

Annaliisa Laukka-Kattainen

**Maatalousalan perustutkinnon työssäoppimisen työpaik-
kaohjaajien koulutuksen kehittäminen**

Alaotsikko

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Maa- ja metsätalous Ilmajoki

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SEAMK Maa- ja metsätalous Ilmajoki

Koulutusohjelma: Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Kotieläintuotanto

Tekijä: Annaliisa Laukka-Kattainen

Työn nimi: Maatalousalan perustutkinnon työssäoppimisen työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittäminen

Ohjaaja: Teija Rönkä

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 41

Liitteiden lukumäärä: 4

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää maatilatalouden perustutkinnon työpaikkaohjaajien koulutusta ja keinoja koulutuksen tehostamiseksi. Kysely työpaikkaohjaajien koulutuksen tarpeista ja koulutus menetelmistä suunnattiin työpaikkaohjaajille, opiskelijoille sekä koulutuksen tarjoajille.

Työpaikkaohjaajan rooli ja hänen ammattitaitonsa on ensisijaisen tärkeä opiskelijan kannalta. Työpaikkaohjaajien koulutuksella pyritään myös siihen, että työssäoppimistilojen ja oppilaitoksen yhteistyö olisi pitkäkestoista ja hyöty koulutuksesta saataisiin kaikille toimijoille. Koulutuksen järjestäjä on vastuussa siitä, että opiskelijat saavat korkealaatuista opetusta koko opintojensa ajan.

Työssäoppiminen on täysipainoista perustutkintoa suorittavan opiskelijan opiskeluaikaa, joka tapahtuu aidossa työympäristössä oikeita työtehtäviä tehden. Työssäoppimisen aikana suoritetut opinnot ovat tavoitteellisia, opetussuunnitelmaan perustuvia, ohjattuja ja arvioituja opintoja. Työssäoppiminen voi olla jaettuna useista tutkinnonosista koostuviin eri mittaisiin jaksoihin, joten työpaikkaohjaajat vaihtuvat usein.

Avainsanat: työpaikkaohjaaja, työpaikkaohjaajan koulutus, työssäoppiminen, työssäoppimistila, perustutkinto,

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SEAMK University of Applied Sciences, Ilmajoki

Degree programme: Agriculture and Rural Development

Specialisation: Domestic animal production

Author/s: Annaliisa Laukka-Kattainen

Title of thesis: Agricultural basic degree work-based learning tutors for developing training

Supervisor: Teija Rönkä

Year :2012

Number of pages: 41

Number of appendices: 3

ABSTRACT

The aim of this thesis was to clarify the training and ways of enhancing the training of the work place supervisors of those students carrying out a basic degree in agriculture. The survey of the training needs of the work place supervisors was aimed at work place supervisors, students as well as the providers of the training. The role of the work place supervisor and his/her professional expertise is of crucial importance from the student's point of view. The aim of the training of the work place supervisors is also that co-operation between the farms of the on the job learning and the school would be long lasting and that the training would be of benefit to all the concerned parties. The organiser of the training is responsible for ensuring that the students receive a high quality education throughout the duration of their studies. On the job learning is full time studying time of the student completing the basic degree and takes place in a real work environment doing real work tasks. The studies carried out during the on the job learning are goal oriented, curriculum based, guided and evaluated studies. On the job learning can be comprised of periods of different lengths and divided amongst several parts of the degree, so the work place supervisor can often change

Key words Work place supervisor, training of the work place supervisor, on the job learning, farm of the on the job learning, basic degree

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvia.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	7
1 JOHDANTO.....	8
2 TYÖSSÄOPPIMINEN.....	9
2.1 Työssäoppiminen on osana ammatillista perustutkintoa.....	9
2.1.1 Ammattiosaamisen näytöt työssäoppimispaikoilla.....	10
2.1.2 Opintososiaaliset edut työssäoppimisen aikana.....	10
2.1.3 Työssäoppimisen merkitys oppilaitokselle ja opettajille.....	11
2.1.4 Työssäoppimisen merkitys opiskelijalle.....	12
2.1.5 Työssäoppimisen merkitys työpaikalle.....	14
2.2 Työssäoppiminen ja työturvallisuus.....	14
2.3 Alle 18-vuotias työssäoppija.....	17
3 TYÖSSÄOPPIMISEN ERI KÄYTÄNTEITÄ.....	19
3.1 Työssäoppimistilojen valitseminen.....	20
3.2 Oppilaitosten tarjoama yhteistyö työpaikkaohjaajille.....	21
4 KYSELYTYTKIMUS JA SEN TULOKSET.....	23
4.1 Kysely työpaikkaohjaajille.....	23
4.1.1 Osallistuminen oppilaitokseen tarjoamaan koulutukseen.....	24
4.1.2 Halu osallistua koulutukseen ja toivomukset koulutuksen suhteen.....	25
4.1.3 Työssäoppijan opintojen vaiheen merkitys.....	25
4.1.4 Ongelmat työssäoppimisjaksojen aikana.....	25
4.1.5 Työssäoppimisen järjestämistä koskevat toiveet.....	26
4.1.6 Toiveet oppilaitoksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä.....	26
4.2 Kysely opiskelijoille.....	26
4.2.1 Työssäoppimisen merkitys opiskelijoille.....	27
4.2.2 Toivotut työssäoppimisajanjaksojen ajankohdat ja pituudet.....	27

4.2.3 Työssäoppimispaikkaa ja siellä saatavaa ohjausta koskevat odotukset	28
4.2.4 Odotukset oppilaitoksen roolista työssäoppimisaikana	29
4.3 Kysely oppilaitoksen edustajille.....	30
4.3.1 Ohjaajille tarjottu koulutus ja näkemykset koulutustarpeesta	31
4.3.2 Työssäoppimisen valvonnan suurimmat ongelmakohdat.....	32
4.3.3 Työssäoppimistilan valinta	33
4.3.4 Työssäoppimispaikkojen rekisterin ylläpitäminen ja päivittäminen ..	34
4.3.5 Työssäoppimisen ohjaukseen liittyvät ongelmat	34
5 NYKYISET KÄYTÄNNÖT JA NIIDEN HYÖDYT JA HAITAT	35
5.1 Työssäoppimispaikan ja -ohjaajan näkökulmasta	35
5.2 Oppilaan näkökulmasta.....	35
5.3 Oppilaitoksen näkökulmasta	36
6 TULOSTEN ANALYSOINTIA JA KEHITTÄMISKOHTEITA	38
6.1 Aiesopimukseen pohjautuvat työssäoppimispaikat.....	38
6.2 Yhteydenpito työpaikkaohjaajiin ja opiskelijoihin	38
6.3 Työpaikkaohjaajien peruskoulutus	39
LÄHTEET	41
LIITTEET	42

Kuvia

Kuva 1. Työpaikkaohjaajan rooli on tärkeä (Laukka-Kattainen 2011) 13

Kuva 2. Työturvallisuus huomioidaan (Laukka-Kattainen 2011) 16

Käytetyt termit ja lyhenteet

Työpaikkaohjaaja on oppilaitoksen ja työssoppimispaikan yhdessä nimeämä henkilö, joka työpaikalla ohjaa ammatillista perustutkintoa suorittavan opiskelijan työssäoppimista. Hänen tehtävänä on opiskelijan tutustuttaminen työtehtäviin ja työympäristöön ja työturvallisuuteen liittyviin asioihin. Työpaikka vastaa yhdessä oppilaitoksen opettajien kanssa siitä, että opiskelija saavuttaa työssäoppimisaikanaan opetussuunnitelmassa vaaditut ammatilliset tavoitteet. Työpaikkaohjaajan tulee tukea opiskelijan ammatillista kasvua ja elinikäistä oppimista sekä sosiaalisia taitoja ja kykyä työskennellä työyhteisössä. Työpaikkaohjaaja vastaa yksin tai yhdessä oppilaitoksen edustajan kanssa myös opiskelijan arvioinnista.

1 JOHDANTO

Työssäoppiminen on tärkeä osa ammatillisen perustutkinnon suorittamista. Opiskelun onnistuminen oppilaitoksen ulkopuolella vaatii asiansa taitavia työpaikkaohjaajia. Työpaikalla tapahtuva töiden suunnittelu, ohjaus, valvonta ja arviointi ovat työpaikkaohjaajan velvollisuuksia, joihin hän on sitoutunut kun työssäoppimissopimus on allekirjoitettu työpaikan ja koulutusta tarjoavan oppilaitoksen välillä. Työssäoppimispaikka vastaa myös opiskelijan turvallisesta oppimisympäristöstä. Oppilaitoksen tehtävänä on valvoa, ohjata ja tukea työssäoppimispaikkaa. Oppilaitos joutuu myös kouluttamaan ja ohjeistamaan työpaikkaohjaajat siten, että heillä on valmiudet suoriutua tehtävästään.

Opinnäytetyössäni käsittelen työpaikkaohjaajan merkitystä työssäoppimisen onnistumisen ja opiskelijan ammatillisen kehittymisen kannalta. Kyselytutkimuksen tulokset perustuvat haastatteluihin, jotka suuntasin työssäoppimispaikoille, opiskelijoille sekä opetusta tarjoavien oppilaitosten opetushenkilökunnalle. Kyselyssä selvitettiin jokaisen toimijan kannalta olennaisimpia työssäoppimiseen liittyviä tekijöitä. Kyselyn tulosten on tarkoitus kartoittaa työpaikkaohjaajien koulutuksen tarvetta ja koulutuksen sisältöjä.

Tulosten perusteella opiskelijat kokivat myönteisinä kaikki työssäoppimisjaksonsa ja pitivät työssäoppimisen antia hyvänä. Opiskelijat kaipasivat koulutusta tarjoavien oppilaitosten roolin olevan nykyistä tehokkaampia ja työpaikalla tapahtuvien ohjauskäyntien tapahtuvan useammin. Ohjaajilta he toivoivat aikaa ja kykyä opastamiseen ja neuvomiseen. Työpaikkaohjaajat olivat tyytyväisiä työssäoppijiin, mutta odottivat huomattavasti suurempaa panostusta oppilaitoksien henkilökunnalta työssäoppijan ja ohjaajan tukemiseen työssäoppimisen aikana. Oppilaitoksen henkilökunta kritisoi ajankäytön organisointia, joka vaikeuttaa työpaikkakäyntejä.

Johtopäätökset, joita olen kyselyn perusteella tehnyt, perustuvat kyselyn tuloksiin ja omaan pohdintaani ja omakohtaiseen kokemukseeni työssäoppimisen parissa.

2 TYÖSSÄOPPIMINEN

2.1 Työssäoppiminen on osana ammatillista perustutkintoa

Laki ammatillisesta koulutuksesta (L630/1998, 19§, 28§) määrää ammatillista perusopetusta järjestävät oppilaitokset sisällyttämään perustutkinnon opetukseen vähintäänkin 20 opintoviikkoa (OPH:n määräys18.11.98, opetussuunnitelman perusteet) työssäoppimista. Työssäoppiminen on täysipainoista opiskelua, joka tapahtuu aidossa työyhteisössä alan ammattilaisten kanssa käytännön työtehtäviä tehden. Sen on oltava tavoitteellista, opetussuunnitelmaan perustuvaa, ohjattua ja arvioitua toimintaa. Koulutuksen järjestäjällä on ensisijainen vastuu työssäoppimisesta sillä opetussuunnitelmaperusteiden ja lainsäädännön mukaan työssäoppiminen on yksi keino saavuttaa perustutkinnolle asetetut ammatillisten tavoitteet. (OPH, 29/011/2009, Maatalousalan perustutkinto, Ammatillisen perustutkinnon perusteet, 2009)

Termit työssäoppiminen ja työharjoittelu sekoitetaan usein toisiinsa. Työharjoittelu on kuitenkin huomattavasti työssäoppimista lyhyempi ja sen tarkoitus on harjaannuttaa vain tiettyihin työtehtäviin. Ammatillisen perustutkinnon työssäoppiminen kestää vähintäänkin puoli vuotta (20 ov) ja voi olla jaettuna useaan eri tutkinnonosista koostuviin jaksoihin. Koska osa tutkintotavoitteista on opittava työpaikalla työssäoppiminen on työharjoittelua huomattavasti vaativampaa. (Mitä työssäoppiminen on? OAJ)

Työssäoppiminen on osa ammatillista koulutusta, jossa osa opetussuunnitelman tutkinto tavoitteista saavutetaan aidossa työympäristössä ohjattuna työskennellen ja oppilas saa siitä arvion. Ammatinhallinnan kannalta on tärkeää, että työssäoppimisjaksot ovat riittävän monipuolisia ja kestoltaan riittäviä. On olemassa poikkeustapauksia, joissa työssäoppimisen voi suorittaa oppilaitoksen harjoitusyrityksessä. Koulutusta tarjoava oppilaitos ja työpaikka ovat vastuussa siitä, että varmistetaan ammatillisen koulutuksen ja työssäoppimisen laatu, ajantasaisuus ja työelämävastaavuus. (OPH:n määräys18.11.98, opetussuunnitelman perusteet, s.230-231.)

2.1.1 Ammattiosaamisen näytöt työssäoppimispaikoilla

Ammattiosaamisen näytöt perustutkinnoissa pohjautuvat oppilaitoksen asettaman tutkintotoimikunnan hyväksymiin ammattiosaamisen näyttösuunnitelmiin jokaisesta tutkinnon osasta. Ammattiosaamisen näytön suorittaminen työpaikoilla ja sen arviointi kuuluvat yhtenä osana työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen. Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan aidossa työtilanteessa opiskelijan ammatillista osaamista. Työpaikkaohjaaja ja oppilaitos yhdessä suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat näytöt. Ammattiosaamisen näytöt ovat opetussuunnitelmaan perustuvaa koulutusta ja opiskelijan arviointia.

Työssäoppimispaikalla tapahtuvasta ammattiosaamisen näytöstä näytön suorittajalle annetaan etukäteen tietoa arvioinnin perusteista. Työssäoppijalla tulee olla mahdollisuus suorituksensa itsearviointiin. Näytöstä laaditaan arviointipöytäkirja, jonka kaikki osapuolet allekirjoittavat.

2.1.2 Opintososiaaliset edut työssäoppimisen aikana

Työssäoppiminen järjestetään pääsääntöisesti ilman työsuhdetta, se on siten päätoimista opiskelua ja oikeuttaa opintotukeen sekä muihin opintososiaalsiin etuihin. Maatilatalouden perustutkintoa suorittavat opiskelijat ovat siten oikeutettuja saamaan kaksi lämmintä ateriaa työpaikallaan tai vastaavasti niitä vastaavan ruokarahan. Koska ruokarahan suuruus on opiskelijalle merkittävä, on väärinkäytösten välttämiseksi työssäoppimissopimuksessa aina etukäteen työnantajan kanssa sovittava tarjoaako työpaikka ateriat vai ei. (YSAO; Vuoden 2012 talousarvion täytäntöönpano-ohjeet.)

Maatilatalouden perustutkintojen työssäoppimistilat sijaitsevat usein haja-asutus alueella eikä julkinen liikenne siellä liikennöi. Samoin työajat mm. karjataloudessa ovat sellaiset, ettei ole mahdollista käyttää julkisen liikenteen tarjoamia palveluja.

Tällöin tulee selvittää, onko opiskelija oikeutettu koulumatkatukeen esim. käyttäessään omaa kulkuvälinettä työssäoppimismatkoihin. Kelan maksama koulumatkatuki kuuluu työssäoppijoille jos päivittäinen matka ylittää 10 km ja jos työssäoppimisjakso on riittävän pitkä. Hakemuksen voi tehdä jo ennen työssäoppimisjaksoa, mikäli työssäoppimissopimus on allekirjoitettu. Muutoin tukea voi hakea jakson aikana. On muistettava, ettei hakemus saa myöhästyä, sillä yli 1 kk:n jakson jälkeen tehdyt tukihakemukset hylätään. ...(Kela; Opiskelijalle Opintoraha, asumislisä ja opintolaina sekä koulumatkatuki 2010)

2.1.3 Työssäoppimisen merkitys oppilaitokselle ja opettajille

Oppilaitoksen opettajan on laadittava opiskelijoille henkilökohtaiset opetussuunnitelmat työssäoppimisjakson ajaksi, seurattava tavoitteiden saavuttamista ja tapahtuvaa oppimista sekä annettava tarvittavaa opintojen ohjausta. Jatkuva yhteydenpito työssäoppimispaikkoina toimiviin maataloihin ja yrityksiin mahdollistaa myös oppilaitoksen opettajien työelämätaidot ja ajanmukaisen opetuksen kehittämisen.

Oppilaitos päättää, kuinka pitkiä työssäoppimisjaksoja opintoihin sisällytetään ja mistä tutkinnonosista työssäoppimisjaksot koostuvat. Samoin jaksojen sijoittuminen kalenterivuodessa ja lukuvuodessa päätetään oppilaitoskohtaisesti. Maatalouden perustutkintojen työssäoppimisajankohdissa on erityisesti otettava huomioon myös kasvukauden vaatimukset. Oppilaitos huolehtii siitä, että lain edellyttämät 20 opintoviikkoa työssäoppimista jokaisessa tutkinnossa tulevat suoritettua. Jos on tarkoituksen mukaista oppilaitos voi huomattavasti lisätä työssäoppimisen määrää. Oppilaitoskohtaisesti päätetään opetussuunnitelmaa laadittaessa mitkä tavoitteet on tehokkaimmin saavutettavissa työpaikoilla (Mitä työssäoppiminen on? OAJ)

Koska työssäoppimisen tarkoituksena on ammatillisen koulutuksen laadun parantaminen, oppilaitosten tulee tukea oppilaiden erilaisia tarpeita ja ohjata heitä haakeutumaan työssäoppimispaikkoihin, joissa tiedetään olevan sellaista ammat-

tiosaamista, mitä oppilaitos itse voi vähemmän tarjota ja josta opiskelijan ammattitaito lisääntyy.

Työskentely aidossa työyhteisössä todellisten ammatillisten työtehtävien ja ongelmien kanssa tarjoaa oppimisympäristön, johon mikään oppilaitos ei tässä laajuudessa kykenisi. Koska työssäoppimisjaksot ovat yhtälailla opetusta kuin muukin koulutus, oppilaitos saa siitä saman yksikköhinnan kuin tavallisesta lähiopetuksesta. Opiskelijoiden arvioinnit työssäoppimisen ajalta suorittavat oppilaitoksen edustajat ja työpaikkaohjaaja yhdessä.

Maatalouden perustutkinnon työssäoppimispaikoissa ei työnantajakorvauksia makseta oppilaitoksen puolelta. Oppilaitoksen tehtäväksi jää siten työssäoppimistilojen rekisterin ylläpito ja niihin etukäteen tehtävät mahdolliset hyväksyntäkäynnit sekä tietojen ajan tasalla pitäminen. Työssäoppiminen on organisoitava siten, että jokaiselle oppilaalle on tarjolla hyväksytty, laadukas työssäoppimispaikka. Työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamiseksi ja laadun ylläpitämiseksi tulee oppilaitoksen huolehtia siitä, että opettajille on varattu työaika työpaikkaohjaajien kouluttamiseen ja työpaikkakäynteihin. On tärkeää, että oppilaitos on koko ajan mukana työssäoppimisen edetessä ja mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisuisissa.

Eri oppilaitosten yhteistyön toimiminen on erityisen tärkeää, kun opiskelijat suorittavat työssäoppimisiaan toisen oppilaitoksen alueella.

2.1.4 Työssäoppimisen merkitys opiskelijalle

Työssäoppiminen aidossa työympäristössä tuo opiskelijalle todenmukaisen kuvan työskentelystä maatalous- tai yritysympäristössä. Monipuolisiin työtehtäviin osallistuminen ja oman vastuun kantaminen sovitusta töistä lisäävät ammattitaitoa. Valitsemalla oman mielenkiintonsa ja suuntautumisensa mukaisia työssäoppimistiloja ja -paikkoja opiskelijalla on mahdollisuus parantaa opintojensa ammatillista tasoa. Työpaikalla opitaan huomioimaan esimerkiksi sääolosuhteiden vaikutukset maatalayrittämiseen ja hyvän suunnittelun merkitys erilaisten töiden totuttamiseksi. Tuotannossaan erikoistuneilla maataloilla pääsee käsittelemään koneita ja laitteita, joi-

ta ei oppilaitoksen opetustilalla tai omalla kotitilalla ole. Työmenetelmät ja yrityskulttuuri ovat jokaisella työssäoppimispaikalla erilaisia ja työskentely yhtenä osana työyhteisöä antaa erinomaisia työelämävalmiuksia. Parhaimmillaan opiskelija huomaa osaavansa toteuttaa oppilaitoksella teoriassa oppimiaan taitoja käytännön työtehtävissä. Työssäoppimispaikkoina toimivat yritykset ovat usein ammatillisesti edelläkävijöitä ja kokoluokaltaan ajanmukaisia, joten siellä omaksutaan uusia näkökantoja ja kehitytään ammatillisesti.

Valitsemalla työssäoppimistilan oppilaitosta tai kotitilaa maantieteellisesti etäällä olevalta paikkakunnalta voi varmistaa sen, että ammatillista ja sosiaalista kehittymistä tapahtuu. Kotitilojen työvoiman tarve ei myös saa olla esteenä oppilaiden hakeutumiselle kauempana sijaitsevalle työssäoppimistilalle. Vuorovaikutustaitojen kehittyminen ja uusien ihmiskontaktien luominen on tärkeää tulevaisuutta ajatellen. Jos työssäoppimistila sijaitsee kaukana kotiseudulta tai ulkomailla, kokemus rikastuttaa nuoren ajatusmaailmaa ja voi luoda elinikäisiä ystävyysuhteita. Viihtyminen aivan uudessa kulttuurissa ja selviytyminen vieraalla kielellä kasvattaa tervettä itseluottamusta.



Kuva 1. Työpaikkaohjaajan rooli on tärkeä (Laukka-Kattainen 2011).

2.1.5 Työssäoppimisen merkitys työpaikalle

Oppilaitosyhteistyö mahdollistaa yritykselle jatkuvan, aktiivisen yhteydenpidon alan oppilaitoksen ja sen opettajien ja muun henkilökunnan kanssa. Ammattitaidon kehittämässä ja uusimpien työtapojen käyttöön ottamisessa hyötynäkökohdat ovat yrityksen ja oppilaitoksen kanssa kaksisuuntaiset: molemmat kehittyvät. Työpaikkaohjaajilla voi olla mahdollisuus osallistua ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun ja toteuttamiseen ja toimimiseen oppilaitoksen ammattiosaamisen näyttötoimikunnan jäsenenä. Kun työssäoppija on omaksunut työmenetelmät työpaikallaan, työnantaja voi hyödyntää hänen työpanostaan monipuolisesti. Työssäoppijoiden ohjaaminen omassa yrityksessä luo positiivisen mielikuvan muille alan yrittäjille yrityksen työilmapiiristä. (Kuva 1.) Työssäoppijan ohjaus ja hänen ammatillisen kehittymisensä seuraaminen on erinomaisen hyvä työntekijän rekrytointitilanne tulevien uusien työntekijöiden palkkaamista ajatellen. Työssäoppijoiden ohjaus on myös sekä opiskelijan että ohjaajan vuorovaikutusta, joka edistää elinikäistä oppimista.

2.2 Työssäoppiminen ja työturvallisuus

Sen lisäksi, mitä asetuksessa (A811/1998, 5 §, VNA muutos 603, 3 ja 5 §) on säädetty, tulee työssäoppimisessa noudattaa seuraavaa:

Opiskelijalla on oikeus turvalliseen fyysiseen ja psyykkiseen opiskeluympäristöön myös työssäoppimispaikalla. Työssäoppimisen aikana on noudatettava voimassa olevia työturvallisuussäädöksiä ja työturvallisuus asioissa noudatetaan seuraavaa: Ennen työssäoppimisen alkamista koulutuksen järjestäjä ja työnantaja varmistavat yhdessä että opiskelijalla on edellytykset työskennellä kyseessä olevassa työpaikassa ohjeita noudattaen terveyttään vaarantamatta ja turvallisesti. (Kuva 2.) Mahdollisiin tapaturmiin, vahingonkorvauksiin ja opiskelijan turvallisuuteen liittyvät vastuut ja vakuutukset sovitaan koulutusta järjestävän oppilaitoksen ja työssä-

oppimispaikan välisellä sopimuksella kirjallisesti. Työssäoppimissopimuksessa on järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näytöistä kirjattava tapaturmiin, opiskelijan turvallisuuteen ja vahingonkorvauksiin liittyvät vastuut ja vakuutukset. (L630/1998,19§,28§). (OPH:n määräys18.11.98, opetussuunnitelman perusteet, 231)

Työssäoppijan on noudatettava työssään yleistä työturvallisuutta ja työsuojelusta saamiaan ohjeita. Työssäoppijan henkilökohtaisista suojavaarusteista, suojavaatteista ja työturvallisuussäännösten edellyttämien varusteiden hankinnasta vastaa oppilaitos (Laki ammatillisesta koulutuksesta, Opetusministeriön maksuperuste päätös). Monet oppilaitokset hankkivatkin työvaatteita ja suojaimia oppilailleen lähiopetusta varten. Suojaimia pitää olla mahdollisuus käyttää myös työssäoppimisen aikana, mikäli työtehtävät niitä edellyttävät. Vaatteiden ja suojainten huollosta tulee sopia etukäteen. Suojainten hankinnasta ja mahdollisesti niihin liittyvistä korvauksista sovitaan koulutussopimuksella.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti. Vakuutusturvan laajuus voi vaihdella eri oppilaitoksilla. Vakuutuksesta korvataan mm. tapaturmat, rikkoutuneet apuvälineet esim. silmälasit ja virheellä toiselle aiheutettu taloudellinen vahinko.



Kuva 2. Työturvallisuus huomioidaan (Laukka-Kattainen 2011).

Oppilaitos vakuuttaa opiskelijan tapaturman varalta silloin, kun opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa. Asia sovitaan kirjallisesti. Jos opiskelijalle maksetaan palkkaa ja hän on työsuhteessa työnantajaan, työnantaja vastaa opiskelijan vakuutuksista. Jos työssäoppimisen aikana sattuu tapaturma, on työnantajan huolehdittava ensiavusta ja järjestettävä tarvittaessa työssäoppija lääkärin vastaanotolle. Työssäoppimismatkoilla tapahtuvat liikennevahingot korvaa pakollinen liikennevakuutus ja opiskelijan omalle kulkuvälineelle aiheutuneet vahingot hänen oma vapaaehtoinen ajoneuvovakuutuksensa. Ulkomailla tapahtuvan työssäoppimisen vakuutuksista oppilaitoksen on huolehdittava erillisellä vakuutuksella. Oppilaitoksen on huolehdittava siitä, että sekä opiskelija että työssäoppimistila ovat tietoisia vakuutusturvan sisällöstä ja velvollisuudestaan noudattaa annettuja ohjeita. Vahingon sattuessa opiskelijan on välittömästi otettava yhteyttä oppilaitoksen ohjaavaan opettajaan sekä tehtävä vahinkoilmoitus vakuutusyhtiölle.

2.3 Alle 18-vuotias työssäoppija

Alle 18-vuotias työssäoppija tarvitsee erityissuojelua (Laki nuorista työntekijöistä ja asetus nuorten työntekijöiden suojelusta sekä Työturvallisuuslaki) Nuoren työssäoppijan työssäoppimisen suunnittelussa tulee aina huomioida kielletyt, erityisen haitalliset ja vaaralliset työt (STM:n asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelo). Vaarallisten ja erityisen haitallisten töiden teettäminen työssäoppimisen aikana on mahdollista kokeneen ja ammattitaitoisen työpaikkaohjaajan jatkuvassa valvonnassa kuitenkin edellyttäen, ettei nuorelle työssäoppijalle aiheudu vaaraa tai terveysriskiä työlaitteista, olosuhteista tai vaarallisista aineista. Koulutussopimuksella varmistetaan etukäteen valvonta ja riittävä perehdytys. Työpaikkaa valvovalle työsuojelupiirille lähetetään ilmoitus/selvitys työturvallisuuden varmistamisesta. Jos olosuhteet toipaikalla muuttuvat, selvitys uusitaan.

Nuorilta työssäoppijoilta tietyt erityisen haitalliset työt on kielletty. Niiden teettäminen on mahdollista vain työsuojelupiiriltä hankitulla poikkeusluvalla. Tällaisen tehtävän ominaisuuksia ovat

1. Työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallinen rasitus tai vastuu omasta tai toisen turvallisuudesta tai huomattava taloudellinen vastuu tai erityiset vaarat
2. Yksintyöskentely ilmeisessä tapaturman tai väkivallan vaarassa
3. Sukellus
4. Altistuminen haitalliselle tai syöpää, perimä- ja sikiövaurioita aiheuttaville tai muille ihmisen terveyteen pysyvästi vaikuttaville aineille
5. Palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden / herkästi syttyvien nesteiden käsittely vaarallisissa olosuhteissa
6. Haitalliselle säteilylle altistuminen

Työaika sovelletaan työssäoppimisaikana työ- tai virkasuhteessa olevan 15-17-vuotiaan työntekijän työaikalakia ja nuorista työntekijöistä annetun lain säädöksiä. Työskentelyn on tapahduttava klo 6-22 välisenä aikana, ja työajan pituus vastaa täysi-ikäisten työaika. Työajan säännöllisyys on 8 h/pv ja 40 h/vko, enintään 9 h/pv ja 48 h/vko. Työajan on sisällettävä riittävät lepoajat, ruokatauko vähintään 30 min vrk, keskeytymätön lepo vähintään 12 h/vrk ja 38 h/vko. Ylitöihin on oltava

nuoren suostumus, ja niitä saa olla enintään 80 h/kalenterivuosi. Työnantajan tulee pitää kirjaa tehdyistä työtunneista. Kirjallisella koulutussopimuksella sovitaan aina ilman työsuhdetta opiskelevan nuoren työajoista (Työaikalaki, Laki nuorista työntekijöistä.)

3 TYÖSSÄOPPIMISEN ERI KÄYTÄNTEITÄ

Opetussuunnitelman edellyttämä työssäoppiminen on oppilaitoksissamme jaako- teltu eri tavoilla ja erimittaisista työssäoppimisista koostuvaksi. Oppilaitoskohtaiset erot ovat hyvinkin suuria. Monet oppilaitokset eivät lainkaan toteuta vielä ensim- mäisen vuoden opiskelijoiden opinnoissa työssäoppimista. Toiset oppilaitokset taas aloittavat opintojen sisältämät työssäoppimiset jo hyvin varhaisessa opintojen vaiheessa. Useimpien oppilaitosten nettisivuilla on kerrottu opintoihin sisältyvästä työssäoppimisesta, to-jaksojen pituudesta ja siitä, millaisessa työympäristössä työssäoppiminen tapahtuu. Näillä sivuilla myös kerrotaan yleisesti työssäoppimi- sesta ja käytännön työssäoppimiseen liittyvistä asioista.

Lähes jokaisen työssäoppimisen yhteydessä perustutkintoa suorittavat opiskelijat antavat myös ammattiosaamisen näytön, jonka toivotaan opetussuunnitelman mu- kaan toteutuvan nimenomaan työpaikoilla eikä oppilaitosolosuhteissa. Opetushalli- tus on kiinnittänyt huomiota arvioinnin tasoon ja oikeellisuuteen perustutkintojen näytöissä. Työpaikkaohjaajan on saatava riittävää koulutusta näytön suunnitte- luun, toteuttamiseen ja arviointiin, jotta opiskelijan oikeusturva toteutuisi.

Joissakin oppilaitoksissa työssäoppimisjaksot alkavat opintojen ensimmäisenä vuonna jo aidossa työympäristössä. Maatilayrityksiin lähdetään jo siinä vaiheessa, kun vasta tärkeimmät perusteet on opeteltu teoriassa. Monilla oppilailla toki on jo hyvä käytännön työtaito opintoja aloittaessaan. Kuitenkin hyvin monet muualta kuin maatalousympäristöstä lähtöisin olevat nuoret myös valitsevat luonnonvara- alan koulutuksen ja silloin taidot opitaan vasta opintojen edetessä. Useat oppilai- tokset ovatkin päätyneet aloittamaan työssäoppimisen työssäoppimistiloilla vasta opintojen toisen vuoden aikana. Siihen saakka eläinten hoitamista ja koneiden käsittelyä opitaan opetusmaatiloilla.

Useimmat oppilaitokset ovat kokonaan luopuneet käytännöstä, jossa työssäoppi- mista oli mahdollista suorittaa vain niillä maatiloilla, jotka olivat harjoittelutilaksi hyväksytyjä. Oppilaitos tuolloin haki muutaman vuoden välein harjoittelutiloja, jois- ta sitten valittiin oppilaitoksen kriteereitten perusteella vain parhaiten soveltuvat tilat työssäoppimisympäristöksi. Tästä oli se hyöty oppilaitokselle, että aina tunnet- tiin tilan olosuhteet ja tilanväki, ja koneitten ja laitteiden työturvallisuus oli varmis-

tettu. Oppilaitos pystyi jo harjoittelutiloja suositellessaan ohjaamaan sopivat opiskelijat heille soveltuville tiloille. Tiloilla oli totuttu vuosittaisiin työssäoppijoihin, Heille oli yleensä majoitustilat valmiina, ja työpaikkaohjaajilla oli kokemusta työnohjauksesta ja opiskelijoiden arvioinnin suorittamisesta. Maatilat tiesivät saavansa jokaisena vuonna työssäoppijoita ja osasivat ottaa tämän huomioon vuoden töitä suunnitellessaan. Työpaikkaohjaajat olivat osallistuneet useisiin ohjaustilaisuuksiin ja olivat hyvin perillä oppilaitoksen käytänteistä ja vaatimuksista.

3.1 Työssäoppimistilojen valitseminen

Koska maatilojen kehitys ja yksikkökoon kasvu on hyvin voimakasta, on oppilaitosten ollut pakko hyvin radikaalisti uudistaa työssäoppimistilojen valintaperusteita. Nuoret viljelijät laajentavat, koneellistavat ja uudenaikaistavat kokonaisuudessaan tuotantoaan. Vanhat ”hyvät” tilat ovat jo ehkä jääneet kehityksen jalkoihin tai ovat kokonaan luopuneet tuotannosta. Siitä syystä on tarvittu suuri joukko uusia työssäoppimistiloja.

Nykyisin opiskelijat useimmiten esittävät omat toiveensa tiloista, joilla haluavat työssäoppimisensa suorittaa. Opiskelijat tulevat usein eri puolilta Suomea ja voivat hakeutua opiskelemaan kauaksikin kotipaikkakunnaltaan. Työssäoppiminen kuitenkin usein halutaan suorittaa lähellä kotipaikkaa. Tämä asettaa omat haasteensa oppilaitoksille. Onko mahdollista käydä paikanpäällä varmistamassa työturvallisuusasiat? Soveltuuko tila muuten työssäoppimiseen? Eri oppilaitosten yhteistyö on paikallaan näissä tapauksissa. Tilaa lähellä sijaitseva oppilaitos on jo kenties käyttänyt ko. tilaa työssäoppimistilana, tehnyt kartoitusta sen soveltuvuudesta ja ehkä kouluttanut tilanväkeä työpaikkaohjaajiksi.

Vuosi vuodelta näyttää yleiseksi ongelmaksi muodostuvan opiskelijoiden halukkuus suorittaa työssäoppiminen kotitilallaan. Useimmiten toive tulee opiskelijan vanhemmilta. Maatiloilla on puute osaavista työntekijöistä tai suuri rakennusprojekti työllistää kovasti, jolloin tulee houkutus käyttää työvoimana myös opiskelemissa olevaa perheen nuorta. Jokaisella koulutuksen järjestäjällä oli ajatus, ettei

kotitila olisi ensisijainen työssäoppimistila. Jotkut oppilaitokset hyväksyvät sen, että opiskelujen aikana yhden työssäoppimisjakson voi hakemuksesta suorittaa kotitilalla. Vanhempien vakavat sairaudet tai kuolemantapauksen aiheuttama työvoiman vähyys on kyllin riittävä syy työssäoppimisten totuttamiseen kotitilalla.

3.2 Oppilaitosten tarjoama yhteistyö työpaikkaohjaajille

Jokaisella työssäoppimisen toimijalla tulee olla yhteinen käsitys työssäoppimisen tavoitteista, toteuttamisesta ja arvioinnista. Siitä syystä olisi tärkeää, että oppilaitos vuosittain tarjoaisi yhteisiä koulutustilaisuuksia työpaikkaohjaajille. Oppilaitoksilla on hyvin erilaiset yhteistyökäytännöt omien työpaikkaohjaajiensa kanssa.

Monilla oppilaitoksilla on vuosittain tapahtuva päivän kestävä työpaikkaohjaajien koulutustilaisuus ainakin uusien työssäoppimispaikkojen edustajille. Sopivan ajankohdan löytyminen tuottaa hankaluuksia. Toisaalta koulutustilaisuuden ajankohta hyvin lähellä varsinaista työssäoppimista olisi hyvä, mutta kevät- tai syystöiden aikaan ei osallistujia ole. Koulutus ei saa pituudeltaan olla liian pitkä, eikä asiakokonaisuuksia samalle päivälle saa olla liikaa. Oppilaitosten näyttötoimikunnissa tai toimielimissä on aina myös työelämän edustaja mukana, ja he yleensä ovat työpaikkaohjaajia

Työssäoppimispaikkojen kanssa tehdään kirjallinen sopimus työssäoppimisesta ja sovitaan vakuutuksista. Kaikki osapuolet allekirjoittavat työssäoppimisen suunnitelman (Liite 4.) Aiesopimuksen tehneiden työpaikkojen kanssa sopimus on voimassa toistaiseksi. Työssäoppimispaikan ohjaajalle toimitetaan työssäoppimista koskeva aineisto: ainakin työsopimukset, saate tavoitteista ja to:n sisällöstä, arviointia ja ammattiosaamisen näyttöä koskevat dokumentit sekä yhteystiedot oppilaitoksen edustajasta. Monet oppilaitokset ovat ennen työssäoppimisen alkua ainakin puhelimitse yhteydessä työpaikkaohjaajaan ja varmistavat, että työturvallisuusasiat ovat kunnossa.

Oppilaitoksen edustajat tekevät ohjauskäyntejä hyvin vaihtelevasti. Joskus työssäoppimisen ohjaaja ja työssäoppija jäävät kokonaan puhelimesta ja sähköpostit-

se annettujen ohjeiden varaan työssäoppimisen aikana. Toisaalta joissakin oppilaitoksissa on varattu opettajille riittävästi työaika ja resursseja hoitaa työpaikkakäynnit hyvinkin kattavasti ja kiireettömästi. Heillä samat työssäoppimispaikat näyttävät säilyvän vuodesta toiseen ja yhteistyö on molemminpuolista.

4 KYSELYTYTKIMUS JA SEN TULOKSET

Tein kyselyn, jonka tavoitteena oli kartoittaa työssäoppimisen nykyisiä käytäntöjä ja siinä havaittuja puutteita työpaikkaohjaajien, opiskelijoiden ja opetushenkilöstön näkökulmasta. Haastattelussa kartoitettiin myös oppilaiden huomioita työpaikkaohjaajan koulutuksen tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä.

4.1 Kysely työpaikkaohjaajille

Kysely tehtiin sähköpostikyselyin ja puhelinhaastatteluna työpaikkaohjaajille yht. 55 kpl (Liite 1.)

Kyselyt suunnattiin oppilaitosten työpaikkaohjaajille Pohjois-Savossa, Pohjois-Pohjanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla. Kohteena oli ensisijaisesti Ylä-Savon ammattiopiston luonnonvara-ala. Tietoja kokosin myös Koulutuskeskus SEDUn maatilatalouden koulutusohjelman ja Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän (JEDU) Haapajärven yksikön toimijoilta. Työpaikkaohjaajat olivat ohjanneet opiskelijoita, joiden osaamisalana oli maaseutuyrittäjä tai eläintenhoitaja

Ohjaajat harjoittivat maataloillaan kotieläintuotantoa tai kasvinviljelyä tai erilaista palveluiden tarjontaa mm. koneurakointia, maatalouskoneidenkorjausta, maatilarakentamista, majoitustoimintaa tai koirahoitolan pitämistä. Kaikilla työpaikkaohjaajilla oli jo useamman vuoden yrittäjäkokemus takanaan, ja heillä oli vähintäänkin maatalousalan perustutkinto suoritettuna. Mukana oli työpaikkaohjaajia, joilla oli jo pitkä, monen vuoden ohjaajakokemus takanaan, mutta myös useita vähän aikaa työpaikkaohjausta suorittaneita henkilöitä.

Kyselyssä kartoitettiin ohjaajien halukkuutta osallistua oppilaitoksen järjestämiin koulutuksiin ja sitä minkälaisia sisältöjä ohjaajat koulutuksilta toivoisivat. Kyselyssä pyrittiin selvittämään työssäoppimisen sopivimpia ajankohtia sekä vähimmäis- ja enimmäispituuksia työssäoppimispaikkojen ja ohjaajien näkökulmasta. Myös työpaikkaohjaajien koulutuksen tarvetta ja koulutusten ajankohtaa kysyttiin. Työpaikkaohjaajat vastasivat myös siihen, mitä olivat kokeneet työssäoppimisen suurimmiksi ongelmiksi.

4.1.1 Osallistuminen oppilaitokseen tarjoamaan koulutukseen

Vastanneista 25 työpaikkaohjaajaa (45,45 %) ilmoitti osallistuneensa kerran tai useammin oppilaitoksen järjestämään koulutustilaisuuteen. Koulutukset olivat sijoittuneet kevätlukukauteen ja kestäneet 4-8 tuntia. Koulutuksissa oli kerrottu yleisesti työssäoppimiseen liittyvistä käytännöistä, työpaikalta vaadittavista työturvallisuusasioista ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä.

Vastauksista selvisi, että varsinkin karjatilojen työpaikkaohjaajat kokivat koulutuksiin osallistumiset vaikeiksi kellonaikojen suhteen, koska tilalta ei voi olla yhtäjaksoisesti poissa monta tuntia.

”Ei sitä työkiireiltä ennätä...”

”Kyllä olen, olisi hyvä jos se ei rajoittaisi työn tekemisaikaa eli palkatonta vapaata niin paljon.”

” Sen kun näkis, että harjoittelijan sais.”

Koulutuksiin lähteminen koettiin myös turhauttavaksi, koska ei ole mitään takeita työssäoppijan saamisesta tulevana lukukausina. 2 työpaikkaohjaajaa kertoi aloittaneensa oppilaitoksen tarjoaman työpaikkaohjaaja koulutuksen, mutta koulutus oli loppunut ensimmäisen kokoontumiskerran jälkeen, koska oppilaitos oli lopettanut koulutuksen.

”Eka vuonna koulu järjesti päivän koulutuksen, sen piti sitten jatkua useammalla kokoontumisella, sen koommin ei ole mitään kuulunut...”

4.1.2 Halu osallistua koulutukseen ja toivomukset koulutuksen suhteen

Jokainen kyselyyn vastannut ilmoitti olevansa kiinnostunut saapumaan koulutukseen vaikka vuosittain. Koulutuksen sisältö saisi vaihdella eri vuosina ajankohtaisuuden mukaan. Ammattiosaamisen näyttöihin ja niiden arviointiin haluttiin tehokasta koulutusta ja tiedottamista. Koulutuksen paras ajankohta olisi kyselytuloksen mukaan kevättalvi, ennen työssäoppimisjaksojen alkua ja ennen kiireisiä kevättöitä. Myös ohjeita ohjaukseen ja nuorten kohtaamiseen toivottiin koulutuksista saatavan.

4.1.3 Työssäoppijan opintojen vaiheen merkitys

Työpaikkaohjaajat haluavat tietää etukäteen, minkä vuosikurssin opiskelijasta on kysymys ja minkä tasoisia tehtäviä työssäoppijan tavoitteisiin kuuluu. 10 vastaajaa esitti toiveen, että työssäoppija olisi toisen tai kolmannen vuosikurssin opiskelija jotta työpaikka myös saisi hyödyn työssäoppijan työpanoksesta kiireellisinä työhuippuina. Suurin osa työpaikkaohjaajista vastasi, ettei opintojen vaiheella ole merkitystä. Kun suuri osa työssäoppimispaikoista sijaitsee maaseudulla, ajokortittomien nuorten työssäoppijoiden majoittaminen jää työpaikan hoidettavaksi. Tämä aiheuttaa tiettyjä rajoituksia nuorten työssäoppijoiden sijoittumiseen työssäoppimispaikoille.

4.1.4 Ongelmat työssäoppimisjaksojen aikana

Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät paperit ja dokumentoinnit olivat tuottaneet päänsäivä. Muutenkin suuri papereiden määrä koettiin hankalaksi ja niiden täyttäminen monimutkaiseksi. Vastaajat esittivät toiveita, että heti työssäoppimisen alkuvaiheessa oppilaitoksen edustaja kävisi työpaikalla ja kaikki osapuolet keskustellen kävisivät läpi tärkeimmät työssäoppimista koskevat asiat. Ongelmia on niiden opiskelijoiden kanssa, joilla oli paljon sairaus- tai muita poissaoloja. Oli ollut epäselvyyttä poissaolojen korvaamisesta. Työpaikkaohjaajat haluavat ehdottomasti tietää etukäteen, jos kyseessä on erityisoppilas. Tietämättömyys joissakin tapauksissa oli saanut aikaan ongelmia, jotka tosin olivat sitten ratkenneet myön-

teisesti, kun opettaja oli käynyt paikalla ja kaikki kolme toimijaa olivat yhdessä asioista keskustelleet. Toisaalta 5 paikkaa ilmoitti toiveen saada erityisoppilaita työssäoppijoikseen.

4.1.5 Työssäoppimisen järjestämistä koskevat toiveet

Hyvin lyhyet, kolmen opintoviikon työssäoppimiset työpaikoilla on koettu olevan liian lyhyitä. Juuri, kun opiskelija alkaa suoriutua tehtävistään itsenäisesti työssäoppimisjakso päättyy eikä ammatillista kehittymistä ehdi tapahtua. Tällaisten arviointikin koettiin vaikeaksi. Yksi työpaikka kuitenkin ilmoitti, että jopa 1 viikon jaksot sopivat heille. Työssäoppimisen tavoitteet halutaan tietää täsmällisesti ennen jaksoson alkua. Opiskelijoiden kotitiloja haluttiin käyttää yleisesti työssäoppimistiloina omille lapsille.

4.1.6 Toiveet oppilaitoksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä

Yleinen toivomus oli, että aiesopimuksen tehneet työpaikat saisivat työssäoppijan vuosittain ainakin muutamille jaksoille. Kaikki työpaikkaohjaajat ilmoittivat vastauksissaan toivovansa enemmän oppilaitoksen edustajien vierailuja ja ohjauskäyntejä toipaikalla. Sekä sähköpostilla tai puhelimen välityksellä tehdyt yhteydenotot oli koettu hyvinä, mutta ne eivät korvaa tilakäyntiä tehokkuudessa. Työpaikkaohjaajat toivoivat, että yhteistyö olisi niin tehokasta, että he tuntisivat oppilaitoksen edustajan ja voisivat ottaa häneen yhteyttä myös ongelmatilanteessa. Työpaikoilla halutaan tietää opetussuunnitelman sisällöstä ja tulevien työssäoppimisjaksojen ajankohdista.

4.2 Kysely opiskelijoille

Opinnäytetyötä tehdessäni kokosin aineistoa oppilaitosten opiskelijoilta haastatteluilta. Vastauksia sain 72 kpl. Kyselyllä kartoitettiin tutkinnon opetussuunnitelman sisältämän työssäoppimisen tärkeyttä ammattitaidon saavuttamisessa. Siinä kysyttiin opiskelijoiden mielestä sopivimpia to-jaksojen ajankohtia ja pituuksia sekä

opiskelijoiden työpaikkaohjaajalle ja työssäoppimispaikalle asettamia vaatimuksia ja odotuksia. Samalla selvitettiin miten opiskelijat olivat kokeneet oppilaitoksen tuen ja roolin ennen työssäoppimista, sen aikana ja jälkeen (Liite 2.). Tutkimusmenetelmänä tässä oli suora haastattelu, joka tapahtui oppilaitoksissa tai työssäoppimispaikoilla.

Haastatellut opiskelijat olivat suorittamassa joko maaseutuyrittäjän tai eläintenhoitajan tutkintoa peruskoulu tai yo-pohjaisena. Mukana oli myös muutama kaksois-tutkintoa suorittava opiskelija. Kohteena oli valmistuvia luokkaryhmiä sekä ensimmäisen ja toisen vuosikurssin opiskelijoita. Haastatteluissa kysymykset olivat kaikille samat ja vastaukset on luokiteltu siten, että 1., 2. ja 3. vuosikurssin vastaukset on käsitelty erillään.

4.2.1 Työssäoppimisen merkitys opiskelijoille

1.vuosikurssi, jolla ei ollut kokemusta työssäoppimisesta, odotti suurella mielenkiinnolla työssäoppimista. Jokainen kyselyyn vastannut piti ammatillisen kehittymisen ja ammattiosaamisen kannalta työssäoppimista opintojen osana erittäin tärkeänä ja tarpeellisena.

2. ja 3 vuosikurssin opiskelijoiden kommentteissa todettiin, ettei oppilaitoksella tapahtuva opetus pysty korvaamaan sitä, mitä oikeita työtehtäviä tehden todellisessa työympäristössä oppii. Suoritetut työssäoppimiset olivat onnistuneita ja kokemukset hyvin myönteisiä.

4.2.2 Toivotut työssäoppimisajanjaksojen ajankohdat ja pituudet

1. vuosikurssin opiskelijat kritisoivat työssäoppimijaksojen painottumista kesälle. Kevät- ja syystöihin haluttiin osallistua, mutta keskikesällä haluttaisiin lomaila. Ensimmäisen vuoden aikana pelättiin, että ei jakseta tehdä 6-8 opintoviikon jaksoja ja tyydyttäisiin 3-4 viikon jaksoihin.

Toista ja kolmatta vuottaan maatalousalaa opiskelevat ymmärtävät hyvin sen, että kasvukauden olosuhteet on otettava huomioon työssäoppimisen ajankohdissa.

Työssäoppimisia esim. karjatiloilta toivottiin ympäri vuoden, sillä oli huomattu, että sisäruokintakausi ja laidunkausi poikkeavat kovasti toisistaan työtehtävien suhteen. Toivotut pituudet olivat 6-8 opintoviikkoa. Kolmen viikon jaksoja pidettiin aivan liian lyhyinä. Opiskelijat kertoivat työssäoppimisjaksojen tasapainottavat sopivasti rankempia teoriapainotteisia jaksoja lukuvuoden aikana.

4.2.3 Työssäoppimispaikkaa ja siellä saatavaa ohjausta koskevat odotukset

1. vuosikurssin opiskelijoiden odotukset kohdistuivat lähinnä työpaikkaohjaajan persoonaan ja hänen tapansa huomioida opiskelija. Työssäoppimispaikan toivottiin sijaitsevan mahdollisimman lähellä kotia, jolloin kyyditysongelmia ei syntyisi.

2. ja 3. vuosikurssin opiskelijat odottivat työssäoppimispaikoilta monipuolisia, uudenaikaisia koneita ja työmenetelmiä. Opiskelijat olivat halukkaita lähtemään muille paikkakunnille ja ulkomaille. Työssäoppimispaikka valittiin tässä opintojen vaiheessa jo siten, että ajateltiin mahdollisia tulevia erikoistumisia ja tulevia työpaikkoja ja työtehtäviä. Opiskelijat halusivat oppia työtapoja mahdollisimman monipuolisesti, erityisesti sellaisia menetelmiä, joita ei oppilaitoksella ole mahdollista oppia. Työpaikkaohjaajaan kohdistui vaatimuksia taidosta antaa selkeitä neuvoja ja halua ja aikaa opastaa työssäoppijaa. Kyselyssä toivottiin, että opiskelijat saisivat palautetta työskentelystään koko työssäoppimisen ajan ja perusteluja arvioinneille. Työpaikkaohjaajan toivottiin ymmärtävän, että työssäoppiminen on opiskelijalle täysipainoista opiskeluaikaa, ja ohjaaja on sitoutunut myös opettamaan työssäoppijaa eikä kohtelemaan tätä ilmaisena työvoimana.

Otteita opiskelijoiden kommentteista:

”Ohjaajalta odotan hyviä vuorovaikutus taitoja ja halukkuutta opettaa. Työssäoppimispaikassa tulisi olla tarjolla monipuolisia töitä ja sellaiset olosuhteet että opiskelijalla on mahdollisuus kehittää taitojaan.”

”Odotin vähän parempaa opastusta ohjaajilta...”

”Yhteistyö toimii.”

”Ohjaajan tulisi olla tukemassa ja tsemppaamassa opiskelijaa”

”Odotin paneutumista opiskelijan opettamiseen ja että työturvallisuus asia olisivat kunnossa.”

”Ohjaajan tulisi tietää ettemme ole vielä ammattilaisia”

”Jotkut luulevat saavansa valmiin työntekijän joka osaa kaiken”

”Työssäoppimistilan pitäisi olla mielellään kokenut, jotta osaisivat opastaa harjoittelijaa. Isäntä väen pitää olla kärsivällistä/ymmärtäväistä porukkaa”

”Toivon, että tulen oppimaan tilan ruokintatyylin ja saan tutustua tilan ajatusmaailmaan...”

”Toivon, että ohjaaja olisi semmoinen että neuvoo ja siltä uskaltaisi kysyä neuvoa”

”Ohjaajalta pätevyyttä (eli ei pakosti koulutusta) mutta ammattimaisuutta”

4.2.4 Odotukset oppilaitoksen roolista työssäoppimisaikana

1. vuosikurssin opiskelijat toivoivat ennen ensimmäistä työssäoppimista oppilaitoksella tapahtuvaa ennakkoinfoa, jossa käydään kaikki työssäoppimista koskevat asiat ja käytännöt mahdollisimman yksinkertaisesti ja tarkasti läpi. Kyselyssä 90 % vastaajista toivoi, että oppilaitos olisi paremmin mukana etsittäessä työssäoppimisaikaa, osa jopa toivoi, että opettaja etsisi sen valmiiksi. He halusivat opastusta Moodlen käyttöön ja siihen, että kaikki työssäoppimisen aikana tarvittavat aineistot löydetään ja ovat käytettävissä. Varsinaisen työssäoppimisen aikana pidettiin tärkeänä, että opettajaan saa yhteyden aina, kun on kysyttävää tai ongelmia työpaikan tai työpaikkaohjaajan kanssa.

2. ja 3. vuosikurssin opiskelijat ilmaisivat kyselyssä pettymyksensä oppilaitoksen huonoon osallistumiseen työssäoppimisten aikana. Kerran työssäoppimisen aika-

na tehty ohjauskäynti tai yhteydenotto puhelimella koettiin aivan liian riittämättömäksi. Varttuneemmat opiskelijat toivoivat oppilaitoksen olevan tietoisia mahdollisista työssäoppimispaikoilla olevista ongelmista. Mm. päihteiden väärinkäyttö on yrityksissä lisääntynyt, ja opiskelijat ovat joillakin työssäoppimispaikoilla törmänneet tällaisiin ongelmiin. Työturvallisuusasioiden laiminlyönnit oli myös huomioitu.

4.3 Kysely oppilaitoksen edustajille

Kyselyn kohteena olivat Ylä-Savon ammattiopiston luonnonvara-alan opettajat ja opetushenkilökunta sekä muutamia Sedun työssäoppimisen organisoija, jotka suorittavat työssäoppimisen suunnittelua ja valvontaa. Heitä haastateltiin sähköpostilla ja suoralla kyselyllä. Vastauksia sain 21 henkilöltä.

Kyselyllä haluttiin kartoittaa opetushenkilökunnan näkemystä työpaikkaohjaajien koulutuksen tarpeesta ja sisällöstä sekä oppilaitoksen mahdollisuudesta tehostaa ohjaajien koulutusta. Samalla kysyttiin työssäoppimispaikkojen rekisteröinnistä, aiesopimuksista työssäoppimipaikkojen kanssa ja paikkojen ja ohjaajien vaihtuvuudesta. Kyselyssä selvitettiin oppilaitoksen opettajille työssäoppimisenvälvontaan varaaman resurssin riittävyttä ja mahdollisia ongelmia työssäoppimisen valvonnassa (Liite 3).

Kommentteja oppilaitoksen edustajilta:

”Opsit vaihtuu, mutta harjottelut ovat harjotteluita...”

”Kukas täällä hoitaa silloin opetuksen?”

Tällaiset vastaukset herättivät ajatuksen, ovatko opettajat väsyneet siihen, ettei aika riitä kunnolliseen ja perinpohjaiseen paneutumiseen työssäoppimisen valvonnassa ja opastuksessa. Samoin vastausten suhteellisen pieni määrä vahvisti tätä vaikutelmaa.

4.3.1 Ohjaajille tarjottu koulutus ja näkemykset koulutustarpeesta

Kaksi kolmesta kyselyn kohteena olleesta oppilaitoksesta vastasi nyt järjestävänsä vuosittain koulutuksia työpaikkaohjaajilleen. Koulutuksen sisältö oli koostunut lähinnä työturvallisuusasioista ja to-papereiden täyttöohjeiden läpikäynnistä. Yhdellä oppilaitoksella ei koulutusta ollut järjestetty neljään vuoteen lainkaan. Työpaikkaohjaajien opastus oli kokonaan työpaikkakäyntien yhteydessä tapahtuvaa neuvontaa. Kyselyn tuloksena oli, että oppilaitosten henkilökunta kaipasi yhtenäisen koulutuksen saaneita työpaikkaohjaajia, jotka toimisivat ohjaajina usean vuoden aikana. Koulutuksen tarvetta pidettiin suurena.

Oppilaitoksen henkilöstö vastasi kyselyssä haluavansa tuntea työpaikkaohjaajat ja paikat etukäteen jolloin oppilaiden ohjaaminen heille sopiville to-paikoille olisi helpompaa. Samalla ohjaajilla olisi jo etukäteen tiedossa käytänteet mm. ammat-tiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ja arviointeihin. Koulutuksen sisällön tulisi olla niin mielenkiintoista ja hyvin suunniteltua, että työpaikkaohjaajat osallistuisivat mielellään koulutuspäiviin. Aiheet olisi valittava työpaikkaohjaajien tarpeiden perusteella. Oppilaitoksen mahdollisuudet tehostaa koulutusta nähtiin hyvinä. Jos oppilaitoksella on varattu työaika jollekin opettajalle työssäoppimisen organisointiin, nämä koulutustilaisuudet järjestyisivät vuosittain.

Kyselyn vastauksia:

”Kuka sen käytännössä järjestää, kellä on aikaa?”

”Kyllähän se päivän koulutus ennen joka vuosi järjestettiin, nyt...?”

”On ehdottoman tärkeä asia. ”

”Koulutetut to-ohjaajat helpottaisivat meidänkin työtä, jäisi turha papereiden jättäminen pois”

”Todella tärkeää.”

4.3.2 Työssäoppimisen valvonnan suurimmat ongelmakohdat

Koska koulutuksen tarjoaja omalta osaltaan on vastuussa työssäoppimisen järjestämisestä, oppilaitoksen tulee myös kyetä tekemään työturvallisuuteen ja opiskelijan ammatilliseen kehittymiseen liittyviä tarkastuksia ja valvontakäyntejä työpaikoille. Käynnit tulee suorittaa siten, että kaikilla toimijoilla on riittävästi aikaa paneutua yhteistyössä työympäristöön, ohjaukseen ja opiskelijan opintoihin.

Yleisesti resurssit oli laskettu seuraavalla kaavalla: $1,5 \times \text{opiskelijoiden lukumäärä} \times \text{työssäoppimisjakson opintoviikot} = \text{käytettävissä olevat työtunnit}$. Työtunnit jaetaan 1,5:llä muulta osin, paitsi varsinainen työpaikalla tapahtuva työ lasketaan 1:1.

Esimerkiksi jos työssäoppiminen kestää 6 opintoviikkoa ja luokalla on 20 opiskelijaa, opettajalle työaika lasketaan seuraavasti: $1,5 \times 20 \times 6 = 180$ h.

Kyselyn perusteella suurimmaksi ongelmaksi koettiin se, ettei oppilaitoksen henkilöstöllä ole aikaa käydä riittävästi työssäoppimispaikoilla. Kun opiskelijat ovat työssäoppimassa, henkilöstö opettaa lähijaksolla olevia luokkia. Yhden oppilaitoksen opettajat vastasivat saavansa riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia hoitaa työpaikoilla käynnit hyvin. Niiden oppilaitosten opettajat, joilla ei ollut aikaa riittäviin käynteihin työssäoppimispaikoilla, kokivat tämän hyvin turhauttavana. Ohjausta yritettiin hoitaa puhelimen ja sähköpostin avulla.

Työssäoppimispaikkojen välimatkat ovat pitkiä ja oppilaitoksen autot eivät riittäneet silloin, kun useampi opettaja hoiti samanaikaisesti työssäoppimisen valvontaa. Koska opiskelijoita tulee hyvin laajalta alueelta, ei kauimmaisten työssäoppijoiden työpaikoille saada taloudellisiin seikkoihin vedoten esimiehiltä lupaa matkustaa. Toisaalta myös ulkomailla tapahtuviin työssäoppimisiin jotkut opettajat olivat päässeet paikanpäälle tutustumaan. Työssäoppimispaikkojen ja ohjaajien suuri vaihtuvuus koettiin hankalaksi. Opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa halu ottaa oma kotitila omaksi työssäoppimispaikaksi koettiin opettajien taholta erittäin huonona ratkaisuna. Muun muassa arvioinnit ovat kotonaan työssäoppivilla kriittisemmin tehtyjä kuin muualla työssäoppivilla.

Kyselyn vastauksia:

”On hankalaa kun työssäoppimispaikat vaihtuvat vuosittain, ei tunne ohjaajia.”

”Kotitalallaan työssäoppivat saavat huonompia arviointeja kuin muilla työpaikoilla olevat.”

”Joka kerran vaihtuvat työssäoppimispaikat vaativat suuren työpanoksen ja enemmän työaikaa, kun kaikki työympäristön tekijät joutuu joka tilalla päivittämään.”

”Papereiden täyttämiset ja näyttöjen arvioinnit on joka tilalla opetettava. Jos ohjaaja ei vaihtuisi, hän jo osaisi nämä asiat.”

4.3.3 Työssäoppimistilan valinta

80 % kyselyyn vastanneista oppilaitoksen edustajista oli sitä mieltä, että koulutuksen järjestäjillä tulisi olla valmiit työssäoppimispaikat, joista opiskelijat voisivat valita itselleen sopivat. Kun työssäoppimispaikan kanssa on tehty aiesopimus, joka on voimassa toistaiseksi, jää jatkuva työssäoppimissopimusten edestakainen siirtely sähköisenä ja paperisena kokonaan pois. Tämä helpottaisi ja yksinkertaistaisi toimintoja. Työturvallisuusasiat olisi tarkastettu, ohjaajilla olisi kokemusta ja valmiutta ohjaukseen ja toimijat tuntisivat toisensa etukäteen. Myös ohjaajien motivaatio osallistua koulutukseen olisi parempi. Kun työssäoppimispaikat säilyisivät vuodesta toiseen samoina, työpaikkaohjaajilla olisi valmiina tieto eri vuosikurssin opiskelijoiden valmiuksista ammattiopintojen suhteen, ja tällöin työtehtävien suunnittelu olisi helpompaa. 20 % vastaajista halusi vaihtuvuutta työssäoppimispaikkoihin, koska tilat laajentavat ja kehittävät toimintojaan. On oppilaitoksen etu, kun työssäoppimispaikat ovat nykyaikaisia ja eteenpäin meneviä.

4.3.4 Työssäoppimispaikkojen rekisterin ylläpitäminen ja päivittäminen

Monilla oppilaitoksilla kaikki työssäoppimista koskevat ajankohdat ja aineistot ovat esillä Moodlella. Siellä on myös tarvittavat paperit tulostettavana. Tämä helpottaa työssäoppimispaikan valintaa ja mahdollistaa hukattujen papereiden uudelleen tulostamisen. Tosin Moodleen pääsevät vain henkilöt, joilla on käyttäjätunnukset oppilaitoksen sivuille. Suurin osa Ylä-Savon ammattiopiston maatilatalouden työssäoppimispaikoista löytyy seutukunnan karttapohjalta klikkaamalla osoitteesta opp.ysao.fi/~totilat/.

Oppilaitoksilla näyttää kyselyn perusteella olevan henkilö, jonka työnkuvaan kuuluu jonkinlaisen työssäoppimispaikkojen rekisterin ylläpitäminen ja tietojen päivittäminen. Tämä rekisteri toimii myös foorumina, jolta opiskelijat valitsevat työssäoppimispaikkojaan ja saavat tarkempaa tietoa niistä. Tietojen ajan tasalla pysymistä pidettiin vaikeana. Työssäoppimispaikat laajentavat tuotantoaan, vaihtavat tuotantosuuntaa tai lopettavat toiminnan kokonaan. Ajantasaisen tiedon päivitykset työllistävät ja tiedot lukevat jälkijunassa.

4.3.5 Työssäoppimisen ohjaukseen liittyvät ongelmat

Kyselyn perusteella oppilaitoksen henkilöstö oli huolissaan työssäoppimisen aikana annettujen arviointien oikeellisuudesta ja tasapuolisuudesta. Työpaikkaohjaajilla saattaa olla hyvin erilaisia kriteereitä tehdä omat arvionsa opiskelijan ammatillisesta kehitymisestä työssäoppimisen aikana, huolimatta siitä, että tarkat arviointikriteerit on kirjallisesti annettu jokaiselle työpaikkaohjaajalle ja työssäoppimisen tavoitteet ovat tiedossa.

Oppilaitoksen henkilökunta koki kyselyn perusteella ongelmaksi myös sen, että työpaikkaohjaajaa ja työssäoppijaa on ollut erittäin vaikea tavoittaa puhelimitse, jotta työpaikkakäynti olisi voitu sopia. Vastajaan jätettyihin viesteihin ei reagoida.

5 NYKYISET KÄYTÄNNÖT JA NIIDEN HYÖDYT JA HAITAT

5.1 Työssäoppimispaikan ja -ohjaajan näkökulmasta

Työssäoppimistilat ovat tyytyväisiä saadessaan edullista ja ammattitaitoista työvoimaa, joskin ensimmäisen vuosikurssin opiskelijat vaativat myös tehokasta ohjausta ja valvontaa. Työpaikoilla arvostetaan yhteistyötä oppilaitosten ja opettajien kanssa. Uusien työntekijöiden rekrytoinnista työssäoppiminen on ehdottoman hyvä työväline. Työpaikoilla arvostetaan vierailua oppilaitoksen edustajalta ja sitä että heillä on aikaa seurata rauhassa työssäoppijan työskentelyä, esim. ammattiosaamisen näyttöön toivotaan oppilaitoksen henkilökunnan osallistumista.

Työpaikkaohjaajien vuosittain tapahtuvaa koulutustapahtumia tai yhteistä infopäivää toivottiin järjestettävän. Työpaikkaohjaajat odottivat selvästi suurempaa roolia oppilaitoksen edustajilta muun muassa ammattiosaamisen näytön arvioimiseen ja erityisopiskelijoiden ohjaamiseen. Heille olisi myös tärkeää tietoisuus työssäoppijoiden saatavuudesta tulevaisuudessakin. On turhauttavaa koulututtavia jos työssäoppijan saa satunnaisesti esim. kerran kolmessa vuodessa. Sanana työssäoppimisenvälitys tai -tarkastus koettiin negatiivisena. Myönteisempi ilmaisu voisi olla ohjaaminen tai opastus.

5.2 Oppilaan näkökulmasta

Opiskelijoilla oli työssäoppimisjaksoista erittäin myönteisiä odotuksia ja kokemuksia. Oppimisen tavoitteet oli saavutettu hyvin ja ammattitaitoa oli karttunut myös niiltä osa-alueilta, joita oppilaitos ei ollut pystynyt tarjoamaan. Opiskelijat olivat myös tyytyväisiä työpaikkaohjaajien ammattitaitoon ja kykyyn perehdyttää nuoria alansa ammattilaisiksi. Tulevia työpaikkoja on löytynyt työssäoppimispaikoilta ja verkottumista tulevaa työuraa ajatellen on tapahtunut. Todellisessa työympäristössä tapahtuva oppiminen ja työtehtäviin osallistuminen antaa opiskelijoille varmuutta tulevaa työuraa valitessa.

Erittäin kielteisenä koettiin oppilaitoksen vähäinen kiinnostus tai osallistuminen työssäoppijan ohjaukseen ja tukeen varsinaisen työssäoppimisen aikana. Monet olivat saaneet vain yhden puhelinsoiton koululta, jotkut eivät sitäkään. Kyselyn perusteella ohjeistus ennen työssäoppimista tulisi olla täsmällisempi ja yksinkertaisempi. Koulutusta he toivoivat ohjaajille oppimistulosten arviointiin ja arvioinnin oikeellisuuteen. Jos työssäoppimisen aikana tulee esiin ongelmia yhteistyössä ohjaajan ja opiskelijan välillä, asia voi jäädä hoitamatta, kun opettaja ei ole yhteydessä toimijoihin.

5.3 Oppilaitoksen näkökulmasta

Kyselyn tulos osoitti, että työssäoppimispaikkojen tarkastuksiin, valvontaan ja ohjaukseen ei ole varattu kaikilla oppilaitoksilla aina riittävästi resursseja tai henkilökuntaa.

Laskennallinen, resursoitu tuntimäärä on riittävä ennen työssäoppimisen alkua tehtävään ohjaus- ja suunnittelutyöhön sekä opettajan ohjaukseynteiin työssäoppimispaikalla ja muihin yhteydenottoihin, jos työssäoppimispaikat sijaitsevat suhteellisen lähellä oppilaitosta. Mikäli matkoihin kuluu paljon aikaa, tämä syö resursseja. Ongelmana onkin, että usein oppilasryhmän työssäoppimisen alkaessa opettaja siirtyy opettamaan toista lähiopetuksessa olevaa luokkaa. Oppilaitoksen antama tuki, valvonta ja ohjaus voi jäädä jopa puhelinkeskustelun varaan, vaikka kysymyksessä olisi 6-8 opintoviikkoa kestävä työssäoppimisjakso. Opettajan kuitenkin saa kiinni tarvittaessa puhelimitse tai sähköpostilla.

Tästä seurauksena on usein se, että työssäoppijat ja työpaikkaohjaajat joutuvat tulemaan toimeen lähes kokonaan ilman koulutuksen järjestäjän tukea ja opastusta. Myöskään kiinteitä ja luottamuksellista yhteistyötä ei työssäoppimispaikkojen kanssa pääse syntymään. Kun toipaikoille ei jalkaannuta ei ehkä olla tietoisia että työssäoppimispaikoilla on tarjolla erikoistumista johonkin tuotantoon tai sellaisia työmenetelmiä, joita alueella ei muualla ole mahdollisuutta oppia. Näin hyvää erikoistaitojen osaamista jää hyödyntämättä. Myös puutteellisesti täytettyjä dokumentteja työssäoppimisesta palautetaan jakson jälkeen vastuupettajalle. Puutteet

ovat mm. puuttuvia allekirjoituksia, päivämääriä ja tilatietoja. Tästä aiheutuu pape-
reiden postittamista edestakaisin ja arvosanojen myöhästymisiä.

6 TULOSTEN ANALYSOINTIA JA KEHITTÄMISKOhteITA

6.1 Aiesopimukseen pohjautuvat työssäoppimispaikat

Paluu takaisin vain hyväksyttävien työssäoppimistilojen valintaan ja käyttöön takasi ohjaajien ammattitaidon ja opiskelijoiden työturvallisuuden ja ajanmukaisen oppimisen. Työpaikat, joiden kanssa aiesopimus on tehty, lähettävät ohjaajansa oppilaitoksen järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Silloin myös koulutettujen ohjaajien tekemät ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnit olisivat todenmukaisia ja tasapuolisia. Kun jokaisen hyväksytyyn työssäoppimispaikan kanssa on tehty aiesopimus, silloin oppilaitos pystyy takaamaan jokaiselle opiskelijalleen työssäoppimispaikan ja työssäoppimispaikka tietää saavansa työssäoppijan vuosittain. Kun työssäoppimispaikat toistuvat vuosittain samoin, opiskelijat voivat keskinäisissä keskusteluissaan vertailla ja kommentoida työssäoppimispaikkoja. Heillä olisi mahdollisuus saada tätä kautta hyödyllistä ennakkotietoa valitessaan tulevia työssäoppimispaikkoja. Oppilaitosten on vuosittain tarkasteltava työssäoppimispaikkojen riittävyttä ja sitä, onko seutukunnalle tullut uusia, kehittyneitä työpaikkoja, jotka olisivat halukkaita tekemään aiesopimuksia oppilaitoksen kanssa. Tällä tavalla turvataan riittävät työssäoppimispaikat, niiden korkea laatu sekä koulutetut työpaikkaohjaajat.

6.2 Yhteydenpito työpaikkaohjaajiin ja opiskelijoihin

Opetuksen järjestäjän on riittävällä henkilöstöressurssilla turvattava se että opettajilla ja muulla ammattihenkilöstöllä on mahdollisuus osallistua työssäoppimispaikkojen valvontaan, työssäoppijoiden tukemiseen ja työpaikkaohjaajien koulutukseen ja neuvontaan. Fyysinen jalkautuminen työpaikoille on ehdottomasti tehokkainta ja toivotuinta yhteistyötä. Samalla toteutuu myös opetushenkilökunnan työelämään tutustuminen. Oppilaitoksen on varattava henkilökunnan käyttöön riittävä määrä kuluneuvoja ja niiden käyttö on suunniteltava tarkoituksen mukaisesti.

Sähköpostin ja puhelimen käyttöä on lisättävä, ja yhteydenottoja tulee olla riittävästi sekä työssäoppijaan että työpaikkaohjaajaan. Viikoittainen tai pidempien työssäoppimisjaksojen aikana kerran kahdessa viikossa tapahtuva yhteyden ottaminen työssäoppimispaikalle edistäisi työssäoppimisen toimivuutta. Tämä vie opettajalta työaikaa, mutta opetuksen tarjoajan on varmistettava riittävä henkilöstöresurssi. Opetushenkilöstön on myös oltava työssäoppimisen sisällön ja tavoitteiden asiantuntija, jotta kaikki toimijat hyötyvät yhteistyöstä, esimerkiksi siten, että rakennusalan ammattilainen huolehtii maanilarakentamisen työssäoppimisen valvonnasta ja kotieläintuotantoon erikoistunut opettaja vastaa tuotantoeläintilojen työssäoppijoista ja työpaikkaohjaajien opastuksesta.

Ylä-Savon ammattiopistossa on otettu käyttöön joissakin perustutkinnoissa sosiaalisen median käyttö työpaikkaohjaamisessa ja valvonnassa. Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kirjoittavat viikoittain blogia, jota ohjaavaopettaja sitten kommentoi ja sitä kautta seuraa opiskelijan edistymistä. Myös posterousta on tarkoitus kokeilla yhteistyövälineenä. Posterous on mikroblogissa kirjoitettujen viestien lähettämistä netin, matkapuhelimen tai sähköpostin kautta. Tällöin työpaikkaohjaajien ja työssäoppijoiden on mahdollisuus saada nopeasti yhteys opettajiin myös heidän lomaihkanaan, samoin opettaja voi kommentoida saamiaan viestejä riippumatta siitä missä sillä hetkellä on. Henkilökunta on kuluneen talven aikana koulutettu näiden sosiaalisen median välineitten käyttöön. Maatalousalalla on jo otettu yhden aikuisryhmän kanssa blogi kirjoittaminen käyttöön. Kokemukset siitä ovat hyviä, ja ohjaava opettaja kertoi, että aktiivisen ja innostuneen ryhmän kanssa tämä on hyvä menettelytapa yhteyden pitoon.

6.3 Työpaikkaohjaajien peruskoulutus

Maatalousalalla kahden opintoviikon mittaista työpaikkaohjaajan peruskoulutusta on suoritettu hyvin vähän. Kyselyn aikana varsinkin aikuiskoulutuksen opettajilta tuli voimakkaasti esille ehdotus, että perustutkintoja tarjoava oppilaitos, joka runsaasti käyttää työpaikkaohjaajia koulutuksessaan, kouluttaisi myös työpaikkaohjaajiaan. Ohjaajien ammatillinen osaaminen tulisi alussa kartoittaa ja sen pohjalta

laadittaisiin henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ja päätettäisiin toteuttamistapa- vaihtoehtot. Koulutus voi olla monimuotokoulutusta, jossa osa opetuksesta tapah- tuu oppilaitoksella esim. ilta-aikoina 5 x 4 h, etätehtäviä tekemällä ja mahdollisesti verkkokeskusteluina.

Yrityskohtainen koulutus on joustavaa, jos on kyseessä työssäoppimispaikka, jos- sa on useita ohjaajia. Tällöin kouluttaja suorittaa koulutuksen työpaikalla työpaikan tarpeet huomioiden. Koulutuksen aikana ohjaaja tutustuu koulutuksen rakentee- seen ja tavoitteisiin. Silloin hänelle muodostuu realistinen käsitys myös siitä, mitä työssäoppijalta voi odottaa ja edellyttää. Koska suurin osa ammattiosaamisen näy- töistä suoritetaan työssäoppimispaikoilla, ohjaaja tietää miten näytöt toteutetaan. Opiskelijan arviointi ja hänelle annettu palaute ovat tasapuolisia ja oikeellisia. Oh- jaaja perehtyy opiskelijälähtöiseen ohjaamiseen ja osaa ottaa huomioon myös eri- laiset oppijat.

Kun koulutusta tarjoavassa oppilaitoksessa on kouluttaja omasta takaa ja työpaik- kaohjaajissa halukkaita kouluttautujia, päästään hyvään lopputulokseen. Kaikki osapuolet hyötyvät, kun työssäoppimispaikat, ohjaajat ja oppilaitos sitoutuvat pi- dempiaikaiseen yhteistyöhön.

LÄHTEET

Hätönen, H, 2010 Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana, HAMK

Kela, Opiskelijalle Opintoraha, asumislisä ja opintolaina sekä koulumatkatuki-2010

Opetushallitus 29/011/2099. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Maatalous-
alanperustutkinto 2009

OPH:n määräys18.11.98, opetussuunnitelman perusteet

Mitä työssäoppiminen on? OAJ:n[Verkkosivusto];[viitattu:23.9.2010]
http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,530810&_dad=portal&_schema=PORTAL

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden
esimerkkiluettelosta ; 2 momentin nojalla, sellaisena kuin se on laissa
16/1997[Verkkosivusto]Helsinki:Finlex[viitattu19.11.1993][http://www.finlex.fi/fi/laki/
ajantasa/1993/19930998](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998)

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaisesti säädetään nuorista työnteki-
jöistä annetun lain (998/1993) 19 § [Verkkosivusto] Helsinki: Finlex [viitattu
19.11.1993] <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/1993099>

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. A 15.5.2003/352

Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä; Vuoden 2012 talousarvion täytäntöönpano-
ohjeet

LIITTEET

LIITE 1. KYSELY TYÖPAIKKA OHJAAJILLE

KYSELY TO-TILOJEN OHJAAJILLE 15.3.2011

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulun luonnonvara-alalla AMK-agrologiksi. Teen opinnäytetyönäni kehittämistyötä liittyen maatalouden perustutkintojen työssäoppimiseen ja työpaikaohjaajien koulutustarpeeseen. Pyydän arvokasta mielipidettänne työssäoppimiseen liittyen.

Annaliisa Laukka-Kattainen, 040 5593885

Vastaukset mahdollisimman pikaisesti sähköpostiin annaliisa.laukka-kattainen@seamk.fi

Työssäoppimispaikkojen ohjaajille

1. Oletteko osallistuneet oppilaitoksen työssäoppisen ohjaajille suunnattuun koulutukseen?
2. Jos haluatte osallistua ohjaajien koulutukseen, mikä olisi paras koulutusajankohta ja sen pituus?
3. Onko teille merkitystä sillä, minkä vuosikurssin (1-3) opiskelija teille hakeutuu työssäoppimaan?
4. Millaisiin ongelmiin olette oppilaiden työssäoppimisyksiköillä törmänneet? Olisiko ohjaajien koulutus auttanut näiden ongelmien selvittämisessä?
5. Kuinka pitkä työssäoppimisyksiköillä on mielestänne (viikoissa)? Ja mikä olisi teille parhaiten soveltuva ajankohta? Miksi?
6. Millaista yhteistyötä toivotte oppilaitokselta?
7. Vapaa sana; haluatteko antaa muuta palautetta oppilaitokselle koskien työssäoppimista:

LIITE 2. KYSELY OPISKELIJOILLE

Kysely työssäoppimisesta; valmistuva ryhmä

1. Kuinka tärkeänä pidät maatilatalouden perustutkinnon opetussuunnitelman sisältämää työssäoppimista 20 ov-?ov/120 ov? Perustele.
2. Mitkä ovat mielestäsi sopivat työssäoppimisjaksojen ajankohdat ja pituudet (ov)?
3. Odotuksesi työpaikkaohjaajalta, to -tilalta ja to ajalta:
4. Odotuksesi oppilaitoksen roolista ennen to:ta ja työssäoppimisen aikana ja loputtua?
5. Vapaa sana. Voit kirjoittaa toiveitasi, pelkojasi, odotuksiasi, ideoitasi työssäoppimisesta:

LIITE 3. KYSELY OPETTAJILLE

2.3.2011 KYSELYTUTKIMUS


Oppilaitoksen työssäoppimista suunnitteleville ja ohjaaville opettajille ja henkilöstölle

Pyydän arvokasta mielipidettänne oppilaitoksenne työssäoppimisen nykytilasta ja kehitystarpeista / tavoista.

Kyselytutkimuksen tuloksia käytän nimettömänä opinnäytetyöni aineistona ja kehittämistehtävääni

1. Mikä on mielestänne suurin ongelma työssäoppimisen valvonnassa?
Onko resursseja, aikaa?
2. Miten tehostaisitte työpaikkaohjaajien koulutusta?
Onko riittävästi, mikä olisi paras sisältö, miten ohjaajat saataisiin paikalle?
3. Tulisiko oppilaitoksen "määrätä" to-paikat jo tarkastetuista työssäoppimistiloista?
Onko hyvä, että uusia to-paikkoja tulee opiskelijoiden omien valintojen kautta?
4. Millainen to-paikka rekisteri oppilaitoksella on ja miten päivitetään?
5. Työssäoppimisen ohjaukseen liittyvät ongelmat?
Mitä kehitettävää ja uudistettavaa?

LIITE 4. TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA MALLI

 Ylä-Savon ammattiopisto [tsalmi]		TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA (TOPS) JA ARVIOINTI []		
TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA (TOPS) ja ARVIOINTI				
Opiskelija		Työnantaja		
Suoritettava tutkinto		Yhteyshenkilö/Työpaikkaohjaaja		
Työssäoppimisjakso:	Kesto:	Ohjaava opettaja		
alkaa []	päättyy [] ov	[]		
Opintokokonaisuudet arvioidaan asteikolla: Kiitettävä (K), hyvä (H), tyydyttävä (T). Arviointi suoritetaan yhteisessä arviointi- ja palautepalaverissa, va = väliarviointi AMMATILLINEN OSAAMINEN la = lopullinen arviointi				
		ARVIOINTI		
		ohjaaja oppilas opettaja		
		va la va la va la		
Opintokokonaisuus	Tavoitteet työssäoppimisjaksolla	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]	[]
		ARVIOINTI		
Tavoitteet työssäoppimisjaksolla		ohjaaja oppilas opettaja		
[]		[]	[]	[]
KEHITTÄMISKOhteita ja kommentteja []				
PAIKKA JA AIKA		ALLEKIRJOITUKSET		
/ 200		Työpaikkaohjaaja	Ohjaava opettaja	Opiskelija
[]		[]	[]	[]
Yhteystiedot: Ylä-Savon ammattiopisto, PL 30 (Asvelikatu 4), 74101 ISALMI, Puh. (017) 272 51, Faksi (017) 272 5251 Ylä-Savon ammattiopisto, Alkukoulutus, PL 129 (Yönäjäntie 23), 74101 ISALMI, Puh. (017) 272 51, Faksi (017) 272 5555 Ylä-Savon ammattiopisto, Luonnonosa-osa, Niinmiesmäentie 98, 74700 KILJURUVESSI, Puh. (017) 272 5911, Faksi (017) 272 5912 Ylä-Savon ammattiopisto, Akampäntie 12, 74700 KILJURUVESSI, Puh. (017) 272 5997, Faksi (017) 272 5996 Ylä-Savon ammattiopisto, Pelkosalmi, Kotikyläntie 254, Puh. (017) 272 5701, Faksi (017) 272 5731 Y-tunnus 0214765-5, ALV rek.				