

Hoidetaanko homma hyvin?

Opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta



SISÄLTÖ

1	Johdanto	3
2	Opiskelijakyselyn tausta ja toteutus	4
2.1	Kyselyn tausta	4
2.2	Kyselyn toteutus	4
2.3	Vastaajat	5
3	Työssäoppimisen järjestelyt ennen työssäoppimisjaksoa	6
5.1	Työssäoppimispaikan valintaan liittyvät tekijät	6
5.2	Valmennus ja ohjaus oppilaitoksessa ennen työssäoppimisjaksoa	8
4	Työssäoppijan perehdyttäminen ja ohjaus työssäoppimisjakson aikana	11
4.1	Työssäoppimisen ohjaus työpaikalla	11
4.2	Työssäoppimisjakson työtehtävät	14
4.3	Opettajan rooli työssäoppimisen ohjauksessa	16
5	Työssäoppimisen arviointi ja kokemusten hyödyntäminen	18
5.1	Työssäoppimisen arviointi	18
5.2	Opiskelijoiden tyytyväisyys työssäoppimiseen	21
6	Ammattiosaamisen näyttö osana opiskelua	22
6.1	Ammattiosaamisen näytön toteutus	22
6.2	Opiskelijoiden kokemukset ammattiosaamisen näytöistä	24
7	Työssäoppimisen kehittämistarpeet opiskelijoiden näkökulmasta	26
	Liite 1 – Mikä työtehtävä tai kokonaisuus näyttö oli?	28
	Liite 2 – Yhteenveto VETOLAVA 3 -projektissa tuotetuista julkaisuista	29

Aineistotilaukset

TAT/Koulutietopalvelu
markus.erhovaara@tat.fi
Puh. (09) 1315 1539
www.tat.fi

■ Raportti on tuotettu osana TAT:n Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projektia, jonka rahoitukseen ovat TAT:n lisäksi osallistuneet Opetushallitus ja Euroopan sosiaalirahasto.

1. JOHDANTO

 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat keskeinen osa ammatillista koulutusta. Hyvin hoidettuina ne kehittävät opiskelijoiden ammattitaitoa ja tiivistävät oppilaitosten ja yritysten yhteistyötä. Työssäoppimisen käytäntöjä kehitetään jatkuvasti oppilaitosten ja yritysten yhteistyönä. Koska työssäoppimista koskevat päätökset vaikuttavat myös opiskelijoihin, on tärkeää, että myös opiskelijat osallistuvat aktiivisesti työssäoppimisen kehittämiseen.

Taloudellinen Tiedotustoimiston (TAT) Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projekti toteutti syksyn 2006 ja kevään 2007 aikana kaksi opiskelijakyselyä työssäoppimisesta. Vuoden 2007 kyselyyn lisättiin myös osio ammattiosaamisen näytöistä. Tavoitteena oli selvittää, miten työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt hoidetaan opiskelijoiden näkökulmasta.

Kyselyt toteutettiin yhteistyössä toisen asteen ammatillisen opiskelijajärjestön, Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n kanssa. Kysely lähetettiin kummallakin kerralla sähköisesti OSKU ry:n jäsenistölle tavoite 3 -ohjelman alueella. Kyselyiden käytännön toteutuksesta on vastannut VETOLAVA 3 -projektiryhmä. kiitokset opiskelijakyselyn tulosten yhteenvedoista ja tämän raportin käsikirjoitusluonnoksesta kuuluvat Hannamiina Tanniselle (viestintäassistentti VETOLAVA 3 -projektissa 1–10/2007).

Kyselyn avovastausten perusteella opiskelijoilla on kiinnostusta ja ideoita työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen, joten opiskelijat tulisi ottaa entistä tiiviimmin mukaan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistyöhön.

Helsingissä 7.12.2007

Suvi Kantoluoto

projektipäällikkö

Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) –projekti

2 Opiskelijakyselyn tausta ja toteutus

2.1 Kyselyn tausta

Taloudellisen Tiedotustoimiston (TAT) Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA) -projekteissa on vuodesta 2000 alkaen tuettu työssäoppimisen laadun paikallista kehittämistyötä järjestämällä alueellisia verkostotapaamisia ja tuottamalla työssäoppimisen laadun kehittämistyötä tukevaa materiaalia sekä levittämällä hyviä työssäoppimisen käytäntöjä. VETOLAVA 3 -projekti on Taloudellisen Tiedotustoimiston hallinnoima ESR-hanke, jonka rahoituksesta ovat TAT:n lisäksi vastaanottaneet Opetushallitus ja Euroopan sosiaalirahasto. Projektin tavoitteena on ollut tukea työssäoppimisen laadun kehittämistyötä eri osapuolten yhteistyössä sekä verkostoitumista, kokemuksen vaihtoa ja osapuolten sitoutumista työssäoppimisen kehittämiseen.

VETOLAVA 3 -projektin toimenpiteet vuosina 2004–2006 ovat kohdistuneet pääasiallisesti oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistyöstä vastaaviin henkilöihin, oppilaitosjohtoon sekä yritysten edustajiin ja eri sidosryhmiin. Vuonna 2007 VETOLAVA 3 -projektin toimenpiteet kohdistuivat ammattiopistojen opiskelijoihin tavoite 3 -ohjelman alueella. Hoida homma hyvin -työssäoppimisen opiskelijainfojen tavoitteena on ollut vahvistaa opiskelijoiden roolia työssäoppimisen laadunvarmistajina ja aktivoida opiskelijoita näkemään työssäoppimisen merkitys ammattitaidon kehittämisessä. Hoida homma hyvin -opiskelijainfoihin osallistui yhteensä 23 851 opiskelijaa ja opettajaa.

Työssäoppimisen opiskelijakysely on toteutettu VETOLAVA 3 -projektin ja Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n yhteistyönä. OSKU ry on vuonna 2001 ammatillisen toisen asteen opiskelijoiden perustama ja omistama opiskelijaliitto. Liitto on puolue- ja työmarkkinapoliittisesti sitoutumaton ja sen syntyhistoria nojaa yli 100-vuotiaaseen opiskelijatoiminnan perinteeseen kaupan, tekniikan ja terveydenhuoltoalan oppilaitoksissa. Lisätietoja liitosta löytyy osoitteesta www.osku.info

2.2 Kyselyn toteutus

Opiskelijakyselyn kohderyhmänä olivat Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n jäsenet tavoite 3 -ohjelman alueelta. Opiskelijakysely toteutettiin sähköpostikyselynä kaksi kertaa: syys-lokakuussa 2006 ja kesäkuussa 2007. Raportin aineisto koostuu kaikkiaan 1576 vastaajasta. Vastaajat jakautuivat seuraavasti: 828 vastaajaa vuonna 2006 ja 748 vastaajaa vuonna 2007. Kysely lähetettiin vastaajille sähköpostiviestinä, joka sisälsi saatekirjeen ja linkin varsinaisen kyselyn täyttämiseen. Kysely täytettiin tietokoneella ja vastausten keräämisessä ja tilastoimisessa käytettiin apuna internetpohjaista Webropol-ohjelmaa.

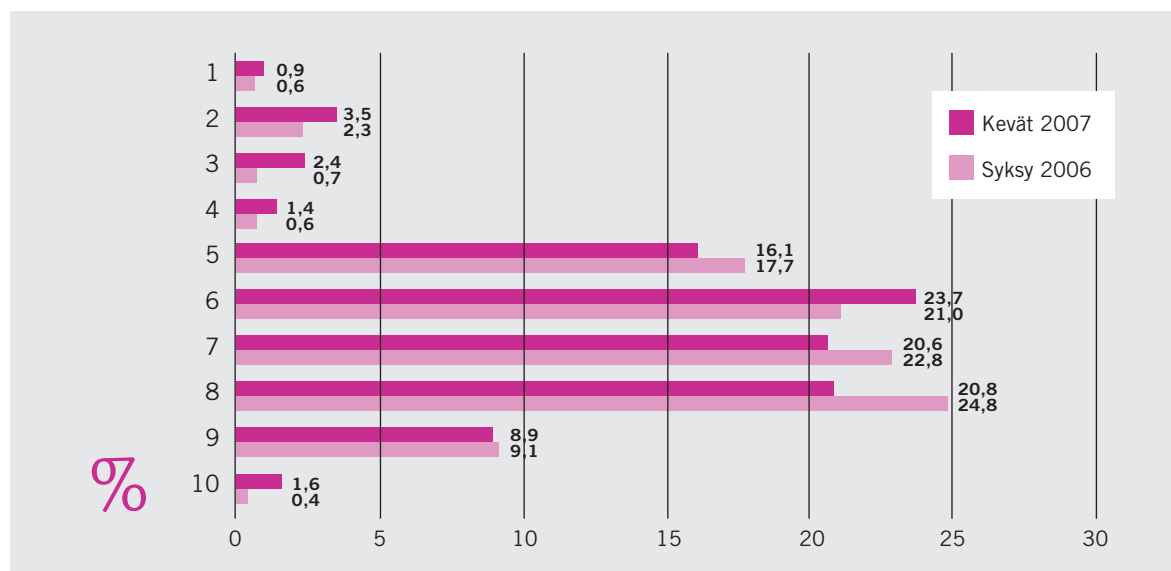
Opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta kartoitettiin monivalintakysymyksillä, kyllä/ei-kysymyksillä ja avoimilla kysymyksillä. Avovastauksia saatiin molemmilla kyselykerroilla huomattava määrä. Vaikka peräti 86 % vastaajista ilmoitti olevansa tyytyväisiä työssäoppimiseensa, saatiin avoimilla kysymyksillä runsaasti kehittämis ehdotuksia.

Avovastaukset analysoitiin luokittelemalla ne teemoittain. Tässä raportissa avovastauksia on käytetty tarkentamaan muiden kysymysten tuloksia. Opiskelijoiden kommentit erottuvat tekstistä kursivoituna. Vuoden 2007 kyselyyn lisättiin mm. osio ammattiosaamisen näytöistä ja kyselyä täsmennettiin edellisen vuoden kokemusten pohjalta.

2.3 Vastaajat

Vastaajia oli kaikkiaan 1576 ja he edustivat eri koulutusaloja seuraavasti:

KUVIO 1. VASTAAJAT KOULUTUSALOITTAIN (N=1573)



1. Humanistinen ja kasvatustieteiden ala
2. Kulttuuriala
3. Luonnontieteiden ala
4. Luonnonvara- ja ympäristöala
5. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
6. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
7. Tekniikan ja liikenteen ala
8. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
9. Kaksoistutkinto
10. Muu

Vastaajien koulutusajakauma edustaa ammattiopistojen opiskelijoita, sillä vastaajia on kaikilta kahdeksalta koulutusosalta. Eniten vastaajia oli sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta, tekniikan ja liikenteen alalta sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta. 16 % vastaajista ei osannut nimetä koulutusalaansa, vaan käytti avovastausmahdollisuutta. Avovastauksista lajiteltiin tunnistettavissa olevat vastaukset eri aloille ja loput jätettiin muu/en osaa sanoa -kohtaan. Lajittelu perustui vastauksista tunnistettavissa oleviin tutkintoihin, jotka sijoitettiin omalle koulutusosalalleen. Vastaajista 74,9 % kuului ikäryhmään 15–19-vuotiaat ja 25,1 % kaksikymmentä vuotta täyttäneitä.

Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa opiskelijoiden kokemuksista työssäoppimisjaksoilla. Erillisellä kysymyksellä selvitettiin onko vastaajalla jo suoritettuna työssäoppimisjaksoja. Tämä vähensi työssäoppimisjaksoja koskeviin kysymyksiin vastanneiden määrää noin kolmanneksella ja vastaavasti lisäsi tulosten luotettavuutta työssäoppimisen kehittämistarpeiden määrittelyn osalta.

Suurimmalla osalla vastaajista oli suoritettuna yksi työssäoppimisjakso (2006 31 %, 2007 27 %). Vastaajista 32,5 %:lla vuonna 2006 ja 19,7 %:lla vuonna 2007 ei ollut vielä kokemusta työssäoppimisesta.

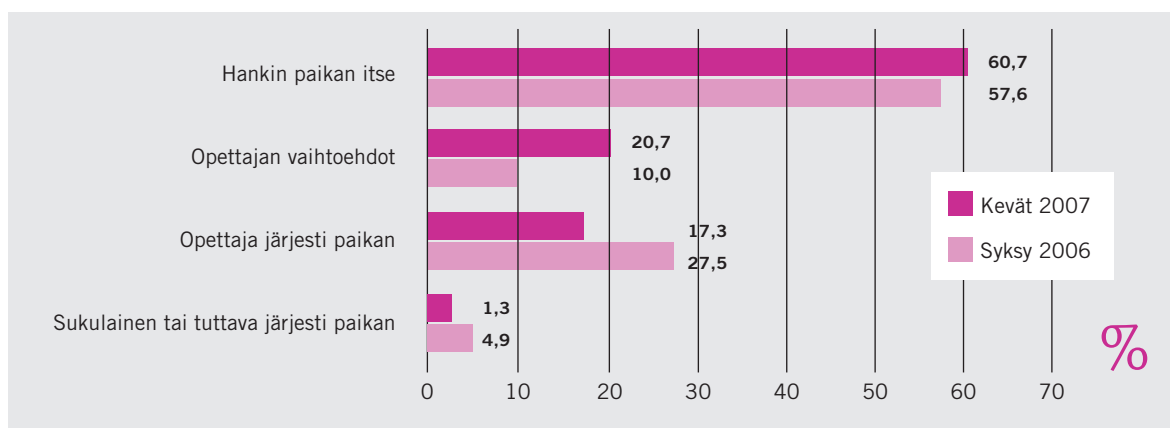
3 Työssäoppimisen järjestelyt ennen työssäoppimisjaksoa

■ Työssäoppimisen järjestelyjä oppilaitoksessa ennen työssäoppimisjaksoa selvitettiin kysymyksillä, jotka liittyivät työssäoppimispaikan hankintaan ja valintaan. Vastaajia pyydettiin vastaamaan myös työssäoppimisen järjestelyjä koskeviin kyllä/ei -väittämiin.

3.1 Työssäoppimispaikan valintaan liittyvät tekijät

Vastaajia pyydettiin valitsemaan yksi annetuista vaihtoehdoista kuvaamaan työssäoppimispaikan hankintaan eniten vaikuttanut tekijä.

KUVIO 2. TYÖSSÄOPPIMISPAIKAN HANKINTA (N=1186)



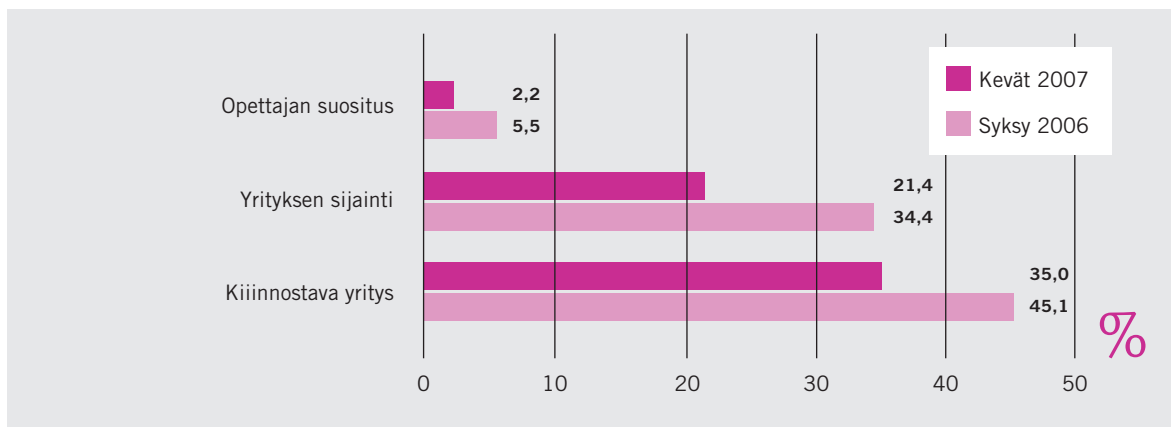
Suurin osa opiskelijoista hankki työssäoppimispaikan itse. Avovastausvaihtoehdon ”jokin muu” -vastaukset jakautuivat pääasiassa kaverin kautta hankittuun, perheyrytyksessä suoritettuun työssäoppimisjaksoon sekä vanhempien hankkimaan työssäoppimispaikkaan.

- ◆ ”Meidän koulussa on valmiiksi hankitut paikat, minä ainakin haluaisin itse valita paikan, jolloin oppisi myös hakemaan töitä.”
- ◆ ”Siihen, että jotta opiskelijat pääsisivät mielenkiintoiseen ja haastavaan työpaikkaan, oppilaan pitäisi itse saada vaikuttaa mahdollisimman paljon harjoittelupaikan valintaan. Opettajilta riittävä perehdytys mitä on tarkoitus oppia ja mitä riskejä harjoittelussa on.”
- ◆ ”Opettajille pitäisi antaa enemmän resursseja hoitaa opiskelijoille kunnolliset työssäoppimispaikat. Ja ehkä työpaikkaohjaajille ja opiskelijoille tulisi pitää enemmän perehdytystä ennen jakson alkua.”
- ◆ ”Enemmän neuvontaa ja mahdollisuus etsiä paikka aikaisemmin, eli saada tarvittavat paperit aikaisemmin.”
- ◆ ”Paikkoja täytyisi olla laajemmalla alueella, esim. jos esim. asuu Vihdissä, missä paikkoja ei ole paljoa, niin jos opiskelija pystyy saamaan harjoittelupaikan ym. majoituksen vaikka pääkaupunki-seudulta niin kyllä siihen pitäisi suostua, näin jää pikkupaikkakuntalaisille enemmän vaihtoehtoja mihin he voisivat mennä harjoitteluun.”

Itse paikan hankkineiden osuus pieneni syksyn 2006 ja kevään 2007 välillä hieman, kun taas opettajan järjestämien paikkojen osuus kasvoi. Työssäoppimispaikan hankkiminen on hyvää harjoitusta opiskelijalle työnhakua varten, mutta opettajan vastuulla on varmistaa työpaikan soveltuvuus työssäoppimispaikaksi.

Työssäoppimispaikan valintaan eniten vaikuttanut tekijä selvitettiin kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin valitsemaan yksi valmiiksi annetuista vaihtoehdoista.

KUVIO 3. TYÖSSÄOPPIMISPAIKAN VALINTAAN VAIKUTTANEET TEKIJÄT (N=1182)



Kiinnostava yritys nousi tärkeimmäksi perusteeksi työssäoppimispaikan valinnassa kummallakin kyselykerralla. Syksyllä 2006 paikan valintaan vaikutti vähiten toisten opiskelijoiden suositus (0,9 %) kun taas keväällä 2007 vähiten vaikutti opettajan suositus (2,2 %). Prosentuaalisia tuloksia verrattaessa on huomioitava, että kysymyksissä on ollut muitakin vaihtoehtoja valittavana kuin kuviossa mukana olevat. Tulokset ovat kuitenkin suuntaa-antavia.

Avovastauksissa nousi esiin kehittämisideoita työssäoppimispaikan valintaan liittyen.

- ♦ *"Toisaalta myös jakson on mahdollistettava tavoitteet, joita sille on asetettu koulun puolelta. Itse tein neuvolajakson sairaanhoitajien vastaanotossa, jolloin ei luonnollisestikaan jakson tavoitteet voineet toteutua."*
- ♦ *"Että olisi suurempi mahdollisuus lähteä ulkomaille ja että siitä mahdollisuudesta kerrottaisiin enemmän."*
- ♦ *"Tarkempaa tietoa eri paikoista (miten ottavat oppilaita vastaan, kokemuksia edellisiltä työssäoppijoilta jne.)."*

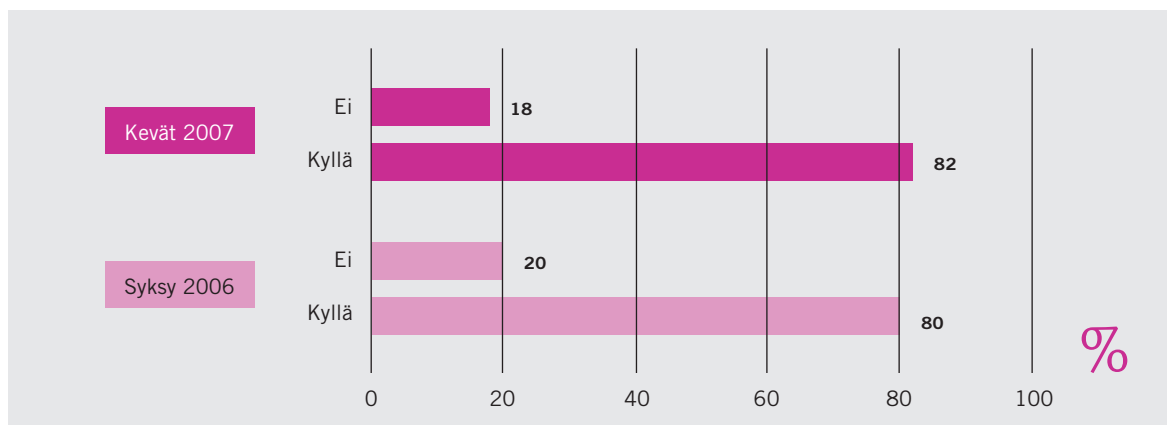
Syksyn 2006 vastausten pohjalta kevään 2007 kyselyyn lisättiin avokysymys, jonka kautta opiskelijat saivat määritellä yrityksen maineeseen opiskelijoiden keskuudessa vaikuttavia asioita. Ylivoimaisesti tärkeimmäksi nousi yrityksen suhtautuminen opiskelijoihin. Muita yrityksen maineeseen vaikuttavia tekijöitä olivat muiden opiskelijoiden kokemukset, yrityksen brändi sekä yrityksen tuotteiden tunnettuus ja laadukkuus.

- ♦ *"Se miten opiskelijaa kohdellaan, arvostetaan, otetaan mukaan työyhteisöön"*
- ♦ *"Työntekijöiden käytös opiskelijaa kohtaan on se suurin vaikuttaja."*
- ♦ *"Hyvä yhteishenki."*
- ♦ *"Työilmapiiri eli kuinka ihmiset kohtelevat toisiaan."*
- ♦ *"Millaisia kokemuksia muilla opiskelijoista on kyseisestä paikasta ja mitä opettajat kertovat"*
- ♦ *"Kuinka hyvin yritys voi työllistää opiskelijoita työharjoittelussa ja se, että kuinka hyvät mahdollisuudet on saada kesätyöpaikan yrityksestä."*
- ♦ *"No etenkin yrityksen markkinointi eli niinkun mainokset tv:ssä jos ne ovat hyviä ja jos on aina kotona syönyt sitä tuttua tuotemerkkiä ja sitten menee sinne paikkaan töihinkin... ja tietty muut työntekijät ja sitten jutut mitä toiset kaverit on kertoneet paikasta..."*

3.2 Valmennus ja ohjaus oppilaitoksessa ennen työssäoppimisjaksoa

Opiskelijoita pyydettiin arvioimaan oppilaitoksessa tapahtuvaa valmistautumista työssäoppimisjaksolle kyllä/ei -väittämien muodossa.

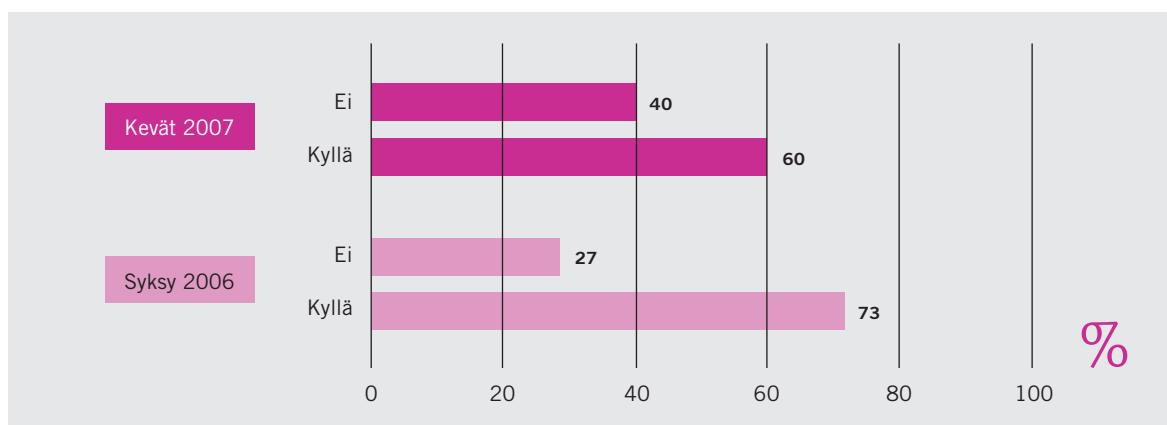
KUVIO 4. SAIN HYVÄN PEREHDYTYKSEN OPETTAJALTA, MISTÄ TYÖSSÄOPPIMISESSA ON KYSYMYS. (N=1067)



Lähes 80 % vastaajista koki perehdytyksen hyvänä, mutta viidennes vastaajista koki jääneensä ilman perehdytystä tai ei kokenut sitä riittävänä.

- ♦ "Opettajien pitäisi varata enemmän aikaa TO-infoon ja avonaisempaa asennetta kysymyksiin mitkä saattavat tuntua yksinkertaisiltakin."
- ♦ "Tämä on aika vaikea kysymys, sillä omalla kohdallani työssäoppiminen sujui erittäin hyvin eikä mielestäni tuollaisia asioita oikeen löytynyt. Ainoa asia oli ehkä se että etukäteen ei oikein tiennyt miten asioihin pitäisi suhtautua..."
- ♦ "Monetkaan työpaikat/opettajat ja työssäoppijat eivät oikeasti tiedä, että työharjoittelulla ja työssäoppimisella on jokin ero."
- ♦ Koulussa opetetaan asiat niin erillailla, tten että työpaikassa on vaikeaa, varsinkin keittiöpuolella, joten enemmän käytäntö käytäntöä eikä kirja käytäntöä..."
- ♦ "Koulut saisivat enemmän kertoa mitä työssäoppiminen oikeastaan on ja miten tärkeää se on tulevaisuuden kannalta suorittaa se hyvin arvosanoin."

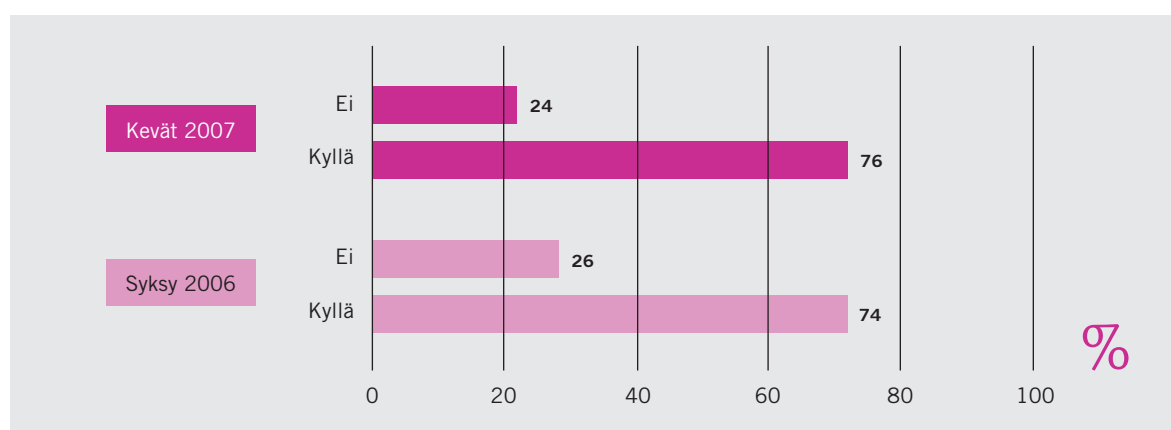
KUVIO 5. TYÖSSÄOPPIMISPAIKKA OLI TIEDOSSANI HYVISSÄ AJOIN ENNEN JAKSON ALKUA (N=1030)



Syksyllä 2006 hieman yli 70 % vastaajista oli saanut tiedon työssäoppimispaikasta riittävän ajoissa, kuitenkin lähes kolmasosan kohdalla asiassa on parantamisen varaa. Tilanne huononi huomattavasti keväällä 2007, jolloin enää 60 % vastaajista oli saanut tiedon ajoissa. Jos opiskelijalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työssäoppimispaikkaan, tulisi hänellä olla ainakin tieto paikasta riittävän ajoissa etukäteen.

- ♦ *"Oppilaitoksessa voitaisiin kertoa enemmän mitä paikan päällä kuulu tehdä ja millainen paikka se olisi esim. kohdallani menin vanhainkotiin, mutta ei kerrottu että onko esim. dementia- vai vuodeosasto."*
- ♦ *"Pitäisi saada selvät tiedot työpaikasta esim. työpaikan numero ennen kuin menee sinne, jos vaikka tuleekin kipeeksi ekana aamuna..."*
- ♦ *"Olisi oltava ajoissa valmiina. Itse hankin paikan jo n. ½ vuotta ennen työharjoittelua, mutta ohjaava opettajani otti paikkaan yhteyttä vasta edellisenä perjantaina kun työssäoppiminen alkoi maanantaina. Työpaikkaohjaajani olisi kaivannut yhteydenottoa aiemmin ja pyysin ohjaavaa opettajaa niin tekemäänkin – ilman tulosta."*

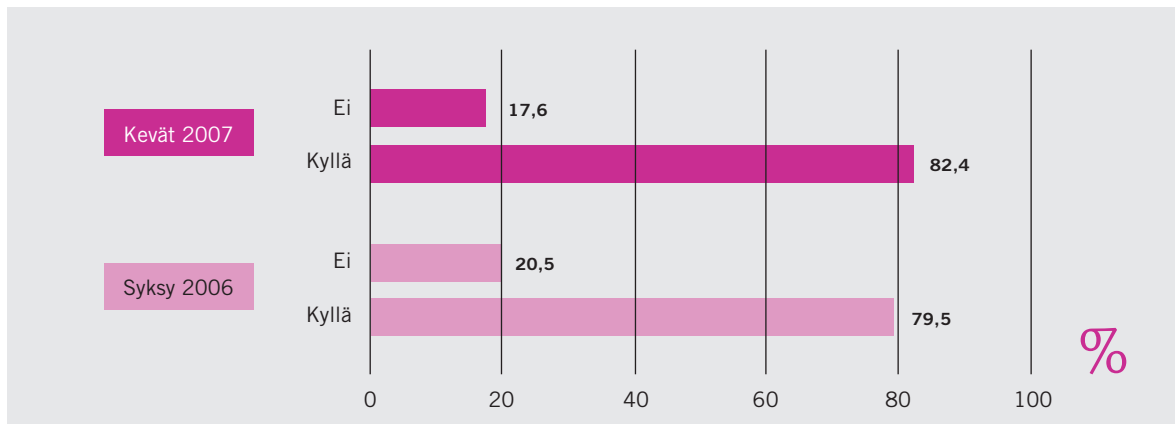
KUVIO 6. TYÖSSÄOPPIMISJAKSON TAVOITTEET OLIVAT MINULLE SELVÄT ENNEN JAKSON ALKUA (N=1011)



Työssäoppimisjakson tavoitteet olivat tiedossa noin kolmella neljäsosalla vastaajista ennen jakson alkua. Neljännes opiskelijoista sen sijaan vastasi, etteivät tavoitteet olleet selviä ennen jakson alkua. Koska työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla, on jokaisen opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tunnettava jakson tavoitteet.

- ♦ *"Tulisi olla samat tavoitteet ja yhtäläiset linjat sekä vaatimukset oppilaitoksen ja työssä oppimispaikan välillä"*
- ♦ *"Kertoa opiskelijoille enemmän siitä ja käydä jokaisen kanssa erikseen läpi, että mimmosia tavoitteita jokaisella on ynnä muuta..."*
- ♦ *"Tavoitteet voisi listata selkeämmin ja antaa enemmän infoa työssäoppimisen sisällöstä."*
- ♦ *"Suoritettaessa harjoittelujaksoa yhteen pötköön, kannattaa välillä tarkastaa, olisiko oppimistavoitteita tarpeellista muokata ja laajentaa."*

KUVIO 7. OLEN TYYTYVÄINEN OPPILAITOKSESSA SAAMAANI VALMENNUKSEEN ENNEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOA (N=1002)



Suurin osa opiskelijoista oli tyytyväisiä oppilaitoksessa ennen työssäoppimisjaksoa saamaansa valmennukseen. Noin viidesosan mielestä valmennus ei kuitenkaan ollut riittävää, joten opiskelijoiden valmennukseen oppilaitoksessa ennen työssäoppimisjaksoa on kiinnitettävä huomiota.

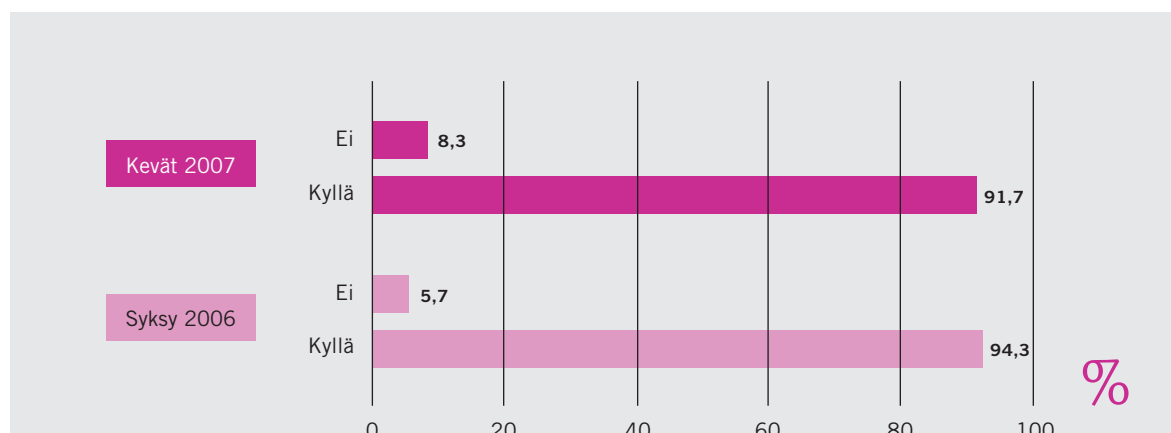
- ♦ *"Miten sinne pitäisi pukeutua, koska ei ole kiva saada huonoa palautetta opettajallesi tai kuulla siitä ylipäättänsä. Ja olla mukana aina, olla ahkera ja olla paikalla."*
- ♦ *"Mielestäni koulussani valmistellaan työssäoppimiseen lähtö hyvin. asiat ja mahdolliset tulevat ongelmat käydään tarkoin läpi. omalla kohdallani en siis keksi, mihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota."*
- ♦ *"Oppilaitoksessa tulisi käsitellä enemmän erilaisten tilanteiden hoitamista ja kohtaamista. Työpaikalla tulisi olla yksi henkilö, jolta voisi kysyä neuvoa ja apua eli kunnon perehdyttämissuunnitelma opiskelijan tuloa varten."*
- ♦ *"Oppilaitoksessa pitäisi perehdyttää enemmän työssäoppimisjaksoon ennen kuin menee sinne. Ja asiat pitäis opettaa heti eikä työssäoppimisjakson jälkeen."*
- ♦ *"Informaatio koulussa. Ei tiedä mihin pitäisi ilmoittaa esim. poissaolot. Selkeät neuvot."*
- ♦ *"Mielestäni kaikki sujui minun kohdalla ihan hyvin en osaa sanoa. Joskus olen kuullu että jotkut haluaisivat enemmän käytännön opetusta ennen jaksoa niin ehkä siis siihen pitäisi kiinnittää huomiota."*

4 Työssäoppijan perehdyttäminen ja ohjaus työssäoppimisjakson aikana

■ Käytännön järjestelyjä ja ohjausta työssäoppimisjakson aikana selvitettiin kyllä/ei -kysymyksillä, joissa opiskelijat ottivat kantaa työpaikalla tapahtuvaan perehdytykseen ja ohjaukseen sekä opettajan rooliin työssäoppijan tukena työssäoppimisjakson aikana.

4.1 Työssäoppimisen ohjaus työpaikalla

KUVIO 8. TYÖPAIKALLA TIEDETTIIN TULOSTANI ENNAKKOON (N=1005)



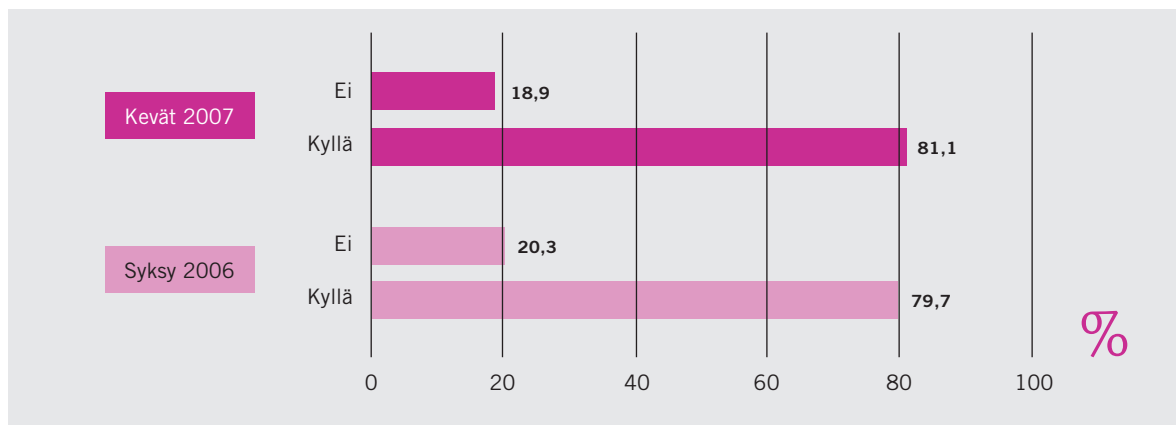
Lähes 95 % vastaajista kertoi, että työpaikalla tiedettiin työssäoppijan tulosta ennakoon. Avovastauksissa vastaajat toivoivat, että työpaikalle välitettäisiin vähintään tieto opiskelijan tulosta, varsinkin jos opiskelija ei saa itse valita työssäoppimispaikkaansa. Vastauksissa toivottiin oppilaitokselta aktiivisempaa tiedottamista työelämälle esimerkiksi siitä, mitä työssäoppiminen on sekä yhteydenpitoa työssäoppimisjakson aikana.

Tieto työssäoppijan tulosta on tärkeää myös yrityksen kannalta. On tärkeää, että työssäoppimispaikka ehtii valmistautua opiskelijan tuloon, sillä se vaikuttaa henkilöstön asennoitumiseen ja sitä kautta työssäoppijan kokemukseen.

Mihin opiskelijoiden mielestä pitäisi kiinnittää enemmän huomiota?

- ♦ "Oppilaitoksessa etenkin siihen, että työpaikalla tiedetään opiskelijan tulosta varmasti ja että on työpaikkaohjaaja valmiina! Minulle kävi niin, ettei kukaan työpaikallani tiennyt kenelle työntekijälle minut kuuluisi laittaa. Kenelläkään kuulemma ei oikein ollut aikaa/joillakin oli alkamassa loma tms. Siinä tilanteessa opiskelijalla on hieman vaivautunut ja hölmö olo."
- ♦ "Oppilaitoksen ja työpaikan välillä informaatio kulkee melko heikosti. Ensimmäisellä työharjoittelujaksolla työpaikka sai vasta sitten tietää, että sinne on tulossa opiskelija, kun soitin sinne pari päivää ennen työharjoittelun alkua. Toisella työharjoittelujaksolla oli niin, että johtavassa asemassa oleva henkilö tiesi opiskelijoiden tulosta, mutta itse työntekijät eivät tienneet. On todella kiusallista, kun tulee työharjoittelujaksolle yllättäen ja työntekijät rupeavat puhumaan, että "kuka ton opiskelijan nyt ottaa?". Myös sitä pitäisi katsoa, että mihin opiskelija laitetaan työharjoittelujaksolle. Se on hieman tyhmää, että opiskelijat joilla on auto käytössä pääsevät 1 km päähän kodistaan työharjoitteluun, kun taas opiskelijat joilla on vain pyörä joutuvat 9 km päähän kodistaan..."

KUVIO 9. TYÖPAIKALLA OLI NIMETTY TYÖPAIKKAOHJAAJA, JOKA OHJASI MINUA JAKSON AIKANA (N=1000)

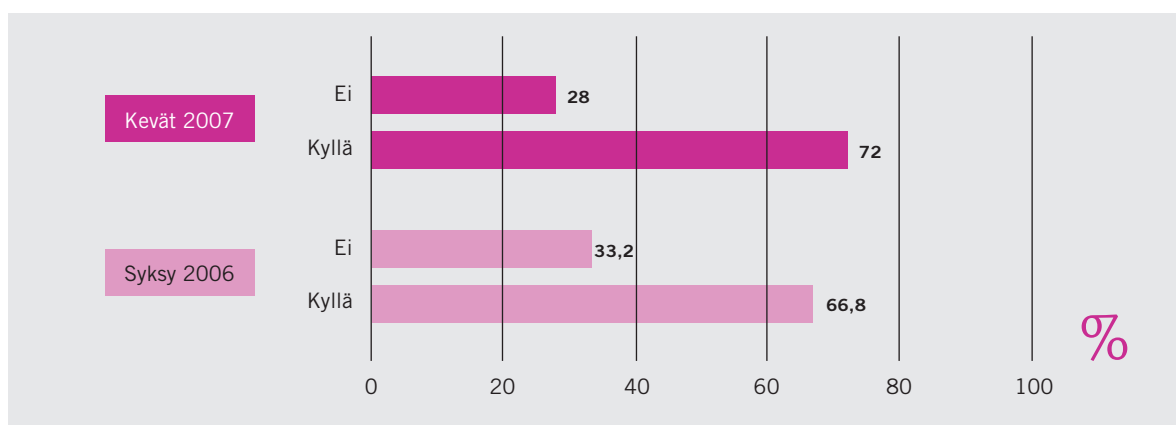


Neljällä opiskelijalla viidestä oli ollut nimetty työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on vastata työssäoppimisen suunnittelusta, ohjauksesta ja arvioinnista yhdessä opettajan kanssa. Opiskelijan kannalta työpaikkaohjaaja on tärkeä henkilö, vaikka työtehtävien ohjaukseen osallistuvatkin usein kaikki työntekijät, joiden kanssa opiskelija töitä tekee.

Avovastauksissa työpaikkaohjaajalta toivottiin enemmän perehdyttämistä ja aktiivisempaa otetta ohjaukseen. Aktiivinen perehdyttäminen ja läsnäolo kannustavat työssäoppijaa aktiivisuuteen ja omien ammattitaidollisten rajojen kokeilemiseen.

- ♦ ”Opettajan tulisi varmistaa, että työpaikkaohjaaja on koko jakson ajan sama; itselläni ohjaaja vaihtui yhdellä jaksolla monta kertaa, jopa joka päivä. Mielestäni se ei ole kannattavaa kenenkään kannalta, eikä vastaa harjoittelun tarkoitusta.”
- ♦ ”Olisi ehkä voinut antaa sellaisen työpaikkaohjaajan joka ei lähde lomalle viikkoa ennen näyttöä.”
- ♦ ”Työpaikkaohjaajaksi pitäisi valita sellainen henkilö jolla on halua ja taitoa olla ohjaajana, eli joka ottaa opiskelijan huomioon hyvin.”
- ♦ ”Ainakin ensimmäisen viikon ajan oppilasta ohjaavalla työpaikkakouluttajalla täytyy oikeasti olla aikaa ohjaukselle.”
- ♦ ”Työssäoppimisohjaaja olisi sellainen joka tekisi samoja töitä ja olisi neuvonut ym...”
- ♦ ”Se että työpaikassa on nimetty henkilö, joka ohjaa työssäoppijaa ja joka tietää mikä työssäoppimisessa on tarkoitus. Motivoitunut työpaikkaohjaaja eli opettajan olisi otettava tarkkaan selvälle että työpaikalla on henkilö jolla on aikaa ja halua paneutua työpaikkaohjaamiseen.”

KUVIO 10. TYÖSSÄOPPIMISJAKSON TAVOITTEET OLIVAT TYÖPAIKKAOHJAAJAN TIEDOSSA (N=988)

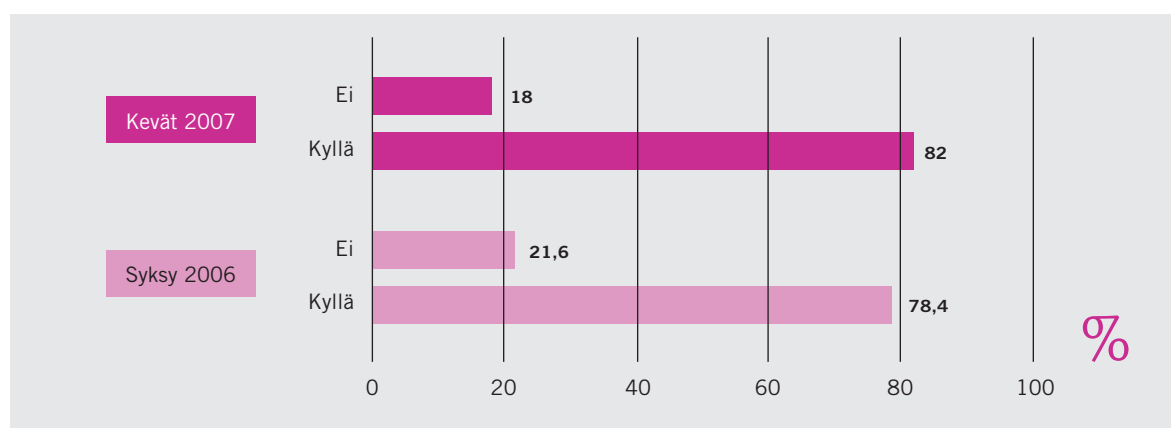


Noin joka kolmannen vastaajan kohdalla työssäoppimisen tavoitteet eivät olleet työpaikkaohjaajan tiedossa, vaikka tilanne onkin parantunut vuodesta 2006 vuoteen 2007. Koska työssäoppiminen on tavoitteellista opiskelua työpaikalla, tulisi jokaisen työpaikkaohjaajan tuntea jakson oppimistavoitteet.

Avovastauksissa tuli monia ideoita mihin työpaikkaohjaajien perehdytyksessä pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.

- ♦ ”Työpaikalla tulisi ohjaajan ottaa roolinsa vakavasti ja tehdä töitä sen eteen ettei jakso ole opiskelijalle ”turha”. Oppilaitoksessa tulisi antaa selkeät tavoitteet jakson ajalle, eikä jättää tavoitteita omien henkilökohtaisten tavoitteiden varaan.”
- ♦ ”Työpaikalla olisi mukava, jos ohjaajat tietäisivät etukäteen paremmin mitä osaamme ja saamme tehdä siinä vaiheessa opintoja.”
- ♦ ”Koulun ja työssäoppimispaikan välistä yhteistyötä täytyisi myös mielestäni lisätä, jotta työnantajakin olisi paremmin perillä esim. tavoitteista ja harjoitteluun sopivista työtehtävistä. Viimeksi ainakin tuntui, että työnantajalle tiedottaminen ja ”valistus” työssäoppimisasioista oli liikaa opiskelijan vastuulla.”
- ♦ ”Olisi hyvä, jos voisi ennen jakson alkua tehdä alustavan keskustelun, jossa yhdessä ohjaajan, opettajan ja oppilaan kanssa keskusteltaisiin, mitä ollaan tekemässä ja millaisia tavoitteita on”

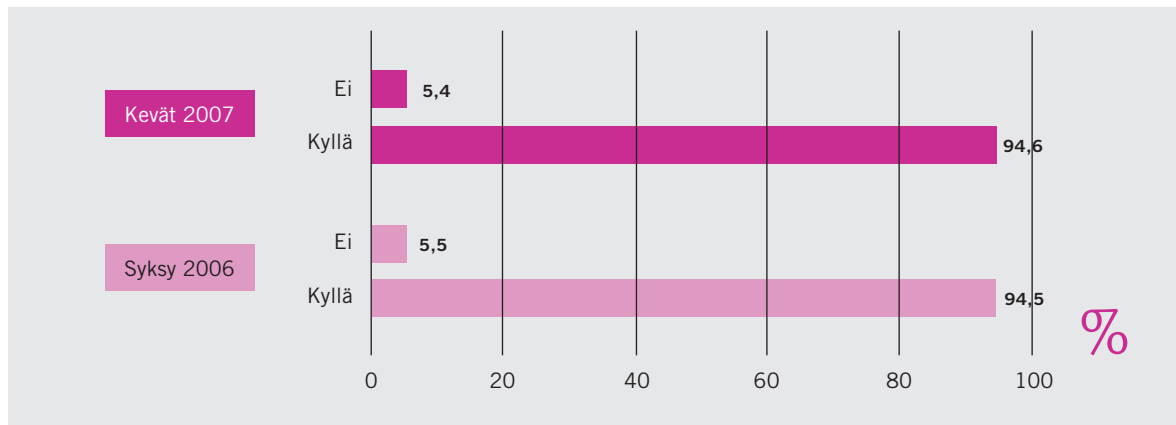
KUVIO 11. TYÖPAIKAN PELISÄÄNNÖT KÄYTIIN LÄPI JAKSON ALKAESSA (N= 993)



Lähes viidennes vastanneista koki, että työpaikan pelisääntöjä ei käyty läpi lainkaan tai ettei niiden läpikäynti ollut riittävää. Hyvin hoidettu perehdyttäminen on tärkeää ja välttämätöntä mm. työssäoppimisen työturvallisuuden takia. Työpaikan pelisääntöjen pitäisi olla tuttuja kaikille opiskelijoille.

- ♦ ”Minun mielestäni kaikki oli kyllä kohdallaan ja sain selkeät ja hyvät ohjeet kaikesta, nyt työssäoppiminen on ohi ja olen samassa paikassa töissä koko kesän ja arvioinnista tuli 5!”
- ♦ ”Työssäoppimiset ovat tähän asti toimineet hyvin! Ainoa, että oppilaat pitäisi ottaa hyvin vastaan ja perehdyttää riittävän hyvin työpaikkaan ennen kuin heidät pistetään suoraan työlinjalle. Työntekijät tulisi esitellä hyvin opiskelijalle.”
- ♦ ”Nuoren työntekijän pitää saada kaikki mahdollinen apu ja neuvonta työpaikan säännöistä. Työharjoittelu on tärkeä ja mielenkiintoinen osa opiskelua, joten jaksot voisivat olla vielä pidempiä.”

KUVIO 12. MINUT OTETTIIN HYVIN VASTAAN TYÖPAIKALLA (N= 948)



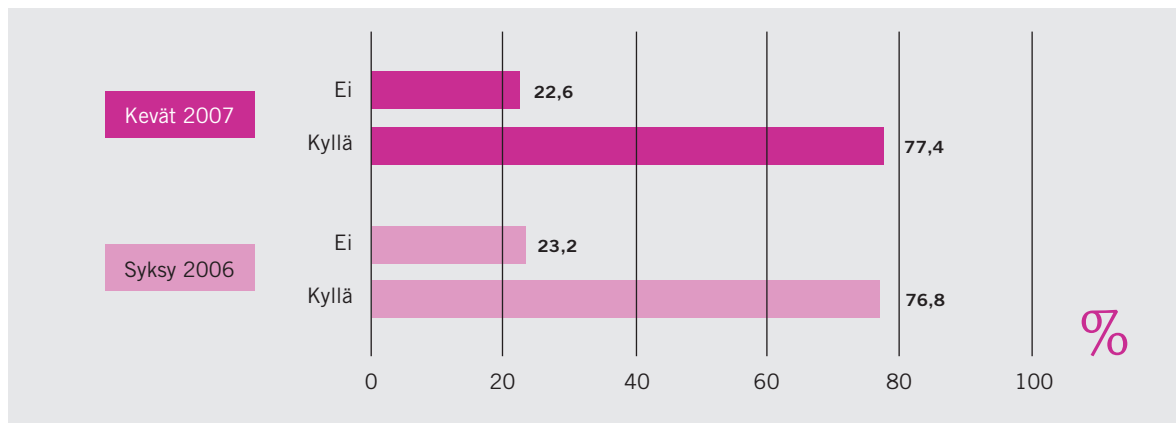
Lähes 95 % opiskelijoista oli otettu hyvin vastaan työpaikalla. Tässä väittämässä oli suurin prosenttiosuus kyllä-vastauksia kaikista kysymyksistä.

- ♦ ”Minun tilanteessani ei tarvittu lisää huomiota mihinkään. On myös kiva asia, että työntekijöitä ei pidetä yhtenä ”massana” (jokainen erottuu). Ja jos tulee vastaan pieniä vaikeuksia omassa yksityiselämässä ne otetaan huomioon myös töissä (esim. pitkä ja hankala työmatka sekä muut murheet).”
- ♦ ”Ystävällisempää suhtautumista työharjoittelijoihin, jotka ovat ensikertalaisia. Kukaan ei oo seppä syntyessään ja mukava eka kokemus auttaa varmasti ja antaa intoa edetä alallaan. Käytäisiin alussa läpi työpaikalla et mitkä on oppimistavoitteet ja sitten että saisi enemmän neuvoja ja ohjausta.”

4.2 Työssäoppimisjakson työtehtävät

Työssäoppimisjakson tavoitteiden tunteminen on edellytys sopivan haastaville työtehtäville. Seuraavassa kuviossa esitellään opiskelijoiden näkemyksiä työtehtävistä työssäoppimisjaksolla:

KUVIO 13. TYÖTEHTÄVÄT OLIVAT SOPIVAN HAASTAVIA JA VAIHTELEVIA (N=999)

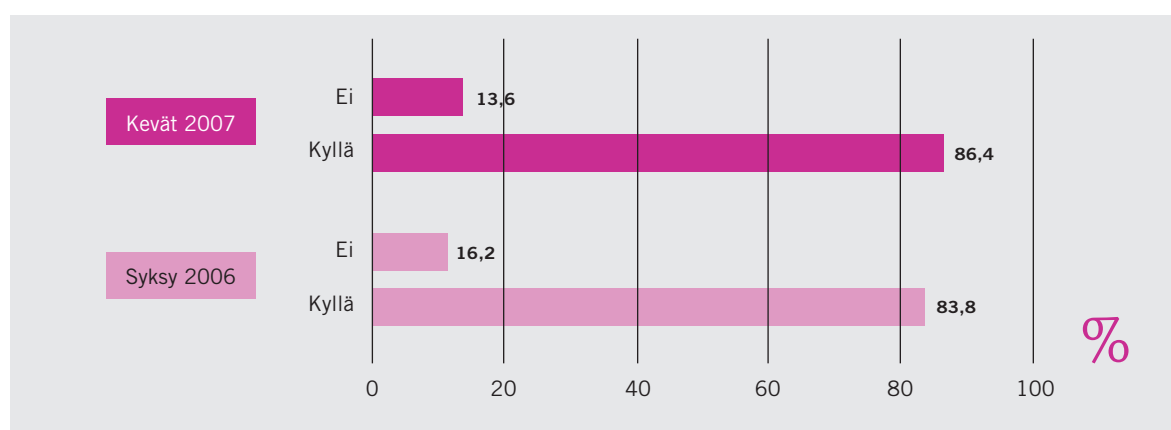


Noin neljä viidestä vastaajasta piti työtehtäviään sopivan haastavina ja vaihtelevina. Vaikka työtehtäviä ei avovastauksissa suoraan kysytty, herätti se ylivoimaisesti eniten kommentteja vastaajilta. Useissa vastauksissa toivottiin työtehtäviin lisää vaihtelua ja vaativuustason tarkistamista opiskelijan osaamisen mukaan. Avovastausten perusteella voidaan todeta, että opiskelijoiden kokemusten pohjalta eniten parantamisen varaa on juuri työtehtävien vaihtelevuudessa.

Mihin asioihin pitäisi opiskelijoiden mielestä kiinnittää enemmän huomiota?

- ♦ *"Että oppilaat pääsisi enemmän tekemään hommia, kuin katselemaan mitä joku tekee, vaikka apupoikana tai on edes jotenki mukana touhussa ja pääsee tutustumaan kunnolla ammattiin/työelämään.. eikä katsoa vierestä ku muut tekee... se syö miestä vaa ku ei pääse tekemään mitään.. ei siinä pääse opiskelemaan mitä työelämä on, vaikka sitä juuri tullaan opiskelemaan koulusta."*
- ♦ *"Enemmän erilaisia tehtäviä.. enemmän haasteita ja vähemmän ei kuuluvia töitä"*
- ♦ *"Siihen, että opiskelijat ovat ensimmäistä kertaa tekemisissä oikeiden potilaiden kanssa, joten heiltä ei voi eikä saa odottaa liikojia!"*
- ♦ *"Ettei opiskelija osaa kaikkea, vaikka hänellä on ollut jo yksi työssäoppiminen ennen tätä työssäoppimista."*
- ♦ *"... vaikka olisi ensimmäisen vuoden opiskelija, niin totta kai hän osaa tehdä muutakin kuin salaatteja ja kaikkea pientä. Mielestäni opiskelija pitäisi ottaa mukaan työhön eihän sitä muuten opi työssä olemaan"*

KUVIO 14. SAIN PEREHDYTYSTÄ JA OHJAUSTA ERI TYÖTEHTÄVIIN (N=955)



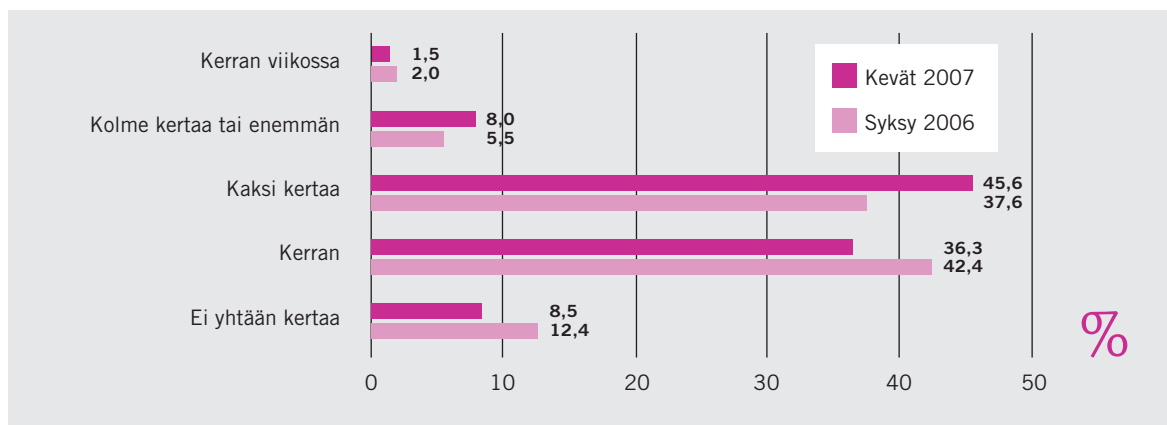
Suurin osa vastaajista oli saanut ohjausta ja perehdytystä eri työtehtäviin. Noin neljänneksen osalta asiaa olisi parantamisen varaa. Myös kysymykseen liittyvissä avovastauksissa korostui opiskelijoiden toive monipuolisemmista työtehtävistä.

- ♦ *"Itselläni ei pahemmin esiintynyt puutteita tiedonsaamisessa, sillä uteliaisuuteni ansiosta sain jopa ylimääräisiä tiedonjyviä"*
- ♦ *"Työpaikan pitäisi huolehtia siitä, että työtehtävät ovat monipuolisia ja kokonaisuutta kuvaavia, eikä suinkaan yhtä ja samaa, koska joka firmassa on paljon erilaisia työtehtäviä"*
- ♦ *"Rohkeasti haastaviakin tehtäviä opiskelijoille!"*

4.3 Opettajan rooli työssäoppimisen ohjauksessa

Kysymyksessä ”kuinka usein opettaja kävi työpaikalla työssäoppimisjakson aikana” vastaajia pyydettiin valitsemaan yksi viidestä vaihtoehdosta.

KUVIO 15. KUINKA USEIN OPETTAJA KÄVI TYÖSSÄOPPIMISJAKSON AIKANA (N=1184)



Suurin osa vastaajista ilmoitti opettajan käyneen työssäoppimispaikalla yhden tai kaksi kertaa työssäoppimisjakson aikana. Kaikkiaan vastaajista 10 % ilmoitti, ettei opettaja vieraillut työssäoppimispaikalla kertaakaan koko jakson aikana. Avovastauksista kävi ilmi, että usein kun opettaja on vieraillut työssäoppimispaikalla yhden tai kaksi kertaa jakson aikana, vierailu on koskenut paperiasioita.

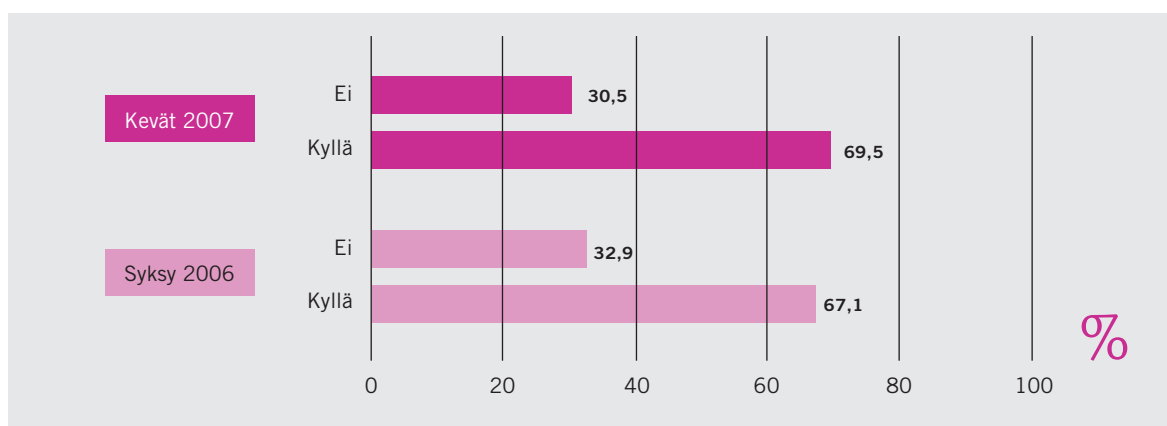
♦ ”Kaksi kertaa jakson aikana: Aluksi paperiasioiden takia ja on vielä tulossa arviointi tilaisuuteen.”

Vaikka suuri osa kysymykseen liittyvistä avovastauksista käsitteli ohjauksen puutetta, myös vastakkaisia mielipiteitä esiintyi.

♦ ”Työssäoppimisjaksolla olisi hyvä, jos opiskelija saisi mennä yksin, ilman ohjaajan jatkuvaa valvomista. Siinä tapauksessa, jos ohjaaja luottaa opiskelijan osaamiseen ja jos opiskelija luottaa itseensä.”

♦ ”Opettajat voisivat käydä enemmän kuin kerran paikan päällä kuuden viikon työssäoppimisjaksossa...”

KUVIO 16. OPETTAJA KÄVI TYÖSSÄOPPIMISPAIKALLA RIITTÄVÄN USEIN (N=996)



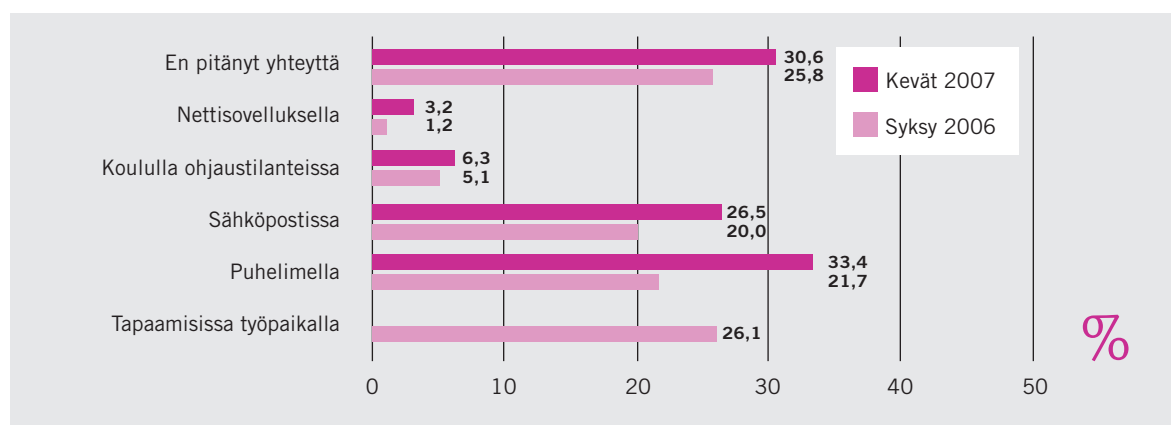
Noin kaksi kolmasosaa opiskelijoista vastasi, että opettaja kävi työpaikalla riittävän usein. Kuitenkin kolmasosa olisi kaivannut opettajalta enemmän käyntejä. Opiskelijoiden lisäksi myös työpaikkaohjaajat tarvitsevat opettajan tukea opiskelijan ohjaustehtävässä.

Vastaajat toivoivat lisää ohjausta työssäoppimisjaksoille sekä opettajalta että työpaikkaohjaajalta. Opettajalta toivottiin enemmän yhteydenottoja kuulumisten kyselyn merkeissä. Vastaajat kokivat, että opettaja välittää heidän tekemisistään, kun hän kysyy kuulumisia useammin. Vastaajat toivoivat myös saavansa enemmän palautetta, erityisesti jakson aikana.

- ♦ *"Jakson aikana olisi hyvä saada keskustella opettajan kanssa kahden kesken ilman työssäoppimispaikan henkilökunnan seuraa."*
- ♦ *"Siihen että opettaja on yhteydessä yritykseen ja sopii ajoissa, milloin tulee tekemään arviointia tai muuten käy työoppimispaikassa. Opettajan tulisi olla kiinnostunut miten työharjoittelu sujuu. Ja ainakin häneen tulee saada yhteys tarvittaessa samana päivänä, tai seuraavana."*
- ♦ *"Opettaja saisi käydä useammin työssäoppimispaikalla, varsinkin pidemmällä työssäoppimisjaksolla. Itselläni kävi niin että olin jo ehtinyt lopettaa työvuoroni kun opettaja tuli käymään yrityksessä eli olisi hyvä selvittää työssäoppijan työajat ennen kuin opettaja tulee käymään."*

KUVIO 17. MILLÄ TAVOIN PIDIT OPETTAJAAN YHTEYTTÄ TYÖSSÄOPPIMISJAKSON AIKANA? (N= 1182)

Kysymyksessä vastaajat saivat valita kuudesta vaihtoehdosta yhden, joka kuvasi heidän mielestään omaa tilannettaan parhaiten työssäoppimisen aikana.



Kysymystä täsmennettiin vuoden 2006 vastausten perusteella, koska haluttiin selvittää mitä muita yhteydenpidotapoja työssäoppimisjakson aikana oli käytössä kuin opettajan käynnit työpaikalla. Puhelin ja sähköposti olivat suosituimpia yhteydenpidon muotoja. Yli neljännes vastaajista kertoi kummallakin kyselykerralla, ettei pitänyt yhteyttä opettajaan työssäoppimisen aikana lainkaan. Useissa avovastauksissa näkyi opiskelijoiden tarve sille, että opettajan kanssa voisi keskustella kuulumisista ja kokemuksista. Usein yhteydenpidon koettiin painottuvan vain arviointiin.

Opettaja kävi opiskelijan työssäoppimisjakson aikana työssäoppimispaikalla yleisimmin kerran tai kaksi. Noin 10 % vastaajista ilmoitti molemmilla vastauksilla, ettei opettaja vierailut työssäoppimisjakson aikana työssäoppimispaikalla kertaakaan. Vierailukertojen välillä yhteyttä opettajaan pidettiin yleisimmin sähköpostilla ja puhelimella. Molemmilla kyselykerroilla vajaa kolmannes vastaajista kuitenkin kertoi, että ei pitänyt yhteyttä opettajaan työssäoppimisjakson aikana lainkaan. Noin 30 % vastanneista koki, ettei opettaja vierailut työssäoppimispaikalla riittävän usein.

- ♦ *"Oppilaitoksessa enemmän siihen, et soitetaan kuulumiset ja töissä ei oikeestaan ole mitään hämminkiä."*

5 Työssäoppimisen arviointi ja kokemusten hyödyntäminen

■ Viidellä kyllä/ei-kysymyksellä selvitettiin opiskelijoiden näkemyksiä siitä, kuinka työssäoppimista hyödynnettiin jakson jälkeen.

5.1 Työssäoppimisen arviointi

Sain palautetta jakson aikana

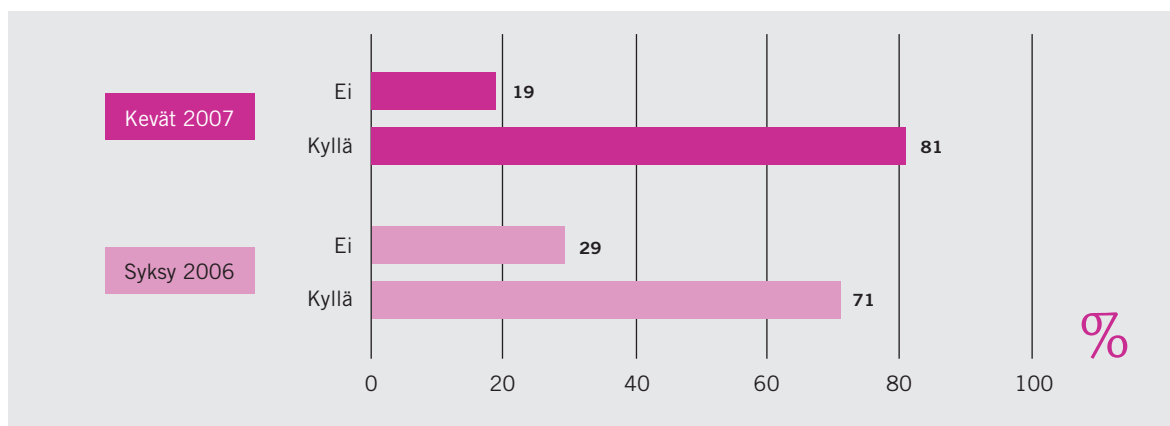
Palautteesta kysyttiin kyselyissä hieman eri kysymyksin. Vuonna 2006 vastaajat vastasivat kyllä/ei -väittämään ”Sain rakentavaa palautetta jakson aikana.”. Tuloksien analysoinnin jälkeen päätettiin seuraavaan kyselyyn muuttaa kysymyksenasettelua. Vuonna 2007 vastaajat vastasivat kyllä/ei -väittämiin ”Sain palautetta jakson aikana” ja ”Palaute oli rakentavaa”.

Vuonna 2006 77,3 % vastaajista oli saanut rakentavaa palautetta jakson aikana. Kuitenkin viidennes (22,7 %) ei ollut saanut lainkaan palautetta jakson aikana. Vuonna 2007 79,7 % vastaajista oli saanut palautetta jakson aikana ja palautteesta 80,4 % oli rakentavaa. Kokonaisuudessaan vastaajista noin viidennes on jäänyt täysin ilman palautetta työssäoppimisjaksolla.

Työssäoppimisjakson lopussa käytiin arviointikeskustelu

Keväällä 2007 kysyttiin erikseen käytiinkö työssäoppimisjakson jälkeen arviointikeskustelu. 88,4 % vastaajista oli osallistunut arviointikeskusteluun oman työssäoppimisjaksonsa jälkeen. Kyselyillä selvitettiin myös olivatko arviointikeskustelussa paikalla kaikki osapuolet.

KUVIO 18. TYÖSSÄOPPIMISJAKSON ARVIOINTIKESKUSTELUSSA OLIVAT YHTÄ AIKAA PAIKALLA OPETTAJA JA TYÖPAIKKAHOHJAAJA (N= 1103)

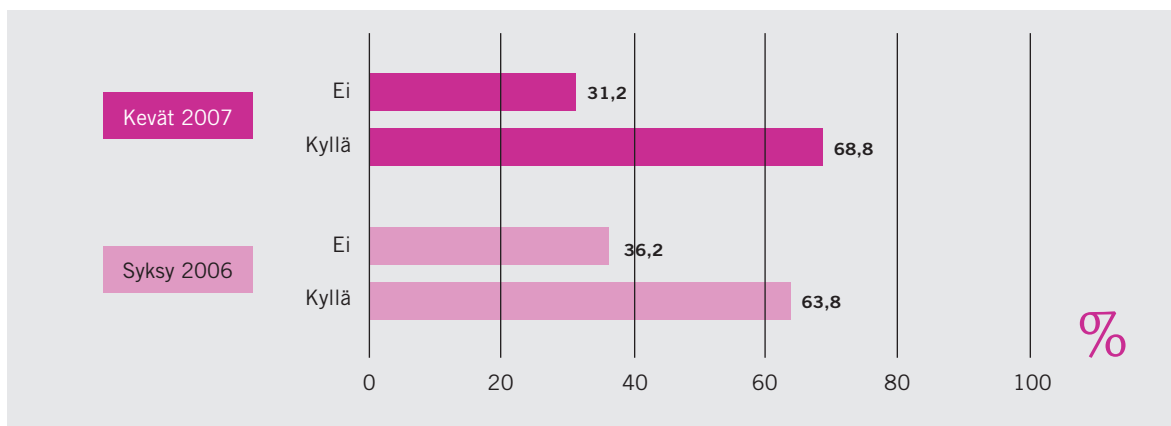


Työssäoppimisen arviointikeskusteluun osallistuivat sekä opettaja että työpaikkaohjaaja noin neljän opiskelijan osalta viidestä. Vuoden 2007 kyselyssä kysyttiin tarkentavalla kysymyksellä kumpi puuttui arviointikeskustelusta ja tulos oli, että useimmiten puuttui opettaja (opettaja 69 %, työpaikkaohjaaja 31 % n=101).

Avovastauksissa opiskelijat antoivat palautetta mihin asioihin arvioinnissa pitäisi kiinnittää enemmän huomiota:

- ♦ ”Oppilaan perehdyttämiseen, mitä häneltä vaaditaan. Minustakin olisi ollut kiva tietää millä perusteella työtäni arvioidaan, jotta olisin tietänyt mitä kannattaa tehdä ja mitä ei, Esim. uskallanko aina tarvittaessa pyytää apua vai saanko sen takia tyydyttävän?”
- ♦ ”Ottaa oppilaan koulutustaso huomioon. Itse olin ensimmäisen vuoden jälkeen ja muut olettivat mun osaavan samalla lailla kuin koulun loppuun käyneet...”
- ♦ ”Kriteerit ymmärrettävämmiksi.”
- ♦ ”Voisi vielä enemmän antaa palautetta JAKSON AIKANA eikä pelkässä arviointikeskustelussa. Ja tavoitteiden ei pitäis olla semmoset ettei niihin ole edes mahdollista yltää! Ihan järjetöntä, että tavoitteet ovat niin korkeat, että ohjaaja ja muutkin hoitajat sanovat etteivät itsekään niihin varmaan yltäisi (siis kiitettävään tasoon) vaikka ovatkin työskennelleet siellä jo monta vuotta. Realistisemmat tavoitteet pitäis olla että se K5:kin ois mahdollinen ja H4:ään yltäis paremmin.”

KUVIO 19. TYÖSSÄOPPIMISJAKSON KOKEMUKSET KÄYTIIN LÄPI OPETTAJAN JOHDOLLA RYHMÄN KANSSA (N= 1006)



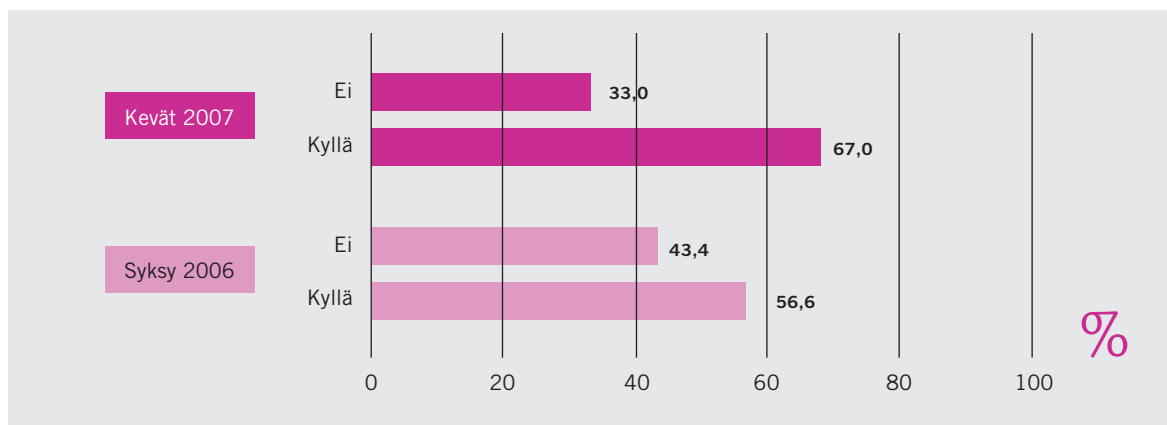
Vain noin kaksi kolmasosaa opiskelijoista vastasi, että työssäoppimisjakson kokemuksia oli käsitelty yhteisesti työssäoppimisjakson jälkeen. Avovastauksissa kokemusten yhdessä läpi käymistä pidettiin hyvänä tapana. Silloin opiskelijat voivat huomata, että samoja ongelmia on ollut muillakin ja toisaalta taas kokea onnistumista, kun voi kertoa muille opiskelijoille omasta hyvin menneestä jaksosta.

- ♦ ”Kertoa erilaisia esimerkkejä muiden kokemuksista erityisesti ensimmäisellä vuodella. Ne jäivät parhaiten mieleen.”

5.2 Opiskelijoiden tyytyväisyys työssäoppimiseen

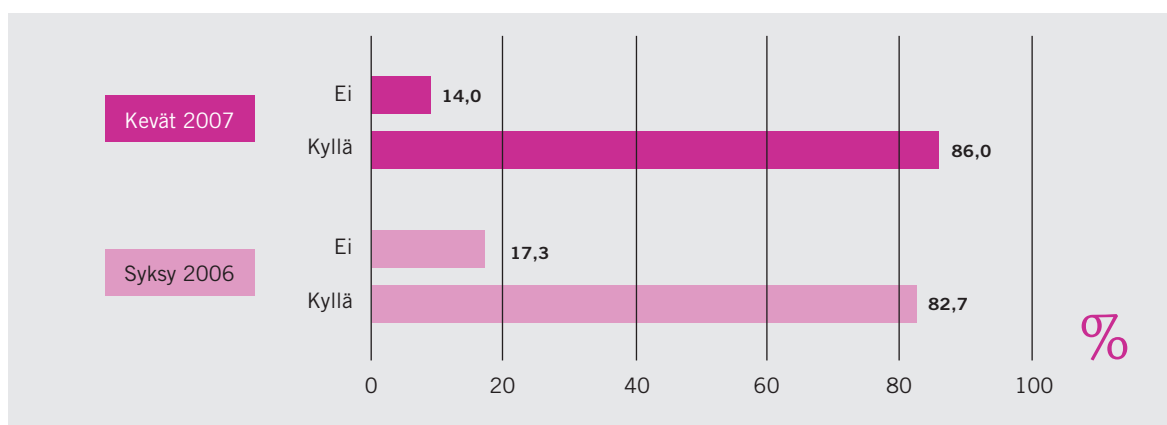
Kyselyissä selvitettiin opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisen hyödyistä.

KUVIO 20. TULEVAISUUDEN SUUNNITELMANI TÄSMENTYMIVÄT TYÖSSÄOPPIMISEN AIKANA (N= 1008)



Vuonna 2006 hieman yli puolet vastaajista (56,6 %) oli sitä mieltä, että tulevaisuuden suunnitelmat täsmentyivät työssäoppimisjakson aikana. Luku kasvoi huomattavasti keväällä 2007 (67 %). Kasvuun on osaltaan voinut vaikuttaa kyselyn toteutusajankohta keväällä, jolloin mukana on mahdollisesti ollut myös pian valmistuvia opiskelijoita. Tulos vahvistaa käsitystä työssäoppimisen merkityksestä oman ammatillisen kasvun tukena.

KUVIO 21. OLEN TYYTYVÄINEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOONI (N=1064)

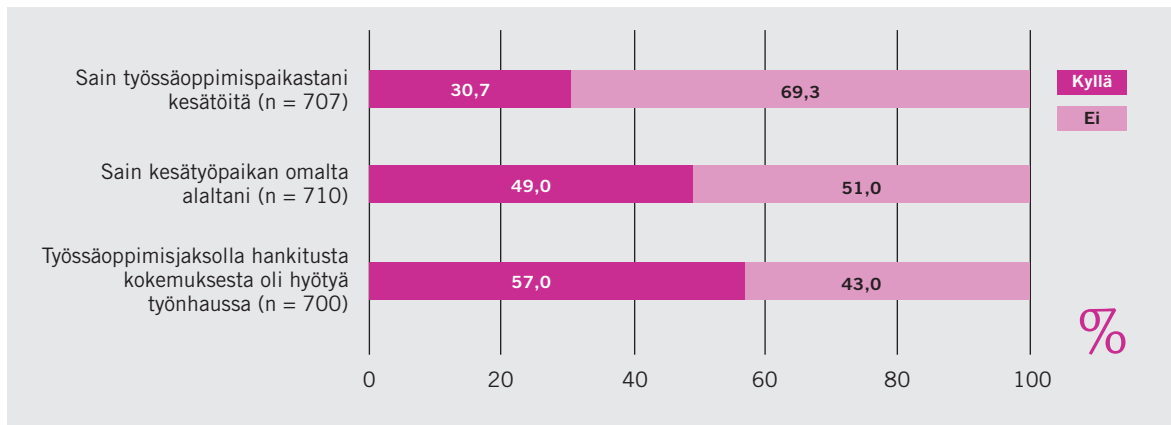


Suuri osa vastaajista oli syksyllä 2006 (81 %) tyytyväisiä työssäoppimiseensa kyllä/ei-kysymyksissä. Keväällä 2007 luku nousi entisestään (86 %).

Vaikka asiaa ei erikseen avokysymyksissä kysytty, kävi myös niistä ilmi tyytyväisyys jaksoon.

- ♦ *"Mielestäni järjestelyt ovat hyviä, ja tietoa on tarpeeksi saatavilla."*
- ♦ *"Työssäoppiminen oli kokonaisuudessaan hyvin suunniteltu ja toteutui osaltani hyvin"*
- ♦ *"Mielestäni työssäoppimisjakso on toteutettu kaikin puolin hyvin."*

KUVIO 22 TYÖSSÄOPPIMISEN KOKEMUKSET APUNA TYÖPAIKAN SAANNISSA



1. Sain työssäoppimispaikastani kesätöitä (n=707)
2. Sain kesätyöpaikan omalta alaltani (n=710)
3. Työssäoppimisjaksolla hankitusta kokemuksesta oli hyötyä työnhaussa (n=700)

Vuonna 2007 selvitettiin, ovatko opiskelijat saaneet kesätöitä työssäoppimispaikoistaan. Lähes kolmannes (30,7 %) oli saanut kesätyöpaikan samasta yrityksestä, jossa oli suorittanut työssäoppimisjakson.

- ♦ *"Yrityksille tulee antaa mahdollisuus tiedon lisäämiseksi työssäoppimisjaksosta ja kuinka eri yritykset voivat hyödyntää sitä perehdyttämisen kannalta. Työssäoppiminen on mielestäni hyvä silta valmistuvan oppilaan ja avoimen työpaikan välillä."*

Kesätyön omalta alaltaan vuonna 2007 oli saanut lähes puolet kyselyyn vastanneista (49 %). Hieman yli puolet (57 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työssäoppimisjaksolla hankitusta kokemuksesta on ollut hyötyä työnhaussa.

6 Ammattiosaamisen näyttö osana opiskelua

■ Vuoden 2007 kyselyyn lisättiin osio ammattiosaamisen näytöistä. Koska näytöt olivat tulleet virallisesti mukaan koulutukseen vasta syksyllä 2006 aloittaneille opiskelijoille, näytön suorittaneita vastaajia oli 250. Kysymyksillä haluttiin selvittää opiskelijoiden kokemuksia ja mielipiteitä ammattiosaamisen näytöistä.

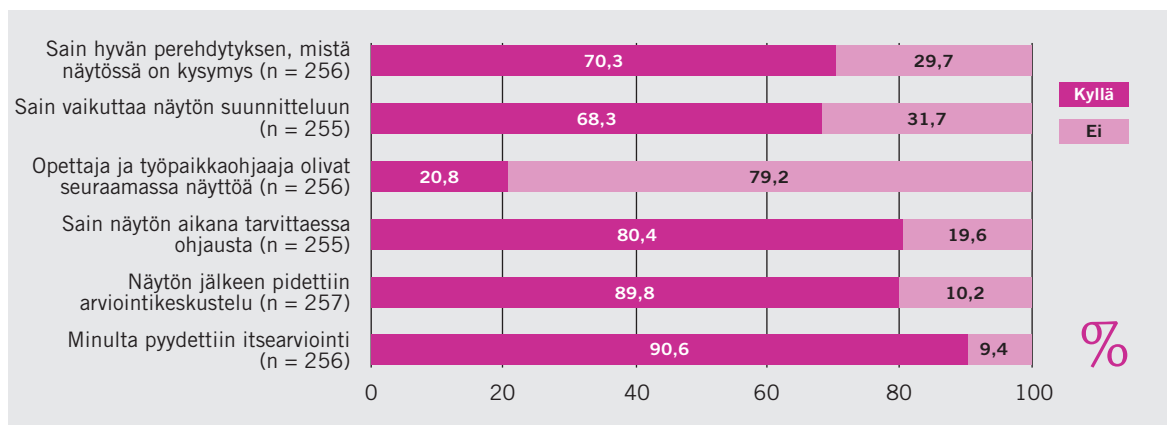
6.1 Ammattiosaamisen näyttöjen toteutus

Ammattiosaamisen näytön oli tehnyt reilu kolmasosa vastanneista (34 %). Työssäoppimispaikalla ammattiosaamisen näytön oli tehnyt 55 % ja oppilaitoksessa 45 % vastaajista.

Kysyttäessä näytön kestoja vastaukset jakautuvat tasaisesti. 41 %:lla vastaajista näyttö kesti useamman työpäivän, 33 %:lla muutaman tunnin ja 26 %:lla yhden työpäivän. Avovastauksissa opiskelijoita pyydettiin kuvaamaan omaa näyttöään. Liitteessä 1 on esimerkkejä siitä, millaisia näyttöjä vastaajat ovat suorittaneet.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan kyllä/ei -väittämien ammattiosaamisen näyttöjen käytännön järjestelyjä. Seuraavassa kuviossa on yhteenveto vastauksista näyttöjen ohjauksen ja arvioinnin osalta.

KUVIO 23. OHJAUS JA ARVIOINTI AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖISSÄ



1. Sain hyvän perehdytyksen, mistä näytössä on kysymys (n= 256)
2. Sain vaikuttaa näytön suunnitteluun (n= 256)
3. Opettaja ja työpaikkaohjaaja olivat molemmat seuraamassa näyttöä (n=255)
4. Sain näytön aikana tarvittaessa ohjausta (n=255)
5. Näytön jälkeen pidettiin arviointikeskustelu (n=257)
6. Minulta pyydettiin itsearviointi (n= 256)

Yli kaksi kolmasosaa (70,3 %) vastaajista piti ammattiosaamisen näyttöihin perehdyttämistä hyvänä. Joka kolmas vastaaja olisi kuitenkin kaivannut parempaa perehdytystä.

♦ ”Tällä hetkellä liian haastavia, koska opettajat eivät osaa opastaa hyvin.. tekee lisää työtä todella paljon työssäoppimiseen.”

Kaksi kolmasosaa vastaajista (68,3 %) sai vaikuttaa näytön suunnitteluun. Joka kolmas ei ollut vaikuttanut näytön suunnitteluun ollenkaan. Vain joka viidennen vastaajan (20,8 %) näyttöä oli seuraamassa sekä opettaja että työpaikkaohjaaja. Tarkentavan kysymyksen tuloksena 61 %:lla vastaajista opettaja puuttui näyttötilanteesta. 39 % ilmoitti työpaikkaohjaajan puuttuneen näyttötilanteesta. Työpaikkaohjaajan puuttuminen selittyy sillä, että osa ammattiosaamisen näytöistä tehtiin oppilaitoksessa.

Opettajan puuttuminen näyttötilanteesta sai palautetta avovastauksissa:

- ♦ *"Minusta koko harjoittelu kouluttaa paljon enemmän kuin näyttö. Jos näyttötilanteeseen olisi pystynyt tuomaan opettajan mukaan olisi asia tietenkin eri. Opettaja olisi pystynyt näin koulun ohella huomaamaan kehityksen."*

Neljä viidestä vastaajasta (80,4 %) oli saanut tarvittaessa ohjausta näytön aikana. Näin ei kuitenkaan ollut jokaisen opiskelijan kohdalla, kuten avovastauksistakin käy ilmi:

- ♦ *"Ohjaaja oli ihan muualla silloin kun onnistuin jossain ja jonkun olisi pitänyt nähdä se. Ottaessani asian esille itsearvioinnissa, kukaan muu ei ollut tilannetta nähnyt. Miksi? – Koska OHJAAJA oli juttelemassa työkaverilleen tai kahvilla."*
- ♦ *"Näyttö ei ole ollu ohjaajalle selvä asia, ei ole ollut nimettyä ohjaajaa."*

Ammattiosaamisen näytön jälkeen pidettiin arviointikeskustelu 90 %:lla vastaajista ja 90,6 %:lta vastaajista oli pyydetty itsearviointi näytöstä. Tarkentavilla kysymyksillä selvitettiin arviointikeskustelua tilanteena. 62,8 % vastaajista (n = 252) vastasi, että sekä opettaja että työpaikkaohjaaja osallistuivat arviointikeskusteluun ja 37,2 %, että molemmat eivät osallistuneet. Arviointikeskustelusta puuttui 27,4 %:lla vastaajista opettaja ja 72,6 %:lla työpaikkaohjaaja.

Näiden tulosten perusteella näyttötilanteesta puuttui useimmiten opettaja ja arviointitilanteesta työpaikkaohjaaja. Opiskelijoista 45 % oli tehnyt näytön oppilaitoksessa, joten työpaikkaohjaajan puuttuminen arviointitilanteesta selittyy osin sillä. Opiskelijan arvioinnin osalta on hyvin ongelmallista, jos opettaja ei ole seuraamassa näytön toteutusta ja näyttöä seurannut työpaikkaohjaaja ei osallistu arviointikeskusteluun. Opettajan vastuulla on opiskelijan arviointi. Kuitenkin lähes joka kolmas vastaajista kertoo, että opettaja ei osallistunut arviointikeskusteluun.

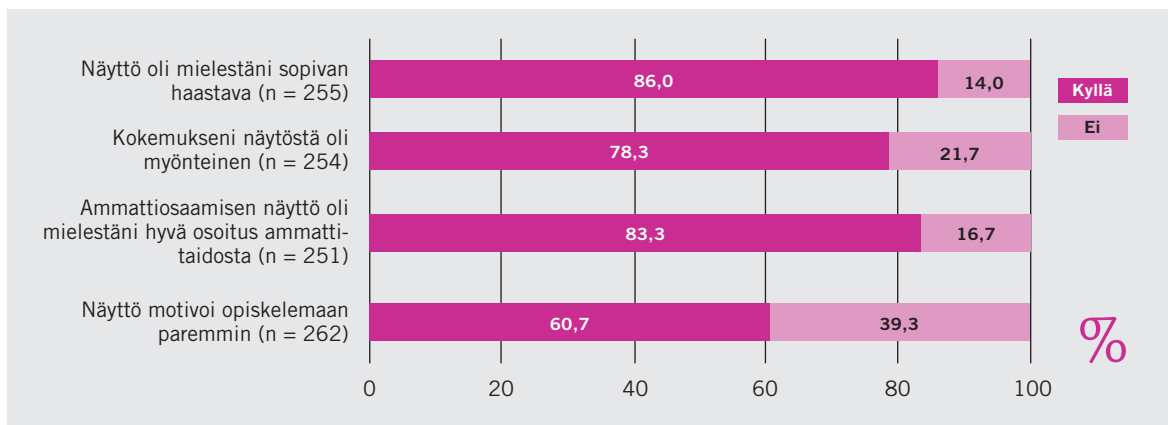
Ammattiosaamisen näyttöä tilanteena ja arviointimenetelmänä kommentoitiin avovastauksissa seuraavasti:

- ♦ *"Näyttö tuo opiskelijoille itsevarmuutta osaamisesta ja auttaa jatkossakin oppimaan uusia tekniikoita, sekä kehittämään taitoja. Siinä myös itse oppii arvioimaan itseänsä, mikä meni huonosti, minkä olisin voinut tehdä paremmin. Sekä virheistä oppii."*
- ♦ *"Than hyviä, mutta suurin oppi tulee opiskeluaikana, eikä yhtenä päivänä tehdyn työn perusteella voida arvioida kunnolla sitä, mitkä ovat oppilaan taidot eri osa-alueilla."*
- ♦ *"Näytöt ovat hyviä, jotta voidaan katsoa mitä oppilas osaa, mutta arvioinnissa ei saisi keskittyä VAIN näyttöihin"*

6.2 Opiskelijoiden kokemukset ammattiosaamisen näytöstä

Opiskelijoiden mielipiteitä ammattiosaamisen näyttöjen vaativuudesta ja hyödyistä selvitettiin kyllä/ei-kysymyksillä.

KUVIO 24. OPISKELIJOIDEN KOKEMUKSET AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖSTÄ



1. Näyttö oli mielestäni sopivan haastava (n= 255)
2. Kokemukseni näytöstä oli myönteinen (n= 254)
3. Ammattiosaamisen näyttö on mielestäni hyvä osoitus ammattitaidosta (n= 251)
4. Näyttö motivoi opiskelemaan paremmin (n= 262)

Avovastauksissa ammattiosaamisen näyttöihin liittyvistä kriittisistä kommenteista suurin osa tuli näyttöjen vaativuudesta. Vaikka 86 % vastaajista piti näyttöjä sopivan haastavina, olivat ne osan mielestä liian vaikeita, jopa stressaavia. 14 % mielestä näyttö oli liian vaativa. Hyvällä suunnittelulla, perehdyttämisellä ja ohjauksella on varmasti opiskelijan näkökulmasta suuri merkitys siihen, kuinka vaativana hän näytön kokee.

- ♦ ”Näyttö oli sopivan haastava ja sain itse vaikuttaa siihen ja se todella auttaa jatkossa opiskelua.”
- ♦ ”Mielestäni se opettaa hyvin, vaikka näytössä olisikin kiire joutuu asiat silti tekemään oikeaoppisesti, koska työpaikalla kaikki ei välttämättä tapahdu niin kuin pitäisi, Siellä ei ajatella, että kaikki pitäisi tehdä niin tarkkaan ku koulussa on opetettu.”
- ♦ ”Aivan turha asia.. Varsinkin ensimmäisenä ja toisena vuonna. Oppilaat vain stressasivat sitä ja tuntui että harjoittelusta lähti motiivi kun piti keskittyä vaan siihen mistä tehdä näyttö jne. Suurin osa on vasta peruskoulusta ja tällainen älytön näyttö on aivan liikaa tässä vaiheessa. Harjoittelu harjoitteluna ja näyttö sitten vasta viimeisenä vuotena kun ollaan keritty oppia jo jotain mitä näyttää.”

Opiskelijat ovat ottaneet ammattiosaamisen näytöt hyvin vastaan. 78,3 % vastaajista oli sitä mieltä, että kokemus ammattiosaamisen näytöistä oli myönteinen. 21,7 %:lla kokemus on ollut kielteinen ja syitä voi tulkita avovastauksista.

- ♦ ”Varmaan ihan hyvät sellaisille opiskelijoille, jotka eivät ole olleet työelämässä aikaisemmin.”
- ♦ ”Ei niistä haittaakaan ole mutta ei välttämättä mitään erinomaista hyötyäkään. Parempi ehkä kuitenkin, että sellaisia on.”
- ♦ ”Näytöt ovat huomattavasti kehittävämpiä kuin tunneilla istumiset.. ei teoriaa lukiessa voi tietää mitä työ todellisuudessa on!”

- ♦ *"Oikeastaan näytöstä ottaa melkoiset paineet, ja sen takia se voi mennä pieleen, vaikka osaisikin nämä asiat. Mutta onhan se hyvä, että voi sitten suoraan siitä arvioida."*
- ♦ *"Meillä oli ollut mikrobiologiaa heti syksyllä ensimmäisessä jaksossa. Näyttö pidettiin joulun jälkeen. Se olisi voinut olla vaikka heti kurssien perään, ettei asiat olisi päässeet unohtumaan."*
- ♦ *"Hirveä stressi opiskelijalle, vähemmän tehtäviä näytön ajalle."*
- ♦ *"Näyttö on aivan turha juttu ainakin kotitalouden hoito jaksossani oli, koska en pystynyt harjoitella, niitä asioita jaksolla mitkä arvioitiin näytössä. Aika kohtuutonta"*

Suurin osa vastaajista piti näyttöä ammattitaidon kehittymisen ja sen osoittamisen kannalta hyvänä, mutta myös kriittisiä näkemyksiä esiintyi.

- ♦ *"Se on todella tärkeää. Siinä oppii paljon ja siitä on hyötyä tulevaisuudessa."*
- ♦ *"No se antoi ainakin itseluottamusta enemmän itselleni, nyt tiedän että osaan yksinkin käyttää painokonetta tulevaisuuden varalta."*
- ♦ *"Ne ovat todella hyviä mahdollisuuksia näyttää ammattitaitonsa ja saada rakentavaa palautetta, jota hyödyntämällä voi pyrkiä vielä parempaan suoritukseen."*
- ♦ *"Siinä näkee, miten oppilas osaa tehdä asioita työelämässä, kun koulussa olevat jutut eivät ikinä kohtaa täysin työelämän tarpeita"*
- ♦ *"Eipä tuo paljon todistanut että osaan tehdä mitään, kuka tahansa voi selvistä ohjeista laukun väsätä."*

Opiskelijoiden mielipiteet näyttöjen hyödyistä jakaantuivat. 60,7 % vastasi, että näyttö motivoi opiskelemaan paremmin. Seuraavissa avovastauksissa on perusteluja näyttöjen hyödyistä.

- ♦ *"Mielestäni näytöt ovat hyvä asia, sillä omalla alallani ensimmäisen vuoden näyttöjen jälkeen piti vielä valita suuntautumisala, ja näytöillä oli siihen vaikutusta. Näytöt osoittavat myös tehokkaasti sen, missä on vielä opeteltavaa."*
- ♦ *"Koen ne hyvin tärkeinä. Koska silloin joudun miettimään ja pohtimaan tulevan ammattini haasteita ja tavoitteita"*
- ♦ *"Hyvä, pakko tehdä ja näyttää mitä osaa eikä vain voi liukua työssäoppimista läpi "tekemättä mitään".*
- ♦ *"Oppii motivoimaan itsenäiseen työhön, suunnitelmallisuuteen, sekä järjestelmällisyyteen, mikä on hyvä valtti palvelualalla. Näyttö saattaa antaa paljon viitteitä itselleen, siitä missä on kehittynyt opintojen aikana ja missä saattaisi olla vielä parantamisen varaa."*
- ♦ *"Hyödyllisiä. Näytöt tavallaan pakottavat opiskelemaan enemmän ja ottamaan asioista selvää. Kun kaikki toiminta pitää pystyä perustelemaan ammatilliseen tietopohjaan tukeutuen, on asioita selvitettävä ja sisäistettävä."*
- ♦ *"Than hyviä, vaikka toisaalta ne aiheuttavat työssäoppiseen hieman stressiä ja paineita...koska tietää, että näytössä minun täytyy osata."*

7 Työssäoppimisen kehittämistarpeet opiskelijoiden näkökulmasta

■ Noin 70 % vastaajista kertoi olevansa tyytyväinen valmennukseensa ennen työssäoppimisjaksoa, mutta joka kolmannen vastaajan kohdalla on tämän kyselyn perusteella tarvetta kehittää perehdyttämistä ja valmennusta ennen työssäoppimisjaksoa. Opettaja on opetuksen ja ohjauksen ammattilainen ja hänen tehtävänsä on huolehtia siitä, että myös muut osapuolet tietävät riittävästi työssäoppimisen tavoitteista ja käytänteistä. Ennen työssäoppimisjaksoa oppilaitoksessa keskeisimpiä kehittämisen kohteita olivat työssäoppimiseen perehdytys ja tiedon saaminen työssäoppimispaikasta riittävän ajoissa. Oppilaitoksen ja työpaikan välisen yhteistyön ja tiedonkulun toimiminen ovat tärkeitä tekijöitä työssäoppimisen onnistumisessa.

94,6 % vastaajista oli otettu hyvin vastaan työssäoppimispaikalla. Työssäoppimisjakson aikana keskeisimmät kehittämisen kohteet ovat työtehtävien monipuolisuus ja ohjauksen ja palautteen antamisen lisääminen. Avovastauksista ylivoimaisesti suurin osa käsitteli juuri näitä asioita.

Opiskelijat ovat ottaneet ammattiosaamisen näytöt hyvin vastaan. Pääosin opiskelijoiden kokemukset ammattiosaamisen näytöistä ovat olleet myönteisiä, mutta osa opiskelijoista kokee ne liian vaativina. Opiskelijoiden perehdyttämiseen, ammattiosaamisen näyttöihin ja näyttöön arviointitilanteena on panostettava enemmän. Opettajan rooli työpaikalla toteutettavissa ammattiosaamisen näytöissä on tärkeä erityisesti näytön arvioinnin osalta.

Tämän kyselyn tulokset ovat ammattiosaamisen näyttöjen osalta suuntaa-antavia, koska kokemuksia näytöistä oli vain osalla vastaajista. Ammattiosaamisen näyttöjen käytännön toteutuksesta tarvitaan tutkimustietoa näyttöjen käyttöönoton tueksi.

Jatkossa on kiinnitettävä enemmän huomiota myös kaksoistutkinto-opiskelijoiden työssäoppimisen kehittämiseen. Tässä kyselyssä kaksoistutkinto-opiskelijoiden pienen määrän ja kaksoistutkinnon varsin kirjavien käytäntöjen vertailu on vaikeaa, mutta kehittämiskohteita nousi esiin avovastauksissa.

- ♦ *"Tunteja olisi myös työssäoppimisjaksolla, eli minun täytyy vain olla menemättä tunneille ja ottaa kurssista hylätty tai arvostelematon, koska en pysty tulemaan työssäoppimistyöpaikkani vuoksi koululle silloin. Tämä tosin koskee tietääkseni vain pitkän matikan opiskelijoita. Tässä kohdassa on paljon parantamisen varaa.."*
- ♦ *"Kesällä työharjoittelu on väärin, sillä monen opiskelijan talven yli rahallisesti pärjääminen on kiinni kesän tienesteistä. Toisaalta, ilman tätä mahdollisuutta kaksoistutkinnon läpi vieminen kolmessa vuodessa saattaisi olla mahdotonta."*

Opiskelijoilla on halua osallistua työssäoppimisen kehittämiseen. Avovastausten runsas määrä kertoo, että opiskelijoilla on runsaasti kehitysideoita, joista on konkreettista apua työssäoppimisen laadun kehittamisessä.

- ♦ *"Tieto tulevasta työssäoppimisjaksosta keväällä, jos harjoittelu syksyllä."*
- ♦ *"Viitenä päivänä viikossa eikä kahtena päivänä viikossa."*
- ♦ *"Aikataulut on suunniteltava paremmin."*
- ♦ *"Työssäoppimisen aikana pitäisi olla esimerkiksi joka viikko jonkinlainen palaveri työn laadusta ja muusta. Se selventäisi työnkuvaa, ja jos jokin on pielessä, sitä voisi muuttaa."*
- ♦ *"Työssäoppimispaikat voisivat käydä esimerkiksi esittelemässä itseään kouluissa. Oppilaille enemmän valtaa valita paikka."*
- ♦ *"Luulen, että ainakin meidän oppilaitoksessa olisi syytä perehdyttää hiukan enemmän työssäoppimisen tavoitteisiin ja paikan valintaan ennen jakson alkua. Mielestäni paikan etsimiseen oli liian vähän aikaa, koska harjoittelujaksoimme alkoi toisen vuoden syksynä, muutaman viikon opiskelun jälkeen, eikä vielä aiemmin keväällä puhuttu harjoittelusta mitään. Uskon, että varsinkin nuoremmat opiskelijat olisivat kaivanneet sitä."*

- ◆ ”Yhden tai kahden varaohjaajan nimeäminen, ettei opiskelija jäisi ns. tuuliajolle. Arviointia varten jokin fiksu lomake (jos ”ohjaajana” on joka päivä eri henkilö).”
- ◆ ”Ruokaraha isommaksi! Myöhemmin saatava 2,30 e tai jotain sinne päin ei kauheasti lämmitä varsinkin, kun olet maksanut lounaasta työpaikalla vähintään vitosen.”
- ◆ ”Oppilas saisi suunnitella yhden päivän itse ja toteuttaa suuren osan siitä. Palautetta pitäisi antaa paremmin ja enemmän.”
- ◆ ”Ettei samaan aikaan tarvisi vääntää raportteja opettajalle. Sen jälkeen kylläkin mutta ei työssäoppimisjakson aikana.”
- ◆ ”Pitäisi kysyä enemmän oppilaiden mielipiteitä.”

Työssäoppimisen kehittäminen on yhteistyötä. Tässä yhteistyössä opiskelijoiden rooli palautteen antajana ja työssäoppimisen laadun varmistajana on keskeinen.

Työssäoppiminen sujuu, kun jokainen hoitaa hommansa!

LIITE 1 Mikä työtehtävä tai kokonaisuus näyttö oli?

- ◆ ”Hyllyn pääty. Tuotteiden esillelaitto.”
- ◆ ”Työtehtävänä oli laatia riskikartoitus yrityksestä.”
- ◆ ”Peiliovi piti kunnostaa, poistaa maali, hioa, kitata, silottaa ja maalata muutamaan kertaan”
- ◆ ”Vartijan työtehtäviä kuten poistaminen, puhuttelu yms”
- ◆ ”Perustimme oman yrityksen. Minä perustin yksin Women’s Beauty House-kauneushoitoalan yrityksen. Siihen kului 2 ov. Yritys ideani onnistui todella hyvin. Sain siitä numeroksi 5K. Olen todella tyytyväinen”
- ◆ ”Ensihoitoon liittyviä tehtäviä, esim. suونیhteyden avaaminen ja tipan asettaminen.”
- ◆ ”Suunnittelin ja valmistin aterian neljälle arvotun parin kanssa. Ateriaan kuului alkuruoka, pääruoka (joka oli henkilökunnan lounaan toinen vaihtoehto) ja jälkiruoka. Kaksi opettajaa ja kaksi kutsuttua vierasta arvioivat näytön.”
- ◆ ”Yksi kahdenkymmenen hengen kakku tai 20 leivosta, kilo pikku leipiä tai yksi kahvikakku ja vielä taito työ.. eli sokerityö, suklaa/kaakao maalaus tai marsipaani työ”
- ◆ ”Tuotannon suunnittelu, videokuvaus, editointi, ääntenkäsittely”
- ◆ ”Minulla oli toisen harjoittelijan kanssa näyttötyönä lyhytelokuva vedestä ja jäätymisestä. Videokuvasimme itse materiaalin ja editoimme sen. Video tulee näyttille syksyllä museon näyttelyyn.”
- ◆ ”Olin työssä eläinkaupassa. Näyttööni kuului eläinten käsittely, kynsien leikkuu, häkkien siivous. Näiden lisäksi oli myös yleistietämys sekä asiakaspalvelu ja kassatyöskentely arvioitavana”
- ◆ ”Tämä tapahtui eräässä toisessa oppilaitoksessa, jossa olin opiskelemassa. Kyseessä oli metsänhoidon kurssin näyttökoe. Tavoitteena oli tehdä onnistunut metsänkaato oppeja hyödyntäen.”
- ◆ ”Näyttö oli vasta silloin kokeiluasteella. Meidän piti tarkaan kirjoittaa suunnitelma jokaiselle päivälle ja jotakin uutta opittavaa piti olla. Lisäksi piti vetää oma, suunniteltu ohjattu toiminta lapsille. Näyttö tapahtui siis lasten hoidon jaksolla.”
- ◆ ”Se oli 5 päivän mittainen, jossa ohjaaja arvioi minua hieman tarkemmin. Ohjasin päiväkodissa lapsille askartelutehtävän ja suoritin perushoito toimenpiteitä.”
- ◆ ”Asiakkuudenhallintaohjelman koulutus työpaikan henkilökunnalle ja kahden eri ohjelman vertailu.”
- ◆ ”Työtehtävänä oli tehdä tilaus netissä ja varmistaa tilauksen vastaanotto puhelimitse.”

Työssäoppimisen opas työpaikalle

Opas tarjoaa tietoa työssäoppimisen periaatteista ja ohjaa työpaikoilla työssäoppimisen järjestelyistä vastaavaa henkilöä ja oppilaitoksen edustajia kiinnittämään huomiota keskeisiin vastuukysymyksiin.

Inlärnning i arbetet – handbok för arbetsplatser

Handboken innehåller information om principerna för inlärnning i arbetet. För personer som ansvarar för inlärnning i arbetet på arbetsplatser och för läroanstalternas representanter ges råd på vilka centrala ansvarsfrågor man bör fästa uppmärksamhet.

Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla

Opas on työpaikkaohjaajan perehdyttämisaineisto opiskelijan ohjaukseen. Opas soveltuu käytettäväksi työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

Handledning och bedömning av studerande på arbetsplatsen – handbok för arbetshandledare

Arbetshandledarens informationsmaterial för handledning av studerande på arbetsplatsen. Handboken kan användas vid skolning av arbetshandledare.

Guidance and assessment of students in on-the-job learning at the workplace

This is a guidebook to workplace instructor for guidance of a student. The guidebook is suited to be used in training of workplace instructors.

Työssäoppimisen prosessi kuntoon

Opas ohjaa työssäoppimisprosessin kehittämiseen osana ammattiopiston toimintaa. Oppaan kohderyhmänä ovat ammattiopistojen oppilaitosjohto, työssäoppimisen kehittämistiimit ja laatuvaastaavat sekä työssäoppimisen kehittämistyöstä työpaikoilla vastaavat henkilöt.

Ammatillisesta neuvottelukunnasta työelämäyhteistyön laaturyhmäksi

Opas on keskustelunavaus paikallisten työelämäyhteistyöryhmien roolista ja tehtävistä ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön käytäntöjen kehittämisenä. Kohderyhmänä ovat koulutuksen kehittämisestä vastaavat henkilöt oppilaitoksissa ja työpaikoilla, esimerkiksi ammatillisten neuvottelukuntien jäsenet.

Hyvä työssäoppimispaikka – itsearviointimalli yrityksille

Itsearviointimalli tarjoaa työpaikkojen edustajille välineitä kehittää työssäoppimisen käytäntöjä työpaikalla. Kohderyhmänä ovat työssäoppimisen kehittämisestä työpaikalla vastaavat henkilöt.

Minä työpaikkaohjaajana – tavoitteena hyvä ohjaus

Työpaikkaohjaajan työkirja, joka soveltuu käytettäväksi työpaikalla järjestettävän työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalina. Koulutusaineistossa työpaikkaohjaajakoulutus on jaettu kahteen vaiheeseen ja koulutautumisen hyödynnetään kokemusta työpaikkaohjaajan tehtävässä.

Jag som arbetsplatshandledare – med god handledning som mål

Arbetsboken för arbetsplatshandledaren kan användas som material vid utbildningen av arbetsplatshandledare på arbetsplatsen. I utbildningsmaterialet har arbetshandledarutbildningen delats i två faser och man utnyttjar i utbildningen arbetsplatshandledarens erfarenheter i jobbet.

Työ opettaa -lehti

Lehdessä esitellään työssäoppimisen hyviä käytäntöjä opiskelija, yrityksen, työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen näkökulmasta. Lehti soveltuu esim. työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaaliksi.

Hoida homma hyvin

Työssäoppimisen muistilista opiskelijalle. Esitteeseen on koottu opiskelijalle muistilistan muotoon työssäoppimisen laadunvarmistuksen kannalta keskeiset asiat, joiden pitää olla kunnossa ennen työssäoppimista, työssäoppimisjakson aikana ja sen jälkeen.

Do a good job

A checklist about on-the-job learning for students. This brochure offers student a checklist of the most important aspects that must be taken into account before, during and after on-the-job learning period.

Gör ett bra jobb

Checklista för studerande i inlärnning i arbetet. I broschyren finns, i form av en checklista för studerande, ett sammandrag av de centralaste sakerna som bör vara i ordning före inlärnning i arbetet perioden börjar och som bör vara i ordning även under och efter inlärningsperioden. Detta för att man skall kunna säkerställa att inlärnning i arbetet håller hög kvalitet.

Työ opettaa -lehti opiskelijoille

Lehdessä esitellään eri alojen opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä.

Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta

Projektin vaikuttavuuden arviointia
Raportti on yhteenveto VETOLAVA 3 -projektin (2004–2007) toimenpiteistä ja niiden vaikuttavuudesta osallistujien ja sidosryhmien palautteen pohjalta.

Hoidetaanko homma hyvin?

Opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta. Syksyllä 2006 ja keväällä 2007 tehtyjen opiskelijakyselyjen tuloksia.

Tutustu julkaisuihin osoitteessa
www.tat.fi/tyossaoppiminen/julkaisut/

Työ opettaa -lehden verkkoversio
www.tat.fi/tyossaoppiminen/verkkolehti/

[illegible]

