



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSTYRELSEN

OSAAMISEN HANKKIMINEN TYÖPAIKALLA AMMATILISESSA PERUSKOULUTUKSESSA

© Opetushallitus ja tekijät

Oppaat ja käsikirjat 2015:6

ISBN 978-952-13-6137-1 (pdf)

ISSN-L 1798-8950

ISSN 1798-8969 (verkkajulkaisu)

Valokuvat: Olli Häkämies/Opetushallitus

Taitto: Grano Oy

www.oph.fi/julkaisut

SISÄLTÖ

Lukijalle.....	4
1. Työpaikalla järjestettävä koulutus	6
1.1 Koulutuksen järjestämismuodot	7
1.2 Osaamisen hankkiminen opiskelijan näkökulmasta.....	9
2. Työssäoppimisen järjestäminen	10
2.1 Opiskelijan valinnat työssäoppimisessa.....	10
2.2 Soveltuvan työpaikan löytäminen.....	12
2.3 Työnjako työssäoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa	14
2.4 Työturvallisuuden varmistaminen.....	18
2.5 SORA-säädökset.....	19
2.6 Ennen työssäoppimisen aloittamista.....	19
2.7 Työssäoppimisen aikana	21
2.8 Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	22
2.9 Työssäoppimisen jälkeen	23
2.10 Työssäoppiminen ulkomailla	23
2.11 Työssäoppiminen erityisopetuksena	24
2.12 Valmentava koulutus	25
3. Oppisopimuskoulutus.....	26
3.1 Oppisopimuskoulutuksen edellytykset	28
3.2 Oppisopimus ja henkilökohtainen opiskeluohjelma	28
3.3 Oppisopimuskoulutuksen toteutus, arviointi ja seuranta.....	29
3.4 Oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen ja oppisopimus- koulutuksen yhdistäminen.....	30
3.5 Oppisopimuskoulutus usean eri työnantajan kanssa	30
3.6 Työnantajalle maksettava koulutuskorvaus ja palkkatuki	31
3.7 Opiskelijalle maksettava palkka ja muut mahdolliset korvaukset	31
4. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittäminen	32

Lukijalle

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus on olennainen osa ammatillista peruskoulutusta, ja sen merkitys on korostunut viime vuosien aikana. Työpaikalla järjestettävä koulutus on saanut hyvää palautetta opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta ja opettajilta, ja koulutuksen toteutustavat ovat monipuolistuneet. Osaamisperusteisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelijan tavoittelema osaaminen voidaan hankkia erilaisilla koulutuksen järjestämismuodoilla, ja koulutuksen järjestäjä päättää toteuttamistavoista.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelijalla on mahdollisuus opiskella yksilöllisten valintojensa pohjalta, omien tavoitteidensa ja edellytystensä mukaan. Monet opiskelijat valitsevat työvaltaisia opiskelutapoja, kuten yrittäjyysopintoja, työelämäprojekteja, eripituisia ja eri tavoin aikataulutettuja työssäoppimisjaksoja, työpajaopintoja, oppisopimuskoulutusta tai näiden yhdistelmiä. Omien osaamistarpeiden arviointi, yksilöllisen opintopolun suunnitteleminen ja seuraaminen motivoivat opiskelijaa ja kannustavat tavoitteiden saavuttamiseen.

Opetushallitus on laatinut koulutuksen järjestäjän toiminnan tueksi useita oppaita, joissa käsitellään ammatillisen peruskoulutuksen keskeisiä asioita. Oppaissa käsitellään ammatillisten perustutkintojen toimeenpanoa, opiskelijan arviointia ja todistuksia. Kussakin oppaassa käsitellään tarkemmin kyseistä ammatillisen peruskoulutuksen osa-aluetta. Tässä oppaassa käsitellään ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvää osaamisen hankkimista työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa. Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvää, hanketoiminnan kautta syntyneitä materiaalia löytyy myös Internetistä, esimerkiksi www.edu.fi/ammattipeda tai <https://hyvatkaytannot.oph.fi/etusivu/>. Tästä oppaasta on rajattu pois näyttötutkintona suoritettava ammatillinen perustutkinto.

Tämä opas on suunniteltu erityisesti työpaikkaohjaajille ja opettajille. Myös opiskelijat saavat oppaasta tietoa työpaikalla järjestettävän koulutuksen erilaisista vaihtoehdoista. Oppaan perustana ovat toimintaa ohjaavat säädökset ja määräykset eli lait ja asetukset, joita koulutuksen toteuttamisessa tulee noudattaa: laki 630/1998, asetus 811/1998, asetus 488/2008 (muutokset 787/2014, 799/2014, 801/2014, 329/2015, 331/2015 ja 246/2015). Opetushallituksen määräämät, työelämän ja sidosryhmien kanssa valmistellut ammatillisten perustutkintojen perusteet ja muut Opetushallituksen erillismääräykset. Opas on tehty 1.8.2015 voimaan tulevien ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvien säädösten pohjalta.

Oppaan luvussa yksi käsitellään työpaikalla järjestettävän koulutuksen tavoitteita ja erilaisia järjestämismuotoja. Luvussa kaksi käsitellään oppilaitosmuotoiseen ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvä työssäoppiminen. Luvussa kolme kuvataan oppisopimuskoulutuksen lähtökohdat ja toteuttaminen. Luvussa kolme on hyödynnetty soveltuvin osin opetus- ja kulttuuriministeriön Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen julkaisua (2011). Luvut kaksi ja kolme on kirjoitettu siten, että ne toimivat myös itsenäisinä osioina, joita lukija voi hyödyntää.

Työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa hankitaan ammatillista osaamista perustutkinnon perusteiden mukaisesti. Yhtä ainutta oikeaa tapaa ei ole, vaan opiskelijalähtöiset ratkaisut tarjoavat parhaan lopputuloksen eli tavoitellun ammatillisen osaamisen saavuttamisen ja tutkinnon tai sen osan suorittamisen. Osaamisperusteinen työpaikoilla järjestetty koulutus ja opiskelu ovat välttämätön osa ammatillista peruskoulutusta.

Oppaan laadinnasta on vastannut opetusneuvos Tuija Laukkanen. Työhön ovat osallistuneet Pirkko Laurila, Kaija Miettinen sekä Ammatillinen peruskoulutus -yksikön asiantuntijat. Lämpimät kiitokset kaikille.

Sirkka-Liisa Kärki
yksikön päällikkö, opetusneuvos

1. Työpaikalla järjestettävä koulutus

Valtakunnallisten kehittämistavoitteiden mukaan opiskelijoiden tulee ammatillisen peruskoulutuksen aikana saada riittävästi tietoa ja käytännön kokemusta työelämästä erilaisten kehittämistehtävien, toimeksiantojen ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen kautta. Työpaikalla järjestettyä koulutusta tarvitaan opiskelun eri vaiheissa, ja se helpottaa opiskelun jälkeistä työllistymistä.

Työelämän muutostarpeet ja osaamisvaatimukset edellyttävät koulutuksen järjestäjien ja työelämän tiivistä yhteistyötä eli koulutuskumppanuutta. Osaamisperusteisessa koulutuksessa lähtökohtana on osaamisen hankkiminen ja osaamisen osoittaminen tutkinnon perusteiden mukaisesti. On tärkeää, että opiskelijat saavat työpaikoilla riittävästi tukea ja ohjausta oppimisen aikana ja ammattitaidon laatu varmistetaan osaamisen arvioinnilla.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opettaja ja työpaikkaohjaaja suunnittelevat yhdessä opiskelijan kanssa, miten työpaikalla järjestettävä koulutus toteutetaan niin, että se tukee tarvittavan osaamisen saavuttamista. Päävastuu suunnittelusta on opettajalla. Suunnittelu tehdään koulutuksen järjestäjän hyväksymän ja perustutkinnon perusteiden pohjalta laaditun koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman mukaan. Opiskelijan osaamistarpeet arvioidaan tutkinnon perusteissa määriteltyjen ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteerien pohjalta ja tältä pohjalta arvioidaan myös se, onko työpaikalla mahdollisuus tehdä niitä työtehtäviä, jotka mahdollistavat tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen hankkimisen.

Opiskelijan oppimisvalmiuksia arvioitaessa otetaan huomioon opiskelijan oppimistyyli, toiveet sekä mahdolliset tuen tarpeet. Opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa (HOPS) kuvataan, minkälaista osaamista ja ohjausta tarvitaan, jotta opiskelija saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet perustutkinnon perusteiden mukaisesti.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimijat:

- koulutuksen järjestäjä
- opettaja(t)
- opiskelija
- työpaikkaohjaaja
- ammattiosaamisen näytöistä vastaava toimielin.

Koulutuksen järjestäjällä on kokonaisvastuu ammatillisen peruskoulutuksen järjestämisestä, myös työpaikalla toteutettavan koulutuksen osalta. Opiskelijalla, opettajalla ja työpaikkaohjaajalla on omat tehtävänsä ja vastuunsa työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja oppimisen suunnittelussa, ohjauksessa sekä oppimisen ja osaamisen arvioinnissa. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaava toimielin valvoo näyttötoimintaa ja päättää arvioijista. Toimielimessä on mukana sekä työelämän edustajia että koulutuksen järjestäjän, opettajien ja opiskelijoiden edustajia. Näitä yhteistyössä toteutettavia, työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyviä tehtäviä kuvataan tarkemmin luvussa 2.3 Työnjako työssäoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä luvussa 3. Oppisopimuskoulutus.

1.1 Koulutuksen järjestämisuodot

Ammatillinen peruskoulutus voidaan järjestää **oppilaitosmuotoisena koulutuksena, jonka osa työssäoppiminen on, tai oppisopimuskoulutuksena tai näiden yhdistelmänä**. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa myös näyttötutkintona. Tässä luvussa kuvataan koulutuksen järjestämisuotoja lyhyesti. Tarkempi järjestämisuotojen kuvaus on luvuissa 2 ja 3. Tästä oppaasta on rajattu pois näyttötutkintoon valmistava ammatillinen peruskoulutus. Lisätietoa näyttötutkintojärjestelmästä: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot.

Osaamisperusteisessa koulutuksessa lähtökohtana on opiskelijan osaaminen ja tarvittavan osaamisen hankkiminen erilaisilla koulutuksen järjestämisuodoilla ja koulutuksen järjestäjän päättämällä toteuttamistavoilla. Erilaisten koulutuksen järjestämisuotojen, toteuttamistapojen ja oppimisympäristöjen tarjonnalla voidaan joustavasti suunnitella yksilöllisiä opintopolkuja, lyhentää opiskeluaikoja ja kohdentaa resursseja enemmän ohjausta ja tukea tarvitseville opiskelijoille.

Työpaikalla järjestettävään koulutukseen ei ole yhtä oikeaa tapaa tai mallia. Järjestämisen lähtökohtana ovat perustutkinnon tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet, opiskelijan yksilölliset osaamistarpeet ja muut lähtökohdat sekä työpaikkojen mahdollisuudet tarjota opiskelijalle soveltuvia työtehtäviä. Työpaikalla järjestettävä koulutus aikataulutetaan siten, että se tukee opiskelijan HOPSissa suunniteltua oppimista ja on työpaikan toiminnan kannalta tarkoituksenmukaista. Työpaikalla järjestettävä koulutus toteutetaan **aina ennen kuin** opiskelijan osaamista arvioidaan ammattiosaamisen näytössä, eli koulutuksen toteuttamistapana **työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua oppimista**.

Työpaikalla järjestettävä koulutus ja opiskelu ovat mahdollisia myös yhden henkilön yrityksessä tai opiskelijan omassa yrityksessä. Tällöin työpaikalla koulutusta ohjaa henkilö toisesta yrityksestä, esimerkiksi toinen yrittäjä, joka osaamisensa puolesta soveltuu ohjaustehtävään ja jolla on riittävästi aikaa ohjaukseen. Tämä on tärkeää myös osaamisen arviointiin liittyvien mahdollisten jääviystekijöiden kannalta. Koulutuksen järjestäjä vastaa ja varmistaa sen, että työpaikalla voidaan tehdä perustutkinnon ammattitaitovaatimusten ja opiskelijan osaamistarpeiden mukaisia työtehtäviä ja opiskelija saa riittävästi ohjausta ja palautetta oppimisestaan.

Oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppiminen

Työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä muutoin kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta. Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä, josta työpaikalla hankittua osaamista tulee olla **vähintään 30 osaamispisteen** laajuisesti kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa. Työssäoppimiseen voidaan sisällyttää osaamisen hankkimista sekä ammatillisiin tutkinnon osiin että yhteisiin tutkinnon osiin. Työssäoppimisen kautta hankittu osaaminen voi olla huomattavasti laajempi kuin 30 osaamispistettä, eli ylärajaa työssäoppimisen kautta hankitun osaamisen laajuudelle ei ole asetettu. Sopiva koulutuksen toteuttamistapa harkitaan aina opiskelijakohtaisesti, ja osaamispisteet kertyvät tutkinnon osittain, kun osaaminen on saavutettu ja arvioitu.

Työssäoppiminen voidaan toteuttaa myös ulkomailla. Ulkomailla järjestettävää työssäoppimista koskevat samat säädökset ja määräykset kuin työssäoppimista kotimaassa. Lisäksi tarvitaan ohjeita erilaisista käytännön järjestelyistä, kuten matkustamisesta ja asumisesta.

Oppisopimuskoulutus

Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa myös oppisopimuskoulutuksena. Oppisopimuskoulutuksessa kyseessä on opinnollinen, opiskelijan osaamistarpeisiin perustuva, **määräaikainen työopimus**. Oppisopimuskoulutuksessa osaamista hankitaan pääosin työpaikalla erilaisia työtehtäviä tehden. Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta täydennetään aina tietopuolisilla opinnoilla.

Erilaisten koulutuksen järjestämismuotojen yhdistelmät

Opiskelija voi opiskelussaan hyödyntää joustavasti erilaisia koulutuksen järjestämismuotoja. Opiskelija voi yhdessä opettajan kanssa suunnitella henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa (HOPS) siten, että osa opiskelusta järjestetään oppilaitosmuotoisena koulutuksena, jonka osa työssäoppiminen on, ja osa oppisopimuskoulutuksena. Oppisopimuskoulutuksesta opiskelija voi halutessaan siirtyä takaisin oppilaitosmuotoiseen koulutukseen, kun asiasta on sovittu työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa.

Opiskelijan erilaiset mahdollisuudet hankkia osaamista työpaikalla:

- oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus;
 - ⇒ **vähintään 30 osaamispisteen laajuinen osaaminen** hankitaan työssäoppimisen kautta
 - ⇒ yli 30 osaamispisteen laajuisen osaamisen hankkiminen työssäoppien (laajennettu työssäoppiminen)
- oppisopimuskoulutus; ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta, pääosin työpaikalla tapahtuvaa koulutusta, jota täydennetään tietopuolisilla opinnoilla
- oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen erilaiset yhdistelmät
- työpaikalla järjestetty koulutus voidaan toteuttaa kotimaassa tai ulkomailla.

Työssäoppiminen voidaan suunnitella ja rytmittää monin eri tavoin opiskelijan opiskeluajalle:

- Heti opintojen alkuun suunniteltu työssäoppiminen mahdollistaa alaan tutustumisen. Opiskelijalle syntyy käsitys siitä, minkälaista osaamista tulee hankkia, jotta perustutkinnon perusteessa määritelty ammattitaito saavutetaan ja miten työssäoppiminen koulutuksen toteuttamistapana soveltuu itselle.
- Koko opiskelun ajalle suunniteltu ja säännöllisesti rytmitetty työssäoppiminen, joka liittyy oppilaitoksessa tapahtuvan opiskelun kanssa.
- Laajennettu työssäoppiminen, jolloin osaamista hankitaan useaan tutkinnon osaan työssäoppien.
- Oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta siirtyminen viimeiseksi vuodeksi oppisopimuskoulutukseen (esimerkiksi 2+1-malli).

Riittävän pitkät työssäoppisjaksot mahdollistavat sen, että opiskelija saavuttaa syvällisempää osaamista työtehtävien hallinnassa. Monipuolisten työtehtävien tekeminen mahdol-

listaa sen, että opiskelija saavuttaa riittävän laaja-alaisen osaamisen, jota perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksissa kokonaisuudessaan edellytetään.

Opiskelija voi hankkia perustutkinnon ammattitaitovaatimuksissa edellytettyä osaamista työskentelemällä koulutuksen aikana opiskeltavaan alaan liittyvissä työtehtävissä esimerkiksi viikonloppuisin ja lomilla. Näin hankittu osaaminen voidaan tunnustaa osaksi tutkintoa (katso myös 2.1 Opiskelijan valinnat työssäoppimisessa).

Koulutuksen järjestäjä päättää opetussuunnitelmassaan sen, miten työpaikalla järjestettävä koulutus toteutetaan siten, että opiskelijan yksilöllisen osaamisen hankkiminen on mahdollista toteuttaa. Opetussuunnitelman yhteisessä osassa kuvataan työpaikalla järjestettävän koulutuksen yleiset periaatteet, joita tarkennetaan tutkintokohtaisissa osissa

Lisätietoja: Opetushallituksen Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa -opas.

1.2 Osaamisen hankkiminen opiskelijan näkökulmasta

Opiskelijan motivaatio syntyy selkeistä tavoitteista ja suunnitelmista, joihin on itse voinut vaikuttaa, sekä joustavasta yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa. Osaamisperusteisten yksilöllisten opintopolkujen mahdollisuus lisää opiskelijan motivaatiota, kasvattaa itsenäisyyteen ja vastuullisuuteen sekä auttaa opiskelijaa sisäistämään oman ammatti-identiteetin ja liittymään osaksi omaa ammattikuntaansa. Opettajalla on tärkeä rooli opiskelijan valintojen ja oppimisen ohjauksessa. Opiskelijan itseohjautuvuus kehittyy vähitellen, ja opettaja voi kannustuksella ja omalla toiminnallaan ja työelämän asiantuntemuksellaan lisätä opiskelijan itsenäistä työskentelyä. Opiskelijan itsearviointitaidot ja -ohjautuvuus lisääntyvät osaamisen kasvun myötä.

Oppiminen riippuu aikaisemmasta osaamisesta, motivaatiosta sekä erilaisista opiskelu- ja työskentelytavoista, joita toteutetaan eri oppimisympäristöissä. Osaamista kertyy tavoitteellisesta opiskelusta oppilaitoksessa ja työpaikalla sekä epävirallisena oppimisena erilaisissa tilanteissa, esimerkiksi arkielämässä ja harrastuksissa. Osaamista kertyy itsenäisesti toimien, työpaikkaohjaajan ja opettajan ohjauksessa sekä vuorovaikutuksessa muiden kanssa työskennellen.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa arvioinnin kohteina ovat työprosessin hallinta, työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta, työn perustana olevan tiedon hallinta sekä elinikäisen oppimisen avaintaidot. Työn perustana olevan tiedon hallinta antaa syvällisemmän ymmärryksen sille, miten työprosessi on tarkoituksenmukaista tehdä ja mitä asioita tulee ottaa työvaiheissa ja -sisällöissä huomioon, jotta työlle asetettuihin ammattitaitovaatimuksiin päästään. Elinikäisen oppimisen avaintaidot mahdollistavat elinikäisen oppimisen ammatista ja toimialasta riippumatta.

Osaaminen syntyy opiskelijan aktiivisesta ja tavoitteellisesta toiminnasta, jossa hän aikaisempien tietorakenteidensa ja kokemustensa pohjalta käsittelee ja tulkitsee uutta opittavaa asiaa. Työssäoppimisessa opiskelija pääsee tekemään uusia työtehtäviä ja kokeilemaan erilaisia työskentelytapoja, jolloin ajattelu, kädentaidot ja reagointi harjaantuvat ja hioutuvat kokemuksen myötä. Kehittyvä ammatillinen osaaminen näkyy luontevana ja ammatillisena vuorovaikutuksena tilanteissa, jotka yllättävät tai ovat muuten haasteellisia.

2. Työssäoppimisen järjestäminen

Työssäoppiminen on aidoissa työtehtävissä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua oppimista. Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatillisen osaamisen hankkimisen kannalta riittävän pitkiä ja työtehtävien monipuolisia, jotta tavoiteltu osaaminen on mahdollista saavuttaa. Työssäoppiminen toteutetaan aina perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden mukaisesti. Tämän vuoksi koulutuksen järjestäjän tulee kiinnittää erityistä huomiota työssäoppimispaikoiksi soveltuvien työpaikkojen laatuun.

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että työpaikoilla ja opettajilla on yhtenäinen käsitys työssäoppimisen järjestämisestä, ja koulutuksen järjestäjä tarjoaa riittävästi perehdytystä ja koulutusta sekä työpaikkaohjaajille että opettajille.

2.1 Opiskelijan valinnat työssäoppimisessa

Ammatilliseen perustutkintoon sisältyvä työssäoppiminen voidaan toteuttaa opiskelijan yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden mukaan esimerkiksi seuraavin menetelmin:

- **Työssäoppimisen yksilöllinen kesto ja rytmitys.**

Työssäoppimista voidaan rytmittää opiskelijälähtöisesti eri tavoin: esimerkiksi opiskelijoilla, jotka tekevät muutoinkin alan töitä opiskelun ohessa, tai opiskelijoilla, joiden henkilökohtainen elämäntilanne ei mahdollista opiskelua muun ryhmän tahdissa.

- **Työssäoppimisen ohjaus ja ohjausmenetelmät opiskelijan yksilöllisten tarpeiden pohjalta.**

Työssäoppimisen ohjauksen määrä ja ohjauksen toteutustapa voivat vaihdella huomattavasti eri opiskelijoilla. Osaamiselle asetettujen tavoitteiden seuraaminen on helpompaa, kun ohjauksessa ja oppimisen arvioinnissa käytetään esimerkiksi mobiililaitteita ja erilaisia Internet-palveluja, kuten sosiaalista mediaa. Opiskelijoiden ohjaukseen osallistuvilla tulee olla riittävästi resursseja erilaisten opiskelijoiden ohjaamiseen.

- **Työssäoppimiselle asetettujen oppimistavoitteiden määräytyminen opiskelijan lähtökohtien mukaan.**

Työssäoppimisen tavoitteena on hankkia tarvittavaa osaamista ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin, yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin tai näihin molempiin. Opiskelija voi työtehtävien mukaan hankkia yhden tai useamman ammatillisen tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten edellyttämää osaamista työpaikalla.

- **Työssäoppiminen voi perustua tilaustöihin tai projekteihin,** joita voidaan tehdä myös yhteistyössä eri koulutusalojen kanssa.

- **Työssäoppiminen, joka perustuu yrittäjyyteen.**

Opiskelijan yksilölliset opintopolut dokumentoidaan **henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan (HOPS)**. HOPS laaditaan yhteistyössä opiskelijan ja opettajan kanssa. Myös muut henkilöt, esimerkiksi opinto-ohjaajat, osallistuvat usein tämän suunnitelman laatimiseen. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun osallistuu myös työpaikkaohjaaja. HOPS on suunnitelma, jonka suorittamiseen opiskelija sitoutuu, ja sen toteutusta seurataan suunnitelmallisesti ja sitä päivitetään tarvittaessa opiskelun edetessä.



Taulukko 1. Yhden tutkinnon osan suunnittelu opiskelijan HOPSissa

Minkäläinen työpaikka ja työtehtävät tarvitaan?	Minkäläisissä työtehtävissä osaaminen voidaan osoittaa?	Minkäläisissä työtehtävissä osaamista voidaan hankkia?
Tarvitaanko yksi vai useampi työpaikka?		
<p>Työssäoppimisen tavoite:</p> <p>Saavuttaa tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset.</p> <p>Osaaminen arvioidaan arviointikohteittain, ja osaamisen tason määrittävät arviointikriteerit T1-K3.</p>	<p>Osaamisen arviointi tutkinnon osittain:</p> <p>Arviointi oppimisen jälkeen, kun ammattitaitovaatimukset on saavutettu.</p> <p>Ammattiosaamisen näyttö, jossa osaaminen arvioidaan työpaikalla. Osaamisen arviointiin osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja(t). Ammattiosaamisen näyttö, arvioijat ja aikataulu suunnitellaan ennen työssäoppimista.</p> <p>Suunnitelman hyväksyy ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaava ammattiosaamisen toimielin.</p>	<p>Oppimisen arviointi:</p> <p>Arviointi tutkinnon osittain; työskentelyn aikana saatu suullinen tai kirjallinen palaute.</p> <p>Opiskelija arvioi omaa oppimistaan ja saa oppimisestaan palautetta työpaikkaohjaajalta ja opettajalta.</p> <p>Oppimisen arviointi suunnitellaan ennen työssäoppimista: mitä arvioidaan, miten arvioidaan, kuka arvioi ja koska arvioidaan?</p>

Opiskelijan tulee hankkia osaamista vähintään 30 osaamispisteen verran työssäoppimisen kautta. Mikäli opiskelijalla on huomattavan paljon alan työkokemusta, jonka on todettu olevan tutkinnon perusteiden ammattitaito-vaatimuksia vastaavaa, ja opiskelija on osoittanut osaamisensa ammatti-osaamisen näytöllä, voidaan laskea, että työssäoppimista on kertynyt saman verran kuin opiskelijan työssä hankkimaa osaamista on tunnustettu. Tällainen arvio tehdään aina opiskelijakohtaisesti.

Osa opiskelijoista oppii parhaiten työtä tekemällä, eikä työssäoppimiseen määriteltyä 30 osaamispisteen vähimmäismäärää tule aina vähentää työssä hankitun osaamisen tunnustamisella. Todistukseen merkitään yksilöllisesti toteutunut työssäoppimisen laajuus.

HOPSin mukaan etenevällä opiskelulla ja riittävällä opiskelijan ohjauksella varmistetaan siitä, että säästösten edellyttämä vähintään 30 osaamispisteen laajuinen osaamisen hankkiminen työssäoppimisen kautta on suoritettu ennen ammattiosaamisen näyttöjä.

Mikäli opiskelijalla on jo tutkinnon perusteiden mukainen ammattitaito olemassa, opiskelija ohjataan näyttötutkinnon suorittamiseen.

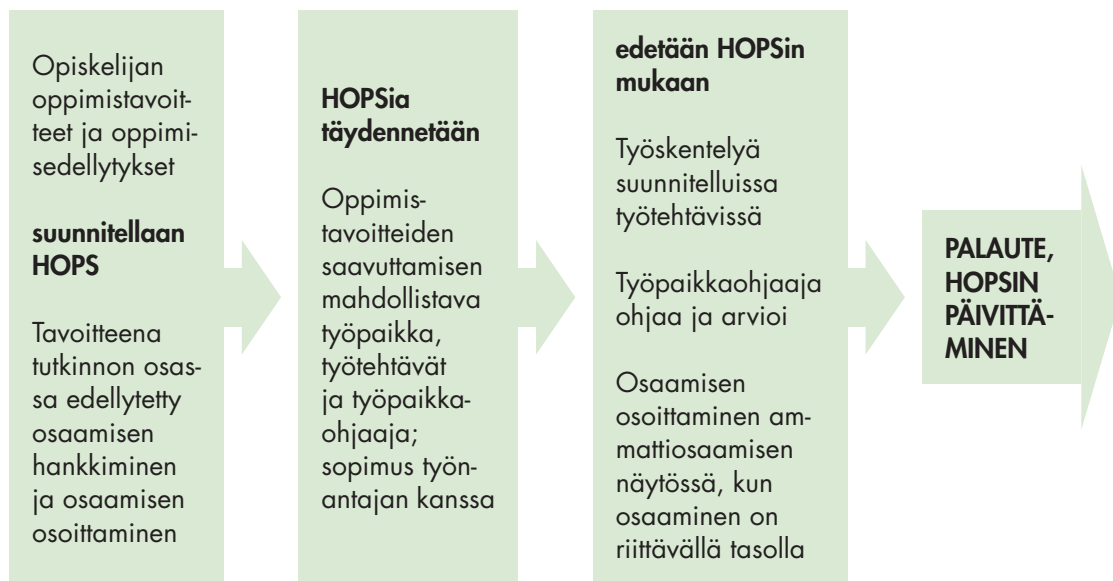
Lisätietoa: Opetushallituksen Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa -opas ja Arvioinnin opas.

2.2 Soveltuvan työpaikan löytäminen

Työelämän ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöllä varmistetaan työssäoppimisen laatu ja ajantasaisuus. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että eri yhteistyökumppaneilla on yhtenäinen käsitys työssäoppimisen osaamisen tavoitteista ja toteuttamisesta. Soveltuvalla työssäoppimispaikalla on käytettävissä riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaitoista henkilökuntaa, josta nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja. Työpaikan soveltuvuutta arvioitaessa selvitetään, minkälaisia työtehtäviä eri-ikäisten opiskelijoiden on mahdollista työpaikalla tehdä ja minkälaisia ovat kunkin opiskelijan henkilökohtaiset oppimistavoitteet.

Työssäoppimispaikan tulee olla soveltuva oppimisympäristö sekä perustutkinnon perusteiden että opiskelijan HOPSin näkökulmasta. Kun opiskeltavat työkokonaisuudet ovat riittävän laajoja, on helpompi järjestää sekä työssäoppiminen että ammattiosaamisen näytöt perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Joissakin tapauksissa opiskelijalla tulee olla mahdollisuus opiskella useammassa työpaikassa, koska useat perustutkinnot ovat ammattitaitovaatimuksiltaan laaja-alaisia eivätkä pitkälle toiminnoissaan erikoistuneet työpaikat pysty tarjoamaan riittävän monipuolisia työympäristöjä ja työtehtäviä.

On tärkeää huolehtia siitä, että opiskelija saa riittävästi ohjausta ja palautetta oppimisestaan työssäoppimisen aikana. Opettajien ja työpaikkaohjaajien joustava yhteistyö ja yhteydenpidon helpous auttaa työpaikkaohjaajia onnistumaan tehtävässään. Myös opiskelija on aktiivinen työssäoppimisensa järjestämisessä ja huolehtii omalta osaltaan siitä, että HOPSiin kirjatut asiat toteutuvat.



Kuva 1. HOPS työssäoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen perustuvat koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Sopimus voidaan tehdä, kun koulutustyöpaikalla on käytettävissä perustutkinnon perusteiden mukaista ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävää tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarvittavat työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, josta opiskelijalle nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välisessä kirjallisessa sopimuksessa sovitaan:

- työssäoppimisen kesto ja ajankohta
- osapuolten tehtävät
- työpaikalla hankittava osaaminen tutkinnon perusteiden mukaisesti eli kuvataan ne työtehtävät, jotka työpaikalla on mahdollista tehdä
- opiskelijan ohjaus, oppimisen ja osaamisen arviointi sekä osaamisen arviointiin sisältyvien ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen
- työnantajalle mahdollisesti maksettava korvaus
- kuvataan turvallisuuteen, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvät vastuut ja vakuutukset
- muut koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen liittyvät tarpeelliset seikat.

Työnantajan kanssa sovitaan opiskelijan ruokailusta työssäoppimisen aikana. Opiskelijalla on oikeus maksuttomaan ateriaan työssäoppimisen aikana, ja koulutuksen järjestäjä vastaa ruokailukustannuksista. Opiskelijoille on syytä kertoa riittävän ja terveellisen ravitsemuksen merkityksestä työssäoppimista edistävänä tekijänä.

Koulutuksen järjestäjä solmii työnantajan kanssa niin sanotun raamisopimuksen, joka voi koskea useaan eri perustutkintoon liittyvää työssäoppimisen toteuttamista. Tämän lisäksi jokaiselle opiskelijalle laaditaan oma työssäoppimisen sopimus. Tässä sopimuksessa käsitellään samat asiat kuin raamisopimuksessa, mutta opiskelijan yksilöllisten osaamistarpeiden pohjalta kuvattuina.

Opiskelija ei yleensä ole työsopimussuhteessa työnantajaan, ellei näin ole erikseen sovittu. Mikäli opiskelija ja työnantaja päättävät työssäoppimisen tapahtuvan työsopimussuhteessa, solmivat he kirjallisen työsopimuksen, joka perustuu alan työehtosopimukseen. Työsuhde vaikuttaa opiskelijalle maksettaviin opintososiaalisiin etuihin, koska opiskelijalle maksetaan palkkaa.

Työnantaja ja koulutuksen järjestäjä varmistavat sen, että opiskelijalla on edellytykset ja riittävä osaaminen tehdä työtä turvallisesti ja terveyttään vaarantamatta ja hän noudattaa työpaikan toimintaohjeita.

2.3 Työnjako työssäoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa

Koulutuksen järjestäjä vastaa ammatillisen peruskoulutuksen toteuttamistavoista, joihin työssäoppiminen oppimismenetelmänä sisältyy. Työssäoppimisen suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistuvat opiskelija, opettaja(t) ja työpaikkaohjaaja sekä mahdollisesti myös opinto-ohjaajat. Työssäoppimisen suunnittelun alussa selvitetään, mitä osaamista opiskelijalla mahdollisesti jo on, joka voidaan tunnustaa, ja mitä osaamista tulee työpaikalla vielä hankkia. Osaamisen arviointi tehdään vertaamalla opiskelijan osaamista perustutkinnon perusteissa kuvattuihin ammattitaitovaatimuksiin, arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin sekä yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin.

Koulutuksen järjestäjä vastaa:

- ammatillisen peruskoulutuksen toteuttamisesta, jonka osa työssäoppiminen on
 - ⇒ kirjallinen sopimus työnantajan kanssa työssäoppimisesta
- ja varmistaa, että työpaikalla on mahdollista saavuttaa perustutkinnon perusteissa edellytetty osaaminen
 - ⇒ työn sisältö, opetus ja ohjaus, oppimisen ja osaamisen arviointi
- opiskelijan ohjauksesta siten, että opiskelija löytää oikeaan aikaan työssäoppimispaikan, jossa voi hankkia tavoitteena olevaa osaamista
- siitä, että opiskelija opiskelee henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa mukaan
 - ⇒ HOPS on tehty ja sitä päivitetään tarvittaessa
 - ⇒ kirjallinen sopimus työnantajan kanssa työssäoppimisesta
- siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen oppimisympäristö
 - ⇒ ilmoittaa työnantajalle tämän työturvallisuusvastuusta
 - ⇒ terveydentilavaatimusten eli SORA-säädösten huomioon ottaminen
- työpaikkaohjaajien perehdyttämisestä

Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa kuvataan, miten ammatillisten tutkinnon osien sisältämä osaaminen voidaan hankkia työssäoppien. Opetussuunnitelmat laaditaan siten, että opiskelijalla on mahdollisuus laatia yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa yksilöllisiin tavoitteisiin ja valintoihin perustuva henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS) omien osaamistarpeidensa pohjalta ja opiskella yksilöllisen opintopolkunsu mukaan. Koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyöllä voidaan laajentaa opiskelijoille tarjottavia opiskelumahdollisuuksia.

Yhteisten tutkinnon osien opiskelua voidaan yhdistää ammatillisten tutkinnon osien opiskeluun työpaikalla silloin, kun se on yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden ja opiskelijan osaamistarpeiden kannalta tarkoituksenmukaista. Tällaisia osia ovat esimerkiksi kielten opinnot, työelämässä tarvittava työkyvyn ylläpitämiseen, ergonomiseen toimintaan sekä ensiapuvalmiuksiin liittyvät taidot tai muut työskentelyyn liittyvät asiat, jotka sisältyvät myös yhteisiin tutkinnon osiin.

Koulutuksen järjestäjä päättää säädösten, perustutkinnon perusteiden ja muiden määräysten pohjalta opetussuunnitelmassaan mm. opiskelijan arvioinnin yleiset periaatteet. Opiskelijan arvioinnilla ohjataan ja kannustetaan opiskelijaa ja kehitetään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin. Arvioinnilla annetaan tietoa opiskelijan osaamisesta ja varmistetaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttaminen.

Opiskelijan oppimista arvioi opetuksesta vastaava opettaja. Työssäoppimisessa opiskelijan oppimista arvioi myös työnantajan nimeämä henkilö. Opiskelijan oppimista arvioidaan riittävän usein työssäoppimisen aikana. Opiskelijan oppimista arvioidaan antamalla opiskelijalle pääasiallisesti suullista palautetta hänen edistymisestään. Opiskelijan ammatillista osaamista arvioidaan ammattiosaamisen näyttöjen perusteella sekä tarvittaessa muilla osaamisen arviointimenetelmillä. Oppimisen ja osaamisen arviointia tehdään suhteessa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin, arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin sekä yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin. Lisätietoa arvioinnista: Opetushallituksen Arvioinnin opas.

Koulutuksen järjestäjä vastaa työpaikkaohjaajien perehdyttämisestä ja kouluttamisesta. Koulutukseen liittyvää materiaalia ja malleja löytyy runsaasti Internetistä (esimerkiksi <http://www.educa-instituutti.fi/palvelut/tyopaikkaohjaajien-ja-perehdyttajien-koulutus.php>). Koulutuksessa hyödynnetään yleisesti Opetushallituksen ”Työpaikkaohjaajien koulutus” -ohjetta.

Opettajan tehtävät

Opettajan rooli ammatillisessa peruskoulutuksessa on moninainen ja perustuu laaja-alaiselle ja läheiselle työelämäyhteistyölle. Opettaja toimii yhä enemmän ohjaajana ja oppimisen mahdollistajana yhteistyössä eri opettajien ja työelämän edustajien kanssa:

- Opettaja on ammatillisen osaamisen, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin asiantuntija.
- Työssäoppimista toteutetaan entistä laajempaan, ja se koskee useampia tutkinnon osia ja useampien opettajien työelämäosaamista.
- Yhteistyötä tehdään eri opettajien ja työelämän edustajien kanssa, kun työssäoppimista suunnitellaan ja toteutetaan.
- Suunnittelu toteutetaan opettajien yhteistyönä, kun ammatillisen osaamisen hankkimista yhdistetään yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin.
- Työvaltaiset oppimismenetelmät, aidot työtehtävät erilaisissa oppimisympäristöissä monipuolistuvat ja yleistyvät.
- Ammattiosaamisen näyttöjä toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa.

- Opiskelijoita valmennetaan myös työelämän pelisääntöihin ja työturvallisuuteen.
- Tieto- ja viestintätekniikan sekä tarvittaessa simulaatiopedagogiikan erilaisia mahdollisuuksia hyödynnetään opetuksessa ja ohjauksessa.
- Opettajat osallistuvat säännöllisesti työelämäjaksoille, joihin yhdistetään usein työpaikkaohjaajien koulutusta.

Opettaja varmistaa, että työpaikalla on mahdollisuus tehdä niitä työtehtäviä, joita tekemällä opiskelija oppii perustutkinnon perusteissa määritellyt ammattitaitovaatimukset. Opettaja perehdyttää opiskelijan ja työpaikkaohjaajan perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukseen sekä arvioinnin kohteisiin ja arviointikriteereihin. Opettaja suunnittelee yhteistyössä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa työtehtävät, oppimisen ja osaamisen arvioinnin sekä ohjauksen, jotka kirjataan opiskelijan HOPSiin. Suunnittelu tehdään tutkinnon osittain. Opettaja tukee työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä ja arvioinnissa ja tarjoaa apua vastaantulevissa käytännön asioissa.

Työssäoppimiseen sisältyy erilaisia vaiheita ja tehtäviä, kuten työssäoppimisen suunnittelu, oppiminen työpaikalla erilaisia työtehtäviä tehden, opiskelijan ohjaus ja oppimisen arviointi työskentelyn aikana sekä osaamisen arviointi työpaikalla, kun tavoitteena olevat ammattitaitovaatimukset on saavutettu. Ennen työssäoppimisen aloittamista opettaja selvittää opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle heidän tehtävänsä ja vastuunsa sekä oman roolinsa työssäoppimisen toteutuksessa. Opettajalla on tärkeä rooli työssäoppimisen laadun varmistajana ja työelämäyhteistyön kehittäjänä.

Opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) mukaisesti sekä työpaikkaohjaajalta että opettajalta. Ohjaus on usein henkilökohtaista ohjausta, mutta se voi olla myös pari- tai ryhmäohjausta. Ohjausta voidaan toteuttaa osittain erilaisia tieto- ja viestintätekniisiä ratkaisuja hyödyntäen. Opettaja pitää säännöllisesti yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan ja seuraa, että oppiminen edistyy suunnitelman mukaisesti (HOPS). Tarvittaessa suunnitelmaa muokataan ja siitä sovitaan yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Opettaja varmistaa ennen ammattiosaamisen näyttöä sen, että opiskelijan osaaminen on riittävällä tasolla.

Opettaja on helposti ja joustavasti opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tavoitettavissa työssäoppimisen aikana, ja yhteydenpidon tavoista sovitaan ennen työssäoppimisen jaksoa. Tieto- ja viestintätekniikkaa, kuten mobiililaitteita ja verkko-oppimisratkaisuja, käytetään yleisesti oppimisen monipuolistamisessa ja ohjauksessa. Nämä ratkaisut laajentavat mahdollisuuksia tarjota joustavasti riittävä määrä ohjausta ja tukea sekä opiskelijalle että työpaikkaohjaajalle.

Opiskelijan tehtävät

Opiskelija osallistuu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa laatimiseen (HOPS). HOPSiin sisältyy suunnitelma työssäoppimisen ajoituksesta, oppimisen tavoitteista, työtehtävistä sekä oppimisen ja osaamisen arvioinnista. Työpaikalla opiskelija saa oppimisestaan palautetta. Kun opiskelija hallitsee tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset, opiskelija osoittaa osaamisensa ammattiosaamisen näytössä, joka toteutetaan työpaikalla.

HOPSin suunnittelu edellyttää hyvää perustutkinnon perusteiden tuntemusta. Ennen tutkinnon osien opiskelun aloittamista opiskelija arvioi yhdessä opettajan kanssa, mitä osaamista hänellä jo on, ja hakee koulutuksen järjestäjältä aikaisemmin hankkimansa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Osaaminen arvioidaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaa-

timusten pohjalta. Tässä yhteydessä opiskelija esittää selvityksen osaamisestaan. Osaamisen tunnustamisella voidaan saada tutkinnon osia kokonaan tai osittain suoritetuksi.

Koulutuksen järjestäjä kertoo opiskelijoille erilaisista vaihtoehdoista etsiä soveltuvaa työssäoppimispaikkaa. Ammatillisten tutkinnon osien opettajat tuntevat toimialueensa työpaikat ja työssäoppimismahdollisuudet. Koulutuksen järjestäjän vakiintuneet työelämäyhteydet ja koordinoitu työssäoppimispaikkojen järjestäminen tarjoavat usein erilaisia työssäoppimismahdollisuuksia. Useilla koulutuksen järjestäjällä on Internet-sivuillaan työnantajien ja työssäoppijoiden ”kohtaamispaikka”, jonka kautta sopiva työpaikka ja työssäoppija voivat löytyä. Opiskelijalla on mahdollisuus aina etsiä myös itse työssäoppimispaikkaa ja saada tarvittaessa apua ja ohjausta työnhakuun opettajalta.

Soveltuvan työpaikan löydyttyä opiskelija voi enakkoon tutustua työpaikan toimintaan, esimerkiksi asiakaskuntaan, tuotteisiin tai palveluihin, Internetistä löytyvän tiedon pohjalta. Tarkempi tutustuminen käynnistyy luonnollisesti työssäoppimisen alettua. Ennen työssäoppimisen aloittamista opiskelijan tulee hallita työn tekemiseen ja erityisesti työturvallisuuteen liittyvät perusasiat ja tietää, miten mahdollisissa vaaratilanteissa toimitaan.

Työpaikalla opiskelija perehtyy työpaikan toimintaan työnantajan opastuksella. Joillakin työpaikoilla on käytettävissä opiskelijan tai uuden työntekijän perehdytysohjelma, johon opiskelija voi osallistua. Työpaikkaohjaajan opastuksella tehdään monipuolisia työtehtäviä ja käydään oppimiseen liittyviä palaute- ja arviointikeskusteluja.

Opiskelija huolehtii omalta osaltaan siitä, että työssäoppiminen etenee siten kuin HOPSissa on suunniteltu ja että hän toimii työpaikan pelisääntöjen mukaisesti. Hän on aktiivisesti yhteydessä työpaikkaohjaajaan ja opettajaan ja esittää tarvittaessa muutosehdotuksia HOPSiinsa. Työssäoppimisen jälkeen opiskelija antaa palautetta kokemuksistaan ja mahdollisia kehittämisehdotuksia sekä työpaikkaohjaajalle että opettajalle.

Työpaikkaohjaajan tehtävät

Opettaja huolehtii siitä, että työpaikkaohjaajalla on riittävät tiedot ja taidot ohjata ja arvioida opiskelijaa työssäoppimisen aikana. Työpaikkaohjaaja tuntee opiskelijan osaamistarpeet ja työssäoppimiselle asetetut tavoitteet. Jotta opiskelija saavuttaisi tarvittavan ammattiosaamisen työssäoppien, tulee työpaikkaohjaajan olla ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä ohjaaja. Työpaikkaohjaaja on tehtäväänsä motivoitunut ja sitoutunut toimimaan koulutuksen järjestäjän ja työpaikan solmiman kirjallisen sopimuksen mukaisesti.

Työpaikkaohjaaja osallistuu työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa. Työpaikkaohjaaja tiedottaa organisaatiotaan alkavasta työssäoppimisesta ja sopii työnantajan kanssa opiskelijan organisaatioon ja työtehtäviin liittyvästä perehdytyksestä.

Opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) mukaisesti sekä työpaikkaohjaajalta että opettajalta. Ohjaus on usein henkilökohtaista ohjausta, mutta se voi olla myös pari- tai ryhmäohjausta.

On tärkeää, että työpaikkaohjaaja mahdollistaa yksilöllisten opintopolkujen ja HOPSin toteutumisen työssäoppimisessa. Koska opiskelijat ovat erilaisia oppijoita, on hyödyllistä, että työpaikkaohjaaja soveltaa erilaisia ohjaustapoja työssään. Esimerkiksi ohjaamiseen tai tietyn työtehtävän oppimiseen suunniteltu aika voi vaihdella huomattavasti eri opiskelijoilla.

Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan oppimista antamalla opiskelijalle pääosin suullista palautetta. Palaute on kannustavaa, ja se motivoi ja kehittää opiskelijaa. Opiskelijan on tärkeää tietää myös se, mitä osaamista tulee vielä hankkia, jotta tavoitteena olevat ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet saavutetaan. Opiskelijan oppimista arvioi opetukselta vastaava opettaja ja työpaikkaohjaaja. Opiskelijan itsearviointi on tärkeä osa arviointia.

Opiskelijan osaamista arvioidaan ammattiosaamisen näytössä työpaikalla, kun tavoitteena oleva osaaminen on saavutettu. Osaamisen arviointia voidaan täydentää tarpeellisilta osin oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa. Opettajat ovat työpaikkakouluttajien tukena opiskelijan arvioinnissa ja ohjauksessa.

Työssäoppimisessa, työssäoppimisen ohjauksessa, oppimisen ja osaamisen arvioinnissa hyödynnetään yhä enemmän erilaisia tieto- ja viestintätekniisiä ratkaisuja. Opettajat perehdyttävät työpaikkaohjaajat ja opiskelijat hyödyntämään näitä ratkaisuja ennen työssäoppimisen aloittamista.

2.4 Työturvallisuuden varmistaminen

Opiskelijalla on oikeus turvalliseen ja terveelliseen oppimisympäristöön. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelu on kaikissa oppimisympäristöissä turvallista ja koulutuksen järjestäjä varmistaa sen, että työpaikalla on huolehdittu säädösten edellyttämästä työturvallisuudesta.

Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta työssäoppimisessa siten, kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään, ja myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa tai muussa vastaavassa työsuhteessa työnantajaan. Koulutuksen järjestäjä ilmoittaa työnantajalle tästä turvallisuusvastuusta.

Työturvallisuuden varmistaminen voi joissain tutkinnoissa vaatia yhteistyötä opiskelijaterveydenhuollon kanssa. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan opiskelijoilta voidaan vaatia samaa rokotussuojaa kuin työpaikkojen henkilökunnalta. Kyseeseen voi tällöin tulla esimerkiksi opiskelijalle maksuttoman hepatiitti B -rokotteen antaminen ennen työssäoppimisen aloitusta. Asiasta säädetään tarkemmin sosiaali- ja terveysministeriön rokotusasetuksessa.

Ennen työssäoppimista varmistetaan siitä, että opiskelija tuntee hyvin kaikki keskeiset työturvallisuuteen liittyvät asiat, jotka liittyvät opiskelijan työtehtäviin, ja opiskelija osaa reagoida oikein poikkeavissa tilanteissa. Opiskelijan on tärkeää tietää, keneen hän voi olla yhteydessä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Myös opiskelijan vakuutusturva on syytä selvittää opiskelijalle.

Perustutkinnon perusteissa on tutkintokohtaisesti määritelty työturvallisuuteen liittyvät ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. Opetushallitus on julkaissut alakohtaisia työturvallisuusoppaita ja muuta työturvallisuuteen liittyvää materiaalia Internetissä.

Lisätietoa: http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas/tukimateriaali/linkkeja

2.5 SORA-säädökset

Tutkintokohtaisten terveydentilavaatimusten eli SORA-säädösten tavoitteena on edistää turvallisuutta koulutuksessa ja työelämässä. SORA-säädökset liittyvät tiettyjen koulutusalojen nimettyihin tutkintoihin (www.oph.fi: SORA-ohje ja määräys opiskelijan terveydentilaa koskevista vaatimuksista).

Koulutuksen järjestäjä tiedottaa tutkintoihin liittyvistä SORA-säädöksistä opiskelijoita ja työnantajia. Opiskelijaa koskevat tutkintokohtaiset terveydentilan ja toimintakyvyn vaatimukset tulee ottaa huomioon myös opiskelun aikana. Mikäli opiskelun aikana ilmenee, ettei opiskelija enää täytä terveydentilaltaan ja toimintakyvyltään opiskelijaksi ottamisen edellytyksiä, tulee koulutuksen järjestäjän ensisijaisesti pyrkiä selvittämään opiskelun esteet ja opiskelijan mahdollinen tuen tarve ja hyödyntää yksilöllisiä opetusjärjestelyjä ja henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa. Terveydentilan ja toimintakyvyn muuttumisesta koulutuksen aikana aiheutuvat käytännön ongelmat tulee voida mahdollisimman pitkälle ratkaista opiskelijalle sopivilla yksilöllisillä opiskelujärjestelyillä. Myös opintojen ohjaus, opiskelijan pedagoginen tuki ja esimerkiksi apuvälineiden käyttöön ohjaaminen voivat edistää perustutkinnon suorittamista.

Työpaikkaohjaajille selvitetään SORA-säädösten merkitys ja heidät ohjataan ottamaan yhteyttä koulutuksen järjestäjään, mikäli opiskelijan terveydentilassa tai toimintakyvyssä tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat työssä suoriutumiseen sekä potilaiden, asiakkaiden, liikenteen tai alaikäisten turvallisuuteen. Koulutuksen järjestäjä huolehtii tarvittavista toimenpiteistä ja asianosaisten tiedottamisesta säädösten ja Opetushallituksen SORA-oppaan mukaisesti.

2.6 Ennen työssäoppimisen aloittamista

Ennen työssäoppimisjaksoa on hyvä tarkentaa ja tarvittaessa päivittää opiskelijan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan (HOPS) työssäoppimisen tavoitteet ja sisällöt aika-tila-alueineen. Lisäksi voidaan tarkentaa oppimisen ja osaamisen arviointiin liittyviä asioita ja ohjauskäytäntöjä. HOPSin tarkennus tehdään opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa yhteistyönä.

Jotta työssäoppimiselle asetetut ammattitaitovaatimukset saavutetaan, huolehditaan etukäteen siitä, että työelämän edellyttämät opiskelijan ammatilliset perusvalmiudet ja työelämäosaaminen ovat riittävällä tasolla ja tukevat ammattitaitovaatimusten saavuttamista. Opiskelijan tulee myös tietää esimerkiksi noudatettava työaika ja se, miten mahdollisten poissaolojen osalta toimitaan.

Taulukko 2. Työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus

Ennen työssäoppimista	Työssäoppimisen aikana	Työssäoppimisen jälkeen
Soveltuvan työpaikan etsiminen opiskelijalle	Opiskelija perehtyy työpaikkaan, henkilöstöön, työtehtäviin, työpaikan pelisääntöihin ja työturvallisuuskäytänteisiin	Ammattiosaamisen näyttö: arviointitiedon tallentaminen opiskelijahallintojärjestelmään, tiedot todistukseen
Sopimus työnantajan kanssa, opiskelijan oppimistavoitteet lähtökohtana (tavoitteet, tehtävät, oppimisen ja osaamisen arviointi, ohjaus, yhteyshenkilöt)	Opiskelija oppii, saa riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta ja opettajalta, opiskelija saa palautetta oppimisestaan ja arvioi itse edistymistään	HOPSin tarkistaminen ja päivittäminen tarvittaessa. Opiskelija on voinut oppia työpaikalla enemmän asioita kuin mitä suunniteltiin; tunnistaminen ja tunnustaminen tarvittaessa.
HOPSin päivittäminen työssäoppimisen osalta (kirjataan tavoitteet, työtehtävät, oppimisen ja osaamisen arviointi, ohjaus, yhteyshenkilöt)	Suunnitelmallinen yhteydenpito (opiskelija – työpaikkaohjaaja – opettaja), jolla varmistetaan se, että opiskelija saavuttaa tarvittavan osaamisen työpaikalla	Työssäoppimisen palautteiden kerääminen: opiskelija, työpaikkaohjaaja, kouluttaja
Opettaja varmistaa, että opiskelijalla on riittävä ammatillinen osaaminen hankittuna ennen työssäoppimista	HOPSin päivittäminen tarvittaessa	Työssäoppimisen palautteiden hyödyntäminen koulutuksen järjestäjän kehittämistyössä
Opettaja varmistaa, että opiskelijalla on riittävät työelämätaidot	Osaamisen osoittaminen ammatiosaamisen näytössä; arviointikeskustelu, arvioinnin dokumentointi arviointisuunnitelman mukaisesti	
Opettaja varmistaa, että opiskelija ja työnantaja tietävät työturvallisuusasiat ja niihin liittyvät vastuukysymykset, SORA-säädökset on tarvittaessa otettu huomioon		
Opettaja varmistaa, että nimettyjen työpaikkaohjaajien osaaminen on riittävällä tasolla, koulutuksen järjestäjä tarjoaa tarvittaessa koulutusta työpaikkaohjaajalle		
Työpaikkaohjaaja tiedottaa työpaikalla alkavasta työssäoppimisesta		

Opiskelijan työelämätaidot

Opettaja varmistaa, että opiskelijan työelämätaidot ovat riittävällä tasolla ennen työssäoppimista. Työelämätaitoja ovat työelämässä pärjäämiseen liittyvät tiedot ja taidot. Riittävän ammatillisen perusosaamisen lisäksi tärkeitä taitoja ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot ja oman osaamisen tason realistinen ymmärtäminen sekä omaan osaamisen luottaminen erilaisissa tilanteissa. Työelämätaitoja ovat myös yrittäjämäinen ja positiivinen asenne sekä aktiivinen toimintatapa. Hyvään ammattitaitoon kuuluu luotettavuus, toisten kunnioittaminen ja auttaminen sekä joustavuus vastaantulevissa tilanteissa. Työssäoppijan asenne ja halu oppia varmistavat työssäoppimiselle asetettujen ammattitaitovaatimusten saavuttamisen.

Opettajat auttavat opiskelijaa työelämätaitojen kehittämisessä. He ovat opiskelijan tukena työssäoppimisen suunnittelussa ja valmistautumisessa työssäoppimisjaksoon, mutta myös työssäoppimisen aikana aina tarvittaessa. Työssäoppimisen jälkeen opiskelija ja opettaja keskustelevat työssäoppimisen aikana saaduista kokemuksista ja osaamistavoitteiden saavuttamisesta sekä suunnittelevat seuraavaa työssäoppimisjaksoa ja sen tavoitteita.

2.7 Työssäoppimisen aikana

Opiskelijan työssäoppiminen alkaa työpaikkaan, työntekijöihin ja työpaikan yleisiin toimintaperiaatteisiin tutustumisella. Tämän jälkeen opiskelijalle opetetaan HOPSissa suunniteltuja työtehtäviä siten, että opiskelijalla on mahdollisuus käyttää erilaisia työssä tarvittavia välineitä, materiaaleja ja työvälineitä ja että työtilanteet ovat riittävän vaihtelevia. HOPSissa suunnitellut ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet voidaan saavuttaa monin eri tavoin: työtehtävien itsenäisellä tekemisellä, erilaisissa tehtävissä avustamisella tai työnkierrolla eri työpisteissä. Tärkeää on, että työtehtävät ovat riittävän monipuolisia ammattitaitovaatimusten saavuttamiseksi.

Opiskelijan oppimista arvioidaan ohjaamalla ja kannustamalla opiskelijaa saavuttamaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset sekä kehittämällä opiskelijan itsearviointitaitoja. Oppimisesta annetaan tavallisesti suullista palautetta niin, että opiskelija tietää, mitä hän osaa ja mitä tulee vielä oppia. Oppimisen arviointi kirjataan HOPSiin ja opinto-rekisteriin.

Opiskelijan osaamista arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä ja tarvittaessa muun arvioinnin perusteella. Näytöt toteutetaan työssäoppimisjakson lopulla koulutuksen järjestäjän arviointisuunnitelman mukaisesti. Osaamisen arviointi ja arvosana kirjataan arviointilomakkeelle arvioinnin kohteittain perustutkinnon perusteiden mukaisesti. Arviointilomakkeelle kirjataan arvioinnin perustelut eli se, minkä perusteella lopullinen tutkinnon osan arvosana on annettu.

Opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja sopivat yhdessä arvioinnista ja toteuttavat arvioinnin yhteistyössä. Opiskelijan itsearviointi on olennainen osa kokonaisarviointia. On tärkeää, että arviointiin osallistuvat tuntevat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit.

Mikäli opiskelija ei ole osallistunut työssäoppimiseen suunnitellusti ja hänellä on poissaoloja, päivitetään HOPSia siten, että tavoitteena oleva osaaminen on mahdollista saavuttaa. Opiskelijan työssäoppimisjaksoa voi olla mahdollista pidentää tai opiskelija voi tehdä



muita tehtäviä, joista sovitaan opettajan kanssa. Poissaolojen merkitys arvioidaan aina opiskelijan osaamiseen suhteessa työssäoppimisjaksolle asetettuihin tavoitteisiin. Poissaolot eivät automaattisesti johda lisätehtävien teettämiseen.

Lisätietoa arvioinnista: Opetushallituksen Arvioinnin oppaasta.

2.8 Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä

Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija hankkii sen osaamisen, mitä tutkinnon perusteissa edellytetään, ja osoittaa osaamisensa ammattiosaamisen näytössä. Ammatillisissa tutkinnon osissa työelämän edellyttämä osaaminen ilmaistaan ammattitaitovaatimuksina ja arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä sekä tarvittaessa muulla tavoin. Yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden osaamisen arviointi voidaan liittää ammatillisten tutkinnon osien sisältämän osaamisen arvioinnin yhteyteen silloin, kun se on luontevaa. Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa osaamisensa työtilanteissa ja -tehtävissä työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa.

Opiskelijan osaamista arvioidaan sen jälkeen, kun hänellä on ensin ollut mahdollisuus oppia tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman tutkintokohtaiseen osaan koulutuksen järjestäjä laatii suunnitelman opiskelijan osaamisen arvioinnista, jossa kuvataan osaamisen arvioinnin toteuttaminen ja osaamisen arviointimenetelmät tutkinnon osittain.

Kaikille ammattitaitovaatimuksille ja osaamistavoitteille on laadittu arviointikriteerit asteikolla T1–H2–K3. Ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet kuvaavat, mitä asioita opiskelijan pitäisi osata, ja arviointikriteerit kuvaavat, miten asiat pitäisi osata.

Ammatilliset tutkinnon osat ja niiden ammattitaitovaatimukset on laadittu siten, että ne kattavat työelämän jonkin työkokonaisuuden. Opiskelijan tulee osoittaa osaamisensa ammattiosaamisen näytössä niin, että työtä tehdään siinä laajuudessa, että osoitettava osaaminen vastaa kattavasti tutkinnon perusteissa määrättyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteereitä. Mikäli työpaikassa ei pystytä osoittamaan kattavasti koko tutkinnon osan sisältämää osaamista, voidaan ammattiosaamisen näyttöä jatkaa toisessa työpaikassa/työkohteessa tai koulutuksen järjestäjän osoittamassa muussa paikassa niin, että osaamisen osoittamisen kattavuus varmistuu.

Työssäoppiminen on ohjattua ja arvioitua oppimisen arviointia. Oppimisvaiheen jälkeen osaaminen arvioidaan aina ammattiosaamisen näytöllä.

Lisätietoa: Opetushallituksen Arvioinnin opas.

2.9 Työssäoppimisen jälkeen

Työssäoppimisen jälkeen on hyvä tarkistaa HOPSin ajantasaisuus ja päivittää sitä tarvittaessa. Opiskelija on voinut oppia työssäoppimisjaksollaan enemmän kuin mitä tavoitteeksi oli asetettu, ja tämä otetaan HOPSin päivityksessä huomioon. Ammattiosaamisen näyttö ja arvosana kirjataan opintorekisteriin tai vastaavaan, josta tiedot ovat siirrettävissä tutkintotodistukseen. Lisätietoja: Opetushallituksen Todistusmallit 2015.

Koulutuksen järjestäjä kerää palautetta työssäoppimisen tuloksista opiskelijalta, työpaikkaohjaajalta ja opettajalta. Palautetta käytetään työssäoppimisen toteutuksen edelleen kehittämiseen.

2.10 Työssäoppiminen ulkomailla

Työssäoppiminen ulkomailla toteutetaan samojen periaatteiden mukaan kuin Suomessa. Koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välisellä kirjallisella sopimuksella sovitaan tehtävistä, työnjaosta ja opiskelijan HOPSin mukaisesta työssäoppimisesta. Sopimuksessa sovitaan myös oppimisen ja osaamisen arvioinnista ja dokumentoinnista sekä opiskelijan ohjauksesta.

Ulkomailla järjestettävän työssäoppimisen ohjauksen päävastuu on vastaanottavalla organisaatiolla, mutta koulutuksen järjestäjän tuen merkitys opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle on tärkeää. Työpaikan soveltuvuus, työpaikkaohjaajan ja arvioijien pätevyys varmistetaan ennen ulkomailla järjestettävää työssäoppimista. Opiskelija hankkii työssäoppimisen aikana itselleen osaamista HOPSinsa mukaisesti, ja HOPSia päivitetään tarvittaessa. Koulutuksen järjestäjä tunnistaa ja tunnustaa ulkomailla hankitun ja arvioidun osaamisen.

Euroopan komissio antoi jäsenmailleen suosituksen ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) -järjestelmästä kesäkuussa 2009, ja järjestelmä otetaan käyttöön Suomessa 1.8.2015 ammatillisessa peruskoulutuksessa. ECVET-järjestelmää voidaan käyttää apuna toisessa Euroopan maassa hankitun osaamisen tunnustamisessa.

Lisätietoja: http://www.oph.fi/julkaisut/2012/finecvet_suunnan_nayttajana

2.11 Työssäoppiminen erityisopetuksena

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opetus voidaan antaa erityisopetuksena, jos opiskelija oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä oppimisen ja opiskelun tukea. Erityisopetuksella tarkoitetaan opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyjä.

Erityisopetuksen tavoitteena on, että opiskelija voi saavuttaa perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. Erityisopetuksessa voidaan poiketa perustutkinnon perusteista mukauttamalla ammattitaitovaatimuksia ja osaamistavoitteita sekä osaamisen arviointia siinä määrin, kuin se on opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja valmiudet huomioon ottaen välttämätöntä. Koulutuksen järjestäjä linjaa opetussuunnitelmassa erityisopetuksen toteuttamisen tavat ja menetelmät mukaan lukien työpaikalla tapahtuvan oppimisen. Koulutuksen järjestäjän tulee ottaa huomioon mahdolliset mukauttamista koskevat erityismääräykset, jotka koskevat tiettyjä ammatillisia perustutkintoja. Tällaisia voi olla esimerkiksi tekniikan ja liikenteen alan tutkinnoissa sekä sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnossa, jossa esimerkiksi lääkehoidon osaamiskokonaisuutta ei ole mahdollista mukauttaa.

Erityisopetuksessa opiskelijalle laaditaan aina henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS), joka ohjaa myös työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. HOJKSissa määritellään, miten ja millaista tukea opiskelijalle tarjotaan, ja siihen kirjataan myös mahdollisesta mukauttamisesta tehdyt päätökset. HOJKS sisältää henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman eli HOPSin.

HOJKS laaditaan yhdessä opiskelijan kanssa, sen toteutumista seurataan ja sitä päivitetään tarvittaessa. HOJKS on ohjauksen ja oppimisen seurannan työväline opiskelijalle ja opettajalle. HOJKSiin kirjataan myös työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä asioita. Kun opiskelijan tuen tarpeesta keskustellaan työpaikkaohjaajan kanssa, on suositeltavaa, että opiskelija olisi keskustelussa mukana. On myös hyvä muistaa, että opiskelijan terveystiedot ovat salassa pidettäviä asioita. Niitä voidaan luovuttaa ainoastaan henkilöille, jotka osallistuvat opiskelijan opiskelun suunnitteluun ja toteuttamiseen ja tiedostavat tietojen salassapitovelvollisuuden.

Erityisopetusta saavalla opiskelijalla on usein opiskeluun liittyviä yksilöllisiä tuen tarpeita, joista on tärkeää sopia ennen työssäoppimisjakson alkua. Kuulo-, näkö- tai liikuntavamma saattavat edellyttää apuvälineitä ja muutoksia työskentely-ympäristössä. Opiskelija, jolla on lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyviä ongelmia, saattaa tarvita tukea kirjallisten ohjeiden tulkitsemisessa. Jos opiskelijalla on hahmottamiseen, keskittymiseen tai ymmärtämiseen liittyviä pulmia, on hyvä miettiä työskentelytavat ja -ympäristöt, joissa pulmat vähiten haittaavat. Tärkeää on kuitenkin pitää huoli siitä, että ylimääräisiä järjestelyjä tehdään mahdollisimman vähän, jotta työssäoppimisjakso olisi kaikkia osapuolia tyydyttävä.

Mikäli opiskelijan ammattitaitovaatimuksia ja osaamisen arviointia on mukautettu, mukauttamisen periaatteita toteutetaan myös työpaikalla. Opettaja ja työpaikkaohjaaja määrittelevät opiskelijalle mukautetut ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit, joiden mukaan työpaikalla toteutetaan työssäoppimista. Tarvittaessa vahvistetaan ohjausta esimerkiksi opettajan tiheämmällä seurannalla ja opetuksen ohjaajan mukanaololla, tai joissakin tapauksissa henkilökohtainen avustaja on mukana työssäoppimisjaksolla. Työssäoppiminen voidaan poikkeuksellisesti järjestää myös oppilaitoksessa, työpajalla tai muussa erilaisen oppijan oppimisen edellytyksiä vastaavassa ympäristössä.

2.12 Valmentava koulutus

Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan koulutuksen (60 osp) tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiuksia hakeutua ammatilliseen peruskoulutukseen sekä vahvistaa opiskelijan edellytyksiä suorittaa ammatillinen perustutkinto. Koulutus toteutetaan opiskelijan yksilöllisistä tarpeista ja tavoitteista lähtien HOPSissa suunnitellun mukaisesti. Opetushallituksen määräämissä valmentavan koulutuksen perusteissa on määritelty koulutuksen osat ja osaamistavoitteet sekä osaamisen arviointi. Koulutuksessa on yksi pakollinen osa ja useita valinnaisia osia, joista opiskelija valitsee oman suunnitelmansa mukaisesti itseään parhaiten hyödyttävät osat ja niiden laajuudet.

Kaikille pakollisen koulutuksen osan **Ammatilliseen koulutukseen orientoituminen ja työelämän perusvalmiuksien hankkiminen** tavoite on, että opiskelija on selvillä kiinnostuksen kohteistaan sekä valmiuksistaan ja mahdollisista esteistään suhteessa koulutukseen ja työelämään. Opiskelija hankkii tietoa koulutuksista, käytännön työelämästä ja ammasteista. Hän oppii tekemään ammatinvalintaa, koulutusta ja elämänuraa koskevia valintoja ja ratkaisuja sekä hyödyntämään saamaansa palautetta. Hän valmistautuu opiskelemaan ammatillisessa tutkintotavoitteisessa koulutuksessa sekä suorittamaan ammatillisen perustutkinnon joko oppilaitosmuotoisena ammatillisena peruskoulutuksena tai oppisopimuskoulutuksena.

Koulutuksen valinnaisessa osassa **Työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautuminen** opiskelija syventää tietoa käytännön työelämästä ja itselleen sopivista ammasteista. Opiskelija selkiyttää ja vahvistaa henkilökohtaisia valmiuksiaan toimia eri ammasteissa, työelämässä ja työssäoppimisessa työpaikoilla. Hän hankkii kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta eräänä mahdollisena koulutusvaihtoehtona.

Oppisopimuskoulutukseen valmentautuvat opiskelijat voivat suorittaa henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti koulutuksen osien vaihtoehtoista itselleen sopivat (yhteensä vähintään 30 osp). Oppisopimuskoulutukseen valmentautuvalla opiskelijalla on mahdollisuus missä vaiheessa tahansa valmentavaa koulutusta siirtyä oppisopimuskoulutuksena järjestettävään tutkintotavoitteiseen ammatilliseen peruskoulutukseen, kun hän löytää sopivan oppisopimuspaikan.

Myös **Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa** (60 osp), joka toteutetaan kokonaan erityisopetuksena, on työssäoppimiseen valmentautumiseen rinnastettavaa toimintaa. Tähän koulutukseen kuuluu keskeisenä osana Työelämään valmentautuminen, jonka tavoitteena on, että opiskelija hankkii työelämävalmiuksia tutustumalla erilaisiin työtehtäviin ja löytää omien edellytystensä mukaisia tapoja tehdä työtä sekä soveltuvan työpaikan. Opiskelija työskentelee mahdollisimman aidossa työympäristössä valmentautuen työtehtävien suorittamiseen ja työelämään.

Lisätietoja: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/valmistavat_ja_valmentavat_koulutukset

3. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen **määrä-
aikaiseen työsopimukseen (oppisopimus)**. Oppisopimus voidaan tehdä, jos työnantaja ja koulutuksen järjestäjä ovat sopineet säädetyllä tavalla oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, joka toteutetaan työpaikkakouluttajan ohjauksessa, ja se perustuu opiskelijan todettuun osaamistarpeeseen. Tietopuoliset opinnot täydentävät työpaikalla järjestettävää koulutusta. Oppisopimuksen voi solmia vähintään 15-vuotias opiskelija. Oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä on päätoiminen opiskelu, joka tarkoittaa keskimäärin vähintään 4,5 osaamispisteen laajuisia opintoja opiskelukuukautta kohti.

Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa opiskelija sitoutuu vastiketta vastaan tekemään työtä työnantajalle tämän johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena. Oppisopimuskoulutuksen henkilökohtaisen opiskeluohjelman suunnittelu alkaa sillä, että selvitetään, mitä osaamista opiskelijalla mahdollisesti jo on, joka voidaan tunnustaa. Osaamisen arviointi tehdään vertaamalla opiskelijan osaamista tutkinnon perusteissa kuvattuihin ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. Puuttuva osaaminen hankitaan oppisopimuskoulutuksessa. Koska oppisopimus on määräaikainen työsopimus, sovelletaan siinä työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä joitain poikkeuksia lukuun ottamatta.

Oppisopimuskoulutus voi myös perustua virkamiehen oppisopimukseen, jolloin työntekijä on virkasuhteessa työnantajaan. Myös yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta. Yrittäjän oppisopimuskoulutus ei perustu työsopimukseen, ja ohjauksesta vastaa toinen yrittäjä.

Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta oppisopimuskoulutuksessa siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään. Koulutuksen järjestäjä ilmoittaa työnantajalle tästä turvallisuusvastuusta. Koska oppisopimuskoulutus on luonteeltaan määräaikainen työsuhde, ei siinä tehdä erillistä opiskelijaksi ottamista koskevaa päätöstä eikä siten voida soveltaa opiskelijaksi hakeutuvan terveydentilaa eikä opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista koskevia SORA-säädöksiä. Koulutuksen järjestäjä tiedottaa tutkintoihin liittyvistä terveydentilavaatimuksista ennen oppisopimuksen solmimista.

Koulutuksen järjestäjä, jolla on opetus- ja kulttuuriministeriön antama ammatillisen peruskoulutuksen järjestämislupa, voi toimia itse oppisopimuskoulutuksen järjestäjänä tai tehdä yhteistyötä toisen koulutuksen järjestäjän kanssa. Jos oppisopimuskoulutusta toteutetaan yhteistyössä toisen koulutuksen järjestäjän kanssa, käytännön toimenpiteistä sovitaan kirjallisesti osapuolten kesken. Koulutuksen järjestäjä, joka on sopinut oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä työnantajan ja opiskelijan kanssa, vastaa kuitenkin aina oppisopimuskoulutuksesta kokonaisuudessaan, eikä tätä vastuuta voi siirtää muille toimijoille.

Opiskelijan siirtyessä samalla koulutuksen järjestäjällä koulutuksen järjestämismuodosta toiseen, opiskelija ei eroa oppilaitoksesta, vaan hänen opiskelunsa jatkuu. Koulutuksen järjestämismuodon muuttuminen tulee ottaa huomioon Opetushallituksen tiedonkeruussa, joten opiskelijahallintajärjestelmän tietojen ajantasaisuudesta on tärkeää huolehtia. Tietojen ajantasaisuus voi liittyä koulutuksen järjestämismuodon vaihtumiseen ja oppisopimusajan muutoksiin, jos opiskelija esimerkiksi suorittaa tutkinnon suunniteltua nopeammin.



Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle laaditaan aina **henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka perustuu opiskelijan todettuun osaamistarpeeseen**. Henkilökohtainen opiskeluohjelma tehdään ja se liitetään oppisopimukseen **ennen kuin oppisopimus allekirjoitetaan**, jotta sopijaosapuolet tietävät, mihin sitoutuvat. Työpaikalla opiskelijan ohjauksesta ja arvioinnista vastaa **työpaikkakouluttaja**.

Tässä luvussa kuvattu oppisopimuskoulutus on ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta, jolloin oppisopimuskoulutukseen sisältyy ammatillisten tutkinnon osien, yhteisten tutkinnon osien ja vapaasti valittavien tutkinnon osien suorittaminen perustutkinnon perusteiden mukaisesti.

Opiskelija voi tutustua oppisopimuskoulutukseen osana valmentavaa koulutusta (katso kohta 2.12 Valmentava koulutus). Oppisopimuskoulutukseen valmentautuvalla opiskelijalla on mahdollisuus missä vaiheessa tahansa valmentavaa koulutusta siirtyä oppisopimusmuotoiseen tutkintotavoitteiseen ammatilliseen koulutukseen, kun hän löytää sopivan oppisopimuspaikan.

Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan aina työpaikalla toteutettavan koulutuksen järjestämisestä **koulutuskorvausta**, josta koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat ennen oppisopimuksen hyväksymistä. Yrittäjän oppisopimuskoulutuksessa voidaan poiketa koulutuskorvauksen maksamisesta.

Oppisopimuskoulutuksen säädöksissä henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) sijaan käytetään käsitettä henkilökohtainen opiskeluohjelma ja työpaikkaohjaajaa kutsutaan työpaikkakouluttajaksi.

Lisätietoa: Opetushallituksen Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa -opas ja Arvioinnin opas.

3.1 Oppisopimuskoulutuksen edellytykset

Arvioidessa oppisopimuskoulutuksen soveltuvuutta opiskelijalle selvitetään opiskelijan osaamistarpeet sekä se, minkälaisia työtehtäviä työpaikalla voidaan tehdä. Työtehtävien soveltuvuus arvioidaan perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden pohjalta. Soveltuvalla koulutustyöpaikalla on käytettävissä riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaitoista henkilökuntaa. Koska pääosa opiskelusta järjestetään työpaikalla, tulee työpaikalla olla mahdollisuus tehdä monipuolisia työtehtäviä työpaikkakouluttajan ohjauksessa. Oppisopimuskoulutus on vaativa koulutusmuoto ja siksi se edellyttää opiskelijalta itsenäistä ja aktiivista työskentelytapaa.

Oppisopimuskoulutus edellyttää sekä työnantajan että opiskelijan sitoutumista koulutukseen. Tällöin työnantajalla on mahdollisuus tarjota monipuolisten työtehtävien lisäksi ammattitaitoinen työpaikkakouluttaja, jolla on riittävästi aikaa ja osaamista opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. Oppisopimuskoulutukseen sisältyy aina täydentäviä tietopuolisia opintoja, ja opiskelijalla tulee olla mahdollisuus osallistua myös tähän. Opiskelija sitoutuu opiskelemaan sekä työpaikalla että tietopuolisessa koulutuksessa siten kuin henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa on suunniteltu.

Jotta opiskelija, työnantaja ja työpaikkakouluttaja voivat osallistua oppisopimuskoulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa, tulee heidät perehdyttää tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin, arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin. Koulutuksen järjestäjä huolehtii myös siitä, että työpaikkakouluttaja perehdytetään opiskelijan ohjaukseen sekä oppimisen että osaamisen arviointiin.

Perehdyttämisessä suositellaan käytettäväksi Opetushallituksen ”Työpaikkaohjaajien koulutus” -ohjetta.

3.2 Oppisopimus ja henkilökohtainen opiskeluohjelma

Oppisopimuksesta tulee käydä ilmi sopimuksen voimassaoloaika, koeajan pituus, tutkinto, joka oppisopimuskoulutuksena suoritetaan tai johon oppisopimuskoulutus valmistaa. Oppisopimuksessa tulee olla mainittuina palkkauksen perusteet ja euromääräinen palkka.

Oppisopimuskoulutuksen sisältö ja tavoitteet suunnitellaan opiskelijan henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan, ja sen laativat yhdessä opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä. Henkilökohtainen opiskeluohjelma liitetään oppisopimukseen **ennen kuin oppisopimus hyväksytään**.

Henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan kirjataan:

- 1) suoritettava tutkinto, noudatettava tutkinnon peruste sekä tutkinnon laajuus tai muun kuin tutkintotavoitteisen koulutuksen tavoitteet
- 2) keskeiset työtehtävät
- 3) koulutukseen sisältyvä tietopuolinen opetus
- 4) tietopuolisten opintojen ajoittuminen koulutusajalle
- 5) vastuulliset kouluttajat
- 6) muut opintojen järjestämisen kannalta tarpeelliset seikat, mm. osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen, oppimisen arviointi, osaamisen arviointi eli ammattiosaamisen näytöt. Lisäksi sovitaan ohjauksesta.

Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa on otettava huomioon ja luettava hyväksi opiskelijan aikaisempi koulutus ja työkokemus eli koulutuksen sisältö suunnitellaan kunkin opiskelijan yksilöllisten osaamistarpeiden ja tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden pohjalta. Aikaisemmin hankittu osaaminen otetaan huomioon oppisopimuksen sisältöä ja kestoä määriteltäessä. Oppisopimus, johon on liitetty opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, allekirjoitetaan kolmena kappaleena.

Opettajat hyödyntävät tarvittaessa alan asiantuntijoita opiskelijan lähtötason arvioinnissa, osaamisen tunnustamisessa ja tunnustamisessa sekä henkilökohtaisen opiskeluohjelman sisällön suunnittelussa. Mikäli opiskelijalla on jo tutkinnon perusteiden mukainen osaaminen, ei oppisopimusta solmita, vaan opiskelija ohjataan näyttötutkinnon suorittamiseen. Jos opiskelijalla on vähäisiä oppimistavoitteita, on muu kuin oppisopimuskoulutus taroituksenmukainen koulutusvaihtoehto.

Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa kuvataan opiskeltavat työtehtävät riittävän tarkasti tutkinnon osittain, jotta voidaan varmistua siitä, että työpaikalla voidaan saavuttaa tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset työtä tehden. Lisäksi opiskeluohjelmassa kuvataan tietopuolisen opetuksen sisältö tutkinnon osittain sekä opetuksen ajoittuminen oppisopimusajalle. Tietopuoliset opinnot toteutetaan siten, että ne tukevat työssäoppimista ja että ne yhdessä työpaikalla järjestettävän koulutuksen kanssa muodostavat johdonmukaisen kokonaisuuden.

Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan toteutettavaksi oppisopimuskoulutuksen aikana. Henkilökohtaisen opiskeluohjelman tulee olla kuvattu siten, että se ohjaa opiskelijan opiskelua työpaikalla ja tietopuolisessa koulutuksessa. Oppimisen arviointi perustuu opiskelijan henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan ja perustutkinnon perusteissa määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin.

3.3 Oppisopimuskoulutuksen toteutus, arviointi ja seuranta

Koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja huolehtii siitä, että opiskelijan oppimista arvioidaan riittävän usein sekä työpaikalla että tietopuolisessa opetuksessa. Arviointi perustuu perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. Tietopuolisten opintojen oppimista arvioi opetuksesta vastaava henkilö, ja työpaikalla oppimista arvioi työnantajan nimeämä henkilö, yleensä työpaikkakouluttaja. Kun perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset on saavutettu, opiskelija osoittaa osaamisensa ammattiosaamisen näytössä joustavasti oppisopimusaikana. (Katso myös 2.8 Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä.)

Jos toinen koulutusorganisaatio järjestää tietopuolisen opetuksen, huolehtii vastuullinen koulutuksen järjestäjä (oppisopimuksen sopijaosapuoli) siitä, että ostetun tietopuolisen opetuksen sisältö ja ajoitus tukevat työpaikalla toteutettavaa oppimista. Koulutuksen järjestäjän, työpaikkakouluttajan ja tietopuolisten opintojen järjestäjän yhteistyöllä varmistetaan ammattiosaamisen näyttöihin osallistuminen ja tutkinnon perusteen ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttaminen.

Opiskelijan henkilökohtaista opiskeluohjelmaa päivitetään tarvittaessa. Oppisopimusaikaa lyhennetään tai pidennetään, mikäli koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin pääseminen edellyttää sitä ja siitä on yhdessä sovittu. Oppisopimus voidaan myös keskeyttää määräajaksi esimerkiksi äitiysloman tai varusmiespalvelun vuoksi. Muutokset dokumentoidaan ja päivätään, ja sopijaosapuolet hyväksyvät muutokset allekirjoituksillaan.

Jos työnantaja vaihtuu oppisopimusaikana, oppisopimus puretaan. Mikäli opiskelija, koulutuksen järjestäjä ja uusi työnantaja sopivat oppisopimuskoulutuksesta ja solmivat oppisopimuksen, otetaan uuteen oppisopimukseen liitettävässä henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa huomioon edellisen oppisopimuskoulutuksen aikana hankittu osaaminen, joka tunnustetaan osaksi tutkinnon suorittamista. Lisäksi henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa otetaan huomioon minkälaisia työtehtäviä uuden työnantajan palveluksessa on mahdollista tehdä. Puretun oppisopimuksen liitteenä ollutta henkilökohtaista opiskeluohjelmaa ei kopioida sellaisenaan uuden oppisopimuksen liitteeksi.

Lisätietoa: Opetushallituksen Arvioinnin opas.

3.4 Oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistäminen

Jos opiskelija siirtyy koulutuksen järjestämismuodosta toiseen, opiskelu suunnitellaan, dokumentoidaan ja toteutetaan samalla tavalla kuin muutoinkin järjestettäessä koulutusta oppilaitosmuotoisena ammatillisena peruskoulutuksena tai oppisopimuskoulutuksena.

Opiskelijan siirtyessä oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen opiskelijan osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Opiskelu suunnitellaan tältä pohjalta henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan ennen oppisopimuksen allekirjoittamista ja oppisopimuskoulutuksen aloittamista. Oppisopimuskoulutuksen eli opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman sisällöksi jää niiden ammattitaitovaatimusten saavuttaminen, joihin opiskelijan on vielä hankittava osaamista, jotta ammatillinen perustutkinto saadaan suoritettua.

3.5 Oppisopimuskoulutus usean eri työnantajan kanssa

Opiskelijalle voidaan solmia useampia oppisopimuksia eri työnantajien kanssa, jos se on tutkinnon suorittamisen kannalta tarkoituksenmukaista. Tällöin uusi oppisopimus solmitaan uuden työnantajan kanssa silloin, kun edellinen oppisopimus on päättynyt. Uuden työnantajan kanssa tehtävässä oppisopimuksessa ja sen liitteenä olevassa henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa on tunnistettava ja tunnustettava aikaisemmin hankittu osaaminen eli edellisen oppisopimuskoulutuksen aikana saavutettu osaaminen. Oppisopimuksessa kuvataan se, onko opiskelijan tavoitteena koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävä oppisopimuskoulutus, joka toteutetaan useamman työnantajan toimesta, vai ainoastaan yhden tutkinnon osan suorittamiseen johtava oppisopimuskoulutus.

Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus on mahdollista toteuttaa siten, että oppisopimus tehdään yhden ns. päätyönantajan kanssa. Päätyönantaja toimii työnantajaa edustavana sopijaosapuolena, jota koskee koko tutkinnon tai kaikkia tavoitteena olevien tutkinnon osien suorittaminen ja joka ”siirtää” opiskelijan opiskelemaan tutkinnon osaa tai osia toiselle työnantajalle tai työnantajille käyttäjäyrityksiin (niin sanottu monityönantajainen oppisopimuskoulutus). Oppisopimus tehdään päätyönantajan, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan kanssa. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta, ohjauksesta sekä valvonnasta kokonaisuudessaan. Päätyönantaja vastaa henkilökohtaisen opiskeluohjelman toteutumisesta työpaikoilla. Siirto edellyttää opiskelijan suostumuksen lisäksi koulutuksen järjestäjän vahvistusta.

Eri työnantajien kanssa toteutettu oppisopimuskoulutus edellyttää koulutuksen järjestäjältä keskimääräistä enemmän aikaa ja resursseja koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Tämä johtuu siitä, että koulutuksen järjestäjä huolehtii ja vastaa siitä, että kaikilla oppisopimuskoulutukseen osallistuvilla työpaikoilla, joita tässä tapauksessa on useita, on riittävä tutkinnon perusteiden tuntemus sekä opiskelijan ohjaamisen ja arvioinnin osaaminen, jotta koulutus voidaan toteuttaa opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti. Koulutuksen toteuttaminen edellyttää suunnitelmallista yhteydenpitoa ja seurantaa eri toimijoiden kesken, johon tulee myös varata riittävästi resursseja.

3.6 Työnantajalle maksettava koulutuskorvaus ja palkkatuki

Koulutuksen järjestäjä maksaa oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle koulutuskorvausta, koska työpaikalla koulutuksesta ja arvioinnista syntyy työnantajalle kustannuksia. Koulutuskorvauksen määrään vaikuttaa koulutusala, suoritettava tutkinto, opiskelijan osaamistarpeet ja opintojen vaihe. Koulutuskorvausta voidaan maksaa yrittäjän oppisopimuksessa silloin, kun oppisopimusopiskelijan ohjaajana on toinen yritys. Koulutuskorvauksen suuruutta ei ole säädelty, vaan se on oppisopimuskohtaisesti sovittavissa työnantajan ja koulutuksen järjestäjän välillä.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea oppisopimusopiskelijan palkkauskustannuksiin. Sitä voivat saada kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, mm. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet sekä sosiaaliset yritykset. Tuen määrään vaikuttavat työnhakijaan ja työnantajaan liittyvät tekijät. Tarkempia tietoja saa työ- ja elinkeinotoimistoista.

3.7 Opiskelijalle maksettava palkka ja muut mahdolliset korvaukset

Oppisopimuksen voimassaoloajalta maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja euromääräisestä palkasta tulee sopia oppisopimusta solmittaessa. Joillakin toimialoilla on työehtosopimuksissa sovittu erikseen oppisopimusopiskelijoiden ja harjoittelijoiden palkkauksesta. Monilla aloilla palkkataso nousee ammattitaidon kehittymisen myötä. Koulutuksen järjestäjä maksaa opiskelijalle tietopuolisen opetuksen ajalta päivärahaa, mikäli työnantaja ei maksa tältä ajalta palkkaa. Lisäksi opiskelijalle voidaan maksaa majoitus- ja matkakorvauksia.

4. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittäminen


Työssäoppimisen kehittäminen perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen suunnitelmalliseen ja pitkäjänteiseen yhteistyöhön. Palautetta yhteistyöstä kerätään opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta, opettajilta ja muilta asiantuntijoilta ja sitä hyödynnetään työssäoppimisen tulevissa toteutuksissa.

Työssäoppimisen toteutustavat ovat monipuolistuneet viime vuosien aikana. Opiskelijat opiskelevat henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien mukaan ja opiskelun suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnetään erilaisia tieto- ja viestintätekniikan sovelluksia. Riittävällä yksilö- ja ryhmäohjauksella opettajat varmistavat perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten saavuttamisen työssäoppimisen aikana.

Opiskelija odottaa työpaikkaohjaajalta ja opettajilta ”vierellä kulkemista”, kuuntelua ja keskustelua. Opiskelijan ammatti-identiteetin vahvistaminen on tärkeää. Itseluottamus rakentuu monipuolisista käytännön kokemuksista ja tässä työpaikoilla on tärkeä rooli. Erilaiset opiskelijat ja heidän erilaiset osaamistarpeet otetaan koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa huomioon. Opiskelijan oppimisen aikainen tuen tarve vaihtelee ja osaamista voidaan hankkia nopeammin tai hitaammin edeten, erilaisissa oppimisympäristöissä opiskellen. Yhtä oikeaa työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteuttamistapaa ei ole. Koulutuksen toteuttamistavat monipuolistuvat ja kehittyvät edelleen ja hyvät käytännöt voidaan ottaa toimintatavoiksi sen mukaan, miten ne palvelevat erilaisten opiskelijoiden tarpeita.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittämiseen liittyviä hankkeita on toteutettu runsaasti viime vuosien aikana. Hankkeista on saatu paljon hyviä kokemuksia ja malleja, jotka liittyvät esimerkiksi työpaikkaohjaajien koulutukseen, tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämiseen työssäoppimisessa sekä opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen toteuttamiseen. Hyviä oppimistuloksia on saatu, kun erilaisia koulutuksen järjestämismuotoja, kuten oppilaitosmuotoista koulutusta ja oppisopimuskoulutusta, on yhdistetty. Koulutuksen järjestäjä voi hyödyntää näitä malleja omassa toiminnassaan huolehtien kuitenkin siitä, että käytetyt mallit ja toimintatavat ovat ammatillisen peruskoulutuksen säädösten ja määräysten mukaisia. Hanketuloksia esitellään erilaisilla koulutuksen järjestäjien Internet-sivustoilla ja esimerkiksi Opetushallituksen Hyvät käytännöt -sivustolla.

Yhteistyön kehittäminen koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen välillä perustuu yhteiseen näkemykseen tulevaisuuden osaamistarpeista ja niiden saavuttamisesta. Laaja-alainen alueellinen yhteistyö tarjoaa mahdollisuuden monipuolisempaan koulutuksen toteuttamiseen ja edesauttaa opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista. Opiskelijan kannalta onnistuneet työssäoppimisen kokemukset voivat toimia myös onnistuneina työhön rekrytoinnin välineinä tutkinnon suorittamisen jälkeen.



Verkojulkaisu
ISBN 978-952-13-6137-1
ISSN 1798-8969