



AMMATTITAITOA
YHDESSÄ

AMMATTIIN OPIKSELEVIENT OHJAAMINEN TYÖPAIKALLA

Opas työpaikkaohjaajille
ja henkilöstön edustajille

TSL Kiipula*



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Johdanto

Ammatillinen koulutus uudistui vuoden 2018 alussa. Uudistuksessa koulutuksessa ei tehdä enää eroa nuorten koulutuksen ja aikuiskoulutuksen välillä.

Ammatillisessa koulutuksessa voi suorittaa perus-, ammat- ja erikoisammattitutkin- toja. Opiskelija voi opiskella koko tutkinnon tai tutkinnon osia omien tarpeidensa mukaan. Opiskelu perustuu aina henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitel- maan eli HOKSiin. Opiskelijan HOKSissa määritellään, mitkä osat opinnoista hän suorittaa oppilaitok- sessa ja mitkä työpaikalla.

Työpaikalla järjestettävän koulutuk- sen ydinajatus on, että työpaikalla opitaan kaikki asiat, jotka siellä on tarkoituksenmukaista oppia. Eri aloilla ja työpaikoilla tämä tar- koittaa erilaisia ratkaisuja, joista koulutuksen järjestäjät ja työnan- tajat sopivat keskenään. Tärkeää on sopia muun muassa siitä, mitä opiskelijan on osattava ennen kuin hän tulee työpaikalle koulutus- tai oppisopimusjaksolle.

Tämä opas käsittelee ammattiin opiskelevien ohjaamista työpaikal- la. Työpaikalla on tärkeää tietää työelämässä oppimiseen liittyvät tavoitteet, vastuut ja roolit, tun- tea koulutus- ja oppisopimukseen liittyvät käytännöt sekä huolehtia opiskelijan perehdytyksestä ja oi- keusturvasta. Opas tarjoaa työpai- kalle tukea, jotta oppiminen olisi sujuvaa, tavoitteellista ja lainmu- kaista. Huomaa, että oppaassa käy- tetään termiä **luottamushenkilö**, kun viitataan **luottamusmiehen** ja **työsuojeluvaltuutetun** tehtävään.

Opas on toteutettu osana Euroo- pan sosiaalirahaston rahoittamaa Ammattitaitoa yhdessä -hanketta (2018–2020). Hankkeen pääto- teuttaja on Työväen Sivistysliitto TSL, ja osatoteuttajia ovat Kiipulan ammattiopisto, Työterveyslaitos, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Palvelualojen ammattiliitto PAM sekä Teollisuusliitto. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK on mukana yhteistyössä ja tukee hankkeen toteutusta.

1. Työelämässä oppimisen tavoitteet ja vastuut

Laki ammatillisesta koulutuksesta

sisältää tavoitteita, joiden tulisi toteutua myös työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa.

Lain tavoitteet ovat

1. väestön osaamisen kohottaminen ja ylläpitäminen
2. mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen
3. työllisyyden edistäminen
4. opiskelijan kehittyminen hyväksi, tasapainoiseksi ja sivistyneeksi yhteiskunnan jäseneksi.

Kaikkea opiskeluun liittyvää säätelee opiskelijan kanssa laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS.

Opettaja ja työpaikan edustaja kirjaavat HOKSiin, millaista osaamista opiskelija hankkii ja mitä tutkinnon osia hän suorittaa työpaikalla.

Opiskelija etsii usein itse sopivan koulutus- tai oppisopimuspaikan. Koulutuksen järjestäjä hyväksyy työpaikan, jos se soveltuu oppimisympäristöksi ja opiskelijan HOKSiin kirjattuihin tavoitteisiin. Alueen työpaikat hyvin tunteva opettaja osaa myös ohjata opiskelijoita sopivaan työpaikkaan koulutus- tai oppisopimusjaksolle. Etenkin osaajapulasta kärsiville organisaatioille tämä on tärkeää.





Työpaikkaohjaajan tehtävä on raportoida opettajalle osaamisen kertymisestä ja koulutussopimuksen noudattamisesta.

Kun opiskelija tulee työpaikalle koulutettavaksi, hänellä on oltava **allekirjoitettu** koulutus- tai oppisopimus.

Päävastuu työpaikalla järjestetävistä koulutuksesta on aina koulutuksen järjestäjällä, jota edustavat sopimuksen allekirjoittaja sekä sopimuksessa nimetty **vastuupettaja**. Työnantajan on puolestaan nimettävä opiskelijalle **vastuullinen työpaikkaohjaaja**.

Työnantaja ja koulutuksen järjestäjä huolehtivat yhteistyössä siitä, että opiskelijan on mahdollista päästä HOKSin tavoitteisiin.

Opettaja huolehtii sopimusten tekemisestä ja siitä, että työpaikkaohjaaja saa tarvittavan perehdytyksen. Opettaja valvoo myös koulutus- ja oppisopimuksen noudattamista.

Työpaikkaohjaajan tehtävä on raportoida opettajalle osaamisen kertymisestä ja koulutussopimuksen noudattamisesta. Opettaja ja työpaikkaohjaaja varmistavat yhteistyössä, että opiskelija tekee vain ja ainoastaan niitä työtehtäviä, joita sopimukseen on kirjattu.

Opettaja on myös vastuussa osaamisen arvioinnista. Arviointi tehdään pääsääntöisesti aidoissa työympäristöissä yhdessä työpaikan edustajan kanssa.

Opiskelun perustana on HOKS

HOKS on lyhenne sanoista opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Suunnitelman laadintaa kutsutaan opintojen henkilökohtaistamiseksi. Henkilökohtaistaminen mahdollistaa yksilölliset ja joustavat opintopolut sekä niitä tukevan ohjauksen ja tuen suunnittelun.

- HOKS laaditaan heti opintojen alussa.
- Suunnitelman laatii yleensä opettaja yhdessä opiskelijan kanssa.
- Työnantajan edustaja osallistuu HOKSin laadintaan niiltä osin kuin suunnitelma koskee työpaikalla järjestettävää koulutusta.
- Työtehtävät on suunniteltava niin, että opiskelijan on mahdollista oppia tutkinnossa vaadittavat asiat.
- Suunnitelmaan kirjataan, mihin tutkinnon osaan työpaikalla järjestettävä koulutus kuuluu.
- Suunnitelmaan kirjataan myös työpaikalla järjestettävän koulutuksen tavoitteet ja sisällöt sekä näyttö eli osaamisen osoittaminen työpaikalla.
- HOKSiin kirjataan määräaika, jonka kuluessa opinnot on suoritettava. Määräaika on alustava, ja sitä voidaan tarvittaessa pidentää tai lyhentää.
- HOKSin on kuvattava opiskelun tavoitteita ajantasaisesti, joten sitä päivitetään aina tarvittaessa.
- HOKSiin kirjataan vastuullinen työpaikkaohjaaja ja varaohjaaja.
- Suunnitelmaan kirjataan myös opiskelijan mahdolliset erityisen tuen tarpeet.



2. Milloin oppisopimus ja milloin koulutussopimus?

Oppi-sopimus

perustuu työsuhteeseen. Oppisopimus solmitaan kirjallisena, ja sopijaosapuolia ovat opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä.

Koulutus-sopimus

perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan keskenään tekemään kirjalliseen sopimukseen.

Koulutus- ja oppisopimus ovat molemmat tavoitteellista ja ohjattua opiskelua, jossa työpaikalla on keskeinen rooli.

Tarvittaessa opiskelijan on mahdollista vaihtaa oppisopimuksesta koulutussopimukseen tai päinvastoin. Muutoksesta on neuvoteltava yhdessä opettajan kanssa.

Koulutus- tai oppisopimus voidaan purkaa työnantajan ja oppilaitoksen yhteisellä sopimuksella. Sopimukseen voidaan myös kirjata erillinen

peruste, joka mahdollistaa sopimuksen purkamisen. Oppilaitos voi purkaa koulutus- tai oppisopimuksen yksipuolisesti, jos opiskelija tai opettaja on havainnut, että työpaikalla ei noudateta lain säädöksiä tai sopimuksen ehtoja.

Ennen sopimuksen purkamista on kuitenkin aina tarkasteltava huolellisesti purkamisen syitä. Laadukkaasti suunniteltu ja toteutettu koulutus työpaikalla ehkäisee tehokkaasti opintojen keskeyttämistä.



Laadukkaasti suunniteltu ja toteutettu koulutus työpaikalla ehkäisee tehokkaasti opintojen keskeyttämistä.

Koulutussopimus

Koulutussopimus on tavallisin opiskelumuoto perustutkinnon alkuvaiheessa. Koulutussopimuksen solminut opiskelija hankkii osaamista käytännön työtehtävissä työpaikkaohjaajan ohjauksessa. Sopimus on aina määräaikainen.

Koulutussopimuksen liitteenä on se osa HOKSia, joka koskee työpaikalla järjestettävää koulutusta. Liitteestä ilmenevät tarkasti työtehtävät, joita opiskelija voi koulutussopimusjaksolla suorittaa. Opettaja ja työpaikkaohjaaja suunnittelevat yhdessä oppimisjakson niin, että työtehtävissä on mahdollista oppia tutkinnossa vaadittavat asiat.

Jos opiskelija saavuttaa tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen ennen koulutussopimuksessa määriteltyä määräaikaa, hänen tulee viipymättä näyttää osaamisensa. Vastuunopettaja ja työnantaja so-

pivat osaamisen arvioinnin käytännöistä. Jos vaadittua osaamista ei määräaikaan mennessä saavuteta, koulutussopimusta voidaan jatkaa ja opettaja arvioi tukitoimenpiteiden tarpeellisuuden.

Työnantaja ei saa korvata työntekijöitä koulutussopimusopiskelijoilla. Opiskelija voi tehdä muitakin kuin koulutussopimuksessa mainittuja tehtäviä, mutta silloin kyseessä on työsuhde, josta maksetaan palkkaa. Koulutussopimukseen ja työsuhteeseen kuuluvat ajanjaksot erotetaan toisistaan esimerkiksi luotettavan tuntikirjanpidon avulla.

Koulutussopimuksessa työnantajalla on korostunut seurantavelvollisuus. Jos opiskelijalle ei kerry osaamista suunnitellusti tai jos opiskelijan työtehtävät poikkeavat koulutussopimukseen kirjatuista tehtävistä, työnantajan edustajan tulee välittömästi ottaa yhteyttä opettajaan.

Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus perustuu työsuhteeseen, joka on tavallisesti määräaikainen. Siltä ajalta opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen (TES) mukainen palkka.

Jos työnantaja ei korvaa tutkintoon liittyviä oppilaitosjaksoja, voi opiskelija hakea niiltä päiviltä opintotukea. Oppisopimuksen liitteenä on oltava se osa HOKSia, joka koskee työpaikalla järjestettävää koulutusta.

Oppisopimuksen voi solmia lyhyellekin jaksolle. Esimerkiksi kesäisin opiske-

lija voi kerryttää osaamistaan niin sanotulla kesäoppisopimuksella. Myös kesäkaudella opiskelijalle on järjestettävä työpaikkaohjaaja ja opetuksesta vastaava opettaja.

Työnantaja voi saada oppisopimusopiskelijan ohjauksesta koulutuskorvausta oppilaitokselta. Koulutuskorvausta ei makseta automaattisesti, vaan työnantajan ja oppilaitoksen on neuvoteltava siitä. Tyypillisesti koulutuskorvausta voidaan maksaa erityistä tukea ja vaativaa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksesta.

”

Oppisopimuksen voi solmia lyhyellekin jaksolle.

3. Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Työpaikkaohjaus

Työpaikka soveltuu opiskeluympäristöksi, jos sillä on

- riittävästi tuotanto- tai palvelutoimintaa
- ammattitaitoinen henkilökunta
- laadukkaita opiskeluun käytettäviä materiaaleja.

Koulutuksen järjestäjä arvioi työpaikan soveltuvuuden koulutus- tai oppisopimus-opiskelijalle. Arvio tehdään opiskelijakohtaisesti.

Opiskelijalle on aina nimettävä **vastuullinen työpaikkaohjaaja** riippumatta siitä, onko kyseessä koulutus- vai oppisopimus. Vastuullisuus tarkoittaa sitä, että ohjaaja on opiskelijan arjessa mukana ja huolehtii opiskelun sujumisesta.

Ohjaajan on oltava ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä työntekijä. Opettaja varmistaa ohjaajan pätevyyden. Valittavan henkilön on oltava myös halukas ottamaan vastaan ohjaajan tehtävä.

Työnantaja päättää työpaikkaohjaajan valinnasta. Koulutuksen järjestäjä vastaa ohjaajan perehdytyksestä ohjaamiseen ja osaamisen arviointiin. Työnantajan tehtävänä on varata näihin riittävästi aikaa. Koulutuksen järjestäjät tarjoavat myös laajempaa koulutusta työpaikkaohjaukseen. Tavoitteellinen ja ohjattu oppiminen ei synny sivutuotteena, vaan työpaikalla oppimista täytyy suunnitella.

” Tavoitteellinen ja ohjattu oppiminen ei synny sivutuotteena, vaan työpaikalla oppimista täytyy suunnitella.



Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että **opettajalla** on riittävästi aikaa yhteistyöhön. Opettajan riittävä aikaresurssi on keskeinen seikka työpaikan ja oppilaitoksen välisen yhteistyön kannalta. Lisäksi työnantaja voi vaatia, että opettaja käy työpaikalla riittävän monta kertaa.

Työnantajan tulisi järjestää työpaikalla aikaa

- työpaikkaohjaajan perehdytykseen, josta huolehtii opettaja
- sopimusten tekemiseen
- työpaikkaohjaukseen
- opiskelijalle tarjottavaan tukeen ja muuhun ohjaukseen.

Työpaikalla ei koskaan pitäisi jäädä yksin pohtimaan opiskelijan ohjaamiseen liittyviä asioita, sillä koulutuksen järjestäjällä on vastuu

ja velvollisuus tukea ja kouluttaa työpaikkoja toimimaan opiskelijoiden kanssa. Työpaikan kannattaa hyödyntää oppilaitosten pedagogista osaamista ja menetelmiä, joista voi olla apua monenlaisissa työtehtävissä. Jos opiskelijoiden äidinkieli ei ole suomi, kannattaa pohtia, tarvitseeko työyhteisö koulutusta kieli- ja kulttuuritietoisesta ohjauksesta.

Jos opiskelija opiskelee oppisopimuksella, työpaikkaohjaaja voi neuvotella työnantajan kanssa mahdollisen koulutuskorvauksen maksamisesta. Jos kyseessä on koulutussopimus, korvausta ei makseta.

Työpaikkaohjaaja voi neuvotella omien työtehtäviensä ja työajan järjestelyistä, jotta hän voi paneutua opiskelijan ohjaamiseen täysipainoisesti. Neuvotteluihin on aina syytä ottaa luottamushenkilö mukaan. Joissain työehtosopimuksissa näistä asioista on sovittu.

”

Työpaikkaohjaaja voi neuvotella omien työtehtäviensä ja työajan järjestelyistä, jotta hän voi paneutua opiskelijan ohjaamiseen täysipainoisesti.

Tiedottaminen työpaikalla

Opiskelijan on hyvä saapua työpaikkaan, jossa häntä osataan odottaa ja jossa opintojakso on suunniteltu huolellisesti. Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluvat käytännön valmistelut ja ohjaamisen suunnittelu.

Opiskelijoiden ja koko työyhteisön arkea helpottaa se, että työnantaja ja työpaikkaohjaaja tiedottavat hyvissä ajoin opiskelijoiden tulosta ja työpaikkaohjauksen käytännöistä. Näin voi myös saada koko työyhteisön sitoutumaan opiskelijan ohjaukseen.

Työyhteisön jäsenillä on usein hyviä ideoita, jotka edistävät oppimista työpaikalla.

Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta. Työsuojeluvaltuutetun ja opettajan on keskusteltava opiskelijoiden työturvallisuuteen liittyvistä asioista, jotta vaaroja osataan ennakoida. Opettajan tulee saada tieto suoraan työpaikalta, jos työ sisältää turvallisuuteen vaikuttavia erityispiirteitä.





Perehdytys

Työpaikkaohjaajan tehtävä on perehdyttää opiskelija HOKSissa määriteltuihin työtehtäviin.

Työpaikkaohjaaja

- keskustelee ja sopii opiskelijan kanssa ohjauskäytännöistä ja siitä, miten opiskelija oppii työtehtävät
- pyytää tarvittaessa koulutuksen järjestäjän nimeämältä opettajalta tietoa työpaikalle soveltuvista pedagogisista ratkaisuista
- perehdyttää opiskelijan työpaikkaan ja esittelee opiskelijalle työpaikan tilat, materiaalit ja välineet ja tutustuttaa opiskelijan työyhteisöön
- huomioi perehdytyksessä aina opiskelijan osaamistason.

Työturvallisuusperehdytys on laissa määrätty velvollisuus työnantajalle. Opiskelijoiden käsitys työturvallisuudesta voi vaihdella paljonkin. Siksi työturvallisuusperehdytys on aina tehtävä huolellisesti ja yhdessä keskustellen. Perehdyttäjän kannattaa kysymyksillä varmistaa, että opiskelija on varmasti ymmärtänyt asiat oikein.

Työturvallisuusperehdytys pitää tarvittaessa toistaa useamman kerran. Opiskelijaa on myös hyvä kannustaa kysymään itse ja kertomaan, jos kokee jonkin asian vaaralliseksi tai haitalliseksi. Myös työyhteisöä kannattaa muistuttaa tarkkaavaisuudesta opiskelijan kanssa, etenkin jos työssä ja työtehtävissä on erityisiä vaaran paikkoja.

Luottamushenkilön rooli

Työpaikan luottamushenkilö voi tukea sekä työpaikkaohjaajaa että koko työyhteisöä, jotta työelämässä oppiminen olisi sujuvaa.

Luottamushenkilö

- hankkii tietoa opiskelijoista ja ohjauskäytännöistä
- levittää tietoa työyhteisössä
- kertoo opiskelijalle ammattiliiton tarjoamista palveluista
- tekee perustyötään eli valvoo työ- ja työehtosopimusten noudattamista
- on tarvittaessa apuna työpaikkaohjaajan valinnassa
- toimii yhteistyössä työpaikkaohjaajien kanssa
- kannustaa ohjaajia koulutautumaan tehtävänsä.

Hankkimalla ja levittämällä tietoa luottamushenkilö pystyy tehokkaasti ennaltaehkäisemään mahdollisia ennakkoluuloja ja ristiriitoja. Jos ristiriitoja kuitenkin ilmenee, luottamushenkilöllä on keskeinen rooli niiden ratkaisemisessa.

Kun luottamushenkilö osallistuu työpaikkaohjaajan valintaan, hän voi samalla luoda sellaista paikallisen sopimisen kulttuuria, jossa ketään ei esimerkiksi pakoteta ohjaajan vaatimaan rooliin. Paikallista sopimista tarvitaan erityisesti silloin, kun opiskelijan ohjauksesta aiheutuu huomattavaa kuormitusta työpaikkaohjaajalle. Tällöin luottamushenkilö voi auttaa neuvotteiluissa, joissa sovitaan työajan tai työtehtävien mukauttamisesta.



Osaamisen arviointi

Kun opiskelija on saavuttanut tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen, osaamisen osoittaminen ja arviointi järjestetään mahdollisimman pian. Työpaikan edustaja ja opettaja arvioivat opiskelijan suorituksen. Opettajan täytyy viimeistään tässä vaiheessa varmistaa, että työpaikalla on riittävästi arviointiosaamista.

Osaamisen arvioijan valintakriteerit ovat tiukemmat kuin työpaikkaohjaajan valintakriteerit. Jos työpaikkaohjaajan on tarkoitus toimia myös arvioijana, hänelle on tarjot-

tava riittävä perehdytys arvioinnin käytäntöihin, tutkinnon perusteisiin ja arviointikriteereihin.

Osaaminen osoitetaan aina käytännön työtehtävissä aidossa työympäristössä. Näyttö voidaan järjestää myös muussa työpaikassa. Oppilaitos voi poikkeusluvalla järjestää osaamisen näytön muualla kuin aidossa työympäristössä. Tällaiset poikkeukset liittyvät esimerkiksi potilasturvallisuuteen, joka edellyttää ammattiosaamisen osoittamista simuloidussa tilanteessa.

Palaute

Kun opiskelija lopettaa työskentelyjakonsa, on syytä kerätä palaute kaikilta osapuolilta. Opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja saavat yleensä palautteen voimassa olevien käytäntöjen mukaan. Opiskelijalle hyvä palaute voi olla suuri kannustin ja merkittävä vaihe ammatillaiseksi kasvamisessa.

Oppilaitokset keräävät työnantajilta palautteen työpaikalla järjestetyn koulutuksen sujumisesta. Tämä virallinen palaute vaikuttaa oppilaitoksen rahoitukseen.

Lisäksi kannattaa kuunnella työyhteisön tuntemuksia ja ajatuksia. Palautteet ja keskustelu mahdollistavat sen, että myös luottamushenkilö voi osallistua työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittämiseen.

”

Opiskelijalle hyvä palaute voi olla suuri kannustin ja merkittävä vaihe ammatillaiseksi kasvamisessa.

4. Opiskelijan oikeusturva työpaikalla

Koulutuksen järjestäjä on vastuussa työpaikalla järjestettävän koulutuksen sujuvuudesta. Koulutuksen järjestäjää edustaa opettaja. Työpaikan on kuitenkin varmistettava, että opiskelijan oikeusturvan kannalta olennaiset asiat on hoidettu ennen työskentelyjakson alkua.

Laissa on määrätty, että työpaikan edustajan on osallistuttava opiskelijan HOKSin laadintaan niiltä osin kuin se koskee työpaikalla järjestettävää koulutusta. Työskentelyjakson on oltava tarkoituksenmukainen, ja sen on palveltava opiskelijan oppimista ja tutkinnon suorittamista.

HOKSiin kirjataan myös mahdolliset opiskelijan erityisen tuen tarpeet. Lähtökohtaisesti ne tulevat vain opettajan tietoon. Tiedot voidaan luovuttaa työpaikan edustajalle vain opiskelijan suostumuksella.

Koulutus sopimus on allekirjoitettava ennen työskentelyjakson alkua.

Työpaikan edustajalla täytyy olla allekirjoitusta varten riittävä valtuutus.

Oppi- tai koulutus sopimuksen purkamisen ehdot on selvitetty kaikille osapuolille. Esimerkiksi oppisopimuksen purkautuminen ei automaattisesti pura työsuhdetta. Opettajalta ja lainsäädännöstä saa lisää tietoa sopimuksen purkamisesta.

Kun opiskelijan kanssa on tehty koulutus sopimus, on työnantajalla vastuu seurata ja valvoa sopimuksen toteutumista. Opettajan kanssa on sovittu toimintatavoista ja raportoinnista. Myös muusta tarvittavasta yhteydenpidosta oppilaitoksen kanssa on sovittu.

Työnantaja ei saa koulutus sopimusmallissa maksaa palkkaa tai mitään palkkaan rinnastuvaa etuutta. Jos opiskelija ruokailee työpaikalla, hän maksaa itse ateriansa. Oppilaitos maksaa opiskelijalle sen osuuden, joka kattaisi ruokailun oppilaitoksen tiloissa.

Monelle opiskelijalle toimiminen työpaikalla voi olla uutta.

Opiskelijalle on kerrottava selkeästi työelämän perussäännöistä. Esimerkiksi ohjeita, määräyksiä ja työaikoja täytyy noudattaa, töihin on tultava täsmällisesti ja tauot on pidettävä sopimusten mukaisesti.

5. Koko työyhteisö mukaan

Työpaikkaohjaaja vastaa ohjauksesta työpaikalla, mutta työn sujuvuuden ja oppimistulosten kannalta on parempi, jos koko työyhteisö osallistuu ohjaukseen. Jokainen työntekijä voi esimerkiksi kannustaa opiskelijaa ja opastaa häntä työn arjessa.

Esimies ja johto

Esimiesten ja johdon tuki on oleellinen osa onnistunutta ohjausta. Esimiesten on varmistettava, että työpaikkaohjaajalle on varattu tarvittava tila ja aika ohjaustyön tekemiseen. Ylikuormittunut työpaikkaohjaaja on myös ylikuormittunut työntekijä. Tällöin työntekijän itsensä lisäksi tilanteesta kärsii sekä opiskelija että työnantaja.

Luottamushenkilö

Työpaikan luottamushenkilö rakentaa omalta osaltaan onnistumisen ilmapiiriä. Luottamushenkilö huolehtii myös opiskelijoihin liittyvien käytännön asioiden asianmukaisesta hoitamisesta. Työsuojeluvaltuutetut puolestaan ovat merkittävässä roolissa, koska he huolehtivat työnantajan työturvallisuusvelvoitteen toteutumisesta.

Opettaja, työpaikkaohjaaja ja työnantaja

Opettaja, työpaikkaohjaaja ja työnantaja huolehtivat tiedottamisesta työyhteisölle. Työyhteisössä on oltava tieto siitä, paljonko opiskelijoita on tulossa, milloin he aloittavat ja mitä asioita he ovat oppimassa. Kun työntekijöille on tiedotettu ajoissa asioista, heidän on helpompi ottaa opiskelijat hyvin vastaan. Parhaimmillaan myös työntekijöitä kuunnellaan, ja heillä on tilaisuus keskustella etukäteen mahdollisista huolista, jotka liittyvät opiskelijoiden tuloon.

Yhdessä parempaa osaamista

Yhdessä koko työyhteisö voi synnyttää oppimismyönteisen kulttuurin, jossa omaa ammattitaitoa siirretään ylpeydellä tuleville sukupolville. Opiskelija saattaa myös olla tuleva työkaveri, ja todennäköisemmin näin käy, jos opiskelijalla on hyvä olla työpaikalla jo opintojen aikana.

*Tämä opas käsittelee
ammattiin opiskelevien
ohjaamista työpaikalla.
Opas tarjoaa työpaikalle tukea,
jotta oppiminen olisi sujuvaa,
tavoitteellista ja lainmukaista.*

>> ammattitaitoyhdedsa.fi

f /ammattitaitoyhdedsa

Yhteistyössä

TSL

Kiipu!a*



Työterveyslaitos



JHL



Palvelualojen
ammattiliitto
Servicefacket

Teollisuus
liitto

