

## Työelämässä oppiminen – koulutuksen järjestäjien jakamat hyvät käytännöt

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) toteuttamassa arviointihankkeessa koulutuksen järjestäjiltä kerättiin hyviä käytäntöjä työelämässä oppiseen liittyen. Järjestäjiä pyydettiin kuvaamaan toimintatapoja tai toimintamalleja, jotka on koettu hyödyllisiksi ja vaikuttaviksi, ja joiden jakamisesta voisi olla hyötyä myös muille.

Koulutuksen järjestäjä	Hyvän käytännön kuvaus
Gradia	<p><b>Case: Osuuskauppa Keskimaa - polkuopinnot kokki-, tarjoilija- sekä merkonomiopiskelijoille</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gradia ja Osuuskauppa Keskimaa toteuttavat yhdessä uudenlaista ammattiopintojen polkumallia, jonka tarkoituksena on taata Gradian ravintola- ja cateringalan perustutkinnon sekä liiketoiminnan perustutkinnon opiskelijoille työssäoppimispaikat sekä täsmäkouluttaa uusia osaajia Osuuskauppa Keskimaan ravintoloiden ja ABC-liikennemyymälöiden sekä kaupan toimialan työntekijätarpeisiin. Keskimaa-polkuun valitut opiskelijat suorittavat opintoihinsa liittyvän työelämässä tapahtuvan oppimisen jaksot Osuuskauppa Keskimaan eri toimipaikoissa. Gradia ja Keskimaa tekevät polkuopiskelijoiden valinnat yhdessä. Hyvin hoidettujen työelämässä oppimisjaksojen myötä Keskimaa tarjoaa polkuopiskelijoille mahdollisuuden kesätyöpaikkaan. Kesätyön aikana opiskelijoilla on myös mahdollisuus suorittaa tutkinnon osia oppisopimuksella (sujuvat siirtymät).</li> <li>• Polkuopintojen kautta opiskelijoille tarjoutuu hyvä mahdollisuus työllistyä pysyvämmiin koulun päätyttyä Osuuskauppa Keskimaalle. Polkuopinnoissa opiskelijat perehtyvät Osuuskauppa Keskimaan eri liiketoimintoihin ja näin ollen työympäristöt sekä työtehtävät tulevat opiskelijoille tutuiksi jo opintojen aikana. Polkuopinnot suunnitellaan opiskelijakohtaisesti yhdessä nimettyjen vastuopettajien ja Osuuskauppa Keskimaan vastuuhenkilöiden kanssa.</li> <li>• Osuuskauppa Keskimaan polkuopintomallia on hyödynnetty ja laajennettu koskemaan myös muita työnantajia eri toimialoilla. ”Töihin x yritykseen ” – palvelukonseptissa rakennetaan yhteistyössä työnantajien kanssa koulutuspolkuja, joilla varmistetaan uusien ammattitaitoisten osaajien saatavuutta yrityksen tarpeisiin nyt ja tulevaisuudessa. Palveluun sisältyy mm. työnantajan rekrytointi- tai osaamisen kehittämistarpeen kartoittamista, työtehtäväkohtaisen osaamistarpeen määrittelyä ja koulutuspolkujen suunnittelua, työelämässä tapahtuvasta oppimisesta sopiminen, koulutuksen yhteissuunnittelua sekä työpaikkaohjaajien perehdyttämistä ja valmentamista.</li> </ul> <p>Lisätietoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.gradia.fi/gradian-ja-keskimaan-polkuopinnot-kokeille-seka-kaupan-alalle">https://www.gradia.fi/gradian-ja-keskimaan-polkuopinnot-kokeille-seka-kaupan-alalle</a></li> <li>• Petra Leppäharju-Lipitsä, asiakkuuspäällikkö, GRADIA Työelämäpalvelut, puh. 040 341 6364, petra.leppaharju-lipitsa@gradia.fi</li> </ul> <p><b>Case: Betsset akatemia. Oppilaitosyhteistyöstä kumppanuuteen</b></p>

- Betset Akatemia käynnistyi syksyllä 2020, jolloin toteutettiin ensimmäiset RekryKoulutukset sekä tuotantohenkilöstön ja johdon koulutukset. Akatemiassa on kyseessä kokonaisvaltaisesta toimintamallista, joka kytkeytyy vahvasti yrityksen liiketoimintastrategiaan. Tavoitteena on pitkäkestoinen yhteistyö, jossa koulutetaan yrityksen uusia työntekijöitä rekrytointien yhteydessä sekä kehitetään henkilöstön osaamista työuran aikana. Betset-Akatemialle on laadittu 4-vuotinen koulutussuunnitelma, joka pohjautuu yrityksessä tehtyyn koulutustarpeiden kartoitukseen. Akatemian koulutuksiin osallistuu vuositasolla arviolta 50–60 henkilöä Betsetin eri tuotantoyksiköistä.
- Akatemialla on ohjausryhmä, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Ohjausryhmässä käsitellään mm. meneillään olevien koulutusten tilannetta ja suunnitellaan tulevia toteutuksia. Ohjausryhmän lisäksi yhteistyö on tiivistä, Gradian yhteyshenkilöt tuntevat Betsetin osaamistarpeet, huolehtivat osaltaan jatkuvasta oppimisesta ja kehittävät yhteistyössä yrityksen henkilöstön kanssa uusia tapoja oppia.
- Akatemiassa hyödynnetään eri koulutusmuotoja (mm. rekrykoulutus, oppisopimus), jonka lisäksi sen kautta toteutetaan erilaisia kottikoulutuksia sekä muita yrityksen tarpeisiin räätälöityjä koulutuksia, joissa on mahdollista hyödyntää myös Gradian laajaa yhteistyöverkostoa.
- Akatemian kautta on mahdollista opiskella mm. seuraavia tutkintoja:
  - Rakennustuotealan AT
  - Talonrakennusalan EAT
  - Rakennustyömaajohdon EAT
  - Teollisuuden työnjohdon EAT
  - Johtamisen EAT
  - Koneasennuksen ja kunnossapidon AT
  - Koneasennuksen ja kunnossapidon EAT
  - Lähiesimiestyön ammattitutkinto AT
  - Tuotannon esimiestyön EAT
- Betset Akatemian kouluttajina toimivat Betsetin omat asiantuntijat sekä Gradian opettajat. Gradia vastaa lähiopetuksesta ja tuottaa yhdessä Betsetin kanssa opetusmateriaalin sekä hyväksyy tutkinnot.
- Hyväksi todettua Akatemia-mallia on laajennettu myös muihin yrityksiin.

#### Lisätietoja

- <https://www.gradia.fi/gradia-kumppanina-betset-akatemiassa>
- <https://www.gradia.fi/gradialle-uusia-tutkintoja-vauhdittamaan-tyoelaman-osaamista-keski-suomessa>
- Sari-Anne Myllyaho, asiakkuuspäällikkö, GRADIA, Työelämäpalvelut, puh. 040 341 5186, sari-anne.myllyaho@gradia.fi

#### **Case: Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon työelämäpainotteinen paikallinen toteutus pienten reunakuntien alueella, ns. monikuntamalli**

- Monikuntakuntamallin tavoitteena on vastata pienten kuntien ja niissä toimivien yksityisten palvelutarjoajien hoiva-alan työvoimapulaan. Mallissa erityistä on työelämässä oppimisen painottuminen koko opintojen ajan ja paikallisesti järjestettävät lähiopetuspäivät. Mallin edellytyksenä on koulutuksen järjestäjän ja alueen työnantajien vahva verkosto, jonka kanssa koulutus suunnitellaan, markkinoidaan ja toteutetaan yhteistyössä. Koulutustyöpaikkojen kanssa on sovittu mallista ja työnantajien

	<p>sitoutumisesta siihen jo ennen opiskelijahakua. Paikalliset työvoimapulaa ratkovat hankkeet sekä kuntien ja te-palveluiden asiantuntijat ovat myös keskeisiä toimijoita, joiden kanssa monikuntamalli edellyttää yhteistyötä.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutusmalli käynnistyy lyhyellä paikallisesti toteutettavalla lähijaksolla, jonka jälkeen opiskelijat lähtevät koulutustyöpaikoilla opiskelemaan koulutussopimuksella ensimmäistä tutkinnon osaa.</li> <li>• Mallissa opiskelijoille järjestetään 1 päivä viikossa ammatillisia opintoja ja 1 päivä viikossa yhteisten aineiden opintoja. Tutkintokoulutukseen osallistuminen henkilökohtaistetaan opiskelijoiden aiemman osaamisen perusteella. Loput päivät opiskelijat ovat työelämässä oppimassa omilla koulutussopimustyöpaikoillaan. Työnantajien ja opiskelijoiden tavoitteena on, että opiskelijat siirtyvät koulutustyöpaikoihinsa oppisopimusopiskelijoiksi kahden ensimmäisen tutkinnon osan jälkeen ja sitä kautta jo työllistyvät työnantajalle, joka heitä on kouluttanut.</li> <li>• Monikuntamallissa toteutukseen voidaan ottaa mukaan työvoima-, omaehtoisia ja oppisopimusopiskelijoita, jolloin opiskelijaryhmän koko saadaan taloudellisesti kestäväksi.</li> <li>• Paikallinen toteutus, työnantajien lupaus työpaikasta ja työelämäpainotteinen koulutusmalli houkuttelevat uusia hakeutujia alalle ja erityisesti paikallisia alanvaihtajia. Joutsa, Hartola, Pertunmaa ja Sysmä -alueen pilotissa saatiin 40 hakijaa, joista 27 aloitti lähihoitajaopinnot monikuntamallilla. Monikuntamallista valmistuvat hoiva-alan osaajat ovat merkittävä apu alueen työvoimapulaan.</li> </ul> <p>Lisätietoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://yle.fi/uutiset/3-11678636">https://yle.fi/uutiset/3-11678636</a></li> <li>• <a href="https://www.gradia.fi/tyoelamapainotteiseen-lahihoitajakoulutukseen-hakijaryntays">https://www.gradia.fi/tyoelamapainotteiseen-lahihoitajakoulutukseen-hakijaryntays</a></li> <li>• Krista Hanski, Asiakkuuspäällikkö, Gradia Jyväskylä / Työelämä- ja yrityspalvelut, puh. 040 341 5191, krista.hanski@gradia.fi, www.gradia.fi</li> </ul>
<p>Suomen Diakoniaopisto - SDO</p>	<p><b>Kohtaamispaikkaprosessi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kohtaamispaikka-prosessista on tullut hyvää palautetta sekä opettajilta että opiskelijoilta. Tällä hetkellä oppilaitoksessa on käynnissä uusi pilotti, jonka aikana tavoitteena on luoda useita ”Kohtaamispaikka”-mahdollisuuksia opintojen eri vaiheisiin uudenlaisten työkalujen avulla. Tavoitteena on ennakoida mahdollisia työelämässä oppimisjakson suorittamiseen liittyviä haasteita ja pitkällä tähtäimellä vähentää keskeyttämisiiä.</li> <li>• Prosessi auttaa tunnistamaan tuen tarpeet, ja sen avulla tavoitetaan myös sellaisia opiskelijoita, jotka eivät itse aktiivisesti hae apua tai heidän tuen tarpeensa ole selkeästi havaittavissa. Toimintatapa tuo tasalaatuisuutta ohjaukseen, tukee HOKS-prosessia ja uraohjausta. OPVA opinnot tukevat prosessia.</li> <li>• Toimintatapa, joka tukee opiskelijoita erityisesti ennen 1. työpaikalla tapahtuvaa oppimista: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opiskelija vastaa ohjatusti lyhyeen kyselyyn ennen lähtöä 1. työelämäjaksolle. Kyselyssä kartoitetaan opiskelijan tilannetta 7 kysymyksen avulla. Aihealueina: motivaatio, ajanhallinta, jaksaminen, teoriaosaaminen, arki, sosiaaliset tilanteet, suomen kielen taito.</li> <li>2. Kyselyn jälkeen opiskelijalla on mahdollisuus varata aika kahdenkeskiseen tapaamiseen vastuupettajan kanssa. Tapaamisessa keskustellaan tulevasta työelämässä oppimisesta ja tarvittaessa opiskelijalle</li> </ol> </li> </ul>

	<p>suunnitellaan siihen tukimuotoja, joista on koottu lista suunnittelun avuksi.</p> <p>3. Vastuuopettajalle on varattu prosessin toteutukseen resursseja ensimmäisen työelämäjakson yhteyteen. Lomakkeita voi hyödyntää tarvittaessa muidenkin työelämässä oppimisten aikana.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuki myös työssäoppimisen aikana on monimuotoista: viikkosuunnitelma, Wilman oppimispäiväkirja ja näyttöön on tehty podcasteja Wilman lomakkeiden rinnalle.</li> </ul>
Taitotalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KotoPron ja Studyn hyödyntäminen työelämässä oppimisessa, sen ohjauksessa ja osaamisen arvioinnissa</li> </ul>
Kanneljärven Opisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutus- ja oppisopimukset laaditaan aina yhteistyössä eli paikalla on vähintään opiskelija, työnantaja/työpaikkaohjaaja sekä opettaja. Olemme satsanneet hyvään yhteissuunnitteluun, koska se luo pohjan koko työelämässä oppimisen onnistumiselle: yhteydenpidosta ja ohjauksen näytöksi aina näyttöjen arviointiin asti.</li> </ul>
Luksia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kumppanuuksien kehittämisessä on otettu käyttöön Parasta-hankkeiden valtakunnallisia malleja. Niitä on varioitu, kehitetty omiin tarpeisiin ja niistä on koottu Kumppanuuksien työkalupakki. Työpaikkaohjaajakoulutus on tuoteistettu asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi ja osioiksi, ja näihin on liitetty digitaaliset osaamismerkki.</li> </ul>
Business College Helsinki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kumppanuussopimukset</li> </ul>
Keuda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Käytössä workseed-osaamispassit, joilla voidaan seurata osaamisen kehittymistä. Osaamispassissa ammattitaitovaatimukset on purettu keskeisiksi työprosesseiksi, joten osaamisen kehittymistä on helppo seurata.</li> </ul>
Ammattiopisto Luovi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liiketoiminnan ja Telman opetusryhmien jokapäiväinen oppimisympäristö on liikekeskus Zeppelin ja se ympärillä lähellä toimivat yritykset Kempeleessä.</li> <li>• Työtehtävät muodostuvat liikekeskusten eri toimijoiden tiloissa ja tehtävissä. Tällainen oppimisympäristö mahdollistaa työtehtävien vaihtumisen sovitusti monta kertaa päivässä ja hyvin paljon erilaisia työtehtäviä niin liiketoiminnan opiskelijoille kuin Telma-koulutuksen opiskelijoille. Opettaja ja ohjaaja on ympäristössä mukana kokoaikaisesti.</li> </ul>
Turun ammatti-instituutti	<p><b>MobilTAI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MobilTAI on Turun ammatti-instituutille kehitetty ohjausalusta, se on työkalu työelämässä oppimisen seurantaan ja ohjaamiseen. Sen käyttöönotto aloitettiin Turun ammatti-instituutissa syyskuussa 2020. Tulevaisuudessa TAI:n kaikki opiskelijat saavat ratkaisun käyttöönsä. MobilTAI kehitettiin työelämässä oppimisen ohjaamisen tueksi. Opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan on helppo olla yhteydessä ja lähettää toisilleen viestejä, äänitteitä, kuvia tai videoita. Myös videopalaverit ovat mahdollisia.</li> <li>• MobilTAI:n yksi vahvuuksista on se, että se on selainpohjainen ja toimii siis kaikilla laitteilla. Sitä on helppo käyttää älypuhelimella, tabletilla ja tietokoneella missä ja milloin vain. Opiskelijahallintajärjestelmän ja MobilTAI:n välillä tapahtuu tiedonsiirto joka aamu.</li> <li>• MobilTAI:ssa on mahdollista myös arvioida opiskelijan näyttöjä. Tutkinnon osan suoritus ja sen dokumentointi sujuvat alusta loppuun sähköisesti. Tutkintojen perusteet arviointikriteereineen tuodaan kätevästi rajapinnan avulla ePerusteista. Kun arviointipäätös ja näyttötiedot ovat laadittu digitaaliseen muotoon, mahdollistetaan arviointipäätöksen sähköinen allekirjoittaminen.</li> </ul>

Rovala-Opisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ohjaaja oppilaitoksesta on mukana työpaikalla ohjaamassa opiskelijaa. Tämä yhteistyö toimi todella hyvin. Oppilaitoksen ohjaaja tiesi opiskelijan tuen tarpeita ja pystyi ohjauksellaan ohjaamaan myös työpaikkaohjaajan ohjausta ja opiskelijan oppimista hyvään suuntaan.</li> </ul>
Kainuun ammattiopisto KAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajat menevät opettamaan työelämään ja ottavat vastuuta työpaikalla.</li> <li>Työpaikalla on nimetty työpaikkaohjaaja, jonka työnkuvaan kuuluu työpaikkaohjaus. Tämä mahdollistaa systemaattisen toiminnan opiskelijoiden kanssa.</li> </ul>
Etelä-Pohjanmaan Opisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opetuspäiväkotitoimahdollistaa hyvin räätälöidyn oppimisen polun. Päiväkodilla toimii muutamia opettajia ja oppiminen on täysin suunniteltu heidän ympäristössään tapahtuvaksi.</li> <li>Koronan innoittamana olemme siirtyneet 45 min Webinaareihin työpaikkojen kanssa. Viimeksikin oli 14 työpaikkaohjaajaa kuulemassa työpaikkaohjaajan tehtävistä.</li> </ul>
Paasikivi-Opisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opiskelijat dokumentoivat työpaikalla tapahtuvan oppimisen Google Classroomin päiväkirjatehtävään, jossa opettaja antaa palautetta töistä, oppimisesta ja edistymisestä. Classroomista löytyy myös kaikki tarvittava materiaali ja palautettavat lomakkeet jne.</li> </ul>
Suomen Urheiluopisto Vierumäki	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opiskelijat esittelevät työelämässä oppimisen työpaikan ja oman oppimiskokemuksensa toisilleen jakson päättymisen jälkeen.</li> </ul>
Redu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opiskelijat tutustuvat työnantajaan yhteisellä harjoitustyömaalla, josta he voivat sitten myöhemmin jatkaa työelämässä oppimiseen. Tällöin opiskelijat tietävät jo ennakoon millainen työssäoppimisen paikka on kyseessä ja työnantajalla on kuva opiskelijoista.</li> </ul>
Karstulan Evankelinen Opisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opiston palapelimalli: opiskelijat poimivat opiston koulutustarjonnasta tutkinnon suorittamisen kannalta itselleen ja työpaikalleen tarpeellisia koulutuspäiviä ja -iltapäiviä. Opisto ei määrää etukäteen esim. oppisopimuslaisten aikatauluja. Tuo joustoa ja mahdollistaa paremman henkilökohtaistamisen.</li> <li>Opiston koulutuspäivät ja -iltapäivät kulkevat koko ajan työn ohessa, ei ole erikseen opisto- tai työjaksoja. Mahdollistaa vuoropuhelun työn ja opisto-opiskelun välillä. Saamme jatkuvasti kiitosta sekä opiskelijoilta että työelämltä näistä.</li> </ul>
Samiedu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oppimissolu, jossa oppilaitoksen tiloihin on rakennettu työelämän toimintoja simuloiva oppimisympäristö yhteistyössä sähköalan yrityksen Norelcon kanssa.</li> <li>Työelämässä oppimista sekä työvoimapulaan ratkaisuja kehitetään tiiviissä yhteistyössä korkea-asteen koulutuksen järjestäjän XAMK ja työelämän kanssa.</li> </ul>
Tampereen konservatorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orkesteriakatemia: filharmonian soittajat opastavat opiskelijaorkestereissa soittavia; periodin lopussa koesoitto, jossa voi pyrkiä ammattiorkesteriin keikalle.</li> </ul>
Koulutuskeskus Brahe	<p><b>Osaajapolut yhdessä työelämän kanssa, esimerkkinä elementtirakentajan polku.</b></p> <p>ELEMENTTIRAKENTAJAN POLKU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elementtirakentajan polkua on kehitetty yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa. Polkua rakennettaessa on ensin sovittu yleisistä käytänteistä eli miten</li> </ul>

	<p>opintonsa aloittaville opiskelijoille on työelämän orientaatiojakso heti opintojen alkuvaiheessa ja miten alan töihin tutustuminen tapahtuu. Opiskelijat esimerkiksi kiertävät pienryhmissä eriluonteisissa rakennusalan yrityksissä ja työkohteissa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelija voi HOKSin tekovaiheessa valita elementtirakentajan polun, jolloin pääosa opinnoista on mahdollista suorittaa koulutus- tai oppisopimuksella rakennuselementtitehtaalla. Tällöin valitaan opiskelijan ammattitaitotavoitteita vastaavat, yrityksen työtehtäviin soveltuvat valinnaiset tutkinnon osat.       <ul style="list-style-type: none"> <li>○ opiskelija perehdytetään ennen työmaalle lähtöä valittujen tutkinnon osien sisältöön.</li> <li>○ HOKSiin sekä koulutus- tai oppisopimukseen kirjataan näkyviin valitut tutkinnon osat.</li> <li>○ osaamistavoitteisiin sisältyvät tiedot ja taidot (teoria tai käytännön työtehtävät), joita ei ole mahdollista saavuttaa työpaikalla suoritetaan oppilaitoksessa tai toisessa yrityksessä (sovitaan etukäteen ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen alkamista)</li> <li>○ yritys huolehtii, että opiskelijalla on mahdollisuus perehtyä tutkinnon osien tavoitteita vastaaviin työtehtäviin ja valmentaa opiskelijaa näyttöä varten</li> <li>○ Opettajat kiertävät aktiivisesti työpaikalla noin 4 viikon välein tai tarpeen mukaan. Ohjausta selkeyttää se, että on etukäteen sovitut päivämäärät, jolloin tarkastellaan opintojen etenemistä ja suoritetaan näyttöjen arviointia.</li> <li>○ yhteiset tutkinnon osat sovitetaan työelämäjaksoille, etsitään opiskelijan vahvuuksiin sopiva toteutustapa.</li> </ul> </li> <li>• Taustalla on rakennusalan perustutkinto / talonrakennuksen osaamisala. Elementtirakentajan polulla valittavat tutkinnon osat:       <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pakolliset:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ *Rakennustyömaalla toimiminen: toteutetaan todellisessa rakennustyömaakohteessa. Myös elementtitehtaan yhteistyökumppaneita hyödynnetään rakennustyömaakohteessa.</li> <li>○ *Runkovaiheen työt: opiskelija tekee rakennustyömaalla tai elementtitehtaalla runkotöitä. Sisältää myös telinetyön osuuden.</li> <li>○ *Perustusvaiheen työt: perustustyökohteessa rakennusalan tai betonialan yrityksessä.</li> </ul> </li> <li>○ Valinnaiset:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ *Rakennuselementtien valmistaminen: rakennuselementtejä valmistavassa yrityksessä.</li> <li>○ *Sisävalmistusvaiheen työt: sisävalmistusvaiheen työt elementtejä valmistavan yrityksen sisustustyötä sisältävässä työvaiheessa tai -kohteessa.</li> <li>○ Ovi- ja ikkunatyöt: asennustyöt rakennustyömaalla, ikkunat, ovet tai ikkunaelementit tai lasielementtijärjestelmät piirustusten mukaisesti. Elementtejä valmistavan yrityksen ikkuna- ja oviaasennuksia sisältävässä työvaiheessa tai -kohteessa.</li> <li>○ *Ulkoverhous työt: rakennustyömaan/ elementtityökohteen ulkoverhous työt</li> <li>○ *Elementtiasennus: rakennustyömaan/ elementtityökohteen puu-, betoni-, teräs- tai tilaelementtien asennustyöt työryhmän jäsenenä.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ *Laatoitus: laatoitusta ja siihen liittyvät pohja- ja viimeistelytyöt kostean tilan vedeneristystyötä lukuun ottamatta.</li> <li>○ Lisäksi mahdollista suorittaa paikallinen tutkinnon osa 15 osp (valinnainen).</li> <li>● Työpaikkaohjaajat on koulutettu ja perehdytetty elementtirakentajan polkuun ja yrityksessä on yksi ohjaustyötä koordinoiva työpaikkaohjaaja, joka valvoo kokonaisuutta.</li> </ul>
Kiipula	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Osassa koulutusaloista ja toimipaikoista ei ole rakennettu omia oppimisympäristöjä vaan tehdään tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa osaamisen hankkimisessa työpaikoilla.</li> <li>● Tiimiorganisaatiossamme on moniammatillista osaamista ja resurssia, jolla varmistetaan sekä opiskelijoiden, että työpaikan tuki ja ohjaus.</li> </ul>
OSAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Palaute saamastani ohjauksesta koulutus- tai oppisopimusjaksolla -kyselyllä selvitetään vuosittain opiskelijoiden työpaikalla saaman ohjauksen laatua.</li> <li>● Prosessimallit työelämässä oppimiseen</li> <li>● Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäminen työpaikoille erilaisilla malleilla.</li> <li>● Osaamiskartoitukset</li> </ul>
Live	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ryhmämuotoiset oppimisympäristöyhteistyöt mahdollistavat vaativan erityistuen opiskelijan työelämässä oppimisen: Oppimisympäristössä pieni opiskelijaryhmä suorittaa sovittuja aitoja työelämän työtehtäviä. Opiskelijaryhmän tukena on työnantajan lisäksi ohjaaja tai opettaja oppilaitoksesta. Tavoitteena on harjoitella työelämän pelisääntöjä ja saada työkokemusta sekä tehdä alaa tutuksi opiskelijoille. Oppimisympäristöstä on turvallisempaa jatkaa henkilökohtaiseen harjoitteluun, kun työpaikka on jo tuttu.</li> </ul>
TAO, Turun Ammattiopistosäätiö	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Selkeästi ohjeistettu (laatujärjestelmä)</li> <li>● Tutkintonimike-/osaamisalakohtainen vastuupettajatoimintamalli, jonka toteuttamiseen on osoitettu riittävät resurssit.</li> </ul>
Winnova	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Simulaatio-opetus esim. merenkulussa, metsäalan koulutuksessa ja sote-alalla. Lisätiedot tarvittaessa alojen koulutuspäälliköiltä</li> </ul>
Rakennusteollisuuden koulutuskeskus RATEKO	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sitoutamme opiskelijan työpaikan mukaan oppimiseen ja näyttöihin ja koulutamme, tuemme ja ohjamme työpaikkaohjaajaa hänen ohjaustyössään. Näytöt suoritetaan aina aidoissa työpaikoissa, työtehtävissä ja työelämätilanteissa. Käytämme näytöissä kahta työelämän arvioijaa yhden sijasta, koska sen avulla saadaan monipuolista ja laaja-alaista arviointiaineistoa.</li> <li>● Kutsumme opiskelijan työpaikkaohjaajan ja esimiehen mukaan koulutuksen aloitustilaisuuteen, joka toimii samalla info- ja ohjaustilaisuutena heille. Koulutuksen alettua koulutuksesta vastaava vieraillee opiskelijan työpaikalla (=työmaalla) ja pitää aktiivisesti yhteyttä työpaikkaohjaajan kanssa.</li> </ul>
Hyria	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sosiaali- ja terveysalalla käytössä työelämässä oppimisen yhteydessä alkukartoitus, jossa peilataan tutkinnon osan vaatimuksia sekä niitä tukevia työtehtäviä.</li> <li>● Heillä on käytössä myös reflektointityöpaja, jossa opiskelija ennen näyttöä arvioi omaa osaamistaan ja valmiuttaan näyttöön.</li> </ul>
Kuortaneen Urheiluopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tarjoamme työpaikoille mahdollisuuden esittäytyä opiskelijasivuilla opiskelijoille työpaikkana.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämän kanssa yhteistyössä räätälöity koulutuspolku liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinnon valmennuksen osaamisalan opiskelijoille. Tuloksena 14 päätoimista valmentajatyöpaikkaa.</li> </ul>
Varalan Urheiluopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiimioppiminen pedagogisena valintana mahdollistaa ketterän ja monipuolisen työelämäyhteistyön. Tiimien työelämäprojektit parhaimmillaan antavat opiskelijoille valmiuksia siirtyä ketterästi yrittäjiksi. Työelämäprojektit ovat kestoaltaan päivästä tai useampaan viikkoon. Tämä mahdollistaa työelämässä oppimisen opiskelijälähtöisesti vaatimustasoltaan.</li> </ul>
Suomen Yrittäjäopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämäkoordinaattorin tehtävän perustaminen organisaatioon</li> </ul>
Savon ammattiopisto	<p><b>Työelämämentoritoiminta Savon ammattiopistossa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Koulutusaloille on koulutettu 19 sisäistä mentoria, jotka tukevat ohjaavia opettajia koulutussopimuksen ja oppisopimuksen palveluprosessien toteuttamisessa. Mentorit perehdyttävät uusia opettajia, tukevat sopimusten käytännön asioissa, viestivät koulutuksenjärjestäjän linjauksia aloille ja tekevät sisäisiä laadunvarmistustyötä.</li> </ul>
Salon seudun ammattiopisto	<p><b>Työelämässä oppiminen - prosessin kehittäminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämässä oppimisen prosessia on kehitetty pitkäjänteisesti yhdessä mm. opettajien kanssa. Prosessin kehittämistyössä on hyödynnetty kansallisten hankkeiden tuottama materiaali.</li> <li>Työssäoppimisen prosessi on kuvattu opettajan (intra- opetuksen ohjeet), opiskelijan (sähköinen opiskeluopas) ja työelämän näkökulmasta (www-sivut).</li> <li>Opettajat on perehdytetty prosessiin.</li> <li>Opiskelijoiden perehdyttäminen työelämään on suunniteltu ja ohjeistettu ohjaavan opettajien tehtäväksi.</li> <li>Työelämälle järjestetään säännöllisesti yleisiä koulutuksia ja työelämäkoordinaattoreiden pitämiä alakohtaisia koulutuksia.</li> <li>Opiskelijat kokoavat osaamisensa työkirjaan, jota hyödynnetään ohjauksen, arvioinnin työvälineenä.</li> <li>Opiskelijoilla on mahdollisuus siirtyä joustavasti koulutussopimuksesta oppisopimukseen. Oppisopimuksen erilaiset mahdollisuudet on hyödynnetty suunnitellessa opiskelijan yksilöllistä koulutuspolkua.</li> <li>Prosessin onnistumista on arvioitu alojen arviointikeskusteluissa. Havaittuja epäkohtia kehitetään esim. osaamisen työkirjan rakenne ja käyttö.</li> </ul>
Omnia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämässä oppiminen ja osaamisen osoittaminen toimintamalli</li> </ul>
Itä-Suomen Liikuntaopisto (ISLO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työllistämishankeyhteistyö liikunnan aluejärjestön kanssa. Pohjois-Karjala Liikunta ry hoitaa työllistämisen prosessin ja ISLO kouluttaa. Näin lisätty selkeästi oppisopimuskoulutusten määrää.</li> </ul>
Stadin ammattiopisto	<p><b>Työpaikalla oppimisen ohjausprosessi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="https://www.thinglink.com/card/1414180027133591555">https://www.thinglink.com/card/1414180027133591555</a></li> <li>Ohjausprosessi kokoaa 1.) opettajalle ohjauksen tueksi koko työpaikalla oppimisen prosessin näkyväksi sekä 2) opiskelijalle tukemaan itseohjautuvuutta.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosessista löytyvät HOKS-keskustelusta alkaen oppilaitoksen ohjeet, verkostoyhteistyössä tuotetut aineistot ja tukipalvelut. Prosessikuvausta kehitetään ja päivitetään mm. tukemaan kv- ja muiden opiskelijapolkujen tarpeisiin.</li> </ul> <p><b>Osaamispassi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osaamispassi on oppimisen näkyväksi tekemisen apuväline, jota hyödynnetään oppimisen aikana opiskelijan kanssa käytävissä oppimisen edistymistä mittavissa keskusteluissa. Opiskelija oppii myös itsearvioimaan syntynyttä oppimistaan.</li> <li>• Osaamispasseihin on tutkinnon osittain selkokielellä kirjattu tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset ja erikseen vielä korostettu ne ammattitaitovaatimukset, jotka tulisi olla hallussa ennen KOS tai OPSO-jakson oppimistavoitteiden HOKSin suunnittelua.</li> <li>• Osaamispassi kulkee myös työnantajalle, joka voi hyödyntää sitä opiskelijan oppimisen kehittymisen seurannassa sekä näyttöjen suunnittelussa opiskelijan kanssa.</li> </ul>
Ylä-Savon ammattiopisto YSAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työpaikkaohjaajien verkkokurssit (kolme tasoa).</li> <li>• Vastuuohjaajien iltapäivätreffit, jossa opettajille kerrotaan yhteisesti esim. koulutus- ja oppisopimuksiin liittyvistä asioista.</li> <li>• Eri toimijoille avoimet Oppisopimusinfot 1x/kk.</li> </ul>
Hämeen ammatti-instituutti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työpaikkaohjaajien yhteiset foorumit (esim. meijerialalla opastajanpäivät). Mahdollistetaan ajankohtaisten asioiden yhteinen käsittely ja vertaisoppiminen, kokemusten jakaminen.</li> </ul>
Raahen porvari- ja kauppakoulu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työssä tapahtuvan oppimisen infot, kehittyneet oppilaitoksen ja työelämän edustajien kehittämistilaisuuksiksi opiskelijoille, jotka helpottavat huomattavasti käytännön työssäoppimista</li> </ul>
Tanhuvaaran Urheiluopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työssäoppiminen urheiluseuroissa: työ on pitkäjänteistä ja useita harjoitteluita pystytään tekemään samassa harjoitteluympäristössä. Usein harjoittelua suorittavat työllistyvät koko kaudeksi harjoituspaikkoihin, esim. valmentamaan joukkueita. Yhteistyö hyödyntää kaikkia osapuolia.</li> </ul>
Koulutuskeskus Salpaus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vastuuta ottamalla opit -malli, jossa yksi opettaja on keskistetysti työpaikalla ohjaamassa ja myös itse osallistuu työskentelyyn.</li> <li>• Työelämässä oppimisen yritysکوhtainen mallintaminen yrityksille.</li> </ul>
SASKY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yrittäjyyttä opitaan oikeiden asiakkaiden kanssa osuuskunnissa ja TOY -mallissa (työssä oppien yrittäjänä).</li> </ul>
Kiipula	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jalkautettu räätälöity TPO-koulutus. Avoimet nettisivut koulutukseen, jossa työelämän edustajat voivat suorittaa koulutuksen ja lisätä osaamistaan joustavalla toteutuksella.</li> </ul>