

Ennakoiva ohjaus työelämässä – ENO-hankkeen hyvät käytännöt ja ohjauspalvelutuotteet



OPETUSHALLITUS



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Sisällysluettelo

AMIEDU	4
EDUPOLI	5
FAKTIA	6
HYRIA	9
KIIPULA	11
KOULUVOLAN AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUSKESKUS	12
POHJOIS-KARJALAN AIKUISOPISTO KOULUTUSKESKUS SALPAUS	16
SATAEDU HUITTINEN	19
SATAEDU KANKAANPÄÄ	21
SEDU AIKUISKOULUTUS	22
TAKK	25
TIMALI	29
TIMALI	32
VAASAN AIKUISKOULUTUSKESKUS	36
WINNOVA	37

ENO-HANKE ENNAKOI TYÖELÄMÄN OHJAUSTARPEITA

Ennakoiva ohjaus työelämässä - eli ENO-hanke on Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen koordinoima Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään kuuluva valtakunnallinen verkostohanke, jota on rahoittanut Opetushallitus ja Uudenmaan ELY-keskus.

ENO -hanke on kehittänyt kolmen vuoden ajan verkostoyhteistyössä työelämälähtöisiä ohjauspalveluita. Yhteensä 15 aikuiskoulutusorganisaatiota eri puolilta Suomea on toiminut aktiivisesti monenvälisissä verkostoissa niin valtakunnallisesti, alueellisesti kuin paikallisesti. Hankkeessa kehitetyt ohjauspalvelutuotteet sekä ohjausosaaminen on pilotoitu ja siirretty yritysten ja monien muiden työelämän toimijoiden käyttöön. Myös uudenlaista ohjauksen mallintamista, menetelmiä ja välineitä on testattu mm. sosiaalisen median keinoin. Lisäksi Eno-hanke on vastannut työelämän tarpeisiin kehittämällä materiaalia työelämän avaintaitoihin: Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot työelämässä – materiaaliin voit tutustua osoitteessa: www.takk.fi/go/eno

Tästä koosteesta löydät hankkeen aikana kehitetyt ohjauspalvelutuotteet sekä hyvät käytännöt. Kunkin tuotteen ja hyvän käytännön kuvauksen lopussa on yhteystiedot, josta saat lisätietoja kyseisestä tuotteesta.

Odotamme yhteydenottoasi!

Hyviä ja ohjauksellisia vuosia!



AMIEDU

Työelämäsertifikaatti – nuorille ja työelämään tulijoille

Kenelle	Työelämäsertifikaatti on tarkoitettu erityisesti nuorille ja aikuisille, joilla on vähän työelämäkokemusta
Tavoite	<p>Työelämäsertifikaatti lisää työelämä- ja työmarkkinatuntemusta ja antaa tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta. Työelämäsertifikaatin suorittaminen antaa valmiuksia työelämään ja edistää työnsaantimahdollisuuksia.</p> <p>Työnantajalle työelämäsertifikaatin suorittaminen on tae siitä, että henkilö tuntee suomalaisen työelämän pelisäännöt: se helpottaa uuden työntekijän palkkausta. Yritykset voivat hyödyntää työelämäsertifikaattia osana työntekijöiden perehdytys-ohjelmaa.</p>
Toteutus	Työelämäsertifikaatin suorittaminen on mahdollista kaikille. Oppilaitokset voivat sisällyttää sen omaan opetusohjelmaansa. Työelämäsertifikaatti muodostuu itsenäisesti opiskeltavasta oppimateriaalista sekä sertifikaattikokeesta. Sertifikaattikokeen suoritettuaan osanottaja saa osaamistodistuksen.
Lisätietoja	Carita Cruz, carita.cruz@amiedu.fi

edupoli

EDUPOLI

Kokonaisvaltaisella otteella ohjaukseen: Oppimisvalmennus

Kenelle	Edupolin opiskelijoille opiskelun tueksi
Tavoite	Oppimisvalmennuksen tavoitteena on valmentaa aikuista opiskelijaa ammatillisissa opinnoissa. Aikaisemmista opinnoista on saattanut kuluu aikaa ja opiskelun uudelleen aloittamiseen liittyy mahdollisesti ennakkoluuloja tai epäluuloja. Vaikka asenne opiskeluun olisikin positiivinen, saattaa matkalla tulla vastaan yllätyksiä, joihin opiskelija ei ole varautunut.
Toteutus	<p>Oppimisvalmentaja kohtaa uudet opiskelijat heti opintojen alettua. Aluksi on tarkoitus antaa tietoa oppimiseen ja opiskeluun liittyvistä asioista. Nämä saattavat liittyä opiskeluteknikoihin, muistiin toimintaan tms. Lisäksi voidaan tehdä oppimistyylytестejä sekä kartoittaa oppimiseen liittyviä vaikeuksia. Tarkoitus on, että yksilölle muodostuu kuva itsestään oppijana ja hän tiedostaa vahvuutensa sekä kehittämisalueensa. Näin toimien opiskeluun liittyvät mahdolliset haasteet eivät tule eteen ongelmatilanteina, vaan normaaleina uuden oppimiseen liittyvinä elementteinä.</p> <p>Oppimisvalmennuksella on tärkeä rooli myös opintojen keskeyttämisen ehkäisyssä. Oppimisvalmentaja kulkee opiskelijan rinnalla opintojen ajan opiskelijan tarpeesta riippuen.</p>

Kokemuksia käytännöstä

- Toteutusta on tehty kaikilla toimialoilla.
- Aluksi koettiin haasteena se, että oppimisvalmentaja ei tullut riittävän tutuksi ryhmälle.
- Koordinointia kehitettiin siten, että Edupolin kolmelle toimialalle nimettiin omat oppimisvalmentajat.
- Oppimisvalmennuksen sisäänajo ammatillisiin tiimeihin vaati pitkän siirtymäkauden, työparikäytäntö vaatii kouluttajalta toimintatapojen muutosta ja uudenlaista ajattelua.
- Oppimisvalmennus antaa kouluttajalle työparin arkityöhön opiskelijoiden kanssa.
- Roolitusta tarvitaan oppimisvalmentajan, kuraattorin ja erityisopettajan työn kohdentumiseen.

Lisätiedot	Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Aikuiskoulutuskeskus Edupoli Taina Paananen Aleksanterinkatu 20 06100 Porvoo taina.paananen@edupoli.fi p. 040 7266903
-------------------	---

FAKTIA

KORVAAVAN TYÖN SUUNNITTELU YRITYKSILLE

Korvaava työ; mitä jos tekisit sairauslomalla muutakin kuin sohvalla makaamista?

- Kohderyhmä** Kaikki yritykset joissa korvaava työ on yksi vaihtoehto sairauslomalle. Korvaava työ vaatii työterveyslääkärin lausunnon.
- Tavoite** Tavoitteena lanseerata korvaava työ osaksi yritysten toimintakulttuuria niin että se parantaa työntekijän ammattitaitoa ja/tai ylläpitää työkykyisyyttä erityisesti pitkien sairauslomien aikana.
- Sisältö** Korvaava työ voi olla koulutusta tai jokin työnantajan osoittama kevyempi työtehtävä. Korvaavaan työhön voidaan liittää kiinteäksi osaksi aikuisten uraohjaus. Korvaavassa työssä tavoitellaan työntekijöiden parempaa hyvinvointia. Korvaava työ suunnitellaan aina yhdessä työpaikan ja työterveyden kanssa. Oppilaitoksen roolina olisi erityisesti erilaisten koulutusmahdollisuuksien tarjoamista sairauslomalla olevalle. Myös aikuisten uraohjaus olisi oppilaitoksen rooliin sopiva tehtävä.

Muuta yleistietoa asiasta

Korvaavan työn suunnittelu on vielä kesken. Eno-hanke rahoitti sitä vuonna 2011. Suunnittelu tehtiin yhteistyössä ison alumiinialan yrityksen kanssa. Aloite korvaavan työn suunnittelemisen aloittamisesta tuli yritykseltä itseltään. Korvaavan työn suunnittelu tulee jatkossa olemaan yritysten velvollisuus johon pyrimme vastaamaan omalta osaltamme.

- Lisätiedot** Tuula Syrjänpää
040 347 4003
tuula.syrjanpaa@faktia.fi
Faktia
PL1, Perkiöntie 9
30101 Forssa

Työhönvalmennus maahanmuuttajilla; työpaikka on mahdollinen jo koto-koulutuksen aikana

Työhönvalmennus maahanmuuttajille

Kohderyhmä	Kotoutumiskoulutuksen maahanmuuttaja-opiskelijat
Tavoite	Tavoite on että maahanmuuttajaopiskelijat työllistyisivät tehokkaammin ja nopeammin.
Sisältö	Työhönvalmennus aloitetaan jo opintojen alku vaiheessa jolloin kartoitetaan henkilön aiempi työhistoria, kiinnostukset ja osaaminen. Koto-koulutuksen Suomen kielen osiossa keskitytään hyvin varhaisessa vaiheessa ammattialan sanaston harjoitteluun ja työelämän perisääntöjen avaamiseen. Lisäksi opiskelijoille räätälöidään alan korttikoulutukset ja muu ammatillinen koulutus tavoitteena parantaa työllistymistä ja alan kielitaitoa. Työharjoittelupaikan hakemiseen saa työhönvalmentajan apua ja ohjausta. Kun työharjoittelu alkaa, työhönvalmentaja menee mukaan ensimmäisenä päivänä ja varmistaa että työ lähtee hyvin liikkeelle. Tarpeen mukaan työhönvalmentaja on mukana työssä muinakin päivinä. Työhönvalmennusta jatketaan koko koulutuksen ajan ja jatkoseurantaa toteutetaan säännöllisesti.

Muuta yleistietoa asiasta

Kokemukset maahanmuuttajien työhönvalmennuksesta ovat olleet positiivisia ja yksilöllisellä tuella on onnistuttu työllistämään monta henkilöä.

Lisätiedot	Miia Ojala 040 347 4075 miia.ojala@faktia.fi Faktia PL1, Perkiöntie 9 30101 Forssa
-------------------	---

Työhönvalmentajakoulutus; valmenna opiskelija työhön, ei kortistoon.

Työhönvalmennuskoulutus ammatillisen koulutuksen kouluttajille

Kohderyhmä	Ammatillisen koulutuksen kouluttajat ja muut työhönvalmennuksesta kiinnostuneet henkilöt.
Tavoite	Tavoitteena on parantaa opiskelijan työllistymistä, lisätä kouluttajien ja työelämän välistä yhteistyötä ja vuoropuhelua, sekä tuoda uusia ohjauksellisia työkaluja kouluttajien ja työelämän käyttöön.
Sisältö	Työhönvalmentajakoulutus koostuu neljästä eri osa-alueesta; hakeutumisvaiheen työhönvalmennus, opintojen alkuvaiheen työhönvalmennus, opintojen suorittamisvaiheen työhönvalmennus erityisesti painottaen työssäoppimisen ohjausta ja opintojen loppuvaiheen/jälkeinen työhönvalmennus. Koko prosessia leimaa se että kouluttajat irtautuvat omasta työpaikasta ja ovat aktiivisemmin ohjaamassa opiskelijaa sopiviin työpaikkoihin. Alkuvaiheen työhönvalmennuksella ja työkokeiluilla pyritään vaikuttamaan siihen että opiskelija ohjautuu oikealle alalle. Loppuvaiheessa keskitytään sopivan työpaikan löytämiseen ja työpaikkaan sopeutumiseen. Työelämän toimijoiden kanssa tietoa vaihdetaan aktiivisesti ja suunnitellusti. Koulutus on suunniteltu erityisesti ammatillisen koulutuksen tarpeisiin työelämälähtöisesti. Aiemmat Suomessa järjestetyt työhönvalmentajakoulutukset ovat keskittyneet suurilta osin vajaakuntoisten työllistämiseen .

Muuta yleistietoa asiasta

Koulutuksen pilottiryhmä starttaa Faktiassa keväällä 2012. Koulutuksen suunnittelua on tehty yhteistyössä Amiedun (Tea Berndtson) ja Sedun (Katja Jaskari) kanssa.

Lisätiedot

Miia Ojala
040 347 4075
miia.ojala@faktia.fi

Faktia
PL 1, Perkiöntie 9
30101 Forssa

HYRIA

TARTU MAHDOLLISUUTEEN

- Tuuleta pois vanhat käsitykset oppimisesta ja löydä oppimisen ilo ja hinku.
- Oppiminen voi tuntua hankalalta, mutta me autamme murtamaan muurit oppimisen ympäriltä: päätös on sinun!
- Oppimiseen on oikeus kaikilla.

TAHTO JA HALU ON ALKU

- Tarvitset mukaasi päivään avoimen mielen ja kokeilunhalua.
- Emme luennoi teoriaa, vaan arkipäiväistämme oppimisen kielen.
- Motivaatio oppimiseen löytyy onnistumisten kautta.
- Opit uutta itsestäsi!

KUINKA IKKUNA AVATAAN?

- Päivän kesto on 1 työpäivä.
- Esimerkkejä päivän aiheista:
 - Mistä syntyy oppimisen ilo?
 - Oppimisen esteet ja edellytykset
 - Aivot ja muisti: toimivat vielä aikuisenakin!
 - Miten minä opin?
 - Oma työpaikka oppimisympäristönä
- Lisäpalveluna tehopäivä:
Oppimistekniikat, opiskelun työkalupakki

Annamme mielellämme lisätietoja:
ikkunaaukioppimiseen@hyria.fi, Hyria Koulutus Oy
Satu Törrönen, satu.torronen@hyria.fi

Tutustu myös muihin työyhteisöpalveluihin:

Kipinä työssäjaksamiseen

- työhyvinvointia fyysisesti ja psyykkisesti

Työyhteisötaiturit

- työyhteisö- ja alaistaitopäivä

Työelämä odottaa jatkuvasti uutta osaamista. Oppiminen on mahdollista halun ja asenteen avulla.

Löydä itsestäsi oppimisen osaaaja!

Työtapamme motto:

”Minkä ilotta oppii, sen surutta unohtaa.”

IKKUNA AUKI OPPIMISEEN
– oivalla omat kykysi

Työyhteisötaitoja ja valmennusta työyhteisöille

ENO-rahoituksella on tuoteistettu kolme työyhteisöjen tarpeisiin räätälöitävää koulutustuotetta. Tuotteilla on kullakin oma tarkoituksensa, mm. oppimiseen innostaminen, työhyvinvoinnin lisääminen sekä työelämässä tarvittavien taitojen vahvistaminen. Sisällöt ovat muotoutuneet kysyntälähtöisesti.

1. Ikkuna auki oppimiseen – oppiva asenne työelämässä
2. Työyhteisötaiturit – työyhteisö- ja alaistaitopäivä
3. Kipinä työssä jaksamiseen – fyysinen ja psyykkinen työhyvinvointi

Kenelle/millaiseen tarpeeseen suunnattu

Tuotteet on suunnattu toiminta-alueen yrityksille ja työyhteisöille, joilla on koulutuksellisia tai muita kehittämistarpeita. Ikkuna auki oppimiseen innostaa oppimiseen ja voi toimia sysäyksenä pitkäkestoisempiinkin opiskeluprosesseihin. Työyhteisötaiturit - edellä mainitun ohella - soveltuu hyvin erilaisiin työyhteisön muutostilanteisiin, Kipinä työssä jaksamiseen esimerkiksi työyhteisön virkistyspäivään.

Tavoite Työyhteisöille räätälöidyillä palveluilla voidaan antaa impulsseja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi, parantaa työssä viihtymistä ja –jaksamista, sitouttaa ja kannustaa oman osaamisen kehittämiseen ja yhteistyöhön työyhteisössä sekä yksilötasolla myös urasuunnitteluun.

Sisältö pääpiirteissään

Ikkuna auki oppimiseen tuulettaa pois vanhat käsitykset oppimisesta ja auttaa löytämään oppimisen ilon. Oma työpaikka opitaan näkemään myös oppimisympäristönä.

Työyhteisötaiturit –päivä on sukellus uudelleenlaiseen ajatteluun omasta työpaikasta. Päivän aikana vahvistetaan henkilöstön työyhteisötaitoja, kohotetaan yhteishenkeä ja samalla työilmapiiriä.

Kipinä työssä jaksamiseen –koulutuksen tarkoitus on herättää henkilöstö ajattelemaan omaa työssä jaksamistaan. Stressi, uupumus ja työkyvyttömyysriskit ovat paljon puhuttuja asioita työelämässä. Koulutus antaa keinoja fyysisen ja henkisen kuormituksen hallitsemiseen ja kannustaa omasta terveydestä huolehtimiseen. Päivään on mahdollista sisällyttää fyysisen kunnon arviointi UKK -kävelytestin avulla.

Muuta Koulutuksia on pilotoitu useissa eri työyhteisöissä. Toteutustapa on osallistujia aktivoiva ja toiminnallinen. Koulutukset voidaan mitoittaa kunkin työyhteisön tarpeisiin.

Lisätietoa Hyrian koulutus- ja kurssitarjonta www.hyria.fi sekä asiantuntijapalvelut@hyria.fi
Satu Törrönen, satu.torronen@hyria.fi

Kiipula

KIIPULA

Vuorovaikutustilanteet työn näkökulmasta

Työkirjan tuottaminen yhteistyöprosessin päätteeksi.

Kohderyhmä	Yritys tai yhteisö, jonka kanssa tehty yhteistyötä tai tullaan tekemään yhteistyötä.
Tavoite	Tavoitteena luoda prosessin kautta, työn näkökulmasta materiaali, joka jää yhteisön käyttöön prosessin päätteeksi.
Sisältö	Työkirja-materiaali koostetaan yrityskohtaisesti jäsentämällä vuorovaikutustilanteita sekä sosiaalisia tilanteita työn näkökulmasta yhteisten toiminnallisten päivien pohjalta. Materiaalissa paneudutaan työyhteisössä olevaan erilaisuuteen ja samanlaisuuteen sekä niihin liittyviin asioihin. toiminnallisia päiviä edeltää ennakoivat tehtävät sekä kartoitukset. Jokainen työkirja räätälöidään työyhteisön sekä yhteistyöprosessin mukaan ja luodaan kohderyhmälle soveltuva oppimisen malli. Näin kirjasta on hyötyä yritykselle tai yhteisölle yhteistyöprosessin jälkeen. Materiaalin koostamisessa auttavat luottamuksellinen ja ohjaava suhde koulutusorganisaation sekä yrityksen välillä sekä erilaisuutta ja työyhteisöä kunnioittava lähestyminen prosessin edetessä.
Pilotointi	Olemme pilotoineet työkirjamateriaalin tuottamista erään suuren työyhteisön toiminnallisten päivien pohjalta. Alkukankeuden jälkeen luottamuksen syntymisellä oli merkittävä osa yhteistyön etenemisen kannalta. Työyhteisön asioihin päästiin toiminnallisesti paneutumaan ryhmätöiden sekä parikeskustelujen kautta. Osallistujille luotiin oppimisympäristö, jossa oli mahdollista turvallisesti käsitellä työyhteisön asioita ja luoda oppimisen malleja tulevaa varten. Prosessissa edettiin työyhteisöä kuunnellen ja kunnioittaen. Toiminnallisten päivien materiaali koottiin yhteen ja käsiteltiin työyhteisön johdon kanssa, jonka jälkeen koostettiin osallistujille työkirja muistoksi ja oppimisen sekä kehittymisen tueksi prosessin päättyessä jaettavaksi.
Lisätiedot	Kiipulasäätiö, Anna Viitala, anna.viitala@kiipula.fi, puh. 050 589 5178



KOUVOLAN AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUSKESKUS

KYSELY TYÖSSÄOPPIMISPAIKOILLE

Kyselylomake on tarkoitettu työnantajalle / ohjaajalle.

Kyselyllä kartoitetaan työnantajan / ohjaajan käsityksiä työssäoppimisesta ja opetuksesta sekä perehdyttämisestä ja siitä, miten oppilaitos voisi sitä kehittää.

Kyselylomake voidaan lähettää oppilaan mukana tai erikseen työssäoppimispaikan ohjaajalle. Ohjaaja täyttää kyselyn työssäoppimisjakson päätyttyä ja palauttaa sen suljetussa kirjekuoressa oppilaitokselle.

Kyselylomake on toistaiseksi laadittu linja-autonkuljettajiksi ja yhdistelmäkuljettajiksi opiskelvien työssäoppimispaikoille, mutta se on helposti muokattavissa oman alan työssäoppimispaikalle sopivaksi.

Kyselylomake on vielä paperisena versiona, joka saattaa olla monille yrityksille ajanpuitteissa este vastaamaan ja palauttamaan kyselyä. Saadakseen mahdollisimman suuren vastausprosentin on tarkoituksena laatia kyselyt sähköiseen muotoon. Sähköinen kyselylomake nopeuttaa ja helpottaa vastaamista sekä palauttamista.

Sähköisen version ansiosta on myös mahdollista lähettää työssäoppimispaikkaan muistutus jos kyselyyn ei ole muistettu tai ehditty vastaamaan tietystä ajassa.

Kouvolan Auto- ja Kuljetusosasto on yhden kerran lähettänyt kyselyt linja-auton- ja yhdistelmäalan yritysien. Palautuneista kyselylomakkeista keskusteltiin kouluttajien kesken ja pohdittiin kehitettäviä osa-alueita.

Kouvolan Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus
Auto- ja kuljetusosasto
Taitajantie 2
45100 Kouvola AKK
www.kvlakk.fi



TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAAMISEN OPAS

Työssäoppimisen ohjaamisen opas on suunnattu työnantajan edustajalle / ohjaajalle. Opas on työpaikkaohjaamisen lisäksi apuväline kolmikannan tavoitekeskusteluissa ennen työssäoppimisjaksoa.

Oppaan tavoitteena on lisätä työelämälähtöisyyttä ja parantaa työssäoppimisjakson tavoitteiden saavuttamista.

Oppaassa ennen työssäoppimisjaksoa, työssäoppimisjakson aikana ja työssäoppimisjakson päättyessä.

Oppaita on jaossa koululla ja kouluttajat jakavat niitä oppilaille ennen työssäoppimisjakson alkua. Työpaikan edustajalle / ohjaajalle opas voidaan toimittaa oppilaan välityksellä tai kouluttajan toimesta.

Työssäoppimisen ohjaamisen opas on laadittu kolmesivuiseksi ohjeistukseksi A4:n arkille. Ohjaajien mielenkiinnon herättämiseksi tiivistetään oppaan tiedot A5:n arkin kokoon. Tiivistämisen tarkoituksena on saada oppaasta helposti luettava, kiinnostava ja kestävä pidempi aikaiseen käyttöön.

Kouvolan Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus
Jussi Sireeni
Taitanjantie 2
45100 Kouvola
www.kvlakk.fi
puh. 020 7879 200



KOUVOLAN AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUSKESKUS: KOULUTUSPROSESSI, TYÖSSÄOPPIMINEN (kehittämishanke)

Työssäoppimisen järjestäjän prosessi	Työssäoppimisen suunnittelu	Tiedottaminen ja markkinointi	Opiskelijajohtaminen	Työssäoppimisen aloitus	Työssäoppiminen	Työssäoppimisen päätös
Toimijat						
Esimies	ennakkosuunnittelu	tiedottaminen työpaikkakäyntien yhteydessä	osallistuu tarvittaessa vastuukouluttajan kanssa		valvoo prosessia	vastaa työssäoppimisen jatkuvasta kehittämisestä
	valvoo että lakeja, säännöksiä ja sopimuksia noudatetaan		perehdytysooppaan ylläpito			
	vastaa työelämäyhteisistä					
	vastaa työpaikkaohjaajan koulutuksesta					
Vastuukouluttaja	työssäoppimispaikan hankintavastuu	tuottaa tiedottamisessa tarvittavaa aineistoa	kartoittaa työssäoppimispaikat ja opiskelijat	tekee kirjallisen sopimuksen	seuraa työssäoppimis-päiväkirjaa	kokoaa loppupalautteet
	tukee opiskelijaa hankinnassa	ohjaa ja neuvoo opiskelijoita	valmentaa opiskelijoita	tekee työssäoppimissuunnitelman	kerää välipalautteet	osallistuu arviointiin yhdessä työpaikan edustajan ja opiskelijan kanssa
	valmennus	tiedottaminen työpaikkakäyntien yhteydessä	antaa infoa ja koulutusta työpaikkakohtaisille	valmentaa opiskelijaa ja työpaikkakohtaisia tarvittaessa	ilmoittaa muutoksista	vastaa dokumentoinnista
	ohjausvastuu			ohjausvastuu	vastaa työssäoppimisen sisällöstä	raportoi prosessin toimivuudesta ja mahdollisista kehittämisskohteista
	vaalii ja hankkii työelämäyhteyksiä			perehdytykset (työssäoppimisopas)	yhteydenpito työssäoppimispaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä	
työpaikkakohtainen	osallistuvat tarvittaessa suunnitteluun			perehdytykset (työssäoppimispaikalla)	ohjaus	osallistuu arviointiin



HENKILÖKOHTAINEN TYÖSSÄOPPIMISSUUNNITELMA (TOPS)

Kouvolan Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus
Taitajantie 2
45100 Kouvola

puh. 020 7879 200
fax 020 7879 298
etunimi.sukunimi@kvlakk.fi

Opiskelijan nimi	Tauno Tutkinto		
Oppilaitos	Kouvolan AKK	Vastuhenkilö	Olli Opettaja
Työssäoppimisjakso	1.10.-31.12.2010	Työpaikkaohjaaja	Seppo Sutija
Työssäoppimisjakson tehtävät ja tavoitteet	Autoalan PT	Koulutusohjelma	Automaalari
	Pakolliset tutkinnon osat, työssäoppimisen tavoitteet		
	Valinnaiset tutkinnon osat, työssäoppimisen tavoitteet		
Työnantaja	Automaalaamo Suti Oy	Vastuhenkilö	Mikko Maalari
TOPS pvm	Kouluttajan allekirjoitus	Opiskelijan allekirjoitus	Työpaikkaohjaajan allekirjoitus



POHJOIS-KARJALAN AIKUISOPISTO

ENO - ennakoiva ohjaus työelämässä - Pohjois-Karjala

Yrityksen osaamisen kehittäminen kysely yrityksille ja koulutuskalenteri

Kenelle/millaiseen tarpeeseen suunnattu

Pohjois-Karjalan osahankkeen tavoitteet kohdistuivat henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamiseen ja ohjausmateriaalin tuottamiseen yhdessä tekniikan alan sekä sosiaali- ja terveystieteiden alan työnantajien kanssa.

Tavoite

Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän puitteissa hankkeen tavoitteina ovat yrityksille ja muille työyhteisöille suunnattujen ohjauspalvelujen jatkokehittäminen (painopistealueina rekrytointi, henkilöstön pysyvyys, perehdyttäminen sekä työpaikkaohjaus), tuotteistaminen ja mallintaminen, uudentyyppisten menetelmien ja välineiden kehittäminen verkostoyhteistyössä, ohjauspalvelujen roolin parantaminen työvoiman kysynnässä, ohjausammattilaisten, ammatillisten opettajien ja muiden työelämätoimijoiden yhteistyön lisääminen sekä ohjaavan koulutuksen tehostettu ohjaus kohti työhönvalmentajamaista näkökulmaa.

Sisältö ja käytännön toteutukset ja hyvät käytännöt

Pohjois-Karjalan Aikuisopisto on kartoittanut metallialan yritysten ohjaus- ja koulutustarpeita liittyen henkilöstön saatavuuteen ja rekrytointiin, henkilöstön perehdytykseen ja työpaikkaohjaukseen, osaamisen kehittämiseen sekä henkilöstön työhyvinvointiin.

Kartoituksen tulokset auttavat tekemään hankkeen tavoitteiden mukaisesti yritykselle heidän tarpeistaan lähteviä ammattimaisia ohjauspalveluita, mm. yrityskohtaisia ammattitaito/osaamiskartoituksia. Lisäksi muut ammattialakohtaiset hankkeet voivat hyödyntää laadittua webropol-kyselyä ja näiden pohjalta laadittuja ohjauspalvelutuotteita.

Kysely lähetettiin 40 metallialan yritykselle. Vastauksia saatiin kymmeneltä yritykseltä. Kaikki kymmenen yritystä ilmaisivat joidenkin palveluiden olevan kiinnostavia ja lisäksi seitsemän yritystä vastasi joidenkin palvelujen olevan hyvin kiinnostavia. Kyselyn yhteenvedon pohjalta tarjottiin yrityksille mahdollisuutta räätälöityyn koulutus- ja/tai ohjauspalveluun.

Vastauksia saimme 10 yritykseltä joista vain yksi yritys John Deere Forestry Oy ilmaisi halun jatkoneuvotteluihin. Kevään 2010 aikana käytiin yrityksen kanssa neuvotteluja, mukana oli myös yrityksen johtotiimin muita jäseniä. Keskustelujen tuloksena syntyi ajatus koulutuskumppanuudesta Aikuisopiston ja John Deeren välille jatkototeutuksena kartoitettiin metallialan yrityksen osaamis- ja koulutustarpeita.

Kartoitukset toteutettiin suullisten haastattelujen perusteella. Tehtyjen kartoitusten perusteella ko. yritykselle on räätälöity 21 erillistä koulutusohjelmaa ja asiakaskohtainen koulutuskalenteri. Koulutusohjelmista yksi on toteutettu vuoden 2010 aikana, loput koulutusohjelmat ovat käynnistyneet ja ne toteutetaan vuonna 2011.

Jatkoneuvotteluissa oli mukana aikuisopiston eri tiimien asiantuntijoita ja näin alkoi hahmottua yrityksen eri henkilöstöryhmien koulutustarpeet ja niihin vastaaminen. Tuloksena syntyi John Deeren koulutuskalenteri syksy 2010 kevät 2011 sisältäen kaikkiaan 25 koulutustilaisuutta

Hankkeen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuivat työelämän edustajat, Pohjois-Karjalan Aikuisopiston ammatillisen ja ohjaavan koulutuksen kouluttajat, kehityspäällikkö, kehityspalvelutiimin projektipäällikkö ja yritysasiainmies.

Hankkeessa on myös työstetty työpaikkaohjaajille materiaalia työssäoppimisen ohjaukseen sekä työssä oppimisen kansio opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille.



pkky.fi

Pohjois-Karjalan
aikuisopisto

ENO - ennakoiva ohjaus työelämässä SOSIAALISET- JA VUOROVAIKUTUSTAITOT TYÖELÄMÄSSÄ

Työryhmä: Edupoli, Faktia, Hyria, Kiipula, Pohjois-Karjalan aikuisopisto, Sataedu, TAKK

Kenelle/millaiseen tarpeeseen suunnattu

Materiaalin kehittämisidea on kypsynyt hankkeen aikana työelämätoimijoiden, kouluttajien ja ohjaajien toiveista, tarpeista ja kokemuksista. Työelämä muuttuu nopeammin kuin koskaan ja niin työssäoppijalta kuin työntekijältä vaaditaan yhä enemmän taitoja tulla toimeen ja luovia yhä monimuotoisuvimmissa työyhteisöissä: samassa työpaikassa voi olla hyvin eri-ikäisiä, -näköisiä ja erilaisen taustan ja ammattitaidon omaavia työntekijöitä.

Materiaali on suunnattu sekä opiskelijoille että kouluttajille. Se soveltuu itsenäiseen työskentelyyn mutta painopiste on toiminnallisissa menetelmissä eli yhdessä tekemisessä. Materiaalia voidaan käyttää myös työpaikoilla yhdessä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan/ uuden työntekijän kanssa.

Materiaali sisältää viisi eri osa-aluetta, joista jokaista voidaan käyttää itsenäisesti tarpeen mukaan. Osaan aihealueita liittyy myös videomateriaalia.

Tavoite

Eno-hankkeen tavoitteina ovat olleet mm. erilaisten ohjausta tukevien menetelmien ja välineiden kehittäminen. Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot työelämässä- materiaali on suunnattu tukemaan kouluttajan työtä sekä helpottamaan opiskelijan sopeutumista työssäoppimispaikalle. Materiaalia on haluttu kehittää mahdollisimman toiminnalliseksi monipuolisten tehtävien, kuvien ja videomateriaalin avulla.

Sisältö

Sisällysluettelo sekä esimerkkejä sisällöistä

- 1 Johdanto
- 2 Sosiaaliset taidot
 - Sosiaalisuus eri asia kuin sosiaaliset taidot
 - Sosiaalisia taitoja voi oppia
- 3 Ole oma käyntikorttisi – käytös- ja tapatietoa
 - Ensivaikutelman voi tehdä vain kerran
 - Ulkoinen olemus on myös viesti
 - Kalvopohjia ja videomateriaalia
- 4 Tunne itsesi, tunnista kehittymistarpeesi
 - Minäkuva
 - Itsetunto
 - Toiminnallisia harjoituksia
- 5 Ollaan ihmisiksi – vuorovaikutustaitoja eri tilanteisiin
 - Miten viestimme ? Erilaisia vuorovaikutustyyplejä
 - Kuuntelun ja kuulemisen taito
 - Palautetaidot
- 6 Etsitään hyvää tyyppiä
 - Hyvä työkaveri
 - Tunteet työssä
 - Suomalainen työkuulttuuri – mitä arvostamme?
- 7 Toiminnallisia menetelmiä
- 8 Testejä ja itsearviointitehtäviä

Koko materiaali: www.takk.fi/go/eno



pkky.fi

Pohjois-Karjalan
aikuisopisto

Yhteystiedot

Tuija Vartiainen-Gomez, PKKY
tuija.vartiainen-gomez@pkky.fi

Satu Törrönen, Hyria
satu.torronen@hyria.fi

Sami Somiska, Edupoli
sami.somiska@edupoli.fi

Miia Ojala, Faktia
miia.ojala@faktia.fi

Anna Viitala, Kiipula
anna.viitala@kiipula.fi

Anna Taimi, Sataedu Huittinen
anna.taimi@sataedu.fi

Tarja Liljeroos, TAKK
tarja.liljeroos@takk.fi

Riikka Lamminen, TAKK
riikka.lamminen@takk.fi

KOULUTUSKESKUS SALPAUS

Oppimaan oppimis- ja mentoritaidot henkilöstön kehittämisen välineenä

- Kohderyhmä** Hyvä käytäntö on kehitetty työyhteisöjen käyttöön uusien työntekijöiden perehdyttämiseksi ja työssä oppimiseksi. Hyvä käytäntö soveltuu myös lomautuksen tai sen uhan alla olevien työntekijöiden uusiin työtehtäviin sijoittamisen yhteyteen osana muutosten hallintaa ja läpivientä.
- Tavoite** Hyvän käytännön vaikutukset ovat kahdensuuntaiset. Se tehostaa työntekijän työn hallinnan tunnetta, työn nopeaa oppimista, työyhteisöön sitoutumista sekä oman roolin hahmottamista uusien tehtävien oppimisessa. Työnantaja –näkökulmasta hyvä perehdyttäminen lisää työn tuloksellisuutta, työmotivaatiota, työhön sitoutumista, asiakaslähtöistä työn toteuttamista sekä varmistaa työn laatua. Myös työssä viihtyminen ja työhyvinvointi kasvaa. Työyhteisö kasvaa myös oppivana ja oppimista tukevana organisaationa.

Hyvän käytännön yleiskuvaus

Uudet työntekijät tai uusiin työtehtäviin siirtyvät työntekijät ohjataan oppimaan perehdytys- ja ohjaustilanteissa tunnistuen omat vahvuutensa ja kehittämisalueensa. Perehdyttäjien ja mentoreiden ohjaus-, opastus- ja viestintätaitoja vahvistetaan siten, että he kykenevät toimimaan ohjaus- ja perehdytystilanteissa suunnitelmallisesti, tavoitteellisesti ja tilanteita arvioiden. He pystyvät hyödyntämään erilaisia oppimis- ja ohjaustyylejä uuden asian opettamisessa ja oppimisessa.

Onnistumistarina

Oppimaan oppimis- ja mentoritaidot –koulutusta on toteutettu useampaan kertaan Järvelässä toimivassa puualan yrityksessä Koskisen Oy:llä. Koulutuskokonaisuus on toteutettu siten, että yksi koulutuspäivä on suunnattu työhön perehdyttäjille ja mentoreille ja kaksi koulutuspäivää uusiin työtehtäviin siirtyville yrityksessä jo työskenteleville työntekijöille. Koulutuskokonaisuutta on myös räätälöity tarpeen mukaan esimerkiksi siten, että siitä on irroitettu ainoastaan mentoritaitohin ja työhön perehdyttämiseen keskitetty osuus. Samoin Nastolassa toimivassa metallituoteyritys Levypyörä Oy:ssä on toteutettu kyseinen osuus.

Lisää tietoa www.salpaus.fi

Pyydä tarjous Jyrki Pyykkönen, jyrki.pyykkonen@salpaus.fi

ONNISTUNUT REKRYTOINTI – apuvälineitä henkilöarviointiin rekrytointitilanteissa

Kohderyhmä Hyvä käytäntö on kehitetty pienten pk-yritysten käyttöön sitoutuneen ja motivoituneen työntekijän löytämiseksi.

Tavoite Rekrytointivalmennus antaa valmiuksia rekrytointitilanteiden uudentyypin toteutukseen. Yritykset saavat konkreettisia välineitä mm. asenteiden, motivaation ja sitoutumisen arvioimiseen oman yrityksensä näkökulmasta.

Myös ryhmä- ja yhteistyötaitojen arvioiminen tehdään perinteiseen haastattelumenetelmään verrattuna paremmin näkyväksi. Tavoitteena on työhön sitoutuneen ja motivoituneen työntekijän löytäminen ja työvoiman vaihtuvuuden vähentäminen.

Hyvän käytännön yleiskuvaus

Rekrytointivalmennuksella yrityksiä ohjataan erilaisten välineiden ja menetelmien käyttöön rekrytointitilanteissa. Valmennus sisältää aidossa rekrytointitilaisuudessa ohjauksen erilaisten välineiden ja menetelmien käyttöön yrityksen tarpeisiin soveltuvan työntekijän löytämiseksi.

Ohjauksen ja valmennuksen lisäksi yrityksen käyttöön jää rekrytointitilanteessa käytettävä materiaalipaketti.

Muuta Rekrytointivalmennus on helposti integroitavissa työelämäpalveluiden muuhun koulutus- ja tuotetarjontaan. Sitä voidaan toteuttaa mm. osana yhteishankinta-, muutosturva- ja henkilöstökoulutuksia.

Lisää tietoja www.salpaus.fi

Pyydä tarjous Jyrki Pyykkönen, jyrki.pyykkonen@salpaus.fi

SATAEDU HUITTINEN

Työssäoppimisen kehittäminen = onnistunut ohjaus

Kenelle se on? Opiskelijoille ja kouluttajille – ammatillisen koulutuksen kautta työelämälle

Miksi hyvä?

Ohjauksen kehittäminen lisää työn varmuutta ja työelämän muutostilanteissa rekrytointia sekä työssä jaksamista. Ohjaus antaa neuvoja, miten yhdistää opinnot, yksityiselämä ja ammatti tai miten onnistuu siirtymä muutosturvasta ammatilliseen koulutukseen, erityisryhmät huomioiden.

Mitä me tarjoamme?

Tuotteemme:

- a. Moodle-oppimisolustalla on koottu toimiva foorumi, jonka tehtävänä oli toimia tiedotus- ja materiaalikanavana sekä ammattietiikkaan liittyvien keskustelujen herättäjänä. Lisäksi rakennettiin logistiikka-alan verkkomateriaali kuljetusalan koulutusta varten ja luotiin työssäoppimisopas.

Kuljetuspuolen työssäoppimisopas hyödyttää niin kouluttajia, opiskelijoita kuin työpaikkaohjaajia. Ennakoivat ja työllistävät toimenpiteet toteutetaan Satakunnan aikuiskoulutuskeskuksen ohjausosaamisen viemisellä yrityksiin.

- b. Maahanmuuttajaohjauksen kehittämisen ja oppilaitoksissa työpaikkaohjaajien kouluttamisen avulla voidaan tukea pienyrityksiä ja lisätä yhteistyötä yritysten kanssa maahanmuuttajien ohjausosaamisen helpottamiseksi.

Ohjausmateriaali jalkautetaan alan toimijoille ja esim. maahanmuuttajaryhmille voidaan tarjota selkokielineen opas työssäoppimiseen. Verkkoympäristöjä jalkautetaan kaikkien opetusryhmien käyttöön.

Mitä me tiedämme?

Kehittämistyö tehdään verkostoyhteistyönä siten, että ohjausosaaminen pystytään siirtämään luontevasti yrityksiin ja muille työelämän toimijoille. Ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjakso pyritään hyödyntämään täydellisesti. Tavoitteena on ohjauskäytännön muuttaminen ammatillisissa koulutuksissa, joka tuo pysyvyyttä työelämään ja onnistuneempia työllistymisiä.

Eniten työelämän kysyntään vastaa työpaikoilla tapahtuva ohjaus ja koulutuksen puolesta järjestettävä työssäoppimisjakso, joten näiden asioiden tukeminen ja kehittäminen vaatii edelleen lisätyötä. Työssäoppimisopas selkeyttää kuitenkin esim. tutkintovaatimuksia. Kaiken kaikkiaan ohjausnäkökulmaa pidetään esillä Satakunnan aikuiskoulutuskeskuksen kehitystyössä.

Kuka tietää enemmän?

Eno-asioissa ota yhteyttä Pauliina Merikiveen!

Pauliina Merikivi, Hanke- ja koulutussuunnittelija
puh. 040 199 4872, pauliina.merikivi@sataedu.fi

SATAEDU Satakunnan aikuiskoulutuskeskus, Huittinen
Teollisuustie 5-7, 32700 HUITTINEN www.sataedu.fi

SATAEDU KANKAANPÄÄ

Hyvät käytännöt ENO-hankkeessa sisällys

- Yrityskysely
- Työturvallisuuden mallimaa
- Laadukas hisi ei synny sattumalta – HILA – hitsauksen laatu
- Metallin työpaikkaohjaaja koulutuksen +55-vuotiaille sekä heille suunnattu ammattitutkinto Tunnista –Tunnusta periaatteella. Näin työntekijöistä tulee nuoremmille työntekijöille ohjaajia
- Toleranssit perusasioiden kertaus – tuote herätti myös todella paljon mielenkiintoa
- Perekhyttämällä ja ohjaamalla osaajaksi – räätälöity työssäoppiminen

YRITYSKYSELY

Kenelle	Kysymykset oli suunniteltu palvelemaan organisaation tarpeita monialaisesti.
Sisältö	Pohjois-Satakunnan yritys-kyselyn toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Satakunnan Kehityskeskukseen, Kankaanpään Työvoima- ja Elinkeinokeskuksen sekä Prizztech:n kanssa. Tämän laajan kyselyn tuloksena saimme täsmä tietoa yritysten kehittämis- ja koulutustarpeista. Laajuuden takia toteutimme kyselyn jalkauttamisen yhteistyössä Kehitysverkko, Tuottava ja Eno hankkeiden kesken.
Tavoite	Tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja otanta alueen yritysten tarpeista.
Tulos	Pelkästään oppilaitos sai noin 2500 erilaista palvelutarvetta. Alueella 890 yritystä vastasi kyselyyn.
Lisätietoja	Sataedu, Satakunnan aikuiskoulutuskeskus, Kankaanpää Työelämän palveluyksikkö gsm 040 199 4909

TYÖTURVALLISUUDEN MALLIMAA

Kenelle	Metallialan yrityksille ja työntekijöille sekä opiskelijoille
Tavoite	Työympäristön työturvallisuuden kehittäminen
Sisältö	Mallimaan tarkoitus on olla työturvallisuuden edelläkävijä ja ohjata toimijoita lakien ja määräysten mukaiseen työturvallisuuden käyttöön ottoon. Sataedun Satakunnan aikuiskoulutuskeskuksessa Kankaanpäässä metalliosastolla kehitettyyn ”Työturvallisuuden mallimaa” ajatukseen, joka perustuu jatkuvan parantamisen periaatteeseen ja Lean järjestelmään kuuluvaan 5S-menetelmään.
Tulos	Työympäristön työturvallisuuden kehittämisen sekä toiminnan tarkoituksen ymmärryksen lisääminen.
Lisätietoja	Työturvallisuuden konsultoinnista käyttöönotosta sekä valmennuksesta että koulutuksesta Sataedu, Satakunnan Aikuiskoulutuskeskus, Kankaanpää Antti Kartastenpää, tekniikka, osastojohtaja gsm 040 199 4903 antti.kartastenpaa@sataedu.fi

LAADUKAS HITSI EI SYNNY SATTUMALTA – HILA – HITSUKSEN LAATU

Kenelle	Hitsauksen ammattilaisille
Sisältö	Hitsaaminen - useasti käytetty liitännämenetelmä konepajateollisuudessa. Hitsiliitoksen lujuus on merkittävä tekijä koneenosien toiminnan luotettavuudelle. Samalla kuitenkin hitsin tuottajalle, hitsaajalle asetetaan kovia vaatimuksia tuottavuudelle. Samaan aikaan laadun kanssa pitää syntyä nopeasti hitsiä. Satakunnan Aikuiskoulutuskeskus, Kankaanpää on kehittänyt laadukkaan hitsin varmentamiseen työkaluja. Näiden avulla hitsaaja pystyy itsenäisesti säättämään hitsaamistaan oikeanlaatuiseen hitsiin. Hitsauksen sertifikaateiden avaus selkona.
Tavoite	Tavoitteena on helpottaa ja opastaa hitsaajaa tuottamaan laadukasta hitsiä taloudellisesti ja kerralla valmiiksi periaatteella Säästetään työaikaa ja lisäainetta sekä hitsaajan hermoja => TUOTTAVUUS JA KANNATTAVUUS PARANEE.
Tulos	Hitsauksen laadun arviointityökalu on Moodle – oppimisympäristössä
Lisätietoja	Sataedu, Satakunnan Aikuiskoulutuskeskus, Kankaanpää; Antti Kartastenpää, tekniikka, osastojohtaja, gsm 040 199 4903, antti.kartastenpaa@sataedu.fi

METALLIN TYÖPAIKKAOHJAAJA KOULUTUKSEN + 55-VUOTIAILLE SEKÄ HEILLE SUUNNATTU AMMATTITUTKINTO TUNNISTA –TUNNUSTA PERIAATTEELLA. NÄIN TYÖNTEKIJÖISTÄ TULEE NUOREMMILLE TYÖNTEKIJÖILLE OHJAAJIA.

Kenelle	Metallialan yritykset
Sisältö	Metalliteollisuus koki viime äkkipysäyksen aikaan taloudellisesten menetysten ohella muitakin menetyksiä. Useita työuransa viimeisiä vuosia tekeviä ei jatkanut enää alan elpymisen jälkeen työssään. Paljon kokemuseräistä tietoa menetettiin. Tämän estämiseksi on nykyiset vanhemmat työntekijät konepajoissa saatava periyttämään vankkaa osaamistaan nuoremmille.
Tavoite	Avain siihen on osaava työpaikkaohjaaja. Ohjaaja voi olla vanhempi ammattimies. Ohjaajakoulutuksen avulla annetaan ammattimiehelle eväitä tiedonsiirtoon. Ensin tunnustetaan ammattimiehen osaaminen näytön avulla.
Tulos	Ammattitutkinnon suorittaminen antaa itsevarmuutta ohjaustyöhön. Näin kisälli-oppipoika pallo saadaan pyörimään.
Lisätietoja	Sataedu, Satakunnan Aikuiskoulutuskeskus, Kankaanpää Antti Kartastenpää, tekniikka, osastojohtaja gsm 040 199 4903 antti.kartastenpaa@sataedu.fi

TOLERANSSIT PERUSASIOIDEN KERTAUS – TUOTE HERÄTTI MYÖS TODELLA PALJON MIELENKIINTOA

Kenelle	Metallialalle
Sisältö	Konepajatuotteiden toiminta ja vaihtokelpoisuus perustuu toleranssijatteluun. Kun osat tehdään aina suunniteltujen valmistustoleranssien sisään, osat ovat vaihto- ja asennuskelpoisia. Toleranssit täytyy pystyä tulkitsemaan oikein ja sen jälkeen vielä valmistamaan tuote toleranssien mukaan. On myös ymmärrettävä on onko toleranssin vaatimus asianmukainen, vai onko suunnittelija erehtynyt merkinnässään.
Lisätietoja	Sataedu, Satakunnan Aikuiskoulutuskeskus, Kankaanpää Antti Kartastenpää, tekniikka, osastojohtaja gsm 040 199 4903 antti.kartastenpaa@sataedu.fi

PEREHDYTTÄMÄLLÄ JA OHJAAMALLA OSAAJAKSI – RÄÄTÄLÖITY TYÖSSÄOPPIMINEN

Kenelle	Yrityskumppaneiden ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön eri aloille.
Sisältö	Yrityskumppanuuden nostaminen seuraavalle tasolle alla olevien toimenpiteiden avulla: Sovitut aikataulut, yhteyshenkilöt ym asiat työssäoppimisen toiminnalle Perehdytys Minimivaatimukset Työntekijätarpeet - ennakointi
Tavoite	Suunnitelmallinen yritys yhteistyö kehittyä. Sovitut työssäoppimisaikataulut yrityksen ja oppilaitoksen välille sovitaan etukäteen. Osaamisen minimivaatimukset kirjataan näkyville niin oppilaitokselle, opiskelijalle kuin yrityksellekin. Perehdytys työhön / työssäoppimispaikkaan helpottuu yhteistyössä oppilaitoksen ja yrityksen kanssa.
Tulos	<ul style="list-style-type: none">• Onnistuneempi työssäoppimispaikka• Työllistymismahdollisuudet paranevat• Ennakointitiedon kerääminen helpottuu
Lisätietoja	Raija Vilponen, yrityskehittäjä, Sataedu, Työelämänpalveluyksikkö gsm 040 199 4909 tai raija.vilponen@sataedu.fi



SEDU AIKUISKOULUTUS

Tukitoimet maahanmuuttajataustaisen opiskelijan opintojen ja työn onnistumisen takaamiseksi

Kohderyhmä Opiskelijat, jotka ovat hakeutumassa puhdistuspalvelualan työhön ja ovat työssä oppimassa alueen yrityksissä.

Tavoite Tukea maahanmuuttajataustaisen opiskelijan opintojen, työssä oppimisen ja työn onnistumista.

Sisältö Puhdistuspalvelujen perustutkintoryhmän opintojen ohjaaminen.

- Ammatillinen opetus
- Suomen kielen opetus
- Ohjauksen tukitoimet
- Nivelvaiheen tuki

Toteutuksesta Pilottikoulutus toteutettiin 2009 monityöntekijäisen tiimin yhteistyöllä.

- Kaksi ammatillista kouluttajaa, toinen opetti teoriassa asioita ja toinen käytännössä, erityisesti työkohteissa
- Suomen kielen opettaja opetti etenkin alkuvaiheessa suomen kieltä, osittain myös siivoussanastoa
- Erityisopettaja opetti muutaman tunnin viikossa ammattisanastoa ammattiaineiden opettajan toiveiden mukaisesti
- Ohjaava kouluttaja (työvalmentaja), itsekin maahanmuuttaja oli mukana valinnoissa, kannustajana ja osittain työssä oppimisen ohjaamisessa ja nivelvaiheessa opiskelijan siirtyessä työhön.

Koulutus poiki pilotoinnin jälkeen mallin, jossa toteutetaan ennen ammatillista koulutusta 25 päivän mittainen maahanmuuttajille suunnattu alalle ohjaava koulutus. Tähän jaksoon sisältyy pääosin suomenkielen opetusta sekä tutustuminen alaan joko työpaikoilla työtä tekemällä ja/tai työnantajien esittelyjen avulla. Lisäksi olemme lisänneet työpaikkojen toiveesta joka toinen viikko 2 h suomenkielen opetusta maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Ohjaava kouluttaja on toiminut ”kummina” tälle ryhmälle. Hän on ollut mukana valinnoissa, ohjaajana pitkin matkaa ja toimii myöhemmin (toukokuu -12) nivelvaiheessa niiden opiskelijoiden kanssa, jotka eivät välittömästi työllisty.

Työpaikkaohjaajien koulutus on linkittynyt Tero-projektin kautta samanaikaisesti ja näin on tätä kautta voitu lisätä työpaikkaohjaajien ammattitaitoa.

Lisätiedot Pirjo Tervonen, kouluttaja
Sedu Aikuiskoulutus
puh. 040 8680 836

Ravitsemusalan täydennyskoulutus

Kohderyhmä	Ravitsemusalan ja hoitoalan työntekijät
Tavoite	Lisätä ravintokeskuksen ja hoitotiimin työntekijöiden yhteistyötä potilaan ravitsemushoidossa. Perehtyä uusien ravitsemushoitosuosituksen toetukseen käytännön tasolla ja perustaa moniammatillisia työryhmiä yksiköiden ravitsemushoidon kehittämiseksi.
Sisältö	<ul style="list-style-type: none">• Ravitsemushoitosuositus ja sen soveltaminen• Perusravitsemus• Ravitsemushoidon keskeisimmät haasteet• Ateriarymi ja päivän aterioiden kokonaisuus• Ali- ja virheravitsemuksen käsitteet• Ravitsemustilan määrittely, arviointi ja seuranta (MNA-mitarin käyttö)• Aliravitsemustilan ennaltaehkäisy ja korjaaminen• Täydennysravintovalmisteet• Ruokailun helpottaminen ja ruoan rakenteen muuttaminen• Tavallisimmat erityisruokavaliot
Toteutuksesta	<p>Kartoitusten perusteella syntynyt 1,5 ov:n koulutuskokonaisuus Seinäjoen keskussairaalan henkilökunnalle. Osallistujia oli sekä ravintokeskuksesta että hoitotiimeistä eri osastoilta lähihoitajasta osastonhoitajiin, yhteensä 20 henkilöä. Koulutus sisälsi teoreettista opiskelua, tutustumista tuoteuutuuksiin ja etätehtäviä. Kartoitukset tehtiin ENO-projektin puitteissa, samoin koulutussuunnittelu ja koulutus toteutettiin maksullisena palvelutoimintana. ENO-projektin puitteissa oltiin mukana hoitoyhteisön ravitsemustiimien kehittämisessä ja Tero-projektin kautta lisättiin kohteen työpaikkaohjaajien osaamista (ravintokeskuksen henkilöstö).</p> <p>Vastaavan tyyppistä koulutusta on toteutettu maksullisena palvelutoimintana koskemaan myös vanhusten ravitsemushoitoa. Koulutuksen kokonaispituus on ollut 16 h (4 iltapäivää) 1,5 ov:n koulutus toteutetaan vuoden 2012 aikana toisintona Seinäjoen keskussairaalan ravintokeskuksen ja hoitotiimien henkilöstölle.</p>
Lisätiedot	Pirjo Tervonen, kouluttaja Sedu Aikuiskoulutus puh. 040 8680 836



Rekrytointimateriaali sairaalahuoltajan työstä

Kohderyhmä	Sairaalahuoltajan työstä kiinnostuneet henkilöt
Tavoite	Valmistaa kuvallista materiaalia, joka tuo kokonaisvaltaisesti esille sairaalahuoltajan työn myös niiden työkohteiden osalta, joihin konkreettinen tutustuminen ei ole mahdollista. Valmistaa materiaalia, jota voidaan käyttää myös alueen työntekijöiden / alan opiskelijoiden kouluttamisessa.
Sisältö	Diasarja sairaalahuoltajan työstä
Toteutuksesta	Projektipäällikkö Katja Jaskari kuvasi Seinäjoen Keskussairaalan eri osastoilla sairaalahuoltajia eri työtehtävissä. Kuvamateriaalista valmistettiin diasarja, jota käytetään opetuksessa, messuilla ja erilaisissa rekrytointitilaisuuksissa sekä sairaalassa että oppilaitoksessa. Vastaavaa kokonaisuutta on suunniteltu toteutettavaksi myös ravitsemispalvelualalla, jolla on tällä hetkellä työvoimavajetta.
Lisätiedot	Pirjo Tervonen, kouluttaja Sedu Aikuiskoulutus puh. 040 8680 836

Luentopaketti maahanmuuttajan ohjaus

Kohderyhmä	Puhdistus- ja ravitsemisalan työntekijät, soveltuu myös muille aloille
Tavoite	<ul style="list-style-type: none">• Valmentaa ja rohkaista työntekijöitä maahanmuuttajien kohtaamiseen.• Antaa keinoja ja vinkkejä maahanmuuttajataustaisen työntekijän ohjaamiseen.
Sisältö	<ul style="list-style-type: none">• Tunteuksia ja kokemuksia maahanmuuttajien ohjauksesta• Työssäoppijan tarpeet ja toiveet• Ohjauksessa huomioitavaa
Toteutuksesta	<p>Tuote syntyi vastaukseksi Eno I-projektin aikana tehdyn puhdistuspalvelualle ja ravitsemis alalle suunnattun kartoituksen perusteella esiin nouseeseen tarpeeseen saada tietoa maahanmuuttajataustaisen työntekijän ohjaukseen.</p> <p>Tätä 2 h:n mittaista koulutuskokonaisuutta on liitetty mukaan useisiin alueen työnpaikoille suunnattuihin maksullisiin koulutuksiin sekä ravitsemus- että puhdistuspalvelualoilla.</p> <p>Kokonaisuudesta tuli suosittu ja se on liitetty asiakkaiden pyynnöstä myös työpaikkakouluttajakoulutuksen osaksi edellä mainituilla aloilla.</p> <p>Osa koulutuksista on toteutettu pariluentoina kouluttaja + maahanmuuttajataustainen työntekijä.</p>
Lisätiedot	Pirjo Tervonen, kouluttaja Sedu Aikuiskoulutus puh. 040 8680 836



TAMPEREEN AIKUISKOULUTUSKESKUS

Logistiikan varastoalan arvioajakoulutus Moodleen

- Kohderyhmä** Logistiikan varastoalan työelämän arvioijaedustajat
- Tavoite** Tavoitteena on luoda sähköiseen opiskeluympäristöömme Moodleen työelämän arvioijaedustajille koulutusmateriaali sekä lopputesti, jolla varmistetaan arvioijien tutkinto- ja arviointiosaaminen tutkintotilaisuuksissa.
- Sisältö** Moodleen sivuille on rakenteilla tietoiskumaisesti tietoa esim. tutkinnon perusteista näyttötutkintojärjestelmästä, taustalla vaikuttavista laeista, kolmikannan muodostumisesta, arvioijien tehtävistä ja tutkintotilaisuuksissa arvioitavista asioista. Rakenne muodostuu erillisiin ikkunoihin avautuviin tietoruutuihin, joista löytyy aiheittain tietoa. Näin ollen ei ole pakko lukea kerralla kaikkea ja asioihin on helppo myös palata jälkeensä. Vaihtoehtona on myös saada kaikki tieto yhdessä asiakirjassa, jos vaikka haluaa printata tekstin paperille luettavaksi.
- Tavoite on saada koulutusmateriaali mahdollisimman helppolukuiseksi ja hyvin kohderyhmää palvelevaksi. Materiaalin hallitsemisen tarkastamiseksi on tarkoitus tehdä lopputesti. Testin pitäisi olla riittävän vaativa, jotta osaaminen saadaan todennettua, mutta ei liian hankala, jotta kohderyhmä ehtii ja viitsii tehdä sen. Testi muodostuu monivalintakysymyksistä, jotka ratkaistuaan vastaaja saa myös korjausehdotukset vääriin valintoihin. Tavallaan materiaalin keskeisimmät asiat tulee jo pelkästään testin kautta käytyä läpi. Testin suorittamisen valvonta sekä käyttäjätunnusten jakaminen ovat vielä työn alla.

Muuta yleistietoa asiasta

Tutkinnosta vastaavan oppilaitoksen tehtävänä on kouluttaa työelämän arvioijat tehtävänsä. Ongelmana yleisesti sekä TAKKissa kuin muissa oppilaitoksissa niin logistiikan koulutusalaalla kuin muilla aloilla on saada työelämän edustajat osallistumaan järjestettäviin arvioajakoulutuksiin. Usein koulutus tapahtuukin yksitellen työpaikkakäyntien yhteydessä.

Moodleen rakentuvat sivut ovat vielä hyvinkin työvaiheessa ja kaipaavat mm. sisältöä, osaamista testaavan testin toimivaa versiota ja käytettävyyden testausta. Tarkoitus olisi ensi vuoden alusta saada Moodle-sivut käyttöön monipuolisesti sekä arvioajakoulutuksen kanavana että ohjaus- ja palautekanavana.

ENO-projektin logistiikkaryhmä on ollut hyvä tuki työskentelyssä. On ollut hyvä kuulla, että samanlaisten ongelmien kanssa muutkin painivat. Samalla on saanut vinkkejä siitä, minkälaisin keinoin ongelmia on kukin lähtenyt ratkaisemaan. Käytyjen keskustelujen avulla olemme saaneet tukea ja ihan konkreettista neuvoja ja apuja esim. Moodle-materiaalin työstämiseen. Hyvänä esimerkkinä on ollut Sataedun työssä oppimispaikan ohjaukseen tarkoitettun oppaan työstäminen.

Lisätiedot

Annaleena Ryömä
puh. 044 7906 662
annaleena.ryoma@takk.fi

Ville Kulmakorpi
puh. 044 7906 248
ville.kulmakorpi@takk.fi

TAKK
PL 15, Kurssikeskuksenkatu 11
33821 Tampere





LIIKETALouden PERUSTUTKINNON, MERKONOMIEN, OPPISOPIMUKSEN OHJAUSMALLI

Kohderyhmä Hankkeessa oli mukana kaksi oppisopimusryhmää, 38 opiskelijaa. Koulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden ikä vaihteli välillä 16 – 57 vuotta. Kummallakin opiskelijaryhmällä oli oma vastuukouluttaja ja oma opintopsykologi.

Tavoite Hankkeen tavoitteena oli henkilökohtaisen ohjauksen avulla tukea ja ylläpitää opiskelijoiden motivaatiota niin, että he saavat suoritettua liiketalouden perustutkinnon loppuun oppisopimuskoulutusta keskeyttämättä.

Hyvän käytännön yleiskuvaus

Opiskelijoilla oli mahdollisuus saada vastuukouluttajan antaman ohjauksen lisäksi henkilökohtaista ohjausta psykologilta. Ohjaukset täydensivät toisiaan, vastuukouluttaja ja psykologi tekivät tiivistä yhteistyötä.

Ohjausprosessi eteni yksilöllisesti kunkin opiskelijan tarpeista lähtien. Näin toteutui ohjauksen henkilökohtaistaminen sekä sen sisällössä, ajoittamisessa että määrässä.

Onnistumistarina

Opiskelijoilta kerätyn palautteen perusteella opintopsykologin antama ohjaus koettiin hyödylliseksi sillä se:

- selkiytti asioita varsinkin opintojen alkuvaiheessa
- antoi mahdollisuuden keskustella muistakin kuin ammatillisista asioista
- antoi mahdollisuuden käsitellä myös työpaikan asioita
- mahdollisti elämäntilanteeseen liittyvien asioiden käsittelyn psykologin kanssa
- oli eräänlainen ”tuuletuspaikka” – sai käydä neutraalin henkilön kanssa läpi asioita joista ei voi välttämättä muuten ja muualla puhua

Kokemuksen perusteella edellä kuvattu ohjausmalli toimi parhaiten tutkinnon suorittamiseen sitoutuneilla opiskelijoilla. He sitoutuivat myös ohjaukseen ja näkivät sen mahdollisuutena, jota osasivat hyödyntää. He pystyivät näkemään oman ohjaustarpeensa ja ottivat myös itse vastuuta ohjausprosessin etenemisestä.

Kaiken kaikkiaan opiskelijoiden viesti oli se, että aikuisena opiskeleminen on aika ajoin haastavaa ja raskasta ja tällöin tarvitaan muutakin kuin pelkästään vastuukouluttajan antamaa tukea.

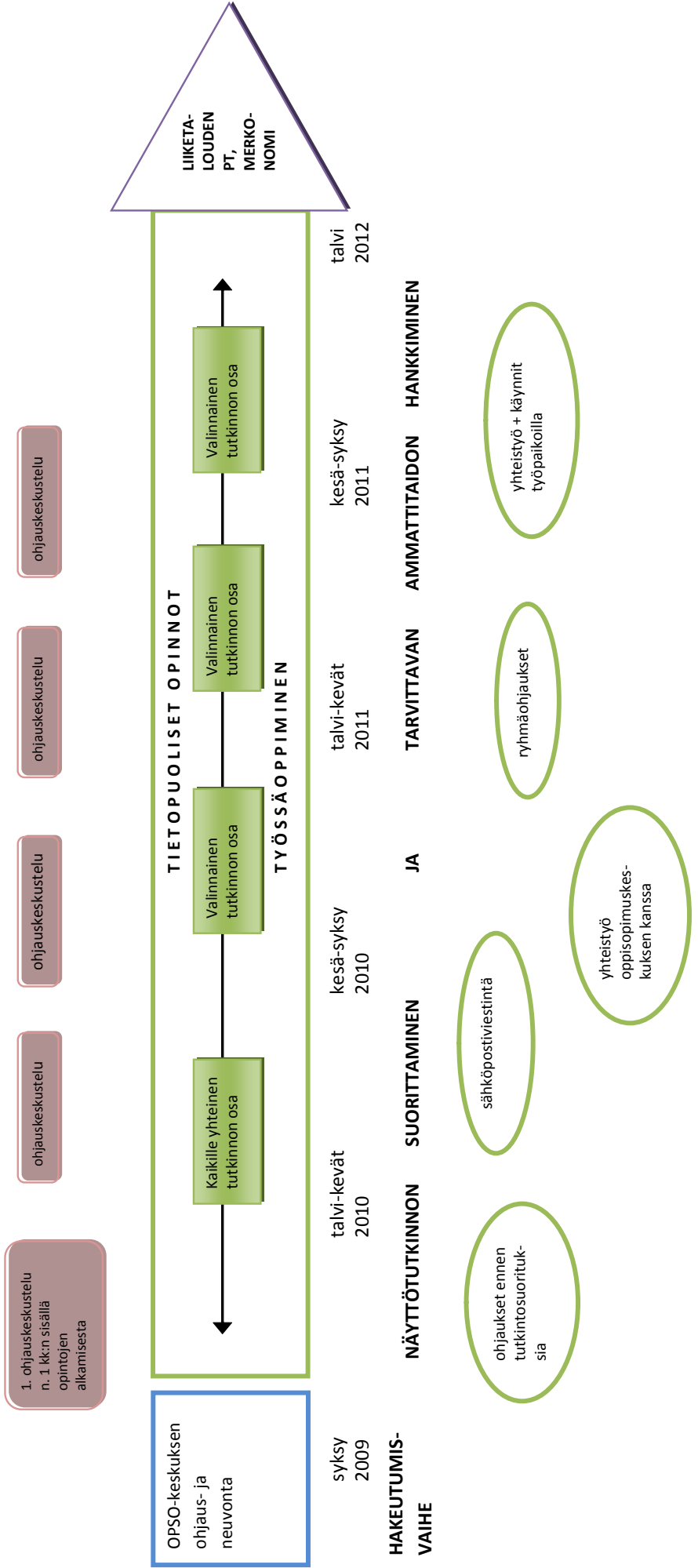
Lisätiedot Riikka Lamminen, psykologi, kouluttaja
riikka.lamminen@takk.fi
Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (TAKK)



LIIKETALOUDEN PT, MERKONOMI, OPPIOPIMUKSEN OHJAUSMALLI



AMMATILLISEN KOULUTTAJAN JA OPINTOPSYKOLOGIN YHTEISTYÖ





TIMALI

Moodle-verkko-oppimisympäristön hyödyntäminen työpaikkaohjaajien koulutuksessa ja heidän kanssaan käytävässä vuorovaikutuksessa

Kenelle	Timalin opiskelijoita ohjaaville työpaikkaohjaajille
Tavoite	Työpaikkaohjauksen selkeyttäminen ja laadullistaminen sekä yhteistyön lisääminen Timalin kouluttajien ja työpaikkaohjaajien välillä
Esitietoja	Työpaikkaohjaamisen alkukartoituksessa ilmeni, että työpaikkaohjaajien kouluttamiseen on tarve, ja että ohjaajina toimii eri ammattiryhmiä edustavia henkilöitä. Koulutusta toivottiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen käytännön ohjaustyön alkamista. Edelleen tavoitteet ohjaukselle sekä tehtäväjaoille tuli määritellä selkeästi. Ehdotettuun verkko-ohjaukseen ei ollut kiinnostusta, vaan esille nousi selkeä toive lähipäivänä toteutettavaan koulutustilaisuuteen, jolloin asiaan voitiin keskittyä ja varata sille oma aika.
Toteutus	<p>Turun terveys- ja sosiaalitoimen sekä TYKS:n osastonsihteerien työpaikkaohjaajille sekä perehdyttäjille järjestettiin koulutustilaisuus, jonka toteutti Timalin moodle-verkko-ohjausta kehittänyt ja työpaikkaohjaajien yhteyshenkilönä toimiva kouluttaja.</p> <p>Koulutuspäivät koettiin hyödyllisinä niin tiedottamisen kuin yhteistyönkin osalta. Koulutuksen nähtiin antaneen työvälaineitä työpaikkaohjaukseen ja lisänneen ohjaajien tietämystä valmistavasta koulutuksesta tutkinnon suorittamisen osalta. Työssäoppijoiden palautteista ilmeni, että koulutuksen jälkeen heidän saamansa perehdytys oli parantunut ja heidät oli opiskelijoina otettu paremmin huomioon.</p> <p>Koulutuspäivään osallistuneet jakoivat saamaansa tietoa omissa osastonkokouksissaan mahdollisimman laajan tiedonkulun mahdollistamiseksi.</p>

Kouluttajan huomioita

Työpaikkaohjauksen tavoitteita tulee selkeyttää kaikkien osapuolten näkemys huomioiden, ohjeet olisi hyvä saada kirjallisessa muodossa. Eri toimijoiden tehtävänjaot tulevat olla selkeästi kirjattuina myös arvioinnin osalta. Koulutuspäivän rikkautena oli keskustelun herääminen erilaisten oppijoiden huomioimisesta ja tukemisesta sekä palautteen antamisesta. Verkko-oppimisympäristön käyttöä tulee tulevaisuudessa kehittää helposti saatavaksi ja tulkittavaksi, jotta se tukisi työssäoppijan ohjaamista työpaikalla. Tätä aktiivisuutta lisäämään verkkoaluelle tulee kehittää motivoivia ja oppimista edistäviä tehtäviä.

Timalissa työ jatkuu Moodle-verkkoympäristön kehittämällä työpaikkaohjaamisen tueksi suunnatulla ”Työpaikkaohjaajan työkalupakki”- sivustolla, johon luodaan konkreettisia videolinkkejä ohjauksen tueksi. Sivujen kehittämisessä keskitytään nyt luotujen materiaalien sisältöjen jäsentämiseen eri aihealueisiin sekä videoiden edelleen työstämistä esimerkkitalteisiin. Työkalupakkia kehitetään koulutuspäivänä saatujen tietojen pohjalta, sivustoa yksinkertaistetaan ja sinne luodaan mahdollisesti uutta materiaalia.

Lisätietoja	Raision AKK Timali kouluttaja Paula Turunen paula.turunen(at)timali.fi puh. 044 705 7436
--------------------	---



Maahanmuuttajille suunnattu työturvallisuuskortti-koulutus

Kenelle	Timalissa opiskeleville maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille, jotka ovat hakeutumassa teollisuuden alan työpaikoille ja tarvitsevat tukea työturvallisuuskortti- koulutuksen sisällön omaksumiseen ja koulutukseen liittyvän kokeen suorittamiseen.
Tavoite	Parantaa työpaikkojen turvallisuutta ja edistää maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden rekrytointia suomalaisille teollisuuden alan työpaikoille
Sisältö	<p>Ennen koulutusta opiskelijat osallistuvat kahdeksan tunnin suomen kielen opetukseen, jossa käydään läpi koulutukseen liittyvää suomenkielistä sanastoa ja aihealueen termejä. Kielenopetuksen yhteydessä opiskelijat saavat aiheesta laaditun selkokielisten oppaan virallisen kurssimateriaalin lisäksi. Kielenopetus toteutuu viikkoa ennen varsinaista kurssia.</p> <p>Työturvallisuuskortti-koulutus on kahden työpäivän (yhteensä 14 tuntia) mittainen. Toisen koulutuspäivän päätteeksi järjestetään työturvallisuuskortti-koee, jonka opiskelijat suorittavat suomen kielellä ilman tulkkia. Tämä käytäntö soveltuu maahanmuuttajille, joilla on aikomus jäädä pitkäaikaisesti Suomeen ja joille on tarpeellista hallita työturvallisuusosaaminen suomalaisilla työpaikoilla. Järjestelmä on myös tasapuolinen eri kielialueilta tuleville opiskelijoille. Mikäli opiskelija ei suorita koetta hyväksytysti ensimmäisellä kerralla, hänellä on mahdollisuus uusia koe kaksi kertaa.</p>
Kouluttajille	Ilmoittautumiset työturvallisuuskortti-koulutuksiin tehdään intranetissä, josta löytyy myös koulutuksen prosessikuvaus, selkokielineen materiaali opiskelijoille tulostettavaksi sekä tiedot korttikoulutuksen läpäisemisestä.
Kokemuksia käytännöstä	Työturvallisuuskortti-koulutusta on pilotoitu Timalissa kahdella ryhmällä, joista ensimmäiselle ei järjestetty erillistä kielenopetusta tai käytetty selkokielistettyä materiaalia. Tämän ryhmän onnistumistulos korttikokeessa oli selkeästi alhaisempi kuin ryhmällä, jolle tarjottiin nämä tukitoimet. Parempien onnistumistulosten vuoksi Timalissa jatketaan työturvallisuuskortti-koulutusten toteuttamista kuvatus mallin mukaisesti.
Lisätietoja	Raision AKK Timali kouluttaja Hannele Lindgren hannele.lindgren(at)timali.fi puh. 044 705 7444

Yksilöllisten voimavarojen kasvattaminen luennoilla valituista aiheista ja pienryhmätyöskentely, jossa aiheet käsitellään ja viedään omaan elämään mahdollisiksi uusiksi toimintamalleiksi.

Kenelle	Liedon kunnan keittiöhenkilökunnalle ja kahdelle päiväkotiryhmälle.
Tavoite	Parantaa työssä jaksamista ja kehittää työntekijän vastuullisuutta itsestä huolehtimiseen.
Esitietoa	Työhyvinvointi ja siihen liittyvät toimenpiteet ovat parantaneet tutkimuksissa tuottavuutta ja työssä jaksamista. Liedon kunta on kiinnostunut olemaan pilotti kunta, jossa koulutuksen ja siihen liittyvän pienryhmätyöskentelyn avulla kehitetään työssä jaksamista ja omaa vastuullisuutta. Yhteistyötä tehdään Liedon kunnan työterveyshuollon eli Työkymppin työntekijöiden kanssa. Kevään 2011 aiheiksi valittiin yksilön hyvinvointia parantavat luennot ja syksyn luennot keskittyvät työyhteisöön ja työyhteisön pelisääntöihin.
Toteutus	Työhyvinvointihankkeessa oli koordinoiva kouluttaja, joka hankki tarvittavat luennoitsijat sovituihin aiheisiin: liikunta, ravinto sekä uni, lepo ja rentoutus. Kouluttaja osallistui itse luentoihin, joiden perusteella valmisteltiin pienryhmä tapaamisten ohjelma. Pienryhmätapaamisissa keskusteltiin ja mietittiin, miten omaa elämää voi muuttaa ja miten pienryhmästä voi saada tukea muutoksen suorittamiseen.
Lisätietoja	Raision AKK Timali kouluttaja Lea Myllymäki lea.myllymaki(at)timali.fi puh. 044 705 7448



Työpaikkaohjaus toimivaksi mobiiliohjauksella

Kenelle	Timalin opiskelijoille työssäoppimisjaksoilla toteutuvan työpaikkaohjauksen tueksi
Tavoite	Lisätä, selkeyttää ja laadullistaa opiskelijan, kouluttajan ja työpaikkaohjaajan välistä vuorovaikutusta ja tiedon keräämistä työssäoppimisjakson aikana.
Toteutus	Raseko Movel on keskitetty palvelinjärjestelmä, jonka avulla voidaan hyödyntää mobiilialustaa (esim. matka- tai älypuhelin). Opettaja aktivoi opiskelijoiden tunnukset, lisää puhelinnumerot tekstiviestien lähettämistä ja informoimista varten, hallinnoi kyselyjä sekä muita aktiviteetteja (ilmoituksia ja opiskelijoiden palveluun lähettämää materiaalia). Opiskelijan tehtävänä oli käydä täyttämässä kyselyt ja halutun datan siirtäminen alustaan (videopäiväkirjat, kuvat, tekstit, vastaukset kyselyihin). Timalissa järjestelmän toimivuutta testattiin datanomi- sekä ravitsemusalan opiskelijoiden kanssa.

Kokemuksia käytännöstä

- Järjestelmässä olisi potentiaalisesti paljon hyötyä sekä opiskelijalle että opettajille ja työpaikkaohjaajille
- Olisi hyvä ohjausväline, jos toimisi teknisesti paremmin
- Järjestelmä vaikutti keskeneräiseltä – ikään kuin se olisi testausvaiheessa, tekninen toimivuus ei ollut luotettavaa
- Päätelaitteiden yhteensopivuus ei ollut taattu – testatuista laitteista vain murto-osassa järjestelmä toimi hyvin
- Kaikilla opiskelijoilla ei ollut mobiiliohjaukseen soveltuvaa päätelaitetta
- Tekstiviesteistä/dataliikenteestä tuli kustannuksia opiskelijalle
- Vastaaja sai vastata omalla ajallaan järjestelmän avulla opettajalle, kun työssäoppimiskäynti ei keskeyttänyt työskentelyä
- Työpaikkaohjaajien sitouttaminen vaikeaa, työajalla ei ehditty tai motivoituttu mobiiliohjauksena toteutettavaan vuorovaikutukseen
- Mobiiliohjaus ei sovellu kaikille opiskelijoille, eikä korvaa henkilökohtaista kontaktia työssäoppimisjaksolla
- Osa koki käytön hankalaksi, vaikka käyttöönotto ja käyttö olivat helppoa käyttäjille, joilla ei ole kielellisiä tai tekniikan hallintaan liittyviä vaikeuksia
- Interaktiivista kalenteritoimintoa ei ollut, joten ohjausajat yms. oli sovittava yksi kerrallaan
- Tämänhetkisessä tilassaan Movel ei ollut varteenotettava järjestelmä tehokkaaksi ja hyödylliseksi ohjaustyökaluksi Timalin aikuiskoulutuksessa.

Lisätietoja	Raision AKK Timali kouluttaja Matias Juomoja matias.juomoja(at)timali.fi puh. 044 705 7473
--------------------	---

VAASAN AIKUISKOULUTUSKESKUS

Mobiiliohjauksen hyödyntäminen työssäoppimisen ohjauksessa

Kohderyhmä	Pyrkimyksenä oli parantaa aikuiskoulutuskeskuksen yhteyksiä työelämään hoitamalla työssäoppimisjaksojen aikainen aikuisopiskelijoiden ohjaus ja tuki sekä opiskelijoiden suoriutumisen seuranta mahdollisimman hyvin. Työssä olevien opiskelijoiden ohjauksista ja tukea pyrittiin tehostamaan, niin että opiskelija pystyisi luontevasti yhdistämään työn ja opiskelun.
Tavoite	Tavoitteena oli että opiskelijoiden työssäoppimisjaksot sujuvat ennakolta sovitun mukaisesti. Opiskelijat tekivät sovitun mukaisia työtehtäviä ja ottivat enemmän vastuuta oman oppimisen etenemisestä sekä arvioivat sitä säännöllisesti. Kouluttajalla oli mahdollisuus reagoida nopeammin ongelmatilanteisiin. Kontakti opiskelijoihin säilyi parempana pitkänkin työssäoppimisen ajan. Tämä helpottaa työelämässä olevien työpaikkaohjaajien työtä sekä työssäoppimisjakson arviointia. Onnistuneen työssäoppimisjakson avulla opiskelijan nopea sijoittuminen työelämään on todennäköisempää.
Sisältö	Mobiiliohjauksen pilotointi työssäoppimisjakson aikana perinteisen henkilökohtaisten ohjaustapaamisten lisäksi. Kokeiltiin onko kännykkä ja mobiilisovellus lisäarvoa tuova yhteydenpitoväline työssäoppimisjakson aikana sekä omaehtoisten iltaopiskelijoiden ohjauksessa. Opiskelijoille lähetettiin työssäoppimisjakson aikana viikkokysely, jossa kysyttiin mm. työtehtäviä, jakson sujumista ja omaa arviointia suoriutumisesta. Yhteydenpito opiskelijoihin työssäoppimisjakson aikana oli aikaisempaa tiiviimpää. Henkilökohtaisten käyntien lisäksi kouluttaja sai säännöllisesti tietoa opiskelijoiden tilanteesta. Opiskelijoilla oli parempi tuntuma siihen että työssäoppimisjaksoa seurataan ja tuetaan myös oppilaitoksen puolelta.
Pilotoinnista	Pilotointi toteutettiin käyttäen Movel-mobiilisovellusta. Pilottijaksolla oli mukana lähitoitaja-, sähköasentaja- ja koneistajaopiskelijoita. Pilotointijakson päätteeksi tehtiin kouluttajille ja opiskelijoille palautekysely mobiilisovelluksen käytöstä. Sekä kouluttajien että opiskelijoiden palaute pilottijaksosta oli hyvää. Mobiilisovelluksen käyttöoikeus on kilpailutettu ja tarkoituksena olisi ottaa sovellus laajemmin oppilaitoksen kouluttajien käyttöön syksyn aikana.
Yhteystiedot	Susanna Pakkala, kouluttaja Vaasan aikuiskoulutuskeskus susanna.pakkala@vaasa.fi

WINNOVA

Työssäoppiminen yrityksen ennakoivana rekrytointina

Kohderyhmä	Alueen yritykset, WinNovan opetushenkilöstö sekä opiskelijat
Tavoite	<p>Työnantaja</p> <ul style="list-style-type: none">tulevaisuuden henkilöstötarpeen ennakointi ja osaavan henkilöstön saatavuuden turvaaminentyössäoppiminen on mahdollisuus hankkia alalle soveltuvia uusia työntekijöitätyöelämä saa koulutuksen kautta uutta osaamista ja uudistuvaa ajattelua sekä kilpailukykyähyvän työnantajaimagon/myönteisen yrityskuvan muodostuminenyritykset voivat aktiivisesti vaikuttaa koulutuksen sisältöön suunnitteluun ja toteutukseentyössäoppijat helpottavat yrityksen kesäajan henkilöstöjärjestelyjäopinnäytetöiden tuoma hyöty <p>Opiskelija</p> <ul style="list-style-type: none">työpaikan löytyminenopiskelusta tulee suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaakäytännön työssä oppiminenopiskelijoille muodostuu realistinen kuva työelämästä <p>Oppilaitos</p> <ul style="list-style-type: none">saadaan koulutus vastaamaan työelämän tarpeitaedistää oppilaitoksen suuntautumista koulutuksen tarjoajasta yrityksen liiketoiminnan kehittäjäksi ja kumppaniksityössäoppimista voidaan hyödyntää työnhakuvalmennuksessaoppilaitoksessa selkeästi määritellyt vastuut ja toimintatavatkoulutuksen kustannustehokkuus
Lähtökohdat	Väestön ikääntyminen ja siirtyminen eläkkeelle aiheuttaa kiristyvää kilpailua hyvistä työntekijöistä. Myös työelämän osaamisvaatimukset kasvavat ja muuttuvat entistä nopeammin ja ennakoimattomammin. Yritysten kasvumahdollisuuksien edellytyksenä on ammattitaitoisen työvoiman saanti. Haasteena on myös avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamattomuudesta aiheutuva rakennetyöttömyys.
Sisältö	<ol style="list-style-type: none">Infotilaisuudet alueen yrittäjille: Yhteisiä suunnittelu- ja infotilaisuuksia, verkostoituminen, suoramarkkinointi yrityksiin, henkilökohtaiset yrityskäynnit. Kootaan yritykset, joissa on rekrytointitarve ja jotka haluavat tarjota työssäoppimispaikan (palkaton tai palkallinen) opiskelijoille. Pyritään sovittamaan työssäoppimisjaksot yritysten tarpeisiin.Opiskelijoiden haastattelu ja valinta (yritykset tekevät) Yritys toteuttaa normaalina työhaastattelutilanteena. Työpaikan tulee olla sellainen, että ammattiosaamisen hankkiminen on mahdollista ja siellä on oltava pätevä oppimisen ohjaaja.Kriteeristön/vaatimustason määrittely: Yritys määrittelee riittävän osaamisen tason kulle-

kin työssäoppimisjaksolle ja oppilaitos huolehtii sen toteuttamisesta. Oppilaitos huolehtii myös siitä, että opiskelijalla on voimassaolevat tarvittavat kortit (työturvallisuuskortti, tulityökortti, hygieniapassi jne.)

4. Perehdytys suunnitelman tekeminen (prosessikuvaus) ja perehdytyksen arviointi
Perehdyttämisessä pääpaino on perehtymisessä perehdyttämisen sijaan. Perehdytyksen tavoitteena on nopea työssäoppiminen sekä työsuorituksen ja tuottavuuden parantuminen. Hyvä perehdytys lisää myös työhön sitoutumista ja motivaatiota.

Muuta tietoa

Porin ammattiopisto (nyk. osa WinNovaa) käynnistettiin pilottina puualan sahateollisuuden koulutusohjelmaan työssäoppimispainotteinen koulutusmalli v.2007. Yritysten kanssa yhteistyössä rakennettiin työssäoppimisen aikataulutus ja tehtävät siten, että opiskelijoiden mahdollisuudet työllistyä alalle koulutusta vastaaviin töihin paranevat. Näiden kokemusten pohjalta lähdettiin suunnittelemaan WinNovan käyttöön toimintamallia yritys yhteistyön lisäämiseksi.

Lisätiedot

Länsirannikon Koulutus Oy, WinNova
Marja Laakso
Projektipäällikkö
marja.laakso(at)winnova.fi
puh. 044 455 7514



edupoli



Kiipula



KOUVOLAN AMMATILLINEN
AIKUISKOULUTUSKESKUS



pkky.fi

Pohjois-Karjalan
aikuisopisto



KOULUTUSKESKUS
SALPAUS



sedu

vakk

timali

WINNOVA
LÄNSIRANNIKON KOULUTUS OY