

**SELVITYS VALTIONAVUSTUKSEN KÄYTÖSTÄ
NUORTEN TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN EDISTÄMINEN
SEKÄ TYÖN JA KOULUTUKSEN JOUSTAVA YHDISTÄMINEN**

Avustuksen saajan nimi (yhteisön rekisteröity nimi) Päijät-Hämeen koulutuskonserni-kuntayhtymä, Koulutuskeskus Salpaus		Nimityshenne Salpaus
Lähiosoite Paasikivenkatu 7		
Postinumero 15110	Postitoimipaikka Lahti	
Vastuhenkilö Vararehtori Seija Katajisto		
Sähköpostiosoite seija.katajisto@salpaus.fi		
Puhelin 050 5897083		
Projektipäällikkö Maarit Kuosa		
Sähköpostiosoite maarit.kuosa@salpaus.fi		
Puhelin 050 5265850		
Valtionavustuspäätöksen dnro OKM/448/522/2013		Päivämäärä
Hankkeen nimi Työ tekijänsä opettaa	Valtionavustuksen käytön / hankkeen alkamis- ja päättymisaika 10.2.2014 – 31.12.2015	
Valtionavustuksen käyttötarkoitus Valtionavustus on myönnetty käytettäväksi alle 25-vuotiaiden, vailla perusopetuksen oppimäärän suorittamisen jälkeistä tutkintoa olevien nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseen sekä työn ja koulutuksen joustavien toteutusmallien kehittämiseen. Erityisesti kehitetään ja otetaan käyttöön malleja koulutuksen toteuttamiseksi oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistelmänä. Rahoitus on osa nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistusta.		
Valtionavustusta myönnetty	(€) 700 000	
Valtionavustusta käytetty	(€) 700 000	
Valtionavustusta jäljellä (palautetaan)	(€) 0	
Valtionavustusta on palautettu opetus- ja kulttuuriministeriöön Kyllä ___ Ei ___x_		
Palautuksen määrä (€) Maksetun koron määrä (€, ei sisälly yllä olevaan summaan) Palautuksen päivämäärä	Tilinumero, jolle avustus on palautettu ___ Nordea Pankki Oyj, IBAN FI0616603000101306, BIC NDEAFIHH ___ Pohjola Pankki Oyj, IBAN FI8050000120377824, BIC OKOYFIHH ___ Danske Bank Oyj, IBAN FI9180001700008031, BIC DABAFIHH	
Valtionavustuspäätökseen on haettu jatkoaikaa Kyllä ___ Ei ___x_	Jatkoaikapäätöksen päivämäärä ja diaarinumero -	

Selvitys muista samaa tarkoitusta varten saaduista avustuksista		
<p>Myöntäjä/myöntäjä OKM/406/522/14 Työ tekijäänsä kiittää</p> <p>Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työn ja koulutuksen yhdistäminen. Hankeverkosto sama kuin Työ tekijäänsä opettaa, paitsi SAKKY ei ole mukana.</p>	<p>Määrä (€)</p> <p>250 000</p>	<p>Myöntämisaika</p> <p>27.1.2015- 31.12.2016</p>

Hankesuunnitelman mukaiset tavoitteet ja kohderyhmä(t)

Nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen

Tavoitteeseen pyritään lisäämällä ammatillisessa peruskoulutuksessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrää ja monipuolisuutta opiskelua yhdistelemällä erilaisia koulutuksen järjestämismuotoja ja hyödyntämällä erilaisia pedagogisia menetelmiä. Hankkeen toteuttamisessa pyritään hyödyntämään työssäoppimisen laajentamiskokeiluissa saatuja tuloksia sekä jatkamaan oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen joustavien yhdistämismahdollisuuksien kehittämistä sekä toteutusmallien jalokauttamista.

Toiminnassa panostetaan vahvasti yritys yhteistyöhön, jonka kulmakivinä ovat kumppanuuksien jatkuvuus, tavoitteellisuus ja tulokellisuus. Yhteistyössä työelämän edustajien kanssa pyritään kehittämään uusia keinoja erilaisten oppijoiden huomioon ottamisessa työpaikoilla tapahtuvan oppimisen aikana. Yritysyhteistyössä pyritään selkiyttämään myös opettajan ja työpaikkaohjaajan rooleja opiskelijan ohjaamisessa ja arvioinnissa. Hankkeen aikana jatketaan myös ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien integrointia työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen ja kehitetään edelleen työpaikoilla järjestettäviä ammattiosaamisen näyttöjä. Kaikessa kehitystyössä lähtökohdana pidetään osaamisperusteista arviointia ja toimitaan tiiviissä yhteistyössä muiden kehittämishankkeiden kanssa.

EKAMI:

- o Nuorille suunnatun oppilaitos- ja oppisopimusmuotoisen koulutuksen yhdistävän koulutusmallin suunnittelu ja pilotointi.
- o Joustavampien ja yksilöllisempien opintopolkujen luominen yhdistämällä työssäoppimista ja tietopuolisia opintoja.
- o Nopeampien koulutusreittien mahdollistaminen tutkinnon suorittamiseen
- o Opiskelijoiden henkilökohtaisen ohjauksen ja yksilöllisten tarpeiden mukaisen suunnittelun lisääminen opetuksen toteutuksessa.
- o Työpaikkojen tukeminen opiskelijoiden tavoitteellista ammattitaidon oppimista tukevan työssäoppimisen järjestämisessä.

Kohderyhmä: Sos. ja terv. alan sekä hotelli-, ravintola- ja catering- perustutk. opiskelijat, opettajat, yritykset ja työpaikkaohjaajat.

JAO:

- o Joustavan, työelämälähtöisen, yrittäjyyteen kannustavan, Rotaatio-koulutusmallin kehittäminen, jossa työssäoppiminen ja lähiopetus rytmittyvät opiskelijan osaamistarpeiden mukaan. Opinnot rytmitetään tukemaan opiskelijan yksilöllisiä opintopolkua, jossa opiskelijalle mahdollistetaan valinnaisen tutkinnon osan valitseminen toisesta perustutkinnosta
- o Opintojen läpäisyn, työelämän edellyttämän ammatillisen osaamisen, sitoutumisen sekä yrittäjämäisen toiminnan varmistaminen

Kohderyhmä: Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnon kokki- opiskelijat

KPEDU:

- o Laajennetun työssäoppimisen mallien ja tukitoimien edelleen kehittäminen, joiden yhtenä kohderyhmänä ovat erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat, jotka ovat keskeyttämässä eri koulutusaloilta.
- o Hyvien käytäntöjen oppiminen muilta verkoston jäseniltä
- o Omien hyvien käytäntöjen levittäminen muiden hanketoimijoiden käyttöön
- o Joustavien opintopolkujen toteuttaminen, läpäisyn tehostaminen sekä opintojen keskeyttämisen estäminen

Kohderyhmä:

Tekniikan- ja liikenteen alan, luonnonvara- ja ympäristöalan, matkailu- ja ravitsemus- ja talousalan sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan opiskelijat, opettaja ja yritykset sekä työssäoppimisen ohjaajat.

LAO:

- o Lapin ammattiopisto tavoitteena on ollut kehittää hankkeessa "MobiTOP – työssäoppimisen ohjaus ja tukeminen mobiililaitteilla, pilvipalveluilla 3D:lla" osio, jossa tuotetaan mobiililaitteita ja pilvipalveluja soveltava työssäoppimisen ohjausmalli hankkeeseen osallistuvien koulutuksen järjestäjien käyttöön. MobiTOP ohjausmallin kohderyhmänä ja mallin soveltajina ovat työssäoppimista ohjaavat opettajat yhteistyössä työpaikkaohjaajien kanssa.
- o Mallia kehitetään ja pilotoidaan erityisesti Tieto- ja viestintätekniikan sekä Liiketalouden ja puutarha-alan perustutkinnoissa. Mallia on kehitetty yhteistyössä Ammattiopisto Lappian kanssa. MobiTOP mallin avulla tuetaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrän lisääntymistä. Tavoitteena on myös tukea siirtymiä ammatillisesta peruskoulutuksesta oppisopimuskoulutukseen.

Kohderyhmä:

Tieto- ja viestintätekniikan sekä liiketalouden ja puutarha-alan perustutkintojen työssäoppimista ohjaavat opettajat yhteistyössä työpaikkaohjaajien kanssa. Mallia on kehitetty yhteistyössä Ammattiopisto Lappian kanssa.

LAPPIA:

- o "MobiTOP-työssäoppimisen ohjaus ja tukeminen mobiililaitteilla, pilvipalveluilla ja 3D:llä". Reaaliaikaisen ohjaamisen ja joustavan kommunikoinnin mallin avulla työssäoppimisen laatua ammatillisissa opinnoissa on mahdollista parantaa.

Kohderyhmä: liiketalouden opiskelijat, erityisesti visuaalisen myyntityön ja kaupan palvelu ja myynti- tutkinnon osien opiskelijat.

Kohderyhmänä ovat myös työssäoppimista ohjaavat opettajat sekä työpaikkaohjaajat.

OSAO:

- o Suunnitelmallisten ja ohjattujen opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen, tavoitteena vahvistaa opettajien työelämäosaamista, opettajien ja työpaikkaohjaajien työturvallisuusosaamista sekä lisätä opettajien ja työpaikkaohjaajien valmiuksia perehdyttää opiskelijoita työssäoppimisjaksoille.
- o Tavoitteena on, että rakennus-, pintakäsittely- ja talotekniikka-alojen oppimisympäristöissä noudatetaan valtioneuvoston asetusta rakennustyön turvallisuudesta. Tavoitteena on, että opettajat ja työpaikkaohjaajat ymmärtävät työsuojelutoiminnan merkityksen osana työpaikan perustehtävän, tuottavuuden ja laadun kehittämistä.

Kohderyhmä:

Hanke koskee koko OSAO: ta ja kaikkia sen tarjoamia koulutusaloja (kulttuuri-, luonnontieteiden, luonnonvara- ja ympäristö-, matkailu-, ravitsemus - ja talous, sosiaali-, terveys- ja liikunta, tekniikan ja liikenteen sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala). Hankkeen kohderyhmänä on opetushenkilöstö ja opiskelijat sekä alueen työelämän edustaja

SAKKY:

- Tutkintotavoitteisen opintopolun kehittäminen oppisopimusopiskelijalle yhdessä työelämän kanssa, ns.2+1
- Opettajien työelämäjaksot
- Yhteisten tutkinnon osien opiskelumahdollisuuksien luominen oppisopimuksen aikana oppilaitoksella tapahtuvan paja-opiskelun avulla sekä mobiilioppimisen avulla

Kohderyhmä: kone- ja metalliala, Toivalan yksikkö sekä rakennusala, Kuopion yksikkö.

SALPAUS:

- Uuden työssäoppimisen mallin kehittäminen sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisalan kotihoitoon ja oppisopimusten syntyminen
- Arviointi - ja ohjausosaamisen parantaminen työpaikkaohjaajia kouluttamalla sekä opettajien työelämäjaksot
- Kiinteistöalalla tiimiyrittäjyyden ja työelämäyhteistyön prosessien liittäminen toisiinsa avainhenkilö-, yritys- ja yritysverkototasolla
- Kone- ja metallialan opiskelijoiden opintojen integroiminen yritysten liiketoiminta- ja tuotantoprosesseihin, opiskelijoiden työnohjauksellisten valmiuksien parantaminen, opiskelijoiden vertaisohjauksen kehittäminen, Proto-/osaamispujan kehittäminen

Kohderyhmä: sosiaali- ja terveysala, rakennus- ja kiinteistöala, kone- ja metalliala, opettajat, opiskelijat ja yritykset

SEDU:

- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrän ja laadun nostaminen
- Työelämäyhteistyön laadun parantaminen nostamalla tiedon hallintaa sähköisen tiedonhallintajärjestelmän avulla.
- Sitouttaa työpaikkoja mukaan edistämään ammatillista huippuosaamista tavoittelevien nuorten osaamista ja näkyväksi tekemisestä

Kohderyhmä: Koulutuskeskus Sedun opiskelijat, opettajat ja työpaikkaohjaajat hankkeeseen osallistuvissa perustutkinnoissa

YSAO:

- Opiskelijan joustava siirtyminen koulutusmuodosta toiseen esim. kesken lukuvuoden oppisopimukseen tai takaisin oppitaitosuotoiseen opiskeluun
- Yksöllisten opintopolkujen edelleen kehittäminen ja jalkauttaminen kaikille koulutusaloille
- Opettajien työelämäjaksot sisältäen täsmäkoulutuksen työpaikkaohjaajille.
- Erilaisen oppijan tukeminen työelämäjaksolla
- Tvt:n laaja hyödyntäminen ohjauksessa ja työssäoppimisen seurannassa.

Kohderyhmä: Ylä-Savon ammattiopiston kaikkien koulutusalojen opettajat

2. Kuvaus hankkeen toteutuksesta ja tehdystä yhteistyöstä alueen koulutuksen järjestäjien, työpaikkojen ja sidosryhmien kanssa**EKAMI:**

Hankkeen aikana on tehty seuraavia toimenpiteitä:

1. joustava oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistämisen toteuttamismalli on suunniteltu ja pilotoitu sosiaali- ja terveysalalla sekä hotelli- ravintola - ja cateringalalla. Toteuttamismalli on tehty opettajien ja hankkeeseen mukaan lupautuneiden yritysten yhteistyönä.
2. Suunniteltu ja pilotoitu opintoja, joissa yhdistetään yhteisten tutkinnon osien opiskelua ammatillisten tutkinnon osien opiskeluun ja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.
3. Pilotointien kokemukset ja tulokset on dokumentoitu ja analysoitu
4. Vaihtoehtoiset ja monipuoliset työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteuttamisvaihtoehdot on kirjattu koulutuksen järjestäjän opetuksen toteuttamissuunnitelmiin molemmissa tutkinnoissa
5. Toimintamallit on kirjattu oppilaitoksemme IMS- toimintajärjestelmään.
6. Työpaikkaohjaajien mentorointimalli on suunniteltu ja pilotoitu oppisopimuskoulutuksessa mukana olevien työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien tueksi ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksen pedagogisen toimivuuden varmistamiseksi.
7. Opettajat ja työpaikkaohjaajat on perehdytetty/koulutettu opiskelijan oppimisprosessin sähköiseen ohjaukseen verkkoympäristöissä.
8. Opiskelijan oppimisprosessin ohjauksessa on kokeiltu tieto- ja viestintätekniikan käyttöä (esim. Wilma, blogit, Facebook, Skype)

Hankkeen aikana muodostettiin kehittämistiimi, jossa on mukana projektitoimijoita (projektipäällikkö, oppisopimuksen projektitoimijat), alojen opettajia ja työelämän edustajia yhteistyöyrityksistä. Kehittämistiimi kokoontui säännöllisesti laatimansa kokoussaikataulun mukaisesti noin kolmen viikon välein. Työelämän edustajat olivat mukana 3-4 kertaa/lukukaudessa. Kehittämistiimi jatkaa toimintaansa hankkeen päättymisen jälkeen.

JAO:

Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnon kokon osaamisalan suorittamisesta työvaltaisella mallilla on tiedotettu perusopetukseen. (hakuopas, www- sivut ja koulutuksen esittelyt perusopetuksessa, Taitaja-9 karsinnat sekä Jämsän seudun hotelli- ja ravintola-alan yritykset) Sidosryhmät: hankkeen ohjausryhmä ja Jämsän kaupungin terveystyö- ja ohjauspalvelut.

KPEDU:

KPEDUN osahankkeessa on tehty yhteistyötä paikallisen oppisopimustoimiston kanssa, paikallisten yrittäjien kanssa erityisesti metalli- ja puualalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla.

LAO:

Työ tekijäänsä opettaa hankkeessa on kehitetty MobiTOP toimintamallia yhteistyössä ammattiopisto Lappian sekä alueen työssäoppimispaikkoja tarjoavien yritysten kanssa.

Ammattiopisto Lappian edustajien kanssa on pidetty säännöllisiä yhteistyöpalavereita. Yhteistyökokoukset on pidetty 6.10.2014; 22.10.2014; 2.12.2014; 13.1.2015; 19.10.2015. Yhteistyö on koskenut erityisesti Liiketalouden sekä Tieto- ja viestintätekniikan perustutkintojen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksen kehittämistä. MobiTOP mallin kehittämistä jatketaan yhteistyössä hankkeen päättymisen jälkeen.

Yritysyhteistyö on toteutunut opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen yhteydessä. Hankkeessa tuotetun prosessikuvauksen mukaisesti yritykset ovat olleet mukana oppimisen ohjauksessa erilaisia mobiili ja pilvipalveluratkaisuja hyödyntäen. Heillä on ollut mahdollisuus käyttää omia tietokoneita, älypuhelimia ja tabletteja pilvipalveluihin sijoitetun ohjausaineistojen lukemiseen sekä erilaisiin esim. näyttöjen tekemiseen ja arviointeihin liittyvien ohjauskyselyihin vastaamiseen.

LAPPIA:

Hankkeessa aloitimme rakentamaan blogityyppistä työssäoppimisen ja näyttöjen suunnittelua ja raportointia Moodle+Mahara -alustoille. Työssäoppimista varten rakennettu Moodle-työtila sisälsi kaikki opiskelijan ja ohjaajan tarvitsemat materiaalit sekä linkit opiskelijoiden työssäoppimisen päiväkirjoihin ja näyttösuunnitelmiin. Työssäoppimisen raportointi tapahtui aluksi Maharan kautta. Maharan kanneuden vuoksi kokeilimme myös vapaita blogialustoja, kunnes keskitimme raportoinnin hankkeen loppupuolella Microsoftin Office365 työvälineohjelmiin ja erityisesti OneDrive-pilvipalveluun. Reaaliaikaisessa ohjaamisessa erityisesti opiskelijan ja ohjaavan opettajan välillä muodostui ykkösvälineeksi WhatsApp, joka on vähentänyt hankkeen myötä sähköpostin, Wilman, puhe-tilien, tekstiviestien ja Moodlen käyttöä. Hankkeen avulla henkilökunta on saanut käyttöönsä tabletteja ja älypuhelimia, jotka mahdollistavat mobiiliohjaamisen jatkossakin.

Opiskelijat ovat olleet työssäoppimassa esimerkiksi seuraavissa työpaikoissa: Gina Tricot, K-Market Messi, Kemin Musti ja Mirri, Kemin Suomalainen Kirjakauppa ja Habita Tornio. Työpaikkaohjaajilla oli mahdollisuus tutustua opiskelijan aineistoihin mobiilisti.

OSAO:

Hankkeen suunnitteluvaiheessa laadittiin kaavio kuvaamaan hankkeen sisältöä ja toimijoita. Suunnittelukaavion sisällöt huomioiden opiskelijoita ohjattiin rakennusalan työturvallisuusasioissa. Opetushenkilöstölle (paikallisesti ja valtakunnallisesti) sekä työelämäedustajille järjestettiin koulutusta työturvallisuusasioiden tiimoilta. Hankkeessa mukana olleet opettajat osallistuivat paikallisiin ja valtakunnallisiin työturvallisuustempauksiin, koulutuksiin sekä verkostotapaamisiin alan asiantuntijoiden kanssa. Hankkeen aikana laadittiin rakennustyömaiden perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen liittyvä materiaalikansio opettajille ja henkilöstölle.

Hankkeen aikana kehitettiin rakennusalan opiskelijoiden opintojen aikaista polkua työturvallisuusnoviisista osaajaksi. Hankkeen aikana syntyi ”Työturvallisuusosaajaksi raksalle” -toimintamalli. Toimintamallissa on kuvattu niitä sisältöjä ja aihealueita, joita laadukkaaseen työturvallisuuskoulutukseen opintojen aikana tulee sisällyttää, jotta opiskelijan tie turvallisuusosaajaksi kasvamiseen on mahdollista oppimisympäristöstä riippumatta. Lisäksi toimintamallissa esitetään toimenpiteitä, joilla rakennusalan henkilöstön tietoisuutta työturvallisuudesta voidaan kehittää ja ylläpitää.

Hankkeessa tehtiin selvitys työpaikalla tapahtuvan oppimisen eri malleista sekä niistä saaduista kokemuksista OSAn eri yksiköistä. Selvityksestä koostettiin asiakirja Laajennetun työssäoppimisen mallit OSAOssa. Hankkeen kuluessa OSAOssa on laajennettu työssäoppimisen määrää kaikissa koulutusohjelmissa vähintään 40 opintopisteeseen. Työelämäkumppaneita on kutsuttu työelämä-tapahtumaan marraskuussa 2015, jolloin heille on kerrottu hankkeen tavoitteista ja laajennetusta työssäoppimisen mahdollisuuksista yhteistyössä oppisopimustoimiston kanssa. Oppisopimuksen mahdollisuuksista työelämälle ja koulutuksen muotona ovat tiedotaneet oppisopimustoimiston suunnittelijat syksyllä 2015.

Hankkeessa on toteutettu 11 opettajan kahden viikon työelämäjaksoa, joiden aikana opettajat ovat päivittäneet ammatillista osaamistaan, vieneet työelämään tietoa työssäoppimisesta ja oppisopimuksesta sekä vahvistaneet työturvallisuusosaamistaan ja työelämäkumppanuutta. Työelämäjaksoja on toteutettu yhteensä 16 eri työpaikalla hankkeen aikana.

SAKKY:

Hakkeessa on tehty hyvää yhteistyötä koko hankeverkoston kanssa vertaisarvioimalla alueellisia toimintoja. Me olemme toimineet työparina Ylä-Savon koulutus kuntayhtymän (YSAO) kanssa kehittämällä yhteinen 2+1 (x+y)-mallin toteutuksen prosessikuvaus (löytyy Wikistä). Tällä on tavoitteena yhdenmukaistaa alueellisia toimintatapoja.

OKM:n nuorten ammatillisen koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen kehittämishankkeiden kanssa omassa kuntayhtymässä olemme tehneet yhteistyötä mm. osallistamalla yhteiseen tuotteistamiskoulutukseen, jonka toteutti Mestari-hanke (Turun kaupunki, Sivistysjaosto). Samoin olemme tiedottaneet tämän hankkeen kehittämistoimista muille hanketoimijoille ja opetushenkilöstölle (opettajat ja opot) yhteisissä tapaamisissa.

Yhteistyötä on tehty nuorten huoltajien kanssa järjestämällä erikseen oma vanhempainilta, missä avattiin uusia joustavia opintopolkumahdollisuuksia tutkinnon suorittamiseksi. Työnantajia informoitiin varhaisessa vaiheessa oppisopimusmahdollisuudesta työssä-oppimisjaksojen yhteydessä ja pidettiin yhteinen aamukahvittelaisuus, missä vielä kerran kerrottiin oppisopimuskoulutuksen edellytyksistä. Ohjausryhmä - työskentelyssä käsiteltiin myös yksityiskohtaisemmin uusia malleja ja mukana oli myös opiskelija- ja työnantajaedustus kertomassa omia kokemuksiaan nuoren oppisopimuskoulutuksesta. TE-palvelut ovat olleet kiinteä yhteistyökumppani koko hanketoiminnan aikana.

SALPAUS:

Sosiaali- ja terveysala:

Hankkeen aikana tehtiin yhä laajentuvaa yhteistyötä Lahden kaupungin VAPAKUN (vanhusten palvelut ja kuntoutus) kotihoidon kahden yksikön kanssa. Hankkeen aikana otimme yhteyttä myös Lahden ympäristökuntiin, kuten Peruspalvelukeskus Oivaan ja Aavaan oppisopimusasioissa. Hankkeen loppupuolella olimme yhteydessä myös yksityisiin palveluntarjoajiin. Lahden kaupungin kotihoidossa on aiempina vuosina ollut ainoastaan yksi opiskelija/ tiimi, hankkeen myötä kahdessa tiimissä oli kahdeksan opiskelijaa. Myös kotihoidon eri sidosryhmien kanssa verkostoiduttiin, mm. Lahden kaupungin asiointi- ja saattopalveluryhmä. Erityisesti jatkohankkeen (Työ tekijäänsä kiittää) tavoitteena oleva oppisopimusten saamisen mahdollisuus on auennut juuri tämän hankkeen avulla.

Kiinteistöala:

Opiskelijat tekivät heti opiskelunsa alusta lähtien asiakasprojekteja oman toimialansa yrityksille näiden asiakkaiden kiinteistöissä. Opiskelu oppilaitoksessa ja asiakkaiden luona tapahtui opiskelijoiden tiimiyhtymissä. Jokainen asiakasprojekti on osa opintoja. Yksittäisen asiakasprojektin kestoa ei ole rajoitettu - se voi vaihdella puolikkaasta koulupäivästä vaikka lukuvuoteen. Kiinteistöpalveluyritys tarjoaa asiakasprojektissa omalle asiakkaalleen (kiinteistönomistaja) joustavan, kustannustehokkaan sekä sosiaalisesti, eettisesti ja psykologisesti kestävä palveluratkaisun. Havaintomme mukaan poikkeuksetta kaikki kiinteistönomistajan asiakkaista arvostavat nuoria tekemässä työtä (sosiaalinen ulottuvuus). Pääosa asiakkaista haluaa auttaa tulevaa sukupolvea siirtymään työmarkkinoille (psykologinen ulottuvuus) sekä ymmärtää tulevan sukupolven ottavan vastuun yhteiskunnan hyvinvoinnista (eettinen ulottuvuus).

Palveluintegraattorina opettaja (tiimivalmentaja) verkostoituu ja ylläpitää yritysyhteistyöverkostoa, joka mahdollistaa koko opiskelija-ryhmän jatkuvat asiakkuudet toimialan yritysten kanssa. Tämä edellyttää opettajalta toimimista kolmella tasolla - yritysverkostotasolla, yritystasolla sekä henkilötasolla.

Talorakennusala:

Työpaikkaohjaajia on koulutettu yrityksissä yhteensä kuusi, ongelmana on ollut kuten kaikissa koulutuksissa, jotka viedään työpaikoille, että sopivaa aikaa ei tahdo koulutettavilta löytyä, vaan tuotannossa olevat työpaikkaohjaajat sekä mestarit ovat ylityöllistettyjä. Hankaluuksista huolimatta suunniteltu työpaikkaohjaajakoulutus toteutui jalkautetulla mallilla hyödyntäen mobiiliteknologiaa.

Kone- ja metalliala:

Opiskelijoiden työnhajauksellisten valmiuksien parantamiseksi koulutettiin 10 opiskelijan pilottiryhmä työpaikkaohjaajaksi joista neljä sai koulutuksen valmiiksi ja toimi työpaikkaohjaajina ja tutoreina työssäoppimispaikoilla. Kokemukset olivat kuitenkin heikot, johtuen opiskelijoiden heikosta motivaatiosta ja kyvyistä (rutiinin puute). Työpaikoilla työpaikkaohjaajat kokivat toiminnan turhaksi koska opiskelijoiden asiantuntemus ei riittänyt ja heidän oli kuitenkin käytävä asiat läpi työturvallisuudesta johtuen (osa opiskelijoista alle 18 vuotta vanhoja). Opiskelijoiden valmiuksia voisi parantaa ja rutiinia kasvattaa, jos jo oppilaitoksessa käytettäisiin e distyneimpiä opiskelijoita apuohjaajina.

Työssäoppimisen jaksotusta ja pituutta muunneltiin yritysten työtilanteen ja opiskelijan osaamisen perusteella, kokemukset olivat hyviä. Yrityksille tehtiin oppilaitoksen työssäoppimisen toteuttamisesta Exel- taulukko, josta selvisi TOP:ien ajankohdat: koulutusaloittain, vastuhenkilöt, tutkinnon osat ja yhteystiedot.

Kesällä suoritetun työssäoppiminen: tavoitteena oli valmistumisen nopeuttaminen ja rästioipintojen suorittaminen.

Valmistuminen nopeutui, mutta kolmannen vuoden työssäoppimisjakson lyhenemisen johdosta ko. opiskelijat työllistyivät huonommin. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista tehtiin kesätöistä, opiskelijat kokivat asian hyväksi, mutta opettajat kokivat sen työllistäväksi lisätyöksi.

Ammattitaitovaatimusten selventäminen ja avaaminen (mitä koulukohtaiset ammattitaitovaatimukset tarkoittavat työpaikalla)

Tutkintojen ammattitaitovaatimuksia avattiin yrityksissä ja kehitettiin ammattiosaamisen näyttöjä kokonaisvaltaisemmaksi. Esimerkiksi pyrittiin TOP työprosessin/osaamisen arvioinnissa pois yksittäisestä työstä, joka ei kuvaa hyvin osaamista ja on vaikea toteuttaa joissakin yrityksissä.

Salpauksen opetuksen kehittämistä kohti osaamisperusteista oppimista ja työelämävastaavuutta toteutettiin tekemällä monialainen "protopaja" jossa valmistetaan asiakastöitä, yritysten protokappaleita ja töitä. Kokemukset ovat myönteisiä. Lisäksi OPS:iin otettiin toisesta tutkinnosta (artesaani, muotoilu ja mallintaminen) tilaustyön valmistaminen 15 osp, joka osoittautui erittäin hyväksi kokeiluksi, jonka voisi myös ottaa metallin valmistustekniikan OPS:iin. Myös elektroniikka teollisuuden paikallisiin tarpeisiin kokeiltiin elektroniikan kokoonpanotyöt ja hienomekaaninen valmistus tutkinnon osia jotka suoritettiin kokonaisuudessaan yrityksissä TOP:ssa ja kokemukset olivat hyvät.

Aloittavat opiskelijat tutustuivat yhteistyöyritysten ja toteuttamaan TOP yhteistyöhön. Yritykset esittelivät, miten yhteistyömallit käytännössä toteutetaan ja mitä se työssäoppijalta vaatii.

SEDU:

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrän lisääminen ja laadun nostaminen

Hankkeen toimintaan liittyen neljä opettajaa on ollut työelämäjaksolla. Työelämäjaksosten kestot vaihtelivat kuudesta päivästä kahdeksaan viikkoon. Hankkeessa pilotoitiin uudenlaisia malleja toteuttaa opettajan työelämäjakso.

Hankkeen puitteissa toteutetuista työelämäjaksoista kaksi jaksoa toteutettiin siten, että opettaja oli työelämäjaksollaan samassa paikassa ja samaan aikaan kuin opiskelijat työssäoppimassa. Tästä mallista hyötyivät erityisesti opintojensa alkuvaiheessa olevat opiskelijat, koska he saivat työpaikkaohjaajan lisäksi ohjausta ja tukea myös opettajalta. Tässä mallissa opettaja kiersi työelämäjaksollaan useammassa työpaikassa. Hankkeen puitteissa toteutettava työelämäjakso ei kaikilla opettajilla ollut yhtenäinen jakso, vaan jaksoon saattoi kuulua ihan yksittäisiä päiviäkin.

Työelämäjakso räätälöitiin jokaiselle opettajalle siten, että se palvelisi mahdollisimman hyvin niin opiskelijan kuin työelämän tarpeita ja mahdollisuuksia. Työelämäjakson päätarkoitus ei enää ollut pelkästään opettajan tietotaidon ja työelämäosaamisen päivittäminen, vaan siihen kuului myös mm. työpaikkaohjaajien perehdyttämistä ja kouluttamista ohjaus- ja arviointityöhön, työssäoppimista suorittavien opiskelijoiden tukemista ja ohjaamista, uusien opetusmenetelmien tai -välineiden käyttöönottoa ja pilotointia. Viidellä opettajalla on hankkeen aikana ollut hankkeen iPad käytössään em. toimintoihin. iPad oli kyselyn mukaan opettajilla pääsääntöisesti aktiivisessa käytössä ja he kokivat hyötyvänsä työssään siitä.

Kaiken kaikkiaan hankkeessa on toiminut yhteensä 14 opettajaa. Heidän toimenkuvaansa on kuulunut mm. suunnitella uusia mallinnettavia ja pilotoitavia käytänteitä, perehdyttää opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia työssäoppimisen uusiin toteuttamismalleihin, perehdyttää/kouluttaa työpaikkaohjaajia ohjaamaan ja arvioimaan opiskelijoita jne. Hankkeen aikana työpaikkaohjaajaperehdytystä/-koulutusta on saanut 72 työpaikkaohjaajaa sekä 15 opiskelijaa. On tärkeää, että myös opiskelijoita eli mahdollisesti tulevia työpaikkaohjaajia koulutetaan ohjaamaan ja arvioimaan. Hankkeen aikana Koulutuskeskus Sedu Ähtärin rakennusosalalla koottiin kumppanuusryhmä, joka koostuu alan opettajista ja alan työelämän edustajista. Kumppanuusryhmän tehtävänä on mm. kehittää joustavaa ja yksilöllistä työssäoppimista. Työelämän edustajat tuovat alueen rakennusalan osaamistarpeita tiedoksi ottavaksi huomioon opetuksen suunnittelussa ja järjestämisessä.

Hankkeen toimintaan on osallistunut yhteensä 62 opiskelijaa seuraavista perustutkinnoista: sosiaali- ja terveysala, hotelli-, ravintola- ja catering-ala, liiketalous sekä rakennusala. Hankkeessa on ollut mukana 37 työnantajaa (67 työpaikkaa), joista suurin osa on ollut työvaltaisen opiskelun työssäoppimispaikkoja.

Työvaltaista opiskelua on järjestetty sekä ryhmäkohtaisesti että yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti. Työvaltaista opiskelua on mallinnettu ja pilotoitu erilaisista tavoitteista lähtien; joissakin malleissa korostuu opintojen yksilöllisyys ja joustavuus sekä opiskelijan oman aktiivisuuden merkitys omien opintojen keston ja sisältöön. Sosiaali- ja terveysalan ryhmäkohtaisessa mallissa, jossa työvaltaisuus alkaa jo heti opintojen alkuvaiheessa, tavoitteena on vahvemmin tukea ja ohjata opiskelijaa sekä huomioida paremmin mahdolliset erityisen tuen tarpeet, jolloin opiskelija saadaan paremmin sitoutumaan omiin opintoihinsa. Tarvittavan tuen saatavuus toteutui, kun opettaja oli työelämäjaksolla samanaikaisesti samassa/samoissa työpaikassa/työpaikoissa, jossa/joissa opiskelijat olivat työssäoppimassa. Tuen määrää vähennetään opintojen aikana, kun opiskelijan itsenäisyys ja vastuunkantokyky lisääntyvät ja vahvistuvat. Toisessa sosiaali- ja terveysalan ryhmäkohtaisessa mallissa ensimmäisen lukukauden jälkeen 3-vuotisesta perusryhmästä eriytettiin 2-vuotinen "aikuisryhmä". Ryhmän muuttuminen 3-vuotisesta koulutuksesta 2-vuotiseksi koulutukseksi edellytti tarkkaa suunnittelua ja organisointia sekä opettajien välistä saumatonta tiimityöskentelyä. Että ammattitaitovaatimukset saavutetaan ja opiskelijat saavat työelämän vaatiman osaamisen, on laajennetun työssäoppimisen sisältöjä tarkasti mietittävä. Tämä edellyttää pääsääntöisesti opettajien vahvaa keskinäistä tiimityöskentelyä. Mahdollisuus saavuttaa opetus suunnitelman ammattitaitovaatimukset on alusta loppuun asti koulun vastuulla; tätä vastuuta ei voida siirtää työssäoppimispaikoille.

Työvaltaisessa opiskelussa on onnistuneesti integroitu yhteisiä tutkinnon osia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Tämä vaatii tietenkin huolellista suunnittelua. Hankkeessa toimineet opettajat ovat vieneet työelämään tietoa työssäoppimisen uusista ja monimuotoisista toteuttamismalleista sekä myös mahdollisuudesta suorittaa opintoja osittain oppisopimuskoulutuksella.

Hankkeessa toteutui yksi Osa opinnoista oppisopimuksella -malli. Opiskelija suoritti oman alansa työpaikalla kaksi tutkinnon osaa oppisopimuskoulutuksella ja palasi oppisopimusjakson jälkeen kouluun jatkamaan opintonsa loppuun. Kaikki osapuolet sitoutuivat ennen jaksoa tehtyyn suunnitelmaan ja kokeilu onnistuikin erittäin hyvin.

Tavoitteena on nostaa työelämäyhteistyön laatua parantamalla tiedon hallintaa sähköisen tiedonhallintajärjestelmän avulla.

Ennen tämän osatavoitteen toteuttamisen aloitusta työelämäyhteistyöhön liittyvä tieto oli Koulutuskeskus Sedussa jakautuneena puitesopimusten tekemisen kautta kertyneeseen tietoon sekä jokaisen henkilökunnan jäsenen henkilökohtaisiin tietoihin ja kontakteihin. Tietoa on olemassa melko paljon, mutta se on hajallaan ja siksi vaikeasti hyödynnettävissä. Työelämäyhteistyön tiedon hallintajärjestelmä nähtiin järkeväksi toteuttaa osana uutta, kesällä 2015 hankittua opiskelijahallintojärjestelmää. Tämä päätös tuki hyvin tavoitetta ottaa käyttöön työkalu, jonka käyttö on jokaisen opettajan arkipäivää. Toisena vaihtoehtona arvioitiin mahdollisuutta ottaa käyttöön erillinen asiakkuuksien hallintaan soveltuva työkalu (CRM-järjestelmä), johon luotaisiin rajapinta opiskelijahallintojärjestelmän kanssa.

Ensimmäisessä työvaiheessa arvioitiin sitä, minkä kaiken tiedon tallentaminen on tärkeää työelämäyhteistyön näkökulmasta. Tätä selvitetiin paitsi Sedun sisäisesti, myös benchmarking-vierailulla Oulun seudun ammattiopistoon. Vierailun tarkoituksena oli myös kartoittaa tiedonhallinnan alustaksi valitun opiskelijahallintojärjestelmän tarjoamia mahdollisuuksia ja rajoituksia.

Seuraavassa vaiheessa rekisterin luomiseksi tarvittavien tietojen keräämiseksi hahmoteltiin luonnos työelämälle lähetettävästä kyselystä. Tietoa nähtiin tarpeelliseksi kerätä aluksi kolmella eri tasolla; yritystasolla, työssäoppimispaikkatasolla sekä työpaikkaohjaajatasolla. Tarpeellisenä, mutta mahdollisesti myöhemmin toteutettavana neljäntenä tasona nähtiin taso, johon tallennettaisiin yksityiskohtaisempaa tietoa oppilaitoksen ja työpaikan välisestä yhteistyöstä, esim. mahdollisuudesta tarjota oppisopimuspaikkoja tai kiinnostuksesta osallistua alakohtaisiin kumppanuusryhmiin. Yritystasoisia tietoja keräävä sähköinen lomake lähetettiin olemassa oleville työelämäkumppaneille marraskuussa.

Opiskelijahallintojärjestelmän tarjoamia lomakkeita ja rekistereitä on alettu muokata kerättävää tietoa vastaaviksi. Muokausprosessin aikana on pyritty kiinnittämään huomiota siihen, että järjestelmästä tulee helposti käytettävä opettajien lisäksi myös opiskelijoille ja työelämäkumppaneille. Toinen tärkeä periaate on, että kaikki työelämäyhteistyöhön liittyvä tieto kertyy yhteen paikkaan ja tieto on kaikkien osapuolten käytettävissä ylittämällä ala- ja yksikkörajat. Samassa yhteydessä on tarkasteltu Sedun työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä prosesseja ja sitä, miten uuden järjestelmän käyttöönotto tulee vaikuttamaan niihin.

Tavoitteena on sitouttaa työpaikkoja mukaan edistämään ammatillista huippuosaamista tavoittelevien nuorten osaamista ja näkyväksi tekemisestä

Ammatillisen koulutuksen huippuosaamisen kehittämiseen on tärkeää saada mukaan työnantaja ja yrityksiä. Osaamisen kehittämisessä työpaikalla tapahtuva oppiminen on keskeinen osaamisen kehittämisen tapa. Ammattitaidon Taitaja-kilpailut tähtäävät ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Taitaja-semifinaaleihin ja finaaleihin valmentaminen tapahtuu parhaiten yhdessä työelämän kanssa.

Hankkeessa oli tavoitteena saada mukaan vähintään kolme työnantajaa huippuosaamisen kehittämiseen ja Taitaja-semifinalistien valmentamiseen. Sedussa on tehty aiemmin Huippuosaajan Oma Polku toimintamalli. Huippuosaajan Oma polku muodostuu yksilöllisesti jokaisen opiskelijan kohdalla. Polulla on määritelty pakollisiksi vähintään 5 osp kilpailuvalmennusta ja/tai työssäoppimista vaativassa ympäristössä sekä vähintään 2 osp kansainvälisyysopintoja.

Huippuosaajan Oma polku voi sisältää ammatillisia tutkinnon osia, jotka toteutetaan ammatillisesti erityisen korkein tavoittein tai vaativassa oppimisympäristössä. Suoritusten tulee täyttää seuraavat kriteerit: opiskelijan osaaminen täyttää kiitettävän arviointikriteerit, opiskelijalla on korkeita henkilökohtaisia ammatillisen osaamisen tavoitteita ja hän syventää elinikäisen oppimisen avaintaitoja.

Vuoden 2015 opetussuunnitelmiin on tullut Huippuosaajana toimimisen opintokokonaisuus (15 osp). Kilpailu- ja valmennustoiminta, työnantajien sertifiointit, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osien suorittaminen, kv-toiminta jne. ovat keinoja kartuttaa huippuosaamista.

Hankkeessa pyrittiin yhdistämään Sedun huippuosaajan Oma Polku -toteutusta sekä huippuosaajana toimimisen opintokokonaisuutta, siten että erityisesti Taitaja-kilpailutoiminta ja siihen valmentautuminen ovat keskeinen osa huippuosaajana toimimista ja kehittymistä.

Hankkeessa pilotoitiin 5 opiskelijan ja neljän yrityksen välistä yhteistyötä Taitaja semifinaaliin valmentautumisessa ja osaamisen kehittämisessä. kolmessa pilotissa menetelmänä oli laajennettu työssäoppiminen.

Myynti- ja asiakaspalvelulajin semifinaaliin valmentautuminen tapahtuu laajennetussa työssäoppimisessa ja siten, että työssäoppimisen lisäksi opettaja tekee henkilökohtaisen valmennusohjelman ns. tukipaketin asioista, joita pitää työssäoppimisen lisäksi vahvistaa. Näitä oli mm. englanninkielen osaamisen kehittäminen ja siihen liittyvä tukipaketti harjoitustehtäviin ja materiaaleineen.

Ravintolakokkin semifinaaleista on kaksi, joilla on kaksierilaista laajennetun työssäoppimisen työpaikkaa. Opiskelijat vaihtavat keskenään työssäoppimispaikkoja, jotta valmennuksesta tulee monipuolisempaa. Työssäoppimispaikat ovat yhteistyössä valmennuksen järjestämisessä ja osallistuvat myös semifinaalikiilpailuihin opiskelijoiden valmentajina. Tässä mallissa valmennus tapahtuu pääosin työnantajien toimesta, opettajan rooli on koordinoiva.

Visuaalisen myyntityön semifinaalittit (2 opiskelijaa) tekevät projektityönä Etelä-Pohjanmaan kauppakamarille työ- ja rekrytointimes-sujen messuosaston. Projektiin kuuluu ideointi, suunnittelu ja toteutus yhdessä asiakkaan kanssa sekä asiakkaan ja opettajan antama arviointi messujen jälkeen.

YSAO:

Alueellista verkostoyhteistyötä on tehty Savon ammatti- ja aikuisopiston sekä Kainuun ammattiopiston kanssa. Lisäksi on tehty benchmarkaus -reissu Tampereen ammattiopistolle syksyllä 2014. Yhteistyö on lisännyt yhteistä keskustelua ja ymmärrystä siitä, että mallista on tehtävä selkeä prosessikuvaus. Prosessikuvaus valmistui keväällä 2015. Prosessimallia on jaettu oman oppilaitoksen eri alojen ryhmänohjaajille työkaluksi 2+1-mallin oppisopimusten suunnittelua ja toteutusta varten.

Oppisopimuksia on solmittu kuudelle (6) oppisopimusopiskelijalle. Koulutusalat ovat olleet: arkkitehtuuri ja rakentaminen (talotekniikan perustutkinto), kauneudenhoito (hiusalan perustutkinto), kone- ja metalli- ja energiatekniikka (kone- ja metallialan perustutkinto), Sosiaali- ja terveys (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto) ja prosessi-, kemian- ja materiaalitekniikka (pintakäsittelijän perustutkinto). Yksi nuori on ollut myös Elintarvikealalla ja hänen oppisopimus purkautui opiskelijan vaihdettua alaa. Työpaikat ovat opiskelijat löytäneet itsenäisesti. Työssäoppimisyksöt ovat osakseen auttaneet työnantajia ja nuoria löytämään toisensa ja kiinnostumaan oppisopimuksesta. Oppisopimukset ovat olleet kestoltaan 9 kk – 24 kuukautta. Kaksi opiskelijaa on valmistunut. Yksi oppisopimusopiskelija valmistui pintakäsittelyalan perustutkintoon ja oppisopimuksen kesto oli 9 kk ja toinen oppisopimusopiskelija valmistui hiusalan perustutkintoon, jolloin oppisopimuksen kesto oli 9 kk. Työpaikkana heillä on ollut Ponsse Oyj ja Hiuk-Set Second Edition. Työllisyystilanne on Ylä-Savon alueella ollut hyvä. Neljän oppisopimusopiskelijan oppisopimukset jatkuvat ajalle 31.12.2015-31.5.2016.

Hankkeen aikana on selvitetty ja laadittu ohjeet 2+1-mallin opiskelijan kirjauskäytänteistä opiskelijahallintojärjestelmiin (Wilma ja Sopimus Pro). Lisäksi on selvitetty ja laadittu ohjeistus todistusten tekoa varten.

Hankkeen aikana ovat YSAO:n hanketoimijat osallistuneet aktiivisesti valtakunnallisiin verkostotapaamisiin. YSAO:n sisäisiä hankkeiden ohjauksia on pidetty säännöllisesti. Monialainen YSAO:n oppisopimushankkeiden yhteinen ohjausryhmä on toiminut myös hyvin yhteistyössä. Ohjausryhmässä on peruskoulun, sosiaalipalveluiden, Pohjois -Savon TE-toimiston, lisalmen yksikön, työelämän, työvalmennussäätiön ja Ylä-Savon ammattiopiston edustajia. Ohjausryhmä on kokoontunut kolme kertaa hankkeen toiminta-aikana. Ohjausryhmälle on esitelty hankkeen uudet toimintatavat, prosessikuvaukset sekä esitteet.

Hankkeen etenemistä ja sen tuloksia on arvioitu hankkeen aikana itsearviointilla sekä sisäisillä ohjauskokouksilla. Itsearviointia on suoritettu sekä hankkeen etenemisen että tuotosten näkökulmasta; tavoitteiden ja aikataulun yhteensovittaminen. Suullista palautetta on kerätty opiskelijoilta sekä yritysten henkilöstöltä.

3. Hankkeen yhteistyökumppanit (eriteltävä selkeästi ne koulutuksen järjestäjät, joille myönnettyä valtionavustusta on kohdennettu sekä muut yhteistyötahot, kuten muut koulutuksen järjestäjät, työelämän yhteistyökumppanit, sidosryhmät ym.)

Hankeverkosto:

1. Kotkan- Haminan seudun koulutuskuntayhtymä, Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto, **EKAMI**
2. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jämsän ammattiopisto, **JAO**
3. Keski -Pohjanmaan koulutusyhtymä, **KPEDU**
4. Rovaniemen koulutuskuntayhtymä, Lapin ammattiopisto, **LAO**
5. Kemi - Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä, Ammattiopisto **LAPPIA**
6. Oulun seudun koulutuskuntayhtymä, Oulun seudun ammattiopisto, **OSAO**
7. Savon koulutuskuntayhtymä, Savon ammatti- ja aikuisopisto, **SAKKY**
8. Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, Koulutuskeskus **SEDU**
9. Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä, Savon ammattiopisto, **YSAO**
10. Päijät-Hämeen koulutuskonserni kuntayhtymä, Koulutuskeskus **Salpaus, koordinoija**

Ohjausryhmän kokoukset

Aika	Paikka	AC	Osallistujia
21.5.2014	Lahti	4	11
29.9.2014	Lahti	4	5
29.1.2015	Lahti	4	8
28.5.2015	Lahti	5	5
29.9.2015	Lahti	2	5

Verkostokokoukset

Aika	Paikka	Osallistujia
15.5.2014	Seinäjoki	18
18.9.2014	Lahti/AC	9
12- 13.11.2014	Oulu	29
22.4- 23.4.2015	Kuopio	19
9.9- 10.9.2015	Lahti	32
19 -20.11.2015	Jämsä	26

Hankeverkoston koulutuksen järjestäjistä muodostettiin ns. sparrausparit, jotka kommentoivat toistensa toimintaa ja tekivät tiiviimpää yhteistyötä.

Työ tekijäänsä opettaa – sparrausparit: KPEDU ja OSAO, LAO ja LAPPIA, SAKKY ja YSAO, JAO ja EKAMI, SEDU ja SALPAUS

EKAMI:

Yhteistyöyrityksinä toimivat seuraavat yritykset:

Sosiaali- ja terveysala:

- Mediverkko
- Attendo
- Kotkan kaupungin Hovinsaaren hoivakoti
- Coronaria
- Ravimäkiyhdistys ry
- Kymen hoito- ja kuntoutuskeskus
- Yksityinen Marian Tarha Oy/Marinkujan päiväkot

Matkailu, ravitsemis- ja talousala:

- Mereta Oy/Kotkan ravintolat
- Ravintola Martina
- Sokos Hotel Seurahuone/Ravintola Fransmanni/Amarillo
- Ravimäkiyhdistys ry

KPEDU:

Hankkeessa on tuotettu mm. yhdeksän kunnan alueen puualan yritysten työpaikkarekisteri. Tehty esite yrityksille 2+1- mallista, puu- ja metallialan yritysten analyysi, mitä tutkinnon osia voidaan kussakin työpaikassa suorittaa.

LAO:

LMobiili ja pilvipalveluita hyödyntävää MobiTOP toimintamallia on kehitetty yhdessä erityisesti ammattiopisto Lappian kanssa. Mallia on esitelty Työ tekijäänsä opettaa hankkeen yhteisissä tapaamisissa kaikille muille verkostohankkeessa mukana oleville koulutuksen järjestäjille.

Yritysyhteistyö on toteutunut mobiiliohjauksessa olevien opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä. Mobiiliohjauksen tukemaan oppimista hankkeen aikana on toteutettu muun muassa seuraavissa yrityksissä: Accountor; Tilitoimisto Mervi Pesonen, Kittilä; Talenom; Kirjanpityö S.Kupila; Prisma; K-Viirinkangas; Sallan kunta; K-Market Rinne: Top-Sport; Rovaniemen Tilipiste Oy; Jysk; SantaPark Oy; Administer Oy; Pomppiduu Oy; Tili- ja toimialapalvelu Satu Kukkonieni Ky; MHY Kittilä; K-Supermarket Rinteenkulma; K-Market Katajaranta; KappAhl Oy Rovaniemi; Lindex Rovaniemi; Aasia säästö market; HIIH-HI; Rautanet Ranua; OK-Arina / SALE Rantavitikka; OK-Arina / S-Market Revontuli; K-Market Hessuntori; Kukkakauppa Saaran Kukka; Fintravel Tour Operators Oy; Clas Ohlsson; JM Groove Oy; Jeans & Clothes Oy; Scala Clothing Oy; Dressmann; Sampokeskus; R-Kioski Oy; Oy Levi Ski Resort Ltd; Suomen lähikauppa Oy SIWA; OK-Arina / S-Market Ranua; OK-Arina / SALE Tervola.

Mobiilia ja pilvipalveluita on sovellettu myös kauppakeskusyhteistyössä. Sampokeskuksen ja Rinteenkulman johtajien yhteistyötä on joulun alla tuettu Whatsapp ja Facebook sovelluksilla. Näiden tukemana suunniteltiin kaupungin keskustan jouluparaatia. Mukana suunnittelussa olivat visuaalisen myyntityön lehtori, liiketalouden opiskelijat sekä kauppakeskusten johto sekä keskusten yrityksiä. Toiminnassa mukana oleminen oli osa opiskelijoiden visuaalisen myyntityön opintoja.

LAPPIA:

Ammattiopisto Lappia toteuttaa hankkeen MobiTOP-osion yhdessä toisen osatoteuttajan Lapin ammattiopiston kanssa ja verkostokokouksissa olemme raportoineet toiminnasta muiden osatoteuttajien kanssa.

OSAO:

Hankkeessa yhteistyökumppaneina ovat olleet työturvallisuusosion osalta seuraavat toimijat:

Haukiputaan Maalaus- ja Remontointipalvelu Ky, Jouni Fyrsten Oy, Maalausliike RS-Instal Oy, Maalausliike Velj. Niinimaa, Maalaus- ja tasoitetyöt M. Suojanen Oy, Maalauspalvelu R.Kurtti Oy, Teuvo Järvenpää Oy, Sininenkaari Oy, Rakennusteollisuus RT, Pohjois-Suomen turvapuisto, Rakennusliitto.

Opettajan työelämäjaksojen toteuttamisessa yhteistyössä ovat olleet seuraavat työelämäkumppanit:

Labroc Oy, Hotelli-ravintola Lasaretti (Hengitysliitto), Oulun kaupunki/lapsiperhepalvelut, Restel/Hotelli Cumulus, Oulun ammattikorkeakoulu Oy, Cafe Loimu/Oonika Ky, Ikäihmisten olohuone/Oulun eläkkeensaajat ry, Mainio Vire Oy, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri/välinehuolto, Kempeleen kunta/perhetyö, Kuvakertomo, Mainonnan Työmaa MPM Oy, Osuuskunta Arina, Oulun eläinklinikka Oy, Oulun kaupunki/maikkulan kirjasto, Finlayson Oy. Lisäksi tiedotustoiminnan kohteena työelämätapauksissa oli 58 yrityksen edustajia ja työelämää on tiedotettu myös oppisopimussuunnittelijoiden toimesta.

SAKKY:

Koulutuksen järjestäjät:

Savon ammatti- ja aikuisopisto (liiketalous/Mestari-hanke, Valma/oppisopimuksen ennakkojakso sekä NAO-hanke).

Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä (YSAO)

Pohjois-Savon TE-toimisto

Muut yhteistyökumppanit:

Kone- ja metallialanyritykset (mm. CROSS WRAP OY, Maansiirto Torppavirta Oy, PAJAVA, Lujabetoni, YARA, Kevako, ISS-PALVELUT, SIMETEK WORKS OY, Hydroline Oy)

Rakennusalan alan yritykset ja yhdistykset: (mm. Rakennusteollisuus ry, Luja Oyj, YIT, Skanska, NCC, PS-tasotyö Oy, Rakennustyö Oy, Servica, Rakennus Konttinen Oy, Lapti Oy, Rakennus MR Wa)

SALPAUS:

Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimi ja yksityiset palveluntuottajat

Kone- ja metallialan yhteistyöyritykset:

Merivaara Oy, Kemppi Oy, HeatMaster Oy, Raute Oy, Halton Marine Oy, Urajärven Metallia Oy ja Stora Enso Oy.

Kiinteistöala: RTK, Lassila Tikanoja, Scandic hotellit

Talonrakennus: Päijät- Hämeen rakennusalan yritykset, mm. YIT ja Skanska

SEDU:

Koulutuskeskus Sedun tärkeimmät yhteistyökumppanit hankkeen toteutuksessa ovat olleet työssäoppimispaikat ja oppisopimuskoulutuksen työpaikka. Hankkeessa on Sedun osalta ollut mukana 37 työnantajaa (67 työpaikkaa), joista suurin osa on ollut työvaltaisen opiskelun työssäoppimispaikkoja. Uusien toimintatapojen mallintamisessa ja pilotoinnissa on tärkeää tehdä tiivistä yhteistyötä työssäoppimispaikkojen kanssa ja kuunnella "herkällä korvalla" työelämän näkemyksiä suunnitelmista.

Oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseksi tehtiin tiivistä yhteistyötä Koulutuskeskus Sedun oppisopimuspalveluiden kanssa.

Työelämäyhteistyön tiedonhallinnan kehittämisen näkökulmasta yhteistyöverkostona ovat toimineet Työ tekijäänsä opettaa hankkeessa mukana olevat koulutuksenjärjestäjät. Verkostolta tiedusteltiin kokemuksia opiskelijahallintojärjestelmän käytöstä työelämäyhteistyön rekisterinä. Tuloksena saatiin paljon arvokkaita käyttökokemuksia ja näkökulmia ja päädyttiin benchmarking-vierailuun Oulun seudun ammattiopistoon.

Lisäksi hankkeessa on ollut mukana Sedun Taitaja-organisaatio ja lajivastaavat, Sedun pedagoginen koulutuspäällikkö ja tähän liittyvät hankkeet.

YSAO

Yhteistyökumppanit:

- Savon ammatti- ja aikuisopisto
- Portaanpään Kristillinen opisto
- Pohjois-Savon TE-toimisto, Iisalmen yksikkö ja Työvoiman palvelukeskus Ylä-Savo
- Alueen yritykset
- Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistus hankkeiden ohjausryhmä
- Yrittäjäjärjestöt
- Etsivä nuorisotyö
- Nuoret Duunin -hanke
- OpsoDiili -hanke
- Ylä-Savon Ohjaamo -hanke

4. Minkälaisia toimintamalleja hankkeessa on kehitetty koulutusmuodosta toiseen siirtyvien opiskelijoiden ja työpaikan ohjaus- ja tukitoimiin?

EKAMI:

Ekamin oppisopimusmallissa ”Nopso-opiskelijan joustava opintopolku” on opiskelijan, työnantajan ja työpaikkakouluttajan tueksi laadittu kuvaus opintojen etenemisestä ja ohjauksesta kohti ammatillisen perustutkinnon suorittamista. Malli tukee myös opettajan, oppisopimustoimijoiden, opinto-ohjaajien ja opintosiheteerien työtä. Kuvaus sisältää tietopaketin prosessissa mukana olevien toimijoiden tehtävistä ja vastuista prosessin eri vaiheissa. Lisäksi oppilaitoksessamme nimettiin vastuuhenkilöt oppisopimuskoulutuksesta, opinto-ohjaajista ja opintosiheteereistä vastaamaan nuorten oppisopimusopiskelijoiden opintojen etenemisestä. Aloilta nimetään vastuunopettajat tutkinnoittain vastaamaan opiskelijoista, jotka siirtyvät koulutusmuodosta toiseen. Malli mahdollistaa opiskelijalle opintojen joustavan etenemisen ja ohjauksen yksilöllisille poluille. Opettajalle se tarjoaa uusia yhteistyömahdollisuuksia työelämän kanssa. Työpaikat saavat yrityksensä tarpeisiin koulutettuja ammattitaitoisia työntekijöitä ja mahdollisuuden vaikuttaa koulutuksen sisältöihin. Malli tiivistää yhteistyötä oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitoksen välillä.

Oleellista joustavan opintopolun toteutumisen ja oppisopimuksen kannalta on yhteisten tutkinnon osien opiskelu vaihtoehtoisilla toteutustavoilla ja niiden opiskelun mahdollistaminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä. Hankkeessa kehitettiin verkko-opintoja ja oppimistehtäviä työpaikoille molemmissa tutkinnoissa. Verkko-opintojen ja tehtävien laadinnassa lähtökohtana oli, että ne ovat helposti muokattavissa erilaisille oppijoille erilaisiin työpaikkoihin ja myös uusiin tutkintoihin. Yhteisten tutkinnon osien integrointia ammatillisiin tutkinnon osiin ja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen tehtiin äidinkielen, ruotsin, englannin, matematiikan, yhteiskuntataitojen, työelämätaitojen sekä taiteen ja kulttuurin osa-alueilla. Yhteisten tutkinnon osien opiskelu työtä tekemällä on motiivoinut oppimista ja parantanut oppimistuloksia usean opiskelijan kohdalla.

Hankkeen aikana kehitettiin työpaikkakouluttajien mentorointimalli, jonka avulla tuetaan työpaikkoja ja työpaikkakouluttajia tavoitteellisessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisessä. Mallin avulla opiskelija, työpaikkakouluttaja, oppisopimuskoulutuksen edustaja ja opettaja voivat tiedostaa roolinsa ja vastuunsa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja sen ohjauksessa. Työpaikkakouluttaja on asiantuntija substanssialallaan, opiskelija oppimisessaan, oppisopimuskoulutuksen toimija oppisopimusmuotoisen koulutuksen järjestämisessä ja opettaja oppimisprosessin ohjailussa ja osaamisen arvioinnissa. Mallin mukainen toiminta varmistaa työssäoppimisen ohjauksen pedagogisen toimivuuden. Malli otetaan käyttöön kaikkien oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen siirtyvien opiskelijoiden kohdalla. Mentoroinnin ohjausmateriaalina käytetään sekä edellä kuvattua tietopakettia että Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa Työpaikkaohjaajien koulutus hankkeessa laadittuja digi- ja äänitarinoita ja sähköistä oppisopimuksen ohjauskansiota.

JAO:

Rotaatiomalli

KPEDU:

Kpedussa tehty esite yrityksille 2+1- mallista, markkinoinnin kannalta hyvä tiedottaa mallista. Puu- ja metallialan yritysten analyysi, mitä tutkinnon osia voidaan kussakin työpaikassa suorittaa sekä työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalia ja kysely työpaikkaohjaajille.

LAO:

MobiTOP ohjauksen tavoitteena on tukea siirtymiä ammatillisesta peruskoulutuksesta oppisopimuskoulutukseen. Ensimmäisessä vaiheessa malli tukee työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrän vahvistamista. Mobiiliohjauksella voidaan lisätä opiskelijan, työpaikkaohjaajan sekä opettajan keskinäistä vuorovaikutusta työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana. Pilvipalveluissa sijaitseva ohjausmateriaali (muun muassa tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin kriteerit) on osapuolten käytettävissä.

Sosiaalisen median avulla voidaan jakaa tietoa ja tilannekuvauksia osapuolten kesken ja tukea näin ammattitaitovaatimusten mukaista oppimista. Tästä asetelmasta on luontevaa siirtyä – mikäli työpaikka ja opiskelija yhdessä näin päättävät – sellaisiin koulutusmuotoihin, joissa oppiminen tapahtuu pääasiassa työpaikoilla.

LAPPIA:

Ammattiopisto Lappiassa on keskitytty mobiiliohjaamisen kehittämiseen.

OSAO:

Hankkeessa on tehty selvitys erilaisista laajennetun työssäoppimisen malleista ja toimintatavoista OSAOssa. Näiden mallien kokonaisvaltainen levittäminen ja hyödyntäminen helpottavat työvaltaiseen oppimiseen ja sitä kautta oppisopimukseen siirtymistä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen edellyttää erilaista ohjausta ja asennetta niin oppijalta, opettajalta kuin työpaikaltakin. Työturvallisuuden lisääntyminen ja työturvallisuuskansion käyttöönotto ovat lähtökohtaisesti tukitoimia siirryttäessä oppimaan työelämään turvallisesti.

SAKKY:

Hankkeessa kehitettiin rakennusalalla oppisopimuskoulutukseen johtavaa 2+1 (x+y)-mallia. Prosessikuvaus ja tuotekortti ovat Wikissä.

Kone- ja metallialalla kehitettiin atto- ja ammattiaineiden suorittamista pajatoiminnassa (1 pv/vko pajatoimintaa, missä voi suorittaa keskenjääneitä opintoja ja saada opinto-ohjausta sekä oppilashuoltoon liittyviä opiskelijapalveluja) sekä ao. aineiden integrointia pitkäketoisiin työssäoppimisjaksoihin. Tuloksena syntyi kolme NY-yrittäjyyttä. Oppisopimuksia ei syntynyt yhtään kappaletta, ja teimme kyselyn työnantajille, miksi oppisopimuksia ei syntynyt. Vastauksina oli, että yritysten työ- ja tilauskantatilanne on niin epävakaa, etteivät he voineet sitoutua määräaikaan uusiin työsopimuksiin. Tuotekortti Wikissä.

Rakennusalalla syntyi viisi 2+1-toimintamalin mukaista oppisopimusta. Sopimusten suunnittelu oli pitkäkestoinen prosessi, jossa korostui hyvä ja hyvin suunniteltu yhteistyö ja työnjako sekä työpaikkojen että oppilaitoksen kanssa. Oppisopimusten solmimisen yhteydessä noudatettiin OPH:n ohjeistusta henkilökohtaistamisesta mm. siirtymisvaiheessa aikaisemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen sekä työssä oppimis- ja ammatillisen osaamisen näyttöjen suunnittelu ja tarvittavan tietopuolisen opetuksen määrän vahvistaminen sekä työssä oppimissuunnitelman laatiminen.

Hankkeen aikana selvitetään oppilaitoksen ohjauksen tarvetta nuorten oppisopimuskoulutuksessa toteutuuko aidosti suhde 80 työpaikalla työpaikkakouluttajan ohjauksessa ja 20 % oppilaitoksen ohjauksessa ja opetuksessa.

SALPAUS:

Sosiaali- ja terveysala:

- Osaaminen näkyväksi kotihoidossa–malli (tuotekortti). Mallissa on testattu lähihoitaja opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen käytäntöä, jossa opiskelijat itsenäisinä työpareina ottavat vastuun työskentelystään ja hoitavat kotihoidon asiakkaita. Kotihoidon henkilökunta on valinnut opiskelijoiden osaamisen tasolle sopivat asiakkaat. Mallin myötä olemme selvittäneet opiskelijoiden itsenäisen työskentelyn mahdollisuutta esim. lääkeshoidon osalta aluehallintovirastosta. Tietopuolista opetusta on siirretty työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Näistä kaikista kokemuksista on nyt hyötyä, kun jatkohankkeessa (Työ tekijäänsä kiittää) syntyy oppisopimuksia ja sitä kehitämme edelleen.

Kiinteistöala:

- Sipulimalli (tuotekortti)

Talonrakennusala:

- TOP- APPS työssäoppimisen ohjaukseen, ei ole sidottu koulutusalaan, kuva kohta 6. Kehittäminen jatkuu.
- "Pohjanvahvistus ja kivijalkayhteistyö"

Kone- ja metalliala: Kone- ja metallialan osaamispaja/ protopaja (tuotekortti)

SEDU:

- Oppiminen ja osaaminen näkyväksi – KOTOPRO: Kotopro-sovelluksen avulla opiskelija pystyy mm. kokoamaan portfolion koko opintojen ajalta sekä kehittämään tietoteknistä osaamista vastaamaan paremmin työelämässä tarvittavaa osaamista.
- Osa opinnoista oppisopimuksella: Mallissa yhdistyvät joustavasti ja yksilöllisesti oppilaitosmuotoinen opiskelu sekä oppisopimusopiskelu. Oppisopimusjakso voi sijoittua mihin tahansa opintojen vaiheeseen ja sen aikana suoritetaan yksi tai useampi tutkinnon osa.
- Työpaikkaohjaajakoulutuksen sähköinen materiaalipankki: Materiaali on Moodle2-alustalla jaettuna pieniin kokonaisuuksiin, joita opettaja voi hyödyntää joustavasti mm. työssäoppimisen ohjauksikäytien yhteydessä.
- Työvaltaisen opiskelun ja opettajan työelämäjakson yhdistäminen mahdollistaa työpaikkaohjaajien täsmäkoulutuksen/-pohjautuksen. Kun opettaja on työpaikalla samanaikaisesti, voidaan koulutusta järjestää niissä tilanteissa, joissa koulutustarpeet nousevat esiin.
- Hankkeessa pyrittiin yhdistämään Sedun huippuosaajan Oma Polku -toteutusta sekä huippuosaajana toimimisen opintokokonaisuutta, siten että erityisesti Taitaja-kilpailutoiminta ja siihen valmentautuminen ovat keskeinen osa huippuosaajana toimimista ja kehittymistä. Nämä toimintamallit on kuvattu tuloskortteissa sekä niistä on erikseen toimintamallikuvaus.

YSAO:

- 2+1 -mallin prosessikuva yhdessä SAKKYN kanssa.

5. Kuvaus koulutuksen järjestäjän sisäisestä yhteistyöstä ja työnjaosta oppilaitosmuotoisen koulutuksen ja oppisopimus-koulutuksen välisiä siirtyviä suunniteltaessa ja toteutettaessa (mm. oppisopimuskoulutuksen asiantuntijat, johto, rahoitus, opettajat, oppilaitos)

EKAMI:

Hankkeen aikana muodostettu kehittämistiimi jatkaa toimintaansa hankkeen päättymisen jälkeen. Tiimissä on mukana pedagogisen kehittämisen toimijoita oppilaitoksesta, oppisopimuksen toimijoita, alojen opettajia ja työelämän edustajia yhteistyöyrityksistä. Tiimin tehtävänä on ohjata, seurata ja kehittää oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen joustavasti yhdistäviä toteuttamismalleja. Lisäksi oppilaitoksessa nimettiin vastuuhenkilöt oppisopimuskoulutuksesta, opinto-ohjaajista ja opintosuhteesta vastaamaan nuorten oppisopimusopiskelijoiden opintojen etenemisestä. Aloilta nimetään vastuuoopettajat tutkinnoittain vastaamaan opiskelijoista, jotka siirtyvät koulutusmuodosta toiseen.

Opiskelijoiden siirtyminen koulutuksen järjestämisuodosta toiseen ja opiskelijoiden opintojen eteneminen tallennetaan kahteen eri opiskelijahallintajärjestelmään SopimusProhon ja Wilmaan. Tiedot saadaan SopimusProsta oppisopimuskoulutuksen aikana ja Wilmasta oppilaitosmuotoisen koulutuksen aikana. Jos opiskelija eroaa oppilaitoksesta oppisopimuksen ajaksi, hänelle kirjoitetaan erotodistus ja opiskelija merkitään primukseen/Wilmaan väliaikaisesti poissaolevaksi. Oppisopimuksen alkaessa hänet kirjataan primukseen/Wilmaan oppisopimusopiskelijaksi. Jos opiskelija palaa takaisin oppilaitosmuotoiseen opiskeluun, hänet kirjataan jälleen Wilmaan läsnä olevaksi ja tarkistetaan opintosuoritusotteen ajantasaisuus.

Prosessiin liittyvä tarkempi työnjako, toimijat sekä eri toimijoiden tehtävät ja vastuut selviää taulukosta nuorten oppisopimuskoulutus, toimijoiden roolit, <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>.

JAO:

Oppisopimusinfot

KPEDU:

Kpedussa oppisopimustoimiston työntekijä on osallistunut hanketoimijoiden kokouksiin ja toiminnan suunnitteluun.

LAO:

Lapin ammattiopiston oppisopimuskeskus vastaa oppisopimuksessa olevien opiskelijoiden ohjauksen hallinnoinnista. Mallia sisäisille siirtymille oppilaitosmuotoisesta oppisopimusmuotoiseen koulutukseen ei ole erikseen kuvattu. Käytännössä on ollut kysymys yksittäisten opiskelijoiden ja työnantajien päätöksistä vaihtaa koulutusmuotoa. Päätöksen jälkeen on erottu oppilaitosmuotoisesta ja siirrytty oppisopimusmuotoiseen. Tulevaisuudessa mallia tullaan kehittämään.

LAPPIA:

Ammattiopisto Lapiassa yhteistyötahoina ovat olleet oppisopimustoimisto sekä aikuiskoulutus- ja hankepalvelut, joiden kanssa keskusteluissa on varmistettu tiedon jakaminen hankkeiden välillä. Hanketta on käsitelty myös johtoryhmässä, osastokokouksessa ja tiimivastaavien palaverissa.

OSAO:

Hankkeessa kehitetty työturvallisuusopetuksen tueksi laadittu materiaali ja perehdyttämiskansio toimivat kaikissa oppimisympäristöissä, niin oppilaitosmuotoisessa kuin oppisopimuskoulutuksessakin. Eri koulutusmuotojen välisten siirtymien suunnitteleminen on pääasiassa opetushenkilökunnan vastuulla. Opettaja on asiantuntijana lähellä opiskelijaa havainnoimassa mahdollisuuksia ja edellytyksiä eri koulutusmuotojen siirtymiselle. Kun tarve on havaittu, muilla asiantuntijoille (opo, oppisopimuskoulutuksen asiantuntijat, koulutusjohtajat yms.) vahvistetaan prosessia ja yhteistyössä haetaan sopiva malli opintojen suorittamiseksi. Rahoitus- ja hallinnolliset kysymykset vielä hieman jarruttavat siirtymiä.

SAKKY:

ks. kohta 4, sekä prosessikuvaus ja tuotekortti

SALPAUS:

Salpauksessa toimii sisäinen yhteistyö ja työnjako oppilaitosmuotoisen koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen välillä hyvin. Tiivis yhteistyö oppisopimuksen koulutustarkastajien kanssa on toteutunut erinomaisesti ja yhdessä on osallistuttu esim. hanketoreille ja säännöllisesti on pidetty yhteistyöpalaveria. Tietopuolisen koulutuksen järjestelyjä tehdään yhteistyössä aikuiskoulutuksen kanssa. Uusien opetus suunnitelmien toimeenpanon yhteydessä tarkastellaan tutkinnoittain myös oppisopimuskoulutuksen tilanne.

Hankeyhteistyötä tehdään ja on tehty mm. seuraavien hankkeiden kanssa:

- o Hyvää työtä- Uusien oppisopimustyöpaikkojen etsiminen nuorille jalkautumalla yrityksiin, tavoitteena on tehdä 110 yrityskäyntiä ja niiden sekä muun hankkeessa tehtävän työn avulla löytää oppisopimustyöpaikka 35 kohderyhmään kuuluvalla nuorelle.
- o Mestari, OKM
- o TOM 2+1, JIT

Oppisopimukseen liittyvä kehittäminen ja selvitystyö jatkuu Työ tekijäänsä kiittää – hankkeessa. Oppisopimuksia selvitetään koulutuksen järjestäjän, työnantajan ja opiskelijan näkökulmista, mm. opintososiaaliset edut. Aktiivisesti seurataan valmistelutyötä liittyen uuteen koulutussopimusmalliin. Erityisesti viime aikoina on kuvattu rahaliikennettä siirtymissä, kun opiskelija siirtyy oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen.

SEDU:

Opetushallituksen rahoittaman TurvaPeda2-hankkeen kanssa on tehty yhteistyötä Kotopro-sovelluksen käyttöön liittyen. Rakennusalan työpaikalla tapahtuvan oppimisen dokumentointi- ja seurantatyökalut ovat vain yksi sovelluksen osa-alue. Turvapeda2-hankkeessa sovellusta on hyödynnetty Koulutuskeskus Sedun hallinnoimien rakennustyömaiden turvallisuuden seurannassa ja dokumentoinnissa.

OPSO-harava - ja Työ tekijäänsä kiittää -hankkeiden kanssa yhteistyössä on tehty mm. tuotekortti osa opinnoista oppisopimuskoulutuksella -mallista. Tuotekortteja on käytetty eri yhteyksissä esiteltäessä hankkeiden tuotoksia.

Kun oppisopimuskoulutus osana opintoja tulee puheeksi, opettaja on yhteydessä Koulutuskeskus Sedun oppisopimuspalveluihin ja koulutuspäällikköön, joiden kanssa sovitaan asiasta. Tämän jälkeen neuvotellaan työnantajan kanssa työpaikalla suoritettavista opinnoista. Oppisopimuspalveluiden edustaja sekä mahdollisesti koulutuspäällikkö ovat mukana neuvotteluissa. Neuvotteluissa täytyy sopia ennen kaikkea oppisopimuksen kestosta ja sen aikana suoritettavista tutkinnon osista, lähiopetuspäivien lukumäärästä, ajankohdasta ja sisällöstä sekä lähiopetuspäivistä maksettavasta summasta. Oppisopimuspalveluiden edustaja selvittää opiskelijalle ja työnantajalle maksettavat tuet. Alan opettaja on avainroolissa asian etenemisen kannalta mm. neuvottelujen järjestäjänä sekä oppisopimuskoulutuksen aikana mm. ammattiosaamisen näyttöjen järjestäjänä ja yhtenä arvioijana. Lisäksi alan opettaja raportoi oppisopimuskoulutuksen päätteeksi suoritetuista opinnoista oppisopimuspalveluihin.

Opintojen suorittamisesta osittain oppisopimuskoulutuksella on laadittu kaksi prosessikaaviota (ennen oppisopimuskoulutusta ja oppisopimuskoulutuksen aikana), jotka ovat hankkeen wiki-sivustolla Hankkeen tuotoksia -taulukossa.

YSAO:

Oppisopimusinfot pitää aina oppisopimuskoulutuksen henkilöstö.

Koulutukset suunnitellaan yhdessä vastuupettajan, työpaikan, opiskelijan ja koulutussuunnittelijan kanssa.

Rahoitukseen liittyvä keskustelu on käyty läpi jo ennen tarjousvaihetta ja tällöin on laadittu alustava opiskelijakohtainen kustannuslaskelma.

Tarjouksen ovat laatineet koulutuspäällikkö ja vastuupettaja yhdessä, jotta todellinen lähiopetuspäivien määrä ja tarve tulee kirjattua oikein. Tämän jälkeen oppisopimustoimisto laatii hankintasopimuksen, jonka oppisopimusjohtaja ja koulutuspäällikkö allekirjoittavat.

Hankintasopimuksessa on eriteltyä työpaikkakäynnit, opiskelijan poissaoloista tiedottaminen, seuranta

6. Mitä digitaalisia työkaluja, järjestelmiä, oppimisympäristöjä tai sähköisiä alustoja hankkeessa on kehitetty ja/tai hyödynnetty? Kuvaa lyhyesti erityisesti hankkeessa kehitetyt uudet ratkaisut.

EKAMI:

Hankkeessa on kokeiltu oppimisprosessin dokumentoinnissa ja ohjauksessa sähköisistä alustoista Wilman, blogien, Facebookin ja Skypen käyttöä. Hankkeen tavoitteena ei ole ollut digitalisaation osalta uusien ratkaisujen kehittäminen.

JAO:

Ohjauksen apuvälineet; älypuhelin, tabletti, blogi (Google Blogger) Wilma. Verkkopohjaiset oppimisympäristöt, sovellusohjelmat: Rautalankakokki – sähköinen kirjasarja, Optima, Ravitsemuspassi, Ruokatie-to – Lupa kokata, Purtavaa puhtaasti, Ympäristöosaava – Ympäristöpassi.

KPEDU:

Kpedussa hankkeessa järjestettyä koulutusta on otettu käyttöön mm. kyvyt.fi, facebook, blogger, i-movien, Qr-goodi toiminnan toteuttamisessa.

LAO:

Hankkeessa on hyödynnetty erityisesti avoimia kaikkien käytössä olevia sovelluksia ja alustoja. Työpaikalla toteutuvaan oppimiseen osallistuville ryhmille on perustettu omat MobiTOP facebook ryhmät. Näissä opiskelijat ovat jakaneet kokemuksiaan. Ryhmiin on voitu kutsua myös työpaikkaohjaajia. Ryhmien kautta ohjaavat opettajat ovat jakaneet oppimiseen liittyvää tukimateriaalia. Hankkeessa on tuotettu WordPress julkaisuohjelmalla Työ tekijäänsä opettaa portaali, josta löytyvät liiketalouden ja tietö- ja viestintäteknikan opetussuunnitelmat sekä työssäoppimiseen liittyvä tukimateriaali. Myös tätä linkkiä on jaettu FB ryhmien kautta.

Opiskelijoille on perustettu omat Whatsapp ryhmät, joiden avulla ohjaajat ja opiskelijat ovat viestittäneet keskenään opiskeluun työpaikalla liittyvistä asioista. Sovellus on toiminut myös oppilaitoksen kauppa-keskustyöryhmien tukena (vrt. joulutapahtumien järjestäminen). Tällä hetkellä tilanne on se, että sovelluksen avulla työpaikoilla olevat opiskelijat on mahdollista saavuttaa ryhmänä nopeammin kuin muilla välineillä.

1.8.2015 voimaan astuneet ammatillisten tutkintojen opetussuunnitelmat, ammattitaitovaatimukset sekä arvioinnin kriteerit on sijoitettu Office 365 palvelimelle. Sieltä löytyvät myös erilaiset yritysryhmiin liittyvät sopimusohjelmat. Office 365 mahdollistaa sisältöjen nopean jakamisen osapuolten (oppilaitos, opiskelija ja yritys) kesken. Office 365 pilvipalvelua on sovellettu hankkeessa erityisesti syksyn 2015 aikana uusien opetussuunnitelmien astuttua voimaan.

Ohjauksessa on sovellettu satunnaisesti myös muita sosiaalisen median palveluita. Syksyllä 2015 Piilotettu Aarre niminen yritys piti hankkeessa mukana oleville opettajille koulutuksen SOME:n ja MOBIILIN tarjoamista mahdollisuuksista työssäoppimisen ohjauksessa. Järjestelmällisesti hankkeessa on sovellettu Facebookia, Whatsappia sekä Office 365:sta. Myös WordPress alustalla tuotettu portaali on ollut käytössä.

LAPPIA:

Hankkeessa on Ammattiopisto Lappian osalta kokeiltu oppimisympäristö Moodlea, portfoliopalvelu Maharaa, erilaisia blogialustoja (WordPress, Blogger, Medium), pilvipalvelu OneDrivea ja pikaviestipalvelu WhatsAppia mobiiliohjaamisen ohjelmistoina. Uusina alustoina kannettavien Windows-koneiden rinnalle opettajille on hankittu älypuhelimia (Android) ja tabletteja (iPad Air SIM-korttipaikalla). Opiskelijoiden osalta on hyödynnetty opiskelijoiden henkilökohtaisia mobiililaitteita aiemmin koululta saatujen kannettavien tietokoneiden lisänä.

Mahara ja blogialustat jäivät pois hankkeen aikana hankalan sovellettavuutensa vuoksi. Maharan mobiilikäytössä blogin muokkaaminen oli työlästä, ja eri blogialustoille opastaminen koettiin vaikeaksi epäyhtenäisyyden vuoksi. Siirryimme hyödyntämään työssäoppimisen ja näytön suunnittelu- ja raportointialustana Microsoftin OneDrive – palvelua, koska sen kautta opiskelijat ja opettajat voivat jakaa luku- ja muokkausoikeuksia ja työpaikkaohjaajalla on myös mahdollisuus seurata opiskelijan raportointia työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöstä. WhatsApp osoittautui erinomaiseksi kommunikointialustaksi oppilasryhmien ja opettajien välillä. Varsinkin WhatsAppin selainpohjainen käyttö on tehostanut reaaliaikaista kommunikointia, koska sen avulla opettaja voi viestiä työasemallaan suoraan oppilaiden älypuhelimiin.

OSAO:

Hankkeena aikana laadittiin rakennustyömaiden perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen liittyvä materiaalikansio. Materiaalikansio on tarkoitus viedä avoimeen oppimisympäristöön. Lisäksi suunniteltiin toteuttamisvaiheeseen asti opetus-/ohjausanimaatioita alan työvälineistä ja laitteista, jotka viedään qr-koodin taakse. Omassa oppilaitoksessa on rakennusosaston opettajilla luotu gmailin taakse yhteinen työturvallisuuteen liittyvät kansiot. Työturvallisuuden opetuksessa on pilotoitu mobiililaitteita hankkeen aikana. Pohjois-Suomen Turvapuiston materiaaliopettajien työturvallisuudesta on käytetty sekä opettajien, henkilöstön että opiskelijoiden kouluttamiseen. Pintakäsittely- ja rakennusalan opettajille on luotu facebookiin valtakunnalliset kehittämis- ja keskusteluryhmät verkostoitumisen foorumeiksi.

Hankkeesta on julkaistu päiväkirjatyyppistä blogia bloggerissa.

SAKKY:

Hankkeessa on kehitetty Moodle-alustan käyttöä opetustehtävässä esim. tehtäväpankki sekä hankittu tabletteja oppisopimusopiskelijoiden käyttöön opinto- ja näyttösuoritusten dokumentointia varten. Myös opettajille on järjestetty Moodle-koulutusta.

SALPAUS:

Sosiaali- ja terveysala:

Käytimme opiskelijoiden ohjaamisessa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa sosiaalista mediaa ja digiteknologiaa. Facebook ja Whatsapp ryhmät, Instagram, AC tai Lync/Skype yhteys ja verkkoympäristönä Elsa moodle. Opiskelijoilla oli älypuhelimet (BYOD) ja opettajilla iPadit.

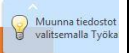
Love Lääkehoidon osaaminen verkossa (LOP) osuus ostettiin ja yhteensä 16 opiskelijaa teki tentin opintojen aikana. Opiskelijat oppivat käyttämään sähkölukuja ja kirjaamaan hoitotapahtumat Pegasokseen asiakkaan kotona mobiililaitteelle.

Talonrakennusala:

salpaus

Koulutuskeskus | Further Education

TOP_APPS (työssäoppimisen ohjaukseen. Ei ole sidottu koulutusalaan.)



TOP APPS, jossa avautuu kaksi tekstikenttää ja kamera. Toiseen kirjoitetaan Mitä tein ja toiseen Mitä opin. Mahdollisena lisäkenttänä huomautuskenttä, josta viesti top ohjaavalle opettajalle ja kalenteriin. (sairas, kutsunnat yms.)



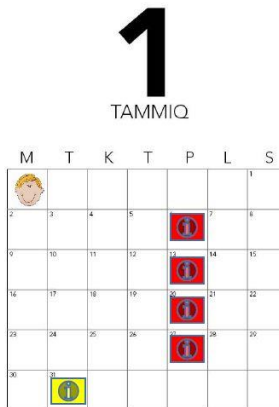
Apps, josta sovellus käynnistyy, kirjautuminen ad tunnuksella.

Tästä otetaan kuva työkokonaisuudesta, myös selfie, jotta työpaikkaohjaajat tunnistavat opiskelijat

Tiedot siirtyvät kalenteriin sille päivälle, jossa tekstiä on kirjoitettu.

Jos unohtaa tehdä merkinnän, pitää avata kalenteri sovellus.

Tämä on appsiin liittyvä kalenteri sovellus, jossa Top ohjaaja kuittaa läsnäolon viikoittain. (Win10, iOS, Android)



Työssäoppimisen ohjaajan hyväksymispainike

Opettajan hyväksymispainike, josta päivien kokonaismäärät siirtyvät ateriakorvauslomakkeeseen. Opettaja saa koko ryhmän raportin kerralla. Pyhäpäiville ei ole oikeutta kirjata tietoja

Työ tekijäänsä opettaa hanke 2015 / Hannu Rinne

Opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksessa on käytetty Facebook, Whats App sekä Blogger blogia. Työssäoppimisen ohjauksessa on käytetty puhelinta sekä tablettia. Tabletissa on asennettuna WM Horizon apps, jolla saa työpaikan virtuaalityöpöydän (windows 7) käyttöön ja sitä kautta pääsyn opiskelijahallintojärjestelmiin. Kokemuksena virtuaalityöpöytä oli käytössä hidas, koska se oli vasta kokeiluna asennettu palvelimelle. Hankkeen aikana opiskelijat käyttivät eniten Whats App sovellusta, Facebook oli lähinnä tiedotuskanavana.

Kokemuksista syntyi tarve saada käyttöön työssäoppimisen ohjaamiseen monipuolisempi tapa toimina. Hankkeen aikana suunniteltiin kuvaus sähköisestä sovelluksesta. Kaaviossa on esitetty ohjaamiseen ja oppimiseen mahdollistava sovellus. TOP APPS. Sovelluksessa yhdistetään yhteyden pito opettajaan sekä samalla tuotetaan oppimispäiväkirjaa. Tiedot siirtyvät kuvineen kalenteriin, josta työpaikkaohjaaja sekä opettaja kuittaavat tapahtumat. Saatu tieto mahdollistaa myös ateriakorvausten määrittelymisen tehtyjen työpäivien mukaan.

Kiinteistöala:

Käytimme opiskelijoiden ohjaamisessa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa Vipusen hyvät talkkarit ja Taalasmaan perikunta Whatsapp ryhmiä. Verkkoympäristönä käytimme Elsa Moodlea. Opiskelijat käyttivät omia henkilökohtaisia älypuhelimia. Opettajat käyttivät oppilaitoksen älypuhelimia ja tabletteja (iPad mini, iPad2 ja Samsung mini). Asiakastöitä otimme hoitaaksemme työelämäkumppanimme verkossa toimivasta Haahtela Real Estare System RES sähköisestä huoltokirjasta, jonne myös raportoimme suoraan kiinteistöiltä. Loimme myös työmenetelmäohjeita tähän järjestelmään, esimerkiksi ulkovalaisimen heijastimen irroitus-työtä varten. Tässä työssä opiskelijoilla oli käytössään oppilaitoksen iPad mini. Samoin toisen työelämäyhteistyökumppanin kanssa toteutetussa kiinteistön huoltotarkastusprojektissa kehitimme ja testasimme käyttökelpoista menetelmää raportoida suoraan kohteesta kiinteistönomistajalle ilman, että tällä oli tarjolla valmiita sovellusta tähän. Käyttökelpoisimmaksi ja kustannustehokkaimmaksi osoittautui Exceliin laatimamme raporttipohja, jota opiskelijat käyttivät sekä läppärillä että iPad minillä. Tarkastettavia nimikkeitä ja huoltokohteita yhdestä huoneistosta oli XXX. Huoneistoja opiskelijat ennättivät huoltaa yhteensä XXX. Opettajat raportoivat sisäisesti hankkeesta Blogger palveluun pitämällä suunnitelmistaan ja havainnoistaan blogeja. Pääsääntöisesti opettaja päivittivät blogeja tabletilla. Yhteensä tähän järjestelmään opettajat kirjoittivat XXX kertaa.

Kone- ja metalliala:

Osaamisrajassa (protopajassa) käytettiin apuna QR- koodeja koneiden turvallisuusohjeiden ja käyttöohjeiden lukemiseen.

SEDU:**Primus**

Hankintapäätös opiskelijahallintojärjestelmä Primuksesta tehtiin kesällä 2015. Yhtenä opiskelijahallintojärjestelmän osa-alueena on otettu käyttöön rekisteri työelämäyhteistyön tiedonhallintaan. Uusi rekisteri korvaa aikaisemmin käytössä olleen taulukon, joka rakentui suurelta osin puitesopimuksen tekemisen yhteydessä kerättyihin tietoihin. Edellä mainittujen, ns. yrityskohtaisten tietojen lisäksi järjestelmään tallennetaan tietoa myös työssäoppimispaikkoihin ja työpaikkaohjajiin liittyen. Näiden rekisterien keräämiselle on luotu pohjat hankkeen aikana. Kehittämistyössä on hyödynnetty hankekumppani Oulun seudun ammattiopiston kokemuksia vastaavasta tiedonhallinnasta. Yrityskohtaista tietoa on kerätty syksyn 2015 aikana käyttäen webropol kyselysovellusta.

Kotopro ja Webropol

Koulutuskeskus Sedun rakennusosalalla on otettu käyttöön työssäoppimisen sähköisenä ohjausvälineenä Kotopro-sovellus. Sovellusta käyttämällä opettaja pystyy seuraamaan opiskelijoiden oppimista yhdellä sovelluksella. Lisäksi opettajalla on sovelluksen avulla mahdollisuus kommentoida ja arvioida oppimista. Sovelluksen avulla opiskelija tekee osaamisensa näkyväksi ja samalla hän kokoaa tekemistään töistään portfolioa, jota voi hyödyntää työnhaussa. Sovelluksen käytön myötä opiskelijan tietotekniset taidot sekä työelämässä tarvittava dokumentointi- ja tiedonkeruuosaaminen kehittyvät. Työnantaja saa valmistuvista opiskelijoista työntekijöitä, jotka osaavat jo valmiiksi käyttää työelämässä käytettävää dokumentointi- ja tiedonkeruusovellusta. Sovelluksen käyttö on helppoa ja vaivatonta, ja sitä on mahdollista käyttää työmaaosuhteissakin puhelimella ja tabletilla. Sovellus ei vaadi asennuksia eikä päivityksiä, eikä se edellytä koulun verkkoa. Tieto on nähtävissä sovelluksessa ajantasaisesti ja se myös säilyy siellä opiskelijan koko opiskeluajan.

Koulutuskeskus Sedussa on vuosia ollut käytössä Inka-palautejärjestelmä mm. työpaikkaohjaajien palautteen keräämistä varten. Inka-palautte koettiin kuitenkin työlääksi ja hankalaksi, koska palautekyselyyn päästäkseen tarvitsi käyttäjätunnuksen ja salasanan. Lisäksi palautekysely oli hyvin laaja. Tämä johtikin siihen, että työpaikkaohjaajien Inka-palautte oli vähäisessä käytössä. Työ teki jäänsä opettaa -hankkeessa luotiin olemassa olevan palautekyselyn pohjalta uusi, suppeampi, mutta kuitenkin yhtä informatiivinen Webropol-kysely. Kyselyyn pääsee Sedu www-sivuilta ja se on ollut käytössä helmikuusta 2015 lähtien. Työssäoppimista ohjaavien opettajien tehtävänä on muistuttaa oman alansa työpaikkaohjaajia, että vastaisivat kyselyyn vähintään kerran lukuvuodessa.

YSAO:

Sisäisiä hankepalavereita on pidetty Skype for business verkkokokouksina, hankeverkoston palavereita Adobe Connect -

verkkokokouksina. Hankeverkoston yhteisenä työskentelyalustana on ollut wiki: <https://wiki.lamk.fi/x/q4zFAQ>

Opiskelijoiden oppimisprosessia on ohjattu ja toteutettu Wilman ja blogien avulla, tiedottamisen apuna on ollut Facebook, Skype sekä Wilma ja Whatsapp.

Ohjauksen ja seurannan parantamiseksi hankittiin hanketyöhön kannettava tietokone ja matkakäyttöön soveltuva lasertulostin. Laittekokonaisuutta on käytetty aktiivisesti työpaikkakäynneillä sekä oppisopimuksen solmimistilaisuuksissa henkilökohtaisen opiskeluohjelman täydentämisessä sekä myöhemmin oppisopimuksen seurantatapaamisissa oppimissuunnitelmien kirjaamisessa sekä Sopimus Pro -arviointien tekemisessä. Olemme havainneet hyväksi käytänteeksi koulutussuunnittelijan aktiivisen osallistumisen työpaikkakouluttajan rinnalla ohjauksen ja työssäoppimisen suunnitteluun. Ensiarvoisen tärkeää tämä on maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohdalla. Näin saamme tärkeää oppisopimuksen etenemiseen liittyvää tietoa käyttöömmekä samalla tehtyä viralliset kirjaukset Sopimus Pro -ohjelmaan. Myös muutostilanteissa koneelle kirjaukset ja reaaliajassa tulostus ja allekirjoitusten ottaminen säästää työaikaa ja vähentää sihteerityötä mm. postituksen osalta.

7. Hankkeen tiedottamiseen liittyneet toimenpiteet

EKAMI:

Oppisopimusvaihtoehtoa markkinoitiin opiskelijoille sekä sosiaali- ja terveysalalla että matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla opiskelijaryhmissä ja vanhempainilloissa. Oppisopimuksen projektitoimijat, alojen opettajat ja koulutuspäälliköt tiedottivat hankkeesta alojen yrityksiä ammatillisten neuvottelukuntien kokouksissa, ammattiosaamisen näyttötoimikunnassa, työpaikkaohjaajakoulutuksissa ja työpaikkakäynneillä.

Lisäksi hankkeesta tiedotettiin Ekamin projektitoiminnan tiedotteessa, alojen osastokokouksissa, opetussuunnitelmien laadintaprosessin yhteydessä toteutetuissa ops-työpajoissa, Ekamin työpajojen opinnollistamisen koulutus- ja suunnittelupäivässä ja ISE-hankkeen päätösseminaarissa. (ISE-hanke Ekamin hallinnoima ja CIMO:n rahoittama innovaatioiden siirtohanke, jossa kehitettiin työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjausta ja innovatiivisia arviointimenetelmiä elinikäisen oppimisen avaintaitoihin). Lisäksi hankkeen tuloksista kerrottiin marras-joulukuussa 2015 kaikilla kampuksilla pidetyissä kampusinfoissa.

JAO:

Kotiväen ilta ja tiedote opiskelijoiden vanhemmille ja huoltajille, Työpaikoilla ohjauskäyntien yhteydessä, Jämsän ammattiopiston henkilöstön koulutuspäivissä ja hankkeiden esittelytilaisuudessa, Verkostotapaamisissa toisen koulutusalan sparraaminen oman mallin luomisessa, Lehtihaastattelu (Jämsän seutu 3.6.15) Rotaatiomallin esite 08/2015.

KPEDU:

KPEDUSSA hankkeesta on tiedotettu alueen yrityksille, peruskouluille, koulutusyhtymän toimijoille, hankkeesta on tiedettu myös muille koulutuksen järjestäjille yhteisissä hanketapaamisissa.

LAO:

MobiTOP mallia on kehitetty yhteistyössä Ammattiopisto Lappian kanssa. Hankkeessa mukana olevat opettajat ovat kokoontuneet säännöllisesti. Kokouksista on laadittu muistiot, jotka on lähetetty oppilaitosten johdolle ja henkilökunnalle. Hankkeesta on kirjoitettu yksi asiantuntija-artikkeli Lapin kansaan. Hankkeesta on tiedotettu oppilaitosten verkkosivuilla. MobiTOP järjestelmää esitellään Työ tekijäänsä opettaa verkoston wikissä.

LAPPIA:

Hankkeen toimintaa ja tuloksia on käyty läpi Ammattiopisto Lappian johtoryhmässä, liiketalouden työelämän neuvottelukunnassa, eOppimisen työpajoissa sekä alan osastokokouksissa ja koulutuksissa. Hankkeessa on huomattu WhatsAppin erinomaisuus opiskelijan ohjaamisessa, ja sitä on kuvattu blogissa: <http://some.lappia.fi/blogs/jonnetestaa/2015/11/13/whatsapp-tehotyokalu-ryhmanohjaukseen/>. Hankkeelle on tehty esite.

OSAO:

Hankkeen aikana on pidetty kaksi valtakunnallista koulutustilaisuutta hankkeen toimista, pintakäsittelyalan opettajien valtakunnallisilla koulutuspäivillä sekä Taitaja 2015 – kilpailun yhteydessä. Näitä tilaisuuksia varten on tehty koulutus- ja esittelymateriaalia hankkeesta. Hankkeen etenemisestä ja toimista on säännöllisesti julkaistu kommentteja rakennus- ja pintakäsittelyalan opetushenkilöstön facebook – sivuilla sekä päiväkirjamuotoista julkista blogia on ylläpidetty osoitteessa <http://tyoturvallisuusosaja.blogspot.fi/>.

Hankkeen aikana on järjestetty oppilaitoksella paikallisille pintakäsittelyalan työnantajille brunseja, jossa hanketta on esitelty. Hanketta on esitelty työssäoppimisjaksojen aikana työnantajille ja työpaikkaohjaajille. Verkostoyhteistyössä Pohjois-Suomen Turvapuiston kanssa (mukana noin 70 Pohjois-Suomen rakennusalan yritystä) on hanketta esitelty Turvapuiston operatiivisen kehittämistyöryhmän kokouksissa. Yhteistyö muiden paikallisten rakennusalan koulutuksenjärjestäjien kanssa on ollut aktiivista.

Hankkeen toiminnan tietoisuutta levitettiin marraskuussa 2015 järjestetyssä työelämä tapahtumassa, johon kutsuttiin OSAO:n työelämäkumppaneita. Väliittämiä työelämäkumppaneita tavoitettiin tilaisuudessa 58 ja potentiaalisia uusia kumppaneita 53.

SAKKY:

Hankkeesta on tiedotettu Savon koulutuskuntayhtymässä omilla intra-sivuilla sekä www-sivuilla.

Rakennusalan ja kone- ja metallialan yrityksille on kerrottu esittein ja face to face työpaikkakäynneillä.

Ohjausryhmän jäsenten kautta on myös viestitetty joustavista opintopoluista.

Avoimet ovet ja vanhempainillat ovat olleet myös viestintäkanavana.

Myös opinto-ohjaajat ovat olleet aktiivisesti tiedottaneet omista foorumeissaan hankkeen kehittämistoimista.

SALPAUS:

Hankkeesta on tiedotettu Salpauksen www-sivuilla ja hankeWikissä, Työ tekijäänsä opettaa, <https://wiki.lamk.fi/display/front/dashboard>. Hankeverkostolla on myös oma Facebook - ryhmä.

Salpauksen sisällä hankkeesta on tiedotettu mm. Oppimisen kehittämisspalveluiden ÅKE- tiimissä ja PEDA- pajoissa, oppisopimustiimissä.

Alla olevassa taulukossa on esitetty tiedottamisen keskeiset foorumit.

Keskeiset tiedottamisen foorumit			
Tilaisuuden nimi	Aika	Paikka	Tilaisuuden aihe
Hyvien käytäntöjen tuotteistaminen Turun tapaan- workshop	22.9.2014	Lahti	Hankkeen tulosten tuotteistaminen
Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen toimenpideohjelman kehittämisseminaari	7.10.2014	Finlandiatalo, Helsinki	Highlight! Maarit Kuosa
Hanketreffit/ Työpaikalla tapahtuva kouluttaminen; työpaikkaohjaajan rooli ja oma ammatillinen kasvu/ Omnia	27.10.2014	Sibelius alo, Lahti	Salpauksen parhaat käytännöt/ Petri Sinisalo
Hanketori ja Oppimisen kehittämisspalveluiden avoimet ovet	3.2.2015	Wanha Teatteri, Lahti	Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät hankkeet/ MK
Benchmarking tilaisuus Tredun vieraille	3.3.2015	Lahti	Oppisopimus/Maarit Kuosa
Yhteistyötapaaminen / Kainuun ammattiopisto	26.3.2015	Lahti	Työ tekijäänsä opettaa hankkeen esittely ja erityisesti oppisopimus/ MK
Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistus/ OKM	16.4.2015	Helsinki Kuntatalo	Työryhmissä esittelyä Salpauksen toteutuksista/ Maarit Kuosa
Varian opot vierailulla Salpauksessa	5.5.2015	Lahti	Oppisopimuskoulutuksen esittelyä/ Maarit Kuosa
Edupolin vieraat	25.5.2015	Lahti	Työ tekijäänsä opettaa hankkeen esittely ja erityisesti oppisopimus/ MK
Yhteistyötapaaminen/ Turun ammatti-instituutti	1.6.2015	Lahti	Oppisopimuksen kokemukset
Hanketori/Lahti	4.11.2015	Lahti	Työ tekijäänsä opettaa hankkeen esittely/ Petri Sinisalo
Tulevaisuuden ammatillinen koulutus koostuu osaamispoluista- seminaari	10. - 11.11.2015	Helsinki	Mitä rakenteellisia muutoksia tarvitaan 2+1/x+y malliin?/MK
Itä-Häme lehden haastattelu> artikkeli lehdessä	19.11.2015	Heinola	Työ tekijäänsä opettaa hankkeen case -esittely/ Petri Sinisalo
Hanketori/Lahti	11.12.2015	Lahti	Työ tekijäänsä opettaa hankkeen esittely/tuotekortit

SEDU:
Työ tekijäänsä opettaa -hankkeesta on tietoa Koulutuskeskus Sedun www-sivuilla: <http://www.sedu.fi/fi/Tietoa-Sedusta/Hanketoiminta/Tyo-tekijaansa-opettaa>.
Hankkeen toimintaa ja tuloksia on esitelty:
o 29.4.2015 Koulutuskeskus Sedun Tulosten Tori -tapahtumassa, jossa esiteltiin Koulutuskeskus Sedun kehittämistoimintaa
o 17.–18.11.2015 ammatillisen koulutuksen seminaarissa Seinäjoella
o Artikkelit Opetin.fi-sivustolla: <http://www.opetin.fi/tyo-tekijaansa-opettaa-niin-opettajaa-kuin-oppilastakin/>
o Oppilaitoksen omissa tilaisuuksissa, mm. sosiaali- ja terveysalan henkilöstökokouksissa
o Hankkeen verkostotyöryhmän ja ohjausryhmän kokouksissa
o Tuloskorttien muodossa Koulutuskeskus Sedun yksiköiden koulutuspäälliköille
o 17.12.2015 Sedun työryhmien ja hanketoimijoiden tilaisuudessa, jossa levitettiin hankkeessa luotuja hyviä käytänteitä
o marraskuu 2015: Sähköpostikysely ja asian tiedottaminen Sedun lajivastaaville ja varavastaaville huippuosaamisen kehittämiseen liittyen

YSAO:
Oppisopimusinfoja on toteutettu oman organisaation eri koulutusaloille ja oppisopimuskoulutuksen vastuupettajille. Oppisopimusten solmimistilaisuuksissa on kerrottu erikseen 2+1-mallista. Oppisopimusjohtaja ja asiakkuuspäällikkö ovat infonneet mallista yrityskäyntien yhteydessä.

2+1 mallia on markkinoitu omissa organisaatioissa jalkautamalla koulutusaloille. Lisäksi oppisopimustoimiston henkilökunta on pitänyt oppisopimusinfoja säännöllisesti tiimipalaverissa vastuupettajille. Työpaikkakouluttajille on pidetty työpaikkakouluttajakoulutuksia, joissa 2+1-mallin vaihtoehdosta on infottu. Kotiväenilloissa on opinto-ohjaajat esitelleet vanhemmille oppisopimuskoulutuksen 2+1 koulutusmuotoa. Myös koulutus- ja kevätmessuilla on hanke ollut esillä. Lisäksi tietoa löytyy YSAO:n nettisivuilta <http://www.ysao.fi/Suomeksi/Hae-opiskelemaan/Oppisopimus/Nuorten-oppisopimus>
Lähialueen muihin toisen asteen oppilaitoksiin on lähetetty esitteet ja julisteet, materiaali on ohjattu jakoon opinto-ohjaajien kautta. Lisäksi mm. lähihoitaja ja lastenohjaaja oppisopimusopiskelijoiden yhteistyöpalaverissa Sakkylällä ja Portaanpäänopistolla on 2+1-mallia esitelty ja yhdessä räätälöity opiskelijoiden vaihtoehtoiseksi koulutuspoluksi.
Markkinointimateriaaliksi on hankittu esitteitä, julisteita sekä kangaskasseja.

Hankkeesta on tiedotettu hanketoimijoiden tahosta mm. työssäoppimispaikkoina toimiviin yrityksiin. Työpaikkakouluttaja koulutuksia on järjestetty 2 kertaa vuodessa. 2+1- mallista on kerrottu Ylä-Savon Te-toimistoille sekä työvoimanpalvelukeskukselle. Ko. sidosryhmien yhteistyöpalaverissa on jaettu esitteitä ja esitelty polku case-esimerkkien kautta. Yhteistyötä on tehty myös muiden OKM:n nuorten oppisopimusuudistus-hankkeiden sekä Nuoret Duuniin ja OpsoDiili -hankkeiden kautta. Monialainen YSAO:n oppisopimushankkeiden yhteinen ohjausryhmä on toiminut myös hyvänä tiedotuskanavana.

8. Hankkeen tulokset, miten hanke saavutti sille asetetut tavoitteet?

EKAMI:

1. toimintamalli oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistämisestä sekä sosiaali- ja terveysalalla että hotelli-, ravintola- ja cateringalalla, <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>, nuorten oppisopimuskoulutustoimijoiden roolit
2. toimintamalli kirjattu koulutuksen järjestäjän opetuksen toteuttamissuunnitelmiin sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa ja hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnossa
3. mallinnus nuorten oppisopimuspolusta Ekamissa, <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>, oppisopimusmalli, joustava opintopolku
4. työpaikkakouluttajien mentorointimalli, <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>, työpaikkakouluttajan mentorointimalli

JAO:

Hankkeessa kehitettiin työelämälähtöinen Rotaatiomalli, jossa opinnot jaksotettiin työssäoppimisjaksojen ja lähijaksojen osalta kolmelle vuodelle. Yhteisiä aineita integroidaan lähijaksoille ja työssäoppimisjaksoille opiskeltaviin ammatillisiin aineisiin.

Malli on mahdollistanut opiskelijoiden yksilölliset opinpolut; osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, valinnaisten tutkinnon osien suorittaminen opiskelijan valitsemassa järjestyksessä, tutkinnon osan valinnan toisesta tutkinnosta sekä lyhentää tutkinnon suorittamiseen kuluva aikaa.

Mallissa käytetään ohjauksen apuvälineinä älypuhelinia, tablettia, blogia sekä Wilmaa. Työssäoppimispäiväkirjan korvaa blogikirjoittaminen, jossa oppimista kuvataan kirjoittamisen lisäksi valokuvien ja videon. Käsikirjoitettua videointia käytetään myös lähijaksojen aikana.

KPEDU:

Kpedussa tavoitteet saavutettiin hyvin. Hankkeen aikana saatiin tehtyä hankkeelle oma blogi

<http://tyotekijaansaopettaakpedu.blogspot.fi/> ja esite. Toteutettu joustavia, yksilöllisiä opinpolkuja, joissa on korostunut opiskelijakeskeinen pedagogiikka. Opiskelijoiden tukena ovat toimineet koordinoivat opettajat (koulutusalaakohtaiset) heillä kullakin on ollut ohjattavana useita laajennetussa työssäoppimisessa olevia opiskelijoita. Opiskelijat ovat hyödyntäneet blogeja työssäoppimisen yhteydessä. Osa erityistä tukea tarvitsevista nuorista on opiskellut tutkinnon osia työpajalla, ja aloitettu kehittämään työpajalla opiskelevien nuorten ja laajennetun työssäoppimisen yhdistelmää, niin että työpajalla tapahtuvan opiskelun opinnollistamista on alettu laajentaa ja näitä opiskelijoita on jatko-ohjattu laajennettuun työssäoppimiseen yrityksiin. Hankkeessa on tehty tiivistä yhteistyötä Kokkotyö-säätiön ja Perhonjokilaakson nuorten työpajojen kanssa. Opettajille on järjestetty koulutusta ja mentorointia somevälineiden käyttämisestä laajennetun työssäoppimisen tukena. Kiltakoulun kouluttaja on pitänyt kolme lähiopetuspäivää Kokkolassa hankkeessa mukana oleville opettajille. Opiskelijoita on perehdytetty somevälineiden käyttöön.

Puualan yritysten kartoitus on tehty laajennettua työssäoppimista ajatellen ja yrityksiin on viety tietoa 2+1-mallista. Kokkotyö-säätiön puupaja on opinnollistettu. HOPS- metallialle on hyvin toiminnassa laajennettua työssäoppimista ajatellen. Työpaikkaohjaajille on tehty kysely sekä osaamisen timanttipohjainen arviointi. Yhteisten tutkinnon osien paketit on laadittu laajennetun työssäoppimisen tueksi. On kerätty tietoa puualan työpaikoista ja siitä mitä opetussuunnitelman mukaista opiskelua siellä voidaan suorittaa laajennetussa työssäoppimisessa.

LAO:

Hankkeessa on kehitetty ja pilotoitu MobiTOP työssäoppimisen ohjausmalli. Mallia on kehitetty yhteistyössä Ammattiopisto Lappian kanssa. Mallia on pilotoitu erityisesti Liiketalouden sekä Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinnoissa.

Hanke saavutti sille asetetut tavoitteet hyvin. MobiTOP ohjausmallia sovellettiin kahden tieto- ja viestintätekniikan oppilasryhmän sekä kolmen liiketalouden oppilasryhmän työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaukseen. Näin mallin kehittämiseen mukaan tuli myös merkittävä määrä alueen yrityksiä. Lisäksi MobiTOP mallia on sovellettu myös opintojen henkilökohtaistamisessa. Malli tukee joustavia siirtymisiä ryhmämuotoisesta tutkinnon osien opiskelusta henkilökohtaisiin poluttuihin tutkinnon osien opiskeluun työelämäpainotteisesti.

Hankkeen aikana yksi liiketalouden opiskelija on siirtynyt oppisopimukseen ja hankkeen viimeisen vuoden aikana kahdeksan on siirtynyt työpainotteisiin opintoihin. Työpainotteisuus on nopeuttanut yksittäisen opiskelijoiden valmistumista.

LAPPIA:

Hankkeen myötä Ammattiopisto Lappian Liiketalouden ja tietojenkäsittelyn alalla siirryttiin paperivihkolla ja puhelimella sekä sähköpostilla tapahtuvasta ohjaamisesta pysyvästi pilveen tallennettuihin työssäoppimisen päiväkirjoihin ja ammattiosaamisen näyttösuunnitelmiin sekä näytön raportointiin. Opetussuunnitelman uudistuksen myötä näyttöjen merkitys arvioinnissa on kasvanut, ja hankkeessa päivitetty ja pilveen sijoitetut näyttösuunnitelmat parantavat suunnittelua, ohjausta ja raportointia.

Opettaja on siirtynyt hankkeen avulla hankittujen laitteiden ja koulutusten myötä älypuhelinien ja tablettien käyttäjiksi. Opettajat ovat alkaneet myös hyödyntämään WhatsApp – viestipalvelua opiskelijoiden ohjaamisessa. Hankkeessa on saatu muitakin kuin positiivista palautetta. Uusiin järjestelmiin siirtyminen pitkään käytössä olleesta ja tutusta työssäoppimisen vihkoon käytöstä on ollut osalle opettajista työlästä. Sekä oppilailta että opettajilta on ollut yksittäisiä ongelmia dokumenttien jakamisen ja pilveen tallentamisen kanssa. Tietoverkot ovat aiheuttaneet muutamia ongelmia opettajille. Palaute uusista toimintamalleista on kuitenkin ollut positiivista sekä oppilailta että opettajilta. Hyvien tulosten vuoksi käytäntö laajennettiin ensin tieto- ja viestintätekniikan perustutkintoon ja myöhemmin liiketalouden muihin tutkinnon osiin. Hankkeessa luotuja toimintamalleja tullaan ottamaan käyttöön ammattiopistossa laajemminkin.

Toimintamalli on jo tuottanut aivan uudenlaista yhteisöllisyyttä työssäoppimisessa. Luoduissa WhatsApp – ryhmässä on kyselyt sekä hankkeeseen liittyviä että liittymättömiä tietoteknisiä ongelmia, ja opiskelijat ovat ratkoneet niitä keskenään. Mallin myötä opiskelijat pysyvät vuorovaikutuksessa keskenään myös työssäoppimisen ajan.

OSAO:

Hankkeen aikana syntyi ”Työturvallisuusosaajaksi raksalle” – toimintamalli. Toimintamalli ohjaa opettajia ja työpaikkaohjaajia tiedostamaan työsuojelutoiminnan merkitystä osana työpaikan perustehtävän, tuottavuuden ja laadun kehittämistä. Lisäksi toimintamalli auttaa toteuttamaan laadukasta ja yhdenvertaista ohjausta rakennusalan työturvallisuusasioissa, jolloin opiskelijalla on mahdollisuus kehittyä opintojensa aikana työturvallisuusnoviisista osaajaksi. Hankkeessa kehitettyä toimintamallia pyritään kehittämään ja uudistamaan yhteistyössä opettajien, työnantajien ja ammattiliittojen kanssa.

Hankkeena aikana laadittu rakennustyömaiden perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen liittyvä materiaalikansio ohjaa kaikkia kohde-ryhmän toimijoita rakennustyömailla turvalliseen ja lakisääteiseen toimintaan.

Yhdeksi keskeisimmäksi tekijäksi työturvallisuuden edistämiseksi on osoittautunut alan toimijoiden asenteisiin vaikuttaminen. Tähän olemme hankkeessa yrittäneet vaikuttaa tiedottamalla ja tuomalla esille lakisääteisten asioiden lisäksi työhyvinvointiin ja työssä viihtyvyyteen vaikuttavia teemoja.

Hanke mahdollisti kahden viikon työelämäjakson yhteensä 11 opettajalle ammattitaidon, työturvallisuuden ja työelämäkumppanuuden vahvistamiseksi. Työelämäjaksot tukivat selkeästi työelämälähtöisyyden kehittymistä, työpaikkaohjaajien ohjausosaamista ja opettajien sekä työelämän tietoa laajennetun työssäoppimisen ja oppisopimuksen mahdollisuuksista.

Hankkeessa selvitettiin erilaisia laajennetun työssäoppimisen malleja OSAOssa ja koostettiin niistä yhteenvedo, jota voidaan käyttää laajemman työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnittelussa ja yksilöllisten opintopolkujen toteutuksessa apuna. Hankkeen aikana OSAOssa on otettu käyttöön kaikkia tutkintoja koskevat laajemmat työssäoppimisen määrät tukemaan työelämälähtöistä ammatillista koulutusta. Täten kaikki opiskelijat pääsevät kartuttamaan osaamistaan ja työkokemustaan laajemmin jo opintojen aikana.

o SAKKY:

Hankkeelle asetetut tavoitteet saavutettiin. Solmittiin viisi 2+1-mallin mukaista oppisopimusta. Yritysyhteistyö kasvoi.

SALPAUS:**Sosiaali- ja terveysala:**

Uusi malli työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja tietopuolisen opetuksen yhdistämiseksi on onnistunut ja on nyt jatkuvana käytäntönä kotihoidossa. Kotihoidon alueita vaihdetaan, nyt kun malli on pilotoitu ja testattu kahdella alueella. Lahden kaupungin kotihoidon palveluesimiehet ja Salpauksen hoitotyönopettajat ottavat uudet kokeilut työn alle keväältä 2016 lähtien uutena käytäntönä työssäoppimisesta. Opiskelijoiden henkilökohtaistaminen ja osaamisen tunnistaminen sekä tunnustaminen ovat selkeästi parantuneet, kun opettajat ovat mukana työelämässä. Opiskelijat ovat myös työllistyneet kotihoitoon paremmin tämän mallin vuoksi, koska he ovat jo ns. valmiiksi perehdytettyjä työntekijöitä, kun jo työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana tekevät mahdollisimman itsenäistä työskentelyä. Tietopuolisen opetuksen vieminen käytäntöön on selkeästi parantanut oppimista esimerkiksi mielenveys- ja päihde sekä kuntoutukseen ja ergonomiaan liittyen. Yrittäjyysopetus on integroitu sisäiseen yrittäjyyteen ja omien voimavarojen potentiaaliin tiedostamiseen ja käyttöön. Opiskelijat ovat itsenäisesti hakeneet tietoa heitä askarruttavista asioista, työelämässä mukana olleet opettajat ovat tehneet kysymyksiä ja he ovat yhdessä pohtineet uusia asioita. Oppisopimusten syntymiselle on luotu hyvä pohja yhteistyössä palveluntarjoajien kanssa. Oppisopimukset (13) toteutuvat keväällä – syksyllä 2016. Työ tekijäänsä kiittää - hankkeessa jatketaan tavoitteiden mukaista toimintaa.

Kiinteistöala:

Nuoret verkostoituvat tehokkaasti tulevien työpaikkaohjaajien ja työnantajien kanssa aidoissa asiakassuhteissa. Opiskelijan kokoinen työssäoppimispaikka löytyy jo ennen kuin opiskelija osaa sitä kysyä. Ensimmäinen työpaikka löytyy ennen valmistumista. Ammattiin valmistuvat nuoret ymmärtävät kiinteistöpalvelualan ansaintalogiikan ja he ovat sisäistäneet tavan toimia yrittäjämäisesti omassa ammatissaan. Jotkut heistä myös perustavat oman yrityksen.

Rakennusala:

Työpaikkaohjaajakoulutus toteutettiin jalkautetulla mallilla hyödyntäen monipuolisesti mobiiliteknologiaa, yhteensä kuusi työpaikkaohjaajaa koulutettiin. Monipuolisia ohjauksen välineitä testattiin ja käytettiin työssäoppimisen ohjauksessa.

Kone- ja metalliala:

Konkreettisena tuloksena osaamispaja/protopaja.

SEDU

o **Oppiminen ja osaaminen näkyväksi – KOTOPRO:** Kotopro-sovelluksen avulla opiskelija pystyy mm. kokoamaan portfolion koko opintojen ajalta sekä kehittämään tietoteknistä osaamista vastaamaan paremmin työelämässä tarvittavaa osaamista. Sovellus toimii työssäoppimisen sähköisenä ohjauvälineenä, jossa tieto säilyy opiskelijan koko opiskeluajan. Hankkeen aikana mallinnetusta ja pilotoidusta mallista on tullut osa toimintaa.

o **Työpaikkaohjaajakoulutuksen sähköinen materiaalipankki:** Materiaali on Moodle2-alustalla jaettuna pieniin kokonaisuuksiin, joita opettaja voi hyödyntää joustavasti mm. työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä. Moodle 2-alustalle koottu työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalipankki tukee koulutuksia sekä niiden järjestämistä työpaikkaohjaajille. Koulutusten kautta lisätään laadukasta työssäoppimisen ohjausta sekä mahdollistetaan työssäoppimisprosessin kehittäminen työssäoppimispaikalla.

Osa opinnoista oppisopimuksella: Mallissa yhdistyvät joustavasti ja yksilöllisesti oppilaitosmuotoinen opiskelu sekä oppisopimusopiskelu. Oppisopimusjakso voi sijoittua mihin tahansa opintojen vaiheeseen ja sen aikana suoritetaan yksi tai useampi tutkinon osa. Oppilaitosmuotoisen opiskelun ja oppisopimusopiskelun yhdistäminen on yksi työelämälähtöinen mahdollisuus suorittaa opintoja.

Työvaltainen opiskelu sosiaali- ja terveysalalla: Opiskelija oppii tavanomasta enemmän ja aiemmassa opintojen vaiheessa työpaikalla aidoissa työtilanteissa. Opettaja on mukana ohjaamassa työpaikalla tapahtuvaa oppimista joko olemalla samanaikaisesti työelämäjaksolla tai työpaikalla järjestettävien ohjaustuntien avulla. Työelämäjaksolla oleva opettaja pystyy erityisesti tukemaan opiskelijoiden oppimista ja ammatillista kasvua ja kehitystä. Tämän lisäksi työelämäjaksolla oleva opettaja pystyy kouluttamaan/perehdyttämään työpaikan työpaikkaohjaajia.

Opiskelijoille kohdennetun lisätuen ja -ohjauksen määrää vähennetään opintojen edetessä. Oppimista varmennetaan ja tuetaan työssäoppimisen ohessa pidettävillä koulupäivillä, jolloin opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus analysoida oppimaansa, vertaisoppia, täydentää jo opittua sekä suunnitella yhdessä muiden opiskelijoiden ja opettajan kanssa tulevia työssäoppimispäiviä. Opiskelijat valikoituvat työvaltaiseen ryhmään soveltuvuuskoekäytännössä. Työvaltainen opiskelu, johon on yhdistetty vahva ohjaus opintojen alkuvaiheessa, sitouttaa opiskelijoita paremmin opintoihinsa. Opiskelijoille teetetyn kyselyn vastausten perusteella opiskelijat pääsääntöisesti kokivat oppineensa ne asiat, jotka oli tarkoituskin oppia sekä kokivat saaneensa riittävästi tukea ja ohjausta. Hankkeen aikana mallinnetusta ja pilotoidusta mallista on tullut osa toimintaa, jota kehitetään jatkossakin työelämän edustajien kanssa käytyjen keskusteluiden ja työelämästä kerätyn palautteen perusteella.

Osaamisalaopiskelijoiden työvaltainen opiskelu sosiaali- ja terveysalalla: Työvaltainen opiskelu tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia osaamisalaopiskelijoille. Kun opinnot ovat edenneet odotetusti, voi opiskelija syventyä monipuolisemmin ja laajemmin työpaikan käytäntöön ja osoittaa motivoituneisuuttaan, osaamistaan ja sitoutumistaan normaalia työssäoppimista syvällisemmin. Jos taas opinnot eivät ole sujuneet ihan odotetusti tai opiskelijalta puuttuu esim. rohkeutta itsenäiseen toimintaan, saa hän vielä laajentaa työssäoppimisen aikana hioa taitojaan oikeassa työssä ja sitä kautta saada onnistumisen kokemuksen ja varmistua osaamisestaan ennen osaamisalaopintojen ammattiosaamisen näyttöä. Oppimista varmennetaan ja tuetaan työssäoppimisen ohessa pidettävillä koulupäivillä, jolloin opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus analysoida oppimaansa, vertaisoppia, täydentää jo opittua sekä suunnitella yhdessä muiden opiskelijoiden ja opettajan kanssa tulevia työssäoppimispäiviä. Opiskelijoille teetetyn kyselyn vastausten perusteella opiskelijat pääsääntöisesti kokivat oppineensa ne asiat, jotka oli tarkoituskin oppia sekä kokivat saaneensa riittävästi tukea ja ohjausta. Päinvastaisiakin vastauksia tuli, mutta selvästi vähemmän. Jossain vastauksessa esimerkiksi opiskelija toi esiin, ettei kokenut oppineensa koulutuksen kannalta olennaisia asioita työpaikalla. Hankkeen aikana mallinnetusta ja pilotoidusta mallista on tullut osa toimintaa.

Huippuosaamisen malli: Hankkeessa pyrittiin yhdistämään Sedun huippuosaajan Oma Polku -toteutusta sekä huippuosaajana toimimisen opintokokonaisuutta, siten että erityisesti Taitaja-kilpailutoiminta ja siihen valmentautuminen ovat keskeinen osa huippuosaajana toimimista ja kehittymistä. Malli on kuvattu siten, että opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat voivat siltä pohjalta rakentaa osaamisen yksilöllistä kehittämisen polkua.

Työelämäyhteistyön tiedonhallintamalli: Työelämäyhteistyöstä kertyvä tieto alkaa kerääntymään yhteen paikkaan, kaikkien hyödynnettäväksi. Tiedonhallintajärjestelmä on opettajan arjen työkalu kaikkeen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyen. Järjestelmä on hyödyllinen myös opiskelijalle ja työpaikoille. *Miten vastaa hankkeen tavoitteisiin:* On luotu puitteet työelämäyhteistyön yhteiselle rekisterille, jonka käyttäjinä toimivat opettajat, henkilökunta ja opiskelijat sekä halutessaan myös työelämän edustajat. Olemassa oleva tieto on paremmin hyödynnettävissä ja se päivittyy useammin.

Joustava ja yksilöllinen työssäoppiminen rakennusallalla: Työssäoppimisen ajankohta ja laajuus määräytyvät yksilöllisesti riippuen opiskelijan ja työpaikan tarpeista ja mahdollisuuksista. Työssäoppiminen ei ole sidottu tiettyihin ajankohtiin tai opintojen vaiheisiin. Työssäoppiminen toteutuu yksilöllisesti ja joustavasti, mikä mahdollistaa yksilölliset opinpolut ja työssäoppimalla oppimisen lisääntymisen. Hankkeen aikana mallinnetusta ja pilotoidusta mallista on tullut osa toimintaa, jota kehitetään jatkossakin työelämän edustajien kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella.

o **Työpaikkaohjaajan palaute:** Työpaikkaohjaajien palautetta varten on laadittu helppo- ja nopeakäyttöinen Webropol-kysely, johon on linkki Sedun nettisivuilla. Kyselyyn pääsee vastaamaan ilman käyttäjätunnusta ja salasanaa, mikä lisänee työpaikkaohjaajien antamaa palautetta ja sitä kautta työssäoppimisen laadun lisääntymistä. Helmikuussa 2015 käyttöön otettu kysely korvaa aikaisemmin käytössä olleen, työlääksi ja hankalaksi koetun Inka-palautteen.

YSAO:

Hankkeen tuloksena YSAO:n opettajien työelämäosaaminen sekä oppisopimuskoulutuksen tuntemus yhtenä opiskelumahdollisuutena on vahvistunut. Opiskelijan joustava siirtyminen koulutusmuodosta toiseen esim. kesken lukuvuoden oppisopimukseen tai takaisin oppilaitosmuotoiseen opiskeluun on entistä joustavampaa. Erilaisten opetusmenetelmien sekä ja opintopolkujen toteutusmahdollisuus on jalkautunut YSAO:n eri koulutusaloille. TVT:n eri välineitä ja mahdollisuuksia on hyödynnetty tehokkaammin ohjauksessa sekä työssäoppimisen seurannassa.

Hankkeen aikana on selvitetty ja laadittu ohjeistus todistusten tekoa varten 2+1 todistusmallista opiskelijahallintojärjestelmään (Wilma ja Sopimus Pro). Todistusmallia on työstetty yhteistyössä Etelä-Savon Koulutus Oy / Etelä-Savon ammattiopisto Oppisopimuspalvelujen kanssa.

9. Hankkeen keskeiset tavoite- ja toteumaluvut

Hankkeeseen osallistuvien opiskelijoiden määrä:

Koulutuksen järjestäjä	Tavoite hankkeen alkamisaikana	Toteuma hankkeen päättyessä
Ekami	32	102
JAO	10	5
Kpedu	50	51
LAO	50	60
LAPPIA	20	24
OSAO	150	190
SAKKY	86	182
SALPAUS	130	160
SEDU	40	62
YSAO	5	4
Yhteensä:	573	840

Oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta työn ja

koulutuksen yhdistävään malliin siirtyvät opiskelijat: **Tämä kohta epäselvä, luvut eivät luotettavia.**

Koulutuksen järjestäjä	Tavoite hankkeen alkamisaikana	Toteuma hankkeen päättyessä
Ekami	12	17
JAO	14	5
Kpedu	9	15
LAO	5	8
LAPPIA	??	
OSAO	96	190
SAKKY	86	81
SALPAUS	122	
SEDU	30	0
YSAO	5	
Yhteensä:	344	?

Oppisopimuskoulutukseen siirtyvät opiskelijat

Koulutuksen järjestäjä	Tavoite hankkeen alkamisaikana	Toteuma hankkeen päättyessä
Ekami	10	10
JAO	1	0
Kpedu	8	1
LAO	1	1
LAPPIA	2	0
OSAO	4	4
SAKKY	6	5
SALPAUS	8	12
SEDU	3	1
YSAO	5	4
Yhteensä:	48	38

10. Hankkeessa kehitetyt hyvät toimintamallit ja käytännöt

Listaa hankkeessa kehitetyt keskeiset mallit/hyvät käytännöt ja kirjoita niistä lyhyet kuvaukset.

Koulutuksen järjestäjä	Toimintamalli
EKAMI	<ul style="list-style-type: none"> o Työpaikkakouluttajien mentorointimalli o Nopso-opiskelijan joustava opintopolku
JAO	<ul style="list-style-type: none"> o Työelämälähtöinen rotaatiomalli
KPEDU	<ul style="list-style-type: none"> o PUUALAN TYÖPAIKKAREKISERI KESKI-POHJANMAA o Työpaikkaohjaajien koulutustarve timanttipohjaisen arvioinnin avulla o Suorita opintojen kolmas vuosi työssäoppimalla o Fysiikan ja matematiikan integrointi, case Kattilahuone 3osp. o Hops metallialan perustutkintoa varten
LAO	<ul style="list-style-type: none"> o MobiTOP – kuinka ohjata työssäoppimista SOMEsti ja MOBIILIs-ti
LAPPIA	<ul style="list-style-type: none"> o MobiTOP – kuinka ohjata työssäoppimista SOMEsti ja MOBIILIs-ti
OSAO	<ul style="list-style-type: none"> o Työturvallisuusosaajaksi raksalle- toimintamalli o Laajennetun työssäoppimisen mallit OSAOssa – asiakirja o Malleja laajennetusta työssäoppimisesta Osaossa o Työturvallisuusosaaja raksalle –esitys o Työturvallisuusosaaja raksalle -esite
SAKKY	<ul style="list-style-type: none"> o MIXAA OPINTOSI - TÄHTÄÄ YRITTÄJYYTEEN! o MIXAA OPINTOSI: OPISKELE OPPILAITOKSESSA - TYÖSSÄOPPIMALLA – OPPISOPIMUKSELLA! o 2+1 mallin prosessikuvaus yhteistyössä YSAON kanssa.
SALPAUS	<ul style="list-style-type: none"> o Osaaminen näkyväksi kotihoidossa o Sipulimalli, palveluintegroinnin tärkeä tulokulma o Kone- ja metallialan osaamispaja oppilaitoksessa o TOP APPS työssäoppimisen ohjaamiseen
SEDU	<ul style="list-style-type: none"> o Osa opinnoista oppisopimuksella o Nostetta työssäoppimiseen o Työelämäyhteistyön tiedonhallinnan kehittäminen o Huippuosaajan Oma Polku o Kotopro o Joustava ja yksilöllinen työssäoppiminen o Työvaltainen opiskelu SoTe-alalla o Työpaikkaohjaajan palaute o Työelämäyhteistyön tiedonhallinnan kehittäminen - powerpoint o Työelämäyhteistyön puitesopimuksen laatimisen prosessi
YSAO	<ul style="list-style-type: none"> o 2+1 mallin prosessikuvaus yhteistyössä Sakkyn kanssa. o 2+1 mallin esite ja juliste

EKAMI:

Mallinnus nuorten oppisopimuspolusta Ekamissa, <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>, oppisopimusmalli, joustava opintopolku

- Opiskelija voi suorittaa yhden tai useamman tutkinnon osan työelämässä oppisopimuksella ja palata joustavasti takaisin oppilaitosmuotoiseen koulutukseen. Oppisopimusjakso voi sijoittua mihin tahansa vaiheeseen opintoja.

Työpaikkakouluttajien mentorointimalli, <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>, työpaikkakouluttajan mentorointimalli

Mallin avulla tuetaan työpaikkoja ja työpaikkakouluttajia tavoitteellisessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisessä Toimintamalli oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistämisestä sekä sosiaali- ja terveysalalla että hotelli-, ravintola- ja cateringalalla, <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>, nuorten oppisopimuskoulutustoimijoiden roolit

- Kuvaus opintojen etenemisestä ja ohjauksesta kohti ammatillisen perustutkinnon suorittamista ja joustavasta siirtymisestä koulutusmuodosta toiseen (oppilaitosmuotoinen koulutus,/oppisopimuskoulutus).
- Tietopaketti prosessissa mukana olevien toimijoiden (opiskelija, työpaikkakouluttaja, työnantaja, opettaja, oppisopimuksen edustaja, opinto-ohjaaja ja opintosihteerit) tehtävistä ja vastuista.
- Opiskelija, työpaikkakouluttaja, oppisopimuksen edustaja ja opettaja tiedostavat roolinsa ja vastuunsa oppimisessa ja sen ohjauksessa.

JAO:

Rotaatiomallissa keskitytään hotelli-, ravintola- ja cateringalan työssä tarvittavan osaamisen hankkimiseen tutkinnon osittain työelämässä työtä tehden, työssäoppien. Työssäoppimisen osuus on noin 70 %. Lähijaksolla syvennetään opittua refleктоimalla työssäoppimisjaksojen kokemuksia sekä opiskelemalla erityisesti niitä asioita, joita ei voida kyseisessä työpaikassa työtä tekemällä oppia tai jotka opiskelijan työssäoppimisjakson palautteen ja arvioinnin perusteella vaativat lisää syventämistä ja aikaa. Ammatti-osaamisen näytöt tehdään työelämässä aidoissa ympäristöissä ja tilanteissa. Opiskelija dokumentoi oppimisprosessiaan kirjoittamalla oppimispäiväkirjaa ryhmän blogissa sekä tehden oppimistehtäviä blogissa ja Optiman työtilassa sekä seuraamalla omaa työaikaansa Wilmassa. Dokumentoinnissa oppimiskokemuksia ja oppimista havainnollistetaan mm. kuvien ja videoiden avulla. Materiaalina käytetään oppikirjojen lisäksi refleктоivaan oppimiseen kehitettyä sähköistä kirjasarjaa, Rautalankakokkia. Lähijaksolla toteutetaan tiimimäisen oppimisen periaatteita ja hyödynnetään blogia. Blogista nostetaan esille työssäoppimisjaksojen tehtäviä ja opiskelijan kokemuksia opiskelijan esitellessä blogiaan. Vertaisarviointia toteutetaan työssäoppimisjaksojen aikana ja lähijaksolla. Opiskelijan blogityöskentelyn kehittymistä voidaan arvioida lukuvuosittain sekä opiskelun päättyessä. Rotaatiomallissa opettaja toimii henkilökohtaisten oppimispolkujen ohjaajana, valmentajana, oppimisen mahdollistajana. Ohjaamista ja opettamista tapahtuu oppilaitosympäristön lisäksi työpaikoilla aidoissa työtilanteissa.

KPEDU:

Puualan yritysten kartoitus on tehty, jonka tuloksena puualan työpaikkarekisteri Keski- Pohjanmaa

Rekisterin avulla opettaja näkee heti mitkä tutkinnon osat voidaan suorittaa työssäoppimispaikassa ja työpaikkaohjaaja näkee myös mitä tutkinnon osia voidaan suorittaa kyseisessä työssäoppimispaikassa.

Työpaikkaohjaajille kysely sekä osaamisen timanttipohjainen arviointi Hankkeessa selvitettiin työpaikkaohjaajien koulutustarvetta timanttipohjaisen arvioinnin kautta. Hankkeen tavoitteiden mukaisesti työpaikoilla käynnin yhteydessä on kokeiltu työssäoppimisen ohjaajien osaamisen kartoitusta suhteessa työssäoppimisen ohjaajien koulutusta. Työpaikkaohjaajille eri aloille on tehty pilvipalvelin kautta kyselyjä ja hyödynnetty timanttipohjaista tulosta kehittämiskohteiden osalta. Oleellista on ollut viedä tietoa työpaikoille oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista.

Uusia malleja yhteisten tutkinnon osien suorittamiseen, yhteisten opintojen integrointi, Fysiikan ja matematiikan integrointi, case Kattilahuone 3osp.

HOPS- metallialle hyvin toiminnassa. Yhdeltä sivulta näkee mitä on tehty ja mitä on tehtävä.

2+1 esite. Hankkeessa on tehty esite, jota opettajien on helppo viedä työssäoppimispaikoille kun ohjaavat laajennetussa työssäoppimisessa olevia opiskelijoita. Myös opiskelijalle tämä esite antaa informaatiota tiiviissä muodossa. Esite antaa myös opettajille informaatiota.

LAO:

MobiTOP työssäoppimisen ohjausmalli. Mallissa työssäoppimisen ohjauksessa sovelletaan sosiaalista mediaa ja pilvipalveluita. Työssäoppimiseen liittyvä arviointi- ja ohjausmateriaali löytyvät pilvipalveluista (erityisesti Office 365). Yhteydenpidossa opiskelijoihin ja työpaikkaohjaajiin hyödynnetään sosiaalista mediaa (erityisesti Facebook ja Whatsapp). MobiTOP mallilla voidaan tukea siirtymiä oppisopimukseen ja työpainotteisiin opintoihin. Malli tehostaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Pilvipalveluiden kautta voidaan nopeasti tiedottaa osapuolia oppimistavoitteista sekä jakaa oppimistehtäviä. Sosiaalinen media nopeuttaa tiedottamista ja mahdollistaa ryhmäytymistä myös työssäoppimisen aikana.

LAPPIA:

Mobiiliohjauksen malli: Työssäoppimisen Moodle-alustat, pilvessä sijaitseva työssäoppimisen päiväkirja ja näyttöjen suunnitelmat sekä raportointi. Sosiaalisen median viestipalveluiden kautta tapahtuva reaaliaikainen kommunikointi opiskelijan ja ryhmää ohjavan opettajan kanssa.

OSAO:

Työ tekijäänsä opettaa-hankkeen aikana kehitettiin rakennusalan opiskelijoiden opintojen aikaista polkua työturvallisuusnoviisista osaajaksi. Prosessikuvaus opiskelijan polusta tuotteistettiin. Käytämme tästä tuotteesta nimeä ”Työturvallisuusosaajaksi raksalle”. Toimintamallissa on kuvattu niitä sisältöjä ja aihealueita, joita koulutukseen tulee sisällyttää jotta opiskelijan tie turvallisuusosaajaksi kasvamiseen on mahdollista oppimisympäristöstä riippumatta. Lisäksi toimintamallissa esitetään toimenpiteitä, joilla rakennusalan henkilöstön tietoisuutta työturvallisuudesta voidaan kehittää ja ylläpitää.

Toimintamalli:

- Lukuvuoden aloituspäivän yhteinen info-tilaisuus työturvallisuusasioista
 - pelastussuunnitelma
 - turvallisuuskävely, oppilaitoksemme ”koulu turvaa” – hankkeen 3D mallinnus (<http://rocket.meshmoon.com/>)
- Pohjois-Suomen Turvapuistokäynti. Yhteis- ja verkostotyö turvapuiston kanssa.
- Turvapuiston hyödyntäminen oppimisympäristönä ja valmiin työturvallisuusmateriaalipankin hyödyntäminen.
- Teemapäivä aiheena kestävä kehitys. Vierailu Ruskon jätehuoltokeskuksessa
- Työturvallisuuskorttikoulutus
- Tulityökorttikoulutus
- EA1-korttia vastaavat tiedot ja taidot
- Tee se itse – sähkötyökurssi
- Kemikaalilainsäädäntö, kemikaaliluettelo ja käyttöturvallisuustiedotteet
- Henkilönsuojainkoulutus (luento ja turvapuistovierailu)
- Työmaiden perehdyttämismateriaali (kansio) ja video
- Opiskelijoiden työsuojelutoimikuntatyö (koulutukset ja työmaapalaverit)
- Viikottaiset työturvallisuusmittaukset (MVR, TR)
- Osastokatselmukset
- Valmistajien ja maahantuojaisten materiaalit laitteiden ja koneiden käytöstä
- Avoimessa oppimisympäristössä tiedon jakaminen ja sosiaalisen median hyödyntäminen opetuksessa ja ammatillisessa verkostoitumisessa
- Opettajien turvapuistokouluttaja -koulutukset
- Työmaiden perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen liittyvä materiaalikansio opettajille ja henkilöstölle
- Rakennus- ja pintakäsittelyalan valtakunnalliset verkostopäivät
- Laajennetun työssäoppimisen mallit OSAOssa – asiakirja. Sisältää eri yksiköissä käytettyjä laajennetun työssäoppimisen malleja ja toimintatapoja opettajien kokemusten kanssa, sekä ehdotuksia mahdollisiksi toimintatavoiksi.

SAKKY:

Hankkeessa kehitetyt toimintamallit ovat kuvattuna tuotekortteina (Wikissä)

SALPAUS:**Sosiaali- ja terveysala:**

Osaaminen näkyväksi kotihoidossa – mallissa (tuotekortti) kotihoidon asiakkaat saavat kaksi lähihoitaja-opiskelijaa kotiinsa tekemään ne työt, mitä asiakkaalle on määritelty hoito- ja palvelusuunnitelmassa. Lähihoitajaopiskelijat hoitavat, tukevat ja ohjaavat itsenäisesti työpareina kotihoidon asiakkaita opintojensa loppuvaiheessa. Kun opiskelijoilla on enemmän aikaa asiakkaille, he voivat toteuttaa ”välttämättömän tekemisen” lisäksi asiakkaiden toiveita, esim. ulkoilua, leipomista, lyhyitä vierailuja, lukemista, musiikkia. Opiskelijoille mahdollistuu ohjattu siirtyminen opinnoista työelämään. Opettajat ja kotihoidon henkilöstö ovat tarvittaessa tukena ja reaaliaikainen yhteydenpito on mahdollista puhelimen välityksellä. Mallissa yhdistyvät joustavasti työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tietopuolinen opetus.

Kiinteistöala: Sipulimalli- (tuotekortti)

Opiskelijat tekevät heti opiskelunsa alusta lähtien asiakasprojekteja oman toimialansa yrityksille näiden asiakkaiden kiinteistöissä. Opiskelu oppilaitoksessa ja asiakkaiden luona tapahtuu opiskelijoiden tiimiyityksissä. Jokainen asiakasprojekti on osa opintoja. Yksittäisen asiakasprojektin kestoa ei ole rajoitettu - se voi vaihdella puolikkaasta koulupäivästä vaikka lukuvuoteen.

Kiinteistöpalveluyritys tarjoaa asiakasprojektissa omalle asiakkaalleen (kiinteistönomistaja) joustavan, kustannustehokkaan sekä sosiaalisesti, eettisesti ja psykologisesti kestävä palveluratkaisun. Havaintomme mukaan poikkeuksetta kaikki kiinteistönomistajan asiakkaista arvostavat nuoria tekemässä työtä (sosiaalinen ulottuvuus). Pääosa asiakkaista haluaa auttaa tulevaa sukupolvea siirtymään työmarkkinoille (psykologinen ulottuvuus) sekä ymmärtää tulevan sukupolven ottavan vastuun yhteiskunnan hyvinvoinnista (eettinen ulottuvuus).

Palveluintegraattorina opettaja (tiimivalmentaja) verkostoituu ja ylläpitää yritys yhteistyöverkostoa, joka mahdollistaa koko opiskelijaryhmän jatkuvat asiakkuudet toimialan yritysten kanssa. Tämä edellyttää opettajalta toimimista kolmella tasolla - yritysverkostotasolla, yritystasolla sekä henkilötasolla.

Erilaisia yritys yhteistyömalleja ja työelämä lähtöisiä oppimisympäristöjä Suomessa on paljon. Kuitenkaan tiimiyrittäjyyden ja työelämä yhteistyön prosessien liittäminen toisiinsa avainhenkilö-, yritys- ja yritysverkostotasolla on uutta. Varsin ainutlaatuisia on myös toimintatavan mahdollistama yhteistyön syveneminen tasolle, jossa yhteistyö yritys mahdollistaa oppilaitoksen pääsyn omiin toiminnanohjausjärjestelmiin.

Talorakennusala:

Rakennusalan työpaikkaohjaajilla ei ole aikaa eikä mahdollisuutta tulla oppilaitokseen koulutuksiin ja työssäoppimisen ohjausta pitää helpottaa niin paljon kuin mahdollista. Opettajien kokemusten pohjalta syntyi TOP APPS työssäoppimisen ohjaamiseen sovellys, jonka kehittämistä ja käyttöönottoa jatketaan.

Kone- ja metallialan osaamispaaja oppilaitoksessa (protopaja)-malli (tuotekortti)

Kone- ja metallialan valmistustekniikan osaamispaajassa (protopajassa) projektit tulevat yritysten tarpeista ja opiskelijat työskentelevät työryhminä toteuttaen em. projekteja, asiakastöitä ja uusia tuotteita ohjaajan tukemana.

Eri alojen ja eri opintojen vaiheessa olevien opiskelijoiden työskennellessä yhdessä mahdollistuu vertaistuki- ja vertaisoppiminen sekä moniammatilliset innovaatiot.

Uuden opetussuunnitelman mahdollistava valinnaisuus toteutuu, kun tutkinnon osa otettiin toisesta tutkinnosta (artesaani, muotoilu ja mallintaminen), joka syventää valmistustekniikan osaamista.

Käytäntö on tarkoitus ottaa pysyväksi toiminnaksi.

SEDU:

Työelämäyhteistyön tiedonhallintaan liittyen hankkeen aikana on kartoitettu työelämäyhteistyön kannalta oleellisia tietoja. Tiedonkeruusta ja päivittämisestä on laadittu suunnitelma ja tiedonkeruu on aloitettu syksyllä 2015. Tämä tiedonkeruu on keskittynyt yritystasoisien tiedon keräämiseen työelämäkumppaneilta. Hankkeen jälkeen kerätään tietoa myös työpaikkaohjaajatasolla ja työssäoppimispaikkatasolla. Tiedonkeruun parissa jatkava työryhmä hyödyntää hankkeen aikana tehtyä kartoitusta oleellisista tiedoista. Kotopro-sovelluksen käyttö työssäoppimisen sähköisenä ohjaustyökaluna tuo runsaasti uusia mahdollisuuksia niin opiskelijalle kuin opettajalle. Opiskelija pystyy kokoamaan sähköistä portfoliota koko opintojensa ajalta sekä kehittämään tietoteknistä osaamistaan työelämän tarpeiden mukaisesti. Opettaja pystyy paremmin seuraamaan opiskelijan oppimisen ja osaamisen kehittymistä. Sovelluksen käyttö opetuksessa hyödyntää myös työpaikkoja, kun työmarkkinoille siirtyvä opiskelija osaakin jo valmiiksi käyttää työelämän käyttämää sovellusta.

Joustava ja yksilöllinen työssäoppiminen mahdollistaa opiskelijalle suuremman vaikutusmahdollisuuden omien opintojensa eteneemiseen, sisältöön ja keston. Kun työssäoppiminen ei ole sidottu tiettyyn ajankohtaan ja keston, ovat nopeat siirtymiset työssäoppimaan mahdollisia. Lisäksi jopa vain yhden päivän mittaiset työssäoppimiset onnistuvat sujuvasti. Nopeammin opinnoissaan etenevien opiskelijoiden siirtymässä työssäoppimaan pystyy opettaja paremmin paneutumaan enemmän tukea ja ohjausta tarvitsevien opiskelijoiden opintojen etenemiseen. Joustava työssäoppiminen mahdollistaa myös sen, että opiskelija siirtyy työssäoppimaan juuri silloin, kun työssäoppimispaikkojen työmaat ovat oppimisen ja osaamisen kerryttämisen kannalta sopivassa vaiheessa. Malli hyödyttää sekä opiskelijaa, opettajaa että työnantajaa. Hankkeessa saatujen kokemusten mukaan työssäoppimisen ajankohdat (missä opintojen vaiheessa) ja kestot vaihtelevat opiskelijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien ja valmiuksien mukaan.

Työssäoppimisjakson ja opettajan työelämäjakson yhdistävä malli mahdollistaa opiskelijalle vankemman tuen ja ohjauksen saannin ja sitä myötä sitouttaa opiskelijaa paremmin opintoihinsa. Opettaja pääsee toimimaan ja työskentelemään oman alansa työpaikassa ja siten pitämään ajan tasalla omia tietojaan ja taitojaan. Opiskelijan lisäksi opettaja on tukena myös työpaikkaohjaajille perehdyttämällä/kouluttamalla heitä ja pitämällä heidän tietonsa työssäoppijoiden koulutukseen liittyen ajan tasalla. Varsinkin, jos opiskelijat ovat opintojensa alkuvaiheessa, opettajan työpanosta tarvitaan työelämän ja opiskelijoiden välisenä linkkinä olemiseen ja opiskelijoiden auttamiseen varsinkin alkuvaiheessa työtehtävien sujumisen varmistamiseksi. Työelämäjaksolla oleva opettaja pystyy omalla toiminnallaan madaltamaan opiskelijoiden kynnystä tarttua työtehtäviin. Opettajan jalkautuminen opiskelijoiden kanssa työelämään on palvellut yhteistyön ja luottamuksen rakentumista, jota vaaditaan runsaasti, että työvaltaista opiskelua voidaan toteuttaa ja kehittää. Opettajan samanaikaisesta työelämäjaksosta opiskelijoiden työssäoppimispaikalla hyötyvät ennen kaikkea mm. arat ja erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat. Em. opiskelijoiden ammatillinen kasvu ja kehitys vaatii monesti enemmän tukea ja ohjausta kuin sujuvasti opinnoissaan etenevä opiskelija. Opettajan rooliin tässä mallissa kuuluu myös ohjata opiskelijoita tekemisen lomassa oivaltaamaan asioita sekä löytämään yhteys teorian ja käytännön välille. Lisäksi opettajan pedagogina on huolehdittava siitä, että opiskelija saavuttaa opetussuunnitelman ammattitaitovaatimukset.

Työpaikkaohjaajan palautteen avulla työpaikkaohjaajat voivat antaa palautetta ja oppilaitos kehittää toimintaansa palautteen perusteella. On tärkeää, että palautetta pystyy antamaan helposti ja halutessa nopeasti
Oppilaitosmuotoisen opiskelun ja oppisopimuskoulutuksen yhdistäminen mahdollistaa joustavan ja yksilöllisen opintopolun aktiiviselle ja motivoituneelle opiskelijalle.

Työvaltainen opiskelu mahdollistaa sen, että opiskelija pääsee oppimaan ja kerryttämään osaamista aiempaa enemmän työpaikoilla aidoissa työtilanteissa. Hankkeessa saatujen kokemusten perusteella työvaltaisen opiskelun malli sitouttaa opiskelijat paremmin opintoihinsa ja siten voidaan ehkäistä turhia keskeyttämisitä. Kokemuksien mukaan varsinkin opintojen alkuvaiheessa olevat sekä erityistä tukea tarvitsevat työssäoppijat tarvitsevat yllättävänkin runsaasti tukea ja ohjausta myös opettajilta. Oppiminen tehostuu, kun työssäoppimisen aikana opiskelijat kokoontuvat opettajan johdolla pohtimaan opittua, vertaisoppimassa, jakamassa kokemuksia ja ideoita ryhmässä sekä suunnittelemassa tulevaa. Näiden päivien sijoittaminen työssäoppimisen lomaan vaatii tarkkaa suunnittelua, että ne eivät vaikuttaisi negatiivisesti työssäoppimisen sujumiseen työpaikalla.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla työpaikkaohjaajien vuorotyö luo omat haasteensa, kun pyrkimyksenä on kuitenkin, että varsinkin opintojen alkuvaiheessa olevalla työssäoppijalla olisi sama työpaikkaohjaaja mahdollisimman ison osan ajasta. Työvaltaista opiskelua voidaan toteuttaa joko ryhmäkohtaisesti tai yksilöllisesti. Yksilöllisesti toteutettuna malli tarjoaa vaihtoehdon opiskelijalle, jolle esimerkiksi opiskelu isossa ryhmässä tuntuu haastavalta tai opiskelija poikkeaa selvästi perusr ryhmästä esimerkiksi ikänsä puolesta. Malli on yksi mahdollisuus myös niissä tilanteissa, joissa ryhmässä on ryhmädynamiikan haasteita tai yhteen on liitetty useampi ryhmä, joiden lähtökohdat opiskelulle ovat hyvin erilaiset. Työvaltainen opiskelu soveltuu hyvin myös ns. aikuisryhmien opiskelumalliksi. Työvaltaiseen opiskelun kokeiluissa sosiaali- ja terveysalalla on onnistuneesti yhdistetty yhteisten tutkinnon osien opiskelua laajennetun työssäoppimisen aikana suoritettaviin ammatillisiin opintoihin. Työpaikkaohjaajille teetetyn kyselyn vastauksen perusteella työpaikkaohjaajat kokevat työvaltaisen opiskelun pääsääntöisesti hyvänä asiana, mutta näkevät tärkeänä myös koulun oppimisympäristönä, jossa opettaja pedagogina on opettamassa sitä teoretietoa, joka on käytännön tekemisen taustalla.

YSAO

2+1 mallin esitteen ja julisteen tekeminen

2+1 mallin prosessikuvaus yhteistyössä Sakkyn kanssa.

Toimintamalleja/hyviä käytäntöjä hyödyntävät tahot (esim. koulutuksen järjestäjät, työnantajat, te-hallinto) ja niiden levitetävyys (paikallisesti, alueellisesti, valtakunnallisesti).

EKAMI:

Koulutuksen järjestäjät, työpaikat ja oppisopimustoimijat voivat hyödyntää toimintamalleja kaikilla koulutusaloilla ja kaikissa tutkinnoissa. Ne ovat siirrettävissä erilaisiin toimintaympäristöihin valtakunnallisesti. Tiedottamisen sekä toimintamallien ja hyvien käytäntöjen juurruttamisen ja levittämisen tueksi hankkeessa laadittiin tiedotusmateriaalia (Nopso -vihko ja haitariesite). <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/Ekami+tulokset>.

JAO:

Opettajalla on vahva rooli valmentamisessa ja yritysyeistyössä. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevat uudet oppimiskäytännöt ja – ympäristöt suunnitellaan yhteistyössä opettajan kanssa. Yrityksellä on mahdollisuus vaikuttaa hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon, kokin osaamisalaa opiskelevan osaamisen kehittämiseen ja samalla kouluttaa työpaikkakohtainen osaaja. Työelämälähtöisellä mallilla on vaikuttavuutta keskeyttämisprosentin pienenemiseen ja se nopeuttaa opiskelijan siirtymistä työelämään ja mahdollistaa koulutusalan vahvistumisen ja säilymisen seutukunnallisesti.

KPEDU:

Kpedun malleja voidaan hyödyntää muiden koulutuksen järjestäjien keskuudessa ja niitä on levitetty eri hankkeiden tapaamisissa.

LAO:

Toimintamallia ovat hyödyntäneet erityisesti Lapin ammattiopiston ja Ammattiopisto Lappian Liiketalouden sekä Tieto- ja viestintätekniikan opettajat. Mallia on sovellettu työssäoppimisen ohjauksessa ja siinä ovat olleet mukana myös työnantajat (työssäoppimispaikat). Tavoitteena on levittää toimintamallia myös muihin tutkintoihin sekä esitellä sitä laajemmin myös muille koulutuksen järjestäjille. Malli on levitettävissä sekä paikallisesti, alueellisesti, kansallisesti että kansainvälisesti (Eurooppa).

LAPPIA:

Mallia tarkoitetaan laajentaa muihin tutkinnon osiin merkonomitutkinnossa ja ammattiopiston muille aloille. Jatkossa toimintaa laajennetaan myös muilla rahoitusmuodoilla tapahtuvaan toimintaan (oppisopimus / työvoimakoulutus)

OSAO:

Toimintamalli on käytössä oppilaitoksessamme rakennusalan koulutuksissa. Toimintamallia kehitetään yhteistyössä alan opettajien, työnantajien ja ammattiliittojen kanssa. Toimintamallia levitetään alan koulutusta antaviin oppilaitoksiin. Laajennetun työssäoppimisen mallia hyödynnetään oppilaitoksessa opettajien työkaluna ja koulutusmateriaalina.

SAKKY:

2+1 (x+y)-malli on valmis ja hyödynnettävissä kaikilla ammatillisen koulutuksen aloilla valtakunnallisesti.

SALPAUS:

Salpauksen toimintamalleja voidaan hyödyntää hankeverkoston ja muiden koulutuksen järjestäjien keskuudessa ja niitä on levitetty eri hankkeiden tapaamisissa. Salpauksen sisällä kaikilla koulutusaloilla ja kaikissa tutkinnoissa voidaan hyödyntää hyviä käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysalan palveluntarjoajien ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö on erittäin tärkeää. Näin saadaan alueellista yhteistyötä käyntiin. Varsinkin Lahdessa, missä sairaalapaikkoja vähennetään runsaasti, tulee saada opiskelijoita enemmän yhteensä työssäoppimaan. Palveluasuminen lisääntyy koko ajan ja sitä toteuttamaan tulee uusia yksityisiä palveluntuottajia, joten yhteistyötä heidän kanssaan tulee lisätä. Toimintamalli on levinnyt myös asumispalveluihin (Lehtiojan palvelukeskus) ja sitä levitetään keväällä 2016 aikana Lahden kaupungin Salpausselän kuntoutussairaala Jalmarin muisti- ja tutkimusosastolle. Lisäksi PHSOTEYN Orimattilan kotihoitoon mallia ajetaan mahdollisesti sisään.

Kone - ja metallialan perustutkinnon valmistustekniikan osaamisalan opiskelijoiden protopajasta (osaamispaikka oppilaitoksessa) kokemukset olivat hyviä. Tutkinnon osa otettiin toisesta tutkinnosta (artesaani, muotoilu ja mallintaminen). Käytäntö on tarkoitus ottaa pysyvästi käyttöön.

SEDU:

Kotopro-sovellus työssäoppimisen sähköisenä ohjaustyökaluna on hankkeen aikana otettu käyttöön ja pilotoitu Sedu Ähtärin rakennusosalalla ja sen käyttöä tullaan laajentamaan ainakin Sedu Ähtärin sähköalalle. Sovellus on tarkoitus ottaa käyttöön työssäoppimisen lisäksi kaikkeen oppimisen raportointiin ja seuraamiseen.

Sedu Ähtärin rakennusalan joustava ja yksilöllinen työssäoppiminen on vakiintunut osaksi toimintaa. Keväällä 2015 perustetun kumppanuusryhmän yhtenä tarkoituksena on yhdessä työelämän kanssa kehittää käytäntöä mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaan.

Työvaltaista opiskelua sosiaali- ja terveysalalla tullaan jatkamaan ja se on tarkoitus vakiinnuttaa osaksi toimintaa. Kun tähän malliin yhdistetään opettajan työelämäjakso, se mahdollistaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden intensiivisemmän tukemisen. Opettajan työelämäjakso on yksi väylä toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta. Koulutuskeskus Sedun työpaikkaohjaajakoulutusta varten on luotu Moodle2-alustalle sähköinen materiaalipankki opettajien ja muiden työpaikkaohjaajien kouluttajien käyttöön. Sähköinen materiaalipankki helpottaa koulutuksen suunnittelua ja joustavoittaa sen toteutusta.

Webropol-palaute työpaikkaohjaajien palautetta varten on otettu Sedussa käyttöön helmikuussa 2015. Se korvaa aiemmin käytössä olleen, hankalaksi koetun Inka-palautteen.

Opintojen suorittaminen osittain oppisopimuskoulutuksella on mahdollisuus, jonka "sisäänajaminen" vaatii enemmän aikaa kuin muut hankkeen aikana mallinnetut ja pilotoituvat käytännöt. Se on kuitenkin yksi tapa suorittaa opintoja, joka tulee yleistymään jos-sain määrin tulevaisuudessa. Yhtenä haasteena tämän käytännön vakiintumiselle on ainakin vielä tässä vaiheessa rahoituskuviot; oppisopimuskoulutukseen siirtyminen vähentää oppilaitoksen saamaa rahoitusta, mikä hidastaa ja vaikeuttaa mallin käyttöön ottoa ja sen vakiintumista osaksi toimintaa.

YSAO:

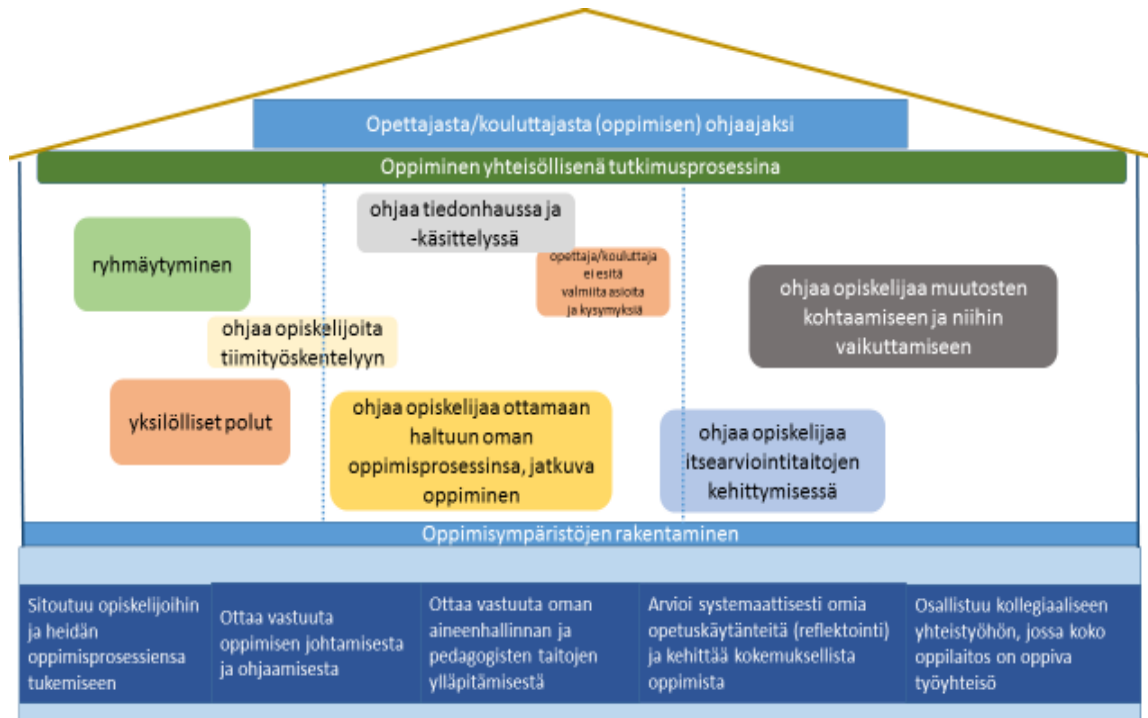
Hyviä käytäntöjä hyödyntävät mm. Ylä- Savon ammattiopisto ja alueen yritykset sekä työpaikat.

Toimintamallien ja hyvien käytäntöjen toteuttamiseen liittyvät kehittämis ehdotukset (esim. muutokset lainsäädäntöön, rahoitukseen, muuhun kehittämiseen tai ohjeistukseen, alakohtaisuuteen liittyvät erityispiirteet, ehdotuksia opettajien työhön tehtävistä muutoksista).

EKAMI:

Opettajan työnkuvan ja työtehtävien pitäisi muuttua yhä enemmän tiedonjakajasta oppimisen ohjailijaksi.

Työn peruspilarina ovat opiskelijoihin sitoutuminen ja heidän oppimisprosessinsa ohjaaminen, vastuun ottaminen niin oppimisprosessin yleisestä eteenpäin viemisestä kuin oman ammattitaidon ylläpitämisestä sekä yhteistyön tekeminen. Opettaja huolehtii opiskelijoiden ryhmäytymisestä, yksilöllisten polkujen toteutumisesta, itsearviointitaitojen kehittymisestä ja valmistautumisesta muutosten kohtaamiseen. Opettajan roolina on olla motivoija, oppimisen ohjaaja ja yhdessä oppimisen mahdollistaja.



Opettajan on pystyttävä olemaan opetus-/ohjaustilanteessa sekä opiskelijan kanssa tasavertainen aikuinen ihminen että oman alueensa asiantuntija. Opetettavan aiheen asiantuntijuus on välttämätöntä luottamuksen synnyttämiseksi. Samalla hyvä opettaja osaa liittää opettamansa asian opiskelijan elämään ja elämänkokemukseen. Tämä opettamisen ja oppimisen lähtökohta luo haasteita sille, että opettajan on lähes mahdotonta ennakoita, miten oppimistilanteet etenevät. Tarvitaan siis sekä substanssiosaamista, oppimisprosessin ohjaamisen osaamista että vuorovaikutusosaamista.

JAO:

Tämän kaltainen nykyaikainen opetusmuoto sopisi opettajan kokonaistyöaikaan siirtymiseen. Opettajien työn resurssointi haasteellista nykyisessä Ovtes- muodossa. Uudistuva koulutuksen rahoitus aiheuttaa epävarmuutta ja sitä tukeeko tuleva rahoitusmalli työelämävaltaista opiskelua ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjausta.

Järjestelmän muutos: syys- ja kevätlukukauden lisäksi loma-aikojen hyödyntäminen..

KPEDU:

2+1 mallin toteuttaminen ei ole helppoa, jos koulutuksen järjestäjien oppisopimuskoulutus ja ammatillinen koulutus ovat eri organisaatioiden alaisuudessa, ammatillisen puolen taloudelliset sääätavoitteet tekevät sen että opiskelijoita ei mielellään ohjata oppisopimukseen kun valtionosuus lähtee opiskelija mukana. Laajennettu työssäoppiminen on hyvä malli ja valtakunnallisesti tulisi tukea koulutuksen järjestäjiä, jotta työpaikkaohjaajien koulutukseen olisi resurssia.

LAPPIA:

Malli on otettu pysyvästi käyttöön ja vanha toimintamalli on hylätty. Mallia tarkoitus laajentaa ammattiopiston muille aloille. Mallia tullaan hyödyntämään myös etä- ja verkkopainotteisissa tutkinnoissa ja koulutuksissa ja muissa koulutuksen rahoitusmuodoissa.

OSAO:

Rakennusalan työturvallisuuteen liittyvissä asioissa tarvitaan pohjoismaista yhteistyötä ja vertaisarviointia. Monilta osin työturvallisuuteen liittyvä laki ja asetus eivät ole yksiselitteinen. Rakennusala pitää sisällään monenlaisen kirjon rakennusalan ammattitehtäviä ja rakennusalan töitä. Näiden eri ammattiryhmien ja töiden välistä riskien arviointia tulisi tehdä uudelleen ja siten mahdollisesti uusia lakiehdotuksia.

Oppilaitoksissa tarvitaan jatkuvaa kehittämistoimintaa työturvallisuuden osalla. Ilman tällaisia projekteja se ei ole mahdollista. Toimintamallien kehittämiseen ja jalkauttamiseen tarvitaan aikaa ja resurssia valtakunnallisesti. Valtakunnallisesi ja/tai alueellisesti pitäisi olla toimintamalli, jossa oppilaitosten edustajilla on mahdollisuus tavata, vertailla ja kehittää työturvallisuusosaamista ihan kokoajan ja näin siirtää uusinta ja parhaita tietoa ja osaamista toisilleen.

SAKKY:

Nuorten oppisopimusten syntyminen esteenä on määräaikainen työsuhde ja sen sitovuus sekä palkanmaksun määräytyminen alan työehtosopimukseen.

SALPAUS:

Oppisopimuksen rakenteet ovat liian jäykät, niitä pitäisi keventää. Oppisopimusta toteuttavien (työnantajat, koulutustarkastajat ja opettajat) yhteistyö ei ole riittävää. Nyt kun oppisopimusopiskelijat ovat yhä nuorempia, niin ohjauksen tarve ja opettajan rooli on entistä merkittävämpi. Pedagogista koulutusta osaamisperusteisuudesta koulutustarkastajille ja koulutustarkastajalla pitäisi olla hoitamiensa alojen substanssiosaamista. Parhaimmillaan yksi ihminen (opettaja) voisi hoitaa opettajan ja koulutustarkastajan tehtävät. Viranomaistehtävän hoitaminen ei tarvitse koulutustarkastajaa, jos koulutuksen järjestäjällä on osaamista hoitaa oppisopimukseen liittyvät paperiasiat. (Turun ammattiopistosäätiöllä on tämä käytäntö).

SEDU:

Osa opinnoista oppisopimuksella:

- Oppisopimuskoulutukseen siirtyminen vähentää oppilaitoksen saamaa rahoitusta. Rahoitusmalli tulisi luoda sellaiseksi, että oppilaitoksen/tulosyksikön valtionosuus ei muutu opiskelijan vaihtaessa oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen. Tämä lisäisi solmittavien oppisopimusten määrää
- Eri opiskelijahallintojärjestelmien tuomat haasteet

Huippuosaajan polku:

- Huippuosaamisen valmennus on vain harvojen opettajien hallussa. Uudistumishalukkuus vähäistä.

Työpaikkaohjaajakoulutus:

- Ohjauskäyntien yhteydessä tapahtuvaan kouluttamiseen tarvitaan erillinen resurssi. Miten hoidetaan vähenevien resursien aikana?

Sosiaali- ja terveysalan työssäoppiminen:

- Sosiaali- ja terveysalan perinteisestä työssäoppimisen toteuttamismallista on vaikea siirtyä yksilölliseen ja joustavaan työssäoppimiseen. Työpaikkaohjaajat ovat tottuneet tiettyyn toteuttamistapaan ja heidän perehdyttäminen on vaatinut paljon aikaa. Lisäksi oppilaitoksista jaettu tieto jää joskus pelkästään esimiehelle eikä kulkeudu opiskelijoita ohjaaville työpaikkaohjaajille. Työvaltainen malli sai positiivista palautetta, mutta samalla kaivattiin sitä, että hoitotyön eri osa-alueet olisi kaikki ollut opiskeltuna ennen työssäoppimaan siirtymistä. Tämä osoittaa konkreettisesti sen, että koulutukseen liittyvät uudistukset on tehtävä tiiviissä yhteistyössä ja ajan kanssa työelämän ja työpaikkaohjaajien kanssa.

Ähtärin rakennusala:

- Pienissä yksiköissä ja maaseudulle yksilöllinen ja joustava to on helppo toteuttaa

Työelämäyhteistyön tiedonhallinta:

- Toimivan yhteistyörekisterin haasteena on tiedon ajantasaisuus. Parhaat lopputulokset saavutetaan, mikäli työpaikat saadaan päivittämään järjestelmään omia yhteystietojaan, tarpeitaan tai muutoksiaan omatoimisesti. Koulutuksenjärjestäjän haasteena on saada työelämän yhteistyökumppanit vakuuttumaan siitä, että tietojen päivittäminen järjestelmään on heille hyödyllistä ja arvokasta kaiken kiireen keskelläkin.

Huippuosaamisen kehittäminen:

- Osaamisperusteisuuden käytännön toteutus on vielä aika hahmottomatonta. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on uusi asia ja ajatus siitä, että työpaikalla ja muussa ympäristössä on kertynyt osaamista, on aika uusi asia, erityisesti opettajille. Taitaja-valmennus nähdään erillisenä toimintana ja sitä ei kytkeä esim. Sedussa Huippuosaajan Oma Polku toimintaan.

YSAO:

Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimus hankkeiden ohjausryhmässä on keskusteluissa käynyt ilmi yrittäjien hektinen arki ja ennakoluulo nuoria kohtaan. Tarvitaan edelleen yhteistyötä yrityksiin enemmän sekä ohjausta ja opastusta nuorille yleisistä työelämätaidoista. 2+1 mallin kehittämisessä nousi koulutusaloilta esille huoli alan seurattavasta mittarista. Opiskelijan siirtyessä oppisopimukseen, tulee ko. koulutusosalta ns. negatiivinen keskeyttäjä.

Miten hankkeen tuloksia, toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä hyödynnetään ja toimintaa tullaan jatkamaan hankkeen päätymisen jälkeen?

EKAMI:

Hankkeen tulokset ja toimintamallit otetaan käyttöön kaikissa Ekamin tutkinnoissa. Toimintamallit ovat osa Ekamin opiskelijoiden yksilöllisiä ja joustavia opintopolkuja. Toimintamallien kuvaukset on liitetty osaksi oppilaitoksen IMS-toimintajärjestelmää ja sen toimintaohjeita. Tuloksien ja toimintamallien soveltuvuutta ja toimivuutta tekniikan ja liikenteen koulutusaloilla tarkastellaan Työ tekijäänsä kiittää hankkeessa. Toimintamalleihin tehdään tarvittavat muutokset ja/tai lisäykset edellä mainitun hankkeen jatkotuotteena/-tuotteina.

JAO:

Levittäminen osalle Jämsän ammattiopiston koulutusaloista, opettajan roolin vahvistaminen työelämässä tapahtuvassa valmentamisessa, yksilöllisten opinpolkujen rakentaminen, tutkinnon osien valitseminen muista tutkinnoista tukemaan opiskelijan osaamista.

LAO:

LAO: MobiTOP toimintamallia tullaan soveltamaan hankkeen päättymisen jälkeen. Tavoitteena on kehittää sitä erilaisilla jatkohankkeilla edelleen. Tavoitteena on levittää sitä mahdollisimman laajasti eri tutkintoihin ja tiedottaa sitä koulutuksen järjestäjiä. Tässä hankkeessa mallia on sovellettu liiketalouden perustutkinnossa, tieto- ja viestintätekniikan perustutkinnossa. Mallia on testattu myös luonnonvara- ja ympäristöalalla.

SALPAUS:

Sosiaali- ja terveysala:

Malli on jäänyt pysyvästi käyttöön työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja tietopuolisen opetuksen yhdistämisessä. Lahden kaupungin kotihoito ja Salpaus yhdessä laajentavat mallia eri kotihoidon alueille Päijät-Hämeessä. Sairaanhoidon ja huolenpidon opetuksen suunnitelma sisältää eri sisältöjä joita opettavat eri opettajat. Tässä mallissa sairaanhoidon, mielen terveys- ja päihdehoitotyön ja kuntoutuksen opetusta on siirretty lähes kokonaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen alle. Eri opettajat tulevat käytäntöön mukaan ja siellä opitaan yhdessä tietopuolista asiaa.

Oppisopimusten syntyminen on saatu alkuun ja kiinnostusta on taas saatu niin julkiselta kuin yksityiseltäkin puolelta. Tätä jatketaan ja kehitetään.

Kone- ja metalli:

Kokeiltiin projektin puitteissa kone - ja metallinalan perustutkinnon valmistustekniikan osaamisalan opiskelijoilla protopajaa (osaamispaaja oppilaitoksessa) josta kokemukset olivat hyviä. Tutkinnon osa otettiin toisesta tutkinnosta (artesaani, muotoilu ja mallintaminen) Käytäntö on tarkoitus ottaa pysyvästi käyttöön.

SEDU:

Kotopro-sovellus työssäoppimisen sähköisenä ohjaustyökaluna on hankkeen aikana otettu käyttöön ja pilotoitu Sedu Ähtärin rakennusalalla ja sen käyttöä tullaan laajentamaan ainakin Sedu Ähtärin sähköalalle. Sovellus on tarkoitus ottaa käyttöön työssäoppimisen lisäksi kaikkeen oppimisen raportointiin ja seuraamiseen.

Sedu Ähtärin rakennusalan joustava ja yksilöllinen työssäoppiminen on vakiintunut osaksi toimintaa. Keväällä 2015 perustetun kumppanuusryhmän yhtenä tarkoituksena on yhdessä työelämän kanssa kehittää käytäntöä mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaan.

Työvaltaista opiskelua sosiaali- ja terveysalalla tullaan jatkamaan ja se on tarkoitus vakiinnuttaa osaksi toimintaa. Kun tähän malliin yhdistetään opettajan työelämäjakso, se mahdollistaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden intensiivisemmän tukemisen. Opettajan työelämäjakso on yksi väylä toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta. Koulutuskeskus Sedun työpaikkaohjaajakoulutusta varten on luotu Moodle2-alustalle sähköinen materiaalipankki opettajien ja muiden työpaikkaohjaajien kouluttajien käyttöön. Sähköinen materiaalipankki helpottaa koulutuksen suunnittelua ja joustavoittaa sen toteutusta.

Webropol-palaute työpaikkaohjaajien palautetta varten on otettu Sedussa käyttöön helmikuussa 2015. Se korvaa aiemmin käytössä olleen, hankalaksi koetun Inka-palautteen.

Opintojen suorittaminen osittain oppisopimuskoulutuksella on mahdollisuus, jonka "sisäänajaminen" vaatii enemmän aikaa kuin muut hankkeen aikana mallinnetut ja pilotoidut käytännöt. Se on kuitenkin yksi tapa suorittaa opintoja, joka tulee yleistymään jos sain määrin tulevaisuudessa. Yhtenä haasteena tämän käytännön vakiintumiselle on ainakin vielä tässä vaiheessa rahoituskuviot; oppisopimuskoulutukseen siirtyminen vähentää oppilaitoksen saamaa rahoitusta, mikä hidastaa ja vaikeuttaa mallin käyttöön ottoa ja sen vakiintumista osaksi toimintaa.

YSAO:

Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimus hankkeiden ohjausryhmässä on keskusteluissa käynyt ilmi yrittäjien hektinen arki ja ennakkoluulo nuoria kohtaan. Tarvitaan edelleen yhteistyötä yrityksiin enemmän sekä ohjausta ja opastusta nuorille yleisistä työelämätaidoista. 2+1 mallin kehittämisessä nousi koulutusaloilta esille huoli alan seurattavasta mittarista. Opiskelijan siirtyessä oppisopimukseen, tulee ko. koulutusosalta ns. negatiivinen keskeyttäjä.

11. Hankkeen internetsivujen osoite, josta hyvät käytännöt löytyvät

Toimintamallit löytyvät Salpauksen wikisivuilta <https://wiki.lamk.fi/display/tyotekijaansaopettaa/10.+Hankkeen+tuotoksia>

Päiväys
1.2.2016

Yhteisön virallinen allekirjoitus, nimenselvennys ja allekirjoittajan asema

Seija Katajisto
vararehtori

LIITTEET

1. Pääkirjat
2. Toteumataulukko koulutuksen järjestäjittäin
3. Tuotekortteja:
 - o Sipulimalli- palveluintegroinnin tärkeä tulokulma
 - o Osaaminen näkyväksi kotihoidossa-lähihoitajaopiskelijat itsenäisesti asiakastyössä
 - o KOTOPRO- Dokumentointia ja työssäoppimisen ohjausta
 - o MIXAA OPINTOSI: Opiskele oppilaitoksessa – työssäoppimalla-oppisopimuksella!
 - o Osaamispaaja oppilaitoksessa
 - o Nostetta työssäoppimiseen
 - o OOO- osa opinnoista oppisopimuksella
4. Rotaatiomalli
5. MobiTOP – kuinka ohjata työssäoppimista SOMEsti ja MOBILlsti
6. Nuorten oppisopimus-toimijoiden roolit- prosessikuvaus
7. Nuorten ammatillinen peruskoulutus 2+1 mallin mukaisesti- prosessikuvaus