

A decorative border composed of a grid of small, stylized icons in a light blue color. The icons represent various fields and concepts, including technology (computer, smartphone, camera), nature (leaf, tree, sun), industry (factory, truck, crane), education (book, microscope), and everyday life (glasses, food, sports). The border frames the central text area.

Työpaikalle oppimaan!

**Opas opiskelijoiden
ohjaamiseen työpaikalla**

Sisälllys

Työpaikkaohjaajan rooli.....	3
Oppisopimus.....	5
Koulutussopimus.....	7
Yhteistyö.....	8
Työpaikalla oppiminen kokonaisuutena.....	9
Arvo-palaute.....	10
Henkilökohtainen suunnitelma ohjaa tavoitteita.....	11
Näytöt käytännön työtehtävissä.....	12
Check-lista työpaikkaohjaajalle.....	13
Tärpit ja linkkejä ohjaustyöhön.....	14

**Katso, mitä koulutuksia Brahessa on tarjota
työpaikkaohjaajille:
www.brahe.fi/tyoelamalle/tyopaikkaohjaajakoulutus**



Työpaikkaohjaaja on tärkeä tuki työpaikalla oppimisessa.

Olet työpaikkaohjaajana tärkeässä roolissa perehdyttämässä opiskelijoita työelämään ja alan työtehtäviin. Työpaikalla ohjaaminen on ennen kaikkea yhteistyötä opettajan, opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön välillä. Tavoitteena on yhteistyössä kehittää opiskelijan osaamista ja ammattitaitoa sekä luoda opiskelijalle onnistunut oppimiskokemus. Opiskelijoiden oppimispolut ovat nykyään varsin yksilöllisiä ja tuen tarpeet vaihtelevat. Jokainen opiskelija oppii omalla tavallaan.

Työpaikalla oppiminen on tavoitteellista opiskelua, jonka suuntaviivat täsmennetään yhteissuunnittelussa. On tärkeää, että opiskelija otetaan työyhteisöön jäseneksi heti alusta alkaen ja hän saa palautetta osaamisen kehitymisestä. Tämän päivän opiskelijat ovat huomisen työntekijöitä. Osaamisen kehittämiseen panostaminen varmistaa, että saamme osaavia työntekijöitä myös tulevaisuudessa!

Työpaikkaohjaaja

- tutustuttaa opiskelijan työhön ja työyhteisöön
- perehdyttää opiskelijan töihin ja työturvallisuuteen
- perehtyy tutkinnon perusteisiin ja koulutuksen tavoitteisiin
- toimii yhteistyössä ohjaavan opettajan kanssa
- koordinoi työpaikalla oppimista
- tukee, ohjaa ja seuraa opiskelijaa työtehtävissä
- toimii näytössä työelämän edustajana
- on opiskelijan lähin tuki ja rinnalla kulkija työpaikalla
- antaa palautetta opiskelijalle
- kannustaa ja tukee opiskelijaa

Mitä työpaikalla oppiminen on?

Työpaikalla oppimisesta sovitaan joko koulutus- tai oppisopimuksella. Molemmissa sopimusmalleissa varmistetaan, että työpaikalta löytyvät opiskelua vastaavat työtehtävät, tarpeelliset välineet sekä osaavaa henkilöstöä ohjaukseen. Työnantaja nimeää työpaikkaohjaajan ja oppilaitos ohjaavan opettajan. Työpaikalla oppien voi suorittaa ammatillisen koko tutkinnon tai tutkinnon osia. Ammatillisia tutkintoja ovat perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Ne antavat kelpoisuuden jatko-opintoihin ammattikorkeakouluun tai yliopistoon.



Oppisopimuksella kouluttaudutaan työtä tehden. Tarpeen mukaan opintoja täydennetään oppilaitoksessa, useammalla työpaikalla tai verkko-opinnoilla. Oppisopimus sopii myös lisäkoulutuksen hankkimiseen, sillä oppisopimuksella voi suorittaa yksittäisiä tutkinnon osia ja hankkia ammatin vaatimaa lisäosaamista. Oppisopimus on käytännönläheinen tapa opiskella uusi ammatti, vaihtaa alaa, saada todistus osaamisesta, jatkaa loppuun kesken jääneet opinnot tai hankkia lisäkoulutusta.

Oppisopimus sopii 15-vuotta täytäneille. Opiskelijaa koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muiden yrityksen työntekijöitä. Oppisopimusopiskelija kuuluu työnantajan tapaturmavakuutuksen piiriin. Usein oppisopimus tehdään työ sopimuksen rinnalle. Työtehtävien tulee olla monipuolisia, opiskeltavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin perustuvia. Oppisopimuksen aikana työskentelyä

tulee olla keskimäärin vähintään 25 h/viikossa ja alan TES:n mukainen palkkaus. Koeaika määritetään työ-lainsäädännön mukaisesti. Lomaoikeuteen sovelletaan työehtosopimusta ja vuosilomalakia.

Oppisopimuksen muutoksista tulee sopia Brahen oppisopimustoimiston kanssa. Jos työtehtävissä oppiminen ei toteudu suunnitellusti, tulee suunnitelmia muuttaa tai oppisopimus keskeyttää. Oppisopimus ei voi olla voimassa vanhempainvapaan, ase-tai siviilipalveluksen aikana tai jos työaika ei täytä 25 viikkotuntin työaika. Myös pidempi sairausloma voi aiheuttaa oppisopimuksen keskeytyksen. Työsopimukseen perustuva oppisopimus voidaan purkaa koeaikana, yhteisesti sopien, työ sopimuslaissa säädetyillä perusteilla, työnantajan lopettaessa liikkeensä tai koulutuksen järjestäjän luvalla työ sopimuslaissa määritellyillä irtisanomisperusteilla.



Tuet työntajalle

Koulutuskorvaus

Työnantajalle voidaan maksaa tapauskohtaisesti koulutuskorvausta. Korvausta haetaan oppisopimustoimistolta ja se on yritykselle veronalaista tuloa. Koulutuskorvauksesta tehdään päätös oppisopimusta solmittaessa.

Palkkatuki

Oppisopimus ei saa alkaa ennen palkkatukipäätöksen saamista. Työnantajan kannattaa olla hyvissä ajoin yhteydessä TE-Palveluihin tai Kuntakokeiluun palkkatukea haattaessa. Rekrytoitavan tulee olla työtön työnhakija. Lue lisää uudistuneesta palkkatuesta täältä: <https://tem.fi/palkkatuki>

Opintososiaaliset etuudet opiskelijalle

- Matkakorvaus 0,20€/km, kun yhdensuuntainen matka on yli 10 km koulun ja kodin välillä.
- Päiväraha, mikäli työnantaja ei maksa palkkaa oppilaitoksessa tapahtuvan koulutuksen ajalta. Lisäksi maksetaan perheavustus, jos huollettavana on alle 18-vuotias lapsi.
- Majoituskorvaus on 8€/pvä, jos oppilaitos on eri paikkakunnalla kuin koti- ja työpaikka on. (edellyttää yöpymistä)

Koulutussopimuksella hankitaan osaamista työpaikalla opiskelijana. Koulutussopimusta voidaan verrata työharjoitteluun. Sopimus voidaan tehdä kaikenikäisille ja työskentely voi ajoittua 1-5 päivälle viikossa. Tuntimäärä sovitaan yksilöllisesti. Koulutussopimus ei ole työsuhde eli työnantaja ei maksa palkkaa tai tarjoa muuta korvausta. Oppilaitos vakuuttaa opiskelijan koulutussopimusjakson ajalle. Opiskelija voi saada opintotukea ja muita opintososiaalisia etuuksia. Koulutussopimukselle ei ole määritelty minimiaikaa, vaan se voidaan tehdä yksilöllisesti tutkinnon osittain ja useampi osa kerrallaan. Koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta ei makseta korvausta työnantajalle.

Koulutussopimusta ja oppisopimusta voi yhdistellä opiskelijan ja työpaikan tarpeiden mukaan joustavasti. Koulutus- ja oppisopimusjaksot voivat vaihdella. Työpaikalla oppimisen voi esimerkiksi aloittaa koulutussopimuksella ja se voidaan joustavasti vaihtaa oppisopimukseksi, jos opiskelija jatkaa työpaikalla palkallisessa työsuhteessa vaikkapa kesätöissä.

Yrittäjän oppisopimuksella tutkinto suoritetaan suurimmaksi osaksi omassa yrityksessä. Opintoja täydennetään oppilaitoksessa tai verkossa opiskellen.

Yrittäjän oppisopimuksessa huomioitavaa:

- oppisopimuksen edellytyksenä on yrittäjyys (yritysmuoto tmi, oy, osuuskunta, ay tai ky)
- yrittäjä on YEL-vakuutettu
- vähintään 25h/viikossa työtä yrittäjänä koulutuksen tavoitteeseen liittyvissä työtehtävissä
- työpaikkaohjaajaksi nimetään mentori, joka on ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan ohjaukseen soveltuva henkilö.
- yrittäjälle voidaan maksaa opintososiaalisia etuja, kun osallistuminen koulutukseen aiheuttaa ansionmenetyksen.



Ohjaus on yhteistyötä

Työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyö vahvistaa oppilaitosten työelämäntuntemusta, turvaa työpaikoille ammattitaitoista työvoimaa sekä auttaa rakentamaan sujuvia oppimispolkuja opiskelijoille. Tärkeä osa yhteistyötä on muokata koulutusta työelämän muuttuvia osaamistarpeita vastavaksi. Työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyö varmistaa jatkuvasti päivittyvää ymmärrystä työelämän muuttuvista haasteista.

Työpaikoille opiskelijoiden kouluttaminen on mahdollisuus hankkia alalle soveltuvia uusia työntekijöitä sekä varmistaa ammattitaitoiset työntekijät myös tulevaisuudessa. Samalla varmistetaan, että oppilaitoskin saa

päivittyvää tietoa työelämän osaamistarpeista. Pitkäkestoista jatkuvaa yhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä voidaan syventää tarkastelemalla, mitä toimialalla on tapahtumassa ja miten yhteistyön käytännöt palvelevat ammattitaitovaatimusten ja tutkinnon perusteiden toteutumista.

Työpaikkaohjaaja opettaa omaa työtään opiskelijalle eli käytännössä siirtää osaamistaan seuraavalle työelämäänsä tulevalle sukupolvelle. Työpaikkaohjaaja ei korvaa ammatillisesta opettajaa, vaan vastuu opiskelijasta on viime kädessä aina opettajalla. Yksi työpaikkaohjaajan tärkeimmistä tehtävistä on antaa palautetta opiskelijan osaamisen kehittymisestä ja ammattitaidon karttumisesta.

Työpaikalla oppiminen kokonaisuutena

Opiskelija hankkii koulutus- tai oppisopimuspaikan	
Koulutuskeskus Brahen opiskelija	Tutkintokoulutukseen hakeutuva
Aloitetaan työpaikalla oppimisen suunnittelu.	Haku jatkuvan haun kautta Wilmassa
Mitä opitaan, missä ja milloin? Koulutussopimus vai oppisopimus?	Opiskelijaksi ottaminen ja suunnitelma opinnoista (HOKS)
Opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja sopivat työpaikalla oppimisen ajankohdan, keston ja tavoitteet - HOKS-keskustelu oppimisjaksolle	
Oppisopimustoimisto varmistaa työsuhteen edellytykset oppisopimusjaksolle. Yhteydenpito työpaikan kanssa.	Opettaja varmistaa koulutussopimuksen edellytykset työpaikalla oppimisen jaksolle. Yhteydenpito työpaikan kanssa.
Yhteys TE-Palveluihin tai Kuntakokeilun asiantuntijoihin, jos työnantaja hakee palkkatukea oppisopimusjaksolle. (ennen työsopimuksen solmimista)	
Työpaikan ja oppilaitoksen välinen koulutussopimus tai työpaikan, opiskelijan ja Brahen välinen oppisopimus.	
Työpaikkaohjaajan perehdyttäminen	Työpaikalla oppimisen aloittaminen
Opiskelijan perehdyttäminen: työtehtävät, työpaikka, työturvallisuus	Pelissäännöistä sopiminen: mm. kuvaaminen ja poissaolokäytänteet
Työskentelyn aloittaminen: työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijaa työtehtävissä ja antaa palautetta säännöllisesti osaamisen kehittymisestä.	
Säännöllinen yhteydenpito opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä. Säännölliset ohjauskeskustelut opiskelijan kanssa.	
Näyttö työpaikalla käytännön työtehtävissä	Ei näyttöä työpaikalla oppimisen aikana
Näyttöön valmistautuminen ja opiskelijan näyttövalmiuden arviointi. Kertaa arviointikriteerit.	Palautekeskustelu opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan kesken.
Näyttö ja arvioinnista päättäminen. Palautteen antaminen.	Opiskelija palaa oppilaitokseen suorittamaan opintoja.
Työpaikalla oppimisen jatkuminen tai päättäminen. ARVO-palautteeseen vastaaminen.	

Mikä on ARVO-palaute?

Osana ammatillisen koulutuksen valtakunnallista kehittämistä on otettu käyttöön ARVO-työelämäpalaute. Palaute on yksi merkittävä keino ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämisessä sekä vaikuttaa osaltaan koulutuksen järjestäjien saamaan rahoitukseen.

Työelämän palautetta kerätään kahdella eri kyselyllä ja on tärkeää, että näihin molempiin vastataan. Työpaikkaohjaajakysely lähetetään työpaikkaohjaajalle jokaisen koulutus- tai oppisopimusjakson jälkeen. Työpaikkakysely toimitetaan työnantajan edustajalle kaksi kertaa vuodessa. Kyselyn lopussa on myös tilaa avoimelle palautteelle. Olemme herkillä korvalla kuulolla, joten halutessanne voitte jättää meille kysymyksiä työpaikalla oppimiseen liittyen.

Työpaikkaohjaajakysely

Lähetetään koulutus- tai oppisopimuksessa mainitulle vastuulliselle työpaikkaohjaajalle, kun koulutus- tai oppisopimusjakso on päättynyt. Kysely tulee Opetushallitukselta automaattisesti. Kyselyn vastausaika on 30 vuorokautta kyselyn lähettämisestä, kuitenkin enintään 60 vuorokautta. Palautetta kysytään sähköpostilla. Sähköpostin lähettäjä on noreply@opintopolku.fi, joka näytetään vastaanottajalle muodossa Opetushallitus - Utbildningsstyrelsen.

Työpaikkakysely

Kysely lähtee koulutussopimuksia ja oppisopimuksia tehneelle työnantajalle kaksi kertaa vuodessa. Kyselyn lähettää Koulutuskeskus Brahe työpaikan yhteyshenkilölle. Palautetta kysytään sähköpostilla. Vastausaikaa on vuosittain helmikuun ja elokuun loppuun.

Henkilökohtainen suunnitelma ohjaa tavoitteita

Työpaikalla oppiminen on tavoitteellista opiskelua. Yhdessä laadittu suunnitelma mahdollistaa, että kaikki osapuolet sitoutuvat opiskelijan opintojen edistämiseen. Hyvä suunnitelma mahdollistaa opiskelijan opintojen etenemisen tavoiteaikataulussa ja toimii myös työpaikkaohjaajalle opiskelijan ohjaamisen välineenä.

Tavoitteet kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, josta käytetään lyhennettä HOKS. Se on tiekartta kohti osaamistavoitteita. HOKS laaditaan tai päivitetään aina ennen koulutus- tai oppisopimusjaksoa. Käytännössä HOKS on polku tutkinnon osittain, mitä opiskelija oppii, milloin, missä työtehtävissä ja kenen ohjaamana. HOKSiin kirjataan myös suunnitelma näytöistä eli sisältö, aika-aulutus ja arvioijien nimet.

Työpaikkaohjaajalle on mahdollistettava ohjaustyö työpaikalla. Ongelmallisissa tapauksissa työpaikkaohjaajan tulee puuttua opiskelijan toimintaan, jos se ei vastaa ammattieettisiä peri-

aatteita tai työturvallisuusvaatimuksia. Ohjaajalla on oikeus odottaa opiskelijalta vastuullisuutta. Jos työelämän pelisääntöjen noudattamisessa ilmenee ongelmia, on asiassa otettava yhteyttä ohjaavaan opettajaan.

Mitä paremmin työpaikkaohjaajana tunnet tutkinnon perusteet, sitä paremmin ohjaaminen onnistuu ja osaat suunnitella opiskelijalle tutkinnon vaatimia työtehtäviä. Työpaikalla oppimisessa on myös muita tavoitteita, jotka valmentavat opiskelijoita työelämään. Monelle nuorelle harjoittelu on ensimmäinen kosketus työelämään. Työelämän pelisäännöt tulevat tutuksi ja opiskelija syventää ammatillista osaamista. Harjoittelu on askel kohti työelämää. Onnistunut harjoittelu lisää opiskelumotivaatiota, sillä ammatillisen koulutuksen opiskelija on usein käytännön tekijä. Yhteistyössä työpaikkojen kanssa varmistetaan, että osaavia työntekijöitä saadaan työelämään ja hyvin moni opiskelija työllistyykin opintojen loppuvaiheessa harjoittelupaikkaan.

Näytön arviointi on normaalia työn tekemistä työpaikalla aidoissa työtilanteissa. Käytännön töitä tekemällä opiskelija osoittaa, miten hän on saavuttanut tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen ja ammattitaidon.

Näyttö ei ole erillinen järjestely, vaan yhdessä työpaikalla suunnitellaan, miten näyttö soveltuu työpaikan normaaliin toimintaan ja opiskelijan työtehtäviin. Arvioinnilla varmistetaan, että opiskelijan osaaminen on tutkinnon perusteiden mukaista. Samalla kehitetään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin - sekin on osa oppimista. Opiskelijan valmiutta näyttöön arvioivat opettaja ja työpaikkaohjaaja. Onko osaamista kertynyt tarpeeksi?

Osaamista arvioidaan aina tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin peilaten. Osaamisen arviointi onnistuu, kun arvioijat ovat perehtyneet tehtäväänsä ja tekevät yhteistyötä. Mitä paremmin etukäteen suunniteltu näyttö, sen sujuvampaa. Opettajan tehtävä on perehdyttää opiskelija ja työpaikkaohjaaja näyttöön ja arviointityöhön. Kaikkien osapuolten tulee olla tietoisia näytön kokonaisuudesta. Kaikkien on tiedettävä, milloin näyttö alkaa ja päättyy. Ennen näyttöä tehtyjä asioita ei arvioida näytön arvioinnissa.

Näytössä opiskelijan työskentelyä:

- Ei verrata toisen opiskelijan työskentelyyn tai arviointiin.
- Ei verrata työntekijöiden työskentelyyn tai ammattitaitoon.
- Ei arvioida persoonaa.
- Perustellaan arviointi. (arviointikriteerit)
- Lisäksi kannattaa dokumentoida ja kirjata arvosanan ja arvioinnin perustelut.
- Kirjaaminen erittäin tärkeää, jos opiskelija vaatii arvioinnin oikaisua.

Arvioijalle ei ole asetettu laissa pätevyysvaatimuksia, mutta hänen tulee olla oman alansa ammattilainen ja pystyä arvioimaan opiskelijan osaamista alan työtehtävissä. Arvioijat (opettaja, työelämäarvioija) tekevät yhdessä arviointipäätöksen, joka annetaan tiedoksi opiskelijalle perusteluineen heti näytön jälkeen. Opettaja kuuntelee työpaikkaohjaajan näkemykset opiskelijan osaamisesta ja arvosana muodostetaan yhteisymmärryksessä. Tämä on tärkeä periaate varsinkin silloin, jos näkemykset eroavat esimerkiksi hylättäväksi esitettävästä arvioinnista.

Check-lista työpaikkaohjaajalle

- ☐ Minut on perehdytetty tutkinnon perusteisiin, arviointiin ja työpaikkaohjaajana toimimiseen.
- ☐ Olen osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen tai perehdytykseen.
- ☐ Olen perehtynyt tutkinnon vaatimuksiin eperusteissa.
- ☐ Tiedän opiskelijan tavoitteet työpaikalla oppimiselle (HOKS).
- ☐ Tiedän, mitä koulutus- tai oppisopimuksessa on sovittu.
- ☐ Olen tutustunut opiskelijaan ja tiedän hänen tieto- ja taitotason.
- ☐ Kannustan opiskelijaa kertomaan omista tuen tarpeistaan.
- ☐ Tiedän, mitkä ovat keskeiset opiskelijan työtehtävät ja aikataulut.
- ☐ Olen kertonut työpaikalla, että opiskelija on tulossa koulutus- tai oppisopimusjaksolle.
- ☐ Olen perehdyttänyt opiskelijan työpaikan käytäntöihin ja sääntöihin sekä työyhteisöön. (mm. kuvaaminen, poissaolot, kännykän käyttö)
- ☐ Olen varmistanut työturvallisuuteen liittyvät asiat työpaikalla ja opastanut opiskelijalle turvalliset työtehtävät sekä keinot työn haittojen ja vaarojen estämiseksi ja välttämiseksi.
- ☐ Olen perehdyttänyt opiskelijan työpaikan koneisiin ja laitteisiin, joita hän käyttää.
- ☐ Olen ohjannut opiskelijaa työtehtävien suorittamisessa.
- ☐ Olen varmistanut, että työpaikalla on tehty AVI-ilmoitus tarvittaessa.
- ☐ Tiedän, miten yhteydenpito tapahtuu työpaikalla oppimisen aikana.
- ☐ Jos olen poissa töistä, olen sopinut varaohjaajan, joka tuntee opiskelijan tilanteen.
- ☐ Olen sopinut opiskelijan kanssa henkilökohtaisten ohjauskeskustelujen ajankohdista.
- ☐ Olen antanut palautetta säännöllisesti osaamisen kehittymisestä. Olen pyytänyt myös itse palautetta ohjaamisesta.
- ☐ Olen saanut opettajalta ohjeet näyttöjen arviointiin. (jos näytöistä on sovittu)
- ☐ Olen antanut työpaikkaohjaajana ARVO-palautetta.

eperusteet

Kaikki tutkinnon perusteet - ammatillinen koulutus

<https://eperusteet.opintopolku.fi>

Tutustu ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin

Työpaikkaohjaajan koulutukset

<https://ohjaan.fi/>

<https://ohjaan.fi/verkkokoulutukset/>

<https://www.brahe.fi/tyoelamalle/tyopaikkaohjaajakoulutus>

Oppisopimusinfoa

<https://oppisopimus.fi/>

OhjausHELP

<https://ohjaan.fi/ohjaushelp/>

Valtakunnallinen päivystävä palvelu opiskelijoiden työpaikkaohjaajille. Verkkota-
paamisessa voi kysyä mitä tahansa ohjaamiseen liittyvää asiaa.

Työpaikkaohjauksen asiantuntijat vastaavat ja antavat käytännön vinkkejä oh-
jaustilanteisiin.

Lainsäädäntö

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Ohjaava lainsäädäntö: Laki ammatillisesta koulutuksesta (L531/2017), VA
amatillisesta koulutuksesta (673/2017), OKM asetus oppisopimuskoulutuk-
sessa olevan opiskelijan opintososiaalisista etuuksista (A 679/2017), Työsopi-
muslaki (TSL 55/2001), Työehtosopimukset sekä laki nuorista työntekijöistä (L
998/1993)

www.brahe.fi



@koulutuskeskusbrahe

KOULUTUSKESKUS
BRAHE