



Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla



SUPER

Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla

Opas työpaikoille ammatillisten perustutkinto-opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin tueksi sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla

SuPer ry / Ammatillinen edunvalvonta
Päivittänyt asiantuntija Sari Ojajärvi

Helsinki 2023

Copyright © SuPer ry

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

JOHDANTO	4
AMMATILLISET PERUSTUTKINNOT	5
Tutkintojen perusteet	5
Arviointikriteeristö	6
Henkilökohtaistaminen opinnoissa	8
SUPERILAISET PERUSTUTKINNNOT	10
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	10
Välinehuoltoalan perustutkinto	11
Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto	12
Lääkealan perustutkinto	12
KOULUTUSTA TYÖPAIKALLA	13
Koulutussopimus	13
Oppisopimus	14
Opiskelija työpaikalla	15
TYÖPAIKKAOHJAAJA	18
Työpaikkaohjaajan rooli ja tehtävät	18
Työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaus	21
AMMATTIT Aidon ARVIOINTI TYÖPAIKALLA	24
Osaamisen osoittaminen = näyttö	24
Yksilöllinen näyttö työpaikalla	25
ERITYISMÄÄRÄYKSIÄ	28
Terveydentilaa ja toimintakykyä koskevat määräykset	28
Ammattihenkilönä toimiminen	29
Miten toimitaan, jos opiskelijan työskentelyssä ilmenee vakavia ongelmia?	30
Oppisopimuksen purkamisen ja koulutuksen keskeytys	31
Koulutussopimuksen purkamisen ja koulutuksen keskeytys	31
OPISKELIJAN TYÖSUOJELU	32
Kielletyt ja vaaralliset työt	34
YHTEISTYÖ ON AVAIN ONNISTUMISEEN	35
Lähteet	37
Muistutpanoja	38

Johdanto

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer on sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan toisen asteen ammatillisen ja vastaavan tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden sekä näiden alojen opiskelijoiden edunvalvoja. Tässä oppaassa kuvataan superilaisten keskeisimmät ammatilliset perustutkinnot. Oppaan tavoitteena on tukea työpai-koilla tehtävää ohjausta ja arviointia, joissa työpaikkaohjaajalla on keskeinen rooli.

Ammatillisia perustutkintoja säätelevät vuoden 2018 alusta voimaan astunut laki ammatillisesta koulutuksesta sekä joukko siihen liittyviä asetuksia¹. Säädösten lisäksi tutkinnon suorittamista ja työelämässä oppimista sekä arviointia ohjaavat tutkinnon perusteet.

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneella on perusvalmiudet työskennellä sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan tehtävissä. Osaamisalaopinnoissaan henkilö hankkii tarvittavan erikoistuneemman osaamisen ja ammattitaidon.

Kaikki ammatilliset perustutkinnot uudistetaan asteittain vuoteen 2025 mennessä. Esimerkiksi välinehuoltoalan perustutkinnon uudet perusteet astuivat voimaan 1.8.2022. Uudet sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatus- ja ohjausalan perustutkintojen perusteet ovat voimassa 1.8.2024 alkaen.

¹ www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531

Ammatilliset perustutkinnot

Ammatillinen koulutus on työelämämme toimivuuden ehdoton perusta. Ammattihenkilöitä tarvitaan yhteiskunnan toimivuuden turvaamiseksi. Lasten, vanhusten ja vammaisten hoito ei onnistu ilman ammatillisen perustutkinnon suorittaneita. Ammatillinen koulutus antaa hyvän pohjan myös uralla jatkamiseen. Ammatilliset perustutkinnot tuottavat yleisen jatko-opintokelpoisuuden ammattikorkeakouluun ja yliopistoon.

Opiskelemaan hakeudutaan joko valtakunnallisen yhteishaun tai jatkuvan haun kautta. Tietoa hakeutumisesta löytyy oppilaitosten nettisivuilta ja opintopolku.fi-sivustolta.

TUTKINTOJEN PERUSTEET

Tutkintokoulutuksella tarkoitetaan ammattitaidon hankkimiseksi tarvittavaa koulutusta. Koulutuksella hankitaan pääasiassa puuttuvaa osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä. Tutkinnoissa vaadittava ammattitaito kuvataan tutkinnon perusteissa², jotka löytyvät Opetushallituksen sivuilta ePerusteina³. Tutkintojen perusteet ovat luonteeltaan velvoittavia määräyksiä.

Saavutettu osaaminen osoitetaan työpaikalla näytöissä ja arvioidaan tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Osaamista voidaan myös tunnustaa aikaisempien opintojen tai työkokemuksen perusteella.

² eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/ammattillinen

³ ePerusteet ovat ajantasaisia tutkinnon perustemääräyksiä verkossa. Niitä ei ole mahdollista saada paperisina. ePerusteet ovat käytettävissä myös työpaikoilla tutkintojen ammattitaitovaatimuksiin perehtymistä varten.

Opintojen etenemistä ei mitata vuosissa vaan hankittuna osaamisena. Ammatillisen osaamisen mittana käytetään osaamispisteitä, osp. Ammatillisten perustutkintojen laajuus on 180 osaamispistettä, joka jakautuu ammatillisiin tutkinnon osiin (145 osp) ja yhteisiin tutkinnon osiin (35 osp). Yhteisiä tutkinnon osia ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Kaikkiin perustutkintoihin sisältyy näiden lisäksi yhteisiä valinnaisia tutkinnon osia kuten huippuosaajana toimiminen, yritystoiminnan suunnittelu, yrityksessä toimiminen sekä ilmastovastuullinen toiminta ja kansainvälisessä työympäristössä toimiminen.

Kaikki ammatilliset perustutkinnot uudistetaan siten, että niissä otetaan käyttöön **yhtenäiset arviointikriteerit**. Ammatillisen koulutuksen perustutkintojen yhteisissä tutkinnon osissa ja niiden osa-alueissa otettiin käyttöön yhtenäinen osaamisen arvioinnin arviointikriteeristö 1.8.2022. Arviointikriteeristön muuttuessa osaamistavoitteet on kuvattu uudella tavalla. Ennen 1.8.2022 tutkinnon suorittamisen aloitaneella opiskelijalla on oikeus suorittaa tutkinto nykyisten perusteiden mukaisesti 31.7.2026 saakka.

Vuoteen 2025 mennessä yhteinen arviointikriteeristö⁴ otetaan vaiheittain käyttöön myös ammatillisille tutkinnon osille. Tämän takia ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten kuvaustapaa uudistetaan. Kaikille perustutkinnoille **yhteisissä ammatillisissa valinnaisissa tutkinnon osissa** arviointikriteeristö otettiin käyttöön samanaikaisesti kaikissa perustutkinnoissa 1.8.2022.

⁴ www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillisten-tutkinnon-osien-arviointikriteeristo

ARVIOINTIKRITEERISTÖ

Tyydyttävä 1	<ul style="list-style-type: none">• toteuttaa työn ohjeiden mukaisesti• toimii yhteistyökykyisesti• tarvitsee joissakin tilanteissa lisäohjeita• hyödyntää työssä tarvittavaa perustietoa• muuttaa toimintaansa saamansa palautteen mukaisesti
Tyydyttävä 2	<ul style="list-style-type: none">• toteuttaa työn oma-aloitteisesti ja ohjeiden mukaisesti• toimii yhteistyökykyisesti ja vuorovaikutteisesti• tarvitsee vain harvoissa tilanteissa lisäohjeita• hyödyntää työssä tarvittavaa tietoa tarkoituksenmukaisesti• muuttaa toimintaansa saamansa palautteen ja omien havaintojen mukaisesti
Hyvä 3	<ul style="list-style-type: none">• toteuttaa työkokonaisuuden itsenäisesti• toimii yhteistyökykyisesti ja aloitteellisesti vuorovaikutustilanteissa• selviytyy tavanomaisista ongelmanratkaisutilanteista• hyödyntää työssä tarvittavaa tietoa monipuolisesti• arvioi suoriutumistaan realistisesti
Hyvä 4	<ul style="list-style-type: none">• suunnittelee ja toteuttaa työkokonaisuuden itsenäisesti• toimii yhteistyökykyisesti ja rakentavasti vuorovaikutustilanteissa• selviytyy ongelmanratkaisutilanteista hyödyntäen monipuolisia ratkaisutapoja• soveltaa työssä tarvittavaa tietoa monipuolisesti ja perustellusti• arvioi suoriutumistaan realistisesti sekä tunnistaa vahvuuksiaan ja kehittämisen kohteitaan
Kiitettävä 5	<ul style="list-style-type: none">• suunnittelee ja toteuttaa työkokonaisuuden itsenäisesti ottaen huomioon muut toimijat• toimii yhteistyökykyisesti ja rakentavasti haastavissakin vuorovaikutustilanteissa• soveltaa työssä tarvittavaa tietoa ongelmanratkaisutilanteissa monipuolisesti ja kriittisesti• esittää työhön ja toimintaympäristöön liittyviä perusteltuja kehittämis ehdotuksia• arvioi suoriutumistaan realistisesti ja esittää perusteltuja ratkaisuja osaamisensa kehittämiseen• ymmärtää oman työnsä merkityksen osana laajempaa kokonaisuutta

Perinteisistä kokeista on ammatillisessa koulutuksessa pääosin luovuttu. On kuitenkin asioita, jotka yhä vaativat kokeita. Esimerkiksi lähihoitajakoulutuksessa lääkelaskujen hallinta mitataan kokeilla ennen kuin opiskelija voi siirtyä työpaikalle, jossa hänen opintoihinsa kuuluu lääkehoitoa. Oppimista arvioidaan numeroiden lisäksi myös laadullisin menetelmin. Opiskelijan itsearviointi on tärkeää. Koulutuksen tavoitteena on myös tuottaa jatko-opintoihin tarvittavia valmiuksia sekä ammatillisen kehittymisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja.

Opiskelijan vastuu omasta oppimisestaan korostuu. Taitavaksi ammattilaiseksi tullaan ahkeran opiskelun ja harjoittelun avulla. Kiinnostus alaa kohtaan lisää motivaatiota. Siksi jo hakeutumisvaiheessa on tärkeää selvittää yhdessä opettajien kanssa, mikä ala soveltuu hakijalle parhaiten. Motivoitunutta ja kiinnostunutta opiskelijaa on ilo ohjata, mutta motivoitumattoman ohjaus on työpaikkaohjaajalle raskasta.

HENKILÖKOHTAISTAMINEN OPINNOISSA

Ammatillisessa koulutuksessa korostetaan nykyisin henkilökohtaisia opintopolkuja ja opiskelijoiden osaaminen voi kehittyä eri ajassa. Henkilökohtaistamisen periaate koskee kaikkia opiskelijoita. Opintojen henkilökohtaistamisella tavoitellaan entistä opiskelijalähtöisempää koulutusta: jokaisella opiskelijalla on ainutkertainen elämänhistoria, erilaiset oppimisen tarpeet ja oppimisvalmiudet. Siksi opiskelupolku suunnitellaan ja toteutetaan yksilöllisesti.

Henkilökohtaistamisen myötä aikaisemmin osoitettu osaaminen tulee osaksi tutkintoa. Tällainen osaaminen on saavutettu esimerkiksi aikaisemmin suoritetulla tutkinnolla, josta on todistus. Jokainen opiskelija eteneekin opinnoissa omalla tavallaan, vaikka tavoitteena on sama tutkinto. Opiskelijalla on lakiin kirjattu oikeus saada opintoihinsa riittävästi opetusta, ohjausta ja tukea.

Ammatillisissa opiskelijoissa on myös erityisopiskelijoita, joiden tavoitteet on mukautettu esimerkiksi vamman tai terveydentilan vuoksi. Koulutuksen järjestäjä päättää opiskelijalle annettavasta erityisestä tuesta ja osaamisen arvioinnin mukauttamisesta. Päätös on salassa pidettävä asiakirja. Työpaikkaohjaajalle kerrotaan, millaista tukea opiskelija tarvitsee. Jos lähihoitajaopiskelijan **ammattitaitovaatimuksia on mukautettu merkittävästi, ei opiskelija voi saada tutkintotodistusta**, joka oikeuttaisi terveydenhuollon ammatin harjoittamiseen. Esimerkiksi **lääkehoitoa ei voida mukauttaa lainkaan**.

HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA HOKS

Opintojen alussa opiskelijalle tehdään **henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS**. HOKS:n teosta vastaa oppilaitos, ja se on keskeinen opintoja ohjaava asiakirja. HOKSiin kirjataan myös työelämässä oppimisen aikataulut, tavoitteet ja näyttöä koskevat tiedot yhdessä työelämän edustajien kanssa. Työpaikalla opiskelijoita ohjaavien henkilöiden tulee ymmärtää, että jokaisen opiskelijan HOKS on työpaikalla tapahtuvan osaamisen hankkimisen keskeinen tietolähde.

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvasta osaamisen hankkimisesta, HOKSiin kirjataan työtehtävät, vastuullinen työpaikkakouluttaja sekä opiskelusta vastaava opettaja ja tärkeät aikataulut. HOKS ohjaa työelämässä oppimista ja on tärkeä ohjauksen työväline. Jos ohjaaja ei ole nähnyt opiskelijan HOKSia, on hänen tiedusteltava sitä käyttöönsä.

Oppilaitos vastaa työpaikkaohjaajan soveltuvuudesta ja perehdytyksestä. SuPerin linjauksen mukaan ohjaajan tulee olla aina koulutettu, vastaavan ammatin edustaja.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) tukee henkilökohtaisten opintopolkujen ja työelämässä oppimisen kehittämistä ja digitalisointia. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen selkeyttämiseksi on tehty koulutus- ja oppisopimukselle omat valtakunnalliset sopimusmallit ja niitä kehitetään edelleen. Myös näyttöihin on koko maalle yhtenäinen toimintamalli. Näin yhdenmukaistetaan eri koulutuksen järjestäjien kirjavia käytäntöjä.

Superilaiset perustutkinnot

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO

Lähihoitajan ammattiin johtava tutkinto on nimeltään **sosiaali- ja terveysalan perustutkinto** ja tutkintonimike on **lähihoitaja**⁵. Perustason ensihoidon osaamisalassa on oma tutkintonimike, **perustason ensihoitaja**⁶. Rekisteröinti Valviran ylläpitämiin ammattihenkilörekistereihin Terhikkiin ja Suosikkiin tapahtuu tällä hetkellä kaikille lähihoitaja-nimikkeellä.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon uudet tutkinnon perusteet ovat voimassa 1.8.2024 lähtien.

Vaikka sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet uudistuvat, sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan tehtävissä korostuvat edelleen sekä hyvät ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot että hoito- ja hoivataidot. Tarvitaan sitoutumista alan ammattieettisiin periaatteisiin. Asiakkaiden kohtaaminen ja heidän kanssa keskusteleminen on tärkeä osa työtä. Opiskelijalla tulee olla riittävän hyvä kielitaito ammatin oppimiseen ja turvalliseen työskentelyyn. Suullisen ja kirjallisen ilmaisun on oltava selkeää, jotta asiakas- ja potilasturvallisuus varmistetaan tiedon siirroissa. Myös lainsäädäntö edellyttää työntekijöiltä kykyä kirjata luotettavasti käytössä oleviin tietojärjestelmiin. Lähihoitaja työskentelee itsenäisesti erilaisten ja eri-ikäisten asiakkaiden kanssa. Lähihoitaja työskentelee myös jäsenenä moniammatillisissa tiimeissä. Oman ammattiosaamisen tulee olla vahvaa.

5 eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/7854765/tiedot

6 eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/7854765/tiedot



Lähihoitaja noudattaa työssään eettisiä periaatteita ja kunnioittaa asiakkaiden itsemäärämisoikeutta. Hän työskentelee aina asiakaslähtöisesti ja ajaa asiakkaan etua. SuPer on laatinut lähihoitajille eettiset ohjeet, joiden tarkoituksena on tukea lähihoitajia eettisissä ongelmatilanteissa⁷.

VÄLINEHUOLTOALAN PERUSTUTKINTO

Välinehuoltoalan perustutkinnon tutkintonimike on **välinehuoltaja**⁸. Välinehuoltoalan perustutkinto oli terveys- ja hyvinvointialojen perustutkinnoista ensimmäinen, joka uudistettiin uusien kaikille perustutkinnoille yhteisten arviointikriteerien mukaan. Uudet tutkinnon perusteet astuivat voimaan 1.8.2022. Aiemman perustemääräyksen mukaan aloitettu tutkinnon suorittaminen voidaan saattaa loppuun 31.7.2026 mennessä.

Välinehuoltoalan perustutkinnon suorittanut välinehuoltaja voi toimia erilaisissa infektioiden torjuntaan, puhdistamiseen, desinfiointiin, pakkaamiseen ja sterilointiin liittyviä toimintoja ja palveluja tuottavissa työpaikoissa. Valinnaisuudella osaamista voi syventää alakohtaisessa välinehuollossa tai digitaalisen toiminnanohjausjärjestelmän käytössä ja laadun valvonnassa. Valinnaisuuden kautta osaamista voi myös laajentaa terveydenhuollon logistiisiin palveluihin tai kattamaan perinteisen välinehuollon toimintaympäristön lisäksi erilaisissa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä, tutkimuslaitoksissa, kliinisissä palveluyksiköissä, teollisuudessa, suun terveydenhuollon tai eläintenhuollon toimintaympäristöissä toteutettavaa välinehuoltotyötä.

⁷ www.superliitto.fi/tyoelamassa/lahihoitajan-tyo/etiikka-hoitotyossa/

⁸ eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/7584202/tiedot

KASVATUS- JA OHJAUSALAN PERUSTUTKINTO

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto⁹ muodostuu kolmesta osaamisalasta: *Nuoriso- ja yhteisöohjauksen osaamisala* (tutkintonimike nuoriso- ja yhteisöohjaaja), *kommunikaation ja viittomakielisen ohjauksen osaamisala* (tutkintonimike kommunikaation ja viittomakielen ohjaaja) sekä *varhaiskasvatuksen ja perheteroiminnan osaamisala* (tutkintonimike lastenohjaaja).

Lastenohjaaja toimii kasvatus- ja ohjaustehtävissä huolehtimalla lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Lastenohjaajan työ on kasvatusta, hoitoa ja huolenpitoa. Hän työskentelee ennen kaikkea varhaiskasvatuksen tehtävissä, mutta myös erilaisten perheiden ja kouluikäisten lasten kanssa. Lastenohjaajan ydinosaamista ovat pedagoginen ja arvo-osaaminen sekä perheiden kanssa tehtävä työ. Kasvatustyö on verkostotyötä yhteistyössä kunnan, seurakunnan ja järjestöjen kanssa, ja sen tavoitteena on edistää lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon uudet tutkinnon perusteet ovat voimassa 1.8.2024 lähtien.

LÄÄKEALAN PERUSTUTKINTO

Lääkealan perustutkinnon suorittaneen ammattinimike on **lääketeknikko**¹⁰. Työ edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja, huolellisuutta ja tarkkuutta Lääkealan perustutkinnosta valmistuneella on myös laaja-alaiset työllisyysnäkökymät.

Työ on vaihtelevaa ja sitä tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä. Lääkealan perustutkinnon suorittaneet voivat työskennellä esimerkiksi lääkehuollon logistisissa sekä toimisto ja tietotekniikan tehtävissä, reseptinkäsittelyssä ja avustajina lääkkeiden käsittely- ja valmistusprosessissa. Tämän perustutkinnon suorittaneella on valmiudet työskennellä assistenttina kliinisessä tutkimuksessa, lääkkeen valmistuksessa, lääke-markkinoinnissa ja tiedottamisessa sekä erilaisissa lääkehuollon varastointitehtävissä.

Lääkealan perustutkinnon uudet tutkinnon perusteet ovat voimassa 1.8.2024 lähtien.

⁹ [eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/4038054/tiedot](https://www.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/4038054/tiedot)

¹⁰ [eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/3716623/tiedot](https://www.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/3716623/tiedot)

Koulutusta työpaikalla

Työelämässä oppimisen onnistuminen edellyttää työpaikalta ja koulutuksen järjestäjältä saumatonta yhteistyötä. Työelämässä oppimisen määrästä ja kestosta sovitaan hyvässä ajoin etukäteen. Työelämässä oppimisesta sovitaan joko koulutusoppimuksella tai oppisopimuksella. Koulutuksen järjestäjä vastaa koulutusoppimukseen ja oppisopimus-koulutukseen perustuvan koulutuksen johdosta ja sopimusten valvonnasta. Vastuu opiskelijasta työpaikalla on viime kädessä opettajalla.

KOULUTUSSOPIMUS

Nuorten työpaikalla tapahtuvan opiskelun ensisijainen muoto on koulutusoppimus. Koulutusoppimus on koulutuksen järjestäjän ja koulutusoppimustyöpaikan edustajan välinen määräaikainen kirjallinen sopimus (ei työsopimus), jonka allekirjoittavat työpaikan edustaja ja opettaja.

Opettaja vastaa koulutusoppimuksen toteutumisesta työpaikalla. Työpaikkaohjaaja vastaa käytännön ohjauksesta ja oman työnsä opettamisesta opiskelijalle. Koulutusoppimus annetaan **opiskelijalle tiedoksi**, koska hän ei ole sopijaosapuoli. Työpaikkaohjaaja myös arvioi opiskelijan näytön.

Koulutusoppimuksen tekeminen edellyttää, että työpaikalla on edellytykset koulutuksen toteuttamiseen ja näyttöjen järjestämiseen. Koulutusoppimus laaditaan yhteen tai useampaan tutkinnon osaan tai vielä pienempään osakokonaisuuteen kerrallaan. Opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) kirjataan myös työelämässä oppimiseen ja näyttöön liittyvät asiat. Nämä liitetään koulutusoppimukseen. HOKSiin kirjataan käytännön työtehtävät, joita opiskelija tekee



saavuttaakseen tutkinnon perusteissa kuvatun tavoitteeksi asetetun ammattitaidon. Työpaikkaohjaaja varmistaa, että opiskelija tekee koulutusopimuksen mukaisia työtehtäviä.

Koulutusopimuksella opiskelevan työaika on pääsääntöisesti työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika. Nuoren opiskelijan työaika ei saa ylittää heille säädettyä työaikaa. **Opiskelija ei kuitenkaan ole työsuhteessa** eikä hänelle voi maksaa palkkaa. Koulutusopimukseen perustuvasta koulutuksesta ei makseta korvausta työnantajalle.

Opiskelija voi siirtyä sujuvasti koulutusopimuksesta oppisopimuskoulutukseen, jos arvioidaan, että oppisopimuksen edellytykset täyttyvät.

OPPIOPIMUS

Oppisopimuskoulutuksessa pääosa osaamisesta hankitaan työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden. Oppisopimus voidaan tehdä koko tutkinnon ajaksi, tutkinnon osaan tai sitä pienempään osaan. Oppisopimus voidaan toteuttaa yhden tai useamman työnantajan kanssa. Tarvittaessa oppilaitos järjestää koulutusta esimerkiksi oppilaitoksella, jotta tutkinnossa vaadittava ammattitaito saavutetaan.

Oppisopimus pohjautuu määräaikaiseen työsopimukseen, jonka työnantaja ja opiskelija tekevät keskenään henkilökohtaisesti suunnitellulle oppisopimusajalle.



Ennen oppisopimuksen tekemistä laaditaan opiskelijalle HOKS, joka liitetään oppisopimukseen. HOKS ohjaa oppisopimusopiskelijan työelämässä oppimista. **Oppisopimuksen allekirjoittavat 15 vuotta täyttänyt opiskelija ja työnantaja sekä oppisopimuksesta vastaava koulutuksen järjestäjä.** Oppisopimukseen kirjataan sopimuksen voimassaoloaika, työaika ja koeajan pituus sekä palkkauksen perusteet.

Oppisopimuksen tekeminen edellyttää, että työpaikalla on tosiasialliset edellytykset koulutuksen toteuttamiseen ja näyttöjen järjestämiseen. Työpaikalla tulee olla opiskelijalle nimettävä työpaikkaohjaaja, jonka tulee ensisijaisesti olla vastaavan tutkinnon suorittanut ammattilainen. Hän vastaa käytännössä opintojen toteutumisesta työpaikalla ja seuraa opiskelijan etenemistä opinnoissa HOKSin mukaisesti.

Oppisopimusopiskelija on **työsuhteessa koulutustyöpaikkaan** ja saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Viikoittainen työaika on vähintään 25 tuntia. Koska kyseessä on työsuhde, oppisopimusopiskelijaan sovelletaan aina työlaainsäädäntöä. Sekä työelämässä oppiminen että muulla tavoin hankittava osaaminen kuuluvat yhteen. Jos oppisopimusopiskelija tekee täyttä työaika, sisältyvät ns. lähiopetuspäivät työaikaan.



OPISKELIJA TYÖPAIKALLA

Työelämässä oppiminen edellyttää opiskelijalta sitoutumista työpaikan sääntöihin, paljon itsenäisyyttä, kypsyä ja hyviä oppimisen taitoja. On tärkeää muistaa, että opiskelijat ovat erilaisia ja hyvin eri elämänvaiheissa. Varsinkin nuoret ja maahanmuuttajat tarvitsevat paljon tukea. On otettava huomioon nuorten ja aikuisten erot oppijoina niin koulussa kuin työpaikalla ja suunnattava ohjausta sen mukaan.

Oppilaitos vastaa siitä, että opiskelijoilla on työssä tarvittavat valmiudet ja riittävä osaaminen. Opiskelijoille selvitetään työelämän pelisäännöt ja varmistetaan turvallisen työskentelyn edellytykset. Myös työnantaja voi haastatella opiskelijan ja varmistaa että työelämässä oppimisen edellytykset ovat olemassa. Opettajan rooli ja vastuu työelämässä oppimisen ohjauksesta on merkittävä. Siksi opettajan ohjaustyöhön työpaikoille tarvitaan riittävästi aikaa.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä **kielitaitovaatimukset** muuttuivat. Koulutukseen hakeutumisieheessä koulutuksen järjestäjän tehtävä on arvioida hakijan kielitaidon riittävyys opinnoista selviytymiseen. Uudistuksen tavoitteena on ollut tukea kehittyvällä kielitaidolla olevien maahanmuuttajien pääsyä koulutukseen.

Opiskelijoiden kielitaidon hallintaan ja hankintaan liittyvät kysymykset puhututavat työpaikoilla. On tärkeää, että koulutuksen järjestäjällä ja työpaikan edustajalla on yhteinen näkemys kielitaidon tasovaatimuksesta työpaikalle tultaessa. SuPer korostaa, että opiskelijan kielitaidon tulee olla sellainen, että potilas- ja asiakasturvallisuus sekä työturvallisuus on varmistettu.

SuPer on ilmaissut huolensa puutteellisen kielitaidon aiheuttamista ongelmista niin asiakkaille, työpaikalle kuin opiskelijalle itselleen.

On totta, että työelämä on hyvä oppimisympäristö kielitaidon kehittämiseksi. Siksi työpaikalla tulee puhua opiskelijalle suomea tai ruotsia, vaikka kaikki hallitsisivat englannin kielen. Tämän lisäksi kielten opettajien työpanosta on suunnattava myös kentälle. Tästä esimerkkinä ovat niin sanotut jalkautuvat kielen opettajat.

Mikäli työpaikalla todetaan, että opiskelijan puutteellinen kielitaito on uhka potilas- ja asiakasturvallisuudelle, tulee ottaa välittömästi yhteys oppilaitokseen ja vastaavaan opettajaan. Oppilaitos voi tarvittaessa keskeyttää opinnot, kunnes opiskelijan kielitaito on riittävä ammatin oppimiseen. Työpaikoilla on oikeus ja velvollisuus vaatia opiskelun edellyttämää ja työssä tarvittavaa kielitaitoa.

Työssä hankittu osaaminen turvaa tuleville ammattilaisille työelämäläheisen ja vahvan ammattitaidon.

OPISKELIJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

Opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja työelämässä oppimisen aikana ohjausta. Ohjauksen käytännöistä ja periaatteista on sovittu ja ne on kirjattu jo ennen työelämässä oppimisen alkamista. Opiskelijalla on oikeus tehdä tutkinnon ja henkilökoh- taisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisia työtehtäviä monipuolisesti.

Opiskelijalla on oikeus tulla kohdelluksi kunnioitavasti ja oikeudenmukaisesti. Vastaa- vasti hänen tulee kohdella työpaikalla kaikkia työntekijöitä ja asiakkaita asiallisesti ja kunnioitavasti. Laissa sanotaan: ”Opiskelijan on suoritettava tehtävänsä tunnolli- sesti ja käyttäydyttävä asiallisesti”. Opiskelijan on oltava huolellinen ja varovainen. Opiskelijan velvollisuudesta korvata aiheuttamansa vahinko säädetään erikseen vahingonkorvauslaissa.¹¹

¹¹ www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1974/19740412

Työtehtävään tai toimenpiteeseen ei tule ryhtyä, mikäli on epävarma osaamisestaan. Asiakas- ja potilasturvallisuus on aina etusijalla. Tyhmiä kysymyksiä ei ole.

Opiskelija noudattaa salassapitosäännöksiä. Opiskelijan tulee olla erityisen tarkkana asiakkaiden asioiden käsittelyssä. Julkisissa tiloissa tai somessa ei ole lupa käsitellä työpaikan ja asiakkaiden asioita.

Myös työnantajan omaisuutta on suojattava. Esimerkiksi lääkevarkaudet ilmoitetaan aina Valviraan ja ne johtavat SORA¹²-prosessin käynnistymiseen ja mahdollisesti opintojen keskeytymiseen. Jos opiskelija kokee ongelmia työpaikalla, on hänen hyvä kertoa niistä ohjaajalle ja opettajalle.

Opiskelijalla on velvollisuus noudattaa työpaikan sääntöjä ja alan ammattietiikkaa sekä ottaa vastuu oppimisestaan. Hän esimerkiksi ilmoittaa sairauspoissaolostaan työpaikan ohjeistuksen mukaan. Työpaikalla tulee jo perehdytysvaiheessa kertoa opiskelijalle, miten ja kenelle poissaoloista ilmoitetaan. Opiskelijan tietoon annetaan ohjaajan ja esimiehen yhteystiedot.

Varsinkin vieraskielisten opiskelijoiden kanssa työpaikan pelisäännöt on käytävä läpi niin, että opiskelija varmasti ymmärtää, mitä häneltä odotetaan. Opiskelijan, samoin kuin työntekijöiden, on työturvallisuuslain mukaan noudatettava työnantajan toimivaltaan sisältyviä määräyksiä ja ohjeita¹³.

Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta sekä ilmoitettava havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista. Hänen tulee käyttää työpaikalla olevia työtä helpottavia laitteita ja apuvälineitä.

12 SORA = ratkaisuja soveltumattomuuteen

13 www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

Työpaikkaohjaaja

TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI JA TEHTÄVÄT

Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tukihenkilö, joka arvostaa ammattiaan, toimii eettisesti ja ennen kaikkea suhtautuu opiskelijoihin myönteisesti. Nimetty työpaikkaohjaaja ottaa vastuun ohjauksesta, mutta myös muut työntekijät osallistuvat opiskelijan ohjaukseen sovitulla tavalla.

Työpaikkaohjaajan tehtävä on neuvoa ja ohjata sekä opettaa osaltaan omaa työtään tulevalle ammattilaiselle. Työpaikkaohjaaja havainnoi opiskelijan viestejä, sanattomiakin. Hyvä työpaikkaohjaaja osaa tukea arempiakin opiskelijoita. Hän kannustaa, kuuntelee ja ymmärtää erilaisia oppijoita. Hän antaa palautetta oppimisesta. Empatiasta ja kärsivällisyydestä on hyötyä ohjaustyössä. Hyvä ohjaaja on opiskelijan elämänmittainen tuki. Hänet muistetaan. Myös ikävät kokemukset jäävät opiskelijan mieleen.

Kuka sitten voi toimia työpaikkaohjaajana? Työpaikkaohjaajalla tulee olla riittävä suoritettavaan tutkintoon liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä perehtyneisyys arviointiin ja tutkinnon perusteisiin. Koulutuksen järjestäjä vastaa työpaikkaohjaajan soveltuvuudesta. SuPer esittää, että opiskelijan ohjaajana tulisi olla koulutettu ja **vastaavan tutkinnon** suorittanut, työkokemusta hankkinut ammattilainen. Työpaikkaohjaaja toimii myös näytön arvioijana. Esteellisyys on aina arvioitava.

Työpaikkaohjaaja osallistuu heille järjestettyihin koulutuksiin ja perehdytykseen säännöllisesti pitääkseen yllä ohjaustyön vaatimaa ammattitaitoa. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on perehdyttää työelämän edustajat. Koulutuksia voi olla oppilaitoksessa tai koulutus järjestetään työpaikalla. Koulutukset vaativat nykyään itsenäistä



opiskelua, joten se on huomioitava työajan suunnittelussa. Kouluttautumiseen on annettava työaika. Mikäli työntekijä käyttää pakottavasta syystä omaa aikaansa opiskelija-asioissa, tulee työajan ylitys korvata työntekijälle hänen kanssaan sovittavalla tavalla. Oppilaitosten puolestaan tulee huolehtia, että tieto tarjolla olevista työpaikkaohjaajan koulutuksista saavuttaa työpaikat.

Opiskelijan ohjaus työpaikalla suunnitellaan aina yhdessä henkilökunnan kanssa. Ohjauksen pelisäännöt on hyvä kirjata ja tiedottaa kaikille. Ohjaaja ensisijaisesti perehdyttää opiskelijan HOKSissa määriteltyihin työtehtäviin. Perehdytystä varten työpaikkaohjaaja irrottautuu perustyöstä, haastattelee opiskelijan ja muodostaa käsityksen ohjaustarpeesta. Näin toimimalla säästytään monelta karikolta.

Työnantaja huolehtii, että kaikki työntekijät ovat selvillä opiskelijoihin liittyvistä vastuistaan. Työyhteisössä tiedotetaan myös asiakkaille opiskelijan tulosta. Koko työyhteisö on työpaikkaohjaajan tukena. Hyvä menetelmä työpaikkaohjaajan tueksi on mentorointi. Asiakkailta kannattaa tiedustella, miten he ovat kokeneet opiskelijan läsnäolon. Näin opiskelijasta saadaan arvokasta palautetta asiakkaan näkökulmasta.

Työpaikalle ilmoitetaan aina, kuka on opiskelijan vastuullinen opettaja. SuPer korostaa, että työelämässä oppimista ohjaavalla opettajalla tulisi pedagogisen osaamisen lisäksi olla alan substanssiosaamista niin, että hän tuntee työn. Opettajan tehtävä on pitää aktiivisesti yhteyttä työpaikkaan ja opiskelijaan. Säännöllinen kuulumisten kysyminen antaa työpaikkaohjaajalle luontevan tilaisuuden kertoa ohjaustyön mahdollisista haasteista.

Ohjauskäynnit työpaikalle ja näyttöjen arviointi on suunniteltava etukäteen HOKSiin. Työelämäyhteistyö antaa opettajalle arvokasta tietoa työpaikoista ja työelämässä oppimisen kehittämistarpeista. Se on myös luonteva tapa pitää yllä omaa työelämäosaamista.

Opiskelijoiden omat asenteet ja taustat vaikuttavat oppimisvalmiuksiin ja motivaatioon. On tärkeää, että ohjaaja tutustuu ohjattavaansa yksilönä. Opiskelijan on tärkeää tuoda esille myös omia toiveitaan ohjauksesta. Ohjaussuhteen alussa, välissä ja lopussa ohjaaja sovitusti irrottautuu työstään opiskelijan kanssa käytäviä keskusteluja varten.

SuPer suosittelee, että työntekijät toimisivat opiskelijoiden työpaikkaohjaajina vuorotellen, jotta kaikilla olisi mahdollisuus kehittyä ohjaustehtävässä. Mentoroinnilla voidaan tukea uusia työpaikkaohjaajia. Kun työpaikkaohjaajia on yksikössä useampia, voidaan opiskelijoiden ohjaustehtävät jakaa tasaisesti työntekijöiden kesken. Näin ohjausvastuu ei kuormita yksittäistä työntekijää liikaa.

Opiskelijat arvostavat ammattilaisia ja työpaikkaohjaajan merkitys on tutkitusti suuri. Ketään ei tulisi pakottaa työpaikkaohjaajaksi, vaan tehtävään etsitään aina henkilö, joka soveltuu siihen. Työnantajan pitää kuitenkin keskustella ohjaamisesta kieltäytyvän työntekijän kanssa avoimesti kieltäytymisen syiden selvittämiseksi. Ratkaisua asiaan tulisi etsiä yhdessä. **Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden työssä opiskelijan ohjaustehtävä on osa työntekijän työnkuvaa.**

Työpaikkaohjaajalla on myös oikeuksia. Työnantaja mahdollistaa työpaikkaohjaajana toimimisen resurssioimalla siihen käytettävää aikaa ohjaajalle sekä tarvittaessa myös mahdollistaa koulutautumisen ohjaustehtävään. Opiskelija työskentelee ohjaajan vastuulla. Ongelmallisissa tapauksissa työpaikkaohjaajan onkin puututtava sellaiseen opiskelijan toimintaan, joka ei vastaa ammattieettisiä periaatteita. Jos opiskelija vaarantaa oman tai toisten turvallisuuden taikka potilas- ja asiakasturvallisuus vaarantuu, on otettava välittömästi yhteys esimieheen ja vastaavaan opettajaan. SORA-säädösten soveltamisen tarpeen arvioi oppilaitos.

Ohjaajalla on oikeus odottaa opiskelijalta vastuullisuutta. Jos työelämän pelisääntöjen noudattamisessa ilmenee ongelmia, on asiassa otettava yhteyttä opettajaan. Työelämätaidot ovat olennaisen tärkeitä ja SuPerin edustajat käyvät mielellään pitämässä oppilaitoksissa työelämä tietoustunteja. Yhteyshenkilö paikkakunnalla on SuPer-Opo.

Työpaikkaohjaajan tehtävän vaatimukset tulisi ottaa huomioon ohjaajana toimivan työntekijän työnkuvassa ja palkkauksessa.

TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN OHJAUS

Opiskelijan ohjausta työpaikalla voidaan ajatella prosessina, jossa ohjauksen eri vaiheet kuvataan ja kirjataan yksityiskohtaisesti.

1. Alussa perehdytään opiskelijaan ja opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin (HOKS) sekä selvitetään hänen lähtötasonsa ja turvallisen työskentelyn edellytykset.
2. Opiskelun aikana seurataan, ohjataan ja neuvotaan sekä annetaan palautetta. Kerätään asiakaspalautetta.
3. Opiskelijalle annetaan palautetta. Opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioidaan kirjallisesti tai suullisesti tutkinnon perusteiden ja opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. Opiskelijoilta pyydetään palautetta ja kehittämisohdotuksia. Tässä vaiheessa arvioidaan opiskelijan edellytykset siirtyä näyttöön.
4. Lopussa on näyttö suunnitelman mukaisesti. Näyttö voi toteutua yhdessä tai useammassa osassa.

Työpaikkaohjaaja opettaa omaa työtään opiskelijalle. Parhaiten tämä onnistuu työparina työskennellen. Myös muunlaisia malleja työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun kehitetään. Kun ohjaaja tietää opiskelijan tavoitteet, on hänen helpompi keskittyä oleelliseen. Aktiivinen ja kyselevä opiskelija oppii parhaiten. Monet ristiriidat voidaan välttää, kun rehellinen puheysteys on syntynyt.

Opiskelijalle annetaan palautetta osaamisestaan mielellään luontevasti myös työn lomassa. Lisäksi erityinen palautteen antaminen suunnitellaan hyvin etukäteen, ja se annetaan mielellään kirjallisesti ja suullisesti. Palautteen tulee kohdistua tavoiteltavaan osaamiseen, ei koskaan opiskelijan persoonaan. Palautteessa keskitytään siihen, miten hyvin opiskelija osaa käytännössä tehdä tavoitteeksi asetettua työtä ja miten hän on tuonut esille teorian tietoa työn taustalla. Myös työelämän pelisäännöt ja ammattieettinen työskentely otetaan puheeksi. Palautetta annetaan opiskelijan kehittämisestä ja vahvuuksista.

Opiskelijalle tulee antaa mahdollisuus esittää kysymyksiä ja täsmentää palautetta. Opiskelijan itsearviointiin tulee myös panostaa, sillä hänen on vaikeampi ottaa oma osaamisensa tai osaamattomuutensa puheeksi ammattilaisten edessä. Tällainen itsearviointi antaa kuitenkin ohjaajalle tärkeää tietoa opiskelijan valmiuksista.

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen vaativat hienotunteisuutta. Palaute tulee antaa kannustavasti unohtamatta vaikeitakaan asioita. On tärkeää tarkistaa, että

opiskelija on ymmärtänyt palautteen oikein esimerkiksi pyytämällä häntä kertomaan, miten hän aikoo panostaa keskustelussa esitettyihin haasteisiin. Olisi tärkeää saada myös opettaja ajoittain mukaan näihin keskusteluihin.

Kun palautetta annetaan vieraskieliselle opiskelijalle, on varmistuttava, että opiskelija ymmärtää palautteen. Opiskelijalta voidaan esimerkiksi kysyä, mitä ohjaaja hänelle sanoi. Mikäli ohjaaja arvioi, että opiskelijan taidot eivät vastaa suoritettavan tutkinnon osan vaatimuksia, otetaan yhteys opettajaan.

Osaamisen vahvistaminen voi vaatia lisää aikaa työpaikalla. Jos työn taustalla olevan teorian taso on heikko, tulee opiskelijan paneutua alan ammattikirjallisuuteen.

Työpaikkaohjaaja ei korvaa ammatillista opettajaa, vaan vastuu opiskelijasta on viime kädessä aina opettajalla.

Oppilaitos huolehtii, että opiskelija on perehdytetty työturvallisuuteen. Ohjaaja varmistaa raskaita nostoja ja siirtoja tehtäessä asiakkaan, opiskelijan ja oman turvallisuutensa. Opiskelijan on myös aina omalta osaltaan varmistuttava työturvallisuudesta. Jos työpaikalla on apuvälineitä, kuten nostolaitteita, on niitä myös käytettävä. Opiskelija perehdytetään laitteiden käyttöön. Kun hän hallitsee niiden käytön, hän voi käyttää niitä tehtäviensä hoidossa. Mikäli opiskelija havaitsee työturvallisuuteen liittyviä epäkohtia, tulee hänen viipymättä ilmoittaa niistä ohjaajalle tai työnantajalle. Opiskelijat ovat vakuutettuja, mutta tahallisesti tehdystä vahingosta säädetään erikseen vahingonkorvauslaissa.¹⁴

Yksi työpaikkaohjaajan tärkeimmistä tehtävistä on arvioida ammattitaidon karttumista. Työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija arvioivat yhdessä, milloin opiskelijalla on edellytykset osallistua näyttöön.

14 www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1974/19740412

ONNISTUNEEN TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN KULMAKIVET

Jotta työpaikalla voidaan opiskella tutkintotavoitteisesti ammattiin, on työpaikalla oltava käytettävissä koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi alan palvelu-toimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa.

Työpaikalla tapahtuvan opiskelun kuusi keskeistä kulmakiveä ovat:

1. motivoitunut, ammattitaitoinen ja vastaavan tutkinnon suorittanut työpaikkaohjaaja
2. opiskeluun motivoitunut ja vastuuta ottava opiskelija
3. oikeat asiakkaat ja monipuoliset työtehtävät
4. tutkinnon perusteet ja opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet
5. aikaa ohjaukseen sekä
6. saumaton yhteistyö opettajan ja työpaikan kesken.

Tukea ohjaukseen työpaikoille on kehitetty ja sitä löytyy verkosta esimerkiksi osoitteesta www.ohjaan.fi. Sivustolta löytyy tukea niin työpaikkaohjaajalle kuin opettajalle. Sieltä löytyy muun muassa onnistuneen ohjauksen periaatteita, ohjeita kielitietoiseen ohjaukseen ja vastauksia arjen ohjaushaasteisiin.

Ammattitaidon arviointi työpaikalla

OSAAMISEN OSOITTAMINEN = NÄYTTÖ

Osaamisen arviointi tulee erottaa työpaikalla tapahtuvasta osaamisen hankkimisesta. Kun opiskelija on hankkinut osaamista niin paljon, että hän on valmis näyttämään, mitä osaa, siirrytään ammattitaidon arviointiin eli näyttöön. Näytössä varmistetaan, että tutkinnon perusteissa kuvatut ammattitaitovaatimukset on saavutettu.

Näyttö toteutetaan työpaikoilla, joilla työtehtävät mahdollistavat tutkinnon perusteissa määrätyn osaamisen osoittamisen. Perustellusta syystä näyttö voidaan järjestää myös muualla, esimerkiksi oppilaitoksen omalla työpaikalla. Osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä. Opiskelijan on hyvä miettiä, mitä arvosanaa hän tavoittelee näytössä. Esimerkiksi kiitettävän arvosanan saavuttaminen edellyttää itsenäistä työskentelyä, jossa otetaan huomioon myös muut toimijat. Hyväksytty näyttö edellyttää tyydyttävän tason saavuttamista. Näyttöjen käytännön järjestelyt sovitaan yhdessä työpaikkojen kanssa.

Ensisijaista on, että ammattitaito osoitetaan ja arvioidaan **työpaikoilla käytännön työtehtävissä** eli **näytössä**. Näyttöä voidaan täydentää yksilöllisesti sovitavalla tavalla. Samalla työpaikalla voi antaa useamman näytön, mutta ne arvioidaan erikseen. Arvioijien on tunnettava hyvin arvioitavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset sekä arvosanan perusteet. Arvioimisen tulos kirjataan siten, että siitä käy ilmi perustelut näytön arvosanasta. Miksi arvosana on se, mikä se on. Mitä tapahtui? Perustelujen tulee pohjautua ammattitaitovaatimuksiin. Jos näyttö hylätään, on varmistettava, että opiskelija ymmärtää, mikä on ollut hylkäyksen perusteena.

Näytön arvioivat ensisijaisesti työpaikkaohjaaja ja opettaja yhdessä. Työpaikkaohjaajalla tulee olla **arvioitavaan tutkintoon liittyvä ammattitaito ja hänet on perehdytetty**. Opettajan tulee olla pedagogisesti pätevä ja täyttää opettajan kelpoisuudet. Laki määrittelee myös poikkeuksia, jolloin arvioinnin voi tehdä muu koulutuksen järjestäjän edustaja tai kaksi opettajaa. Opiskelija arvioi aina myös itse osaamistaan, mutta hän ei osallistu päätöksentekoon omasta arvosanastaan. Opettaja kuuntelee työpaikkaohjaajan näkemykset opiskelijan osaamisesta ja arvosana muodostetaan yhteisymmärryksessä. Tämä on tärkeä periaate varsinkin silloin, jos näkemykset eroavat esimerkiksi hylättäväksi esitettävästä arvioinnista. SuPerin näkemyksen mukaan työpaikalla opiskelijan arvioijien tulee olla kyseisen alan edustajia. Arvioijien esteellisyys kuvataan hallintolain esteellisyysperusteissa.¹⁵

YKSILÖLLINEN NÄYTTÖ TYÖPAIKALLA

Tutkinnon osan näyttö suunnitellaan yksilöllisesti jokaiselle opiskelijalle. Näyttöjä suunniteltaessa varmistetaan, että työpaikalla on näyttöjen onnistumiseksi vaadittavaa työtoimintaa ja että arvioijat on perehdytetty arviointitehtävään. Toteutuksen on oltava tutkinnon perusteiden mukaista ja arvioinnin perustuttava ammattitaitovaatimuksiin. On muistettava, että näytön arvosana on opiskelijan tutkintotodistukseen tuleva arvosana. Näytön arviointi on tehtävä vastuullisesti.

Opiskelija osoittaa ammattitaitonsa käytännön työtehtävissä toimimalla suunnitellusti näyttöympäristössä ammattitehtävissä. Työtä tehdään siinä laajuudessa, että arvioijat ovat selvillä opiskelijan osaamisesta ja voivat tehdä arvioinnin tutkinnon perusteiden mukaisesti. Jos arvioijat eivät saa riittävästi näyttöä osaamisesta, voidaan ammattitaidon osoittamista täydentää yksilöllisesti muilla tavoin.

Ammatillisen koulutuksen lain mukaan opiskelijan osaamista **arvioidaan monipuolisesti** vertaamalla sitä tutkinnon tai koulutuksen perusteissa määrättyyn osaamiseen. Arviointi on kriteeriperustaista ja kriteerit kuvaavat osaamisen tason. Arvioinnin tulee **kattaa kaikki** suoritettavan tutkinnon osan perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset.

Jos osaamisen arviointia on mukautettu, tai ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista on poikettu, osaamista arvioidaan vertaamalla sitä opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin. Mukautta-

¹⁵ www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434

misella ja poikkeamisella on vaikutusta tutkintotodistuksen saamiseen. Mukautetut arvosanat merkitään todistukseen erikseen.

Ammatillisen perustutkinnon tutkinnon osien hyväksytyt osaaminen **arvioidaan viisiportaisella asteikolla 1–5. Tutkinnon perusteissa, jotka ovat voimassa 31.7. 2024 saakka, kriteerit on kuvattu asteikolla 1–3.** Arvosana 2 = opiskelijan osaamisen taso ylittää T1-tason, mutta ei yllä H3-tasolle. H4 = Opiskelijan osaamisen taso ylittää H3-tason, mutta ei yllä K5-tasolle.

Kaikki arvioinnin asteikon tasot ovat käytössä. Kiitettävä K5 on saavutettavissa, jos arvosanalle annetut kriteerit täyttyvät. Yhteiset tutkinnon osat arvioidaan asteikolla hyväksytyt/hylätyt. Opiskelijalla on oikeus uusii hylätyt näyttö ja halutessaan korottaa arvosanaansa näyttössä.

Kun arvioijat toteavat, että opiskelijan osaaminen ei täytä joiltakin osin tyydyttävän tason kriteerejä näyttö keskeytetään siltä osin, mutta voi jatkua muilta osin. Hyväksytyt näyttö täyttää tyydyttävän T1-tason. Näyttö voidaan myös hylätä. Jos arvioijat ovat erimielisiä, on hyvä kysyä muiden työntekijöiden ja esimiehen näkemystä. SuPer korostaa, että työelämän näkemystä tulee kunnioittaa, Arvioinnin tulos kirjataan eli dokumentoidaan ja perustellaan selkeästi. Hyvä kirjaaminen turvaa työpaikkaohjaajan ja opiskelijan oikeuksia. Arviointiaineistosta on tultava selkeästi esille osaaminen ja sen taso. Keskeytykseen tai hylkäykseen johtaneet syyt on kirjattava yksityiskohtaisesti ja kerrottava opiskelijalle niin, että hän ymmärtää. Opiskelijalla on oikeus tutustua arviointiaineistoonsa.

Näytön aikana tapahtuva potilas- tai asiakasturvallisuuden vaarantuminen edellyttää opiskelijan näytön keskeyttämistä esimerkiksi lääkevirheiden tai lapsen turvallisuuden vaarantuessa. Näissä tapauksissa tulee ottaa heti yhteys oppilaitokseen. Opettajan tehtävä on ensisijaisesti arvioida ja suunnitella opiskelijan ja työpaikan kanssa, miten opiskelija täydentää osaamistaan ennen näytön jatkumista tai uusimista.

Jos opiskelija on tyytymätön saamaansa arvosanaan, hänellä on mahdollisuus pyytää arvioijia tarkistamaan arvosana ja tehdä **oikaisuvaatimus** työelämätoimikuntaan. Opettajan tulee valmentaa opiskelija tarkastuspyynnön ja oikaisuvaatimuksen laatimiseen, jotta prosessi etenee jouhevasti.

Ensimmäinen arvosanan **tarkastuspyyntö** tehdään arvioijille kirjallisesti 14 päivän kuluessa siitä, kun opiskelija on saanut arvioinnin tulokset. Opiskelijan pyynnön käsittelyä ei saa viivyttää. Arvioijien työtä helpottaa, kun arvioinnista tehty kirjaus

on kattava ja perusteltu. Hyvä kirjaus on sellainen, josta arviointiin osallistumattomallekin selviää, mihin arvosana perustuu.

Mikäli opiskelija on tyytymätön arvioijien tarkastuksen tulokseen, on hänellä oikeus tehdä arvosanaa koskeva **oikaisuvaatimus** työelämätoimikunnalle 14 päivän kuluessa tiedoksi saamisestaan. Oppilaitoksen tehtävä on neuvoa opiskelijoita työelämätoimikunnalle menevän oikaisuvaatimuksen tekemisessä. Opiskelijoille on kerrottava, mistä oikaisuvaatimus voidaan tehdä. Laki sanoo, että jos arviointi on ilmeisesti virheellinen, työelämätoimikunta voi määrätä uuden arvioinnin ja perustellusta syystä edellyttää koulutuksen järjestäjää asettamaan uudet arvioijat.

Opiskelijan ja työpaikan välille mahdollisesti syntyneet ristiriidat pitää selvittää oppilaitoksen ja työpaikan kesken. Ne eivät kuulu arvosanaoikaisuun piiriin.

OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN

Opiskelijalla on oikeus saada tutkinnon perusteiden mukaisia ammattitaitovaatimuksia vastaava aikaisemmin hankittu osaaminen tunnustetuksi. Oppilaitokset ohjaavat opiskelijoita osaamisen tunnustamiseen liittyvissä kysymyksissä. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on suunnitella opiskelijan tavoitteiden ja aikaisemman osaamisen perusteella koulutuksen toteutuminen. Koulutuksella hankitaan tutkinnossa tarvittava puuttuva osaaminen.

Koulutuksen järjestäjä antaa opiskelijalle tutkintotodistuksen, kun koko tutkinto on suoritettu.

Koulutuksen järjestäjällä tulee olla tutkintokohtainen suunnitelma osaamisen arvioinnin toteuttamisesta.

Erityismääräyksiä

TERVEYDENTILAA JA TOIMINTAKYKYÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Työelämän ja opiskeluympäristön turvallisuuden parantamiseksi säädetty niin kutsuttu SORA-lainsäädäntö koskee opiskeluun hakeutumista sekä opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista.

SORA-lainsäädäntö antaa koulutuksen järjestäjälle mahdollisuuden peruuttaa opiskelijan opiskeluoikeus, kun koulutukseen tai ammatissa toimimiseen sisältyy alaikäisen turvallisuutta tai asiakas- ja potilasturvallisuutta koskevia vaatimuksia. Lisäksi SORA-lainsäädäntöön sisältyy säännökset huumausainetestauksesta, joka koskee kaikkea ammatillista koulutusta.

Opetushallituksen määräys¹⁶ sisältää tutkintokohtaiset terveydentila- ja toimintakykyvaatimukset ammatillisen koulutuksen ns. SORA-tutkintoihin, joihin sovelletaan opiskeluoikeuden peruuttamista koskevia säädöksiä.

Opiskelijaksi hakeutuvan terveydentila tai toimintakyvyn rajoitteet eivät saa olla automaattisesti esteenä opiskelijaksi ottamiselle. Opiskelijaksi ei tule valita sellaista henkilöä, jonka terveys tai toimintakyvyn puutteet ovat esteenä käytännön työssä toimimiseen tai opintoihin liittyvät turvallisuusvaatimukset eivät täyty. Opiskelijaksi hakeutavalta tulee arvioida mahdollisten sairauksien aiheuttamat rajoitteet ja sairauksien yksilöllinen hoitotilanne. Opiskelijaksi voidaan valita henkilö, jonka toimintakyvyn esteet ovat kohtuullisin toimin poistettavissa.

¹⁶ www.oph.fi/sites/default/files/documents/sora_maarays-muutoksineen-2020.pdf



Sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä kasvatusalalla työtä tehdään haavoittuvassa asemassa olevien ja alaikäisten parissa. Asiakkaiden toiminta- ja päätöksentekokyky on usein rajoittunutta. Asiakkaat ovat riippuvaisia hoitajan avusta. Lähihoitajaksi opiskelemaan hakeutuvan terveydentilan tulee olla vakaa, jotta hän selviytyy opinnoista. Vaikka nämä asiat tulee selvittää jo hakeutumisvaiheessa, on myös työpaikoilla tärkeää tunnistaa mahdolliset opiskelijan terveydentilaan, toimintakykyyn tai päihteisiin liittyvät ongelmat ja olla yhteydessä oppilaitokseen.

Koulutuksen järjestäjä voi tarvittaessa erityistilanteissa antaa opiskelijan terveydentilaa ja toimintakykyä koskevia ohjeita työpaikalle. Näin voidaan varmistaa työpaikan henkilöstön ja asiakkaiden sekä opiskelijan oma turvallisuus. **Nämä ovat arkaluotoisia tietoja, jotka on pidettävä salassa.**

Rikosrekisterilaissa säädetään, että opiskelijan pitää pyydettyä todistaa, ettei hänellä ole estettä toimia työtehtävissä tai työssäoppimisessa, kun tehtäviin kuuluu olennaisesti työskentelyä alaikäisten parissa. **SORA-tutkintoon** liittyviin opintoihin valittaessa (kuten **lähihoitaja ja lastenohjaaja**) oppilaitoksen tulee selvittää opiskelijan rikostausta eli pyytää opiskelijaa toimittamaan rikosrekisteriote.

AMMATTIHENKILÖNÄ TOIMIMINEN

Lähihoitaja on nimikesuojattu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö. Valmistuneet lähihoitajat rekisteröidään Valviran ylläpitämiin rekistereihin Suosikkiin ja/ tai Terhikkiin nimikesuojatuiksi ammattihenkilöiksi. Ammattirekisteriin merkitään

henkilötiedot, tiedot ammatinharjoittamisoikeudesta ja sen mahdollisesta rajoittamisesta tai poistamisesta, tutkintotiedot sekä mahdolliset huomautukset.

Ammattihenkilön velvollisuudet tulee käydä koulutuksen aikana huolellisesti läpi. Myös asiakas- ja potilasturvallisuustaidot opitaan koulutuksen aikana. Huomion kiinnittämistä asiakas- ja potilasturvallisuuteen ei voi korostaa liikaa. Lähihoitajan ammatissa toimiminen edellyttää vahvaa kliinistä käytännön osaamista, tutkitun tiedon hallintaa sekä ammattietiikkaa. Erityisesti lääkehoito-osaamiseen tulee panostaa.

Asiakas- tai potilasturvallisuuden vaarantuminen on usein merkittävin syy näyttöjen hylkäämiseen. **Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä**¹⁷, **laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä**¹⁸ ja niihin liittyvät asetukset säätelevät ammatinharjoittamisoikeutta.

MITEN TOIMITAAN, JOS OPISKELIJAN TYÖSKENTELYSSÄ ILMENEE VAKAVIA ONGELMIA?

Sosiaali- ja terveysalan tutkintokohtaiset terveydentilavaatimukset ovat osa SORA-lainsäädäntöä. Sääöksillä varmistetaan, että alalla työskentelevät eivät vaaranna asiakas- ja potilasturvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta, opiskelu- ja työyhteisön turvallisuutta eivätkä yksittäisen opiskelijan oikeusturvaa.

Opiskelijaksi hakeutuvan edellytykset selviytyä opinnoista ja tulevassa ammatissa tulee varmistaa jo hakeutumisasiheessa. Koulutuksen järjestäjä tiedottaa vaatimuksista ja hakeutujan velvollisuus on kertoa totuuden mukaisesti, mikäli hänellä on terveydentilaan liittyvä mahdollinen este. Esteet pyritään ensisijaisesti poistamaan. Mikäli opiskelijalla kuitenkin ilmenee opintojen aikana terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyviä ongelmia, voidaan niihin puuttua SORA-lainsäädännön kautta. Vakavia ongelmia ovat esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmat, jotka voivat tulla esille työpaikalla.

Koulutuksen järjestäjän tulee informoida työelämän edustajia SORA-sääöksistä ja määräyksistä pääsääntöisesti järjestämissään koulutustilaisuuksissa ja verkkosivuillaan. Koulutuksen järjestäjä kertoo, keneen otetaan yhteyttä, mikäli koulutustyöpaikalla on syytä epäillä opiskelijan terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyviä ongelmia. Vastuu opiskelijasta on koulutuksen järjestäjällä, jonka tehtävänä on selvittää tilanne ja puuttua siihen.

17 www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559

18 www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817

SORA-säädösten perusteella koulutuksen järjestäjällä on keinoja puuttua soveltumattomuuteen. Kyseeseen voi tulla mahdollinen opiskeluoikeuden peruuttaminen. Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus ilmoittaa Valviraan opiskeluoikeuden peruuttamista koskevasta käsittelystä sekä opiskeluoikeuden peruuttamista koskevasta päätöksestä ja sen perusteluista.

Kaikki muutkin opiskelijan terveydentilassa ja toimintakyvyssä esille tulevat ongelmat on viestitettävä välittömästi oppilaitokselle ensisijaisesti opiskelijasta vastaavalle opettajalle. SuPerin SORA-oppaaseen¹⁹ voi tutustua SuPerin verkkosivuilla www.superliitto.fi.

OPPISOPIMUKSEN PURKAMINEN JA KOULUTUKSEN KESKEYTYS

Oppisopimus voidaan purkaa työsuhteen koeaikana yhteisellä sopimuksella tai kun työnantaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee, taikka koulutuksen järjestäjän luvalla perusteilla, jotka työ sopimuslain mukaan oikeuttaisivat työ sopimuksen irtisanomiseen.

Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa ei noudateta lain ja asetuksen säädöksiä tai tehdyn sopimuksen määräyksiä.

Jos oppisopimus puretaan yllä kuvatuilla tavoilla, on oppilaitoksen järjestettävä opiskelijalle mahdollisuus opiskella muulla tavoin.

KOULUTUSSOPIMUKSEN PURKAMINEN JA KOULUTUKSEN KESKEYTYS

Koulutussopimus voidaan purkaa yhteisellä sopimuksella. Kumpikin osapuoli, työnantaja ja oppilaitos, voi purkaa koulutussopimuksen kuultuaan toista osapuolta, jos koulutussopimuksen säännöksiä ei noudateta, esimerkiksi jos opiskelijalla teetetään työtehtäviä, jotka eivät sisälly hänen HOKSiinsa.

Oppilaitos voi purkaa koulutussopimuksen, jos se katsoo, ettei sopimuksen jatkamiselle ole edellytyksiä.

19 www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/sora_opas_2016_web.pdf

Koulutusopimus voidaan purkaa myös, jos liike lopetetaan, se joutuu konkurssiin tai yrittäjä kuolee. Koulutusopimus purkautuu myös, jos opiskelija siirtyy oppisopimuksen piiriin.

Jos koulutusopimus purkautuu yllä kuvatulla tavalla, on oppilaitoksen järjestettävä opiskelijalle mahdollisuus opiskella muulla tavoin.

Opiskelijan työsuojelu

Työsuojelulla halutaan korostaa turvallista opiskeluympäristöä. Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta vastaa työnantaja. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus on informoida työnantajaa tämän työsuojeluelvoitteen avulla. Asiasta on hyvä olla maininta koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välisessä kirjallisessa sopimuksessa.

Koulutuksen järjestäjän tulee varmistaa työpaikan työturvallisuus ennen työelämässä oppimisen ja näyttöjen alkamista.

Opiskelijalla on lain perusteella oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on varmistua siitä, että työpaikalla on tehty työturvallisuuslain mukaisesti työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Työturvallisuuslaki edellyttää, että koulutuksen järjestäjä selvittää työn vaarat myös oppilaitoksella. Aluehallintovirastolle tulee tehdä ilmoitus nuorille työntekijöille vaarallisista ja haitallisista töistä. Näitä töitä ovat muun muassa yötyö ja vainajan laittaminen.

Työpaikan ja koulutuksen järjestäjän on varmistettava lisäksi, että opiskelija perehdytetään työhön ja noudatettaviin ohjeisiin. Tämä on vaihe, jossa on paljon puutteita. Siksi siihen tulee työpaikoilla kiinnittää erityisen paljon huomiota. Opiskelijat eivät välttämättä hallitse esimerkiksi työergonomiaa riittävän hyvin ja on huolehdittava, että nuori ei loukkaa itseään. Myös niissä työpaikoissa, joissa väkivallan uhka on suuri, tulee opiskelijan työsuojeluun kiinnittää erityisesti huomiota. Työnantajan tulee valvoa, että opiskelija käyttää työssä tarvittavia suojaimia ja apuvälineitä.

Työturvallisuuslakia sovelletaan lähtökohtaisesti työsopimuksen perusteella tehtävään työhön eli oppisopimuskoulutukseen. Työturvallisuuslain 4 § 1 momentin 1-kohdassa²⁰ on kuitenkin laajennettu lain soveltamisalaa. Sen mukaan työturvallisuuslakia sovelletaan myös oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä.

”Jos edellä tarkoitettu työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen varaa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Huomioon otetaan toisaalta työ ja työolosuhteet sekä toisaalta työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Pätevyyden ratkaisee työnantaja. Pätevyydellä tarkoitetaan lähinnä riittävää ammattitaitoa ja kokemusta ja riittävän opetuksen ja ohjauksen antamista.”

KIELLETYT JA VAARALLISET TYÖT

Nuorta työntekijää (alle 18-vuotias) ei saa käyttää töissä, jotka ovat nuoren ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi tai jotka vaativat häneltä suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa katsoen on kohtuullista. Myöskään työtä, joka on ikään ja kokemukseen nähden kohtuutonta, ei saa teettää nuorella työntekijällä.

Lähihoitajaopiskelijat tekevät opiskelun ohessa hyvin paljon niin sanottuja keikkatöitä, jolloin työnantajan on tarkasti arvioitava nuorelle soveltuvat työtehtävät ja vastuut. Nuoren on myös itse huolehdittava, ettei hänelle anneta kiellettyjä töitä. Nuoren työntekijän lainmukainen työaika yhteensä ei saa ylittyä. Työpaikalla superilainen luottamusmies tai työpaikan työsuojeluvaltuutettu on ongelmatilanteissa opiskelijoiden tukena.

Psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoito ja vainajista huolehtiminen ovat tehtäviä, joita nuori alle 18-vuotias saa tehdä vain ammatintaitoisen henkilön valvonnassa. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja nuoren perehdyttämisestä kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan ja tehtävään sopimukseen ja lähetetään tiedoksi työsuojelun vastuualueelle. Vaikka koulutusopimuksessa opiskelijat eivät ole työsuhteessa työpaikkaan, pääsääntönä on pidettävä, että heidän työaikansa ei ylitä työaikalain ja nuorista työntekijöistä annetun lain aikarajoja. Nuori työntekijä ei saa työskennellä yksin, jos työhön liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara. Lisätietoja vaarallisista töistä löytyy työsuojeluhallinnon verkkosivuilta.²¹

²⁰ www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738

²¹ www.tyosuojelu.fi/tyosuohde/nuori-tyontekija/vaarallinen-tyo

Yhteistyö on avain onnistumiseen

Työelämässä oppimisen onnistuminen on hyvän yhteistyön tulos. Nimetyn työpaikkaohjaajan ja opiskelijan sekä opettajan tulee olla yhteydessä toisiinsa mahdollisuuksien mukaan jo ennen opiskelijan siirtymistä työpaikalle. SuPer kannustaa myös opiskelijoita olemaan aktiivisia ja pyytämään mahdollisuutta vierailta työpaikalla ennen oppisopimuksen tai koulutusopimuksen mukaisen opiskelun aloittamista. Jotkut työnantajat ovat ilmoittaneet haluavansa tavata ja haastatella opiskelijan ennen sopimuksen tekemistä. Työpaikkaan voi tutustua etukäteen myös työpaikan verkkosivuilla.

Opiskelijoiden joukossa on monia muualta Suomeen tulleita tai Suomessa syntyneitä toisen polven maahanmuuttajia. Yhteistyö opiskelijoiden kanssa edellyttää ihmisten erilaisuuden hyväksymistä, vieraiden kulttuurien tuntemista ja arvostamista. Tämä ei tarkoita omista arvoista luopumista, vaan vuoropuhelua ja toinen toisensa kunnioittamista.

Työelämässä ja opiskelijoiden ohjauksessa esiin nouseviin ristiriitoihin on puututtava keskustelemalla. Parhaiten ristiriidoista selvittää, kun ratkaisuja esille nouseisiin kysymyksiin etsitään yhdessä.

Opiskelijoita vastaanottava työpaikka kehittyy. Opiskelijoiden näkemyksiä kannattaa kuunnella ja tarkastella yhdessä. Vaikka opiskelijoiden ideat eivät olisi uusia, kannattaa ideoita käydä yhdessä läpi ennemmin kuin todeta, että kaikkea on jo kokeiltu. Opiskelijoiden ideat eivät saa olla arvovaltakysymys. Oman työn kehittäminen on jokaisen tehtävä.

Työpaikat, työntekijät ja ennen kaikkea työpaikkaohjaaja vaikuttavat ratkaisevasti uusien ammattilaisten ammatti-identiteetin ja työhön liittyvien asenteiden muotoutumiseen. Hyvä työelämäkokemus tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja antaa realistisen kuvan työelämästä. Nämä jaksot ovat usein portti työelämään ja parhaimmillaan ne vahvistavat opiskelijan halua pysyä alalla. Ammatillisten valmiuksien lisäksi opiskelija oppii työelämän pelisääntöjä sekä vastuun kantamista omasta työstään ja työyhteisöstä. Moni työnantaja on saanut työyhteisöönsä sopivan työntekijän koulutuksen välityksellä. On myös opiskelijan etu päästä töihin sellaiseen työpaikkaan, johon on saanut tutustua jo opiskeluaikana.

Työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyö tuottaa tärkeää tietoa, jolla koulutusta on mahdollista kehittää entistä työelämlähtöisemmäksi. Työyksiköt voivat myös hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja. Myös SuPer haluaa olla kehittämässä ammatillista koulutusta ja laadukasta työelämässä oppimista.

LÄHTEET

Oikeudellisten aineistojen Finlex-tietopankki

www.finlex.fi

Opetushallitus

www.oph.fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö

www.okm.fi

Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SuPer ry

www.superliitto.fi

Työsuojeluhallinto

www.tyosuoja.fi

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

www.superliitto.fi

www.superlehti.fi

     [superliitto](#)

Ovatko jäsentietosi ajan tasalla? Voit tarkistaa ne helposti Oma SuPerista. Kirjautu osoitteessa www.superliitto.fi



LIITY SUPERIINI!

Skannaa koodi ja täytä liittymislomake kätevästi verkossa.



SUPER