

Näkökulmia työpaikkaohjaajien täydennys- koulutukseen

Pekka Antila

Projektisuunnittelija, KM

Educa-Instituutti Oy

pekka.antila@educa-instituutti.fi

Tässä artikkelissa esitetään työpaikkaohjaajien, työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen toteuttajien ja työssäoppimisen eri osapuolten näkemyksiä ja niihin perustuvia pohdintoja työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksesta [1]. Pääaineistona ovat työpaikkaohjaajilta saadut tiedot, joita peilataan paikoin muiden esittämiin näkemyksiin.

**Johdanto:
työelämä tarvitsee osaajia
– ammatillinen koulutus tarvitsee
osaavia työpaikkaohjaajia**

Ammatillisiin perustukintoihin sisältyy ammatillisia opintoja tukevaa, työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvaa opiskelua, työssäoppimista. Työpaikoilla toimii työpaikkaohjaajia, joiden tehtävänä on ohjata opiskelijoiden työssäoppimista sekä jatkossa osallistua

myös ammatillisen peruskoulutuksen ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen ja arviointiin. Työpaikkaohjaajina toimivat työntekijät tarvitsevat tehtäviensä hoitamiseen sellaista opiskelijoiden ohjaamisen ja ammatillisen koulutuksen toimintatapojen osaamista, jonka kehittämiseksi erillinen työpaikkaohjaajien koulutusjärjestelmä on todettu tarpeelliseksi.

Työpaikkaohjaajien koulutus on maassamme erityislaatuinen, kansalliseen koulutusjärjestelmään sisäänrakennettu järjestelmä. Työpaikkaohjaajat toimivat ammatillisen koulutuksen ja työelämän rajapinnassa ja työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämisessä kohtaavat yksittäisten organisaatioiden ja yhteiskunnan koulutuspoliittiset intressit ja velvollisuudet. Voidakseen tehdä sopimuksen työssäoppimisen järjestämisestä työpaikalla, koulutuksen järjestäjän on varmistettava, että työpaikalla on ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi työpaikkaohjaajaksi (asetus ammatillisesta koulutuksesta, 6.11.1998/811). Koulutuksen järjestäjien on siis laadukkaan koulutuksen järjestämiseksi huolehdittava siitä, että työpaikoilla on osaavia työpaikkaohjaajia. Työpaikkojen on koettava työssäoppimispaikan tarjoaminen ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen mielekkääksi ja kannattavaksi, jotta lain edellyttämä yhteistyö koulutuksen ja työelämän välillä toteutuu. Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittäminen kannattaa, koska uudet toimintatavat koulutuksen ja työelämän rajapinnassa voivat tuoda hyötyjä molemmille osapuolille.

Työpaikkaohjaajien koulutus on ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä, jonka tavoitteena on varmistaa työssäoppimisen ja näyttöjen laadukas toteutuminen. Työpaikkaohjaajille on järjestetty peruskoulutusta sekä kokeiluluonteisesti myös täydennyskoulutusta. Työpaikkaohjaajien peruskoulutukseksi on vakiintunut kahden opintoviikon / kolmen opintopisteen laajuinen, työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden (Opetushallitus 2004) mukaisesti toteutettu koulutus. Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksella tarkoitetaan työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen suorittaneille työpaikkaohjaajille kohdennettua koulutusta ja tukea, jolla ei toistaiseksi ole laajemmalti vakiintuneita toteutustapoja. Artikkelissa tarkastellaan työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen toteutustapoja, koska täydennyskoulutuksen kehittämisestä on keskusteltu toistaiseksi melko vähän. Työpaikkaohjaajien peruskoulutus on jätetty tässä käsittelemättä.

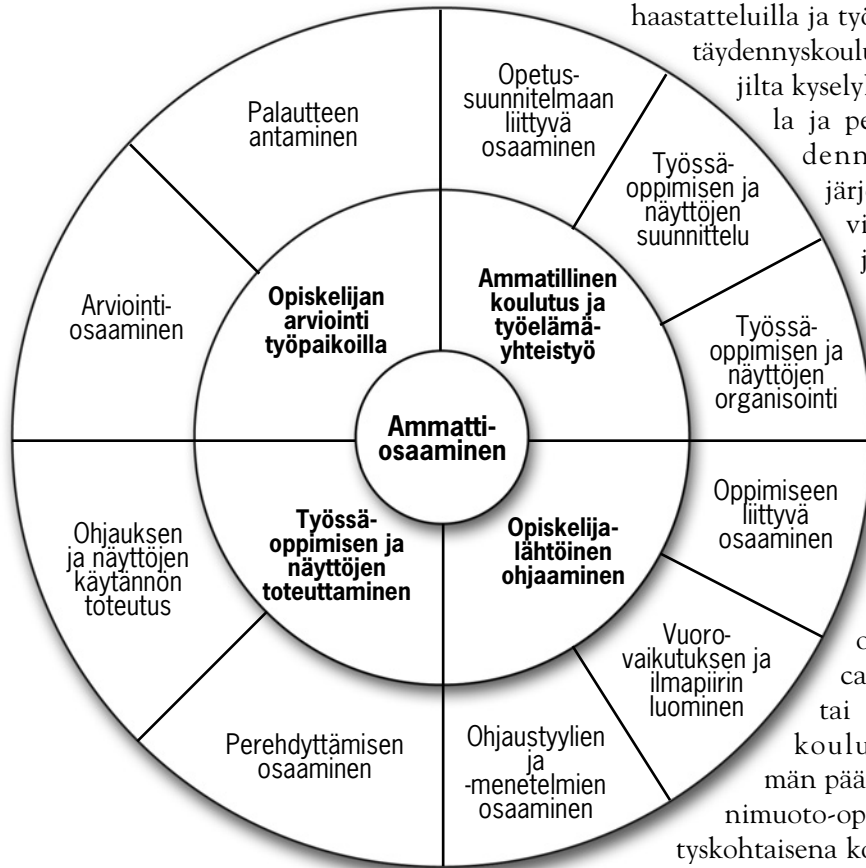
Työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteena on vahvistaa työssäoppimisen ohjaamisen ja näyttöjen osaamista, joka muodostuu seuraavista neljästä pääosaamisalueesta (kuvio 1):

- ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö
- opiskelijälähtöinen ohjaaminen työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen
- opiskelijan arviointi työpaikalla (Opetushallitus 2004).

Kukin pääosaamisalue jakautuu edelleen osaamisalueisiin. Ohjaustyön perustaksi työpaikkaohjaaja tarvitsee oman alansa ja tehtävänsä ammattiosaamista. Näiden lisäksi työpaikkaoh-

jaajat kaikilla aloilla tarvitsevat ydinosaamista (esimerkiksi oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, yhteistyötaitot), jonka kehittyminen on myös ammatillisen koulutuksen tavoitteena.

jestöt, työpaikkaohjaajien kouluttajat) ja työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen toteuttajien antamiin tietoihin, jotka on koottu syksyllä 2004. Työpaikkaohjaajilta tietoa kerättiin kyselyllä, työssäoppimisen eri osapuolilta haastatteluilla ja työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen toteuttajilta kyselyllä, haastatteluilla ja perehtymällä täydennyskoulutuksen järjestämistä koskeviin suunnitelmiin ja raportteihin.



Kyselylomake postitettiin 383 Etelä-Suomen läänin alueella työpaikkaohjaajana toimivalle henkilölle, jotka olivat osallistuneet Educa-Instituutti Oy:n tai Espoon seudun koulutuskuntayhtymän pääosin lähi- ja monimuoto-opetuksena tai yrityskohtaisena konsultointina toteuttamaan työpaikkaohjaajien peruskoulutukseen vuosina 2002–2004. Koulutukset oli toteutettu Työpaikkaohjaajien koulutuksen perusteiden (Opetushallitus 2000) mukaisesti. Kyselylomakkeen palautti 123 työpaikkaohjaajaa. Eniten vastauksia saatiin sosiaali- ja terveystieteiden sekä kaupan ja hallinnon alan työpaikkaohjaajilta (taulukko 1).

Kuvio 1. Työssäoppimisen ohjaamisen ja näyttöjen osaamisalueet (mukaillen Hätönen 2004).

Tiedonhankinta: tavoitteena tieto koulutuksen käytäntöjen kehittämiseksi

Artikkeli perustuu työpaikkaohjaajien, työssäoppimisen eri osapuolten (oppilaitokset, työpaikat, viranomaiset, työmarkkinajär-

jestöjen, työssäoppimisen eri osapuolten näkemyksiä työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksesta selvitettiin haastatellamalla kymmentä henkilöä. Haasta-

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet työpaikkaohjaajat koulutusaloittain [2].

Ala	Lähetettyjen lomakkeiden määrä	Vastaajien määrä	Osuus vastaajista
Luonnonvara-ala	25	9	7%
Tekniikan ja liikenteen ala	25	11	9%
Kaupan ja hallinnon ala	39	20	16%
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	61	13	11%
Sosiaali- ja terveysala	175	64	52%
Kulttuuriala	2	2	2%
Vapaa-aika- ja liikunta-ala	3	0	0%
Monialainen / alaa ei määritelty	53	4	3%
Yhteensä	383	123	100%

teltavat henkilöt valittiin siten, että heistä muodostui monipuolinen asian- tuntijapaneeli, jonka oletettiin tarkas- televan työpaikkaohjaajien täydennys- koulutusta kattavasti eri osapuolten näkökulmasta. Haastatteluprosessi toteutettiin delfi-tekniikkaa mukaillen. Selvityksessä lähestymistapaa sovellettiin niin, että henkilökohtaisten haas- tattelujen perusteella laadittiin yksi yh- teinen tiivistelmä, joka toimitettiin kaikille haastatelluille henkilöille kommentoitavaksi. Vahvimmin haas- tatelluissa olivat edustettuina kaupan ja hallinnon ala, sosiaali- ja terveysala sekä tekniikan ja liikenteen ala.

Selvitykseen tietoa antaneet työ- paikkaohjaajien täydennyskoulutuksen toteuttajat ovat kehittäneet täyden- nyskoulutusta osana Euroopan sosiaali- rahaston osittain rahoittamia työssäop- pimisen kehittämisprojekteja. Julkisen

projektirahoituksen tarkoituksena on ollut kokeilla ja kehittää erilaisia työ- paikkaohjaajien täydennyskoulutuksen ratkaisuja.

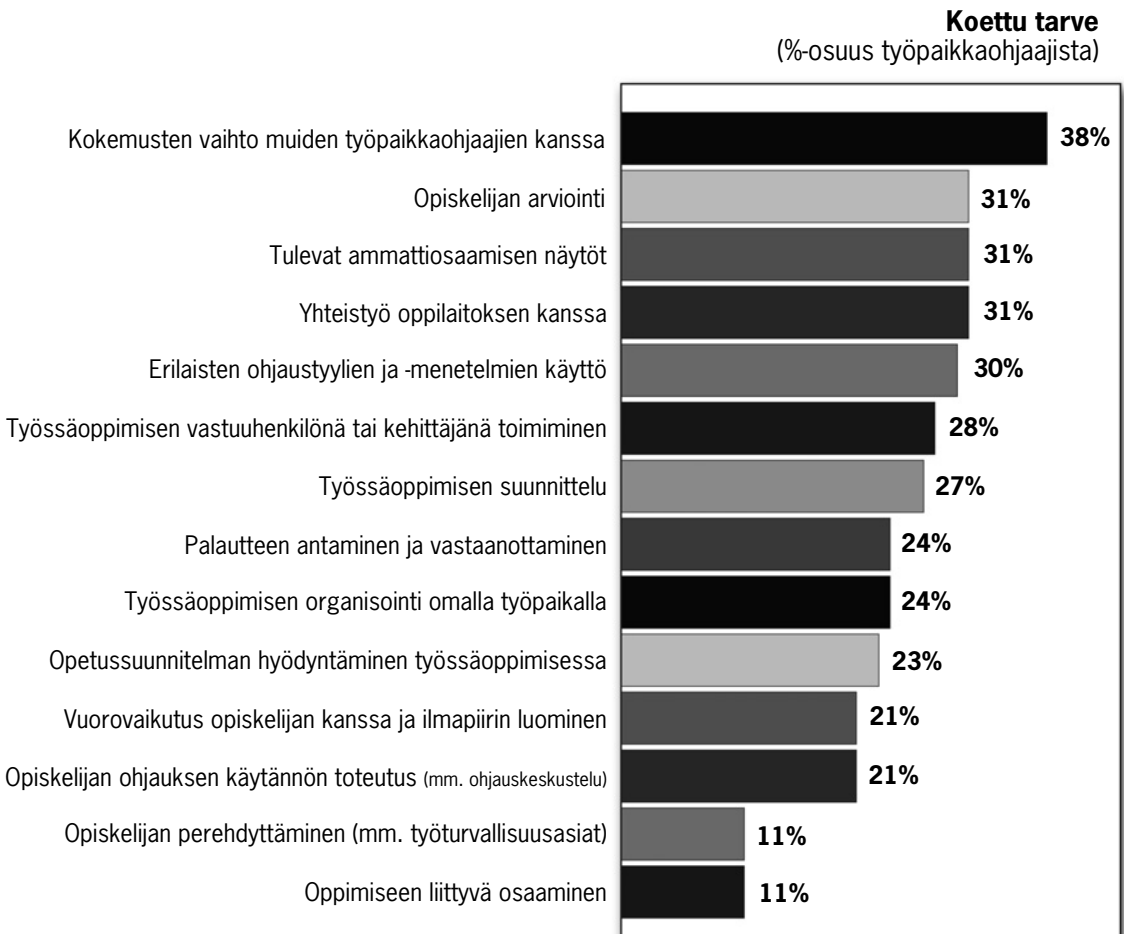
Tulokset: täydennyskoulutuksen sisältö ja toteutustavat

Työpaikkaohjaajien täydennys- koulutukselle on tarvetta. Vain 17 % kyselyyn vastanneista työ- paikkaohjaajista ei kokenut tarvetta työpaikkaohjaajan tehtävään liitty- vään täydennyskoulutukseen tai muu- hun tukeen. Työssäoppimisen eri osa- puolten edustajat pitivät yksimielisesti täydennyskoulutuksen järjestämistä tarpeellisena, vaikka totesivatkin, että koulutuksen rahoitukseen liittyy tois- taiseksi ratkaisemattomia kysymyksiä.

Kokemustenvaihtoa ja arviointiosaamista kaivataan

Täydennyskoulutuksen sisällöiksi työpaikkaohjaajat toivoivat eniten kokemusten vaihtoa muiden työpaikkaohjaajien kanssa, opiskelijan arviointia, tulevia ammattiosaamisen näyttöjä, yhteistyötä oppilaitoksen kanssa sekä erilaisia ohjaustyyliä ja -menetelmiä (kuvio 2). Ohjauskokemusten reflektointiin ja jakamiseen ei tunnu tulojen perusteella olevan riittävästi tilaa työn arjessa. Yllättävää ei ole, että

arviointiin liittyvään osaamiseen kaivataan vahvistusta. Ilmeiseksi tarpeen tekee varsinkin tulevat ammattiosaamisen näytöt, joiden käyttöönotto asettaa työpaikkaohjaajille uusia osaamisvaatimuksia. Mielenkiintoista on, että useampi kuin joka neljäs vastaajista oli kiinnostunut työssäoppimisen vastuuhenkilön tai kehittäjän tehtäviin valmentavasta koulutuksesta. Näiden tehtävien hoitamisesta ei työpaikoilla yleisesti makseta erillistä korvausta, joten tehtävät koetaan mitä ilmeisimmin sisäisesti motivoiviksi.

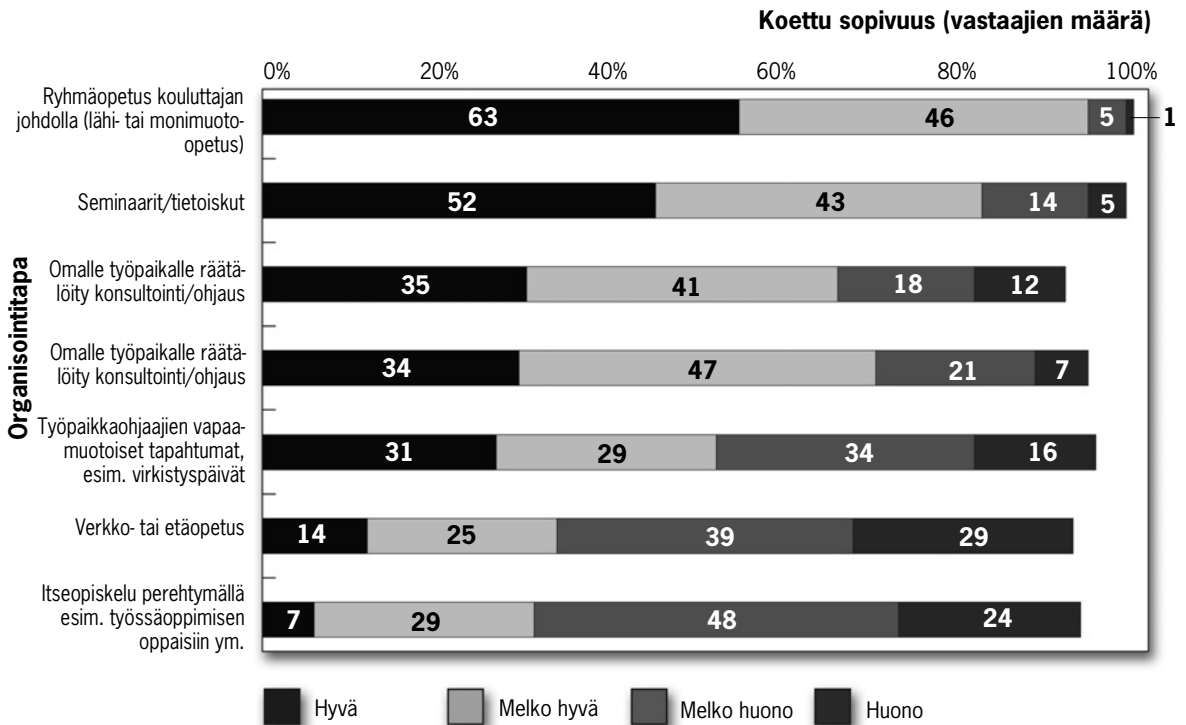


Kuvio 2. Työpaikkaohjaajien kokema täydennyskoulutustarve sisältöalueittain (n=123).

Organisointitapa ja osallistumisen esteet

Sopivimpana täydennyskoulutuksen organisointitapana työpaikkaohjaajat pitivät lähi- tai monimuoto-opetusta. Myös seminaareja ja tietoisukuja pidettiin mieluisina. (kuvio 3) Lähiopetuksessa on helppo vaihtaa kokemuksia muiden työpaikkaohjaajien kanssa, ja juuri tätä työpaikkaohjaajat pitivät täydennyskoulutuksen tärkeimpänä sisältönä. Työpaikkaohjaajat kertoivat, että aikapula, työkiireet ja työpaikan niukat henkilöstöresurssit (yhteensä 89 mainintaa, n = 123) ovat suurimpia työpaikkaohjaajien täydennyskoulutukseen osallistumisen esteitä. Lyhyet, tiedotusluonteiset koulutusti-

laisuudet, kuten tietoisikut ja seminaarit, ovat ilmeisesti toimiva ratkaisu osaamisen päivittämiseen kiireisen työn lomassa. Kun työstä on mahdollista irrottautua hieman pidempään koulutukseen, arvostetaan lähiopetuksen mahdollistamaa vuorovaikutusta muiden työpaikkaohjaajien kanssa. Tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava se, että vastaajat olivat suorittaneet työpaikkaohjaajan peruskoulutuksen pääosin monimuoto-opetuksena. He ovat siis jo aiemmin tehneet valinnan osallistua koulutukseen, johon sisältyy itsenäisen ja/tai työyhteisössä tapahtuvan työskentelyn rinnalla useampia lähiopetuspäiviä, eivätkä esim. verkko-opetukseen.



Kuvio 3. Koulutuksen organisointitapojen sopivuus työpaikkaohjaajien arvioimana (n = 123).

Koulutusryhmä vaikuttaa

Koulutuksen onnistumiseen vaikuttaa työpaikkaohjaajien näkemyksen mukaan eniten vuorovaikutus koulutusryhmän keskuudessa (54 mainintaa, n = 123). Useiden alojen työpaikkaohjaajia yhdistävät ryhmät ovat keskimäärin suositumpia kuin yhden alan työpaikkaohjaajista koostuvat. Mieltymykset alakohtaiseen tai monialaiseen vuorovaikutukseen oppimistilanteissa ovat tulosten perusteella enemmän yksilöllisiä kuin alakohtaisia ominaisuuksia. Osalle työpaikkaohjaajista on luontevaa kehittää ohjaustoimintaansa oman alan työpaikkaohjaajien kertomien kokemusten pohjalta. Osa kokee helpoksi ja antoisaksi muiden kertomien kokemusten ja toimintamallien siirtämisen eri alojen ja erilaisten työtehtävien viitekehystä omaan ohjaustyöhön.

Työpaikkaohjaajat arvostavat sitä, että myös opettajia osallistuu täydennyskoulutusryhmiin; enemmistö vastaajista toivoi opettajien osallistuvan koulutuksiin yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa. Työpaikkaohjaajien mukaan opettajat muun muassa tuovat koulutustilanteisiin oppilaitoksen näkökulmaa sekä ajatuksia opettamisesta ja ohjauksesta. Työpaikkaohjaajat kuulevat koulutustilanteissa mielellään myös opettajien toiveita siitä, mitä työpaikoilla tulisi ottaa huomioon työssäoppimisen ohjauksessa. Myös muut työssäoppimisen osapuolet pitivät opettajien osallistumisesta koulutusryhmiin tärkeänä, koska se edistää verkostoitumista ja yhteistyön kehittymistä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä.

Tuloksia ja pohdintaa: täydennyskoulutuksen merkityksiä ja mahdollisuuksia

Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksella on oma tehtävänsä ammatillisen koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen areenana. Työpaikkaohjaaja voi saada täydennyskoulutuksessa syvällistä osaamista esimerkiksi ohjaamisen tai arvioinnin teemoista. Toisaalta työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksella on myös peruskoulutusta yleisempiä tavoitteita: peruskoulutuksessa työpaikkaohjaaja saa taidot työssäoppimisen käytäntöihin, kun taas täydennyskoulutus tarjoaa työpaikkaohjaajille mahdollisuuden ohjaukokemusten yhteiseen pohdintaan ja käsitteellistämiseen sekä vertaistukeen. Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksessa työssäoppimista on mahdollista tarkastella myös laajempaa yhteiskunnallista taustaa vasten.

Työssäoppimisen ohjaamisen ja näyttöjen osaamisalueista tärkeimpinä työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen sisältöinä pidetään tulosten perusteella arviointiosaamista, (työssäoppimisen ja) näyttöjen suunnitteluun, organisointiin ja käytännön toteutukseen liittyvää osaamista sekä ohjaustyylien ja menetelmien osaamista. Tulosten perusteella täydennyskoulutuksen toteutus on syytä suunnitella niin, että ohjaukokemusten vaihtamiseen muiden työpaikkaohjaajien kanssa on luontevia tilaisuuksia ja aikaa.

Koulutuksen monet merkitykset

Tulosten kiteytyksenä voidaan todeta, että työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus

- tarjoaa areenan työpaikkaohjaajien keskinäiselle ja työelämän ja ammatillisen koulutuksen väliselle vuorovaikutukselle
- tuo työpaikkaohjaajien ulottuville ajankohtaisen tiedon työssäoppimisen toteuttamisesta
- tarjoaa syventävää osaamista työpaikkaohjaajien haastaviksi kokeisiin tehtäviin ja tilanteisiin
- on tilaisuus kehittää uusia työn- ja vastuunjaon malleja oppilaitosten ja työpaikkojen välillä
- voi olla väylä työpaikkaohjaajan ammatilliseen pätevytyymiseen (esimerkiksi erikoisammattitutkintoihin valmistavana koulutuksena) ja erityisesti horisontaaliseen urakehitykseen (esimerkiksi työpaikan kehittämistehtävien sisällyttäminen työpaikkaohjaajan toimenkuvaan)
- valmentaa työpaikalle toiminnan kehittämistä innostuneita työntekijöitä ja luo työpaikasta myönteistä mielikuvaa työnantajana.

Organisaatiot arvioivat yleensä koulutuksen hyödyllisyyttä ja vaikuttavuutta sen perusteella, miten koulutus vaikuttaa koko organisaation toimintaan. Työpaikkaohjaajien koulutuksen vaikuttavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla sekä koulutukseen osallistuneen henkilön toimintatapojen että koko työpaikan oppimis- ja ohjausprosessien kehittymistä. Työssäoppimisen eri osapuolten näkemysten perusteella työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus kannattaakin toteuttaa siten, että tavoitteena on koko työssäoppimisen prosessin ja työyhteisön, ei vain yksittäisten työpaikkaohjaajien osaamisen kehittyminen. Myönteiset kokemukset työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen vaikuttavuudesta kannustavat organisaatioita yhteistyöhön ammatil-

lisen koulutuksen kanssa.

Organisaatioiden toimintaympäristöjen nopea muuttuminen edellyttää työntekijöiltä kykyä oppia ja päivittää osaamistaan nopeassa tahdissa. Oppimisen ohjaamisen taitoja työpaikkaohjaajien koulutuksessa omaksuneet henkilöt ovat työpaikan arjen oppimistilanteissa arvokkaaksi avuksi. Monet työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksessa saamista valmiuksista ovat opiskelijoiden ohjaamisen lisäksi suoraan hyödynnettävissä työpaikan muissa ohjaus- sekä myös esimiestehtävissä.

Vaihtoehtoisia toteutustapoja

Työpaikkaohjaajien ja työssäoppimisen eri osapuolten näkemyksistä kävi ilmi, että täydennyskoulutuksen toteuttamiseen ei ole olemassa vain yhtä kaikkia eri osapuolia tyydyttävää ratkaisua. Toisaalta tuotiin esiin tarve säännöllisin väliajoin päivittää työpaikkaohjaajien osaamista ja toisaalta todettiin, että osalla työpaikkaohjaajista pitäisi olla syvällisempää ammatillisen koulutuksen osaamista ja parempia työssäoppimisen kehittämistaitoja. Lisäksi kävi ilmi, että laajojen työpaikkaohjaajajoukkojen tavoittamiseksi täydennyskoulutuksen avulla tarvitaan riittävän kevyitä ja joustavia mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen.

Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutusta on syytä tarkastella kokonaisuutena, jossa on laajuudeltaan, sisällöltään ja toteutustavoiltaan erilaisia kouluttautumismahdollisuuksia työpaikkaohjaajille. Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutustarjontaa voisi muodostua esimerkiksi seuraavista koulutuskokonaisuuksista:

1. Kehittämispalaverit oppilaitoksissa ja työpaikkaohjaajien verkostotaapaamiset (laajuus esim. noin 2–4 tuntia).

2. Seminaarit ja tietoisikut eri aiheista (laajuus esim. 0,5–1 päivää).

3. Aiheenmukaiset syventävät koulutukset työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen sisältöalueilta (laajuus esim. 1,5–3 opintopistettä, mahdollisuus yhdistää laajemmiksi koulutuskokonaisuuksiksi).

4. Työssäoppimistä vastaavien koulutus, jossa painotus työssäoppimisen toteuttamisessa (laajuus esim. 4–7 opintopistettä).

5. Työssäoppimisen kehittäjien koulutus, jossa painotus työssäoppimisen toimintatapojen kehittämisessä (laajuus esim. 4–7 opintopistettä).

Täydennyskoulutuksen laajuudeksi voi työpaikkaohjaajien näkemysten perusteella esittää keskimäärin 1,5–3 opintopistettä. Kehittämispalaverit ja verkostoitumistapaamiset lienevät luontevimmillaan muutaman tunnin kestäviä tilaisuuksia, joihin työpaikkaohjaajat voivat osallistua esimerkiksi vuosittain. Laajoja täydennyskoulutusohjelmia suunniteltaessa on syytä huomioida, että osaamisen kehittämistarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen muuttuvat työpaikoilla. Pitkät koulutusohjelmat voidaan toteuttaa siten, että ne muodostuvat lyhyemmistä, itsenäisistä opintojaksoista, joita työpaikkaohjaajat voivat suorittaa jakson kerrallaan.

Täydennyskoulutuksen haasteita ja mahdollisuuksia

Vaikka työpaikkaohjaajien täydennyskoulutusta pidetään tarpeellisenä, koulutukseen osallistumiseen tai sen järjestämiseen liittyviä haasteita pidetään merkittävänä. Työssäoppimisen eri osapuolten edustajat korostivat muun muassa koulutuksen rahoitukseen liittyviä haasteita. Ratkaisuvaihtoehtoja ovat toimintatapojen sekä työn-, vastuun- ja kustannusten jaon kehittäminen ammatillisen koulutuksen ja työelämän kesken tai uudenlainen asennoituminen yhteistyöhön. Todennäköisesti näitä molempia tarvitaan. Oman organisaation työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus voidaan nähdä yhteiskuntavastuun toteuttamisena. Yhteiskuntavastuu on paitsi eettinen näkökulma liiketoimintaan myös mahdollisuus luoda myönteistä mielikuvaa työnantajana ja toimijana yleensä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät voivat selvittää muutostarpeita omassa toiminnassaan ja resursoida työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseen.

Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus on oppilaitosten ja työpaikkojen yhteisenä hankkeena sekä verkostomaisen toimintatavan ilmentymä että mahdollisuus kehittää uusia yhteistoimintamalleja ammatillisen koulutuksen ja työelämän välille. Verkosto mahdollistaa periaatteessa tasa-arvoisen ja monensuuntaisen informaation vaihdon, mikä edistää spontaania kehittämistä (Numminen & Stenvall 2004). Yhteistyöverkostot ovat tutkimuksen (mm. Toiviainen 2003) ja kokemuksen mukaan hedelmällisiä, kokemusmaailmat yhdistäviä uuden oppimisen paikkoja.

Ennakointitutkimusten mukaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen vuoteen 2015 mennessä edellyttää ammatillisen koulutuksen tehostamista (Hanhijoki ym. 2004). Hyvin hoidettu työssäoppiminen voi ratkaisevasti lisätä opiskelijoiden kokemaa mielekkyyttä ja siten vähentää koulutuksen keskeyttämiä. Työssäoppiminen voi myös osaltaan edistää opiskelijoiden nopeaa työllistymistä opintojen jälkeen. Työpaikkaohjaajat ovat avainasemassa vaikuttamassa työssäoppimisen onnistumiseen. Näiden välillisten vaikutusten kautta työpaikkaohjaajien osaamisesta ja motivaatiosta huolehtimisen merkitys myös työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen suorittamisen jälkeen tulee ilmeiseksi.

Tulosten arviointia

Tulosten perusteella voitaneen tehdä melko edustavia päätelmiä ainakin Etelä-Suomessa toimivien työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksesta. Tulokset todennäköisesti antavat perustellun lähtökohdan työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen suunnitteluun yleisemminkin. Artikkelissa viitatuista työpaikkaohjaajista hieman yli puolet toimi sosiaali- ja terveysalalla. Alakohdaisia eroja arvioitaessa on kuitenkin hyvä huomata, että tämän selvityksen perusteella erot vaikuttaisivat lopulta olevan suurempia yksilöiden kuin alojen välillä. Kullakin alalla on ainutlaatuisen erityisluonteensa, mutta ammatillisen koulutuksen järjestämistavat, työssäoppimisen ja opiskelijan arvioinnin käytännöt, ohjaustoiminta sekä organisaatioiden toimintatavat ovat oppimisen ja ohjaamisen näkökulmasta kuitenkin melko yhteneväisiä eri aloilla ja erilaisissa työpaikoissa. Alueellinen, monialainen yhteistyö työpaikkaohjaa-

jien täydennyskoulutuksen järjestämisessä on siis paitsi taloudellisesti myös koulutuksen sisältöjen näkökulmasta perusteltua.

Viitteet

Artikkeli perustuu Educa-Instituutti Oy:n toteuttamassa Etelä-Suomen lääninhallituksen ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa Kehikko-projektissa tehtyyn selvitykseen (Antila 2005).

Koulutusalat on luokiteltu vuonna 2004 voimassa olleen ryhmittelyn mukaisesti.

Lähteet

Antila, P. 2005. Näkökulmia työpaikkaohjaajien täydennyskoulutukseen. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta, 6.11.1998/811.

Hanhijoki, I., Kantola, S., Karikorpi, M., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2004. Koulutus ja työvoiman kysyntä. Valtakunnallisia ja alueellisia laskelmia. Helsinki: Opetushallitus.

Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Laki ammatillisesta koulutuksesta, 21.8.1998/630.

Numminen, U. & Stenvall, K. 2004. Seudulliseen yhteistyöhön! Opetustoimen seudullisia verkostoja. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus. 2000. Työpaikkaohjaajien koulutus. Koulutusohjelman perusteet. Moniste 16/2000.

Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Moniste 2/2004.

Toiviainen, H. 2003. Learning Across Levels. Challenges of Collaboration in a Small-Firm Network. Academic Dissertation. University of Helsinki, Faculty of Education, Department of Education.