



Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla



SUPER

Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla

Opas työpaikoille ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin tueksi sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla koulutusudistuksessa

SuPer ry / Kehittämisyksikkö
toimittanut asiantuntija Soili Nevala

Helsinki 2018
Copyright © SuPer ry

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

JOHDANTO	5
1. AMMATILLINEN KOULUTUS JA TUTKINNOT	6
Tutkintojen perusteet	6
Henkilökohtaistaminen opinnoissa	8
2. SUPERILAISIA AMMATTEJA	10
Lähihoitajaksi opiskeleminen	10
Välinehuoltajaksi opiskeleminen	11
Lastenhoitajaksi, nuoriso- ja yhteisö- sekä kommunikaatio- ja viittomakielen ohjaajaksi opiskeleminen	12
Lääketechnikoksi opiskeleminen	12
3. KOULUTUS TYÖPAIKALLA	13
Koulutussopimus.....	13
Oppisopimus	14
Opiskelija työpaikalla.....	15
4. TYÖPAIKKAOHJAAJA	18
Työpaikkaohjaajan rooli ja tehtävät.....	18
Työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaus.....	21
Onnistuneen työpaikalla tapahtuvan opiskelun kulmakivet.....	23
5. AMMATTITÄIDON ARVIOINTI TYÖPAIKALLA	24
Osaamisen osoittaminen = näyttö.....	24
Yksilöllinen näyttö työpaikalla	25
6. ERITYISMÄÄRÄYKSIÄ	28
Terveystilaa ja toimintakykyä koskevat määräykset.....	28
Ammattihenkilönä toimiminen	29
Miten toimitaan, jos opiskelijan työskentelyssä ilmenee vakavia ongelmia?.....	30
Oppisopimuksen purkaminen ja koulutuksen keskeytys.....	31
Koulutussopimuksen purkaminen ja koulutuksen keskeytys	31
7. OPISKELIJAN TYÖSUOJELU	32
Kielletyt ja vaaralliset työt.....	33
8. SUPERILAISEN VAKUUTUSEDUT	35
9. MENTOROINNISTA TUKEA TYÖPAIKKAOHJAAJALLE	38
10. YHTEISTYÖ ON AVAIN ONNISTUMISEEN.....	40
Lähteet.....	42

Johdanto

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer edustaa sosiaali- ja terveys- sekä kasvatustalon toisen asteen ammatillisen tai vastaavan tutkinnon suorittaneita työntekijöitä ja näiden alojen opiskelijoita. Tässä oppaassa kuvataan keskeisimmät tutkinnot, joita SuPeriin kuuluvat jäsenet opiskelevat. Oppaan tavoitteena on tukea työpaikoilla tehtävää ohjausta ja arviointia, joissa työpaikkaohjaajalla on keskeinen rooli.

Koulutusta säätelee laki ammatillisesta koulutuksesta sekä joukko siihen liittyviä asetuksia.¹ Säädösten lisäksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen arviointia ohjaavat tutkintojen perusteet.

Vuoden 2018 alussa voimaan astunut laki ammatillisesta koulutuksesta on suurin koulutuksen uudistus kahteenkymmeneen vuoteen. Laki muuttaa tutkintorakennetta ja uudistaa koulutuksen käsitteitä ja toteutusta merkittävästi.

Työ- ja elinkeinoelämän tarpeet tulee ottaa huomioon koulutuksen järjestämisessä. Yhteistyö jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa on tärkeää. On tärkeää seurata uudistuksen vaikutuksia ja tehdä kehittämissuhteita yhdessä työelämän kanssa.

Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen tuottaa paitsi laaja-alaiset perusvalmiudet ammatissa toimimiseen myös yhdellä sektorilla tarvittavan erikoistuneemman työelämän edellyttämän osaamisen ja ammattitaidon. Ammattitutkinnon suorittajalla on työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvällisempää tai kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin. Erikoisammattitutkinnon suorittaja hankkii ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monialaista osaamista.

Kaikki ammatilliset tutkinnot uudistetaan asteittain tulevien vuosien aikana. Esimerkiksi uudet sosiaali- ja terveysalan, välinehuollon ja kasvatustalon ja ohjausalan tutkintojen perusteet ovat voimassa 1.8.2018 alkaen. Aikaisemmilla tutkinnon perusteilla opintonsa aloittaneilla on oikeus suorittaa tutkintonsa loppuun 31.12.2021 mennessä.

Tässä oppaassa keskitytään kuvaamaan vuonna 2018 ja siitä eteenpäin uudistuvia koulutuksia ja tutkintoja.

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

1. Ammatillinen koulutus ja tutkinnot

Ammatillisia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Nämä tutkinnot tuottavat yleisen jatko-opintokelpoisuuden ammatti- korkeakouluun ja yliopistoon.

Koulutusuudistuksessa tutkintojen määrä vähenee, mutta ne laaja-alaistuvat, joten työelämässä vaadittava osaaminen säilyy. Vuoden 2019 alusta ammatillisia perustutkintoja on 43.

Opintojen etenemistä ei mitata aikana vaan saavutettuna osaamisena. Ammatillisten perustutkintojen laajuus on 180 osaamispistettä (osp). Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuus vaihtelee 150 ja 180 osaamispisteen välillä.

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

TUTKINTOJEN PERUSTEET

AMMATILLISET PERUSTUTKINNOT

Tutkinnoilla tavoiteltava ammattitaito kuvataan tutkinnon perusteissa², jotka löytyvät Opetushallituksen sivuilta ePerusteina³. Tutkintojen perusteet ovat luonteeltaan velvoittavia määräyksiä, joita on noudatettava.

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

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

Uuden lain mukaisella tutkintokoulutuksella tarkoitetaan ammattitaidon hankkimiseksi tarvittavaa koulutusta. Koulutuksella hankitaan pääasiassa puuttuvaa osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä. Saavutettu osaaminen osoitetaan työpaikalla näytössä ja arvioidaan tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Osaamista voidaan myös tunnustaa aikaisempien opintojen tai työkokemuksen perusteella.

Ammatilliset perustutkinnot jakautuvat ammatillisiin tutkinnon osiin (145 osp) ja yhteisiin tutkinnon osiin (35 osp). Yhteisiä tutkinnon osia ovat muun muassa matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen ja työelämäosaaminen. Kaikkiin perustutkintoihin sisältyy näiden lisäksi yhteisiä valinnaisia tutkinnon osia kuten työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen, jotka nekin arvioidaan ensisijaisesti työssä.

Koulutus uudistuksen yksi keskeinen tavoite on vahvistaa koulutuksen tuottamaa työelämälähtöistä osaamista. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun rinnalla hyödynnetään muita oppimisympäristöjä, kuten simulaatioita tai oppilaitosten omia yrityksiä. Luento-opetuksen määrä on vuosien mittaan vähentynyt ja opiskelumenetelmät vaihtelevat. Tietotekniset valmiudet ovat välttämättömiä opinnoissa ja niitä opiskellaan koulutuksen aikana. Opiskelijalla on oikeus saada opintoihinsa riittävästi opetusta, ohjausta ja tukea. Tämän päivän ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan vastuu oppimisestaan korostuu. Oppiminen vaatii työtä ja kiinnostusta alaa kohtaan.

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.

AMMATTI- JA ERIKOISAMMATTITUTKINNOT

Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoilla hankitaan syventävää täydennys- ja lisäosaamista. Ammattitutkinnoissa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytetty ammattitaito ja erikoisammattitutkinnossa osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen määrä vähenee uudistuksessa merkittävästi samalla kun yksittäisen tutkinnon laajuus kasvaa. Esimerkiksi uusi kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto tuottaa osaamista kehitysvamma-alan, näkövammaistaitojen ja työnvalmennuksen tehtäviin. Tämän tutkinnon suorittanut

voi toimia asiantuntijana asiakkaan kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen toimintaympäristössä ja palvelujärjestelmässä. Tutkinnon perusteiden on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2018.

Omaa osaamista voi täydentää joustavasti suorittamalla näitä tutkintoja tai niiden osia. Moniin ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin tulee jatkossa myös omat tutkintotodistukset. Uusittavien tutkintojen perusteet löytyvät ePerusteina Opetushallituksen sivuilta⁴.

HENKILÖKOHTAISTAMINEN OPINNOISSA

Ammatillisen koulutuksen uudistus korostaa lain tasolla henkilökohtaisia opintopolkujakin. Henkilökohtaistamisen periaate koskee kaikkia opiskelijoita. Opintojen henkilökohtaistamisella tavoitellaan entistä opiskelijälähtoisempää 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 suoritettua tutkintoa, josta on todistus. Mikäli opiskelijalla on alan työkokemusta, ohjataan hänet näyttämään osaamisensa. Nuorilla on harvoin alalta aikaisempaa osaamista, jota voitaisiin tunnustaa. Jokainen opiskelija eteneekin opinnoissa omalla tavallaan, vaikka tavoitteena on sama tutkinto.

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 erityistoimista, joita opiskelijan opiskeluun sovelletaan. Jos lähihoitajaopiskelijan **ammattitaitovaatimuksia on mukautettu merkittävästi, ei opiskelija voi saada tutkintotodistusta**, joka oikeuttaisi terveydenhuollon ammatin harjoittamiseen. Esimerkiksi **lääkehoitoa ei voida mukauttaa lainkaan**.

⁴ eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/kooste/amatillinenkoulutus

HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA HOKS

Opintojen alussa opiskelijalle tehdään **henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS**. HOKS:n teosta vastaa oppilaitos. Siihen kirjataan myös työpaikalla tapahtuvan opiskelun tavoitteet ja näyttöä koskevat tiedot yhdessä työelämän edustajien kanssa. Työpaikalla opiskelijoita ohjaavien henkilöiden tulee ymmärtää, mikä merkitys henkilökohtaisella osaamisen kehittämissuunnitelmalla on ja miten se liittyy työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun.

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

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

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) tukee henkilökohtaisten opintopolkujen ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun 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.

2. Superilaisia ammatteja

LÄHIHOITAJAKSI OPISKELEMINEN

Lähihoitajan ammattiin johtava tutkinto on nimeltään **sosiaali- ja terveystieteiden 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 terveydenhuollon tehtävissä korostuvat hyvät ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot ja vahva ammattitaito. 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 monialaisissa tiimeissä. Oman ammattiosaamisen tulee olla vahvaa.

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

5 [eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1724172/naytto/tiedot](https://www.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1724172/naytto/tiedot)

6 [eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1135885/naytto/tiedot](https://www.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1135885/naytto/tiedot)

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



VÄLINEHUOLTAJAKSI OPISKELEMINEN

Välinehuoltoalan perustutkinnon tutkintonimike on **välinehuoltaja**⁸. Välinehuoltoalan koulutuksen uudistamiselle ammattitutkinnosta ammatilliseksi perustutkinnoksi oli selkeä tarve, sillä ammattitutkintotaso ei enää tuottanut riittävän laaja-alaista osaamista välinehuollossa työskentelylle.

Uudet leikkausmenetelmät, laitekehitys, robotiikka ja digitalisaatio edellyttävät uusia tiedonhaun ja elinikäisen oppimisen taitoja. Välinehuoltoalan perustutkinnon teoreettista tietoperustaa on siksi vahvistettu. Uusittu tutkinto mahdollistaa entistä laaja-alaisemman työllistymisen kemian- ja elintarviketeollisuuteen, eläintenhoitoon, lääketeollisuuteen ja infektioiden torjunnan asiantuntijuuteen.

Työskentelyä välinehuoltoalalla koskevat terveydentila- ja toimintakykyvaatimukset. Lisäksi työskentelyssä on huomioitava potilas- ja asiakasturvallisuus. Näillä perusteilla SuPer vaati välinehuoltoalan perustutkintoa liitettäväksi SORA-lainsäädännön piiriin.

Ennen uuden lain voimaantuloa aloitetut välinehuollon opinnot mahdollista suorittaa loppuun vanhojen tutkinnon perusteiden mukaisesti vuoden 2021 loppuun mennessä joustavasti.

8 eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1135884/ops/tiedot

LASTENOHJAAJAKSI, NUORISO- JA YHTEISÖ- SEKÄ KOMMUNIKAATIO- JA VIITTOMAKIELEN OHJAAJAKSI OPISKELEMINEN

Lastenohjaajaksi opiskellaan suorittamalla **kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto**⁹. Tutkinto muodostuu kolmesta osaamisalasta: Nuoriso- ja yhteisöohjauksen osaamisala (tutkintonimike nuoriso- ja yhteisöohjaaja) Kommunikaation ja viittomakielisen ohjauksen osaamisala (tutkintonimike kommunikaation ja viittomakielien ohjaaja) ja Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan 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.

LÄÄKETEKNIKOKSI OPISKELEMINEN

Lääketeknikoksi opiskellaan suorittamalla **lääkealan perustutkinto**. Lääkealan perustutkinnon suorittaneen ammattinimike on **lääketeknikko**¹⁰. Työ edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja, huolellisuutta ja tarkkuutta. Lääkealan perustutkinnosta valmistuneella on myös laaja-alaiset työllisyysnäkökulmat.

Työ on vaihtelevaa ja sitä tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä. Lääketeknikon tutkinnon 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, lääkemarkkinoinnissa ja tiedottamisessa sekä erilaisissa lääkehuollon varastointitehtävissä. Opiskelussa korostuvat ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä uudistuneet opetus- ja opiskelumenetelmät.

⁹ Perusteita ei ole vahvistettu tämän oppaan mennessä painoon. Perusteet julkaistaan ePerusteina.

¹⁰ eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/2136535/ops/tiedot

3. Koulutus työpaikalla

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistuminen edellyttää työpaikalta ja koulutuksen järjestäjältä saumatonta yhteistyötä. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrästä ja kestosta sovitaan koulutuksen järjestäjän ja työpaikan kesken. Uuden lain mukaan työpaikalla ammattiin opiskellaan joko koulutus sopimuksella tai perinteisesti oppisopimuksella. Koulutuksen järjestäjä vastaa koulutus sopimukseen ja oppisopimus-koulutukseen perustuvan koulutuksen johdosta ja sopimusten valvonnasta.

KOULUTUSSOPIMUS

Nuorten työpaikalla tapahtuvan opiskelun ensisijainen muoto on koulutus sopimus. Koulutus sopimus on koulutuksen järjestäjän ja koulutus sopimustyöpaikan edustajan välinen määräaikaikainen kirjallinen sopimus (ei työ sopimus), jonka allekirjoittavat työpaikan edustaja ja opettaja.

Opettaja vastaa koulutus sopimuksen toteutumisesta työpaikalla. Työpaikkaohjaa vastaa käytännön ohjauksesta. Koulutus sopimus annetaan **opiskelijalle tiedoksi**, koska hän ei ole sopijaosapuoli.

Koulutus sopimuksen tekeminen edellyttää, että työpaikalla on tosiasialliset edellytykset koulutuksen toteuttamiseen ja näyttöjen järjestämiseen. Koulutus sopimus laaditaan yhteisen tutkinnon osaan tai vielä pienempään osakokonaisuuteen kerrallaan.



Henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelmasta liitetään koulutussopimukseen työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun ja näyttöön liittyvät asiat. Siihen kirjataan käytännön työtehtävät, joita opiskelija tekee saavuttaakseen tutkinnon perusteissa kuvatun tavoitteeksi asetetun ammattitaidon. Työpaikkaohjaaja, jolla on hyvä ammattitaito ja ohjausosaaminen, varmistaa, että opiskelija tekee koulutussopimuksen mukaisia työtehtäviä.

Koulutussopimuksella opiskelevan työaika on pääsääntöisesti työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika. Nuoren opiskelijan työaika ei saa ylittää heille säädettyä työaika. **Opiskelija ei kuitenkaan ole työsuhteessa** eikä hänelle voi maksaa palkkaa. Myöskään työnantajalle ei makseta koulutuskorvausta.

Opiskelija voi siirtyä sujuvasti koulutussopimuksesta oppisopimuskoulutukseen, jos oppisopimuksen edellytykset täyttyvät.

OPPISOPIMUS

Oppisopimuskoulutus tarkoittaa koko tutkinnon suorittamista pääasiassa työpaikalla käytännön työtehtävissä. Oppisopimus voi toteutua yhden tai useamman työnantajan kanssa. Tarvittaessa oppilaitos huolehtii osaamisen vahvistamisesta muulla tavoin muissa oppimisympäristöissä.

Oppisopimus pohjautuu määräaikaiseen työsuopimukseen, jonka työnantaja ja opiskelija tekevät keskenään henkilökohtaisesti suunnitellulle oppisopimusajalle. Ennen oppisopimuksen tekemistä laaditaan opiskelijalle HOKS, joka tulee liitteeksi oppisopimukseen.

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. Oppisopimus-koulutuksen tavoitteena on koko tutkinnon suorittaminen.

Oppisopimusopiskelija on **työsuhteessa koulutustyöpaikkaan** ja saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Viikoittainen työaika on vähintään 25 tuntia. Koska kyseessä on työsuhde, oppisopimusopiskelijaan sovelletaan aina työläinsäädäntöä. Lisäksi häneen sovelletaan ammatillista koulutusta koskevaa lainsäädäntöä. Oppisopimustyöpaikka voi tarkistaa rikostaustaotteen, jos henkilön tehtäviin kuuluu lasten ja nuorten kanssa työskentelyä.

OPISKELIJA TYÖPAIKALLA

Työpaikoilla toteutettava ammatillinen koulutus edellyttää kaikilta opiskelijoilta paljon itsenäisyyttä, kypsyyttä ja hyviä oppimisen taitoja. Opiskelijat ovat kuitenkin 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 on vastuussa siitä, ettei nuoria lähetetä työpaikalle, ellei heillä ole työssä tarvittavia valmiuksia ja osaamista. Aikuistenkin turvallinen työhön siirtyminen on varmistettava. Työelämän pelisäännöt on selvitettävä opiskelijoille ja oppilaitoksen tulee varmistua työturvallisuudesta. Myös työnantaja voi haastatella opiskelijan ja varmistaa että työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytykset ovat olemassa. Opettajan rooli ja vastuu työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjauksesta on merkittävä. Siksi opettajan ohjaustyöhön työpaikoille tarvitaan riittävästi aikaa.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä **kielitaitovaatimukset** ovat muuttuneet. Koulutukseen hakeutumisvaiheessa koulutuksen järjestäjän tehtävä on arvioida hakijan kielitaidon riittävyys opinnoista selviytymiseen. Uudistuksen tavoitteena on tukea kehittyvällä kielitaidolla olevien maahanmuuttajien pääsyä koulutukseen. Opiskelijoiden kielitaidon hallintaan ja hankintaan liittyvät kysymykset puhututtavat työpaikoilla. On tärkeää, että koulutuksen järjestäjällä ja työpaikan edustajalla on yhteinen näkemys kielitaidon

tasovaatimuksesta työpaikalle tullessa. 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.

Totta on, 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 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.

Osan työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta voi suorittaa myös ulkomailla. Mahdollisuus vaihtelee oppilaitoksittain. Tästä tulee sopia etukäteen koulutuksen järjestäjän kanssa. Monilla oppilaitoksilla on kontaktit eri maihin ja ne tarkistavat myös, että työpaikat soveltuvat opiskeluun. Ulkomailla tehdyt opinnot antavat uudenlaista näkökulmaa alan töihin ja kartuttavat kielitaitoa.

SuPerin opiskelijajäsenet ovat vakuutettuja vastuu- ja oikeusturvavakuutuksella sekä tapaturmavakuutuksella niin kotimaassa kuin ulkomailla työssä tapahtuvan opiskelun aikana. Vakuutustodistuksen voi pyytää sähköpostilla osoitteesta opiskelijat@superliitto.fi. Sairastumisen varalta kannattaa ottaa Turvan kautta matkavakuutus, jonka hinnan SuPer on neuvotellut edulliseksi. Vakuutuksista lisää sivulla 35.

OPISKELIJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

Opiskelijalla on oikeus saada ohjausta työpaikalla tapahtuvan opiskelun aikana. Ohjauksen käytännöistä ja periaatteista on sovittu ja ne on kirjattu ennen työpaikalla tapahtuvan opiskelun alkamista. Opiskelijalla on oikeus tehdä tutkinnon ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisia työtehtäviä monipuolisesti.

Opiskelijalla on oikeus tulla kohdelluksi kunnioitavasti ja oikeudenmukaisesti. Vastavasti hänen tulee kohdella työpaikalla kaikkia työntekijöitä ja asiakkaita asiallisesti ja kunnioitavasti. Laissa sanotaan: ”*Opiskelijan on suoritettava tehtävänsä tunnollisesti ja käyttäytyttävä asiallisesti*”. Opiskelijan on oltava huolellinen ja varovainen. Opiskelijan velvollisuudesta korvata aiheuttamansa vahinko säädetään erikseen vahingonkorvauslaissa.¹¹ Työtehtävään tai toimenpiteeseen ei tule ryhtyä, mikäli on epävarma osaamisestaan. Asiakas- ja potilasturvallisuus on aina etusijalla. Opiskelija noudattaa salassapitosääntönsä. 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 SORA-prosessin käynnistymiseen ja mahdollisesti opintojen keskeytymiseen.

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 ohjeita¹².

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

Ohjaa opiskelijaa kunnioittamaan asiakkaiden ja
työtovereiden yksityisyyttä.

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

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

4. Työpaikkaohjaaja

TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI JA TEHTÄVÄT

Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tukihenkilö, joka arvostaa ammattiaan, toimii eettisesti ja ennen kaikkea suhtautuu opiskelijoihin myönteisesti. Kuka sitten voi toimia työpaikkaohjaajana? Työpaikkaohjaajalla tulee olla riittävä suoritettavaan tutkintoon liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä perehtyneisyys arviointiin ja tutkinnon perusteisiin. Koulutuksen järjestäjä vastaa työpaikkakouluttajan 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 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. Esimerkiksi opiskelijoiden mukana voidaan lähettää esitteitä tulevista koulutuksista.

Opiskelijan ohjaus työpaikalla suunnitellaan aina yhdessä henkilökunnan kanssa. Ohjauksen pelisäännöt on hyvä kirjata ja tiedottaa kaikille. Nimetty työpaikkaohjaaja ottaa vastuun ohjauksesta, mutta myös muut työntekijät osallistuvat opiskelijan ohjaukseen sovitulla tavalla. 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 (s. 38). 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 työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ohjaavalla opettajalla pedagogisen osaamisen lisäksi tulisi olla itsellään 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. Mikäli koulutusudistuksen hyvät ideat toteutuvat, nähdään tulevaisuuden opettaja opettamassa työpaikalla. Tämä edellyttää, että opettajilla on mahdollisuus ylläpitää omaa substanssiosaamistaan.

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

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

Opiskelijoiden omat asenteet ja taustat vaikuttavat oppimisvalmiuksiin ja motivaatioon. On tärkeää, että ohjaaja tutustuu ohjattavaansa yksilönä. Tähän hän tarvitsee aikaa

ja tilaa. 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- ja terveys sekä kasvatusalan työssä opiskelijan ohjaustehtävä on osa työntekijän työnkuvaa.**

Työpaikkaohjaajalla on myös oikeuksia. Työpaikkaohjaajalle on mahdollistettava ohjaustyö. Esimiehen ja oppilaitoksen edustajan on turvattava työpaikkaohjaajalle koskemattomuus ja työrauha. 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.

TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPISKELUN 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. Opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioidaan kirjallisesti tai suullisesti tutkinnon perusteiden ja opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. Opiskelijoilta pyydetään palautetta ja kehittämisehdotuksia. 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 teoretietoa työn taustalla. Myös työelämän pelisäännöt ja ammattieettinen työskentely otetaan puheeksi. Palautetta annetaan opiskelijan kehittymisestä 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 vaikeutakaan 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.¹³

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

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

ONNISTUNEEN TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPIKSELUN 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. Opas on hyvä työpaikkaohjaajan työkalu, ja koko työyhteisön tulisi käsitellä opasta vaikka työpaikkakokouksissa.

5. 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.

Uuden lain myötä käsitteet ammattiosaamisen näyttö ja tutkintotilaisuus jäävät historiaan. 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 aidoissa työtilanteissa. Opiskelijan on hyvä miettiä, mitä arvosanaa hän tavoittelee näytössä. Esimerkiksi kiitettävän arvosanan saavuttaminen edellyttää itsenäistä työskentelyä. Työpaikkojen kanssa yhteistyössä suunnitellaan käytännössä näytön järjestelyistä.

Keskeistä on, että ammattitaito ja osaaminen osoitetaan ja arvioidaan **työpaikoilla käytännön työtehtävissä eli näytössä**. Perustellusta syystä näyttö voidaan tehdä myös muualla tai täydentää yksilöllisesti sovitavalla tavalla. Samalla työpaikalla voi antaa useamman näytön, mutta ne arvioidaan erikseen. Arvioijien tehtävä on perehtyä hyvin tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin ja kriteereihin.

Uuden lain mukaan näytön arvioi ensisijaisesti työpaikan edustaja eli työpaikkaohjaaja ja opettaja yhdessä. Työelämän arvioijalla tulee olla **arvioitavaan tutkintoon liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä perehtyneisyys** arviointiin ja tutkinnon perusteisiin. 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 ei osallistu päätöksentekoon omasta arvosanastaan. Opettajan 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.¹⁴

YKSILÖLLINEN NÄYTTÖ TYÖPAIKALLA

Näyttö suunnitellaan yksilöllisesti opiskelijakohtaisesti tutkinnon osittain. Näyttöjä suunniteltaessa tulee varmistua, että työpaikalla on näyttöjen onnistumiseksi vaadittavaa työtoimintaa ja että arvioijat on koulutettu arviointitehtävään. Toteutuksen on oltava tutkinnon perusteiden mukaista ja arvioinnin perustuttava ammattitaitovaatimuksiin. On muistettava, että opiskelijan tutkintotodistuksen arvosanat muodostuvat näytön arvosanoista. Näytön arviointi on opiskelijan osaamisen arviointia ja se on tehtävä vastuullisesti.

Opiskelija osoittaa ammattitaitonsa käytännön työtehtävissä toimimalla 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 näyttöä täydentää ammattitaidon osoittamista 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.

¹⁴ www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434

Jos osaamisen arviointia on mukautettu tai ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista on poikettu, osaamista arvioidaan vertaamalla sitä opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin. Mukauttamisella ja poikkeamisella on vaikutusta tutkintotodistuksen saamiseen. Mukautetut arvosanat merkitään todistukseen erikseen.

Ammatillisen perustutkinnon ammatillisten tutkinnon osien **hyväksytyt osaaminen arvioidaan viisiportaisella asteikolla 1–5. Tutkinnon perusteissa on kuvattu kriteerit 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 asetetut kriteerit täyttyvät. Yhteiset tutkinnon osat arvioidaan asteikolla hyväksytyt/hylättyt. Opiskelijalla on oikeus halutessaan korottaa arvosanaansa näytössä.

Kun arvioijat toteavat yhteisesti, että opiskelijan **osaaminen ei täytä tyydyttävän (T) tason** kriteerejä, suoritus **hylätään**. Jos arvioijat ovat erimielisiä hylkäämisestä, 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. Päätöspöytäkirjasta on tultava selkeästi esille osaaminen ja sen taso. Hylkäykseen johtavat syyt on kaikki kirjattava yksityiskohtaisesti ja kerrottava opiskelijalle niin, että hän ymmärtää. Opiskelijalla on oikeus tutustua arviointiaineistoonsa.

Näytön aikana tapahtuva potilas- tai asiakasturvallisuuden vaarantuminen edellyttää opiskelijan näytön välitöntä keskeyttämistä. Näin on toimittava esimerkiksi lääkewirheessä tai lapsen turvallisuuden vaarantuessa. Näissä tapauksissa tulee ottaa heti yhteys oppilaitokseen.

Opiskelija saa uusia hylätyn näytön. Hylätyn suorituksen jälkeen opettajan tehtävä ensisijaisesti on arvioida, miten opiskelija täydentää osaamista ennen uutta näyttöä. Mikäli ala ei näyttäydy opiskelijalle parhaiten soveltuvalta on oppilaitoksella velvollisuus ottaa asia puheeksi ja ohjata opiskelija tarvittaessa vaihtamaan opiskelualaa.

Jos opiskelija on tyytymätön saamaansa arvosanaan, hänellä on mahdollisuus tehdä **oikaisuvaatimus**. 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. Erityisen tarkkaan tulee kirjata hylätyn arvosanan perustelut kriteeriperustaisesti.

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 sekä perustellusta syystä edellyttää koulutuksen järjestäjää asettamaan uudet arvioijat.

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

6. Erityismääräyksiä

TERVEYDENTILAA JA TOIMINTAKYKYÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

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

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.¹⁵ Ammattirekisteriin merkitään henkilötiedot, tiedot ammatinharjoittamisoikeudesta ja sen mahdollisesta rajoittamisesta tai poistamisesta, tutkintotiedot sekä mahdolliset huomautukset.

Ammattihenkilön velvollisuudet tulee käydä koulutuksen aikana huolellisesti läpi. Myös potilasturvallisuustaidot opitaan koulutuksen aikana. Huomion kiinnittämistä potilas- ja asiakasturvallisuuteen ei voi korostaa liikaa. Lähihoitajan ammatissa toimiminen edellyttää vahvaa kliinistä käytännön osaamista, tutkitun tiedon hallintaa sekä ammattietiikkaa. Erityisesti lääkehoito-osaamiseen tulee panostaa. Potilas- tai asiakasturvallisuuden vaarantuminen on opintojen aikana usein merkittävin syy näyttöjen hylkäämiseen.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä¹⁶ ja sosiaalihuollon ammattihenkilöistä¹⁷ sekä niihin liittyvät asetukset säätelevät ammatinharjoittamisoikeutta.

¹⁵ julkiterhikki.valvira.fi/

¹⁶ www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559

¹⁷ www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817

MITEN TOIMITAAN, JOS OPISKELIJAN TYÖSKENTELYSSÄ ILMENEE VAKAVIA ONGELMIA?

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

Opiskelijaksi hakeutuvan edellytykset selviytyä opinnoista ja tulevassa ammatissa tulee varmistaa jo hakeutumisasiheissa. 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 järjestämässään koulutustilaisuuksissa ja verkkosivuillaan. Koulutuksen järjestäjä kertoo, keneen työpaikalta otetaan yhteyttä, mikäli koulutus-työpaikalla on syytä epäillä opiskelijan terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyviä ongelmia. Vastuu opiskelijasta on koulutuksen järjestäjällä, jonka tehtävänä on selvittää tilanne ja puuttua siihen.

SORA-sääösten 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-oppaaseen ¹⁸ voi tutustua SuPerin verkkosivuilla www.superliitto.fi.

18 www.superliitto.fi/tyoelamassa/kouluttaudu-lahihoitajaksi/ratkaisuja-soveltumattomuuteen-sora/

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 työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen 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

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

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

Koulutusopimus voidaan purkaa myös, jos liike lopetetaan tai 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.

7. Opiskelijan työsuojelu

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

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

Opiskelijalla on lain perusteella oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on varmistua siitä, että oppimisen työpaikalla on tehty työturvallisuuslain mukaisesti työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Työturvallisuuslaki edellyttää, että koulutuksen järjestäjä selvittää työn vaarat myös oppilaitoksella. Aluehallintovirastolle tulee tehdä ilmoitus 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.

Työpaikoilla tapahtuva koulutus järjestetään yleensä niin, ettei opiskelija ole työsuhteessa työnantajaan (koulutus sopimus). Työturvallisuuslakia sovelletaan lähtökohtaisesti työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön, eli oppisopimusten kohdalla.

Työturvallisuuslain 4 § 1 momentin 1-kohdassa ¹⁹ 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

¹⁹ www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738

valvonnassa. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja nuoren perehdyttämisestä kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan ja tehtävään sopimukseen ja lähetetään tiedoksi työsuojelun vastuualueelle. Vaikka koulutus sopimuksessa opiskelijat eivät ole työsuhteessa työpaikkaan, pääsääntönä on pidettävä, että heidän työaikansa ei ylitä työaikalain ja nuorista työntekijöistä annetun lain aikarajoja. Nuori työntekijä ei myöskään saa työskennellä yksin, jos työhön liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara. Lisätietoja vaarallisista töistä löytyy työsuojeluhallinnon verkkosivuilta.²⁰

Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevassa sopimuksessa on kiinnitettävä huomiota opiskelijan työaikoihin.

- Säännöllinen työaika: 8 tuntia päivässä, 40 tuntia viikossa.
- Ylityö: enintään 80 tuntia kalenterivuodessa, suostumus tarvitaan
- Enimmäistyöaika: 9 tuntia vuorokaudessa, 48 tuntia viikossa
- Vuorokausilepo: vähintään 12 tuntia
- Viikkolepo: vähintään 38 tuntia keskeytymättä
- Ruokatauko: vähintään 30 minuuttia, jos päivä yli 4 tuntia
- Oppisopimuksessa: työaika vähintään 25 tuntia viikossa

²⁰ www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija/vaarallinen-tyo

8. Superilaisen vakuutusedut

SuPer tarjoaa jäsenilleen liiton kustantaman ammattihenkilön vastuu- ja oikeusturvavakuutuksen, järjestövuakuutuksen sekä itsenäisille yrittäjille potilasvakuutuksen. Opiskelijajäsenille tarjotaan myös vapaa-ajan tapaturmavakuutus.

SUPERIN MAKSAMAT VAKUUTUKSET

Ammatillisella vastuu- ja oikeusturvavakuutuksella vakuutettuina ovat:

- toisen palveluksessa työ- tai virkasuhteessa olevat liiton jäsenet ja opiskelijajäsenet
- ammattiin liittyvässä jatko- ja täydennyskoulutuksessa olevat jäsenet opiskeluun tai työssäoppimiseen liittyvissä asioissa
- opiskelijajäsenet opiskeluun tai työssäoppimiseen liittyvissä asioissa
- tilapäisessä työ- tai virkasuhteessa olevat eläkeläiset, jotka ovat olleet SuPerin ammattiosaston jäseniä eläkkeelle siirtymiseensä saakka (työ- ja virkasuhteeseen liittyvissä asioissa)
- liiton jäsenet, SuPer ry:n ammattiosastoon kuuluvat itsenäiset ammatinharjoittajat ja liiton opiskelijajäsenet, joiden palveluksessa ei ole työntekijöitä (ammatin harjoittamiseen liittyvissä asioissa). Tämä toiminta voi tapahtua myös yritysmuodossa silloin, kun liiton jäsen yksin omistaa kyseisen yrityksen.

Vastuuvakuutuksesta korvataan toiselle aiheutettu äkillinen ja ennalta arvaamaton henkilö- tai esinevahinko, josta vakuutettu on lain mukaan korvausvastuussa. Vakuutus kattaa myös vahingonkorvausvastuun selvittämisen sekä mahdolliset korvauskysymystä koskevat oikeudenkäyntikulut. Vakuutuksesta ei korvata jäsenelle itselleen aiheutunutta vahinkoa eikä tahallisesti tai törkeällä varomattomuudella aiheutettuja vahinkoja.

Oikeusturvavakuutuksesta korvataan työ- ja virkasuhteeseen liittyvästä riita-asiasta aiheutuneet välttämättömät ja kohtuulliset asianajo- ja oikeudenkäyntikulut. Siitä korvataan myös oikeuden päätöksellä vastapuolelle maksettavaksi tuomitut oikeudenkäyntikulut vakuutusmäärään asti. Vakuutuksesta korvataan lisäksi työ- ja virkasuhteeseen liittyvästä rikosasiasta aiheutuneet välttämättömät ja kohtuulliset asianajo- ja oikeudenkäyntikulut silloin, kun se ei koske tahallista tekoa, törkeää huolimattomuutta tai varomattomuutta.

Vakuutuksesta korvataan vakuutuksen ja jäsenyyden voimassa ollessa tapahtuneet vahingot.

Korvauksen saamisen edellytykset:

- Jäsenyys on vahinkotapahtuman sattuessa kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Vakuutetun jäsenyys toisessa järjestössä välittömästi ennen hänen siirtymistään SuPerin jäseneksi luetaan vakuutetun hyväksi, jos edellisen järjestön vakuutus on vastaavan sisältöinen.
- Opiskelijajäsenen vakuutukset tulevat voimaan jäsenyyden alkamisesta lukien.
- Jäsen liittyy SuPerin ammattiosaston jäseneksi kolmen kuukauden kuluessa valmistumisensa jälkeen.

Vastuu- ja oikeusturvavakuutus on voimassa Suomessa. Vakuutus koskee myös enintään vuoden kestävästä työskentelystä tai työharjoittelusta ulkomailla.

Virka- ja työsuhderiidoissa tulee olla yhteydessä liiton toimistossa työskenteleviin edunvalvontayksikön lakimiehiin.

Liitolla on potilasvahinkolain mukainen **potilasvakuutus**, joka kattaa jäsenten itsenäisinä yrittäjinä harjoittaman terveyden- ja sairaanhoitotoiminnan edellyttäen, ettei toimintaan osallistu yhtään avustajaa tai työntekijää.

Järjestövakuutuksella on vakuutettu liitto, sen ammattiosastot ja niiden jäsenet sekä toimihenkilöt järjestötehtävissä ja -tilaisuuksissa sekä matkoilla niihin. Vakuutus kattaa myös näiden irtaimen omaisuuden järjestötehtävissä ja -tilaisuuksissa.

Irtaimen käyttöomaisuuden osalta vakuutus kattaa ammattiosastojen käyttöomaisuuden. Liittoturvan matkavakuutuksella on vakuutettu jäsenet järjestötehtävissä.

Opiskelijoiden tapaturmavakuutus koskee Suomessa vakinaisesti vuosittain yli kuusi kuukautta asuvia opiskelijajäseniä, joiden vakinainen kotipaikka on Suomessa ja jotka kuuluvat Suomen sairausvakuutuslain piiriin. Vakuutus on voimassa kaikkialla maailmassa opiskelu- ja vapaa-aikana. Tapaturmavakuutuksesta ei korvata sairaudesta aiheutuneita kuluja, ulkomaanmatkoille opiskelijan kannattaa myös ottaa aina erillinen matkavakuutus. Vakuutuksesta ei korvata työtapaturmia, ja siinä on urheilulajeja koskevia rajoituksia. Kotimaassa ja ulkomailla opiskeluun liittyvä työpaikalla tapahtuva oppiminen rinnastetaan opiskeluun ja kuuluu vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen piiriin silloin, kun kysymyksessä on palkaton työpaikalla tapahtuva opiskelu.

Jäsenten omat vakuutukset

Vapaaehtoiset vakuutukset täydentävät lakisääteisiä vakuutuksia ja etuuksia. Niistä saat lisätietoja osoitteesta www.turva.fi/super.

9. Mentoroinnista tukea työpaikka- ohjaajalle

Mentorointi on oivallinen tapa tehdä hiljaista tietoa näkyväksi ja siirtää sitä uudelle sukupolvelle. Mentorointia on perinteisesti käytetty ammatillisen osaamisen kehittämiseen, ja sitä voi hyödyntää myös opiskelijan ohjaamiseen sekä opiskelijan ohjaamisen opetteluun. Mentori on kokenut, osaava ammattilainen joka haluaa jakaa tietoaan eteenpäin. Aktori puolestaan on uudessa tehtävässä kokemattomampi ja haluaa varmistusta tiedoilleen sekä oppia lisää.

Mentoroinnin lähtökohtia opiskelijan ohjaamisen opetteluun:

1. Työpaikkaohjaajan ei tarvitse tietää kaikkea, eikä kantaa koko vastuuta yksin. Vastuuta voidaan jakaa koko henkilöstölle. Työpaikkaohjaaja voi pyytää työpaikalla itselleen mentoria, jolla on enemmän kokemusta opiskelijan ohjaamisesta.
2. Aktorin itsensä pitää olla aktiivinen ja pyytää kokeneempaa kollegaa mentoriksi.
3. Aktori tunnistaa itse osaamistarpeensa ja tutustuu oma-aloitteisesti kohdealueeseen eli esimerkiksi opiskelijan arviointiaineistoon.
4. Aktori asettaa itselleen tavoitteet, joiden saavuttamisessa hän haluaa mentorin apua. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi, että mentori ja aktori käyvät yhdessä läpi lomakkeet ja pohtivat, mitä eri arviointikohdat tarkoittavat tässä omassa työpaikassamme.



5. Aktori ja mentori tekevät vapaamuotoisen kirjallisen mentorointisopimuksen, johon tavoitteet ja tapaamistiheys kirjataan. Tapaamiset voivat olla lyhyitäkin, jos ne ovat hyvin etukäteen mietittyjä.
6. Aktori pohtii tapaamisiin kysymyksiä, jotka auttavat häntä edistymään ohjaajana.
7. Mentori auttaa aktoria oivaltamaan ja ymmärtämään asioita.
8. Molemmat osapuolet sitoutuvat osallistumaan sovittuihin tapaamisiin.
9. Mentorointi perustuu luottamukseen ja auttamishaluun. Mentorointi päättyy parin yhteisellä päätöksellä, kun tavoitteet on saavutettu. Perinteisesti mentorointi on pitkäkö prosessi, mutta sen elementtejä voi soveltaa omaan tarpeeseen sopivaksi.

10. Yhteistyö on avain onnistumiseen

Koulutuksen uudistukset onnistuvat, kun vuoropuhelu työpaikan ja oppilaitoksen välillä on saumatonta ja toistensa osaamista arvostavaa. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun 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 koulutussopimuksen 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 nousseisiin kysymyksiin etsitään yhdessä.

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. Opiskelijoita vastaanottava työpaikka kehittyy. 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 työelämälähtöisemmäksi. Työyksiköt voivat myös hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja. Myös SuPer haluaa olla kehittämässä ammatillista koulutusta ja tukea työpaikalla tapahtuvaa opiskelua.

LÄHTEET

www.finlex.fi

www.minedu.fi

www.oph.fi

www.superliitto.fi

www.tyosuojelu.fi

Henkilökohtaistaminen, osaamisen osoittaminen ja osaamisen arviointi ammatillisen koulutuksen reformin mukaisesti.

Koulutuspäivät 6.–7.2.2018, Helsinki Congress Paasitorni

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto. SuPer on ainoa liitto, joka on keskittynyt lähi- ja perushoitajien edunvalvontaan.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

facebook.com/superliitto facebook.com/superlehti

Instagram: [@superliitto](https://instagram.com/superliitto) [@superlehti_super](https://instagram.com/superlehti_super)

Twitter: [superliitto](https://twitter.com/superliitto)

YouTube: [superliitto](https://youtube.com/superliitto)

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



LIITY SUPERIINI!

Skannaa koodi ja täytä liittymislomake kätevästi verkossa.



SUPER