

# TYÖSSÄOPPIMINEN AIKUISKOULUTUKSESSA (CVET)

---

## PEDAGOGINEN KÄSIKIRJA

2017



## ESIPUHE JA JOHDANTO

Erasmus + -hankkeen "Työssä oppimiseen ammatillisessa täydennyskoulutuksessa" laaditun käsikirjan tavoitteena on edistää työperäisen oppimisen käyttöönottoa ja toteuttamista asianomaisille koulutuslaitoksille ja palveluntarjoajille, työnantajille ja muille organisaatioille. Käsikirjan kehys ei riitä siihen, että kaikki sellaiset prosessit, menetelmät ja parhaat käytännöt, jotka ovat välttämättömiä ammatillisen koulutuksen aikuisten ammatillisen koulutuksen onnistumisen kannalta välttämättömiin menetelmiin, menetelmiin ja parhaisiin käytäntöihin, prosessit ja menetelmät, joita voidaan soveltaa kaikissa maissa työperäisen oppimisen aikana. Tässä käsikirjassa esitettyä - yleisesti ottaen Euroopan tasolla sovellettavaa - menetelmää on täydennettävä maakohtaisilla elementeillä, jotka vastaavat tietyn maan voimassa olevan lainsäädännön vaatimuksia.

Prosessin lisäksi kehitettiin myös työkokemuksen määritelmää ja sen laatujärjestelyn keskeisiä tekijöitä ja rakennuspalikoita, ja siinä kehitettiin käsikirjan esimerkkidokumentteja, joita voidaan hyödyntää hyvin aikuisten ammatillisessa koulutuksessa. asianomaisten järjestöjen ammattilaiset. Käsikirjan luvussa II esitellään lyhyesti projektin taustat, tavoitteet, kohderyhmä ja kuuden hankkeen toteuttajan kansainvälinen kumppanuus. Lukija tutustuu myös metodologisen käsikirjan kehittämisprosessiin.

Luvun III kohdan 1 kohdassa korostetaan työmarkkinoiden haasteita, joita Eurooppa on kohdannut viimeisen kymmenen ja puolen vuoden aikana, minkälaisia aloitteita ja strategioita kehitettiin ratkaisemaan opetus- ja koulutusongelmia ja -vaikeuksia ja mitä ammatillisen koulutuksen kehittämisen tavoitteita se on määritellyt vuoteen 2020 asti.

Luvun III 2 kohdan mukaisesti lukija tuntee työperäisen oppimisen käsitteen, joka helpottaa huomattavasti siirtymistä oppimisesta työhön, sen tulkintaa IVET: ssä ja ammatillisessa täydennyskoulutuksessa, sen muodoissa ja sen soveltamisen eduissa.

Tämän jälkeen III luvun 3 kohdan mukaisesti tuodaan esille laadukkaan kehityksen tärkeä rooli koulutuksessa Euroopan tason strategioissa sekä laadunvarmistusjärjestelmien kehittämisessä ja toiminnassa ja siitä, kuinka EQAVET-järjestelmä (European Quality Assurance Reference Network) otettiin käyttöön.

Menetelmäkäsikirjassa esitetään III luvun 4 kohdan mukaisesti eurooppalaisia suosituksia, sovellettavia menetelmiä ja työkaluja työperusteisen oppimisen laadun parantamiseksi. Lukija saa yksityiskohtaisen kuvan EQAVET-työryhmän tunnistamista kuudesta rakennuspalikkaista, analysoimalla EQAVET-verkon yhteistyömaiden työperäisillä oppimismenetelmillä parhaillaan käytettyjä parhaita käytäntöjä, miksi he ovat tärkeitä ja mitkä ovat tärkeimmät suosituksensa, jotka edistävät tiettyjen toimintojen toteuttamista. Aikuisten työperäisen oppimisen aikana kehitettiin erityinen metodologia, joka koskee aikuisia.

Kuusi rakennuspalikkaa voidaan soveltaa kolmanteen työperusteiseen oppimiseen, joka on WBL integroitu koulupohjaiseen ohjelmaan paikan päällä sijaitsevien laboratorioiden, ravintoloiden tai harjoitteluyritysten, simulaatioiden tai reaalityöskoulutuksen / projektien toimeksiantojen kautta; mutta tällainen WBL ei ole tyypillistä aikuiskoulutukselle, joten emme sisällytetä sitä

menetelmäkäsikirjaan.

Aikuisille tarkoitetaan epävirallisen ammatillisen koulutuksen muotoja. Heistä metodologisen käsikirjan V luvun 1 kohdan mukaisesti esitellään Saksassa kehitetyn Soufflelearning-työperustaisen oppimisen ominaispiirteet ja prosessi, ja ne ovat jo hyväksyneet useat Euroopan maissa, sitten luvun V 2 kohdan mukaisesti kuvaamme sen laatu järjestelyn elementtejä.

Mitä tulee IV ja V luvun 2 kohdan 2 alakohtaan, korostamme ja selitetään yksityiskohtaisesti ne aikuisten muodolliseen koulutukseen ja ammatilliseen täydennyskoulutukseen sisältyvät elementit, jotka ovat tärkeitä laadunvarmistusnäkökulmasta, mikä oikeuttaa EQAVET-ohjeiden soveltamisen käsikirjan kohdan III kohta 4, jossa rakennuspalikat on otettu käyttöön. Jokaisessa aktiviteetissa tietyn rakennuspalikan yhteydessä autetaan ammattilaisten työtä, jonka tarkoituksena on esitellä metodologia konkreettisilla vinkillä, korostaen, mitä erityistä huomiota tulee kiinnittää. Edellä mainittujen lisäksi mainitsimme joitain vaikeuksia ja riskitekijöitä, joita voi syntyä tietyn menetelmän ja toiminnan aikana, ja tarjoamme myös suosituksia siitä, miten niitä käsitellään.

Sanastossa sanotaan, että lukija voi löytää käsikirjassa esiintyvien terminologioiden määritelmän. Liitteisiin sisältyy soveltuvat näyteasiakirjat, joihin on viitattu tarkasti prosessikuvauksissa. Haluamme kiinnittää huomionne liitteeseen 11, jossa esitellään web-pohjainen ja mobiilisovellus, joka tukee projektin aikana kehitettyä koulutusta ja seurantaa.

## II. Käsikirjan valmistelu taustalla

Käsikirja kehitettiin Erasmus + KA2-strategisten kumppanuuksien hankkeen kansainvälisen kumppanuuden avulla. 2015-1-HU01-KA202-13646, jonka otsikko on "Työperäinen oppiminen ammatillisessa täydennyskoulutuksessa", jota tukevat Euroopan unioni, joka koostuu suomalaisista, saksalaisista, italialaisista ja unkarilaisista järjestöistä ja jota johtaa Békésin kaupunginhallitus.

## II.1. Hankkeen toteutuksen ennakko

Tarve hankkeen toteuttamiseen syntyi Unkarissa, jossa ongelmana on se, että ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden tietämys ja taidot eivät usein vastaa työnantajan tarpeita. Erityisesti aikuisten ammatillisen jatkokoulutuksen järjestelmää arvostellaan. Tämä johtuu myös siitä, että käytännön koulutuksen toteuttaminen ja valvonta ei ole niin säänneltyä verrattuna kouluopetukseen ammatilliseen koulutukseen. Aikuiskoulutuksessa käytännön harjoittelu on toteutettava ottamalla huomioon aikuiskoulutuksen laki ja sen täytäntöönpanosäännöt. Ministeriön asetusta, joka sisältää yksityiskohtaisia sääntöjä käytännön harjoittelun seurannasta, ei ole vielä julkaistu. käytännön harjoittelua ja aikuiskoulutuslaitoksia toteuttavien työnantajien välinen yhteistyö ei ole riittävän tehokasta; tehtäviä ja toimivaltuuksia ei ole riittävästi säännelty, oppijoiden etenemisen seuranta ja niiden oppimistulosten arviointi eivät ole vielä mukana prosessissa eikä tarpeellista puuttua ajoissa. Unkarin aikuiskoulutusjärjestelmässä ei tällä hetkellä ole standardoituja menetelmiä käytännön harjoittelun toteuttamiseksi, joten tarvitaan lisää sääntelyä ja metodologista ohjausta.

Euroopassa on hyväksytty tosiasia, että ammatillisen koulutuksen työmarkkinoiden merkitystä on vahvistettava sen varmistamiseksi, että työnantajien tarvitsemaa ammattitaitoa ja pätevyyttä rasittavan työvoiman puute ei estä talouskasvua. Tätä varten on kuitenkin vahvistettava ammatillisen koulutuksen käytännön koulutusta. Euroopan unionin tavoitteena on tehdä työperusteisesta oppimisesta Euroopan ammatillisen koulutuksen järjestelmien kulmakivi. Euroopan ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen viitekehys (EQAVET) varmistaa yhteisten välineiden avulla yhteisten eurooppalaisten tavoitteiden saavuttaminen ja edistää korkealaatuista ammatillista koulutusta.

Työperustaisen oppimisen osalta menetelmiä ja parhaita käytäntöjä sovelletaan useissa Euroopan maissa, jotka ovat Euroopan unionin tavoitteiden mukaisia ja liittyvät läheisesti EQAVET-työryhmien määrittelemiін laatuvaatimuksiin, mutta koko koulutusprosessien kuvaus ja niihin sisältyvät menetelmät puuttuvat.

Békésin hallituksen viraston johtama kansainvälinen kumppanuushanke pyrki myös vähentämään tätä puutetta; Sen tavoitteena oli kehittää työperäinen oppimismenetelmä EQAVET-työryhmien määrittelemien vaatimusten ja suositusten mukaisesti. EQAVET-verkkosivustoon ladatut tapaustutkimukset on tutkittu. Ne kuvaavat EQAVET-verkossa toimiviin maihin sovellettavia menetelmiä työperustaisessa oppimisessä. Saksan ja Italian kumppanit valittiin tästä lähteestä. Suomalaisella kumppanilla, jolla on laaja kokemus työperäisen oppimisen toiminnasta, hallintotoimisto on jo aiemmin toiminut yhteistyössä.

Hankkeen päätavoitteena on kehittää kansainvälisessä yhteistyössä suomalaisen, saksalaisen ja italialaisen mallin pohjalta ammatilliseen täydennyskoulutukseen käytettävää työperustaista monimuotoista metodologiaa. Hankkeen toteuttavan kansainvälisen kumppanuuden tavoitteena oli kehittää monimutkainen menetelmä, jota voidaan käyttää tehokkaasti paitsi Unkarissa myös kaikissa Euroopan unionin jäsenmaissa, koska se on Euroopan unionin tavoitteiden ja asetettujen laatuvaatimusten mukaista. jonka EQAVET.

Hankkeen pääkohderyhmät ovat ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuvien organisaatioiden johtajat ja ammattilaiset, jatkokoulutukseen ja työllistymiseen erikoistuneet

organisaatiot sekä kouluttajat, ohjaajat, opettajat, opiskelijavalvojat ja työperäisen oppimisen toteuttamisesta vastaavien organisaatioiden johtajat työpaikalla. Hankkeen tulosten loppukäyttäjät ovat ammattitaitoisia henkilöitä ja / tai aikuisia, joilla on pätevyys, jota työmarkkinat eivät vaadi, työnhakijat, joilla ei ole asianmukaista pätevyyttä, sekä työttömiksi joutuneet aikuiset työntekijät, joilla ei ole enää -koulutus. Uuden menetelmän soveltamisen myötä työmarkkina-asema paranee.

## II.2. Hankeen kansainvälinen kumppanuus

Kumppanuuden johtaja

Békésin kaupunginhallitus, Békéscsaba, Unkari

Tammikuun 1. päivänä 2011 läänitason julkishallinnon elimen laillisena seuraajana ja osavaltion enemmistön osavaltion osittaisen yhdentämisen myötä valtion virasto perustettiin aluehallinnon ylimmälle viranomaiselle. Valtioneuvoston kanslia yhdenmukaistaa ja tehostaa valtion tehtävien toteuttamista alueellisella tasolla - lain ja hallituksen päätösten mukaisesti. Békésin kaupunginhallitus koostuu hallintovirkamiehen ja 9 piirin toimipisteestä suoraan hallinnoimasta ydintoimistosta.

Békésin kaupunginhallituksen sisällä sosiaali- ja työllisyysosasto sekä sen piirin toimipisteissä työskentelevät toimialat ovat avainasemassa työmarkkinatilanteen parantamisessa läänissä, työllisyyden parantamisessa, työttömyyden ehkäisemisessä ja hillitsemisessä. Valtio-organisaationa on vuodesta 1991 lähtien tarjonnut työmarkkinapalveluja, työllistävää tukea ja monimutkaisia työmarkkinaohjelmia sekä työnantajille että työnhakijoille. Organisaatiolla on keskeinen tehtävä tyydyttää työnantajien kysyntä työvoimaa, jolla on asianmukaiset taidot ja pätevyys ja saada työnhakijoita lyhyessä ajassa. Monien vuosien ajan osasto on toteuttanut erilaisia kansallisen ja kansainvälisen yhteistyön hankkeita, joilla pyritään kehittämään ammatillisen koulutuksen järjestelmää paremmin räätälöitynä taloudellisiin tarpeisiin ja edistämään työllisyyttä.

Kumppaniorganisaatiot:

ALFA KISOSZ -liitto ry, Békéscsaba, Unkari

Yhdistys on kauppiaiden ja juhlarahojen kansallisen edustajayhdistyksen jäsen. Kansallisen ja paikallisen edunvalvonnan lisäksi se tarjoaa yritysneuvontaa, työmarkkinapalvelua ja harjoittaa liiketoimintaa jo 20 vuoden ajan. Työnantajan kannattajina hänellä on ajantasaista tietoa kiinnostuksensa piiriin kuuluvien työnantajien työmarkkinoiden tarpeista. Se järjestää kauppa-, ravitsemus-, ravitsemus- ja terveysalan koulutusohjelmia koko maassa. Lähes 1 500 henkilöä osallistuu harjoitteluun vuosittain. Se on sitoutunut laadunvarmistukseen.

Gyulahús Oy, Gyula, Unkari

Gyulan kunta on perustanut Gyulahús Oy: n vuonna 2013. Yhtiö jatkaa kotimaisten lihavalmisteiden, erityisesti Gyula Sausage Hungaricum, perinteitä. Se korostaa erityisesti työvoiman tarjonnan varmistamista. Yhtiö on kiinnostunut parantamaan työssäoppimisen laatua, koska se palkkaa työntekijöitään ihmisiltä, jotka menestyvät onnistuneesti heidän järjestämänsä koulutuksen avulla. Laadukkaiden tuotteiden tuottamiseksi on kiinnostunut omien työntekijöiden jatkokoulutukseen. Keskimäärin se takaa 25 oppisopimuskoulutuksen vuosittain lihatuotteiden valmistuksessa. Unkarin maatalouskamarin akkreditoima työpaja.

Etelä-Savon ammattiopisto, Mikkeli

South Savo Education Oy: n ylläpitämä Etelä-Savon ammattiopisto on vahvin ammatillinen koulutus Etelä-Savon alueella Suomessa. Korkeakoulu tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia opiskella ammatilliseen pätevyYTEEN, hankkia lisä- tai jatkokoulutusta sekä suorittaa työelämässä vaadittavat kelpoisuustutkinnot tai osaamistestit. Vuosittain noin 7 000 opiskelijaa, joista lähes 2 500 opiskelee ammatillisen pätevyYDEN. Opettajien ja tukihenkilöiden määrä on noin 360. Korkeakoulu tarjoaa koulutusta kahdella koulutusalueella alueen kahdessa eri kaupungissa. Työperustainen oppiminen on olennainen osa ammatillisen koulutuksen järjestelmää yli 20 vuotta. Läheinen ja järjestelmällinen yhteistyö työelämän kanssa on tärkein suuntaviiva myös Etelä-Savon ammattioppilaitokselle.

Bonnin tiedekauppa (WILA Bonn), Bonn, Saksa

Perustettiin vuonna 1984 rekisteröidyltä voittoa tavoittelemattomaksi organisaatioksi Bonnin tiedekaupasta (WILA Bonn), Bonnista, Saksasta / Wissenschaftsladen Bonn e.V. (Wila Bonn) kiinnittää erityistä huomiota kansalaisyhteiskunnan ja kestävyYDEN, ympäristön ja terveyden sekä työmarkkinoiden aiheisiin. Se tuli yksi maailman suurimmista "tiedemyymälöistä", sillä sen palveluksessa on lähes 35 työntekijää. Tarvittaessa Bonn Science Shop tekee yhteistyötä yliopistojen ja muiden laitosten, tiedemyymälöiden tai sidosryhmien kanssa kansallisella tai kansainvälisellä tasolla monialaista tutkimusta, tulosten levittämistä ja koulutusta varten. Valtion akkreditoitu aikuiskoulutuksen tarjoaja "WILA Bildungszentrum" (WILA-koulutuskeskus) tarjoaa seminaareja, kursseja ja koulutusta aloilla: Työ ja menestys; Persoonallisuus ja yhteiskunta; Terveys ja stressinhallinta.

Vuodesta 2005 lähtien WILA Bonn on toteuttanut työssäoppimisen menestyksekkäästi pk-yritysten keskuudessa: niin kutsuttu Soufflearning on epävirallinen koulutusmalli, joka on mukautettu jo kuuteen Euroopan maahan (Ranska, Italia, Espanja, Tšekki, Kreikka , Bulgaria).

CIOFS-FP, Rooma, Italia

CIOFS-FP (Italian Females 'Works Salesians Center - VET) on voittoa tavoittelematon yhdistys, joka perustettiin lokakuussa 1967. Yhdistys toimii 11 italialaisella alueella, joissa on lähes 60 ammatillista koulutusta, jotka työllistävät noin 1700 työntekijää. Tärkeimmät toiminta-alueet ovat suuntautuminen, ammatillinen koulutus ja työnvälityspalvelut. Vuonna 1986 perustettiin kansallisliitto ja sen kansallinen toimisto kouluttajien koulutusta ja teknistä ja projektisuunnittelua varten alueellisille yhdistyksilleen; toiminta kansallisissa ja eurooppalaisissa organisaatioissa; kansallisten ja eurooppalaisten hankkeiden ja tutkimustoimien kehittäminen ja hallinnointi. CIOFS-FP tarjoaa ohjaus- ja ammatillisen koulutuksen pääasiassa seuraaville ammatillisille alueille: vapaa-aika, urheilu ja matkailu, myynti ja asiakaspalvelut, tietotekniikka, elintarvike-, valmistus- ja käsityöpalvelut, terveys- ja sosiaalihuoltopalvelut, avustaja, myyjä, elintarvikealan työntekijä, wellness-toimija, matkailuedustaja ja vastaanottovirkailija jne. Vuosittain noin 16 600 henkilöä käyttää assosiaatiopalveluita. CIOFS-FP: n henkilökunta osallistuu työelämään liittyvään oppimiseen liittyvään toimintaan Euroopan tasolla.

### II.3. Menetelmäkäsikirjan kehittämisprosessi

Opiskelu parhaista käytännöistä ja menetelmistä, joita sovellettiin suomalaisissa, italialaisissa ja saksalaisissa kumppaniorganisaatioissa työperustaisessa oppimisessa, perustivat monimutkaisen metodologisen käsikirjan kehittämisen - hankkeen päätuotannon. Kolme kumppaniorganisaatiota kehittivät käsikirjan, joka sisältää parhaita käytäntöjä ja sovellettuja prosesseja, joita käytetään aikuisten työperäiseen oppimiseen, kumppanuuden yleisesti hyväksytyjen yhtenäisten kriteerien mukaan. Käsikirjassa he kuvasivat yksityiskohtaisesti toiminnot ja laadun osatekijät, jotka ovat tärkeitä laadunvarmistusnäkömien mukaisesti EQAVETin määrittämien kuuden rakennuspalikoiden mukaan. He liittävät joiain sovellettuja otosasiakirjoja, joita he olivat käyttäneet.

Soveltaen suomalaisia, saksalaisia ja italialaisia yhteistyökumppaneita laatimaan metodologisen käsikirjan ja kansainvälisissä kokouksissa havaittujen parhaiden käytäntöjen pohjalta työryhmän unkarilaiset ammattilaiset kehittivät testauksen valmistelevan monimutkaisen metodologisen käsikirjan ensimmäisen version. Se tullaan levittämään laajasti Unkarissa, ja kiinnostuneet ammattilaiset voivat oppia sitä myös kertojien tapahtumista, ja he voivat kommentoida sitä ja ehdottaa ehdotuksia käsikirjan täydentämisestä. Saatujen ehdotusten pohjalta käsikirjaa tarkistetaan, ja tammikuussa 2017 pidettävän kansainvälisen kokouksen aikana kumppanuus hyväksyy käsikirjan esikokoisen version. Menetelmän testaus ja käsikirjan viimeistely tehtiin projektin toisena vuonna. Testauksen valmisteluvaiheen aikana laadittiin ohjeisto tehtävien suorittamiseksi. Valmistelun yhteydessä asiantuntijat määrittivät työpaikkaohjaajien, opiskelijavalvojen ja mentorointiopettajien tehtävät ja vaatimukset. Ohjelmaan osallistuneiden ohjaajien ja mentorointiopettajien valmentajille on laadittu muistiinpano ja harjoittelupaikka pilottikoulutuksen toteuttamiseksi hankkeen puitteissa. Uudelleen kehitetty metodologia toteutetaan seuraavassa aikuisopiskelijalla oppilaitoksen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjä Unkarissa:

- ALFA KISOSZ Advocacy and Training Association järjestämässä kansallisessa tutkintarekisteriin sisältyvässä lihatuotteen valmistajan koulutuksessa, johon osallistuvat aikuiset työntekijät, jotka ovat vaarassa joutua työttömiksi ilman Gyululainen Gyulahús Oy: n koulutusta.
- Sosiaalihuollon työntekijöiden koulutukseen, joka sisältyy myös kansalliseen kelpoisuustodistukseen, jonka järjestää Békésin Gál Ferenc -oppikoulu, lukiokoulu ja Békés-asuntola, Békésin Hajnal István -hoidon kotona Hajnal István Social Palvelukeskus, jossa harjoittelijat osallistuvat harjoitteluun.

Koulutusten valmistelu, toteutus, dokumentointi ja arviointi määriteltiin metodologisessa käsikirjassa. Koulutuksen toteutusta valvoo jatkuvasti sekä koulutuksen tarjoaja, työpaikka ja hallituksen toimiston ammattilaiset. Pilottikoulutuksen täytäntöönpanon dokumentoinnin tukemiseksi kehitettiin projektin puitteissa verkko ja mobiilisovellus: WBL: n toteuttavat asiantuntijat ja koulutuksen osanottajat voisivat päivittäin käyttää sähköistä päiväkirjaa.

Pilottikoulutuksen päätyttyä ammattitaitoiset keskustelut järjestettiin testausalan ammattilaisille ja koulutuksen osanottajille keskustelemaan ja arvioimaan kokemuksia. Testimenetelmän aikana saadut kokemukset sekä ulkomaisten kumppaneiden arvioinnit ja ehdotukset otettiin huomioon metodologisen käsikirjan viimeistelyssä.

Hankkeen puitteissa kehitettyä uutta, monimutkaista metodologista käsikirjaa voidaan hyödyntää paitsi projektiorganisaatioiden lisäksi myös aikuisopetuksen ja ammatillisen koulutuksen järjestöissä kaikissa Euroopan maissa. Menetelmäkäsikirja on saatavilla unkarilaiselta sekä englanniksi.

### III. Työn oppimisen rooli ja paikka eurooppalaisessa ammatillisessa koulutuksessa

#### III.1. Euroopan työmarkkinoiden haasteet ja vastaukset

CEDEFOP: n vuonna 2015 julkaisemassa tutkimuksessa "Globaali työmarkkinat - maailmanlaajuinen ammatillinen koulutus" -erityisraportti sisältää: "Maailmanlaajuinen kilpailu, jolla ei ole koskaan ollut aiempaa voimakkuutta, nopeasti muuttuvat teknologiat, väestön lisääntyvä liikkuvuus, uudet työpaikat ja uusien taitojen ja kykyjen kysyntä lisäävät uusia elementtejä ammatillisessa koulutuksessa. Tällaiset uudet toimijat tulevat kohtaamaan kansainvälisiä haaraorganisaatioita, monenvälisiä virastoja ja monikansallisia yrityksiä, kun taas kansalliset koulutus- ja koulutusviranomaiset ovat edelleen keskeisessä asemassa. Sitä vastoin useat Euroopan maat pyrkivät vahvistamaan maailmanlaajuisia ulottuvuutta kehitettäessä kansallista tutkintojärjestelmää, koulutusohjelmia ja opetussuunnitelmia.

"([Http://oktataskepzes.tka.hu/hu/globalis-munkaeropiac-globalis-szakkepzes](http://oktataskepzes.tka.hu/hu/globalis-munkaeropiac-globalis-szakkepzes))

Kuten esimerkkinä mainitsema tutkimus, jos jatkossakin pyrimme kilpailukykyiseen, kestävään ja innovatiiviseen talouteen Euroopassa, niin pätevä työvoima on välttämätöntä tämän saavuttamiseksi. Kööpenhaminan Eurooppa-ministerit ja Euroopan komissio hyväksyivät Kööpenhaminan kokouksessa Kööpenhaminassa 29.-30. Marraskuuta 2002 pidetyssä yleissopimuksessa vahvistetusta eurooppalaisesta ammatillisen koulutuksen yhteistyöhön liittyvästä "Kööpenhaminan julistuksesta" prosessin, jonka tuloksena edustajat ovat tarkastelleet ammatillisen koulutuksen haasteita, määrittelemällä seuraavan jakson tehtävät ja sovittamalla niiden toteutus kahden vuoden välein eurooppalaisen ammatillisen koulutuksen suorituskyvyn, laadun ja valinnan parantamiseksi.

EU: n eri asiakirjojen perusteella voidaan tunnistaa seuraavat työmarkkinoiden, ammatillisen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen nykyiset ja tulevat haasteet:

- Eurooppa on juuri joutunut erittäin vakavaan talous- ja rahoituskriisiin. Työttömyysaste on korkea erityisesti nuorten keskuudessa.
- Euroopassa on tällä hetkellä 76 miljoonaa 25-64-vuotiaita ihmisiä, jotka ovat heikosti koulutettuja tai joilla ei ole pätevyyttä työmarkkinoilla.
- Nuorten 18-24-vuotiaiden nuorten määrä, joka ei ole saanut koulutusta koulutuksen vuoksi, on edelleen liian korkea (12%). Varhaiskoulutus ja sen seuraukset maksoivat runsaasti rahaa.
- Teknologisten muutosten vuoksi korkeamman ja toisen asteen tutkinnon suorittaneiden kysyntä kasvaa ja heikompien taitojen tuntevat heikkoudet. Ihmiset, joilla on alhainen muodollinen koulutus ja pätevyys - tai joilla ei ole minkäänlaista pätevyyttä - löytävät työpaikan entistä vaikeammaksi tulevaisuudessa.
- Työssäkäynnin aikana korkeasti koulutettujen työntekijöiden palkat kasvavat, kun taas alhaisen pätevyyden omaavat ihmiset tai ne, joilla ei ole minkäänlaista pätevyyttä, vähenevät.
- Nykyisistä opiskelijoista osa on miehiä, jotka eivät ole tällä hetkellä olemassa, kun taas toiset katoavat. Ihmiset tarvitsevat varautua työpaikkoihin ja teknologioihin, jotka eivät ole nykyisiä.
- Koulutus ja aikuiskoulutus eivät tällä hetkellä pysty vastaamaan työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. VET: n tarjoama tietämys seuraa hitaasti uusimpia taitoja sekä erilaisiin ammatteihin liittyviä muutoksia.
- Ammattitaidon ja kyvyn puute on jatkuvasti haitallinen tekijä tuottavuuden ja kasvun kannalta. Työnantajien vaatimien taitojen ja yksilön koulutuksen aikana hankkimien taitojen välillä on kasvava ero.
- Peruskoulutuksen kehittämistaso ja uusien taitojen vastaisten odotusten valmistelu lisää entistä enemmän talouskasvua ja tuottavuuden parantamista.
- Nykyisten toimivaltuuksien tunnistaminen ja todentaminen ja niiden käyttäminen työmarkkinoilla



ovat hyvin alhaiset työvoiman vapaan liikkuvuuden ja voimakkaan kansainvälisen muuttoliikkeen vuoksi.

- Yksilöt joutuvat tekemään muutoksia yhä useammin elämässään (oppimistyö, kotimaat - ulkomainen valtio, jatkokoulutus - uudet pätevyysvaatimukset jne.)
- Vapaa-ajan verkkotekniikan avulla kuka tahansa voi oppia missä ja milloin tahansa ilman tukea ja osaa kehittää osaamistaan. Tästä syystä tieto- ja viestintäteknologian (tieto- ja viestintäteknikan) taitojen taso puuttuu monissa yhteiskuntaryhmissä.
- Maailmantalous ei maksa mitä ihminen tietää, mutta mitä ihminen voi tehdä hänen tietämyksensä mukaan.
- Koulutus kansainvälistyneenä, työmarkkinoiden globalisaatio voidaan havaita laajemmassa ja laajemmassa merkityksessä.
- Euroopan työmarkkinoilla on tulevaisuudessa kohdattava ikääntyvä yhteiskunta ja nuorten väheneminen
- Erityisesti digitaaliset taidot ja pehmeät kompetenssit (emotionaaliset sosiaaliset taidot, jotka auttavat käsittelemään sosiaalisia suhteita kuten viestintä, konfliktien hallinta, organisaatiotaidot, luovuus, yhteistyö, motivaatiotaidot) ja vieraiden kielten tuntemus, jotka ovat yhä tärkeämpiä tiettyyn työhön ja arkipäivän asioihin.

Kriisi ja havaitut ongelmat osoittavat, että tarvitaan taloudellisia ja sosiaalisia uudistuksia. Eurooppa menestyy älykkäämpänä, kestävämpänä ja kilpailukykyisempänä. Tästä syystä tarvitaan joustavia ja korkeatasoisia koulutusjärjestelmiä, jotka vastaavat nykyisiä ja tulevia vaatimuksia. Poliittisen ympäristön muutokset vuosikymmenessä vuosien 2011 ja 2020 välisenä aikana - erityisesti Eurooppa 2020 -strategian osalta - Kööpenhaminan julistuksen (2002) pitäisi saada uutta pontta. Kööpenhaminan prosessin käynnistämällä oli ratkaiseva merkitys ammatillisen koulutuksen merkityksen tunnetulle sekä kansallisella että EU: n tasolla. Se käynnisti radikaaleja uudistuksia, joiden kautta siirtyi kohti oppimistuotantoon perustuvaa lähestymistapaa. Bruggessa 7. joulukuuta 2010 hyväksytyistä Euroopan ammatillisen koulutuksen ministereistä vastaava ministerien julistus, joka koski ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen tehostettua ja vahvistettua eurooppalaista yhteistyötä vuosina 2011-2020, tarjoaa perustan Euroopalle, jonka tavoitteena on vähentää nuorten koulunkäynnin keskeyttämistä aikaisin alle 10%. Uuden lähestymistavan luominen ammatilliseen koulutukseen helpottaa myös eurooppalaisen tavoitteen toteutumista siten, että ainakin 15 prosenttia aikuisista osallistuu elinikäiseen oppimiseen. Tämän strategian, Bruggen tiedonannon tarkoituksena on parantaa ammatillisen koulutuksen laatua ja lisätä sen vetoomusta. Brugge-tiedonannossa määritellään pitkän aikavälin strategiset tavoitteet, jotka koskevat eurooppalaista ammatillisen koulutuksen alan yhteistyötä vuosina 2011-2020. Nämä tavoitteet perustuvat tähän mennessä saavutettuihin tuloksiin, pyrkivät vastaamaan nykyisiin ja tuleviin haasteisiin sekä ottamaan huomioon Kööpenhaminan prosessin periaatteet ja käsitykset.

Tärkeimmät strategiset tavoitteet ovat seuraavat:

- ammatillisen koulutuksen sisältö, infrastruktuuri ja menetelmät olisi luotava säännöllisesti tiiviissä yhteistyössä taloudellisten ja työmarkkinaosapuolten kanssa, jotta voidaan pysyä siirtymässä kohti uutta tuottavaa teknologiaa ja työn organisointia.
- Kehittyvät yleiset ympäristöystävälliset taidot (esim. Jätteiden määrän vähentäminen ja energiatehokkuuden lisääminen) olisi korostettava kaikilla koulutusasteilla.
- Ikääntyvän yhteiskunnan ongelman vuoksi aikuisten ja erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden odotetaan lisäävän ammattitaitoaan ja ammatitaitoaan ammatillisen jatkokoulutuksen ajan. Elinikäisen oppimisen lisääntyneen kysyntä tarkoittaa sitä, että tarvitsemme joustavamman tavan siirtää koulutusmateriaalia, yksilöllistä koulutustarjousta ja hyvin perustettuja järjestelmiä epävirallisen ja epävirallisen oppimisen validoimiseksi. Tieto- ja viestintäteknikoihin olisi lisättävä

mahdollisuuksia edistää aikuiskoulutusta ja ammatillista koulutusta etäopetuksen avulla.

- Jos Eurooppa edelleen viihtyy pysymään maailman suurin teollisten tuotteiden vientiä harjoittava elin, on olennaisen tärkeää tarjota ammatillista koulutusta maailmanluokan tasolle.

Osaamisyhteiskunnassa ammatillisen koulutuksen kautta hankitut taidot ja osaaminen ovat yhtä tärkeitä kuin korkea-asteen koulutuksessa. On päästävä siihen, että useammat ihmiset valitsisivat ammatillisen koulutuksen.

- Vahvistetaan ammatillisen koulutuksen ja pätevyyden tunnustamista. Siksi tarvitaan laadunvarmistukseen liittyvää yhteistä lähestymistapaa keskinäisen luottamuksen saavuttamiseksi eri järjestelmien välillä, mikä auttaa luomaan avoimuutta näiden järjestelmien välillä sekä tunnustamaan taitojen ja osaamisen. Laadunvarmistusta on käsiteltävä erityisenä painopisteenä ammatillisen koulutuksen alan eurooppalaisessa yhteistyössä seuraavan vuosikymmenen aikana.

- Jotta ihmiset sopeutuvat muutoksiin, meidän on tarjottava heille mahdollisuus hankkia tietoja, taitoja ja osaamista, jotka eivät sovi ammattiin. Nämä laajemmat osaamiset - ns. Avaintaidot - ovat tärkeitä, jotta ihmiset pääsevät menestymään elämässä.

- ammatillisen koulutuksen on tarjottava oppijoille mahdollisuus sulkeutua, täydentää avaintaitojaan ja rakentaa heidät tavalla, jotta se kiinnittää asianmukaisesti myös työllisyysosaamisen.

- Työpaikka / työpaikkaoppiminen on yksi ihmisen mahdollisuuksista parantaa taitojaan.

Työpaikalla hankittu osa edistää ammatti-identiteetin luomista suuressa määrin ja voi vahvistaa itseluottamusta niille, jotka muuten pitäisivät itsensä epäonnistuneiksi. Työssä tapahtuvan oppimisen ansiosta työntekijät voivat parantaa taitojaan siten, että he eivät tällä välin voi luopua palkastaan. Tehokas ammatillisen koulutuksen järjestäminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen tai oppimisen kautta, joka toteutetaan työpaikan ulkopuolelta osa-aikatyön tai kokopäiväisen työn välityksellä, vahvistaa näin yhteiskuntamme yhteenkuuluvuutta suuressa määrin.

- Kansalliset ammatillisen koulutuksen järjestelmät maailmanlaajuisten koulutusmarkkinoiden toimijoina pitäisivät pitää yhteyttä maailman kanssa pysyäkseen ajan tasalla ja kilpailukykyisinä. Niiden olisi voitava houkuttaa opiskelijoita muista eurooppalaisista ja kolmansista maista tarjota heille koulutusta ja koulutusta sekä helpottaa heidän taitojensa tunnustamista ja validointia. Tehokkaampi ja kohdennetumpi tietojärjestelmä ja ohjaaminen ovat tarpeen ulkomaalaisten opiskelijoiden houuttelemiseksi ammatillisen koulutuksen järjestelmiin.

- Tulevaisuudessa on tärkeää lisätä huomattavasti ammatillisen koulutuksen opettajien ja opiskelijoiden kansainvälistä liikkuvuutta sekä ulkomailla hankittujen tietojen, taitojen ja osaamisen validointia.

- VET-kehysten luominen ja uudistusten kehittäminen ovat kansallisten hallitusten, työmarkkinaosapuolten, ammatillisen koulutuksen tarjoajien, opettajien, ammatillisten opettajien ja opiskelijoiden yhteisiä tehtäviä, koska tiiviimpi yhteistyö on heidän yhteinen etu.

- Aikuiskoulutukseen on kiinnitetty enemmän huomiota viime vuosina edellyttäen lisää resursseja. Taloudellisen taantuman vuoksi investointeja ammatilliseen koulutukseen ei saa pienentää. Euroopan komissio käsittelee kysymystä ensisijaisena aiheena. Yksi esimerkki tästä on vuonna 2012 julkaistu tiedonanto "Uudelleenarviointi koulutus: panostaminen taitoihin parempien sosioekonomisten tulosten saavuttamiseksi", jossa korostetaan, että "Työn oppimisen, kuten kaksoislähetysten, olisi oltava keskeinen osa ammatillista koulutusta ja koulutusjärjestelmät kaikkialla Euroopassa, joiden tavoitteena on vähentää nuorten työllisyyttä, helpottaa siirtymistä oppimisesta työllisyyteen ja vastata työmarkkinoiden taitotarpeisiin".

Työn oppimisen ja oppisopimuskoulutuksen tukemiseksi aloitettiin temaattinen yhteistyö kansainvälisessä NETWBL-verkossa, johon kuuluu 29 Erasmus + -ohjelmasta vastaavaa kansallista virastoa. Verkko-yhteistyön puitteissa julkistettiin "Eurooppalaisen oppisopimusneuvoston" perustaminen 2. heinäkuuta 2013. Alliancen tavoitteena on yhtäältä parantaa oppisopimuskoulutusten laatua ja saavuttaa yhä useampi tällainen Toisaalta nuorille olisi tarjottava koulutusta EU:ssa, mikä puolestaan vähentää nuorisotyöttömyyttä. Työntekijöiden ja koulutusalan keskeisten toimijoiden välisten laaja-alaisen kumppanuuksien luominen, niiden

yhteistyö, uusien yhteistyömuotojen löytäminen ja asenteiden muuttaminen ovat välttämättömiä. Eurooppalaisesta ammatillisesta koulutuksesta vastaavat ministerit pitivät tapaamisen eurooppalaisesta ammatillisen koulutuksen kehittämisestä ja Riian ammattilaisten koulutuksen mahdollisuuksista 22. kesäkuuta 2015, jotta Bruggessa määritetyn strategian täytäntöönpanoa voitaisiin tehostaa. Osapuolet allekirjoittivat Riian tiedonannon, joka haluaisi saavuttaa ammatillisen koulutuksen parantamisen ja vahvistamisen vuoteen 2020 mennessä. Tiedonannossa määriteltyjen tavoitteiden mukaan mahdollisimman paljon ihmisiä tulisi osallistua ammatilliseen koulutukseen ja sen laatua olisi parannettava.

Euroopan komissio julkaisi kesäkuussa 2016 tiedonannon Euroopan parlamentille, Eurooppa-neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle "Uusi taitoja koskeva toimintasuunnitelma Euroopalle - Yhteistyö inhimillisen pääoman vahvistamiseksi, työllistettävyyden ja kilpailukyvyn parantamiseksi". Esityslistalla esitetään konkreettiset toimet, joita tarvitaan seuraavina vuosina osaamisen kehittämisen laadun parantamiseksi, ammattitaidon ja kykyjen näkyvyyden lisäämiseksi ja niiden vertailtavuuden parantamiseksi, dokumentoimalla osaamisen kehittämiseen liittyviä tietoja ja antamalla tietoa uran valinnasta. Komissio suosittelee kymmenen ajoitettua toimenpidettä ja toimenpidettä, jotka on tarkoitus toteuttaa seuraavien kahden vuoden aikana. Niistä erityinen rooli on kiinnitettävä ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen täydennyskoulutuksen työperäisen oppimisen roolin lisäämiseen, joka perustuu koulutuksen tarjoajien, työmarkkinaosapuolten ja työnantajien läheiseen yhteistyöhön sekä sellaisten toimenpiteiden ja menetelmien käyttöönottoon, joilla pyritään parantamaan koulutuksen laatua, jotta Koulutusjärjestelmä, joka antaa oikean vastauksen tulevista haasteista, palvelee aikuisten ja lastemme oppimista.

### III.2. Työperäinen oppiminen IVET- ja CVET-opinnoissa

Työelämässä jo toimivien maiden kokemukset oikeuttavat siihen, että oppiminen työpaikalla helpottaa siirtymistä oppimisesta työllisyyteen; urakehitystä voidaan käyttää suuremmissa määrin. Nämä koulutusmuodot voivat tarkoittaa ratkaisuja Euroopan työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen haasteisiin.

Riian tiedonannossa yksi korostetuista ammatillisen koulutuksen tavoitteista on tukea ammatillisen koulutuksen aikuisten ammatillista oppimista (CVET).

On olemassa useita tekijöitä, jotka oikeuttavat vähitellen kasvavan poliittisen huomion ja odotusten. Ikääntyvä yhteiskunta ja elinikäisen työelämän kehittyminen pitkällä työvuodella antavat aikuisille säännöllisen päivityksen ja laajentavan osaamistaan ammatillisen jatkokoulutuksen puitteissa. Työperustainen oppiminen on tehokas tapa aikuiskoulutukseen (CEDEFOP 2014).

Työperusteisen ammatillisen täydennyskoulutuksen avulla on mahdollista puuttua aikuisten työttömyyteen ja aliedustukseen (CEDEFOP, 2013) ja saavuttaa innovointi, kilpailukyky ja kasvu (CEDEFOP, 2012).

#### III.2.1. Työn oppimisen käsite

Työpohjaista oppimista ei nykyään voida pitää yhtenäisenä, kehittyneenä teoreettisena järjestelmänä. Termiä on useita määritelmiä.

CEDEFOP: n mukaan "työelämässä tapahtuva oppiminen on osaamisen ja taitojen hankkimista ammatillisissa työolosuhteissa, jotka voivat tapahtua todellisessa työpaikassa ja oppilaitoksessa" (CEDEFOP 2011)

Tämä määritelmä korostaa työpohjaisen oppimisen kaksi keskeistä piirrettä:

- Tietämyksen ja taitojen siirto toteutetaan käytännön toiminnoissa, jotka liittyvät todellisiin työprosesseihin eikä teoreettisiin selityksiin.
- Oppiminen tapahtuu luokkahuoneen ulkopuolella, todellisissa työolosuhteissa tai simuloituneessa työympäristössä.

Queenslandin hallituksen metodologisessa tutkimuksessa (Australia) on seuraava määritelmä: "Työssäoppimisella tarkoitetaan ammatillista oppimista, joka tapahtuu lyhyen, vapaaehtoisen ja valvonnan alaisina. Prosessin aikana opiskelija voi tarkkailla kokeneen ammattilaisen työtä päivittäisessä työssään ja keskustella yksityiskohdistaan hänen kanssaan." (QG 2010)

Avain tässä tapauksessa on vähemmän kokeneen henkilön oppimisprosessi: ei muodollinen kyky vaan kokemus, mikä tekee henkilöstä hyvän ohjaajan tietystä tilanteesta.

Työperusteinen oppiminen tarkoittaa vähemmän jäseneltyä opetustapaa kuin koulunkäyntiä. Vain laaja-alainen suunnitelma voidaan valmistella hankittavasta tietämyksestä ja taidoista. Todellisen oppimisen kohde, joka on konkreettinen työpaikkatilanne, riippuu työprosesseista; se riippuu asiakkaiden vaatimuksista jossain määrin.

Työperusteinen oppiminen mahdollistaa myös moniulotteisen oppimisen. Ei vain tietämystä vaan normeja, käyttäytymistä, kehonkieltä jne. Voidaan havaita ja hankkia. Oppija käyttää viisi mielenkiintoaan saada emotionaalinen, pitkän aikavälin monimutkainen kokemus työhön.

Työssäoppimisen tarkka määritelmä on erittäin vaikea. Sillä on useita muotoja, kuten oppisopimuskoulutusta, työharjoittelua, työpaja- ja laboratoriotilanteissa suoritettuja töitä, simulaatioita tai jälkihoitokoulutusta ammatillisen peruskoulutuksen tai ammatillisen peruskoulutuksen (structured on-the- työharjoitteluun, työtapaan, työpaikan kiertoon, ammatilliseen vierailuun tai mentorointiin ammatillisen täydennyskoulutuksen (CVET) tasolla.

## Työn oppimisen edut

Työn oppimisella on etuja jokaiselle osapuolelle: se hyödyttää oppijaa, työnantajaa ja koulutuksen tarjoajaa, jossa todellinen koulutus tapahtuu, ja se hyödyttää myös koko taloutta ja yhteiskuntaa. Työperusteinen oppiminen luo niin sanotun "win-win" -tilanteen ottamalla huomioon sekä oppijan että koulutuksen tarjoavan työnantajan vaatimukset. Osapuolten molemminpuolinen tyytyväisyys johtuu siitä, että todellisissa työolosuhteissa hankitut kokemukset parantavat merkittävästi yksilön työllistettävyyttä ja kykyä työllistyä, hän kykenee ylläpitämään työtä samalla, kun työnantaja saa asianmukaisesti pätevän ammattilaisen sopeutumisen vaatimukseen, kun koulutuksen viimeistely. Koulutuksen suorittavan henkilön työllistymismahdollisuuksia lisätään hankkimalla kokemuksia todellisista työolosuhteista, hän oppii käyttämään työkaluja, sovellettuja teknologioita yrityksessä, tuntee vaatimukset ja organisaatiokulttuuri, ammatillinen kieli, johon hänet sovelletaan työpaikan ympäristössä. Työperustainen oppiminen tarjoaa ratkaisun nuorten kohtaamaan nuorekkaaseen, kun he eivät pysty tai tuskin voi saada työtä ilman työkokemusta, mutta ilman työtä he eivät voi hankkia asianmukaista kokemusta. Työperäinen oppiminen tarjoaa hyvää ratkaisua paitsi nuorille myös vanhuksille työttömyyden tai toimimattomuuden aikana, kun heidän on päivitettävä tai laajennettava tiettyyn työhön liittyvää tietämystään.

Työnantajat voivat säästää jonkin verran uusien ammatillisten työntekijöiden hankkimista, etsimistä ja opettamista omalla työvoimallaan. Koulutuksen aikana oppijat tuntevat yrityksen toiminnan, sopeutuvat työympäristöön ja tulevat osa yrityskulttuuria. Työnantajien etu on se, että uuden työntekijän käyttöön liittyvät riskit vähenevät, koska työnantajan työperusteiseen oppimiseen osallistuvat henkilöt voivat edelleen työskennellä työnsä perusteella.

He saavat työntekijän valmiiksi työlle, joka oletettavasti on uskollisempi työpaikalla. Jos valtio itse tukee työssä oppimisen ja koulutuksen rahoittamista, se merkitsee yritykselle lisäedut. Työnantajana toimiva työnantaja saavuttaa paremman suorituskyvyn heille koulutettujen ammattilaisten tekemän työnsä ansiosta, mutta kilpailukykyisemmäksi kuin kilpailijoilleen, joilla ei ole rooleja ammatilliseen koulutukseen.

Työn oppimisen levittäminen on myös koulutuksen tarjoajien kannalta tärkeää, koska se parantaa ammatillisen koulutuksen laatua. Koulutuksen tarjoajat, joilla on paremmat sijoittumisindikaattorit, ovat houkuttelevampia ja saavat kilpailuetua koulutusmarkkinoilla pitkällä aikavälillä. Koulutuksen tarjoajien opettajat tuntevat paremmin työnantajan tarpeet ja ajantasaiset tiedot ajantasaisista tekniikoista.

## Työperäinen oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Työssäoppimista koskevassa tutkimuksessa todettiin, että ammatillisessa peruskoulutuksessa käytetyt mallit ovat kolmea päätyyppiä, jotka ovat seuraavat:

- Vaihtoehtoiset järjestelmät tai oppisopimuskoulutus tunnetaan tyypillisesti "kaksoisjärjestelmänä" Itävallassa ja Saksassa. Nämä perustuvat olennaisesti yritysten integroimiseen koulutuksen tarjoajina yhdessä ammatillisten oppilaitosten tai muiden oppilaitosten kanssa. Teoreettinen koulutus tapahtuu harjoittelijalla, kun taas käytännön harjoittelu toteutetaan kokonaisuudessaan työnantajalle käytännön harjoittelupaikkana. Näissä ohjelmissa oppilaat vievät paljon aikaa yritysten koulutukseen. Samanaikaisesti tai "vuorottelevina" ajanjaksoina he hankkivat yleisiä ja ammatillisia tietoja ja usein täydentäviä käytännön taitoja ja avaintaitoja ammatillisessa

koulutuksessa tai muissa oppilaitoksissa.

- Kouluihin perustuva ammatillinen koulutus, johon sisältyy lyhyempiä työharjoittelujaksoja yrityksissä. Työharjoittelujaksoihin sisältyy pakollisia tai valinnaisia osa-alueita, jotka johtavat muodollista pätevyyttä edistäviin ammatillisiin koulutusohjelmiin.

- Ne voivat olla vaihtelevia, mutta ne edustavat tyypillisesti alle puolet harjoitusohjelman kestosta (usein noin 25-30% tai vähemmän).

- Työperäinen oppiminen, joka on integroitu koulupohjaiseen ohjelmaan paikan päällä sijaitsevien laboratorioiden, työpajojen, keittiöiden, ravintoloiden, juniorien tai harjoitteluyritysten, simulaatioiden tai todellisten yritysten / teollisuusprojektien kautta. Tavoitteena on luoda "todellisia" työympäristöjä, luoda yhteyksiä ja yhteistyötä todellisten yritysten tai asiakkaiden kanssa sekä kehittää yrittäjyysosaamista. Tässä mallissa kouluilla tai koulutuskeskuksilla on päävastuu reaalisten työympäristöjen luomisesta. Oppimisen osuus näissä työympäristöissä vaihtelee ammatillisen koulutuksen tyyppin mukaan.

Monissa Euroopan maissa yhdistetään nämä kolme työperäisen oppimisen mallia.

### Työperäinen oppiminen ammatillisessa täydennyskoulutuksessa

Työssäoppimisella ei ole yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Sen tulkinnat vaihtelevat maiden kesken, selitykset ja ideoita työelämään perustuvasta oppimisesta ammatillisessa täydennyskoulutuksessa voi olla erilainen myös yhdessä maassa ja monissa eri koulutuskokeissa, kuten työharjoittelussa, työpaikkakoulutuksessa ja koulutuksessa, voi olla monia päällekkäisyyksiä liittyvät työhön. Työperustainen oppiminen mainitaan usein ja liittyy ammatilliseen peruskoulutukseen (ammatilliseen peruskoulutukseen) eikä ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Työperustaisen oppimisen aihepiirissä tehdyt tutkimukset ja WET-koulutuksen kehittämistä käsittelevät aloitteet koskevat pääasiassa IVET-ohjelmaa.

Työssäoppimiseen käytettävät oppimistyytit eroavat toisistaan CVET: ssä, koska tässä tapauksessa ammatilliset, sivukonttorit ja institutionaaliset kehykset vaikuttavat voimakkaasti tekijöihin, jotka kaikki vaikuttavat työssäoppimisen toteuttamiseen. CVET on vähemmän säännelty kuin IVET ja se on usein järjestetty osaksi yrityksen sisäistä henkilöstöresurssien kehittämisstrategiaa, joka perustuu kyseisen yrityksen erityisiin tarpeisiin ja etuihin.

Ammattimaista aineistoa tällä hetkellä saatavilla olevasta ammatillisesta täydennysopetuksesta on edelleen hyvin jaettu, mutta syvällinen, "paksu" ja yleinen tieto olisi välttämätöntä käytäntöjen parantamiseksi ja oikeiden päätösten tekemiseksi. Lisäksi voidaan todeta, että Euroopan tasolla ja kansallisella tasolla ei ole saatavissa yleisiä ja vertailukelpoisia tilastotietoja, jotka liittyvät ammatilliseen täydennyskoulutukseen liittyvästä työperusteisesta oppimisesta.

Jatkuva ammatillinen koulutus on pohjimmiltaan osa aikuiskoulutusta, jossa käsitellään ammatillista kehitystä. Ilmaisulla "ammatillinen täydennyskoulutus" tarkoitetaan täydennyskoulutusta, joka - peruskoulutuksen tai työllisyyden perusteella - pyrkii auttamaan yksilöä parantamaan ja päivittämään tietojansa, taitojaan ja taitojaan, hankkimaan uusia taitoja ja siten tarjoamaan kilpailukykyä ja mukautumaan joustavasti teknisiin ja organisatorisiin muutokset.

Työperäinen oppiminen ammatillisessa täydennyskoulutuksessa määritellään seuraavasti:

- se on suora ja jäsenmäärittely epävirallinen oppiminen,
- se liittyy suoraan työntekijän nykyisiin tai tuleviin tehtäviin,
- Se tapahtuu simuloitujen tai todellisten työolosuhteiden vallitessa työpaikalla tai työpaikalla

simuloitavalla tai työpaikan ulkopuolisella sivustolla, mutta erityisillä oppimistehtävillä, joita voidaan soveltaa suoraan työpaikalla ja jälkikäteen heijastuviin (junan-sovellettava-heijastusmenetelmä). Työssäoppimisen tavoitteena ammatillisessa täydennyskoulutuksessa on parantaa työntekijän työtehtävissä tarvittavien taitojen - kuten perus-, pehmeän tai poikittaisen taidon - parantamista.

Työssäoppimiseen on erotettava vähintään kolme käsitettä ammatillisessa täydennyskoulutuksessa:

- oppiminen tekemällä (tai kokeellisella oppimisella) on yleinen prosessi, jossa yksilöt rakentavat tietonsa, taidot ja osaamiset kokeilemalla, refleктоimalla ja tekemällä johtopäätöksiä. Työssä oppimisen käsite on laajempi kuin ammatillisen täydennyskoulutuksen työelämässä tapahtuva oppiminen, koska oppimista voidaan soveltaa ammatillisen täydennyskoulutuksen ulkopuolella, yleensä teknisessä koulutuksessa sekä IVET-järjestelmässä. Työssäoppimista CVET: ssä voidaan edustaa kokeellisen oppimisen CVET-muotoa.

- Työssäoppiminen / oppiminen (tai työpaikan oppiminen tai oppiminen työskentelyn aikana) on yleisesti tunnettu ja usein käytetty termi, joka jossain määrin on päällekkäinen ammatillisen täydennyskoulutuksen työperusteisen oppimisen kanssa. Työharjoittelu voidaan määritellä "normaaliksi työtilanteeksi annetuksi koulutukseksi", joten periaatteessa sitä ei voida harjoittaa yrityksen tiloissa. Päinvastoin, työelämään perustuva oppiminen CVET: ssä voi tapahtua työpaikan tai työaseman ulkopuolella, esimerkiksi simuloituissa ympäristöissä tai junan-käytävä-heijastusmenetelmän kautta. Sellaisena nämä kaksi ovat erillisiä ja erillisiä käsitteitä.

- Työskentelyyn liittyvän koulutuksen / oppimisen käsite on käytetty koulutusta koskeissa politiikoissa ja toiminnoissa korostaen työmarkkinoiden vaatimusten kannalta sopivien osaamistarpeiden tarvetta. Konsepti edellyttää sidosryhmien osallistumista ammatillisen täydennyskoulutuksen kautta kehitettyjen osaamisalueiden määrittelyyn ja auttaa yrityksiä tunnistamaan koulutustarpeet. Ei ole kuitenkaan mitään takeita siitä, että koulutus on työperäistä ja niin työntekijän tämänhetkisten ja / tai tulevien tehtävien kannalta olennaista; tai työpaikalla tai simuloituneessa työympäristössä tai junayhteyksien avulla.

Seuraavassa kuvassa on esitetty päällekkäisyyksiä ja eroja työperäisen oppimisen käsitteiden välillä ammatillisen täydennyskoulutuksen, työharjoittelun ja oppimisen sekä työhön liittyvän koulutuksen ja oppimisen välillä.

Työssäoppimisen muodot, mallit ja käytännöt ovat CVET: ssä hyvin erilaisia ja vaihtelevia. Ne eroavat toisistaan kestoaltaan (useista tunteista useisiin kuukauteen), toteutukseen (työaikana tai sen ulkopuolella, kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti), osallistujien määrä koulutuksessa, opettajat (sisäinen tai ulkopuolinen henkilöstö, joka tarjoaa koulutus) ja harjoittelupaikan (työpaikalla tai sen ulkopuolella tai näiden yhdistelmällä).

CVET: n muodot, mallit ja käytännöt määräytyvät myös haaran tyyppin ja sen ominaisuuksien mukaan tietyssä määrin. Merenkulkualalla esimerkiksi e-learning -tyyppinen koulutus voisi olla hyödyllinen oppimisen vaihtoehto joustavuutensa ansiosta, koska sitä voidaan käyttää milloin tahansa missä tahansa maailmassa, jos työntekijät ovat myös aluksella. Toimialoilla, joissa koulutus tarvitsee teknisiä järjestelmiä, työpaikkasimulaatiotekniikkaa pidetään erityisen suotuisana ja hyödyllisenä. Säännöllinen koulutus voi olla pakollista riippuen haarasta ja konkreettisesta työstä, kuten Ruotsin merenkulkualalla tai italialaisessa maatalouden ja elintarvikealan teollisuudessa. Tällaiset oikeudelliset vaatimukset voivat vaikuttaa ammatillisen täydennyskoulutuksen muotoihin, malleihin ja käytäntöihin säädöksillä ja määrittäen koulutuksen sisällön.

Vaikka eräissä maissa on eroja, ammatillisen täydennyskoulutuksen työperäinen oppiminen on pääosin työnantajien järjestämä. Yli puolet CEDEFOP-tutkimuksessa tutkituista koulutuksista oli sisäisen henkilöstön (kuten vanhempi työntekijä, henkilöstöpäällikkö, asiantuntija), jonka

alihankkijat seurasivat - pääasiassa koneita ja laitteita tarjoavat - koulutusta heidän laitteet. Formal education and training eivät ole kaukana tärkeimmistä palveluntarjoajista.



### III.3. Laadunvarmistus ammatillisessa koulutuksessa

Euroopan tason ammatillisen koulutuksen laadun parantamiseen tähtäävät toimet tehostettiin 2000-luvulla Lissabonin strategiassa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti, joiden mukaan Euroopan unionin tulisi olla maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva yhteiskunta. Laadukysymys tuli koulutuksen kehittämiseen. VET: n laadunvarmistuksen alalla eurooppalainen yhteistyö alkoi vuosina 2001-2002.

Eurooppa-neuvosto antoi Tukholmassa maaliskuussa 2001 pidetyssä kokouksessaan raportin "Koulutusjärjestelmien konkreettiset tulevaisuuden tavoitteet" ja määrittäi kolme ensisijaista alaa, joilla Euroopan tason yhteisiä toimia tarvitaan Lissabonin huippukokouksessa sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Yksi tällainen painopistealue oli Euroopan unionin koulutusjärjestelmän laadun ja tehokkuuden parantaminen.

Eurooppa-neuvosto päätti maaliskuussa 2002 Barcelonassa, kun se oli neuvotellut Euroopan koulutusjärjestelmien tavoitteiden seurantaan koskevan yksityiskohtaisen työohjelman "kunnianhimoisena mutta realistisena tavoitteena" - että vuoteen 2010 mennessä "korkein laatu on saavutettu yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen alalla, ja Eurooppa tunnustetaan maailmanlaajuisesti viitekehyydeksi koulutusjärjestelmien ja -laitostensa laadulle ja merkityksellisyydelle. "Päätöksessä vahvistettiin, että laadunvarmistus ja -laatu ovat EU: n ja ammatillisen koulutuksen kansallisella tasolla tulevaisuudessa.

Barcelonan tavoitteiden saavuttamiseksi ministerit, jotka ovat vastuussa ammatillisesta koulutuksesta ja Euroopan komissiosta, antoivat marraskuussa 2002 yhteisen julkilausuman korostetusta eurooppalaisesta ammatillisen koulutuksen alan yhteistyöstä, joka tunnettiin julkiseksi "Kööpenhaminan julistukseksi".

Julkilausumassa mainittiin Eurooppa-neuvoston 12. marraskuuta 2002 hyväksymässä päätöslauselmassa esitetyt ensisijaiset tavoitteet "korostetusta eurooppalaisesta yhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa". Nämä erityistoimet olisi toteutettava tehostetulla yhteistyöllä ammatillisen koulutuksen alalla muun muassa vapaaehtoisen yhteistyön lisäämiseksi, luottamuksen lisäämiseksi ammatilliseen koulutukseen ja parantamaan asiantuntemuksen ja pätevyyden avoimuutta, vertailtavuutta, siirtoa ja tunnustamista. Nämä yhteiset toiminnot EU: n tasolla voivat luoda liikkuvuuden lisäämisen perustan ja elinikäisen oppimisen mahdollisuudet voidaan tarjota kaikille.

Kööpenhaminan julistuksessa asetetut ensisijaiset tavoitteet ovat perustaneet alla luetellut EU-tason yhteistyöjärjestelmät:

- EUROPASS: eurooppalaiset puitteet tutkintojen vastavuoroiselle tunnustamiselle
- ECVET: ammatillisen koulutuksen eurooppalainen luottojärjestelmä
- EQF: eurooppalainen tutkintojen viitekehys
- CQAF: yhteinen laadunvarmistusjärjestelmä

Laadunvarmistuksen osalta Kööpenhaminan prosessin painopisteet olivat seuraavat:

- tehostetaan yhteistyötä laadunvarmistuksen alalla mallien ja menetelmien vaihdon avulla

Kööpenhaminan prosessin painopisteitä käsittelevässä vuoden 2006 Helsingin tiedonannossa korostettiin myös, että yhteisen laadunvarmistuksen puitteista olisi ryhdyttävä lisätoimiin kohti laadun kehittämisen kulttuuria. Sen lisäksi, että tiedonannossa korostettiin tarvetta rakentaa yhteinen laadunvarmistuskehys, tiedonanto vaatii laajempaa osallistumista ENQA-ammatilliseen koulutukseen. Verkoston tärkein tehtävä oli - kestävän eurooppalaisen yhteistyön luominen ja parhaiden käytäntöjen vaihtaminen ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen alalla - siten,

että ammatillisen koulutuksen alalla sovellettava yhteinen laadunvarmistuskehys EU: n tasolla tunnetaan, otetaan käyttöön ja parannetaan sen sovellus.

Euroopan komission huhtikuussa 2008 laatiman ehdotuksen mukaisesti Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät 18. kesäkuuta 2009 suosituksen eurooppalaisen laadunvarmistuksen viitekehyksen perustamisesta ammatilliselle koulutukselle (EQAVET). 2009 / C 155/01. Euroopan parlamentin ja neuvoston laatiman Euroopan ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen viitekehyksen perustamisesta voidaan ladata linkistä, joka löytyy osoitteesta <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=OJ%3AC%3A2009%3A155%3ATOC>. Lissabonin strategian mukaisesti käynnistyneet prosessit jatkuivat myös Eurooppa 2020 -strategiassa. Sitoumusta vahvistettiin myös korkeimmalla politiikan tasolla ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen ja sen käyttöönoton kehittämiseksi ja käyttöönottamiseksi sekä yhteisen eurooppalaisen tason ohjaamiseksi.

EQAVET kehitti sitä edelleen CQAF: n pohjalta ja hyväksyi vuosina 2003-2004. EQAVET antaa yhteisen suunnan luoda ja kehittää jäsenvaltioissa sekä kansallisella että institutionaalisella tasolla laadunvarmistusjärjestelmiä, auttaa heitä edistämään ammatillisen koulutuksen järjestelmiensä jatkuvaa kehittämistä EU: n tasolla neuvoteltujen ja hyväksytyjen yhteisten viitetietojen perusteella. Se toimii viitekehyksenä, joka tarjoaa perustan vertailua ammatillisen koulutuksen ja eurooppalaisten puitteiden kansallisten laadunvarmistusjärjestelmien välillä. Suosituksen tarkoituksena on panna täytäntöön EQAVET-verkon käyttöönotto verkossa yhteistyössä kansallisten laadunvarmistuksen viitekeskusten kanssa. Kussakin maassa on nimitetty kansallinen laadunvarmistuksen viitekohta, joka liittyy asianmukaisesti kyseisen maan ainutlaatuisiin rakenteisiin ja vaatimuksiin ja joka kokoaa nykyiset asiaankuuluvat järjestöt kansallisen käytännön mukaisesti kansallisten toimenpiteiden toteuttamiseksi eurooppalaisten suuntausten ja aloitteita ja levittää tietoa tehokkaasti.

EQAVET-verkossa on 34 maata (EU: n jäsenvaltiot, ETA / EFTA-maat, EU: n ehdokasvaltiot), jotka ovat tällä hetkellä mukana myös Euroopan työmarkkinaosapuolilla, Euroopan komissiolla ja akateemisilla neuvonantajatoimistoilla (CEDEFOP, Euroopan koulutussäätiö). verkosta. Verkoston jäsenet kokoontuvat kerran vuodessa täysistunnossa, ohjausryhmä vastaa täytäntöönpanon seuraamisesta.

EQAVET-työohjelmassa 2010-2012 kehitetty verkkopohjainen järjestelmä tukee laadunvarmistusjärjestelmien luomista, tarkistamista ja parantamista sekä kansallisten järjestelmien tasolla (<http://www.eqavet.eu/qc/gns/home.aspx>) ja ammatillisen koulutuksen tarjoajien / laitosten (<http://www.eqavet.eu/qa/gns/home.aspx>). Verkkotyökalu auttaa ymmärtämään neljää laadunvarmistusjaksoa koskevia ohjeellisia kuvauksia, esittelee asiaankuuluvia tapaustutkimuksia, tukee itsearviointimenetelmän rakentamista - joka on sovelletun indikaattorin mukainen, joka liittyy suoraan arviointi- ja heijastusjaksoihin - ja sisältää myös sanaston tärkeimmistä ilmaisuista ja lauseista.

Jäsenvaltioiden käyttämien EQAVET-puitteiden mukaisten laadunvarmistusmenetelmien analysoimisessa yksilöitiin 10 kansallisen tason moduulia ja 6 moduulia, jotka tukivat ja täydensivät toisiaan ammatillisen koulutuksen tarjoajien tasolla, jotka perustuvat EQAVET-puitteet viitteellisiä kuvaajia ja indikaattoreita. Nämä moduulit (esimerkiksi selkeät roolit ja vastuut, viestintästrategia, tunnistetiedot, palaute, johtamiskulttuuri, itsearviointikulttuuri, sidosryhmät, henkilöstön koulutus) ovat toimintoja, jotka auttavat luomaan järjestelmiä puitteiden mukaisesti. Jokaisesta moduulista löytyy viittauksia siihen, mitä moduuli tarkoittaa täsmälleen, mihin 4: n laadunvarmistusjaksoon - se liittyy ja mitä tärkeimpiä kysymyksiä ovat, joiden vastaukset voivat auttaa luomaan toimintaa, joka parantaa konkreettista laatua. Lisätietoja moduuleista löytyy osoitteesta

<http://www.eqavet.eu/qa/tns/building-blocks/introduction.aspx> ja <http://eqavet.eu/qc/tns/building-blocks/introduction.aspx> sivustot.

Tärkeimmät toimenpiteet, jotka toteutetaan EQAVET-työohjelmassa 2013-2015, ovat seuraavat:

- tukea EQAVET-suosituksen mukaisen yhteisen laadunvarmistuskehityksen luomista ja osallistua ohjelmaan osallistuvien maiden ammatillisen koulutuksen instituutioiden kansallisella tasolla yhteistä laadunvarmistuskehystä, joka koskee myös työpaikan oppimista,
- luomaan yleisiä laadunvarmistusmenetelmiä aikuiskoulutuksessa, ammatillisessa täydennyskoulutuksessa pehmeiden osaamisalueiden kehittämiseksi EQAVET-puitteiden mukaisesti,
- vahvistetaan ja yksinkertaistetaan avoimuutta ja tunnustamista koskevia EU:n välineitä ja lisätään synergiaa EQAVET- ja ECVET-välineiden välillä.

EQAVET-työohjelmassa 2016-2017 on määritelty seuraava strateginen suunta:

- nykyisen EQAVET-kehityksen saattaminen loppuun, EQAVET + -kehityksen kehittäminen jatkuvuuden kannalta,
- tukemaan kaikenlaista työperäistä oppimista, erityisesti oppisopimuskoulutusta, johon osallistuvat työmarkkinaosapuolet, yritykset, kamarat, ammatilliset oppilaitokset ja kannustetaan innovointia ja yrittäjyyttä.
- kehittämään edelleen laadunvarmistusmekanismeja ammatillisen koulutuksen alalla EQAVET-puitteissa annettujen suositusten mukaisesti osana laadunvarmistusjärjestelmiä, jotka heijastavat ammatillista koulutusta ja ammatillisia täydennyskoulutusta, tekemällä jatkuvia tietoja ja palautelinkkejä oppimistulosten perusteella.

Silloinkin, kun EQAVET perustettiin, 2010-luvun alussa syntyi kysyntää työperustaisen oppimisen levittämiseksi ja oppimistuloksiin perustuvien lähestymistapojen soveltamiseksi. Aloitteita, jotka kohdistuvat ammatillisen koulutuksen laadunvarmistusjärjestelmän luomiseen jopa työperäisestä oppimisesta, ilmenivät vuosikymmenen alkupuoliskolla. Sen laajentaminen CVET-ohjelmiin ja aikuiskoulutukseen kuuluu vuosien 2016-2018 ajanjaksoihin. Kaikkien Eurooppa-neuvoston asettamien tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävien toimien olisi oltava vapaaehtoisia, ja ne olisi luotava periaatteessa alhaalta ylöspäin suuntautuvalla yhteistyöllä, mikä on tärkeä periaate kaikessa ammatillisen koulutuksen laadun kehittämisessä. Aloitteissa olisi keskityttävä kansalaisten ja käyttäjäorganisaatioiden vaatimukseen. Yhteistyön ei pitäisi olla yksinoikeus, vaan sen olisi osallistuttava jäsenvaltioihin, ETA-maihin ja työmarkkinaosapuoliin. EU-tason yhteistyössä jäsenvaltioiden itsenäisen ammatillisen koulutuksen järjestelmien hallinnointia ei saisi vahingoittaa.

### III.4. Korkealaatuisen työperusteisen oppimisen järjestäminen

Toistaiseksi on kuvattu aloitteita, joilla pyritään kehittämään ammatillisen koulutuksen laatua sekä EU: n että kansallisella tasolla. Taloudellisen kasvun ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistamiseksi nuorten ammatillisen koulutuksen lisäksi on myös vahvistettava aikuiskoulutuksen työmarkkinoiden merkitystä. Jokaisessa EU: n jäsenvaltiossa harjoitetaan käytännönläheistä ammatillista koulutusta, koska odotusten täyttäminen ei ole mahdollista ilman kouluopetuksen ja aikuisten ammatillisen koulutuksen käytännön osaamista.

Eurooppa 2020 -strategian mukaisesti yhä enemmän olisi painotettava sellaisten laadunvarmistusjärjestelmien kehittämistä, jotka liittyvät jopa työperäiseen oppimiseen erityisesti vuoden 2000 jälkipuoliskolla. Eurooppalaisten suositusten perusteella ammatillisen täydennyskoulutuksen lisäksi laadunvarmistusmenetelmiä olisi käytettävä myös ammatillisessa täydennyskoulutuksessa, myös aikuiskoulutuksessa.

#### III.4.1. Työperustainen oppiminen EQAVET-puitteissa

Vuoden 2010 Brugge-tiedonannon perusteella osallistujamaiden olisi laadittava laadunvarmistuskehykset EQAVET-suosituksen mukaisesti, jotta voidaan taata parempi laatu, avoimuuden lisääminen, keskinäinen luottamus, työntekijöiden ja opiskelijoiden liikkuvuus sekä elinikäinen oppiminen. Ilmoituksen mukaan on suositeltavaa laatia, ottaa käyttöön ja soveltaa kansallista laadunvarmistuksen viitekehystä, joka koskee työpaikan oppimista sekä ammatillisen koulutuksen järjestelmän tasoa vuoteen 2014 asti ja ammatillisen koulutuksen osallistuvissa laitoksissa vuoteen 2015 asti.

Jäsenvaltioiden ammatillisesta koulutuksesta vastaavan ministeriön 22 päivänä kesäkuuta 2015 allekirjoittamat Riian päätelmät ovat asettaneet 5 uutta keskipitkän aikavälin tavoitetta ammatilliselle koulutukselle vuosiksi 2015-2020, jossa laadunvarmistus on edelleen avainasemassa. Ensimmäisenä tarkoituksena oli edistää työperäistä oppimista kaikissa muodoissaan kiinnittäen erityistä huomiota oppisopimuskoulutukseen. Toinen oli kehittää edelleen ammatillisen koulutuksen laadunvarmistusmekanismeja EQAVET-suosituksen mukaisesti. Osana laadunvarmistusjärjestelmiä se suosittelee palauttamaan palauttamismekanismeja ja silmukoita IVET- ja CVET-opinnoissa, jotka perustuvat oppimistuloksiin.

Vuonna 2015 EQAVET käsittelee käytännönläheistä työperäistä ammatillista koulutusta etusijalla ja laadunvarmistusjärjestelmän käyttöönotto työperusteisessä ammatillisessa koulutuksessa on ensisijainen. Verkkoysteistyössä maat, jotka ovat vielä jonkin verran taakse laadunvarmistusjärjestelmien käyttöönotossa ja kehittämisessä, voivat oppia paljon niiltä, jotka ovat kehittyneissä tilanteissa laadukkaiden lähestymistapojen soveltamisesta työperäiseen ammatilliseen koulutukseen.

Yksi työryhmistä, jotka aikovat kehittää EQAVET-työohjelman 2013-2015 ([http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/working-groups/working-groups\\_2013.aspx](http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/working-groups/working-groups_2013.aspx)), oli määrittellä ammatillisen koulutuksen käytännön työperäisen oppimisen laatukriteerit.

### III.4.2. Työperäisen oppimisen laatutason organisaation rakennuspalikoita

EQAVET-työryhmä yksilöi seuraavat 6 laatukriteeriä eli ns. Rakennuspalikoita ammatillisen koulutuksen käytännönläheisen oppimisen organisoimiseksi laatutasolla:

1. Suunnittelu
2. Kehittäminen
3. Vastaaminen
4. Kommunikointi
5. Koulutus
6. Arvioiminen

Edellä mainittuja rakennuspalikoita voidaan soveltaa kaikkiin kolmeen työperustaisen oppimisen malliin, ts. Oppisopimuskoulutukseen, työharjoitteluun ja työpaikkasimulaatiokoulutuksiin, jotka sulautuvat koulupohjaisiin ohjelmiin.

EQAVET-työryhmän laatimat rakennuspalikat, jotka on määritelty ammatilliseen koulutukseen liittyvän työelämään perustuvan oppimisen laatutasolle, löytyvät osoitteesta <http://www.eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/Home.aspx>.

Jokaisen rakennuspalikan osalta määriteltiin seuraavat sisällöt:

- Sen lyhyt määritelmä, mitä rakennuspalikka tarkoittaa täsmälleen.
  - Toimet, jotka EQAVET-suosituksen mukaisesti voivat auttaa ammatillisia oppilaitoksia aktiivisesti luomaan oman laadunvarmistusjärjestelmän ammatilliseen koulutukseen ammatilliseen oppimiseen.
  - konkreettiset kysymykset siitä, onko ammatillisen koulutuksen tarjoaja jo päättänyt, mihin sidosryhmiin se voisi tehdä, mitä se tekee ja millä tavoin se tekee. Joitakin lausuntoja, jotka vastaavat avainkysymyksiä, miten tietty konkreettinen toiminta voi parantaa laatua.
  - Se sisältää viittauksia päätelmiin, joita on saatu viimeaikaisten eurooppalaisten ammatillisten oppilaitosten kokemusten analysoinnissa, jotka auttavat lisätoimien suunnittelussa.
- Tapaustutkimukset ovat yleisön saatavilla seuraavalla linkillä:  
<http://eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/casestudies.aspx>

Suunnittelun merkitys: Yhteistyössä kumppaneiden kanssa työperäinen oppiminen on suunniteltava, jotta tämä harjoittelu voidaan yhdistää koulutustavoitteiden saavuttamiseen. Työperäisen oppimisen tasoa voidaan parantaa, jos laadunvarmistusmenetelmiä sovelletaan sen suunnittelun vaiheessa. Yhteenveto kansainvälisistä kokemuksista oikeuttaa myös, että koulutusprosessin laadunvarmistusta voidaan parantaa, jos se on suunniteltu perusteellisesti ja kunkin kumppanin vastuu on selkeästi määritelty. Yhteistyön kehys määritellään säännöllisesti muodollisesti sopimuksella / sopimuksella.

Käytännössä suuntautuneessa työssäoppimisessa ammatillisessa koulutuksessa on edellytettävä, että kaikkien yhteistyössä toimineiden kumppanien koulutustoiminta olisi läheisesti sidoksissa ammatillisen koulutuksen määritelmässä määriteltyihin oppimistuloksiin.

Tiiviimpi yhteys teorian ja käytännön välillä on yleensä tärkeä. Koulutuksen tarjoajan ja työpaikan läheisempää yhteyttä voidaan parantaa, jos harjoittelupaikan ammattilainen viettää aikaa työelämässä ja saa siten jonkin verran kokemusta työprosesseista. Hänellä on paremmat käsitykset työpaikan tarjoamista mahdollisuuksista ja työperusteinen oppiminen.

Mahdollisuus osallistua työpaikan koulutukseen mahdollisimman monille aikuisille olisi perustettava. Tästä syystä työharjoittelua on lisättävä erityisesti pk-yritysten keskuudessa. Nämä yritykset voivat olla mukana ammatillisessa koulutuksessa suuremmassa määrin, jos osallistuminen työperusteiseen oppimiseen on houkutteleva ja käytettävissä eri toimilla ja jos kiinnitetään enemmän huomiota heidän erityisiin vaatimuksiinsa, ominaisuuksiinsa ja autetaan

saavuttamaan tavoitteensa.

Vaatimustenmukaisuuden varmentaminen työpaikoilla edistää osaltaan myös korkealaatuista työperäistä oppimista, työpaikan toteuttamia toimintoja sekä henkilökohtaisten ja laitteiden vaatimusten on oltava koulutuksen tavoitteiden mukaisia. Osana koulutuksen suunnittelua olisi valittava sellainen työpaikkaohjaaja, joka on sertifioitu "sopivaksi" ammattitaidon kriteereissä määriteltyjen tietojen ja oppimistulosten siirtämiseksi ja joka vastaa yksilön etukäteistiedon ja perheen taustojen vaatimuksia.

Hyvin suunniteltu koulutusprosessi mahdollistaa kumppaniorganisaatioille ja oppijoille mahdollisuuden suunnitella etukäteen ja joskus tarkistaa ja arvioida toimintaansa, koulutuksen toteutusta ja saavutettuja tuloksia, jotka voivat toimia perustana tarvittavalle puuttumiselle koulutusprosessiin. Hyvin kehittynyt online-järjestelmä voi auttaa paljon koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen tarjoajien osallistua työnantajiin tekemään yhteistyötä ja tekemään yhteistyötä kaikissa koulutusprosessin vaiheissa. Se voi auttaa työskentelyn suunnittelussa myös edistymisen ja opiskelijoiden arvioinnin jälkeen.

#### Kehittäminen

Yhteistyökumppaneiden on toimittava yhteistyössä jatkuvaan seurantaan työperäisen oppimisen laadun suhteen ja niiden on sovittava siitä, miten ne kehittävät prosessit.

Harjoittelun suuntautuneen työperäisen oppimisen laatua voidaan tarjota, jos tapahtuvaan seurantaan ja tarkastukseen ei sovelleta pelkästään koulutuksen suorittamisen jälkeen vaan myös koulutuksen aikana. Tämä voisi tarjota sopivan perustan tarvittavan kehityksen arvioimiselle ja suunnittelulle.

Työperusteisen oppimisen toteuttamista koskevia kokemuksia ei pitäisi kerätä vain ammatillisen koulutuksen laitoksen tasolla vaan myös kansallisella tasolla. Täten saatavilla olevat tiedot ja tiedot mahdollistavat työnantajat, ammatilliset oppilaitokset, etujärjestöt ja kansalliset ja alueelliset järjestöt, jotka vastaavat ammatillisen koulutuksen hallinnoinnista

- arvioida työperustaisen oppimisen tilannetta,
- määriteltäisiin, mitä muita tietoja olisi kerättävä, jotta tilanne olisi paljon syvällisempi,
- aloittamaan ammatillisten vaatimusten säännöllinen tarkistaminen, oppimistulokset, jotta ne voidaan sopeuttaa taloudellisiin tarpeisiin,
- määritellä lisätoimia koulutuksen laadun kehittämiseksi.

Jos työnantajat, koulutuksen tarjoajat ja muut ammatillisen koulutuksen alan organisaatiot sopivat työperustaisen oppimisen vaatimuksista ja odotuksista ja selkeyttävät, milloin ja miten he päättävät tarpeellisesta kehityksestä, se voisi palvella käytännönläheisen ammatillisen koulutuksen laatua.

#### Vastaavuus

Työperäisen oppimisen aikana opiskelijan etenemistä tulee seurata jatkuvasti ja tarvittaessa prosessin tulisi puuttua - huomioiden opiskelijan yksilölliset ominaisuudet ja vaatimukset. Koko koulutuksen aikana tulee harkita oppijoiden erityisiä vaatimuksia.

Työperäisen oppimisen toteuttavat työpaikat eroavat toisistaan, sekä osaamisen, ennako-osaamisen ja kokemusten, oppijoiden taustat ja perhetausta. Oppimistulosten hankkiminen voidaan varmistaa, jos koulutus suunnitellaan ottaen huomioon oppijan yksilölliset valmiudet, ominaisuudet, kokemukset ja työpaikan ominaisuudet. Koulutus voi saavuttaa asetetut tavoitteensa - vaikka se on suunniteltu täysin yleisellä tasolla - jos oppijan seuranta ja toteutuksen mittaaminen ovat jatkuvaa, koulutuksen aikana ilmenevien ongelmien käsittely tapahtuu, koulutuksen arviointia. Ellei välttämätöntä puuttua - ottaen huomioon oppijan erityistarpeet - työperusteiseen oppimiseen, emme voi puhua tehokasta ja laadukasta koulutusta.

Oppilaan itseluottamus ja turvallisuuden tunne lisääntyvät, jos he voivat nimetä kyseisen henkilön työntekijöiden keskuudessa työpaikalla, joka auttaa ja tukee heitä eniten harjoitteluprosessissa. Koulutuksen laatua voidaan lisätä, jos ammatillisen koulutuksen järjestäjä pysyy oppijan yhteydessä koko koulutuksen ajan ja ammatillisen koulutuksen laitoksen nimittää opiskelijan koulutuksesta vastaava henkilö. Laatua voidaan myös parantaa, jos koulutuspaikka pitää yhteyttä oppijan kanssa ammatillisen koulutuksen oppilaitoksessa toteutetun koulutuksen aikana. Työn oppimisen laatua vahvistetaan, jos oppija saa mahdollisuuden antaa palautetta koulutuksesta ja kokemuksista harjoittelun aikana ja sen jälkeen. Tämä palaute on osa säännöllistä toimintaa, joka edustaa koulutuksen laadun kehittämistä.

On tarpeen tunnistaa ne ammattilaiset, joilla on yhteinen vastuu työperäisen oppimisen laadun varmistamisessa, ja heille olisi tarjottava asianmukainen valmistelu, jotta he voivat harjoittaa laadunvarmistustoimintaansa korkeatasoisesti koulutustarpeiden saavuttamiseksi. Valmistelukurssin aikana teoreettisen tiedon siirtämisen ohella on myös tarjottava osallistujille mahdollisuus harjoittaa työperusteista oppimista. Heidän on opittava muun muassa siitä, miten

- heidän on tehtävä yhteistyötä muiden koulutusalan vastuuhenkilöiden kanssa, jotka osallistuvat myös työperusteiseen oppimiseen,
- heidän on määriteltävä ammatilliset vaatimukset oppimistulosten mukaan,
- niiden on mitattava aikaisempaa muodollista / epävirallista / epävirallista tietoa,
- heidän tulisi luoda - ennakoedellytysten ja yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaen - oppimistuloksiin perustuva yksilöllinen oppimissuunnitelma
- heidän on mitattava oppijan etenemistä ja tukea itse omassa arvioinnissaan,
- heidän tulisi soveltaa oppimistulosten käyttämiä painettuja asiakirjoja ja nykyaikaisia infoviestintätyökaluja,
- niiden on mitattava koulutuksen toteuttavien oppijoiden ja työnantajien tyytyväisyyttä,
- heidän tulisi arvioida työperäistä oppimista.

## Arvioiminen

Työpaikkojen ja ammatillisen koulutuksen tarjoajien yhteistyössä työperustaisen oppimisen prosessit ja oppijoiden saavutukset on tarkistettava ja arvioitava sopivin väliajoin.

Työn oppimisen tehokkuus paranee, jos

- oppija on tietoinen odotetuista oppimistuloksista ja selvittää, miten ne voidaan saavuttaa yksilöllisesti, itsearvioinnin muodossa koulutuksen aikana,
- Osapuolten rooli arvioinnissa ja sovellettavissa välineissä on ennalta määritelty ja jokainen osapuoli on tietoinen tehtävistä,
- Oppilaan arviointi tehdään yhdessä työpaikan ammattilaisten ja koulutuksen tarjoajan kanssa itsearvioinnilla. Tulosten tarkastelu on tärkeä osa koulutusprosessia.
- arviointiperusteena toimiva osaamisprofiili (arviointiopas) yksilöidään koulutussuunnitelman mukaisesti ja ne sopivat siitä etukäteen ennen harjoittelun aloittamista,
- harjoittelujakson päätyttyä ei suoriteta vain koulutuksen osanottajien arviointia ja arviointia, vaan koko työharjoitteluprosessi. Tämä mahdollistaa tulosten tunnistamisen ja kehitystehtävien määrittämisen.

Työssäoppimisen väliarviointi perustuu oppimistulosten täsmälliseen määrittelyyn. Arvioinnin tavoitteiden ja riittävän määrän (vähintään kolmen tason) määrittäminen tavoitteisiin kuuluvien arviointiperusteiden täsmällisellä ja ymmärrettävällä tavalla kaikille osallistujille (ammattilaisille, oppijoille) on keskeinen tekijä tehokkaan arvioinnin näkökulmasta. tavoitteen saavuttamiseksi ja siten työperustaisen koulutuksen laadun saavuttamiseksi.

Väliarviointi eli oppijan tekemä itsearviointi ja koulutuksen toteuttamisesta vastaavien ammattilaisten tekemä arviointi kattavat myös yleiset pätevydet (esim. Oppijan työnhallinta, työympäristö, hänen työsuhteet, yhteistyövalmiudet, työturvallisuuden ja -terveyden tuntemus) sekä oppimistulosten perusteella määritellyn ammattitaidon saavuttamiseksi. Prosessissa mukana olevalla säännöllisellä ja väliarvioinnilla (palaute) on myös erittäin tärkeä rooli opiskelijoiden motivaation ylläpitämisessä koulutuksen aikana ja vähentämisen vähentämiseksi. Työnantajan tekemien työtehtävien suorittaminen parantaa myös sitä, että odotetut oppimistulokset saavutetaan säännöllisesti, koulutuksen tehokkuutta tarkastellaan ja toimintaa kehitetään. Tutkimustoiminnasta saatujen tulosten lisäksi myös koko koulutuksen ajan määriteltyjen oppimistulosten saavuttamisen taso on tärkeä osa työelämään perustuvaa oppimista koskevaa loppuarviointiprosessia, joka mittaa oppijoiden ja työpaikkojen tyydytystä. Tavoitteena on määritellä kehitystehtävät työperusteisen oppimisen tehokkuuden parantamiseksi.

#### IV. Työperäisen ammatillisen koulutuksen järjestäminen aikuisille

Tässä luvussa esitellään työperäisen oppimisen prosessi ja sen tärkeät laadunvarmistuselementit aikuisten muodollisessa ammatillisessa koulutuksessa.

Euroopan komission vuonna 2000 antama asiakirja "Elinikäistä oppimista koskeva muistio" (Euroopan yhteisöjen komissio, Bryssel, 30. lokakuuta 2000) sisältää seuraavat määritelmät: "Tarkoituksenmukaisen oppimistoiminnan kolme perusluokkaa ovat:

- Formal learning tapahtuu oppilaitoksissa ja oppilaitoksissa, jotka johtavat tunnustettuihin tutkintoihin ja pätevyYTEEN.
- Epävirallinen oppiminen tapahtuu yleisten koulutusjärjestelmien rinnalla ja ei yleensä johda virallisiin todistuksiin. Epävirallista oppimista voidaan tarjota työpaikalla ja kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden ja ryhmien (esimerkiksi nuorisojärjestöjen, ammattiliittojen ja poliittisten puolueiden) toimien kautta. Se voidaan myös tarjota organisaatioiden tai palveluiden kautta, jotka on perustettu muodollisten järjestelmien (kuten taide-, musiikki- ja urheiluosastojen tai yksityisen tutoroinnin valmiiksi valmistelemiseksi) täydentämiseksi.
- Epävirallinen oppiminen on luonnollista seurustelua jokapäiväisessä elämässä. Toisin kuin virallisessa ja epävirallisessa oppimisessa, epävirallinen oppiminen ei välttämättä ole tarkoituksellista oppimista, eikä yksilöt itse voi tunnustaa itseään, koska he osallistuvat heidän tietämykseensä ja taitoihinsa. "

Siksi pidämme muodollisen oppimisen koulutusta toteutettavaksi järjestäytyneessä, jäsennellyssä ympäristössä, joka on luotu oppimiselle ja oppimistulokset saavutetaan tässä ympäristössä, tunnustetaan muodollisella asiakirjalla, joka vahvistaa ammatillisen pätevyyden. Tämä tarkoittaa yleensä koulun tyyppistä oppimista, mutta tällainen oppimisympäristö on olemassa myös epävirallisen koulutuksen maailmassa.

Koulujärjestelmässä toteutettu koulutus on muodollista, sillä siinä määritellään määritetyt panos- ja tuotosvaatimukset (oppimistulokset), ja sille on ominaista suunniteltu opetussuunnitelma. Se sisältää aikuiskoulutuksen perinteisen kokopäiväisen nuorisokoulutuksen lisäksi.

Epävirallinen koulutus voi olla muodollinen myös, jos se kohdistuu ammatillisen pätevyyden hankintaan koulutusohjelman ja koulutuksen järjestäjän organisaatiossa.

Koulutustavoitteiden määrittelemine oppimistuloksiin, jotka on suoritettava koko ammatillisen pätevyyden tai tiettyyn koulutusvaiheeseen tai vain moduuliin, johti uudenlaiseen lähestymistapaan työssäoppimisen aikana suoritettavien tehtävien tunnistamisessa. Oppimisprosessiin perustuva lähestymistapa on tullut kaikkein vaikutusvaltaisain kehitystyökalu ja tärkein osa Euroopan koulutus uudistusta. Oppimistulosten tarkoituksena on määritellä täsmälliset pätevyudet, joiden avulla voidaan tunnistaa ammattiin osallistuvan henkilön tietämys, taidot ja asenne sekä hänen itsenäisyys ja vastuu suoritetuista työtehtävistä.



#### IV.1. Työssäoppimisen prosessi aikuisten ammatillisessa koulutuksessa

Työelämässä tapahtuva oppiminen muodollisessa - kouluissa ja ei-kouluissa - ammatillisessa koulutuksessa voidaan toteuttaa oppisopimuskoulutuksen yhteydessä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen muodossa ja sellaisessa ympäristössä, joka simuloi todellista työtä edellytykset (esim. kouluravintola, koulutuskeskus). Koska aikuisten ammatillisessa koulutuksessa ei ole varsinaista työympäristöä varmistavaa koulutusta, sitä ei ole kuvattu yksityiskohtaisesti menetelmäkäsikirjassa.

Käsikirjan seuraavassa luvussa esitellään suositeltava prosessi tehokkaan ja tehokkaan työn oppimisen organisoimiseksi kahdesta yleisimmästä - oppisopimuskoulutus- ja työpaikkatyypillisestä - koulutusorganisaatiomenetelmästä.

Oppisopimuskoulutuksen tapauksessa oppilas on tehnyt erityissopimuksen työnantajan kanssa (työskentelee työpaikalla, joka tarjoaa harjoittelua), johon sisältyy myös joitain työsopimuksen osa-alueita ja ammatillisen valmistelun vastuu jaetaan työnantajan ja koulutuksen tarjoajan kesken.

Teoriakoulutus pidetään oppilaitoksissa, kun taas työssä tapahtuva oppiminen toteutetaan kokonaisuudessaan työelämässä työnantajana (työpaikkana). Kaksoisperiaatteella tarkoitetaan yhteistä vastuuta. Koulutuksen tarjoajan ja työpaikan vastuu erotetaan toisistaan, kun viitataan ammatillisen pätevyyden edellyttämiin oppimistuloksiin. Työperäisen oppimisen laatu varmistetaan myös lakisääteisillä takuilla (sopimusveloitteet, henkilöstö- ja laiteolosuhteet, valvonta jne.).

Joissakin Euroopan maissa oppisopimuskoulutus on tyypillistä pääasiassa kouluopetukseen, kun taas muissa maissa se on merkityksellisempi epävirallisessa aikuiskoulutuksessa.

Oppisopimustyyppisessä työperusteisessa oppimisessä työhön ja oppijan väliseen sopimukseen - myös tiettyihin työsopimusten osa-alueisiin - viitataan nykyisessä oppaassa oppimissopimuksena. Unkarin lainsäädännön mukaan oppimissopimus voidaan tehdä myös virallisen aikuiskoulutuksen puitteissa, kun taas epävirallisen aikuiskoulutuksen tapauksessa on suositeltavaa käyttää opintosopimuksen ilmaisua.

Työssäoppimisen tapauksessa koulutuksen tarjoaja on vastuussa työpohjaisen oppimisen opetussuunnitelman vaatimusten täyttämistä osana prosessia - työpaikalla - lyhyemmäksi tai pitemmäksi ajaksi. Tällöin opettajien / ammatillisten opettajien opastuksella toteutetaan harjoitteluorganisaatiossa / palveluntarjoajassa simuloitun työympäristön teoreettisia ja käytännöllisiä osia tietyistä osista. Jos koulutuslaitoksella ei ole edellytyksiä koko koulutuksen toteuttamiseen, koulutuksen erityisosat toteutuvat todellisuudessa.

Oppisopimuskoulutuksen tapauksessa työpaikka toteuttaa itsenäisesti koko työperäisen oppimisjakson, joka muodostaa merkittävän osan koulutusajasta (50-80%), kun taas työharjoittelussa vain osa (esim. 20- 40%) työperusteisesta oppimisesta tapahtuu tietyssä liiketoimintaorganisaatiossa. Jälkimmäisessä tapauksessa liiketoimintaryhmä vastaa erityisen koulutusjakson järjestämisestä, mutta koulutuksen tarjoaja vastaa koko koulutuksen toteuttamisesta - johon voi kuulua useita lyhytjaksoja. Oppisopimuskoulutuksen tapauksessa koko työperäinen oppiminen on työpaikan suunniteltava (yhteistyössä koulutuksen tarjoajan kanssa), kun taas koulutuksen järjestäjä suunnittelee työpaikalla tapahtuvaa oppimista työharjoittelussa. Jälkimmäisessä tapauksessa prosessin suunnittelussa koulutuslaitoksen on tarkasteltava työpaikan tiloja ja ominaisuuksia.

Työssäoppiminen - molempien oppimismuotojen osalta - on toteutettava ennalta suunniteltujen suunnitelmien mukaisesti, seurannan ja seurannan on oltava jatkuvaa toteutuksen aikana. Tästä syystä on tarpeen nimittää asiaankuuluvia ammattilaisia sekä oppilaitokselta että työpaikalta, joka on vastuussa työssäoppimisen toteuttamisesta molemmissa oppimistyypeissä.

Opiskelijan ohjaaja työpaikalla:

Ennen oppimisjakson aloittamista työpaikalla työnantaja voi nimetä työnantajan edustajan, joka toimii työnantajan edustajana työperustaisen oppimisjakson järjestämisessä ja seurannassa, ns. Oppisopimuskoulutuksen tapauksessa henkilöllä on merkittävä rooli myös työperusteisen oppimisen suunnittelussa.

Jos työpaikan toiminta jaetaan organisaation tasojen mukaan ja oppija osallistuu työperusteiseen oppimiseen useilla erillisillä paikoilla (esim. Erilaisilla työpajoilla), on joka tapauksessa tärkeää määritellä tällainen rooli, jotta kaikki hallinnollisia ja koordinoitavia tehtäviä, jotka liittyvät oppimiskoulutukseen.

Opiskelijaohjaaja käsittelee oppijan hallinnollisia tehtäviä (esim. Sopimusta, oppimissopimusta, etuja, osallistumisen seuranta jne.) Sekä organisoii harjoittelun yksilöllisen harjoittelusuunnitelman mukaisesti (esim. Määrittelee, missä työpaja oppija toteuttaa käytännöt, milloin ja millä ohjaajalla). Ohjaaja valvoo harjoitteluprosessia ja suorittaa HR-hallinnollisia tehtäviä. Jos tämä tehtävä toteutetaan pätevyydellä, joka ei liity harjoittelukenttään (esim. HR-johtaja), on suositeltavaa ottaa ammattihenkilöstö mukaan koulutukseen liittyvästä pätevydestä johtokunnalta. Opiskelijavastaava pitää yhteyttä työpaikkakouluttajiin, opettajiin, harjoittelijan tarjoajiin; Lisäksi hän koordinoi oppijoita, auttaa heitä ja seuraa heidän edistymistä.

Työpaikkaohjaaja:

Jokaisessa työpaikassa työpaikan ohjaajan nimittäminen on väistämätöntä ja ratkaisevan tärkeää työperusteisen oppimisen tehokkuuden kannalta. Opettaja on ammattilainen, joka työskentelee erityisalueella, jossa oppija valmistautuu hankkimaan pätevyuden, joka osallistuu pedagogiseen jatkokoulutukseen ja kiinnittää huomionsa oppijaan omaa työtään lisäksi, osoittaa sopivan tavan tehdä tehtävää, valvoo työtä, tarjoaa tarvittaessa ammatillista apua ja opastusta oppijoille. Työn ohjaaja vastaa siitä, että harjoittelu suoritetaan yksilöllisen oppimissuunnitelman mukaan, mukaan lukien oppimistulokset sekä tietyllä työpaikalla. Ammattitoiminnan lisäksi hänellä on myös tietty rooli oppijan toiminnan dokumentoinnissa.

Oppija voi kääntyä ohjaajalle mahdollisista ongelmista ja vaikeuksista, jotka auttavat ratkaisemaan näitä tilanteita ja kiinnittämään huomiota aikaisemmin määriteltyyn oppimishjelmaan. Opettaja osallistuu työssäoppimisen suunnitteluun oppisopimuskoulutuksissa. Hän arvioi jatkuvasti koulutuksen toteutusta ja aloittaa tarvittaessa koulutussuunnitelman tarkistamisen. Työpaikalla, kun koulutus toteutetaan useilla eri paikoilla, kustakin paikasta nimitetään eri ohjaajia.

Pk-yrityksissä opiskelijan ohjaajan ja ohjaajan rooli ja tehtävä ei ole erillään, yksi henkilö voi suorittaa näitä tehtäviä pienemmillä työpaikoilla, ei ole tarpeen nimittää opiskelijavalvoja, ohjaaja voi tehdä kaikki hallinnolliset tehtävät.

Opetusharjoittelija:

Erityisesti oppisopimuskoulutukseen perustuvasta työperäisestä oppimisesta on ominaista työryhmäharjoittelu ja tässä tapauksessa yritykset voivat palkata käytännön opettajia, joiden päätehtävä on käytännön harjoittelu. Ammatillisen perustietouden hankkiminen työpajoihin on tyypillistä virallisen työperäisen oppimisen alkuvaiheessa tai erityisen täydennyskoulutuksen toteuttamisessa. Jos työperusteinen oppiminen on myös työpaikkakoulutusosana, yrityksen käytännön opettaja toteuttaa käytännön ryhmäkoulutuksen, joka on hänen tärkein profiili. Hän toimii roolissaan, jos koulutusta ei järjestetä tuotannossa, mutta yrityksessä on erillinen työpaja.

Hän on vastuussa odotettujen oppimistulosten saavuttamisesta seminaaripohjaisen koulutuksen aikana. Hänen on otettava huomioon yksilöllinen koulutussuunnitelma työn organisoinnissa.

Koulutuksen tarjoajan mentorointiopettaja:

Koulutuksen tarjoaja nimittää yhteyshenkilön, ns. Mentorointiopettajan, jolla on asianmukaiset ammattipätevyudet tai pätevyys tehtävien toteuttamiseen. Oppija voi kääntyä mentorointiopettajaksi esiin nousevilla ongelmilla ja vaikeuksilla. Mentorointiopettaja auttaa ratkaisemaan näitä tilanteita ja kiinnittää huomiota aiemmin määritetyn oppimishjelman toteuttamiseen. Mentorointiopettaja ottaa yhteyttä työpaikkaan ennen varsinaista koulutusta ja määrittää yleisesti tehtävät, määräajat, vastuualueet, raportoinnin tehtävät ja kirjeenvaihdon tavat. Mentorointiopettaja ja työpaikan edustaja tapaavat toisiaan henkilökohtaisesti harjoittelun aikana. Mentorointiopettajan päätehtävänä on pitää oppija koulutuksessa ja seurata odotettuja oppimistuloksia. Mentorointiopettaja tapaa oppijan henkilökohtaisesti työpaikan harjoittelun alussa keskustellakseen odotetusta ajasta sekä arvioinnin ja viestinnän keinoista. Opettaja seuraa oppijan työtä ja järjestää säännöllisiä arviointikeskusteluja oppijan kanssa ja tarvittaessa myös käyntiä työpaikalla henkilökohtaisesti, missä hän tapaa sekä opettajan että oppijan.

Mentorointiopettaja on asiantuntija, jolla on oikeudellinen suhde oppilaitoksen kanssa, jonka tehtävänä on valvoa työperustaisen oppimisen toteutumista, ylläpitää säännöllistä yhteydenpitoa oppijan ja ohjaajan ohjaajan kanssa. Oppijaan liittyvissä hallinnollisissa tapauksissa ohjaaja tulee hänen kumppanistaan, kun taas ammattiasioihin liittyvissä asioissa hän ottaa yhteyttä ohjaajaan ja harjoittelun opettajaan. Joskus, hän tarvitsee tarvittaessa yhteyttä työnantajan johtoon. Hän seuraa koulutuksen suunnitteluvaihetta, osallistuu koulutuksen arviointiin ja tarvittaessa aloittaa oppijan henkilökohtaisen harjoittelusuunnitelman muuttamisen ja ryhtyy aktiivisiin toimenpiteisiin oppilaiden keskeyttämisen estämiseksi.

Opettajan roolin merkitystä urakehityksessä ja ammatillisen kehityksen tukemisessa ei voida korostaa riittävästi. Hänen roolinsa on erittäin tärkeä sekä tukea, avunantoa ja kannustusta, toisin sanoen henkilökohtaista tukea ja ammatin oppimista. Erittäin tärkeä rooli on yhteistyö tilapäisen (esim. Vuosittaisen) arviointityön kanssa, joka koskee koulutusta tarjoavan työnantajan ja työelämään osallistuvan työnantajan välistä yhteistyötä sekä kehitystehtävien määrittelyä yhteistyössä työnantajan johtavan todellisen koulutuksen toimijoiden kanssa . Seuraavissa jaksossa kuvataan oppimissuunnittelun ja työssäoppimisen ihanteelliset prosessit, joissa kaikki nykyiseen hankkeeseen osallistuvien kumppaneiden käyttämät käytännöt työperäisen oppimisen järjestämiseksi sekä EQAVET-laadunvarmistusperiaatteet on toteutettu harkita. Joitakin eroja on kahdenlaisissa harjoitusmoodeissa.

#### 1. Työpaikkatietokannan kehittäminen

Työn oppimisen järjestämisessä molempien koulutusmallien mukaan voi olla suuri apu, jos työpaikkoja tarjoavat työnantajat rekisteröidään tietokantaan / rekisteriin. On olemassa useita maita, joissa tällaiset tietokannat ovat olemassa, kun taas muissa maissa niiden olemassaoloa ei vaadita jatkuvien työmarkkinamuutosten tai sellaisen tietokannan luomisen ja ylläpitämisen vuoksi, tuskin voidaan toteuttaa. Jälkimmäisessä tapauksessa on tavallista, että oppija etsii työpaikkaa itselleen, työperäinen oppiminen perustuu yleensä työnantajan ja opiskelijan välisiin yksittäisiin sopimuksiin. Tällöin ammatillisen koulutuksen tarjoaja ei luo ja päivitä tietokantaa etukäteen, vaan seuraa ja kirjaa vain opiskelijaa ja työpaikkaa /

työnantajaa - edellyttäen, että koulutukseen tarvittavat edellytykset - missä koulutus on käytössä.

Oppisopimuskoulutuksen osalta on suositeltavaa, että rekisteröintiprosessi johtaa alueellisen toimivaltaisen elimen johdolla ja että se olisi luonteeltaan sitova luottolaitosten, koulutusalan laitosten kanssa. Työssäoppimisen osalta riittää, että oppilaitos pitää kirjaa työnantajista, johon oppilaat voivat sijoittaa lyhyemmiksi ajanjaksoiksi.

2. 1.1. Informoida yrityksiä, edistämällä osallistumista työperäiseen oppimiseen  
Toiminnan tavoitteena on vakuuttaa työnantajat ammatillisen työvoiman tarjonnan eduista ja merkityksestä sekä päästä työelämään osallistumiseen.

Työnantajien rooli on tärkeää uuden sukupolven koulutuksessa. Jotta enemmän ihmisiä voisivat osallistua työperäiseen oppimiseen, työnantajien määrää olisi lisättävä.

Liiketoimintaorganisaatioiden tulisi edistää tällaista työelämään perustuvaa oppimista, joka toteutuu reaalina elinkeinoelämänä kuten olosuhteissa. Osallistuminen työperäisen oppimisen toteuttamiseen ja työperäisen oppimisen edistäminen on erittäin tärkeä tehtävä, sillä työnantajat, jotka käsittelevät tätä tehtävää, auttavat oppisopimuskoulutuksessa työskentelemään työelämään. Mitä enemmän organisaatioita voimme houkuttaa osallistumaan työperäiseen oppimiseen, sitä enemmän valintoja ammatillisen koulutuksen opiskelijoille on löydettävä läheinen työpaikka, joka vastaa heidän tarpeitaan.

Työperustaisen oppimisen edistäminen on monella tavalla - valtio on ratkaiseva rooli siinä, mutta myös erilaisten kammioiden, työnantajien eturyhmien ja ammatillisen koulutuksen tarjoajien osallistuminen on tärkeää.

On suositeltavaa kuvata pitkän aikavälin yhteistyön hyödyt, kuten esim. Koulutuksen osanottaja liittyy työympäristöön tuotettuun tuotantoon ja palvelutoimintaan ja yritys voi kouluttaa hyvin suorittavia harjoittelijoita itselleen työpaikkatoiminnan aikana.

Oppisopimuskoulutuksessa käytettävät menetelmät:

Oppisopimuskoulutus on yksi tehokkaimmista työperusteisesta oppimisesta, kun otetaan huomioon työvoiman tarjonta. Ihmisjohdon mahdollisuuksia tällä alalla voidaan esittää konferenssien, opintojen ja ammattilaisten sekä henkilökohtaisten kuulemisten avulla. Valtio voi auttaa oppisopimuskoulutuksen levittämisessä veroetuuksilla ja muilla kannustimilla.

Kun ammatillisen koulutuksen tulosten laaja esittely eri ammatillisissa tapahtumissa, jotka liittyvät "käsityön ammattien sosiaaliseen arvostukseen ja houkuttelevuuteen", sekä lisäämällä ja edistämällä työmallien mallia, työpaikkojen lisääntyvä määrä voi johtua yritysten ja muiden yritysten osallistumisesta organisaatiot ammatilliseen koulutukseen. Median mahdollisuuksia hyödyntäen työnantajille voidaan tiedottaa ammatillisen koulutuksen rahoituksesta, mahdollisista valtion maksuosuuksista ja julkisista hyödyistä ja kehottaa heitä osallistumaan työelämään. Yksi ainutlaatuinen mahdollisuus osallistua koulutukseen on työnantajan osallistuminen työperäiseen oppimiseen, esimerkiksi "Työssä oppimisen erinomainen koulutuspaikka" -nimellä.

Myös ammatillisen koulutuksen tarjoajat voivat edistää työnteonopetuksen levittämistä ja edistämistä. Ammatillisissa foorumeissa ja tapahtumissa tietyn ammatillisen alan organisaatiot voivat osoittaa oppilaansa ammatillisen työn, tulosten ja mahdollisuudet osallistua tehokkaasti opiskelijoiden koulutukseen.

Valtio voi tarjota erilaisia (verotuksellisia) helpotuksia ja voi tarjota huokeita mahdollisuuksia työpajojen kehittämiseen työelämään osallistuville yrityksille. Valtion asetuksella pyritään houkuttelemaan enemmän työnantajia osallistumaan oppisopimuskoulutukseen, joten

oppijat voivat oppia kaupankäynnin temppuja todellisissa työelämän ympäristöissä noudattamalla kyseisen ammatin nykyistä teknistä ja teknistä kehitystä. Koulutukseen osallistuva organisaatio saa mahdollisuuden edistää omaa työhön perustuvaa oppimistaan myös valtion instituutioiden järjestämien ura- ja työmessujen aikana.

Työssäoppimiseen sovellettavat menetelmät:

Asianmukaisten kumppaneiden löytäminen on oleellisen tärkeää työpaikalla tapahtuvalle koulutukselle. Koulutusorganisaation henkilökunnan jäsenet, jotka ovat vastuussa yhteydenpitoon elinkeinoelämän järjestöjen kanssa, ilmoittavat potentiaalisten työpaikkojen edustajille ammatti- ja ammattikoulutukseen liittyvistä eduista ja edellytyksistä. Ennen koulutuksen aloittamista harjoittelun järjestäjiltä vastaavia ammattilaisia etsitään yrityksiä, yrityksiä, jotka täyttävät käytännön työpaikkoja koskevat lakisääteiset vaatimukset ja ota yhteyttä asiaan liittyviin johtajiin. Osapuolten yhteydenpito voi tapahtua puhelimitse, sähköpostitse tai henkilökohtaisesti.

### 1.2. Työnantajan sisällyttäminen työperusteiseen oppimiseen oikeutettujen organisaatioiden rekisteriin

Organisaatiot, jotka haluavat liittyä oppisopimuskoulutustyyppiseen työelämäänsä perustuvaan oppimisjärjestelmään, voivat ilmaista aikomuksensa alueellisen rekisterin hallinnassa olevalle elimelle, jotta voidaan tarkistaa, onko sillä yleiset henkilökohtaiset ja aineelliset edellytykset, jotka vaaditaan tietyn pätevyyden opettamiseksi. Rekisterin hallintoelin voi olla alueellinen ammatillisen koulutuksen järjestäjä, kauppakamari, työnantajajärjestö, ammattiyhdistys tai julkinen viranomais. Tällöin työpaikka itsenäisesti tekee sopimusta oppijan kanssa työperusteisen oppimisen osan hankkimiseksi kansallisesti tunnustetun ammatillisen pätevyyden hankkimiseksi, joten sen vaatimustenmukaisuus ja varautuminen on tärkeää tutkia.

Työharjoittelun yhteydessä koulutuksen tarjoaja ottaa yhteyttä työnantajiin. Johdanto-aikana koulutuksen tarjoajan edustaja esittää toimielimen toiminnot, viitteet ja luvat ja pyytää yritystä tekemään yhteistyötä. On tärkeää esittää vaatimukset työpaikoille, työharjoitteluun ja sen ehtoihin. Löydettyä sopivia työpaikkoja oppijat ja heidän sukulaiset voivat myös auttaa koulutuksen tarjoajaa. Tätä varten olisi kuvattava olosuhteet.

### 1.3. Työn vaatimustenmukaisuuden tarkastaminen (henkilökohtaiset, aineelliset olosuhteet)

Vaatimustenmukaisuuden ja soveltuvuuden tarkastaminen ja todentaminen eroavat toisistaan kahden koulutusmuodon tapauksessa. Oppisopimuskoulutuksessa yksi erityistehtäväksi nimitetty erityiselin voisi tutkia, että yhtenäisen kriteerijärjestelmän mukaan itse koulutuskouluttaja voi harjoittaa työharjoittelua.

Oppisopimuskoulutuksessa käytettävät menetelmät:

Jokaisessa maassa vaihtelee, missä määrin tutkinnon ja tarkistuksen toteuttamiseen valtuutetuilla organisaatioilla on oikeudet. Alueellisen rekisterin hallinnointiin osallistuvan elimen tärkeät ammatillisen koulutuksen tehtävät voivat olla ammattimaisesti valmistautuneita oppisopimuskoulutukseen osallistuville työnantajille, jotka tarjoavat metodologisia neuvoja heille sekä tarkastelevat oikeudellisten olosuhteiden olemassaoloa ja tarkistavat tarvittavat henkilökohtaiset ja aineelliset olosuhteet. Tarkastusten tiheyttä voidaan säännellä myös oikeudellisilla vaatimuksilla (alkutarkastus, väliaikainen tarkastus).

"Alkutarkastuksen" aikana voidaan tutkia sellaisten henkilöiden ja aineellisten ehtojen olemassaoloa, jotka edellytetään laissa ja lakien noudattamisessa. Tarkastus on tehtävä myös jo rekisteröityneillä työpaikoilla, jos he haluavat kouluttaa aikuisia uudessa ammatissa. Alkutarkastus

alkaa, kun organisaatio, joka aikoo järjestää työssäoppimisen, hakee hakemuksensa rekisteriin. Yksityiskohtainen "alkutarkastusprosessi" on seuraava:

Valmisteleva vaihe:

- Tarkastuslaitos / alueellinen rekisterijärjestelmä valitsee asiantuntijoiden rekisteristä tarkastuksen suorittavat henkilöt ja pyytää heitä suorittamaan tarkastusmenettelyn - kirjallisella toimeksiannolla.
- Tarkastuslaitos / alueellinen rekisteriviranomainen käsittelee vaatimukset työpaikalla.
- Asiantuntijat keskustelevat tarkastuspäivämäärästä työpaikalla.

Täytäntöpanovaihe: Tarkastuksen suorittavat asiantuntijat näyttävät yhdessä tarkastuspaikalla ennalta sovitun ajan. Jos työssäoppimisen järjestämisestä ja / tai toteuttamisesta vastaava henkilöstö on käytettävissä, ne suorittavat tarkastuksen, jonka kustannukset katetaan alueellisen rekisterin hoitavalla elimellä. Tarkastuksen aikana asiantuntijat laativat raportin.

Jos työpaikka täyttää edellytykset ja standardit, jotka voivat olla perusteltuja myös raportissa, alueellisen rekisterin hallintoyksikkö päättää keskitetysti "rekisteröintiasiakirjasta" ja perustuu siihen, että se rekisteröi oppilaitoksen, joka aikoo toteuttaa työssäoppimista. Tämän todistuksen perusteella työnantaja voi aloittaa koulutuksen toteuttamisen.

Työssäoppimiseen sovellettavat menetelmät:

Jos työpaikka aikoo toteuttaa oppimistyöhön perustuvaa oppimista lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi, ennen kuin allekirjoitetaan yhteistyösopimus työpaikan ja koulutuksen tarjoajan välillä, on tarpeen tarkistaa, mitä toimintoja ja ominaisuuksia (henkilökohtaiset ja aineelliset edellytykset) yksi osa ammatillisia vaatimuksia samoin. Koulutuksen tarjoajan edustajan henkilökohtainen ilme on tarpeen tarkastus- ja seurantamenettelyissä, koska työpaikan toiminnan ja koulutuksen tavoitteiden yhdenmukaistaminen on välttämätöntä ja hänen velvollisuutensa tarkistaminen. Siksi on järkevää tehdä ammattihenkilö, joka voi ilmoittaa, mikä osa täydellisestä koulutusprosessista voidaan sijoittaa / organisoida yhteistyösopimukseen perustuvaksi työpaikaksi. Tätä voidaan tukea kertomuksella / tallennetulla mallilla tarkastuksesta, mukaan lukien yhtenäinen kriteerit.

#### 1.4. Työpaikan rekisteröinti

Työpaikkojen yhtenäinen tietosisältö - jota ylläpitävät alueellisen rekisteröinnin suorittavat elimet - täyttää ehtoja oppisopimuskoulutuksen aloittamiselle, auttaa käyttäjiä löytämään olennaiset tiedot suuressa määrin. Oppisopimustyyppisen työperustaisen oppimäärän saapuvien työpaikkojen tietokanta on avoin yleisölle. Eri suodatusvaihtoehtoja tarjoava tietokanta auttaa opiskelijoita ja työpaikkoja löytämään toisiaan sekä tukee koulutuksen tarjoajien, työorganisaatioiden ja konsulttien työtä. Kun työpaikka on rekisteröity tietokantaan, siitä tulee mahdollisuus valita ja todellinen työperustainen oppiminen voidaan aloittaa tekemällä oppimissopimus.

Prosessi, jossa oppija asetetaan työympäristöön työharjoittelussa, voidaan auttaa, jos ammatillisen koulutuksen järjestäjä ylläpitää rekisteriä työnantajista, joissa oppilaat voidaan sijoittaa yhden ammatillisen pätevyyden tapauksessa. Jos ammatillisen koulutuksen tarjoaja käyttää tätä tilaisuutta, oppilaitos ja työpaikan työpaikka voivat tehdä puitesopimuksen sen jälkeen, kun ulkopuolisilla työpaikoilla on tarvittavat tilat ja ominaisuudet (henkilökohtaiset ja aineelliset olosuhteet) opetussuunnitelma. Puitesopimukseen sisältyvät osapuolten tunnistetiedot, koulutuksen aikana saavutettavat oppimistulokset (opetussuunnitelma, koulutusohjelman opetussuunnitelman yksikkö, joka tapahtuu työpaikalla), osapuolten velvollisuudet ja heidän oikeutensa. Puitesopimus ei automaattisesti merkitse sijoittelua, vaan siihen sisältyy mahdollisuus. Työpaikat, jotka haluavat osallistua työharjoitteluun, täyttävät tarvittavat vaatimukset ja allekirjoittivat puitesopimuksen, rekisteröidään koulutusorganisaation hallinnoimaan tietokantaan. Tietokanta ei ole julkinen, vain koulutuksen tarjoajan pätevät henkilöt voivat käyttää sitä.

## 1.5. Työn oppimiseen liittyvien työpaikkojen rekisteröinti, seuranta ja tarkkailu

Rekisteröintiprosessia hallinnoivat elimet pitävät välitarkastuksia säännöllisesti ja määrätyn väliajoin tarkistaakseen vaadittujen olosuhteiden olemassaolon. Oppisopimustyyppisen työperäisen oppimisen toteuttamien työpaikkojen jatkuvan laadun takaaminen tapahtuu keskitetyn rekisteröintilaitoksen ja toimivaltaisten valvontaorganisaatioiden säännöllisellä ja poikkeuksellisella seurannalla. Harjoittelijan on tarkistettava ja valvottava työharjoittelua.

Valvontatoiminnassa tarkastellaan yleisesti koulutuksen aikana luodun koulutuksen, asiakirjojen ja erilaisten tallenteiden henkilökohtaisia ja aineellisia olosuhteita, säilyttäen työsuojelumääräykset ja antavat opiskelijoille tarvittavat edut. Opiskelijan etenemisen arviointi - riippumatta väliaikaisen työpaikan valvonnasta - toteutetaan IV.2.6 kohdan mukaisesti. Metodologisesta käsikirjasta Seurantatoimesta laaditaan raportti. Jos se paljastaa puutteet, välitöntä interventiota riippuen raportin sisällöstä tai työpohjaisen oppimisprosessin uudelleensuunnittelusta voitaisiin tehdä. Jos pienempi puute etsii uutta työpaikkaa, sitä voidaan myös harkita.

## 2. Valmistautuminen työperusteiseen oppimiseen

Tässä luvussa kuvataan prosessit, jotka tapahtuvat työperäisen oppimisen hakemisen ja sopimusten tekemisen välillä, jotka säätelevät koulutuksen toteuttamista. Kahden koulutustilan välillä on merkittäviä eroja, joten ne esitetään erikseen.

### 2.1. Oppisopimustyyppisen työperusteisen oppimisen valmistelu ja suunnittelu

#### 2.1.1. Ilmoittautuminen ehdokasvaltioon työpaikoilla työskentelevistä työpaikoista

Työssäoppimisen tehokkuuteen vaikuttavat suurelta osin oppijan ja työpaikan välinen suhde ja vastaavuus. Tärkeä asia on asianmukainen tietovirta. Harjoitteluun osallistuva opiskelija odottaa luonnollisesti, että hän voi helposti saada tarvittavat tiedot - ennen harjoittelun aloittamista. On suositeltavaa, että tiedot kiinnostuneille on saatavilla useilla kanavilla joko yksitellen tai ammattimaisten yhteistyökumppaneiden avulla. Tällaiset yhteistyökumppanit voivat olla työmarkkinatilanteesta perehtyneet työelämän järjestöt ja erilaiset etunäkökohtien edustajat (esim. Kamarit, ammattiliitot).

Tietenkin työpaikat ja koulutuksen tarjoajat antavat myös tietoja henkilökohtaisesti (esimerkiksi avointen päivien, näyttelyiden, näyttelyiden aikana) tai heidän verkkosivuillaan olevien tietojen avulla. Oppisopimuskoulutuksen tapauksessa työnantajat etsivät mahdollisia tulevia työntekijöitään ja ottavat siten käyttöön mm. Yhtiön ylennysjärjestelmä tai muut motivaatio- ja jatkokoulutusjärjestelmät voivat olla tärkeässä asemassa tietojen antamisen aikana.

#### 2.1.2. Yhteydenotto työpaikalla

Työskentelystä virallisesti tapahtuu hakumenettelyn kautta. Yksittäinen ehdokas, joka haluaa osallistua työperusteiseen oppimiseen ja työpaikan edustaja, voi ottaa yhteyttä toisiinsa henkilökohtaisesti, puhelimitse, sähköpostilla, Internetissä tai muulla käytettävissä olevalla kanavalla. Tällöin hakemuksen aikana hakija täyttää hakemuslomakkeen. Myös hakulomake on osa hakemuslomaketta, jossa hakija voi ilmaista miksi hän haluaisi osallistua tietyn yrityksen koulutukseen ja mikä motivoi häntä.

#### 2.1.3. Työn oppimiseen osallistuvien henkilöiden valinta

Ennen koulutuksen aloittamista työpaikka valitsee ehdokkaat, joiden kanssa hän haluaa allekirjoittaa oppisopimuksen. Valintamenettelyssä henkilökunnan jäsenet tutkivat opiskelijan motivaatiota, ehdokkaan uran kykyä ja lopulta hänen terveyttään ja fyysistä soveltuvuuttaan. Joissakin tapauksissa jopa ehdokkaan henkinen kapasiteetti (lain vaatimusten mukaisesti). Testaus

voi olla suullinen, kirjallinen, ja se voidaan tehdä erikseen tai ryhmässä. Valintaa varten työpaikka voi palkata ulkopuolista ammattilaista auttamaan prosessissa. Valintaprosessin aikana työpaikalla otetaan huomioon, että koulutukseen osallistuva oppija voi myöhemmin tulla työntekijänä.

Jokaisen työnantajan on tärkeää löytää asianmukainen työntekijä. Työpaikka voi käyttää myös oman henkilöstönsä kannustinjärjestelmää (esim. Maksupalkkio), jotta parannettaisiin sopivien opiskelijoiden (jotka saattavat myöhemmin tulla työntekijöiksi) etsintäprosessia. Työpaikka tekee oppimissopimuksen valittujen ehdokkaiden kanssa.

Valintamenettelyihin vaikuttaa suuresti hakijoiden määrä. Siksi työnantajille on erittäin tärkeää tarjota resursseja rekrytointiin - mainosten muodossa, tiedotuspäivinä, avoinna päivinä jne. Jos hakijaa ei ole valittu tietyllä työpaikalla, eikä hänellä ole oppimissopimusta työpaikan kanssa, hakijan on etsittävä uutta työpaikkaa. Työpaikkojen tietokanta voi olla hyödyllinen hänelle.

#### 2.1.4. Allekirjoittaminen ja oppimissopimuksen tekeminen

Oppimissopimusten allekirjoittaminen tekee suhteesta virallisen oppijan ja työpaikan välillä. Sopimus tehdään ennen koulutuksen aloittamista ja se on aina kirjoitettu. Oppimissopimus tehdään oppijan ja työpaikan (työnantajan) välillä, joka yhdistää yleisen työsopimuksen ja tutkimuksen / koulutussopimuksen osat. Tietyissä maissa valvontaviranomainen (esim. Työpaikkojen rekisterin ylläpitolaitos) allekirjoittaa sopimuksen - siten, että se varmistaa, että sopimus täyttää lakisääteiset vaatimukset. Oppimissopimus laaditaan yhtenäisten sisältövaatimusten (esim. Ammatillisen koulutuksen lain säännösten) mukaisesti. Kopio lähetetään koulutuksen tarjoajalle, joka pitää sen harjoittelun aikana.

#### 2.1.5. Oppisopimusten rekisteröinti

On suositeltavaa pitää oppimissopimukset yhtenäisessä tietokannassa, jota esimerkiksi työpaikkojen rekisteriä hallinnoiva elin hoitaa. Allekirjoitetun sopimuksen lähettäminen rekisterin johtajaan on työpaikan vastuulla. Jos sopimus irtisanotaan, työpaikalla on ilmoitettava rekisterin hallintoelimelle. Rekisteristä saatuja tietoja voidaan hankkia useilla kyselyillä: tietoja voidaan suodattaa opiskelijoilla, työpaikoilla, kouluilla, ajanjaksoilla, koulutuksilla tai jopa kaupungeilla. Oppimissopimusten rekisteriin voi tutustua vain rekisteröidyt jäsenet. Rekisteriä käytettäessä on noudatettava henkilötietojen käyttöä koskevia määräyksiä. Rekisteriin perustuen on mahdollista suunnitella työpaikkojen valvonta, jonka aikana voidaan noudattaa lakisääteisten vaatimusten täyttämistä.

#### 2.1.6. Yhteyden ottaminen koulutuksen tarjoajaan

Koulutusta hakeva ehdokas voi aloittaa koko prosessin koulutuksen järjestäjältä, kun oppisopimustyyppisestä työperustaisesta oppimisesta on olemassa asianmukaiset tiedot, työpaikat, joilla on kelvollinen rekisteröinti ja menettelytapa sopimuksen tekemisestä - vasta sen jälkeen kun hän löytää työnantajan, jolle oppimissopimus tehdään. Työperusteiseen oppimiseen haluavalla ehdokkaalla voi olla muitakin tapoja ja kanavia, joilla pääsee työharjoitteluun ja sopimukseen. Molemmissa tapauksissa oppimissopimuksen tekemisen jälkeen oppija vierailee oppilaitoksessa ja esittelee allekirjoitetun sopimuksen. Tämän jälkeen teoreettinen koulutus voi aloittaa oppilaitoksessa. Ammatillista koulutusta voidaan myös aloittaa oppilaitoksessa ensin, ja sopimus ja työperusteinen oppiminen tapahtuvat myöhemmin koulutusprosessin aikana.

#### 2.1.7. Oppijan, työpaikan ja koulutuksen tarjoajan yhdistäminen

Oppisopimustyyppisessä työperustaisessa oppimisessa työpaikan ja koulutuksen tarjoajan tehtävät ja vastuut on erotettu toisistaan. Kokemukset kuitenkin oikeuttavat, että oppijan työperäinen oppiminen voi olla todella onnistunut vain, jos opiskelijan edistymisen seuranta varmistetaan vahvalla kontaktilla ja yhteistyökumppanilla koulutuksen tarjoajan ja työpaikan välillä.



Työpaikka valitsee opiskelijan ohjaajan, ohjaajan ja ammatillisen koulutuksen tarjoajan nimittää mentorointiopettajan yhteydenpitoon ja tukemaan oppilasta.

#### 2.1.8. Aikaisemman muodollisen, epävirallisen ja epävirallisen tietämyksen ja ennakko-osaamisen mittaaminen

Aiempia tietoja ja pätevyyttä mitataan, jotta pystytään suunnittelemaan oppijan oppimispolku ja koulutusprosessi tarkastelemalla niitä. Työharjoittelussa opettaja / ohjaaja hallinnoi yksittäisiä keskustelupalstoja oppijoiden kanssa ja välittää aikaisempien osaamisalueiden dokumentoidulla tavalla ottaen huomioon saavutettavat oppimistulokset.

Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaan tietämyksen laajentaminen muodollisella tavalla on myös tärkeää hankkia tietoa epävirallisella ja epävirallisella tavalla. Ennen koulutuksen aloittamista työpaikka mittaa oppijan kokemuksia ja osaamista, joka on saatu virallisten, epävirallisten ja epävirallisten koulutusten aikana. Henkilökohtaisen keskustelun aikana oppilaitoksen edustaja (ohjaaja tai muu työntekijä) kirjaa oppijan pätevyudet, kokemukset ja kiinnostuksen kohteet tietolomakkeeseen.

Mittaamalla aikaisemmat osaamiset ja kokemukset ja ottamalla ne huomioon tietyn yksilön koulutus voi olla lyhyempi. Muissa tapauksissa koulutuksen suunnittelijoiden päätöksen perusteella oppilas vapautetaan tietyistä koulutuksen osasta, koulutusjakso ei välttämättä lyhennä, mutta osaamisen validointi voi myös toimia oppimistulosten oppimäärän joustavamman uudelleen kohdentamiseksi. Entinen vaihtoehto merkitsee maita, joissa tämä on mahdollista, kun taas jälkimmäistä vaihtoehtoa voidaan soveltaa maissa, joissa on vähemmän joustava koulutusjärjestelmä. Harjoittelun lyhentämistä voidaan yleensä soveltaa paremmin aikuiskoulutukseen, sillä tällä alalla on eroja eräiden maakuntien käytäntöjen välillä. Aikaisemman tietämyksen mittaaminen auttaa myös ehdokasta oppimaan oman tietämystään ennen koulutuksen aloittamista. hankkimaansa muodollisesti ja epävirallisesti hankittuja pätevyyskysymyksiä - hän on liittynyt valittuun ammattiin.

#### 2.1.10. Koulutustarpeet, esitellä ja tehdä oppimistulokset, jotka on saatava perehtymään learnerin kanssa

Oppimistavoitteet on saatava tutustua oppijan kanssa lisäämällä hänen vastuunsa koulutuksen yhteydessä. Se on ohjauksen opettajan ja työpaikan ohjaajan tehtävä. Tällöin on olennaisen tärkeää määrittellä oppimistuloksiin perustuvat koulutusvaatimukset ymmärrettäväksi sekä työpaikan ohjaajalle että oppijoille.

Koulutuksen vaiheiden osalta saavutettavien oppimistulosten määrittely (kuten tieto, taidot, asenne ja vastuun taso) luo mahdollisuuden luoda yksilöllisiä oppimispolkuja, joiden aikana oppija voi muokata omaa oppimisprosessiaan. Learenr siis tietää tarkalleen mitä taitoja ja osaamista on.

#### 2.1.11. Yksilöllisen koulutuksen suunnittelu

Työn ohjaaja ja opiskelijavalvoja järjestävät yksilöllisen koulutuksen ottaen huomioon opetussuunnitelman ja koulutusohjelman odottamat oppimistulokset sekä suunnitellun aikaisemman muodollisen, epävirallisen ja epävirallisen tietämyksen sekä ennakko-osaamistutkimuksen. Tämä sisältää minkälaisia tehtäviä, joissa oppilaan on täytettävä ammattikentän ja tietyn ajanjakson (kuukausi, vuosineljännes, lukukausi, lukuvuosi). Yksittäisen koulutussuunnitelman on myös keskusteltava oppijan kanssa.

Yksilöllinen harjoittelusuunnitelma tarjoaa mahdollisuuden oppijan yksilöllisen oppimispolun tietoisempaan koordinointiin, koska pätevänti- ja koulutustarpeiden hankkimiseen tarvittavat oppimistulokset ovat suunniteltuja pääsemästä harjoittelupaikkaan siihen saakka, kunnes heistä on lähtenyt.

Yksittäiseen koulutussuunnitelmaan sisältyy myös arviointijakso. Oppija ja ammatillisen koulutuksen tarjoajan mentorointiopettaja saavat myös yksilöllisen koulutussuunnitelman.

## 2.2. Työssäoppimisen työn valmistelu ja suunnittelu

### 2.2.1. Opettajan nimittäminen

Koulutuksen tarjoaja nimittää yhteyshenkilön (mentorin), jolla on asianmukainen ammattipätevyys tai osaaminen tehtävän suorittamiseen. Laitoksen mentorin tuntee pätevyyden saamiseksi tarvittavat vaatimukset ja oppimistulokset, hän tutkii oppijan aiemmin hankkimia taitoja ja kokemuksia. Rekisteriin pohjautuva työharjoitteluun osallistuvien kumppaneiden perusteella hän voi suunnitella koulutuksen, pitää yhteyttä työpaikan johtajiin ja ohjaajiin, seurata oppijoiden etenemistä koulutuksen aikana ja osallistua arviointiin työperusteinen oppiminen.

Ennen harjoittelun aloittamista mentorin ottaa yhteyttä työpaikkaan ja -mentorin ohjauksessa - määrittelee yhdessä tehtävät, määräajat, vastuun tasot, raportointivaatimukset ja viestintätavat. Koulutuksen alkaessa mentorin henkilökohtaisesti tapaa oppijan paljastamaan hankitut aiemmat pätevyydet ja saadut kokemukset sekä keskustelemaan asianomaisen sijoittelun odotetuista oppimistuloksista. Asianmukaisen työpaikan valinnassa he keskustelevat tehtävistä, odotuksista ja arvioinnista, itsearviointista sekä viestintävälineistä kyseiselle ajanjaksolle.

### 2.2.2. Aikaisempi virallinen, epävirallinen ja epävirallinen tieto

Ammattikoulutuksen suunnittelussa koulutuksen järjestäjä tutkii oppijan muodollisia, epävirallisia ja epävirallisia kokemuksia ja osaamista. Henkilökohtaisen keskustelun aikana oppilaitoksen edustaja (mentorin tai muu henkilökunta) kirjaa oppilaan pätevyydet, kokemukset, kiinnostuksen alat ja motivaation tietolehdelle.

Harjoittelun aikana koulutuksen tarjoaja vastaa työperustaisen oppimisen kokonaisuudesta, valitsemalla sopiva harjoittelu perustuu yksilöllisiin tarpeisiin, aikaisempaan osaamiseen, kokemuksiin, joissa yksi ennalta määritelty osa koulutuksesta toteutuu. Koulutusmateriaalin osa toteutuu tosiasiallisesti valituilla työpaikoilla, mikä on sopusoinnussa kyseisen työpaikan toimintaan ja henkilökohtaisiin ja aineellisiin olosuhteisiin sekä puitesopimuksessa. Työharjoittelu / oppiminen voi tapahtua myös useilla työnantajilla useilla lyhyemmällä ajanjaksoilla.

### 2.2.3. Yksilöllisen koulutuksen suunnittelu

Mentorointiopettaja organisoii yksilöllisen työperäisen oppimisen tietyllä työpaikalla ottamalla huomioon opetussuunnitelman ja edeltävän osaamistutkimuksen ja liiketoimintaympäristöön perustuvan koulutusohjelman odottamat oppimistulokset. Yksilöllinen oppimissuunnitelma sisältää minkälaisia tehtäviä, joilla oppilaan on täytettävä ammatilliset kentät määrättyssä ajassa.

Yksilöllinen oppimissuunnitelma on keskusteltava myös oppijan kanssa ja tehtävä sovittujen pisteiden pohjalta.

Yksilöllinen harjoittelusuunnitelma antaa mahdollisuuden oppijan yksilöllisen oppimispolun tietoisempaan koordinointiin, sillä oppimistulosten saavuttaminen on suunniteltu pääsemästä työharjoitteluun siihen saakka, kunnes se on lähtöisin.

Yksittäiseen koulutussuunnitelmaan sisältyy myös harjoittelun arviointijaksoja. Oppija ja työpaikkaohjaaja tutustuvat myös yksilölliseen oppimissuunnitelmaan.

### 2.2.4. Työntekijän nimittäminen

Koulutuslaitoksen mentorointiopettaja valmistelee kolmikantaisen yhteistyösopimuksen työpaikalla, jolla on puitesopimus. Työnantaja valitsee ohjaajan, jolla on erityinen pätevyys ja oikeus suorittaa oppilaan tehtäviä hänen jokapäiväisen työnsä lisäksi, joka osallistuu tietyn työpaikan työperustaisen oppimisjakson suunnitteluun ja järjestämiseen. Toteutuvat oppimistulokset on

vahvistettu osana yhteistyösopimusta.

Oppijan ja ohjaajan välinen yhteydenpito on tehtävä ennen työperustaisen oppimisjakson alkamista, mutta viimeistään sen ensimmäisenä päivänä. Harjoittelun järjestäjänä on koulutukseen liittyvä hallintotehtävä (esim. Pääsylupa) sekä työturvallisuus- ja palontorjuntaopetus. Opettaja koee oppijan henkilökohtaisesti koulutuksen alussa keskustellakseen oppimistehtävien kanssa tehtävistä tehtävistä, odotuksista ja arviointivälineistä ja viestinnästä. Lisäksi ohjaaja esittelee

#### 2.2.5. Valmistautuminen oppilaalle harjoittelun aloittamisesta harjoittelijalle

Koulutuslaitoksen mentorointiopettaja tiedottaa oppijoille työperustaisen oppimisen yksityiskohdista. Ennen työperustaisen oppimisen aloittamista on suositeltavaa antaa oppimistulokset, jotka on saavutettava koulutuksen päättyessä sekä harjoittelua koskevat yksityiskohtaiset tiedot (paikan yksityiskohdat, opettajan nimi). Tarjoamalla asianmukaisia tietoja oppilaitos edistää oppijan sitoutumista tehokkaasti ja menestyksekkäästi tavoitellun työelämän oppimisjakson saavuttamiseen. Annetuissa tiedoissa on käsiteltävä mentorointiopettajan ja oppijan välistä yhteydenpitoa, toiminnan dokumentaatiota ja arviointimenetelmää.

#### 2.3. Kolmikantaisen yhteistyösopimuksen tekeminen

Valmisteluvaiheen jälkeen sekä oppisopimuskoulutuksessa että työharjoittelussa koulutuksen tarjoajan edustaja, harjoittelun edustaja ja oppija allekirjoittavat yhteistyösopimuksen sulkemiskohtana yksilöllisen koulutuksen suunnittelussa , jossa he määrittelevät työperustaisen oppimisen edellytykset, mukaan lukien koulutusjakso, saavutettavat oppimistulokset, mentoroinnin opettajan ja ohjaajan nimi sekä viestintä- ja harjoittelun välineet.

Kouluttaja aloittaa ennen koulutuksen aloittamista keskusteluja oppilaitoksen mentorointiopettajan kanssa ja määrittelee yhdessä tehtävät, määräajat, vastualueet, raportointivaatimukset, arviointimenetelmät ja kirjeenvaihto.

### 3. Työssäoppimisen toteuttaminen

Työperäisen oppimisen toteutus on toteutettava alustavien suunnitelmien mukaisesti, koska oppimisprosessin on oltava jatkuvaa toteutuksen aikana, ja tarvittaessa on osallistuttava koulutukseen perustuen väliarviointeihin, ja koulutus on suunniteltava uudelleen.

#### 3.1. Työssäoppimisen edistymisen dokumentointi ja seuranta

Kun puhutaan työperustaisesta oppimisesta - riippumatta oppimistilasta - dokumentointi koulutuksen etenemisestä ja yksilöllisen oppimissuunnitelman toteutumisen seuranta ovat keskeisiä. Työssäoppimisen erikoisuus on, että koulutus on kytketty operatiivisiin prosesseihin, ja päivittäisten tehtävien ohella oppisopimuskoulutuksen lopussa saavutettava oppimistulos voidaan helposti jättää huomiotta. Siksi osana järjestelmää edistymisen seurantaa olisi korostettava voimakkaasti. Koulutuksen aikana yksittäisen harjoittelusuunnitelman toteutuksen seuranta on kaikkien tekijöiden vastuulla.

Oppijan päivittäinen läsnäolo on dokumentoitava. Työn ohjaaja ja ohjaaja opastavat sen myös estääkseen pudotuksen. Tämä ei ole pelkästään perinteinen läsnäololevy, jota käytetään tähän tarkoitukseen, mutta nykyään myös sähköiset ratkaisut ovat yleisiä, kuten korttien tiedot, jotka ilmoittavat ohjaajalle tai mobiilisovellukselle ilmoittaakseen mentorointiopettajalle. Opettaja pitää ns. Työpäiväkirjan oppijoiden päivittäisestä läsnäolosta, tehtävät jaetaan henkilökohtaisesti päivässä, oppimistavoitteet, jotka on saavutettava tehtävän suorittamisessa ja oppijoiden arvioinnissa. Yksi arviointimenetelmä antaa arvosanat jokaisen tehtävän suorittamiseksi, mutta se voidaan tehdä tekstuaalisen arvioinnin, ehdotusten tai neuvojen avulla. Oppimistyön oppimispäiväkirjan tallentaminen on yleisin ratkaisu oppimisen ammatillisen kehityksen seurannan aikana. Yksinkertaisimmassa muodossa oppimispäiväkirja sisältää päivämäärän, tietyn päivän suorittaman tehtävän ja ohjaajan todentamisen. Hyödyllisempi ratkaisu on, kun oppilas kirjaa kokemuksiaan ja havainnollistaa toimintojaan valokuvilla ja piirustuksilla portfolion perusteella. Ensimmäisellä sivulla on suositeltavaa sisällyttää oppijan nimi, harjoittelujakso (kesto), työnantajan tiedot (nimi, osoite), oppijan nimi ja asema. Opiskelija kirjaa päiväkirjaan päivittäiset tehtävät ja työkokemus; työpaikkaohjaaja / käytännön kouluttaja tarkistaa päivittäin tehdyn työn allekirjoituksella. Työohjaaja / käytännön kouluttaja tiedottaa oppilaitokselle oppijan edistymisestä oppimispäiväkirjan kautta. Painetut työpäiväkirjat korvaavat sähköiset ratkaisut mahdollistavat myös mentorointiopettajan päivittäisen seurantatoiminnan, esimerkiksi oppilas kirjoittaa blogin tai liittää työpäiväkirjaan kuvan tai kertoo päivittäisestä toiminnasta, siitä, mitä hän oppi, miten asiat menivät, mitä meni hyvin, mikä meni vikaan mobiilisovelluksen avulla. Sähköisen pinnan etu on, että tiedot voidaan nähdä välittömästi asianomaisille henkilöille ja tarvittaessa he voivat puuttua asiaan mahdollisimman pian. Opiskelijan etenemisen seurannan erityinen muoto on luoda salkku. Työn oppimisen prosessin ja tulosten dokumentaatiot (esim. Valokuvat, kommentit, arviointiarkit) ja kerätyt oppijat (esimerkiksi valmiit tuotteet, piirrokset). Sellainen salkku sopii näyttämään koulutuksen aikana saavutetut tulokset. Koulutus- ja oppimistoiminnan dokumentointi helpottaa objektiivista arviointia ja jos vaadittujen oppimistulosten saavuttaminen vaarantuu, on mahdollista puuttua asiaan ajoissa. Opettaja voi myös aloittaa intervention - kun hän perehtyy myös odotettuihin oppimistuloksiin - sekä mentorointiopettaja ja työpaikan opiskelijavalvoja ja ohjaaja. Opiskelijan valmis oppimispäiväkirja ja opettajan hallinnoima työlehtinen ovat työperäisen oppimisen mukanaoloasiakirjoja.

### 3.2. Arvioidaan oppijan etenemistä ja oppimistulosten saavuttamista

Koulutuksen onnistumisen kannalta on erittäin tärkeää, että oppijan eteneminen tapahtuu asiaa koskevan lainsäädännön (opetussuunnitelman, ammatillisten ja tenttivaatimusten) ja yksilöllisen koulutussuunnitelman mukaisesti. Harjoittelijalla arvioidaan harjoittelua yhdessä oppijan kanssa päivittäin tai viikoittain. Arvioinnin aikana se auttaa paljon, jos ennalta määritettyjä arviointikriteerejä / arviointilomakkeita kehitetään ja oppija tuntee arviointiperusteet, jotka liittyvät läheisesti odotettuihin oppimistuloksiin. Tämä toimii perustana arvioinnille, jotka on sisällytetty prosessiin työharjoittelun ja oppimisen aikana. Arviointikriteerejä sisältävän arviointilomakkeen itsetestausmahdollisuuden tarjoaminen voisi olla perustavanlaatuinen työkalu säännöllisen palautteen ja kehityksen perustaksi konsultin jälkeen ja sen viimeistelemiseksi ohjaajan kanssa. Oppisopimuskoulutuksen osalta arviointijakson lopussa (esimerkiksi tietyn yrityksen tai lukuvuoden puolivälin tai lopun koulutuksen päättyessä) kannattaa ottaa mukaan kaikki henkilöt (harjoittelun opettaja, ohjaaja, oppilas, mentorointiopettaja, opiskelijavalvoja), jotka arvioivat odotettujen oppimistulosten toteutumista. Työharjoittelun osalta tietyn harjoittelukauden lopussa kannattaa ottaa opettaja, ohjaaja, ohjauksen opettaja arvioituun oppimistulokseen. Arviointikriteerit ja osoitettu toiminta (esim. Työpäiväkirja, portfolio) ovat arviointikeskustelun perusta. Jos arvioinnissa ilmenee puutteita, puuttuvien pätevyysvaatimusten täyttäminen ja menetelmän määrittäminen on välittömästi huolehdittava. Yksinkertaisessa tapauksessa koulutuksen uudelleensuunnittelu voi olla myös ratkaisu, mutta vakavien puutteiden sattuessa voidaan myös harkita uutta ohjaajaa tai työharjoittelua. Prosessin sisäänrakennettu säännöllinen ja säännöllinen arviointi (palaute) voi olla tärkeä rooli oppijan koulutuksen motivaation ylläpitämisessä ja pudotusasteiden vähentämisessä. Oppisopimuskoulutukseen osallistuvan työnantajan harjoittelun aikana tehtäviä tehtäviä täydennetään paremmin, jos työnantaja tietää säännöllisesti saavutetuista tuloksista, työperäisen oppimisen tehokkuudesta ja pohjalta kehittää toimintaa.

### 3.3. Työn oppimiseen osallistuvien oppijoiden ja yhteistyökumppaneiden tyytyväisyyden mittaaminen

Koulutuksen tarjoajan (ohjaaja, opiskelijavalvoja, työnantajan johto) laadunvarmistuksesta vastaavan henkilöstön työharjoittelun päättäminen työssäoppimisen ja työpaikan tarpeiden ja tyydyttämisen selvittäminen parantaa ammatillista koulutusta. Suunnitellun ja ammatillisen kartoituksen aikana yhteistyökumppaneiden tarpeita ja tyydytystä kerätyt tiedot voidaan hyödyntää koulutuksessa mukana olevan organisaation yhteistyökumppanuudessa, kumppanuuksien jatkuvaan parantamiseen sekä yhteistyökumppaneiden tyydyttämisen lisäämiseen. Kattava määräaikaikatsaus oppisopimuskoulutuksen koulutusjaksoa kohti parantaa koulutuksen laatua. Työperusteisen oppimisen vahvuudet ja tehokkuuden lisäämistä käsittelevät tehtävät voidaan määritellä käyttämällä tulosten mittaamista työpohjaisen oppimisen osanottajien, työpaikan ammattilaisten (oppilasvalvojan, opettajien, yritysopettajien) tarpeista ja tyytyväisyydestä sekä koulutuksen Palveluntuottajan ohjauksen opettajat keskustelivat ryhmän kokouksessa, joka järjestettiin yrityksen ja koulutuksen tarjoajan koulutuksen toimijoiden kesken. Työpaikkatutkimuksen aikana voidaan toteuttaa useita harjoittelujaksoja - eri ammatillisissa pätevyysvaatimuksissa - yhdelle yksittäiselle osallistujalle tietyn koulutusjakson aikana (esim. Kouluvuosi). Harjoittelujakson päätyttyä kaikkien yhteistyökumppaneiden tyytyväisyyttä mittaavan kyselyn tulosten perusteella koulutuksen tarjoajan ja työpaikan asiaankuuluvien henkilöstön jäsenten on kerättävä yhteistyön tulokset ja määriteltävä kehitystehtävät, joilla pyritään parantamaan koulutusta. Arviointi suoritetaan koulutuksen tarjoajan ja työpaikan henkilökunnan välisessä kokouksessa. Tutkimusten tiheys liittyy organisaation itsearviointin ajankohtaan (esim. Vuosittain tai strategisten suunnitelmien tarkistusajan mukaisesti). Menetelmä voi olla painettu kyselylomake, mutta nykyään sähköiset kyselylomakkeet ovat yhä yleisempiä.

### 3.3. Työn oppimiseen osallistuvien oppijoiden ja yhteistyökumppaneiden tyytyväisyyden mittaaminen

Koulutuksen tarjoajan (ohjaaja, opiskelijavalvoja, työnantajan johto) laadunvarmistuksesta vastaavan henkilöstön työharjoittelun päättäminen työssäoppimisen ja työpaikan tarpeiden ja tyydyttämisen selvittäminen parantaa ammatillista koulutusta. Suunnitellun ja ammatillisen kartoituksen aikana yhteistyökumppaneiden tarpeita ja tyydytystä kerätyt tiedot voidaan hyödyntää koulutuksessa mukana olevan organisaation yhteistyökumppanuudessa, kumppanuuksien jatkuvaan parantamiseen sekä yhteistyökumppaneiden tyydyttämisen lisäämiseen. Kattava määräaikaikatsaus oppisopimuskoulutuksen koulutusjaksoa kohti parantaa koulutuksen laatua.

### 4. Täydentävät prosessit

Työperustaisen oppimisen järjestämiseen ja toteuttamiseen liittyvien ammattilaisten valmennus ja jatkokoulutus

Koulutuksilla pyritään opettajien, ohjaajien, opiskelijoiden ohjaajien ja ohjaajien opettajien perehdyttämiseen työharjoittelun oikeudellisissa, pedagogisissa ja metodologisissa osa-alueissa. Jatkokoulutukseen osallistuvat ammattilaiset voivat hankkia tarvittavat teoreettiset ja käytännölliset tiedot, jotka täyttävät asiaa koskevaan lainsäädäntöön liittyvät tehtävät, täyttävät vaatimukset sekä järjestävät ja toteuttavat koulutuksen. On myös tärkeää valmistaa pedagogiseen suuntaan koulutuksen alalla työskenteleviä työnantajia. Pää tavoitteena on lisätä mahdollisuuksia koulutukseen valmistuneille työntekijöille parantamalla koulutuksen laadun tasoa.

Sovelletut menetelmät:

Ammattilaisten sisäinen jatkokoulutus harjoittelussa

Työperäiseen oppimiseen osallistuva organisaatio pitää sisäistä koulutusta, kouluttaa ohjaajia ja oppilaitosten ohjaajia taajuuden mukaan (esimerkiksi vuosittain tai jos se osoittautuu tarpeelliseksi), jota hallinto pitää tärkeänä. Ne voivat kohdistaa ammatillisten kokemusten keskusteluun, jakaa hyviä toimintatapoja, tuntee uusia menetelmiä, pysy mukana muutoksissa oikeudellisissa asioissa jne. Yritysten sisäinen koulutus on ratkaiseva tekijä tarjota ja tarjota työperäistä oppimista tavallisella laatusalla.

Työpaikan ammattilaisten jatkokoulutus ulkopuolisissa paikoissa

Työpaikan ammattilaisille tarkoitettu perusopetodologinen valmennuskurssi voidaan järjestää usein toisen laitoksen ulkopuolisissa paikoissa. Tällaisia koulutuksia järjestävät eri työnantajajärjestöt, erilaiset kamarit, korkeakoulut tai muut koulutus- ja koulutustoimittajat. Oppisopimuskoulutuksen työperustaisen oppimisen henkilökohtaiset edellytykset voivat olla tiukempia kuin työharjoittelussa. Siksi voidaan lain mukaan määritellä, että koulutuksen toteuttamisesta vastaavilla ammattilaisilla on pedagoginen valmennus koulutuksen muodossa, jonka valtio valvoo ennen kuin he aloittavat ammatillisen toiminnan ohjaajina ja opettajina.

Koulutuksen tarjoajan mentoroinnin opettajien valmistelu

Koulutusoperaattoria edustavien mentorointiopettajien valmistavaa koulutusta järjestää tietyn koulutuksen tarjoajan johto. Koulutuksessa käsitellään mentoroinnin opettajan tehtäviä ja rooleja, niihin liittyvää lainsäädäntöä, prosessit, joilla pyritään tarjoamaan laadukkaita työperusteisia oppimisia ja estämään niiden poistaminen.

## IV.2. Aikuisten muodollisen koulutuksen laatu järjestelyn rakennuspalikat

Tässä luvussa esitellään laadullisen laadunvarmistuksen kannalta ratkaisevia muodollisia aikuisia ammatillisen koulutuksen elementtejä, toimintoja ja toimintatapoja koskevaa prosessia, kuten luvussa IV.1 on kuvattu, jotka ovat sopusoinnussa laadun organisoinnin elementtien kanssa jotka määrittelevät EQAVET-työryhmä ja jotka osoittavat EQAVET-politiikan soveltamisen.

Prosessista valituista koulutusmenetelmistä esitetään yksityiskohtaisesti erilliset osa-alueet, jotka on jaettu kuuden rakenteen perusteella. Lukija voi oppia syyn, miksi tietyn prosessin elementti, spesifinen aktiivisuus valittiin, miksi tietyn menetelmän soveltaminen on tärkeä. Jäljempänä esitettäviä elementtejä on myös tarkasteltava sen suhteen, miten niitä voidaan soveltaa kyseisen maan oikeudellisessa ympäristössä.

Jokaisen rakennuslohkon osalta luvun lopussa lukijan huomion kohteena on muutamia vikoja, ennakoituja vaikeuksia. Tietenkään ei aina ole mahdollista poistaa kaikkia riskitekijöitä, mutta on varmasti tarpeen toteuttaa riskienhallinta, johon sisältyy niiden tunnistaminen, analysointi, arviointi ja hallinta.

### IV.2.1. Design

Suunnitteluelementti näkyy itsenäisesti myös nelivaiheisessa PDCA-laatusyklissä, jota käytetään prosessinohjaukseen ja jatkuvaan kehittämiseen. Yhteistyökumppanien on suunniteltava työperäinen oppiminen, jotta koulutustavoitteet voidaan saavuttaa.

Aikuisten muodollisen työperäisen oppimisen suunnittelussa työnantajien ja aikuisten työnteon oppimisen edistäminen soveltamalla oppimispäätöspohjaisia koulutussuunnitelmia, joissa otetaan huomioon edeltävät pätevyudet ja yksilölliset tarpeet sekä seurataan koulutuksen toteuttamista ja työn loppuun saattamista koskevia sopimuksia -perustainen oppiminen ja sopimusten tekeminen ovat äärimmäisen tärkeitä.

#### 1) Työnantajan työn oppimisen edistäminen

Työn oppimisen keskeiset toimijat ovat ne työnantajat, joilla on toisaalta riittävät henkilökohtaiset ja aineelliset edellytykset koulutuksen toteuttamiselle ja toisaalta riittävän motivoituneita järjestämään koulutusta.

Riian päätelmistä, jotka koskevat ammattikoulutusta, on kiinnitettävä erityistä huomiota ammatillisen aikuiskoulutuksen levittämiseen aikuisille. Jotta uudet aikuiset saataisiin osallistumaan työperusteiseen oppimiseen, on tarpeen kehittää työpaikkakoulutusta tarjoavia koulutuspaikkoja.

Koulutusmuodot todellisissa työolosuhteissa on oltava houkuttelevia ja helppokäyttöisiä elinkeinoelämän järjestöjen keskuudessa tukitoimien avulla, jotka vastaavat NETWBL-verkoston perustamia eurooppalaisia yhteistyökumppaneita koskevaa politiikkaa, joka tukee oppisopimuskoulutusta tarjoavia yrityksiä.

Motivointijärjestelmän rakentaminen ja olemassa olevan rakenteen kehittäminen ovat erityisen tärkeitä erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille, sillä ne tarjoavat 2/3 koko Euroopan työllisyystilanteesta. Nämä yritykset eivät yleensä ole vakuuttuneita siitä, että nettotuottoa voitaisiin saada tarjoamalla työperäinen oppiminen. Siksi he käyttävät usein jo pätevää työvoimaa eikä järjestävät itse koulutustaan, sillä työn sijoittumisen määrittäminen merkitsee enemmän vaikeuksia käytettävissä olevien resurssien niukkuuden ja henkilöstön puutteen takia. On suositeltavaa kohdistaa erityisesti työnantajat, jotka eivät ole aiemmin harjoittaneet harjoittelua.

Joissakin maissa (esim. Itävallassa, Tanskassa ja Saksassa) on korkea työnantajan sitoutuminen työssäoppimiseen, jossa koulutuslaitokset toimivat pääasiassa työnantajien halukkuuden mukaan. Vain kysyntään perustuvissa järjestelmissä koulutuskandidaatit eivät pysty aloittamaan koulutustaan, ennen kuin he löytävät oikean koulutustarjouksen ja allekirjoittavat sopimuksen

potentiaalisen työnantajan kanssa. Sitä vastoin toimittajavetoisissa järjestelmissä työnantajat tarjoavat enimmäkseen koulutuspaikkoja, koska koulutusorganisaatiot ottavat yhteyttä heihin ja heitä pyydetään yhteistyöhön. Tarjonta- ja kysyntätekniikkaiset järjestelmät yleensä näkyvät yhdessä koulutusjärjestelmissä, niiden osuus on asianmukainen. Tavoitteena on, että tarjontaan perustuvat järjestelmät tulevat kysyntään perustuviksi, kehittävät työnantajien sitoutumista koulutukseen. On kuitenkin tärkeää huomata, että uudet työnantajat voivat osallistua kutsumalla ensimmäiseen kauteen, ja vasta sitten sitoumus voidaan muodostaa.

Tavoitteiden saavuttamiseksi on vahvistettava työnantajien ja koulutuksen tarjoajien välistä yhteistyötä, joka on mahdollista useilla eri tavoilla:

- Oppisopimuskoulutuksen työperusteisen oppimisen edut on esitettävä työnantajille:
- se auttaa työnantajia kouluttamaan omia potentiaalisia työntekijöitään, jotka saavat erityistä tietämystä, jota tarvitaan kyseiselle yritykselle,
- se tarjoaa työvoimalle yritykselle välttämättömiä erityisiä taitoja ja taitoja, joita ei ehkä voida tarjota ulkopuolisilta työmarkkinoilta,
- se voi olla hyvä ratkaisu, jos ammattitaitoinen työvoima ei ole käytettävissä ja työvoiman puute vaarantaa toiminnan jo,
- se auttaa löytämään uusia työntekijöitä korvaamaan eläkkeelle siirtyneet tai muusta syystä lähtevät työntekijät,
- harjoittelijat voivat olla uskollisia yritykselle, mikä voi vähentää henkilöstön vaihtuvuutta,
- se voi herättää omien työntekijöiden kiinnostusta koulutukseen, mikä auttaa luomaan organisaation koulutuskulttuurin, säännöllisen jatkokoulutusjärjestelmän työntekijöille,
- se voi antaa uusia ideoita, tuottaa innovaatiota,
- se voi lisätä työnantajan mainetta teollisuudessa ja paikallisyhteisöissä.

Suuryrityksiin verrattuna pienten ja keskisuurten yritysten koulutuskulttuuri on vähäisempää, koulutuksen resurssit ovat rajallisempia.

Tämän tehtävän toteuttaminen voi olla asianmukainen järjestö, jolla on toimivalta alueella - jopa valtion ylläpitämää. On erityisen tärkeää, että viranomaiset, lähimpään yritykseen, kuten työmarkkinaosapuoliin, alakohtaisiin organisaatioihin, erilaisiin kammioihin ja muihin ammatillisiin elimiin, liittyvät keskeiset tehtävät työperustaisen oppimisen toiminnassa, hallinnassa ja onnistumisessa.

Monet pienyritykset eivät esimerkiksi harjoita käytännön harjoittelua, koska he voivat opettaa vain osan opetussuunnitelmasta. Kaikista ponnisteluista huolimatta pienten ja keskisuurten yritysten osalta tietyn ammatin täyttä vaatimustasoa ei voida toteuttaa henkilökohtaisten tai aineellisten ehtojen puuttuessa. Näitä työnantajia ei kuitenkaan pitäisi jättää pois, koska on olemassa kaksi mahdollista tapaa tarjota sellaisia kompetensseja, joita ei voida hankkia harjoittelupaikalla.

Työnantaja voi päättää, että heillä on rooli yhteistyösopimukseen perustuvassa koulutuksessa. Pienemmille ja keskisuurille yrityksille on helpompi osallistua jälkimmäiseen koulutustyyppiin, koska niillä ei ole velvollisuutta vastata työperusteisesta oppimisesta, niillä ei ole taloudellisia sitoumuksia, kuten oppisopimuskoulutuksessa, mutta se tarjoaa hyvää ratkaisua niille aikuisille, jotka eivät ole valmiita oppisopimuskoulutukseen, joten ne voidaan integroida asteittain työympäristöön.

- Yrityksiä voidaan tukea web-käyttöliittymällä, jossa on laaja valikoima palveluita, joissa on saatavilla päivitettyjä tietoja valtion tai muun taloudellisen tuen tarjoamisesta oppisopimus- ja yhteistyösopimustyyppiselle työperusteiselle oppimiselle (esim. Verohyödyke) tarjoaville yrityksille ja kaikki tarvittavat tiedot (esim. missä ja miten hakea työharjoittelua, henkilökohtaisia, aineellisia ja muita vaatimuksia, miten hakevat henkilöitä koulutukseen, mitä korvauksia oppisopimuskoulutuksessa on saatavilla jne.). On suositeltavaa julkaista tässä portaalissa parhaita käytäntöjä, yritystoiminnan menestystarinoita, joita harjoittelevat yritykset, joilla on laaja kokemus työperustaisesta oppimisesta. Tämä portaalit tarjoaa myös pääsyn tietokantaan koulutuspaikoista. Helppokäyttöisyyden ohella työperustaiseen oppimiseen liittyvä tieto tulisi esittää myös



yksinkertaisesti ja ymmärrettävästi. Pieniä ja keskisuuria yrityksiä voidaan näin erityisesti auttaa, koska niillä ei välttämättä ole henkilöstöä, joka tuntee asiaa koskevan lainsäädännön. Oikeat tiedot antavat myös mahdollisuuden järjestää työpohjaista oppimista ja välttää tarpeettomia hallinnollisia rasitteita. Pienet ja keskisuuret yritykset kannattaa tukea kohdennettuina ohjeita, käyttäjäystävällisiä tietojärjestelmiä.

- On suositeltavaa, että työpaikkakeskuksen hallintoa hallinnoiva laitos ja myös koulutuksen tarjoajat käyttävät yhteyshenkilöä, joka vastaa ensisijaisesti suhteista työelämään. Lisäksi jokaisen oppilaitoksen johtajalla ja sen ohjaajilla on tärkeä rooli myös tiiviissä yhteydenpidossa alan työnantajien kanssa.

Harjoittelun oppilaat voivat hakea itsenäisesti myös työharjoittelua, joten tätä vaihtoehtoa tulisi harkita koulutuksen tarjoavien sivustojen laajentamisen yhteydessä. Koulutuslaitoksen yritys-yhteyshenkilön on viipymättä kuultava työnantajia, jotka ovat ottaneet yhteyttä yksityishenkilöihin tiedottaakseen heille työperusteisesta oppimisesta.

- Hyvä tapa luoda tiiviit suhteet työnantajiin on, jos työpaikka tarjoaa harjoitteluaikaa koulutuksen tarjoajan opettajille. Tämän harjoittelujakson aikana opettajat työskentelevät yrityksissä tutkimaan viimeisimpiä kehityssuuntia, tietyn liiketoiminta-alueen kehitystä, auttamaan hyvää suhdetta työn maailmaan sekä hankkimaan tietoja koulutuspaikoista, joita voidaan käyttää työperustaisen oppimisen organisointi kyseisessä yrityksessä.

Työssäoppimisen suunnittelussa on olennainen osa, että opiskelijan tarvitsema työpaikka olisi oltava käytettävissä, kun tarvittavat tekniset vaatimukset voidaan hankkia ottaen huomioon oppijan yksilölliset tarpeet.

On luotava tietokanta potentiaalisista työpaikoista, joissa voidaan valita parhaiten sopivat työnantajat oppijan tarpeiden mukaan.

Yhteistyösopimuskoulutuksessa tietokanta on koulutuksen tarjoajan omaisuutta, toisin kuin oppisopimuskoulutuksessa, jossa tietyssä paikassa nimetty organisaatio pitää rekisteriä työpaikoista, jotka voivat myöntää aikuisille oppilaitoksista treeni. Oppisopimustyyppikoulutuksen osalta rekisterit ovat saatavissa koulutuksen tarjoajille sekä työpaikoilla hakeville aikuisille. On tarpeen suunnitella, mitä tietoja tallennetaan koulutuslaitosten tietokantaan, millä perusteella tietoja voidaan kysellä. On suositeltavaa, että tietokanta on saatavilla ehdotetulla web-pohjaisella käyttöliittymällä, jolle on tarpeen suunnitella ja suunnitella web-ylläpito.

Työpaikkatietokannan ylläpitäjäorganisaatiolle tärkeä suunnitteluosa on, miten varmistetaan, että ammatillisissa vaatimuksissa asetetut henkilökohtaiset ja aineelliset vaatimukset täyttyvät. Tätä työprosessia voidaan tukea tarkistusluettelolla, johon sisältyy maakohtaisten vaatimusten (esim. Opettajien, kouluttajien henkilökohtaiset vaatimukset, työpaikan yleiset vaatimukset), pätevyysvaatimukset (kuten työkalujen ja laitteiden luettelo) sekä .

On myös tärkeää suunnitella henkilökohtaisten ja aineellisten ehtojen tarkastusjärjestelmä.

Säännölliset auditoinnit ovat riippumattomia varsinaisista koulutuksista, he eivät ole mukana koulutuksissa, heidän tehtävänsä on tutkia, täyttääkö työpaikka edelleen kaikki kriteerit ja hyväksyy siten aikuiset koulutuksille.

## 2) Työn oppimisen edistäminen aikuisten keskuudessa

On toteutettava toimia, joita voidaan onnistuneesti soveltaa helpottamaan aikuisten pääsyä ammatilliseen koulutukseen ja jotka edistävät koulutuksen motivaatiota.

Myös urakehitystä ja motivaatiota on suunniteltava myös harjoittelussa. Tärkeä tiedonhankinta on tehdasvierailu, jossa vierailijat voivat oppia varsinaisista toimintaedellytyksistä, tietystä ammattikunnasta, havainnoida ja jopa kokeilla tiettyjä työprosesseja.

Työperäistä oppimista voidaan myös edistää uranopetustapahtumien kautta, joissa työnantajan tai valtion tarjoamat molemmat työtyyppiset oppimistyytit ja potentiaaliset hyödyt voidaan osoittaa kiinnostuneille aikuisille ja tietoa voidaan jakaa lähioikeuksista ja velvoitteista.

Usein käy ilmi, että uraohjaustoimintaa harjoittavat useat eri organisaatiotyypit itsenäisesti. Näiden organisaatioiden tulisi pyrkiä tekemään yhteistyötä, jotta heidän aineellisia, henkilökohtaisia ja aineellisia resurssejaan voitaisiin käyttää tehokkaammin urakehitykseen poistamalla päällekkäisyyksiä.

Työperusteisen oppimisen organisoinnin - erityisesti oppisopimuskoulutuksen osalta - työnantajat etsivät osittain mahdollisia työntekijöitään ja sen vuoksi tiedottamisen ja motivoinnin tulisi olla sopusoinnussa. Työnantajan osapuolten on ilmoitettava:

- yrityksen uranäkymät ja muut motivaatiojärjestelmät (palkat, palkan ulkopuoliset edut, koulutusmahdollisuudet, muut tukivälineet),
- yrityskulttuuri,
- yrityksen yhteiskuntavastuutoiminta, elinikäisen oppimisen, yhtäläisten mahdollisuuksien, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja kestäväen kehityksen mukaiset toimenpiteet,
- Yrityksen innovaatiopotentiali, jatkuvasti kehittyvä organisaatio ja sen uudistumiskyky voivat olla houkuttelevia henkilöitä etsimään työpaikkoja.

Yrityksen on myös suunniteltava, mitä menetelmiä on käytettävä hakijoiden valintaan. On suositeltavaa käyttää menettelyjä, joita sovelletaan myös rekrytoinnissa. Koulutuksen tulovaatimusten lisäksi heidän on myös tutkittava, täyttääkö hakija yrityksen odotukset, miten he sopisivat yrityskulttuuriin. Hyvä tapa on täyttää motivoiva osa hakulomakkeessa, jossa voidaan esittää omia vahvuuksia, kokemuksia ja kuvaus siitä, miten he voivat osallistua yrityksen menestykseen, miksi he haluavat osallistua koulutukseen kyseisessä yrityksessä ja mitkä ovat pitkän aikavälin tavoitteet.

Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä sen varmistamiseksi, että kaikki avoimet työnantajat, jotka haluavat osallistua työperäiseen oppimiseen, tarjoavat työpaikkoja täytetään.

## 3) Oppimistulosten pohjaisen koulutussuunnitelman soveltaminen

Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että tulossuuntautuneilla koulutussuunnitelmilla parannetaan oppimisen ja arvioinnin prosessia ja räätälöidään koulutusta erityisesti osallistujien ja työmarkkinoiden tarpeisiin. Oppimispäätösperusteisten koulutussuunnitelmien mukaisesti toteutetulla koulutuksella oppijat ovat paremmin ymmärtäneet vaatimuksia, ovat sitoutuneempia ja aktiivisempia oppimis- ja arviointimenetelmissä, joten pudotusten määrä vähenee ja työllisten suhde kasvaa.

On erittäin tärkeää, että suunnitteluvaiheessa olevat koulutusvaatimukset muotoillaan oppimistulosten perusteella. Täysi koulutus tulee jakaa pienempiin oppimisvaiheisiin, ja jokaisessa vaiheessa oppimistulokset on määriteltävä tarkasti, joiden saavuttamista on seurattava jatkuvasti koulutuksen aikana. Mikäli suunnitelma poikkeaa, harjoitteluprosessiin tarvitaan väliintuloa.



työpaikkaohjaaja tai mentorointiopettaja ei ole käytettävissä (esim. Sairaus tai muut tehtävät). Työperustaisen oppimisen suunnittelussa on oltava valmiita tekemään, mikäli yksittäisen harjoittelusuunnitelman toteuttaminen ei ole mahdollista työpaikan puuttumisesta huolimatta. On tärkeää, että suunnitteluvaiheessa koulutuspaikka ja koulutuksen tarjoaja sopivat siitä, miten dokumentoidaan koulutuksen toteutus ja seuranta, mitä asiakirjoja tulee soveltaa ja kuinka usein ne on tarkistettava.

Oppija allekirjoittaa päivittäisen läsnäololistan ja suorittaa oppimispäiväkirjan.

Osallistumismateriaali sisältää harjoittelun alkamisen ja päättymisen (tunti, minuutti).

Työpaikkaopettajan allekirjoittama päiväys tarkistaa osallistumislomakkeen.

Oppijat päivittävät oppimispäiväkirjan päivittäin, ja suositellaan sisällyttämään:

- tietyn ajanjakson aikana suoritettavat tehtävät,
- työn suorittamiseen käytettävät työkalut,
- mitä meni hyvin ja mikä meni väärin päivän aikana, syyt siihen annettuihin esimerkkeihin,
- tarvitsiko hän tarvittavasta avusta tehtävän suorittamiseen,
- kuinka työpaikkaohjaaja auttoi työprosessia.

6) Työperäisen oppimisen toteuttamista koskevat sopimukset ja sopimukset

Suunnitteluprosessin päättyessä tehdään sopimus työpajan, koulutuslaitoksen ja aikuisopiskelijoiden välillä, jotka sisältävät osapuolten oikeudet ja velvollisuudet sekä yksityiskohtaiset tiedot koulutuksen toteuttamisesta. Tämä muodollinen sopimus edesauttaa korkealaatuisen työperäisen oppimisen saavuttamista.

Oppisopimustyyppistä ja yhteistyösopimukseen perustuvaa (työpaikalla olevaa) koulutusta koskevien asiakirjojen välillä on eroja:

- Oppisopimuskoulutuksen tapauksessa oppimissopimus allekirjoittaa työpaikka ja oppilas osallistujien valinnan jälkeen. Sopimuksen solmimisen jälkeen suunnitellaan yksilöllinen harjoittelusuunnitelma, nimitetään työpaikkaohjaaja ja mentorointiopettaja. Työn oppimisen kolmikantainen yhteistyösopimus, joka sisältää yksityiskohtaiset tiedot toteutuksesta, seurantamenettelyistä, oppimistehtävien arvioinneista ja tehtävistä, allekirjoittaa oppilaitos, työpaikka ja oppija.
- Yhteistyösopimukseen perustuvissa koulutusvaiheissa suunnitteluvaiheessa ensimmäinen muodollinen sopimus on puitesopimus koulutuksen tarjoajan ja koulutuspaikan tarjoavan työnantajan välillä. Yksittäisen koulutuksen suunnittelun jälkeen työpaikan, koulutuksen tarjoajan ja osallistuvan aikuisen on laadittava yhteistyösopimus koulutuksen toteuttamisen sääntelemiseksi.

Onnettomuudet ja vaikeudet

Työn oppimisen edistäminen on keskeinen osa laadunvarmistusta, koska oppisopimuskoulutuksen määrää voidaan lisätä työpaikoilla Euroopan unionin odotusten mukaisesti. On kuitenkin pyrittävä lisäämään sellaisten työpaikkojen määrää, jotka eivät häiritse koulutuksen laatua, ja henkilökohtaiset ja aineelliset olosuhteet ovat jatkuvasti turvassa.

Tällä hetkellä suuremmat yritykset käyttävät nykyaikaisia henkilöstöresursseja työkaluja työelämään hakeutumisen ehdokkaiden valinnassa, koska he kokevat yleisesti sovelluksen liiallisen käytön. Useimmat jäsenvaltiot ovat kyseenalaistaneet ammatillisen koulutuksen hakijoiden vähäiset määrät ja osuus; monissa tapauksissa jopa työssä oppimiseen riittävän motivoituneille työpaikoille ei voida valita ehdokkaita, koska hakijoiden määrä on riittämätön.

Kokemus on osoittanut, että jotkut työelämässä mukana olevista työnantajista haluavat räätälöidä koulutuksen omiin tarpeisiinsa, sillä näin investoinnin kustannukset korvataan. Tämä kapea ajattelutapa estää kuitenkin koulutuksen osanottajat saamasta kaikki tarvittavat tiedot erityistutkimuksen hankkimiseksi ja siten heidän yleisen työllistyvyytensä vaarantuminen.

Oppimistulosten määritelmä ja yksityiskohdat ovat erittäin tärkeitä. Jos liian vähän, suunnittelu ja arviointi vaarantuvat. Ja jos on enemmän kuin yksi oppimistulos, arviointi tulee hajanaiseksi, liian monia alueita on arvioitava ja hallintoa lisätään.

Jäljitettävyyssdokumentaation vuoksi työperäinen oppiminen on säädelyssä kehyksessä tarpeen. Liiallinen hallinto voi aiheuttaa päinvastaisen vaikutuksen, koska se kuluttaa enemmän resursseja kuin on tarpeen koulutuksen laadun toteuttamisen kustannuksella.

Oppimistehtäviin perustuvien koulutussuunnitelmien soveltamisen hyödyt ovat perusteltuja EU: n tason tutkimuksessa, mutta niiden laatimisessa on kuitenkin useita haasteita. Jos oppimistulokset eivät ole selkeästi muotoillut tai eivät ymmärrä kaikkia osapuolia (erityisesti ohjaaja ja koulutuksen osanottajat), ei ole mahdollista seurata jatkuvasti saavutettuja tuloksia.

#### IV.2.2. Jatkuva kehittäminen

Koulutukseen osallistuvien kumppaniorganisaatioiden on toimittava yhteistyössä työperäisen oppimisen laadun jatkuvaan parantamiseen.

Aikuisten muodollisen työperäisen oppimisen kehittämisessä institutionaalisen itsearviointijärjestelmän käyttöönotto, työperusteisen oppimisen toteuttamisen seuranta, ammattilaisten valmistelu ja ammattimaisten vaatimusten säännöllinen tarkastelu ovat ensisijaisen tärkeitä.

1) Institutionaalinen itsearviointijärjestelmä laadun parantamiseksi

Työn oppimisen parantamiseksi on tärkeää, että koulutuksen tarjoajan laadunvarmistusjärjestelmä täyttää EQAVET-kehiksen odotukset. Organisaation on suositeltavaa mitata omaa suorituskyykyään 10 EQAVET-indikaattoria vastaan (Euroopan komission suositus nro 009 / C 155/01, liite 2).

Oikein suunniteltu institutionaalinen itsearviointijärjestelmä voi auttaa kehittämään kehitystavoitteita. Laitoksen laadunparannusprosessien tärkeä osa on käyttää säännöllisten itsearviointien tuloksia kehityksen suunnan määrittelemiseksi. Koulutuslaitos ajoittain mittaa kumppaneiden (työpaikan ja oppilaiden) tarpeet ja tyytyväisyyden taso. Työperäisen oppimisen tavoitteet ja toimintasuunnitelma määritetään näiden tutkimusten tulosten perusteella. EQAVET-indikaattorit voivat auttaa arvioimaan toimintasuunnitelmien toteutumista ja kumppanuuden tyytyväisyyskyselyjen tuloksia.

2) Työperustaisen oppimisen toteutuksen seuranta

Käyttämällä asianmukaisia arviointijärjestelmiä ja palautetta jatkuvalla seurannalla voi parantaa koulutuksen laatua. Varmistamalla vaadittujen oppimistulosten hankkiminen voi sekä työnantajan että työntekijän tyytyväisyyttä lisätä.

Työssäoppimisen suunnittelu- ja toteutusvaiheiden aikana oppilaitos on jatkuvasti yhteydessä työpaikkaan. Koulutuksen laadun seuranta harjoittaa jatkuvasti työpaikkaohjaaja, joka tarkastaa päivittäin läsnäolon, määrittää tehtävät ja valvoo niiden toteutusta. Opettaja antaa palautetta oppijoille arviointityöhaastattelujen aikana, joiden on aina oltava luonteeltaan motivoivia ja jotka liittyvät erityisesti ammatillisiin tietoihin ja koulutustavoitteisiin.

Koulutuksen ohjaajan mentorointiopettaja vierailee harjoittelupaikassa koulutuksen toteutuksen seurannan aikana ja ohjaajan ja oppijoiden henkilökohtaisten kuulemisten lisäksi ohjauksen opettaja antaa säännöllistä ohjausta oppijoille, jotka käyttävät erilaisia viestintävälineitä.

On erittäin tärkeää, että mentorointiopettaja on tietoinen työpaikan toiminnasta, sen työjärjestyksestä, organisaatorakenteesta, paikan perusteellisesta tuntemuksesta, joka auttaa ymmärtämään työlökiä ja käytännön lokitietoja sekä hallitsemaan syntyviä ongelmia.

Opettaja ja mentorointiopettaja tarjoavat positiivista ja ohjaavaa palautetta työpaikalla.

Ammattikoulutuksen kehittämisessä toteutetaan myös työpaikkojen ja muiden organisaatioiden rekisteriorganisaation (esim. Tuetun koulutuksen tapauksessa avustuksia tarjoava organisaatio) tarkastus, joka on suunnattu tarpeellisten henkilökohtaisten ja aineellisten olosuhteiden tarkistamiseen tai toteuttamiseen varsinaisesta koulutuksesta. Näiden tarkastusten tulosten arviointi ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttaminen ovat äärimmäisen tärkeitä koulutuksen onnistuneelle toteuttamiselle ja kehityksen suunnan määrittelemiselle.

### 3) Työperusteisen oppimisen ammattilaisten valmistelu

Koulutuksen kehittämiseksi on tärkeää, että koulutuksen toteuttamisesta vastaavat henkilöt (ohjaajat, ohjaajat jne.) Valmistellaan ja koulutetaan säännöllisesti järjestäytyneissä ja säännellyissä olosuhteissa yhdenmukaisten kriteerien mukaisesti. Ammattilaisten koulutusjärjestelmän on oltava joustavaa työperäisen koulutuksen toteuttamisen kokemusten suhteen, kerättyjä hyviä käytäntöjä ja menetelmiä on jatkuvasti integroitava ammattilaisten koulutusohjelmaan.

Ammattikoulutuksen kehittämisessä toteutetaan myös työpaikkojen ja muiden organisaatioiden rekisteriorganisaation (esim. Tuetun koulutuksen tapauksessa avustuksia tarjoava organisaatio) tarkastus, joka on suunnattu tarpeellisten henkilökohtaisten ja aineellisten olosuhteiden tarkistamiseen tai toteuttamiseen varsinaisesta koulutuksesta. Näiden tarkastusten tulosten arviointi ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttaminen ovat äärimmäisen tärkeitä koulutuksen onnistuneelle toteuttamiselle ja kehityksen suunnan määrittelemiselle.

### 4) Ammattimaisten vaatimusten säännöllinen tarkistaminen

Tärkeä osa ammatillisen koulutuksen parantamisessa on se, että ammatilliset vaatimukset ja koulutussuunnitelmat yhdenmukaistetaan työelämän kanssa. Nopeasti muuttuvassa taloudellisessa toimintaympäristössä ammatit lakkaavat ja uusia ammatteja esiintyy, mutta muut ammatit muuttuvat jatkuvasti työnantajien odotetun tiedon ja osaamisen mukaan. Ammatillisen koulutuksen tarjoajat keräävät jatkuvasti palautetta sekä työnantajilta että oppijoilta. Kansallisen / maakunta-alueella säänneltyjen ammatillisten standardien ja työnantajien tarpeiden välinen ero on kerättävä koulutuslaitosten tasolla. Ehdotettuja muutoksia, jotka on laadittu tarpeiden erojen perusteella, ehdotetaan lähetettäväksi ammatillisen koulutuksen kehittämisestä vastaavalle valtion virastolle, joka voi aloittaa puiteohjelman uudelleenarvioinnin työelämän toimijoiden kanssa (työnantajajärjestöjen edustajat, liitot jne.). Tämä kehityksen osa voi osaltaan edistää ammatillisten vaatimusten mukaisuutta jatkuvasti muuttuvassa työn maailmassa.

Monissa jäsenvaltioissa ammatillisen järjestelmän (ammattikoulutuksen tarjoajat, ammatilliset koulutusorganisaatiot, vastuuhenkilöiden koulutusorganisaatiot) ja työmarkkinajärjestöt (yritykset, kauppakamarit, työnantajat ja työntekijäjärjestöt jne.) Kehittävät niin kutsuttuja muodollisia palautemekanismeja. ) uusien pätevyysien, ammatillisten koulutusohjelmien tai opetussuunnitelmien laatimiseksi tai olemassa olevien tietojen päivittämiseksi. Näin ollen uudet tai muuttuvat työmarkkinatarpeet voidaan helposti tunnistaa, tunnistaa ja sisällyttää koulutusohjelmaan koulutuksen toteuttamiseksi työnantajien vaatimusten mukaisesti.

### Onnettomuudet ja vaikeudet

Työperäisen oppimisen parantamiseksi kaikkien mukana olevien kumppaniorganisaatioiden, heidän ammattilaistensa ja koulutukseen osallistuvien on tehtävä yhteistyötä, ja erityisesti oppilaitosten on oltava avoimia muutoksille. Jos koulutuksen tarjoaja ei toimita EQAVET-indikaattoreiden mukaisia mittaus- ja arviointijärjestelmiä, ei tarvita välttämättömiä parannuksia, koska niitä ei voida tutkia.

Oppimistulosten virheellinen määrittely tai niiden puutteellinen tuntemus voi aiheuttaa useita riskejä. Jos oppijat eivät ole tietoisia odotetuista oppimistuloksista, he eivät pysty arvioimaan asianmukaisesti omaa suoritustaan, eivätkä voi tehdä ehdotuksia muutoksiksi ohjaaja- ja mentorointiopettajaksi. Tämä haastaa myös parannuksen.

Jos työpaikka ei seuraa oppijan etenemistä, harjoittelun toteutusta eikä arvioi tehokkaasti ohjaajan ja oppijan suorituskykyä suunnitellusti, ei ole tarpeen suorittaa tarvittavaa palautetta ja parannuksia paikallistasolla.

Jos työnantaja ei tunne riittävästi kiinnostusta ja motivaatiota vaikuttaa kehitykseen kansallisella tasolla heidän näkemyksensä perusteella, se voi myös olla riski. Jos yhdistyksille, työnantajien etua edistävät organisaatiot eivät ole läheisiä yhteyksiä, he eivät todennäköisesti kykene varmistamaan, että muutosvaatimukset syntyvät ammattimaisissa vaatimuksissa.

#### IV.2.3. Vastaaminen

Laadukasta työperustaista oppimista on seurattava jatkuvasti ja tarvittaessa - ottaen huomioon oppijan henkilökohtaiset erityispiirteet ja yksilölliset tarpeet - koulutusprosessiin on puututtava. Opiskelija saa jatkuvan tuen ja avun.

Aikuisten muodollisen työperäisen oppimisen prosessissa työperustaisen oppimisen ja koulutuksen seurannasta vastaavien henkilöiden nimittämisellä on tärkeä merkitys yksilöllisten tarpeiden tyydyttämisessä. Nämä takaavat mahdollisuuden jatkuvaan reagointiin työelämässä.

##### 1) Työperäisen koulutuksen vastuuhenkilöiden nimeäminen

Työperäinen oppiminen voi saavuttaa tavoitteensa vain, jos oppija saa kaiken tuen sekä työpaikoilta että koulutuksen tarjoajalta, jotta koulutus toteutetaan yksilöllisen harjoittelusuunnitelman mukaisesti. Tästä syystä työpaikkaohjaajan ja mentorointiopettajan nimeäminen koulutuksen tarjoajalle on ehdottomasti järkevä. Opiskelijavastaava ja koulutuksen ohjaaja voidaan myös osoittaa harjoittelun yhteydessä.

Edellä mainittujen ammattilaisten velvollisuudet on kuvattu luvussa IV.1.1 osassa 3.

Työskentelyyn osallistuvan henkilöstön nimittämisessä on otettava huomioon seuraavat seikat:

- kun on kyse useista erillisistä harjoittelupaikoista työharjoittelussa, on nimettävä yksi opettaja koulutuspaikasta kohden (jotka ovat koordinaattoreiden ohjaajia),
- jos opiskelijavalvojan pätevyys ei vastaa koulutustilaa (esim. HR-johtaja), myös asianmukainen pätevyys ammattilaisten on oltava mukana,
- koulutuksen tarjoajan mentorointiopettajan on tunnettava erityinen työpaikka ja hänen on kehitettävä hyviä suhteita johtajiin ja ammattilaisiin. Heidän on säännöllisesti vierailtava työpaikoilla, jatkuvasti parannettava tietämystä uusista tekniikoista ja heidän on oltava jatkuvasti yhteydessä jatkuvasti muuttuvaan työelämään.

Työharjoittelun toteuttamisesta vastaavien yritysten ja laitosten koulutusalan ammattilaisten jatkokoulutusjärjestelmä esitetään luvussa V. "Juna", jossa kuvataan sovellettuja menetelmiä.

##### 2) Työperäisen koulutuksen seuranta yksilöllisten tarpeiden mukaiseksi

Koulutuksen seurannan ja tarvittavien toimenpiteiden on tapahduttava samalla yksilöllisellä pohjalla, kuten koulutussuunnittelussa.

Työperustaisen oppimisen toteuttamista on seurattava työpaikalla sekä koulutuksen tarjoajalla ja oppijoilla. Yhteistyösopimus, jossa otetaan huomioon yksilön tarpeet ja johon sisältyy yksilöllisiä oppimistuloksia, sisältää työpaikan ohjaajan ja mentoroinnin opettajan nimet ja yhteystiedot yhteystarkoituksiin.

Työn ohjaaja on jatkuvasti yhteydessä oppijoihin. Koulutuslaitoksen ja työpaikkaohjaajan mentorointiopettaja sekä mentorointiopettaja ja oppija pitävät yhteyttä niin usein kuin yhteistyösopimuksessa määritellään, mutta tarvittaessa - minkä tahansa osapuolen aloitteesta - ne voivat ottaa yhteyttä viipymättä.

Osallistujan on ilmoitettava ohjaajalle ja mentorille mahdollisista poissaoloista tai viivästyksistä, jotka tunnetaan etukäteen ennen päivämäärää. Jos oppilas ei ilmoita poissaoloja, ohjaaja ilmoittaa viipymättä mentorointiopettajalle, joka tarvittaessa vierailee osallistujan kanssa myös kotona.

Opettaja seuraa oppijoille asetettujen tehtävien suorittamista ja auttaa tehtävien ratkaisemisessa ohjaamalla ohjeita. Koulutuksen aikana ohjaaja ohjaa motivoituneita keskusteluja.



Osallistujia tuetaan uusien tilanteiden selviytymisestä ja uusien tehtävien suorittamisesta konfliktien hallintaan, uusien tietojen käsittelyyn ja koulutuksen aikana mahdollisesti ilmenevien koulutuksen puutteiden korjaamiseen.

Mentorointiopettaja vierailee koulutuksessa aika ajoin, missä he voivat koordinoida henkilökohtaisesti ohjaajan ja oppijan kanssa. Suunnistusvierailujen lisäksi mentori opastaa oppilaita puhelimitse, sähköpostilla tai muulla viestintälaitteella. Osallistuja pitää päivittäin oppimispäiväkirjan, joka lähetetään sähköisesti myös mentorille. Mentorointiopettaja voi seurata jatkuvasti koulutuksen toteutumista tämän laitteen avulla. Voivat nähdä tehtävät, jotka on suoritettu ja mahdollisesti aiheutuneet ongelmat voivat heti käydä työpaikalla. Oppija voi ottaa yhteyttä mentoriin ilman etukäteisjärjestelyjä, pyytää neuvontaa ja tukea eri viestinnän kautta. Viestintätyökaluja käsitellään yksityiskohtaisesti luvussa V. Rakennusosassa "Viestintä".

Edellä esitetyn perusteella ohjaajalle ja mentorille annetaan jatkuvasti tietoa yksittäisen koulutuksen toteuttamisesta, heillä on ajantasaiset tiedot mahdollisista vaikeuksista ja ongelmista. Edellä luetellut työkalut ovat motivoivaa vaikutusta, auttavat oppilaita saavuttamaan odotetut oppimistulokset ja auttamaan poissaolijoiden estämisessä.

Osallistujan itsearviointi on myös tärkeä osa harjoittelun toteutuksen seurantaan, jonka tuloksia tulkittaessa voi auttaa työpaikkaohjaaja ja mentorointiopettaja. Jos oppija tuntee, että koulutus ei edisty suunnitelmien mukaisesti, he voivat koordinoida työpaikan ohjaajan kanssa ja tarvittaessa antaa myös mentorille ilmoituksen. Muita työkaluja koulutuksen seurantaan ovat väliaikaiset kyselylomakkeet, joilla on enemmän tekemistä arvioinnin kanssa ja mittaavat prosessin kokemuksiin liittyvää yleistä tyytyväisyyttä. Lisätietoja on luvussa VI. Rakennuslohko "Arvioi". Jotta voidaan ratkaista seuranta- ja arviointiprosessien havaitsemia ongelmia, suunnitelman ja toteutuksen välisen kuilun täyttämiseksi työperäisen oppimisen toteuttamisesta vastaavien ammattilaisten on otettava oppijat mukaan sopivaan korjaukseen, yksittäisen harjoittelusuunnitelman ja tarvittaessa uudelleen suunnittelun. On tärkeää ottaa huomioon myös yksilölliset tarpeet, sillä koulutuksen uudelleensuunnittelu voi olla tarpeen, koska yksilö ei pysty omaan vikaansa tai tahattomasti - pitämään kiinni suunnitellusta tahdistä tai ilmenee koulutus, joka hankkii lisää oppimistuloksia, on välttämätöntä.

#### Onnettomuudet ja vaikeudet

Työn ohjaajan ja mentorointiopettajan jatkuva saatavuus on ratkaisevan tärkeää työssäoppimisen laadussa.

Opettajan kannalta on erittäin tärkeää, että heidän päivittäisen työnsä lisäksi heillä on aikaa asettaa ammatillisia tehtäviä, jotka ovat yhdenmukainen yksilöllisen koulutussuunnitelman kanssa ja auttavat saavuttamaan tarkoituksenmukaisia oppimistuloksia, antavat tehtävien suorittamiseen tarvittavat ohjeet ja pystyvät seurata jatkuvasti ja antaa lisäohjeita.

Jos osallistuja järjestää säännöllisesti ja realistisesti oppimispäiväkirjan, ohjaaja voi välittömästi tuntea mitä tahansa jäljessä koulutussuunnitelmaan, riittämättömiin töihin ja muihin ongelmiin, jotka vaarantavat koulutustavoitteiden saavuttamisen, ja voi ottaa yhteyttä osallistujaan ja harjoittelupaikkaan, tai jopa sen päähallintaa. Opettajan on ilmoitettava välittömästi työpaikan päällikölle, jos hän katsoo työtehtävien oppimisen toteuttamisen vaarantamien tehtävien määrän olevan laatukriteerien mukainen.

Se saattaa aiheuttaa ongelman, jos osoitettu mentorointiopettaja tai työpaikkaohjaaja ei pysty tekemään tehtävänsä mistä tahansa syystä. Lyhytaikainen korvaaminen tai vaihto on järjestettävä viipymättä. Mentorointiopettajan tapauksessa vastuuhenkilö on koulutuksen tarjoajan päällikkö, koska he valvovat ohjaajien työtä. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että hänellä on riittävä määrä hyvin valmistautuneita mentorointiopettajia jatkuvan mentorointipalvelun tarjoamiseen.

Työpaikkaohjaajan tapauksessa työpaikan päällikön tai opiskelijavalvojan on sovittava korvaavat tehtävät ja vaihtaa mentorointiopettajan tai pikemminkin koulutuksen tarjoajan päällikön kanssa. Työpaikan ja koulutuksen tarjoajan on tehtävä tiivistä yhteistyötä nimittäessään uuden ohjaajan. Uusien ammattihenkilöiden on ensin tutustuttava oppijoihin, heidän yksilöllisiin koulutusohjelmiinsa, edistykseen tähän mennessä oppimistuloksissa.

## Viestintä

Korkealaatuisen työperäisen oppimisen suhteen on varmistettava opiskelijoiden ja kumppaniorganisaatioiden jatkuva viestintä ajantasaisen tietoisuuden lisäämiseksi. Koulutuksen laatu riippuu suuresti siitä, kuinka säännöllinen tietojenvaihto toteutetaan koulutuksen ja ohjaajien vastuulla olevien ammattilaisten välillä valmistelu-, toteutus- ja arviointivaiheessa. Koulutuksesta, mentorointiopettajasta ja oppijoista tulevien työpaikkaohjaajien jatkuva viestintä on aikuisten muodollisen työperäisen oppimisen kannalta merkitystä.

Koulutukseen osallistuvien osapuolten (ammattilaiset, oppilaat) on varmistettava kaksisuuntainen viestintä. Tarjotaan nykyaikaisen tieto- ja viestintäteknologian ajantasaista tiedon soveltamista. Osallistujien on tunnettava yrityksen ohjaajan, työpaikan opiskelijan ohjaajan ja mentorointiopettajan yhteystiedot, joka on ensisijainen puhelinnumero ja sähköpostiosoite - työnantajan ja oppilaitoksen keskusnumeron ja sähköpostiosoitteen - jotka on korostettava myös yhteistyösopimuksessa.

On suositeltavaa antaa suoria matkapuhelinnumeroita ja sähköpostiosoitteita ammattilaisille, jotta henkilö voi suoraan ottaa yhteyttä mentoriin tai opettajaan. Jos osallistujat - jos heillä on matkapuhelimia - on suositeltavaa käyttää matkapuhelinnumeroitaan. On erittäin tärkeää, että hänellä on yksityiset sähköpostitilit, joissa ammattilaiset voivat lähettää palautetta kirjallisesti. Oppija voi ilmoittaa opettajalle tai mentorille näiden keskeisten viestintäkanavien kautta, jos he eivät jostain syystä voi osallistua harjoitteluun. Tämä ilmoitus on tehtävä viipymättä sen jälkeen, kun ongelma on ilmennyt.

Jos henkilö ei esiinny käytännöllisyydestä eikä ilmoita poissaoloa, eikä hän myöskään oikeuta sitä, ohjaajan on välittömästi ilmoitettava asiasta opettajalle myös puhelimitse ja kirjallisesti (sähköpostilla). Mentorointiopettaja yrittää ottaa yhteyttä oppilaaseen ensisijaisesti puhelimitse, mutta tarvittaessa henkilökohtaisia vierailuja voidaan maksaa, jolloin tapauskohtaista kuulemista sovelletaan. Jos ongelma ei ratkea lyhyessä ajassa, koulutuksen tarjoaja ja / tai työpaikka aloittaa kirjeenvaihdon (sähköposti ja virallinen kirje), joka kiinnittää yksityishenkilöiden huomion velvoitteisiinsa ja ilmoittaa heille heidän poissaoloa.

Harjoittelun aikana ohjaaja käyttää sanallista viestintää tehtävien osoittamiseen, tarvittaviin tiedotustöihin sekä ohjeiden ja palautteen antamiseen. Työpaikan harjoittelun aikana oppilas viestii ensisijaisesti ohjaajan kanssa suullisesti.

Osallistuja ja ohjaaja suuntautumisistunnossa ja koordinaatiossa ohjaaja ja mentori käyttävät suullisen viestinnän keinoja. Kun mentori käy koulutussivustolla, huomautukset kirjataan myös kirjallisesti (esim. Minuutit, muistutukset). Opettaja ja oppija voivat ottaa yhteyttä henkilökohtaiseen vierailuajankohtaan, ongelman tai avunpyynnön lisäksi ensisijaisesti puhelimitse tai sähköpostitse. Osallistuminen koulutukseen varmistetaan päivittäisellä läsnäolomakkeella, jonka ohjaaja vahvistaa päivittäin. Perinteisen paperipohjaisen läsnäololistan lisäksi voidaan käyttää moderneja työkaluja, jotka antavat ohjaajalle ja mentorille reaaliaikaiset tiedot, jotka asiakirjan läsnäolosta tai poissaolosta ovat myöhemmin saatavissa. Tällainen ratkaisu on, kun koulutuskeskukset käyttävät sähköisiä kulunvalvontajärjestelmiä tai opettaja ilmoittaa mentorille mobiilisovelluksen avulla. Päivittäinen oppimispäiväkirja on keskeinen työkalu työssäoppimisen edistymisen seurannassa,

missä oppija voi kirjata muun muassa suoritettujen tehtävien, mikä meni hyvin ja mitä meni väärin. Opettaja tarkistaa perinteisen paperipohjaisen päiväkirjan joka päivä, tässä tapauksessa vain opettajalla on päivittäin tietoja osallistujan suorituksista. Mentorointiopettaja voi viitata vain päivittäiseen edistymiseen, jos paperipohjainen päiväkirja skannataan ja välitetään eteenpäin.

Kokemus osoittaa, että digitaalisten työkalujen ja sovellusten käyttö soveltuu byrokraattisiin ja hallinnollisiin alueisiin yksinkertaistamiseksi, ja niiden soveltaminen edistää digitaalisen aikakauden saavutuksia, joten se on sopusoinnussa EU 2020 -strategian ja erityisesti eurooppalaisen digitaalistrategian kanssa. 2010-2020.

Sähköisellä menetelmällä on monia etuja, joista yksi on se, että nämä laitteet ovat tervetulleita käytettäväksi nuoremmissa ikäryhmissä ja yhä useammassa aikuisessa, ja se tarjoaa ajantasaista tietoa ammattilaisille, jotka ovat kiinnostuneita seurannasta koulutusta.

Blogi tai Google-asemasovellus takaa myös, että yksittäiset kokemukset saavat kokemuksia matespeers / peer-oppijoilta. Nämä työkalut takaavat mahdollisuuden seurata harjoittelua päivittäin ja antaa ammattilaisille mahdollisuuden toimia välittömästi. Mobiilisovelluksen päivittäisten toimintojen kirjaaminen auttaa opiskelijaa hallitsemaan sähköistä oppimispäiväkirjaa.

Työpaikkojen tietokanta ja oppijoiden yksilölliset oppimisprosessiin perustuvat koulutusohjelmat voidaan tallentaa tällaisiin web-pohjaisiin IT-kehyksiin. Itsearviointeja ja tyytyväisyyden mittauksia voidaan toteuttaa siinä, sillä varmistetaan jäljitettävyyttä (elektroninen osallistumislehti, oppimispäiväkirja, oppimistulosten saavuttaminen osallistujien ja ammattilaisten kautta) sekä osallistujat ja ammattilaiset (ohjaaja, mentorointiopettajalla) on mahdollisuus tehdä merkintöjä, kuten palautetta tai palautetta. Tällaisten järjestelmien merkittävimmät edut ovat jatkuva dokumentointi ja myöhempää saatavuutta, paperipohjaisen formaatin osittainen poistaminen (esim. Sopimukset pysyvät paperipohjaisina) ja asianmukaisten toimilupien asettamisella käyttäjille voidaan taata pääsy tietoihin, jotka liittyvät koulutuksen onnistunut toteutus.

Projektin puitteissa kehitettiin ja testattiin verkkopohjainen mobiilisovellus, joka tukisi sähköisen työpöydän ja käytännön lokin hallintaa. Hakemuksen esittely sisältyy luvussa 11.

Sähköiset lokit on suunniteltu erityisesti helpottamaan hallintoa siinä tapauksessa, että oppimistuloksiin ja asiaan liittyviin tehtäviin liittyvä tietokanta on luotu suunnittelujaksolla niin, että yksilöllinen oppimissuunnitelma ja päivätoimintojen määrittely yksinkertaistetaan tai muutetaan helposti.

Kokemusten mukaan erityisesti vähän koulutetut aikuiset ovat vähemmän motivoituneita nykyaikaisilla digitaalisilla laitteilla, web-rajapinnoilla ja mobiilisovelluksilla. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä aikuisten digitaalisen osaamisen kehittämiseen ennen työperäisen oppimisen aloittamista.

On tärkeää pitää mielessä tietoturva ja tietyn henkilön yksityisyys vuoden 2012 EU:n yksityisyyden suojaa koskevan direktiivin mukaisesti, jotta Eurooppa voi täyttää digitaalisen aikakauden.

#### Onnettomuudet ja vaikeudet

Säännöllinen viestintä on laadukkaan koulutuksen perusedellytys; joten työkalujen valinta on erittäin tärkeää. Nykyaikaisen tieto- ja viestintätekniiikan käyttö edellyttää kuitenkin kaikkien käyttäjien tietoteknisiä taitoja. Toisaalta olisi opetettava nykyaikaisen tieto- ja viestintätekniiikan käyttöä, mutta on luotava järjestelmä, jossa oikeudet niille, joilla ei ole pääsyä tällaisiin laitteisiin tai joilla ei ole digitaalisia taitoja, eivät voi käyttää niitä asianmukaisesti. rikotaan.

Kaikissa viestintäkeinoissa on kiinnitettävä huomiota siihen, että ylläpidetty viestintä on salaperäinen ja luottamuksellisuus varmistetaan, mutta kaikki osapuolet saavat tarvitsemansa tiedot korkealaatuisen ammatillisen koulutuksen toteuttamiseksi. Asianmukaisten valtuutusosoiden

suunnittelu ja soveltaminen ovat erityisen tärkeitä nykyaikaisten tieto- ja viestintätekniiikan välineiden käytössä. Se voi olla hyödyllistä, jos osallistuja jakaa päivittäin työhön liittyvät kokemukset vertaisoppijoille, mutta mentorin tai ohjaajan palautteen pitäisi olla vain tietyn henkilön käytettävissä.

Elektronisten laitteiden käyttäminen on äärimmäisen tärkeää, että niitä päivittäin käytetään ja kaikki osapuolet tarkastavat säännöllisesti sähköpostitilejä. Muussa tapauksessa koulutuksen jatkuvaa valvontaa ei voida suorittaa.

#### Kouluttaa

Työperustaisen oppimisen ja mentorointiopettajan vastuuhenkilön kouluttaminen - koulutuksen laadun varmistamiseksi - on merkittävä merkitys aikuisten muodollisessa työperusteisessa oppimisessa.

Se on pakollinen vaatimus, että työpaikkaohjaaja ja mentorointiopettaja ovat asianmukaisesti koulutettuja suorittamaan tehtäviä.

Suosittelun odotus työpaikkaohjaajilta on oltava ammattipätevyydeltään tunnustettu ammattilainen ja vähintään 3 vuoden työkokemus. Laadullisessa työperusteisessa oppimisessa työpaikkaohjaaja - edellä mainittujen lisäksi - on oltava tietty tietämysaste pedagogiassa ja laadunvarmistuksessa. Työntekijöiden opettajan kouluttaminen on tarkoituksenmukaista järjestää kansallisella / maakunnallisella tasolla yhtenäisten kriteerien mukaan.

Koulutuksen tarjoajan ohjaavan opettajan suositellut odotukset ovat myös hyvin koulutettuja, koulutuksen alaan kuuluvilla tutkinnoilla, vähintään kolmen vuoden työkokemuksella ja myös pätevyydellä opetuksessa.

Koulutuksen aikana on suositeltavaa painottaa laatujohtamisen osaamisen hankkimista siten, että mentori voi osallistua työperäisen oppimisen suunnitteluun, pystyy valvomaan ja arvioimaan koulutuksen toteutusta ja pystyy puuttamaan väliin estääkseen keskeyttämisen . On hyödyllistä, jos valmennuskurssi on käytännönläheinen, osallistujat - teoreettisen tiedon hankkimisen lisäksi - tekevät harjoituksia oppimisprosessiin perustuvan suunnitelman luomiseksi ja asiakirjojen täyttämiseksi työpohjaiseen oppimiseen.

Mentorointiopettajan jatkuva jatkokoulutus on tärkeä, jotta hänellä olisi ajantasaista tietoa työelämän uusimmista tekniikoista. Tämä tieto voidaan integroida teoreettiseen koulutukseen, mutta samalla se auttaa koulutuksen seurannassa, koska oppijoiden suorituskykyä voidaan mitata ja arvioida vain, jos mentori tuntee työelämän tekniikat.

Työn oppimisen jäljittämässä käytettävien infokommunikaatiotyökalujen ja sovellusten rooli on myös keskeinen kysymys. Sovellukset ovat erittäin hyödyllisiä välineitä ja sellaisinaan niiden on oltava osa e-oppimisstrategiaa, ja ne on sisällytettävä koulutusohjelmaan. Työssä tapahtuvan oppimisen toteuttavien ammattilaisten digitaalisen osaamisen kehittäminen edistää näiden työkalujen luotettavuutta ja mahdollistaa aikuisten rohkaisemisen käyttämään sähköisiä välineitä. On suositeltavaa valita ammattilaiset harjoittamaan koulutusta ja jatkokoulutusta, joilla on laaja kokemus työperäisen ammatillisen koulutuksen järjestämisestä. Tärkeä osa valmennusta on se, että työpaikkaohjaajien ja mentorointiopettajien valmennuksen suunnittelu tietylle alueelle (maa, alue) tulee jatkuvasti kerätä kokemuksia; hyviä käytäntöjä, jotka liittyvät osaamisen alalla toteutettaviin työperäisiin koulutusohjelmiin ja integroitava ne koulutusohjelmiin.

#### Onnettomuudet ja vaikeudet

Kun otetaan huomioon, että työperäinen oppiminen tapahtuu todellisissa työolosuhteissa, voi

syntyä monenlaisia konfliktitilanteita päivittäisten tuotantotehtävien suorittamisen vuoksi. Työnantajan on vastattava työnantajan odotuksia, ja lisäksi koulutuksen on tehtävä muuta tuotannollista työtä, ja samalla on tarjottava oppijoille kaiken tuen ylläpitämään motivaatitasoa. Lisäksi he ovat velvollisia koordinoimaan koulutuksen tarjoajan mentorointiopettajan kanssa. Kaikkien tarpeiden tyydyttäminen on suuri haaste työpaikan ohjaajalle. siksi konfliktien hallinnan on oltava keskeinen osa koulutusta. Harjoittelun tuloksena on menetetty työajan menetys ja työnantajan on oltava valmis siihen. Jos työnantajan johto ei tarjoa työpaikkaohjaajalle mahdollisuutta osallistua koulutukseen, ohjaaja ei pysty täyttämään tehtäviä.

Mentorointiopettaja vie osaa harjoittelun ajasta työelämässä. Tämä sekä työpaikan koulutuksen kesto on otettava huomioon määritettäessä palkattujen mentorointiopettajien lukumäärää.

Koska koulutuksessa on huomattavia kustannuksia, ammattilaisten koulutusta ja täydennyskoulutusta, rahoitukseen saattaa liittyä ongelmia. Kaiken kaikkiaan on hyvin tärkeää, että sekä työpaikan hallinta että oppilaitoksen johtaminen ajattelevat pitkällä aikavälillä ja sopivat siitä, miten he rahoittavat yhdessä koulutusta ja jatkokoulutusta. Osa ratkaisusta voi olla erilainen EU: n hankkeiden myöntämisvaihtoehto.

#### IV.2.6. Arvioida

Koulutukseen osallistuvat organisaatiot ja niiden ammattilaiset sekä koulutuksen oppilaat tarkastavat ja arvioivat oppilaiden koulutusprosessia ja saavutuksia ajoittain.

Aikuisten muodollisessa aikuisyrityksessä - koulutuksen laadun varmistamiseksi - arviointi on erityisen tärkeää, mikä edistää työperäisen oppimisen kehittämistä.

Arviointi näkyy ensin ennen varsinaista koulutusprosessia työpaikkojen tietokannan luomisen aikana, kun ammattilaiset arvioivat, täyttävätkö mahdolliset työpaikat, jotka haluavat tulla työharjoittelijoiksi, henkilökohtaiset ja aineelliset edellytykset.

Oppisopimustyyppisen koulutuksen arvioinnissa käytetään hakijan valintaprosessia, kun hakijaa arvioidaan täyttävätkö yrityksen odotukset. Vaikea arviointityö on ehdokkaiden valitseminen, jotka voivat olla potentiaalisia työntekijöitä.

Arviointi suoritetaan ennen koulutuksen aloittamista työperäisen oppimisen suunnittelun aikana, kun työpaikka (oppisopimuskoulutus) tai koulutuslaitos (yhteistyösopimuksiin perustuva koulutus) kartoittaa hakijan aiemmat tiedot, taidot ja kokemuksia. Yksittäinen koulutussuunnitelma luodaan ottaen huomioon näiden tutkimusten tulokset, henkilökohtainen tausta ja yksilölliset tarpeet puuttuvien tietojen ja oppimistulosten saamiseksi.

Koulutuksesta vastaava ammattilaiset ja koulutuksen osallistujat kuulevat arviointimenettelyssä sovellettavia menetelmiä ja perusteita suunnittelun vaiheessa.

- koulutuksen alkaessa arvioida aikaisempaa osaamista / osaamista (jopa itsearviointin avulla)
- palautetta koulutuksen aikana (kehityksen arvioinnin tarkoituksessa) ja koulutuksen päättyessä (arviointitarkoituksiin).

Työntekijän oppimisen prosessin aikana saavutettuja tuloksia tarkastellaan arviointikeskusteluissa, joissa mukana on koulutuslaitoksen, työpaikkaohjaajan ja osallistujan mentorointiopettaja.

Arvioinnin tuloksia suositellaan kirjattavaksi kirjallisesti myöhempää saatavuutta varten, mikä sinänsä on tärkeä osa laadunvarmistusta. Säännöllinen ja määräaikaistutkimus, joka on integroitu koulutuksen prosessiin, edistää oppijoiden motivaation ylläpitämistä ja siten keskeyttämisen estämistä.

Oppimisohjelmien pohjalta luodaan osallistujien itsearviointiperusta.

Opiskeluprosessissa arvioidaan myös omaa tulosta työperusteisessä oppimisjaksossa.

Laadukoulutuksen kannalta on hyödyllistä olla tietoisia omista taidoista, vahvuuksista ja mitä taitoja on parannettava. Mentorointiopettaja antaa oppijoille ohjausta ja tukea itsearviointin valmistelussa.

Tietoisuus oppimistuloksista on perusedellytys onnistuneelle itsearvioinnille.

Itsearviointi on erittäin tärkeä osa työperäistä oppimisprosessia, joten on tärkeää, että oppiminen itsetunto on osa peruskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmia. Jos itsearviointitaidon kehittämistä ei sisällytetä maan peruskoulutusjärjestelmään, aikuisten on oltava valmiita itsearviointiin, ennen kuin he pääsevät työelämään. Koulutuksen osanottajien itsearvioinnin tulisi perustua ajatukseen keskittyä yksilölliseen kehitykseen sen sijaan, että verrattaisiin omaa suorituskyykyä muille osallistujille tai jopa huonompaan suuntaan kuin ohjaajan.

On suositeltavaa, että sisällöllistutkimusten tuloksia käsitellään yhteistyössä mukana olevien kumppaniorganisaatioiden kanssa ja päättävät yhdessä työn perustuvan oppimisen kehittämisestä. Myös työpaikkaohjaajien ja mentorointiopettajien jatkokoulutuksen toteuttaminen ja sulkeminen arvioidaan. Jatkokoulutukseen osallistuvien ammattilaisten tyytyväisyys sekä korkea-asteen tasolla (kansallisella, alueellisella) korkeakouluopetukseen perustuvan oppimisen prosessien ja tulosten tarkastelu liittyvät suoraan jatkokoulutusohjelmien kehittämiseen, mikä saattaa viime kädessä vaikuttaa työn kehittämiseen pohjainen koulutus.

Onnettomuudet ja vaikeudet

Opiskelijoiden valintamenetelmissä on keskeinen merkitys koulutuksen järjestämisessä ja viime kädessä työntekijöiden tarjonnassa. Ehdokkaita, joita ei ole valittu oikein ja huolellisesti, saattaa olla vaikeuksia asentaa työpaikalla; niillä, jotka eivät voi liittyä organisaatiokulttuuriin, on tuhoisa vaikutus työpaikalla.

Työperäisen oppimisen suunnittelussa yksittäisten koulutussuunnitelmien, jotka perustuvat ennakoedellytysten, kokemusten ja yksilöllisten tarpeiden arvioimiseen epäasianmukaisesti, ei voida varmistaa, että kaikki puuttuvat tiedot ja oppimistulokset voidaan hankkia. Tällaisissa tapauksissa oppilaiden on ehkä suoritettava tehtäviä, jotka eivät ole välttämättömiä heidän todellisten tietojensa ja kokemustensa perusteella.

Toinen seuraus tästä voisi olla, että ammattilaisten itsearvioinnit koulutuksen aikana ja väliaikaiset arvioinnit eivät ole sopivia (toteutumista ei mitata asianmukaisen suunnitelman mukaan), ellei väärää suunnittelua tunnisteta ja korjata koulutuksen aikana.

Suunnittelu, jota ei tehdä huolellisen arvioinnin perusteella, johtaa keskeyttämiseen, jos yksittäisten tarpeiden epärealistisesta määrittämisestä johtuen opiskelija ei ole sopivimmalla työharjoittelulla. Itsearviointi on vaikeaa myös, jos oppija ei ole täysin tietoinen odotetuista oppimistuloksista tai ei ymmärrä niitä tai väärinkäyttää niitä, eikä hän saa riittävästi tukea joko ohjaajalta tai mentorointiopettajalta. Ammattilaisten on arvioitava järjestelmällisesti itsearviointitulokset.

## V. Epävirallisen työperäisen oppimisen järjestäminen aikuisten ammatillisessa täydennyskoulutuksessa

Tässä luvussa halutaan kuvata vain aikuisille epävirallisessa CVET: ssä tärkeitä tekijöitä työperäisen oppimisen ja laadun varmistamisen kannalta.

Työn oppimisen merkitys aikuisopiskelijoiden ammatillisen täydennyskoulutuksen yhteydessä on taitojen kehittämisen korostaminen, mikä selvästi edistää työn säilyttämistä ja ammatitaidon, taitojen ja kykyjen kehittämistä. Työnantajan ja työntekijöiden työelämässä tapahtuva oppiminen varmistaa, että nämä osaamiset kehitetään ja parannetaan, mitä työntekijä voi käyttää välittömästi hänen työnsä aikana, ja varmistaa, että niiden soveltaminen hyödyttää sekä työnantajan ammatillisia että taloudellisia näkökohtia. Samanaikaisesti se auttaa oppijaa estämään taitojensa vanhentumista, ajantasaista tietämystä, auttamaan henkilökohtaista ja ammatillista kehitystä sekä lisäämään oppijan luottamusta työn aikana.

Ei-kouluihin perustuva aikuiskoulutus voi olla sekä muodollinen (esim. Ammatillisen koulutuksen

järjestäminen valtion hyväksymien ammatillisten ohjelmien vaatimusten perusteella, valtakunnalliseen kielten tenttiin valmistautuminen) sekä epävirallinen (esim. Henkilökohtainen kehitys, osa ei-kouluun perustuva koulutusjärjestelmä, jolla on monia muotoja ja monenlaisia tyyppejä).

Epävirallinen koulutus on rajoittamaton koulutus, jossa otetaan huomioon sekä sen tarkoitus että prosessi. Koulutuksen osanottajat hankkivat tarvittavan tiedon lähes saumattomasti.

Epävirallisten koulutusjärjestelmien joustavuudesta johtuen ne voivat rakentaa oppijoiden jo hankitun tiedon paljon paremmin, verrattuna muodollisiin koulutustarpeisiin, koska tiukat säännöt ja jäykät muodot puuttuvat.

Euroopan unionissa ammatillisessa jatkokoulutuksessa käytettävät työelämään perustuvat oppimismuodot ovat hyvin monimuotoisia, monipuolisia ja niihin liittyviä monia malleja löytyy. Yksi näistä on hankkeen puitteissa kuvattu Soufflearning-menetelmä, joka on yksi tehokkaimmista menetelmistä, joita käytetään aikuisten ammatillisessa täydennyskoulutuksessa käytettävään työperusteiseen oppimiseen. Soufflearning-monimutkaisesta menetelmästä esitämme vain ne keskeiset tekijät, jotka ovat olennaisia menetelmän soveltamisen kannalta.

"Soufflearning" -työpohjaisen oppimisen ominaisuudet ja prosessi

"Soufflearning" on strukturoitu, epävirallinen oppimistyömenetelmä, joka pyrkii parhaiten täyttämään pk-yritysten koulutustarpeet. Monissa tapauksissa nämä pienyritysten kanssa toimivat yritykset eivät pysty varaamaan työntekijöitään koulutusohjelmiin, koska heiltä puuttuu työ, joten heille parhaiten sopiva koulutus on Soufflearning. Tätä menetelmää kehitettiin alun perin asiakassuhteiden ja viestinnän parantamiseksi, mutta sitä sovelletaan nyt paljon laajemmin. "Soufflearning" koulutusmenetelmänä soveltuu erityisen hyvin yrityksissä ja laitoksissa, jotka toimivat seuraavilla toiminta-alueilla: asiakaspalvelut (tuotteiden ja palveluiden arviointi), terveydenhuolto (lääkärit, sairaalat ja apteekit), kauppa, matkailu, sosiaaliala, jne.

Sana itsessään on kielellisen innovaation tulos, se on ranskalaisen / saksankielisen verb "souffler / soufflieren" (nopea) ja "itsen oppimisen" yhdistelmä.

Soufflearningin edut verrattuna perinteiseen koulutukseen:

- "Soufflearning" - työperusteisen oppimisen käsitteen mukaan - kouluttajat työskentelevät lyhyillä koulutusmoduuleilla, jotka mukautuvat tietyn yrityksen ja sen koulutukseen osallistuvien henkilöiden todellisiin tarpeisiin ja kykyihin.
- Koulutus tapahtuu työaikana, estämättä liiketoimintaa.
- Uusia taitoja voidaan soveltaa välittömästi työpaikalla ja niitä voidaan parantaa jatkuvasti.
- Työntekijöiden kyky oppia yhdessä ja toisistaan vahvistuu.

Osallistujat hankkivat empiirisiä ja käytännöllisiä tietoja palauttamalla kokemuksiaan jokapäiväisessä toiminnassaan. Vaikka oppimistulokset esiintyvät usein satunnaisesti, oppimisprosessi sinänsä ei ole satunnaista vaan - samaan tapaan kuin yleissivistävä koulutus - hyvin organisoitu ja jäsennetty. Oppimisprosessia ovat mukana erilaiset ammatilliset kouluttajat, joilla on asiantuntemusta koulutuksessa, aikuiskoulutuksessa, neuvonnassa ja koulutuksissa.

"Soufflearning" -periaatteen viisi periaatetta

Periaate 1: "sisäinen" koulutus

"Soufflearning" -koulutus tapahtuu työympäristössä, jolloin työntekijät eivät ole poissa töistä.

Periaate 2: todellinen työympäristö ja tilanteet

Työntekijät saavat päivittäisessä työssään koulutusta työpaikoillaan. He ovat mukana työhön liittyvissä tehtävissä ja he saavat henkilökohtaista palautetta työstään.

Periaate 3: henkilökohtainen koulutus

"Soufflearning" sopii työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin, kykyihin ja henkilökohtaiseen kehitykseen. Kaikki osallistujat oppivat heidän yksilöllisiä taitojaan ja saavat apua tunnistamaan omat alueet, joita on parannettava.

Periaate 4: motivoiva vaikutus

"Soufflearning" motivoi työntekijöitä koko ajan, koska kouluttaja antaa aina myönteistä palautetta työhön liittyvästä toiminnasta ja korostaa, miten työtä voitaisiin tehdä paremmin ja korkeammalla tasolla. Kouluttajan ja koulutetun henkilön välillä muodostuu luottamuksellinen suhde, ja koulutuksen osanottaja tuntee, että kouluttaja uskoo hänelle ja haluaisi kehittää taitojaan ja kykyjään.

Periaate 5: pitkäaikainen vaikutus

Soitto, palaute ja itseopiskelu auttavat työntekijöiden henkilökohtaisten taitojen vaiheittaista kehittämistä. Saadessaan palautetta heidän jokapäiväisestä työstään he kykenevät kehittämään omia taitojaan ja laajentamaan tietämystään. Tällä tavoin hankittu tieto vaikeuttaa entisestään. Soufflearning-koulutuskonsepti pitää mielessä pääasiassa yrityksen tarpeet ja asiakkaiden tarpeet ja on räätälöity niiden työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin, jotka osallistuvat koulutusprosessiin. Tämän konseptin ydin on joustava ja kohdennettava työhön liittyvä koulutus, ja siihen liittyvät koulutusmenettelyt on järjestetty "sisäisesti" kouluttajien toimesta. Käsikirjan tässä luvussa esitellään suositeltava CVET-prosessi, joka toteutetaan "Soufflearning" -menetelmän perusteella.

Työnantajan liittäminen - työharjoittelijana - ja koulutuksen tarjoaja

1.1 Koulutuslaitoksen valitseminen

Koulutusohjelman toteuttamiseksi työnantaja löytää koulutuksen järjestäjät, jotka aloittavat koulutuksen soveltamalla Soufflearning-menetelmää ja valitsemaan sen sopivimman koulutuksen tarjoajan.

Koulutusoperaattorin valitseminen voi olla:

- muiden työnantajien suositusten perusteella
- koulutuksen tarjoajan ilmoituksen perusteella
- perustuen tiedotustilaisuuksiin, esitteisiin
- luennoilla ja tutoroinnilla, jotka toteutetaan työnantajan foorumeilla

1.2 Koulutustarpeiden selvittäminen

Prosessi alkaa selkiyttämällä koulutustarpeita, joissa koulutuksen tarjoaja ja työnantaja osallistuvat. Kokouksen tavoitteena on, että osapuolet kohtaavat toisiaan, selkeyttävät työnantajan tarpeita, keskustelevat koulutuksen aihealueista, määrittelevät koulutusolosuhteet ja valmistelevat tarvittavat sopimukset. Yksityiskohtainen kuuleminen on erittäin tärkeä kummallekin osapuolelle, sillä Soufflearning-koulutuskonseptin ydin on pitää asiakkaiden tarpeet mielessä ja varmistaa, että koulutusohjelma rakentuu osallistujien henkilökohtaisiin tarpeisiin.

1.3 Sopivan kouluttajan valitseminen

Tarvittaessa koulutuksen tarjoaja valitsee koulutuksen parhaiten sopivan kouluttajan. Koulutuksen järjestäjä pitää kirjaa kouluttajista ja tietylle koulutukselle valitsee kouluttajan, jolla on erikoistunut ammatillinen tietämys sekä ensisijaisen kouluttajan pätevyyden lisäksi, joka soveltuu parhaiten työnantajan koulutustarpeisiin.

Kouluttajan on oltava tietoinen Soufflearning-koulutuksen käsitteestä ja olemuksesta, ja hänen on kyettävä soveltamaan niitä koulutustekniikoita, jotka ovat välttämättömiä koulutuksen onnistumisen



kannalta.

Kouluttajan perusvaatimukset:

- kehittyneet viestintätaidot,
- ratkaisukeskeinen asenne,
- luotettava persoonallisuus, kyky rakentaa ja ylläpitää luottamusta,
- joustava reaktio muuttuviin tilanteisiin.

#### 1.4 Kouluttajan kanssa tehdyn sopimuksen tekeminen, opiskelijoiden valinta

Valintamenettelyn jälkeen koulutusoperaattori pyytää kouluttajaa toteuttamaan koulutuksen, josta he sopivat sopimuksessa. Koska koulutuksen tarjoaja valitsee ja pyytää koulutuksen toteuttamiseen sopivaa valmentajaa, työnantaja valitsee työntekijät, joille se haluaisi osallistua koulutukseen.

#### 1.5 Koulutussuunnitelman laatiminen

Kouluttaja neuvottelee työnantajan kanssa ja laatii koulutussuunnitelman ottaen huomioon koulutustarpeet. Koulutussuunnitelmaan sisältyy koulutuksen nimi, vaadittavat taidot ja taidot, tuntien ja osallistujien määrä, koulutusohjelman aikataulu jne. Suunnitteluvaiheessa on tiedusteltava, milloin työntekijät ovat huolissaan työstä. niitä voi seurata.

## 2. Työnantajan, kouluttajan ja koulutuksen tarjoajan yhdistäminen

### 2.1 Työnantajan, kouluttajan ja koulutuksen tarjoajan kokous

Vastuuhenkilön ja koulutuksen järjestäjän edustaja kokoontuu työnantajan kanssa työpaikalla tutustumalla toisiinsa, kuvaamalla harjoittelusuunnitelma ja määrittämällä alkamispaikan päivämäärä ja sisältö. Työnantajan johtama kouluttaja käy työmaalla ja valitsee paikan, jossa hän ohjaa palautekeskustelut säästyksen jälkeen.

### 2.2 Koulutusohjelman päivittäminen

Kouluttaja käsittelee koulutussuunnitelmaa työnantajan kanssa. Kuulemisen jälkeen kouluttaja - ottaen huomioon uudet tiedot ja pyynnöt - päivittää koulutussuunnitelman, tarkistaa sen sisällön ja lähettää sen koulutuksen tarjoajalle.

Koulutussuunnitelma sisältää:

- koulutuksen nimi,
- työnantajan nimi ja sijainti,
- ammatillisen koulutuksen tarjoajan yhteystiedot,
- kouluttajan yhteystiedot,
- odotetut koulutusvalmiudet,
- kurssin kesto,
- koulutuksen osanottajien lukumäärä ja nimi,
- koulutustunnit,
- koulutuksen aikataulu,
- luettelo kustannuksista,
- ja koulutusohjelmasta.

Koska koulutussuunnitelmaan on sisällytettävä harjoittelujaksojen määrä, sen tarkka suunnittelu on erityisen tärkeää. Harjoittelun tuntia laskettaessa suositellaan kolme tuntia työntekijää kohden. On tärkeää, että oppitunteja voidaan siirtää ja kouluttaja pystyy reagoimaan joustavasti

odottamattomiin tilanteisiin. (Liite 15: Harjoitteluun käytettyjen ohjeiden käyttäminen)

On mahdollista, että jotkut työntekijät tarvitsevat enemmän harjoittelujaksoja kuin toiset, ja on myös otettava huomioon, että työntekijät voivat sairastua tai lomailla.

### 2.3 Sopimus työnantajan kanssa

Koulutusoperaattori lähettää sopimuksen ja päivitetyn koulutussuunnitelman työnantajalle. Sopimukseen sisältyy keskeisiä tietoja koulutuksesta, koulutustuntien määrästä, budjetista, aikataulusta, vastuussa olevista henkilöistä sekä velvollisuuksista, jotka koskevat luottamuksellisia tietoja ja tietosuojaa.

Työssäoppimisen toteuttaminen

#### 3.1 Kutsu kick-off-työpajaan

Kouluttaja lähettää työnantajalle kutsun osallistua kick-off kokoukseen, josta työnantaja ilmoittaa aikanaan työntekijöilleen. Koulutuksen tarjoaja määrittelee lähtöpäivän päivämäärän ja sisällön sekä kouluttajan ja työnantajan kanssa. Lähtöpaikan päätavoite on rakentaa luottamusta, tuntee toisiaan, ilmoittaa koulutusohjelmasta ja kuvailla menetelmää.

#### 3.2 Lähtöpaikan järjestäminen

On tärkeää, että kaikki työntekijät osallistuvat kick-off-työpajaan, ei pelkästään oppijoihin. Tämä on tapaus, jolloin kouluttaja esittelee itsensä, kuvaa koulutuksen tarjoajaa ja ilmoittaa työnantajille menetelmän olemuksesta ja koulutuksen sisällöstä ja aikataulusta. Kokous voi olla tärkeä askel oppia tuntemaan toisiamme ja luottamusta.

Seuraavana vaiheena työnantajat esittelevät itseään vastaamalla koulutukseen liittyvään positiiviseen kysymykseen. Hyvin muotoiltu kysymys on tärkeä hyvän perustan tarjoamiseksi rennosti keskustelulle, jotta saadaan vastauksia, jotka kattavat ne taidot, jotka työntekijät tarvitsevat työnsä aikana ja joihin kouluttajan on kiinnitettävä huomiota.

Kouluttaja kirjoittaa työntekijän vastaukset flipchart-laudalta ja tekee sitten yhteenvedon niistä. Tärkeimpien kysymysten pohjalta kouluttaja ohjaa keskustelua ja tunnistaa lisäkysymyksiä mahdollisista lisäkoulutuksista.

#### .3 Tarkistuslistan valmistelu

Kerättyjen tietojen perusteella kouluttaja kehittää tarkistuslistan, joka sisältää osanottajien keräämät tiedot ja taidot, joita työntekijät tarvitsevat työnsä aikana. Kumppaneiden ilmoittamiseksi kouluttaja lähettää luettelon työnantajille ja koulutuksen tarjoajille. Jos aloitustyöpajan mukaan näyttää siltä, että tarvitaan lisää taitojen sovittelua (ei vain niitä, joita työnantaja ilmoitti koulutustarpeissaan), kouluttaja laajentaa luetteloa työnantajan kuulemisen jälkeen. Kouluttaja laskee tarkkailuluettelon, joka on kehitetty havaintojen tukemiseen perustuvien kriteerien perusteella A / 4-paperilla. Kouluttaja suorittaa seurannan tarkistuslistan perusteella, joten seuranta tapahtuu ennalta määritetyillä, jäsennellyillä kriteereillä.

#### 3.4 Digitaalisen päiväkirjan avaaminen

Koulutuksen aikana kouluttaja pitää digitaalisen (elektronisen) päiväkirjan tallentaakseen harjoittelun vaiheet ja tulokset sekä dokumentoimaan harjoitteluprosessin. Digitaalisessa päiväkirjassa tallennetaan seuraavat tiedot: päivämäärät, nimittäminen, harjoitusajat, toiminnot ja tulokset. Digitaalinen päiväkirja on tietolähde ja muistio kouluttajalle koulutuksen aikana, ja hän laatii lopullisen raportin päiväkirjan sisältämien tietojen perusteella koulutuksen tarjoajalle.

### 3.5 Työntekijöiden mukanaolo työympäristössä

Ensimmäinen harjoituspäivä järjestetään muutaman päivän kuluttua kick-off-työpaja. Työntekijät eivät tiedä tarkkaa päivämäärää ja aikaa, vain työnantajalle on ilmoitettu siitä. Harjoittelu alkaa lyhyen henkilökohtaisen keskustelun kanssa (5-10 minuuttia) koulutuksen osanottajan kanssa. Tässä kokouksessa kouluttaja tiedottaa harjoittelun osanottajalle säästyksestä, jotta hänen pelonsa ja epäilykset säästyksestä poistuisivat.

Kouluttaja käyttää tarkistuslistaa muistiona, jossa hän kirjaa kaiken, mitä hän koki säästykseen aikana.

Soitto kestää korkeintaan yhden tunnin ja sitä seuraa 20 minuutin palaute. Tänä aikana koulutuksen osallistuja vaihtaa kollegoitaan ja yhdessä kouluttajan kanssa menee hiljaiseen huoneeseen, joka soveltuu henkilökohtaiseen kuulemiseen. Kouluttaja kertoo osanottajalle mitä hän näki, kuuli ja tuntui säästykseen aikana. Hän tarjoaa henkilökohtaista palautetta ja keskittyy kokeneisiin tilanteisiin. Hänen on selvitettävä, miksi työntekijä reagoi, käyttäytyi tietyllä tavalla tietyssä tilanteessa.

### 3.6 Lyhyiden työpajojen järjestäminen (tarvittaessa)

Vierailujen kokemukset huomioon ottaen, jos kouluttaja katsoo työtapaan liittyvien ongelmien - joita pitäisi keskustella muiden työntekijöiden kanssa - hän voi järjestää lyhyen, yhden tai kahden tunnin työpaja ongelman ratkaisemiseksi. Ajoittain tällaiset työpajat ovat tärkeämpiä kuin lisävierailut.

### 3.7 Ilmoittaminen työnantajalle ja koulutuksen tarjoajalle

Muutama päivä säästykseen jälkeen kouluttaja tapaa työnantajan ja kertoo hänelle havainnoista ja saavutetuista tuloksista. On todella tärkeää kehittää luottamusta menetelmän menestykseen. Säännöllinen yhteys auttaa paljon koulutustarpeiden tunnistamisessa ja ongelmien ratkaisemisessa. Kouluttaja ilmoittaa jatkuvasti sekä työnantajalle että koulutuksen järjestäjälle koulutusohjelman yksityiskohdista ja tuloksista. Ilmoittaminen voi tapahtua henkilökohtaisesti, sähköpostitse tai puhelimitse.

### 3.8 Sulkemiskeskuksen järjestäminen

Koulutusohjelma päättyy sulkemiseen, jonka kouluttaja kutsuu työnantajan kanssa neuvoteltuaan. Kouluttaja lähettää kutsun sulkemispäivänä työnantajalle, joka ilmoittaa koulutuksen osanottajille ajoissa.

### 3.9 Sulkemiskeskuksen toteutus

Kun kick-off-työpajan aikana jokainen työntekijä on läsnä, sulkemiskeskuksessa vain koulutusharjoittelijoita on läsnä. Koulutuksen osanottajat ja työnantaja antavat lausuntoja koulutuksesta (koulutusprosessit, koulutustulokset) ja määrittelevät lisäkehitystä.

### 3.10 Kouluttajan ja kouluttajan arviointikeskustelu

Jatkuvasti päivitettävän digitaalisen päiväkirjan perusteella kouluttaja laatii kirjallisen raportin koulutuksen tarjoajalle. Koulutusoperaattorin raportti ja kyselylomakkeen arviointi ovat koulutuksen tarjoajan laatiman arvioinnin perusteet. Kouluttajan on laadittava kirjallinen raportti tällaisten erityisperusteiden pohjalta, kuten tietoa Soufflearning-prosessista, suunnittelusta, organisaatiosta, teknisistä resursseista, laitteista ja menetelmistä.

Arviointikokouksessa tarjotaan myös tilaisuus toteuttaa arviointikokouksen valmistelu työnantajan, kouluttajan ja koulutuksen tarjoajan kanssa.

### 3.11 Kouluttajan, kouluttajan ja työnantajan arviointikokous

Koulutuksen jälkeen koulutuksen tarjoaja, työnantaja ja kouluttaja pitävät ja arviointikokouksessa, jonka aikana he arvioivat saavutettuja tuloksia. Suullisen arvioinnin lisäksi luodaan kirjallinen arviointi, joka sisältää sekä työnantajan että kouluttajan havainnot koulutusohjelmasta. Työnantajan ja kouluttajan täyttämä kyselylomake tukee tarvittavien muutosten toteuttamista ja ohjaa työnantajan ja kouluttajan mielipiteitä. Suullisessa ja kirjallisessa muodossa annetuista kyselylomakkeista ja lausunnoista oppijat määrittelevät lisäopetusta jatkokoulutusohjelmien osalta.

#### 4. Täydentävät prosessit

##### 4.1 Kouluttajan tietokannan luominen ja ylläpito

Koulutuksen tarjoaja laatii tietokannan kouluttajista ja valitsee aina koulutuksen tietyllä koulutukselle, jolla on ylimääräinen ammatillinen tietämys yleisen kouluttajan pätevyyden ulkopuolella, ja on sopivin tapa varmistaa työntekijöiden jatkokoulutus tietyllä työllä. Koulutuksen tarjoaja päivittää jatkuvasti kouluttajan tietokantaa.

##### 4.2 Kouluttajien jatkokoulutus

Saksassa kouluttajien koulutuksella on vuosikymmenen pituinen historia, joten kouluttajien valinta, kouluttajan tietokannan valmistelu ei aiheuta ongelmia toimielimelle. Kouluttajien jatkokoulutukseen olisi kuitenkin painotettava.

Soufflearning-kouluttajien tulisi olla tietoisia Soufflearning-menetelmän olemuksesta, joten koulutuksen järjestäjä valmistaa kouluttajia etukäteen "junan kouluttajan" workshopin yhteydessä. Itse asiassa seminaari kertoo Soufflearning-menetelmästä, sen ydin perustuu erilaisiin roolipeleihin, jotka liittyvät tiettyyn koulutustarpeeseen ja omien kokemusten hankkimiseen. Osallistujat toimivat roolipelien muodossa, miten työntekijät ja kouluttajat toimivat, mitä heidän pitäisi sanoa ja sitten he arvioivat ja keskusteleivat roolipelistä ja heidän reaktioistaan erityisongelmiin.

Soufflearningista voidaan sanoa, että se on luottamukseen perustuva kommunikaatiomalli, joka mahdollistaa läheisen suhteen kehittymisen kouluttajan ja harjoittelijan välillä.

##### V.2. Soufflearningin laatujärjestön rakennuspalikat

Laadullisen työperusteisen oppimisen 6 elementistä jokainen on erilainen ja hyvin tunnistettavissa Soufflearning-mallissa.

###### V.2.1. Design

Ennen koulutusohjelman aloittamista on suunniteltava koko koulutusprosessi, johon osallistuvat jokaisen koulutusohjelman toteuttamiseen osallistuva kumppani:

- työnantaja - joka määrää työntekijöilleen koulutusohjelman ja varmistaa työympäristön koulutuksen toteuttamiseksi,
- koulutuksen tarjoaja - joka harjoittaa koulutuksen toteuttamista ja varmistaa sen henkilökohtaiset ja aineelliset olosuhteet,
- kouluttaja - joka harjoittaa koulutusta Soufflearning-menetelmän mukaisesti.

##### Rakennuslohkon ulkonäön merkitys Soufflearningin prosessissa

Kuntoutusmenetelmän soveltaminen ja koko koulutuksen toteutus toteutetaan tiukasti määriteltyjen vaiheiden ja elementtien mukaan, vaikka prosessin eri vaiheet on suunniteltava yksilöllisten tarpeiden mukaan. Koulutusohjelman toteuttamiseen osallistuvat kumppanit voivat osallistua täysimääräisesti koulutusohjelman korkeaan laatuun vain asettamalla selkeät tavoitteet ja suunnitella tarkasti.

Soufflearningin osanottajien näkökulmasta rakentaminen, suunnitteluun liittyvät suuret laatuprosessin elementit

Suunnitteluprosessin aikana ensimmäinen askel on, että työnantaja ja ammatillinen

koulutusorganisaatio kohtaavat toisiaan. Ensimmäisen kokouksen tavoitteena on varmistaa, että kumppanit tutustuvat toisiinsa, keskustelevat heidän koulutustarpeistaan, määrittelevät koulutuskysymykset ja koulutusvaatimukset sekä valmistelevat työnantajan ja koulutuksen tarjoajan välisen sopimuksen, rahoitussopimuksen mukaan. Ammatillisen koulutuksen tarjoajalle ilmoitetaan työnantajan työprosesseista, opitaan organisaation filosofista, mikä edesauttaa valintaa sopivimmalle kouluttajalle koulutusohjelman toteuttamiseksi.

Soufflearningin osanottajien näkökulmasta rakentaminen, suunnitteluun liittyvät suuret laatuprosessin elementit

Suunnitteluprosessin aikana ensimmäinen askel on, että työnantaja ja ammatillinen koulutusorganisaatio kohtaavat toisiaan. Ensimmäisen kokouksen tavoitteena on varmistaa, että kumppanit tutustuvat toisiinsa, keskustelevat heidän koulutustarpeistaan, määrittelevät koulutuskysymykset ja koulutusvaatimukset sekä valmistelevat työnantajan ja koulutuksen tarjoajan välisen sopimuksen, rahoitussopimuksen mukaan. Ammatillisen koulutuksen tarjoajalle ilmoitetaan työnantajan työprosesseista, opitaan organisaation filosofista, mikä edesauttaa valintaa sopivimmalle kouluttajalle koulutusohjelman toteuttamiseksi.

Yksi suunnitteluvaiheen tärkeimmistä elementeistä on valita sopivin kouluttaja. Kouluttajan on tunnettava Soufflearning-koulutusprosessin periaatteet ja pystyttävä siirtämään tarvittavat taidot, kehittämään ja opettamaan sopivinta työtapaa.

Valinnan jälkeen valmentaja pyydetään suorittamaan harjoittelu. Kouluttaja laatii koulutussuunnitelman, jossa otetaan huomioon työnantajan kanssa keskustellut tarpeet. Keskeinen osa koulutussuunnitelman laatimisessa on päättää tarvittavista koulutusajoista. Harjoitteluajankohtaa määriteltäessä lasketaan vähintään kolme tuntia työntekijää kohden ja kaksi tuntia kumpaankin lähtöön ja sulkemiseen. Koulutusajojen ja -mahdollisuuksien määrä olisi määriteltävä joustavasti.

Työnantajan ohjaama työharjoittelupaikka - opasta työprosesseista ja tietoa käytettävissä olevista työkaluista ja laitteista on osa suunnitteluprosessia. Vierailun aikana he valitsevat paikat, joissa on mahdollista suorittaa palautekeskustelut. Myös vierailun aikana kumppanit määrittelevät koulutusohjelman käynnistämiseen valmistavan alkumisaikan päivämäärän ja sisällön.

Vaikka käynnistyspajan toteutus on osa käytännön toteutusta - siksi se ei ole luontainen suunnitteluprosessissa - sillä on edelleen tärkeä osa suunnittelua ja se on valmistettava tarkistuslistaksi, joka mahdollistaa työntekijän säestämisen. Seminaarin aikana kerättyjen tietojen perusteella kouluttaja kehittää tarkistuslistan, joka sisältää osanottajien tiedot ja taidot, joita työntekijät tarvitsevat työnsä aikana.

Koulutuksen tarjoajan vastuuhenkilö vastaa Soufflearning-suunnittelusta, joka on räätälöity kokonaan työnantajan tarpeisiin. Siinä määritellään kouluttajan yleisesti kehittämän koulutussuunnitelman sisältö ja laadukas koulutusohjelma.

Onnettomuudet ja vaikeudet

Koska koulutusohjelman onnistunut toteutus riippuu suuresti kouluttajasta, kouluttajan valitseminen voi olla suurin kompastuskivi harjoitteluohjelman toteutuksen aikana.

#### V.2.2. Parantaa

Työntekijöiden (työnantajan, koulutuksen tarjoajan, kouluttajan) koulutukseen osallistuvien kumppaniorganisaatioiden on tehtävä tiivistä yhteistyötä työperäisen oppimisen laadun jatkuvaan seurantaan ja kehittämiseen.

Rakennusosaston ulkonäön merkitys Soufflearningin prosessissa

Koulutuksen laatua voidaan parantaa vain, jos koko ohjelmaa valvotaan ja valvotaan jatkuvasti, joten jokaisen Soufflearning-koulutusprosessin osan tulisi olla pysyvässä hallinnassa. Huomattavia tuloksia voidaan saavuttaa vain jatkuvalla ja jatkuvalla kehityksellä, joka perustuu palautteisiin.

Palautteet Soufflearningissa ovat monisuuntaisia:

- palautetta kouluttajan ja harjoittelijoiden välillä (palautekeskustelut)
- kouluttajan ja työnantajan välinen palaute (työnantajalle tiedottaminen)
- kouluttajan ja koulutuksen tarjoajan välinen palaute (jatkuva kuuleminen, kyselylomake)
- työnantajan ja koulutuksen tarjoajan välinen palaute (kyselylomake)

Soufflearningin osanottajien näkökulmasta rakentaminen, tärkeimmät laatu prosessin osatekijät, jotka liittyvät parantamiseen

Tärkein askel laadun varmistamisessa on valita sopiva kouluttaja, jonka on noudatettava täysin työnantajan odotuksia. Koulutus keskittyy taitojen kehittämiseen, jota ohjaaja antaa palautetta ja itseopiskelua.

Jos kouluttajan tarpeisiin on sisällytetty uusia koulutuselementtejä, ongelmia tai ristiriitoja, kouluttaja voi työnantajan ja koulutuksen tarjoajan kanssa neuvoteltuaan soveltaa muita menetelmiä ja lisätä lisäelementtejä (lyhyen workshopin järjestäminen). Erityistapauksissa koulutuksen tarjoaja ja työnantajan päällikkö keskustelevat syistä vaikeuksiin ja ongelmiin.

Kun Soufflearning on alkanut, kouluttajan vastuulla on varmistaa WBL: n asianmukainen laatu. Koulutuksen tarjoaja ei tarkista ja seuraa kouluttajan toimintaa eivätkä voi keskeyttää prosessia. Koulutuksen päättyessä osallistujat, kouluttaja ja työnantaja osallistuvat kyselyyn, joka palvelee kokemusten, odotusten ja ehdotettujen muutosten kanavoimista ja tarjoaa perustan koulutusohjelman jatkekehittämiseksi. Kyselylomakkeen lisäksi seminaariin osallistujat ja työnantaja ilmaisevat näkemyksiään koulutusohjelmasta ja määrittävät edelleen kehittämissuhteita. Koulutuksen päättymisen jälkeen koulutuksen tarjoaja, työnantaja ja kouluttaja osallistuvat arviointikokoukseen. Arvioinnissa otetaan huomioon kaikki suulliset ja kirjalliset palautteet sekä kyselylomakkeiden arvioinnin aikana syntyneet kommentit. Kokemukset ja ehdotukset auttavat ohjelman tulevassa kehittämisessä integroimalla ne koulutusohjelmaan.

Onnettomuudet ja vaikeudet

Ohjelman kehittäminen voidaan saavuttaa vain, jos jokainen kumppani on avoinna muutokselle. Jos työnantaja ei toimi yhteistyössä koulutuksen tarjoajan ja kouluttajan kanssa eivätkä ole samaa mieltä ehdotetuista koulutusohjeista, on vaikeaa saavuttaa onnistunut Soufflearning.

V.2.3. Vastata

Koulutusohjelman toteutuksen aikana olisi kiinnitettävä erityistä huomiota osanottajien henkilökohtaiseen valmiuteen, kykyihin ja käytännön paikan erityispiirteisiin.

Rakennusosaston ulkonäön merkitys Soufflearningin prosessissa

Harjoittelun aikana ohjaaja seuraa jatkuvasti oppijan yksilöllistä etenemistä. Kanavalla takaisin kokemuksiansa osallistujat hankkivat teoreettista ja käytännön tietoa päivittäisessä toiminnassaan.

Tilaus on seuraava: toiminta -> kokemus -> palaute -> toiminta -> uudet kokemukset.

Soufflearningin vahvuus on reaktion / vastauksen laadussa: "Suora / yksityinen" lähestymistavan ansiosta jokainen koulutus on räätälöity yksilöllisiin tarpeisiin. Tarvittavien taitojen siirtäminen ja hankkiminen tapahtuu erittäin korkealla tasolla.

Soufflearningin osanottajien näkökulmasta rakentava elementti, reagoitiin liittyvät keskeiset laatuprosessin elementit

Soufflearningissa oppijat kohtaavat kouluttajan useaan otteeseen. Henkilökohtaiset taidot ja pätevyudet näkyvät käynneissä. Ensimmäisen kokouksen jälkeen koulutukseen osallistuvat työntekijät antoivat palautteen jokaisen kokouksen alussa siitä, miten he pystyivät sisällyttämään aiemmin käsitellyt asiat omaan päivittäiseen työhönsä ja millaisia kokemuksia he saivat.

Lähtö- ja sulkemiskokouksissa varmistetaan lisäkyselyjen, kommenttien sekä tarvittaessa järjestettyjen välityöpaja, jotka tarjoavat mahdollisuuden selkeyttää uusia tarpeita. Tarkistuslista valmistellaan ottamalla huomioon työntekijöiden kommentit, kokemukset ja vastaukset kick-off-työpaja-aikana, joten myöhempi koulutus liittyy suoraan organisaation henkilökunnan kokemuksiin. Soufflearningista voidaan sanoa, että se on luottamukseen perustuva kommunikaatiomalli, joka mahdollistaa läheisen suhteen muodostumisen kouluttajan ja harjoittelijan välillä. Kouluttaja ja oppija pitävät toisiaan tasavertaisina puolueina. Tällä on erityinen merkitys pudotusnopeuden vähentämisessä ja koulutuksen motivaation ylläpitämisessä. Pudotusnopeus Soufflearningissa on melko alhainen, koska osallistujat pitävät sitä hyödyllisenä ja erittäin tehokkaana menetelmänä. Prosessin lopussa koulutuksen tarjoaja, työnantaja ja kouluttaja pitävät arviointikokouksen. Henkilökohtaisessa kokouksessa osallistujat kuvaavat kokemuksia ja ohjelman arviointia lopullisena reaktiona järjestetyn palvelun aineelliseen ja muodolliseen toteutumiseen.

viestintä

Harjoittelun, arvioinnin ja arvioinnin aikana organisaatioita, jotka osallistuvat tietojen vaihtoon keskenään sekä oppijoiden kanssa. Yhteistyöorganisaatioiden välinen viestintä on yksi WBL: n prosessin avainkysymyksistä.

Rakennusosaston ulkonäön merkitys Soufflearningin prosessissa

Viestintä tapahtuu eri tasoilla Soufflearningissa jatkuvasti kaikkien kumppaneiden kanssa. On erittäin tärkeää, että viestintä on selkeä, täsmällinen ja ajoissa. Soufflearningissa käytetyn viestinnän luonnehtimiseksi on otettava huomioon kaksi eri tasoa: viestintä kumppaniorganisaatioissa ja viestintä asiakkaan kanssa.

Soufflearningin osanottajien näkökulmasta rakentava elementti, viestinnän kannalta tärkeät prosessin laatulementit

Laadun varmistaminen tapahtuu jakamalla vastuualueet selkeästi, epävarmuustekijöitä, uusia ongelmia tai vain tiettyjä näkökohtia koskevia ehdotuksia. Kukin osallistuja tietää, kenen puoleen tulee.

Viestintäkanavat ovat lähes kaikkien toimijoiden joukossa:

- Koulutuksen tarjoajan ja työnantajan välillä koulutuksen sisällön elementteistä (koulutuksen valitseminen ja koulutuksen ajoitus).
  - Koulutuksen tarjoajan ja kouluttajan välinen vuorovaikutustapahtuma ja koulutustuntien sisältö (sähköinen päiväkirja, raportti).
  - työnantajan ja kouluttajan välillä kaikista ohjelmalle liittyvistä kysymyksistä, esim. infrastruktuuri (työpaikat, kick-off-työpaja, palautekeskustelujen erilliset sijainnit, lyhyet työpajat), oppijoiden lukumäärät ja nimet tai sopiva koulutusjakso (yrityksen huippuajat), työntekijöiden etenemisen osalta.
  - Kouluttajan ja työntekijän välillä kick-off-työpaja, joka alkaa kunkin säestyksen jälkeen pidetystä palautekeskustelusta, loppupäivään ja loppuarvioon.
- Oppijoiden ja koulutuksen tarjoajan välillä ei ole yhteyttä. Työnantajan ja työntekijän välinen viestintä tapahtuu tavalliseen tapaan.

Kouluttajan ja kouluttajan välinen viestintä

Koulutuksen tarjoaja, joka työskentelee opettajien / kouluttajien kanssa, joilla on erilaisia taitoja ja osaamista - joista osa pystyy täyttämään Soufflearning-kouluttajan kriteerit - voi viestiä useimmiten usein kokemusten ja kokouksien vaihdolla. Koulutusohjelman aikana kouluttaja pitää jatkuvasti yhteyttä koulutuksen tarjoajaan postitse, sähköpostilla ja puhelimitse. Hän ilmoittaa koulutuksen tarjoajalle koulutusprosessin tilasta ja hänen on annettava tietoja tuloksista liian yksityiskohtaisesti ("luottamuksellisuus").

Koulutusohjelman lopussa kouluttaja laatii harjoittelijalle kirjallisen raportin, joka perustuu jatkuvasti päivitettävään digitaaliseen päiväkirjaan. Oppilaiden täyttämä kyselylomakkeen raportti ja arviointi ovat koulutuksen tarjoajan koulutuksen arvioinnin perusta.

Työnantajan ja koulutuksen tarjoajan välinen viestintä

Alkuperäinen kontakti tapahtuu yleensä sähköpostilla, puhelimitse tai koulutuksen tarjoajan verkkosivustolla. Tutkittuaan koulutuksen tarjoaja aloittaa henkilökohtaisen kokouksen yrityksen johdon kanssa. Prosessi alkaa selkeyttämällä koulutustarpeita. Kokouksen tarkoituksena on selkeyttää työnantajan tarpeita osapuolten kesken, keskustella koulutuksen aiheista ja määrittää koulutusolosuhteet. Ensimmäisessä kokouksessa koulutuksen tarjoajalla on mahdollisuus kuvailla menetelmän yksityiskohdat ja sen edut ja vahvuudet sekä luontaiset mahdollisuudet.

Koulutusohjelman aikana työnantaja ilmoittaa koulutuksen tarjoajalle postitse, sähköpostitse tai puhelimitse uusista vaikeuksista ja pyytää ratkaisua.

Työnantajan ja kouluttajan välinen viestintä

Koulutusohjelman toteutuksessa kouluttaja pitää säännöllisesti yhteyttä työnantajaan ja ilmoittaa siitä työntekijöiden etenemisestä. Soufflearning vaatii ja erittäin korkean viestintätason, erityisesti kouluttajan kanssa. Kouluttajan on ilmoitettava työnantajalle nykyisestä Soufflearning -prosessista, joka antaa tietoa osallistujista liian yksityiskohtaisesti ("luottamuksellisuus").

Työntekijän ja kouluttajan välinen viestintä

Luottamus on kouluttajan ja työntekijän välisen suhteen perusta. Luottamuksen rakentaminen tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden jakaa kaikki tärkeät asiat kouluttajan kanssa, mikä voisi muodostaa esteen omassa yksilöllisessä työtehtävissään. Tiedonannon on oltava avoin / puolueeton, ja sen on keskityttävä etukäteen hyväksytyjen tarkistuslistan tärkeiden kohtien optimointiin.

Kouluttajan on aina tarjottava oikea ja positiivinen palautetta oppijoille. Rakenteellisen palautteen tarjoaminen motivoi työnantajaa. Työntekijän täytyy olla varma hänen kehitysprosessistaan ja että hänen tietojaan hoidetaan huolellisesti.

Onnettomuudet ja vaikeudet

Luottamuksellisuus ja harkintavalta voivat aiheuttaa viestinnän vaikeutta. Soufflearningin aikana kouluttajan on oltava erittäin diplomaattinen pitämään yhteyttä kumppaneihin ja antamaan palautetta, ja hänen on kiinnitettävä erityistä huomiota tietosuojaa koskevien määräysten noudattamiseen. Fyysisesti tai henkisesti epäedullisessa asemassa olevia työntekijöitä tulisi kohdella erityisellä huomiolla.

V.2.5. Kouluttaa

Kaikki työperäisen koulutuksen järjestäjistä tulee olla hyvin valmistautuneita koulutustasoihin, pedagogisiin menetelmiin ja laadunvarmistukseen.

Rakennusosaston ulkonäön merkitys Soufflearningin prosessissa

Soufflearning-menetelmän menestys riippuu pitkälti harjoittelijan toteuttamasta kouluttajan persoonallisuudesta, joten valintaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Jos koulutuksen toteuttava kouluttaja tietää, että koulutuksen järjestäjä kiinnittää erityistä huomiota koulutusohjelman toteutukseen, arvioi säännöllisesti prosessia ja saa palautetta kouluttajan työstä, niin se merkitsee laadun parantamista lähes automaattisesti.



Koulutusohjelmien kanssa, joilla on tiukat aihepiirit ja tarkat aikataulut, SouffleARNINGin prosessi on vähemmän ennakoitavissa. Kouluttajan kannalta tämä on huomattavasti suurempi haaste, joten hänelle on välttämätöntä olla laajamittainen, avoin uusien ongelmien ja ei pelätä odottamattomia tilanteita. Koska kouluttajalla ei ole paljon aikaa jokaiselle työntekijälle, on tärkeää, että hän työskentelee huolella ja vastaa erilaisiin persoonallisuuksiin ja tilanteisiin sekä joustaa erilaisten viestintä- ja palauttamismenetelmien soveltamiseen.

SouffleARNINGin osanottajien näkökulmasta rakentaminen, koulutukseen liittyvät merkittävät prosessitekijät.

Työpajassa on kyse SouffleARNING-menetelmän kuvaamisesta. Koulutuksen ydin on roolipeli, joka liittyy tietyn koulutustarpeen tarpeisiin ja omien kokemusten hankkimiseen. Osallistujat toimivat roolipelien muodossa siitä, miten työntekijät ja kouluttajat joutuvat käyttäytymään, mitä he joutuvat tekemään ja sanovat ja sitten he arvioivat ja keskustelevat roolipelistä ja heidän reaktioistaan erityisongelmiin. Harjoittelun aikana kouluttajat oppivat tarkistuslistan valmistelemisesta ja suunnittelevat ja toteuttavat sulkemiskeskuksen.

Koulutuksen lopussa kaikki osallistujat täyttävät kyselylomakkeen. Koulutusohjelman toteuttamiseksi korkealaatuisemmiksi he sisällyttävät kyselylomakkeiden sisältämät ehdotukset kouluttajien koulutukseen ja testaavat uusia menetelmiä kouluttajan koulutuksen aikana. Tämän seurauksena kehitys on jatkuvaa, ja koulutusohjelmaa voidaan aina laajentaa uusilla elementeillä.

#### Onnettomuudet ja vaikeudet

Harjoittelun aikana on ollut tapauksia, jolloin SouffleARNING-menetelmää oli vaikea sovittaa yhteen tiettyjen työtehtävien kanssa, kuten konfliktipyynnöt puhelinkeskuksissa.

#### V.2.6. Arvioida

Koulutusohjelman toteutuksen aikana oppimisprosessia ja oppijoiden saavuttamia tuloksia on arvioitava sopivin väliajoin. SouffleARNINGin aikana jatkuva arviointi on toisaalta kouluttajan ja työnantajan välillä. Toisaalta arvioinnin on oltava koulutusprosessin muiden toimijoiden - työnantajan, koulutuksen tarjoajan ja koulutuksen toteuttajan kouluttajan - joukossa.

#### Oppilaan kysely

Oppilaat arvioivat koulutusohjelmaa ja kouluttajaa täyttämällä kyselylomakkeen. Oppilaille annettava kysely antaa työntekijöille mahdollisuuden antaa palautetta SouffleARNING-menetelmästä ja heidän tyytyväisyydestään koulutusohjelmaan. Ne antavat arvion koulutuksen laadusta, sisällöstä ja kestosta, tapaamisten päivämääristä, omasta työympäristöstään liittyvistä tarpeista sekä kouluttajan osaamisesta ja osaamisesta tietyissä kysymyksissä.

#### Kouluttajan kyselylomake

Tutkimuksen täyttäminen varmistaa toiminnan arvioinnin ja koko koulutuksen tehokkuuden. Se mahdollistaa tietojen hankkimisen SouffleARNING-harjoitusmenetelmän kokemuksista ja tehokkuudesta. Palautteiden perusteella se mahdollistaa menetelmän kehittämisen ottamalla huomioon yksilölliset kokemukset.

#### Työnantajan kyselylomake

Tämä kysely kerää työnantajan vaikutelmia ja kokemuksia SouffleARNING-menetelmästä, joka antaa arvioinnin ja palautteen siitä, kuinka tehokas ja käyttökelpoinen menetelmä on heidän työntekijöilleen. Kyselylomake kerää tietoa työnantajan ja kouluttajan välisestä suhteesta, havaitsee kuinka tyytyväinen työnantaja on kouluttajan asiantuntemuksella, taidoilla ja ammattitaidolla. Kyselylomake kerää koulutusohjelman kehittämistä koskevat ehdotukset ja kysyy, voisiko työnantaja käyttää enemmän varoja työntekijöiden jatkokoulutukseen ja SouffleARNING-

menetelmän soveltamiseen.

Arvio työnantajan, koulutuksen tarjoajan ja koulutuksen toteuttajan kouluttajan välillä  
Koulutuksen tarjoajan ja kouluttajan arviointikeskustelu  
Koulutuksen tarjoajan ja kouluttajan arviointikeskustelu tapahtuu lopputyöpaikan jälkeen.  
Kouluttaja laatii raportin koulutuksen tarjoajalle, joka perustuu jatkuvasti päivitettyään digitaaliseen päiväkirjaan. Sen sisällön odotetaan sisältävän Soufflearning-prosessin suunnittelu- ja organisointiosuuden sekä sovelletun menetelmän arvioinnin. Koulutuksen tarjoaja laatii myös arvioinnin kouluttajasta, jota varten kouluttajan kirjallinen raportti koulutuksesta ja koulutuksen osanottajien kyselyistä käytetään.

Koulutuksen tarjoajan, työnantajan ja kouluttajan arviointikeskustelu  
Kouluttajan, työnantajan ja kouluttajan yhteinen arviointikeskustelu toteutetaan myös koulutusprosessin päätteeksi sulkemiskokouksen jälkeen. Suullisen arvioinnin lisäksi koulutuksen tarjoaja voi työnantajan ja kouluttajan kyselylomakkeiden palautteen perusteella muokata koulutusmenetelmää. Jos arviointitarpeiden aikana kehitetään uusia menetelmiä, koulutuksen järjestäjä tarkistaa muutettavat kohdat vaaditun laadun ylläpitämiseksi.

Soufflearningissa sovellettavien arviointimenettelyjen tavoitteena on mahdollistaa koulutuksen tarjoajan kerätä hyödyllisiä, objektiivisia ja puolueettomia mielipiteitä koulutusohjelman toteuttamisesta ja integroida ne uuteen Soufflearning-prosessiin menettelyjen parantamiseksi. Arviointi auttaa tiedon keräämisessä objektiivisesti, korostaa Soufflearningin tuloksia ja vaikutuksia sekä paljastaa, onko organisaation kannattavuus lisääntynyt koulutuksen takia. Objektivisten lausuntojen kerääminen takaa tarvittavat muutokset ja muutokset Soufflearningissa, jolloin menetelmän heikot kohdat vahvistuvat ja sen vahvuus vahvistuu.

Onnettomuudet ja vaikeudet

Nykyään Soufflearning-menetelmä ei ole riittävän laajalle levinnyt. Lisää aikaa tarvitaan menetelmän ja tulosten esittämiseen. Soufflearning-menetelmällä ei ole kehitetty järjestelmää, jolla lisätään työnantajien tietoisuutta, kiinnitetään huomiota työnantajien tai päätöksentekijöiden tarpeisiin yrityksissä.

Soufflearning-menetelmän edut eivät vielä ole riittävän tunnettuja työnantajista, ja se, että työnantajien on katettava koulutuksen kustannukset, haittaa menetelmän leviämistä.

## Loppuhuomautukset

Käsikirjassa kuvataan niitä keskeisiä prosesseja, menetelmiä ja parhaita käytäntöjä, jotka tarjoavat olennaisen tuen työperusteisen oppimisen käyttöönotossa ja tehokkaassa soveltamisesta kaikissa Euroopan maissa.

Yhteistyössä suomalaisten, saksalaisten, italialaisten ja unkarilaisten kumppaniorganisaatioiden kanssa tekemämme intensiivisen työn kanssa on todella onnistunut vain, jos oppilaitokset ja harjoitteluyritykset eivät vain oppi käsikirjassa olevaan metodologiaan vaan myös soveltavat sitä. Tiedämme, että metodologisen käsikirjan kehittäminen on laaja-alaista laadukasta työperustaista oppimista, koska laatua ei voida toteuttaa painamalla painiketta, sitä on tarjottava ja kehitettävä jatkuvasti.

Toivomme, että näiden organisaatioiden ja ammattilaisten määrä kasvaa jatkuvasti ja harkitsevat jatkuvasti kehitettävän ammatillisen koulutuksen tarpeita räätälöityjä taloudellisia tarpeita varten. Innovatiivisten menetelmien soveltaminen on tärkeää, jotta ammatillinen koulutus olisi entistä tehokkaampaa, parempaa ja houkuttelevampaa.

Toivottavasti pystyimme kiinnittämään huomiota lukijoiden kiinnostukseen ja kiinnostukseen käsikirjassa korostetuista, ammatillisessa koulutuksessa käytettävälle aikuisille sovellettavasta työperäisestä oppimismenetelmästä, ja yhä useammat instituutiot ottavat käyttöön ja soveltavat sitä.

Lisätietoa voit ottaa yhteyttä projektin toteuttaviin kumppaniorganisaatioihin.

Heidän yhteystietonsa ovat:

Békésin kaupunginhallitus  
Työn osasto  
Békéscsaba  
Árpád rivi 2/6.  
5600  
Unkari  
Puhelin: + 36/66 / 444-211  
Sähköposti: [vidovenyecze@lab.hu](mailto:vidovenyecze@lab.hu)  
Verkkosivusto: <http://bekes.munka.hu>

Gyulahús Oy  
Gyula  
Munkácsy Mihály u. 7-9.  
5700  
Unkari  
Puhelin: + 36/66 / 620-220  
Sähköposti: [info@gyulahus.hu](mailto:info@gyulahus.hu)  
Verkkosivusto: [www.gyulahus.hu](http://www.gyulahus.hu)

ALFA KISOSZ -edustaja- ja koulutusliitto  
Békéscsaba  
Dr. Becsey Oszkár u. 4/1.  
5600  
Unkari  
Puhelin: + 36/66 / 325-997  
Sähköposti: [alfakepzo@alfakepzo.hu](mailto:alfakepzo@alfakepzo.hu)  
Verkkosivusto: [www.alfakepzo.hu](http://www.alfakepzo.hu)

Etelä-Savon ammattiopisto  
Mikkeli  
Otavankatu 4  
50101  
Puhelin: +358 8152215111

Verkkosivusto: [www.esedu.fi](http://www.esedu.fi)

C.I.O.F.S. Ammattikoulutus  
romani  
San Saba -katu, 14  
00153  
Puhelin: +39/065729911  
Sähköposti: [info@ciofs-fp.org](mailto:info@ciofs-fp.org)  
Verkkosivusto: [www.ciofs-fp.org](http://www.ciofs-fp.org)

WISSENSCHAFTSLADEN BONN E.V.  
BONN  
REUTERSTRASSE 157  
53113  
Puhelin: +49/228201610  
Sähköposti: [info@wilabonn.de](mailto:info@wilabonn.de)  
Verkkosivusto: [www.wilabonn.de](http://www.wilabonn.de)