



TIETOA TYÖSSÄOPPIMISESTA  
KEMIANTEOLLISUUDEN YRITYKSILLE

# Tulevaisuuden ammattilaiset oppimassa

# SISÄLTÖ

<b>TYÖSSÄOPPIMINEN – HAASTE JA MAHDOLLISUUS KEMIANTEOLLISUUDEN YRITYKSILLE ....</b>	<b>3</b>
<b>AMMATILLINEN KOULUTUS UUDISTUU.....</b>	<b>4</b>
■ Tutkinnot kolmivuotisiksi.....	4
■ Ammatilliset perustutkinnot kemianteollisuudessa .....	4
<b>TYÖSSÄOPPIMINEN OPISKELUN OLENNAINEN OSA .....</b>	<b>4</b>
■ Mitä on työssäoppiminen? .....	4
■ Työssäoppimista koskevia säädöksiä ja suosituksia .....	4
<b>MITEN TYÖSSÄOPPIMINEN JÄRJESTETÄÄN KÄYTÄNNÖSSÄ? .....</b>	<b>6</b>
■ Sopimus työssäoppimisesta koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä.....	6
■ Opintotuki työssäoppimisen aikana .....	6
■ Opintojen suunnittelu yhteistyössä .....	6
■ Työssäoppimissopimuksen sisältö .....	8
■ Johdon ja esimiesten sitouduttava .....	9
■ Työpaikkakouluttaja on avainhenkilö .....	9
■ Yrityksen vastuut työssäoppimisen toteutuksessa .....	9
<b>TYÖSSÄOPPIMISESTA ETUA YRITYKSELLE .....</b>	<b>10</b>
■ Työssäoppiminen henkilöstön kehittämisen välineeksi .....	10
■ Koko henkilöstö mukaan työssäoppimisen toteutukseen .....	10
<b>LÄHTEET JA LISÄTIETOJA .....</b>	<b>11</b>

SYYSKUU 2000

ISBN 952-9596-25-1

# TYÖSSÄOPPIMINEN – HAASTE JA MAHDOLLISUUS KEMIANTEOLLISUUDEN YRITYKSILLE

**K**emianteollisuuden yritysten henkilöstökehitys on lähivuosina suurien haasteiden edessä. Alan osaamistarpeet kehittyvät jatkuvasti ja huippuosaajia tarvitaan toiminnan kaikilla tasoilla. Lisäksi useimmissa yrityksissä henkilöstö tulee väistämättä uudistumaan voimakkaasti ikärakenteen vuoksi. Kilpailu pienenevistä ikäluokista kiristyy, kun osaajia tarvitaan kaikilla toimialoilla. *Kemianteollisuuden yritykset ovat avainasemassa välittäessä nuorille oikeaa tietoa tämän alan tarjoamista monipuolisista mahdollisuuksista.*

*Jotta osaavaa henkilöstöä olisi saatavilla tulevina vuosina, on yritysten toimittava nyt.* Ammatillisen peruskoulutuksen uudistuminen tarjoaa erinomaiset mahdollisuudet tutustua tuleviin kemianteollisuuden ammattilaisiin sekä vaikuttaa oppilaitosten antaman koulutuksen sisältöön. Opiskeluun kuuluvilla työssäoppimisjaksoilla opiskelijat saavat kuvan yrityksestä työpaikkana sekä pääsevät työskentelemään todellisissa työelämän tehtävissä ja oppimaan käytännön töitä. Työssäoppiminen on oppimista työelämää ja työmarkkinoita varten. Työssäoppimisen aikana opiskelijat tulevat tutuiksi yrityksessä, mikä tuo lisää tehokkuutta henkilöstön rekrytointiin.

*Toimimalla yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja tarjoamalla opiskelijoille työssäoppimispaikkoja nyt yritys parantaa mahdollisuuksiaan saada tulevaisuudessa palvelukseensa osaavia ammattilaisia.* Yhteistyön tulee perustua vuoropuheluun, jossa työelämä ja koulutus hyödyntävät laajasti toistensa osaamista. Yhteinen suunnittelu ja dialogi ovat ensiarvoisen tärkeitä. Oppilaitosten näkökulmasta kysymys on siitä, miten työelämä saadaan paremmin rakennettua sisään ammatillisiin tutkintoihin ja toisaalta siitä, miten koulutus voisi kehittää opiskelijoiden valmiuksia työelämää varten.

Tähän vihkoseen on koottu kemianteollisuuden yrityksille perustietoa työssäoppimisesta.

# AMMATILLINEN KOULUTUS UUDISTUU

## TUTKINNOT KOLMIVUOTISIKSI

Toisen asteen ammatillinen koulutus uudistuu kokonaisuudessaan vuoden 2001 loppuun mennessä. Keskeistä uudistuksessa on tutkintojen laajeneminen kolmivuotiseksi kaikilla aloilla sekä 20 opintoviikon eli noin puolen vuoden työssäoppimisen sisältyminen kaikkiin tutkintoihin. Monilla aloilla kolmivuotinen koulutus on jo käynnistynyt. Pääosa muun muassa tekniikan ja liikenteen sekä kaupan ja hallinnon uusitusta koulutuksesta käynnistyy syksyllä 2000. Työelämässä suoritettavat näytöt liitetään tutkintoihin asteittain alkaen vuodesta 2001.

## AMMATILLISET PERUSTUTKINNOT KEMIANTEOLLISUUDESSA

Kemianteollisuuden tuotannon tehtäviin tähtää uusi kolmivuotinen **kemiantekniikan perustutkinto**, joka jakaantuu kemiantekniikan koulutusohjelmaan ja biotekniikan koulutusohjelmaan. Näistä koulutusohjelmista valmistuvien tutkintonimike tulee olemaan prosessinhoitaja. Koulutus käynnistyy syksyllä 2000.

Täysin uutena koulutuksena alkaa syksyllä 2000 **muovi- ja kumitekniikan perustutkintoon** johtava koulutus. Perustutkinto jakaantuu erillisiin muovitekniikan ja kumitekniikan koulutusohjelmiin, joista valmistetaan muovituotevalmistajiksi tai kumituotevalmistajiksi.

Laboratorioalalla kolmivuotinen **laborantin tutkintoon** johtava koulutus käynnistyi syksyllä 1998.

# TYÖSSÄOPPIMINEN OPISKELUN OLENNAINEN OSA

## MITÄ ON TYÖSSÄOPPIMINEN?

Työssäoppiminen on toisen asteen ammatilliseen peruskoulutukseen kuuluvaa, työpaikalla käytännön työtehtävissä tapahtuvaa opetussuunnitelman mukaista opiskelua. Se liittyy oppilaitoksen antaman opetuksen kiinteästi käytännön työtehtäviin, ja antaa siten opiskelijalle entistä paremmat valmiudet toimia työelämässä valmistumisen jälkeen.

Kolmivuotisiin perustutkintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa eli noin puoli vuotta. Työssäoppiminen voidaan toteuttaa useammassa jaksossa kolmivuotisen opiskelun aikana.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa olevien työssäoppijoiden lisäksi työpaikoilla on edelleen myös muita nuoria ja opiskelijoita tutustumassa teolli-

suuteen tai suorittamassa opintoihin liittyvää harjoittelua tai opiskelemassa työpaikoilla. Tässä vihkossa käsitellään vain työssäoppimiseen liittyviä asioita kemianteollisuuden näkökulmasta.

## TYÖSSÄOPPIMISTA KOSKEVIA SÄÄDÖKSIÄ JA SUOSITUKSIA

Työssäoppimisesta säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) ja sen nojalla annetuissa säädöksissä. Työssäoppiminen tapahtuu ilman työsuhdetta ja palkkaa. Poikkeustapauksissa voidaan työssäoppimisjaksolle tulevan opiskelijan kanssa tehdä työsopimus.

Työssäoppimista koskevat myös monet muut työelämän säädökset (ks. yhteenveto oheisena).

## TYÖSSÄOPPIMISTA KOSKEVIA JA SIVUAVIA SÄÄDÖKSIÄ

- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998
- Opintotukilaki 65/1994
- Opintotukiasetus 260/1994
- Laki lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden matkatuesta 48/1997
- Asetus lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden matkatuesta 293/1997
- Työturvallisuuslaki (299/1958 muutoksineen)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993 muutoksineen)
- Asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/1986 muutoksineen)
- Työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/1993)
- Työministeriön päätös nuorille työntekijöille vaarallisista töistä (756/1996 muutoksineen)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974 muutoksineen)

## TYÖSSÄOPPIMISESTA ON LAADITTU KOLME SUOSITUSTA:

- 20.1.1998 Keskusjärjestöjen suositussopimus ammatillisen koulutuksen työharjoittelun edistämiseksi sekä kannanotto työssäoppimisen järjestämiseksi lainsäädäntöä kehittämällä. (Akava, Palvelutyönantajat, SAK, STTK, ja TT).
- 21.1.1998 Suositus nuorten työssäoppimisesta. (Pääministeri, opetusministeri, OAJ, Akava, Palvelutyönantajat, SAK, STTK, ja TT).
- 15.10.1998 Suositus nuorten työssäoppimisesta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (Opetusministeriö, Suomen Kuntaliitto, Suomen Yrittäjät).

Keskusjärjestöjen välillä on sovittu, että koulutuksen edellyttämän työssäoppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella ei korvata työpaikan henkilöstöä. Niillä ei myöskään ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin. Nämä asiat on tarpeen todeta yhteisesti paikallisesti joko ennen työssäoppimisjaksojen tai harjoittelujaksojen järjestämistä taikka yhteistoimintalain tarkoittaman koulutus- ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Kemianteollisuus ry:n ja Kemianliitto ry:n välisissä työehtosopimuksissa on sovittu opiskelijoiden ja nuorten työllistämisedellytysten parantamisesta kemianteollisuudessa. Toimihenkilöitä koskien on asiasta sovittu Kemianteollisuus ry:n ja ao. toimihenkilöjärjestöjen kesken erillisellä pöytäkirjalla. Erillistä sopimusta työssäoppimisen järjestämisestä kemianteollisuudessa ei ole tehty.



# MITEN TYÖSSÄOPPIMINEN JÄRJESTETÄÄN KÄYTÄNNÖSSÄ?

## SOPIMUS TYÖSSÄOPPIMISESTA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN JA TYÖPAIKAN VÄLILLÄ

Lainsäädännön mukaan työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus (työssäoppiminen) perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen.

Työssäoppimissopimuksen sisällöstä on säädetty ammatillista koulutusta koskevassa asetuksessa 811/1998. Sen mukaan sopimuksessa on sovittava oppilaitoksen, työpaikan ja opiskelijan tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista sekä muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sopimuksessa sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt. Sopimukseen sisältyvät myös työssäoppimisen kesto ja ajoitus opetussuunnitelman ja näyttötutkimuksen määräysten perusteet huomioon ottaen ja tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen.

Työssäoppiminen tapahtuu ilman työsuhdetta. Yllä todettua sopimuksen sisältöä sovelletaan kuitenkin myös, kun opiskelija on erikseen niin sovittaessa työsopimussuhteessa työnantajaan.

Koulutustyöpaikalla tulee olla edellytykset järjestää opetussuunnitelman mukaista koulutusta, eli sillä tulee olla koulutuksen kannalta riittävästi tuotanto- tai palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi.

Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 19 §:n mukaisesta työturvallisuusvastuusta.

## OPINTOTUKI TYÖSSÄOPPIMISEN AIKANA

Kun työssäoppiminen on osa normaalia opiskelua, on opiskelijalla oikeus saada työssäoppimisjaksojen ajal-

ta opintotukilainsäädännön mukaista opintotukea (opintoraha, asumislisä, opintolainan valtioneuvoston tuki) sekä muita opintososiaalisia etuja (ateriatuella ja koulumatkatuki). Niissä tapauksissa, joissa opiskelija on työsuhhteessa, tulee ottaa huomioon työsuhteen/palkan vaikutus opintososiaaliin etuihin.

## OPINTOJEN SUUNNITTELU YHTEISTYÖSSÄ

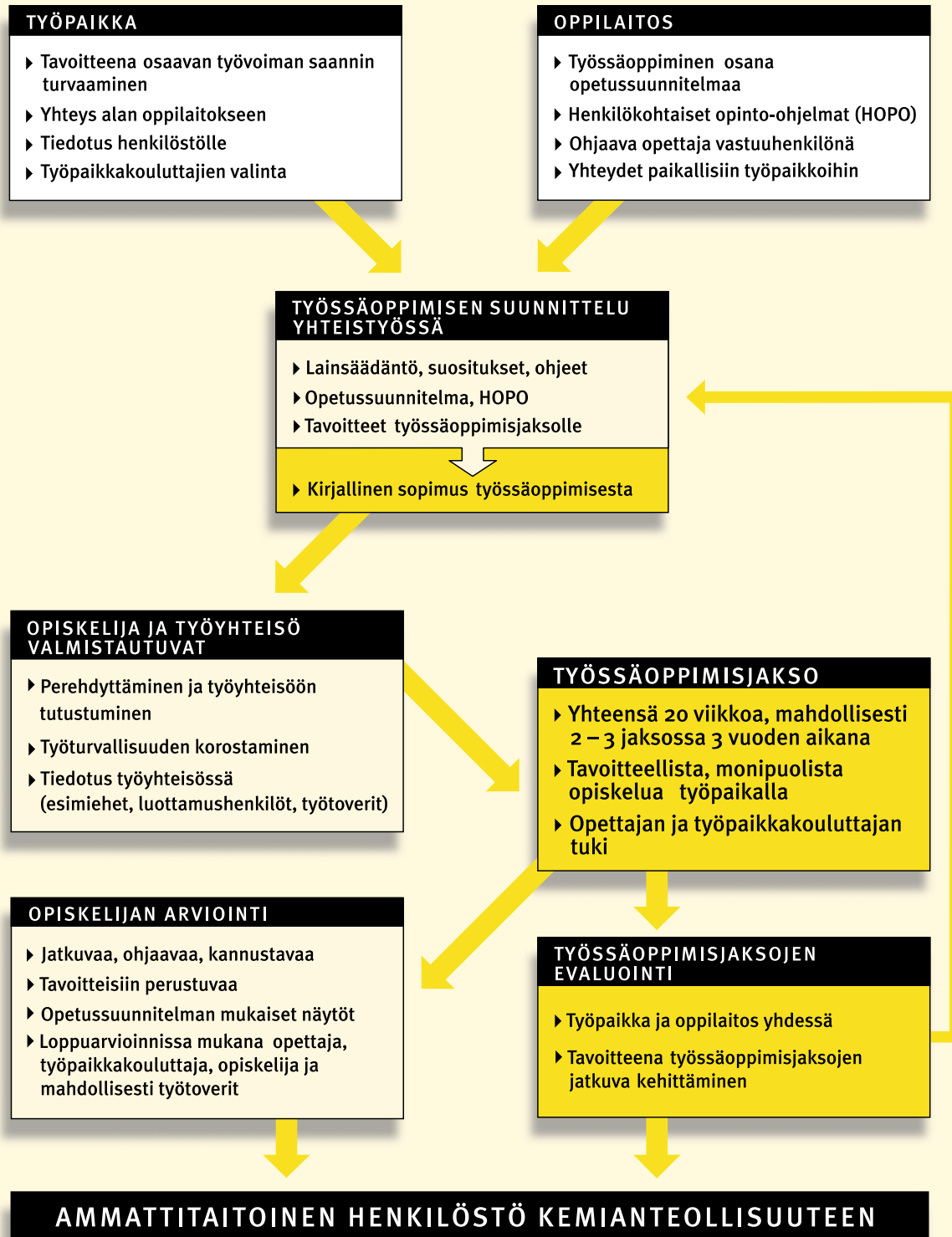
Oppilaitokset valmistelevat omat opetussuunnitelmansa valtakunnallisten opetussuunnitelman perusteiden pohjalta. Niissä on määritelty opinnot, jotka sisältyvät koulutusohjelmiin sekä ne oppisisällöt, jotka opiskelijan tulee oppia.

Opetussuunnitelman perusteet antavat oppilaitokselle hyvät mahdollisuudet ottaa huomioon paikallisen teollisuuden tarpeet. Oppilaitosten ja yritysten tiivis yhteistyö on tärkeää, jotta opetussuunnitelmat ja erityisesti työssäoppimisjaksoilla opiskeltavat asiat antavat opiskelijoille hyvät valmiudet toimia käytännön työtehtävissä.

Työssäoppimisjaksot tulisi suunnitella oppilaitoksen ja sitä ympäröivän teollisuuden yhteistyönä. Hyvä käytäntö on perustaa työssäoppimisen arviointi- ja seurantaryhmä, joka suunnittelee ja kokoaa toimintamallin työssäoppimiseen. Työpaikkakouluttajien koulutus ja työssäoppimisen käytännön toteutus on myös hyvä tehdä yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Opettajien ja työelämän edustajien tulisi määritellä yhteistyössä työssäoppimisen tavoitteet, puitteet ja menetelmät ja määritellä yhdessä arviointikriteerit, jotta puhuttaisiin samaa kieltä. Avoimessa oppimisympäristössä opiskelija voi osallistua suunnitteluun ja jakson jälkeen yhteiseen evaluointiin tuomalla esiin hyväksi koetut asiat ja kehittämistarpeet.

Työssäoppimispaikkojen hankinta on oppilaitoksen vastuulla. *Yrityksen aktiivisuus ja oma-aloitteisuus on kuitenkin myös tarpeen, jotta sen tarpeet tulevat huomioon otetuiksi opetussuunnitelmia laadittaessa.*

# TYÖSSÄOPPIMISEN TOTEUTUS



## TYÖSSÄOPPIMISSOPIMUKSEN SISÄLTÖ

### ■ Sopijapuolet

- Oppilaitos/koulutuksen järjestäjä
- Yritys tai muu työpaikka

### ■ Tutkinnot ja opiskelijat, joita koulutus koskee (mm. opiskelijamäärä/vuosi)

### ■ Koulutusaika (alkaminen, päätyminen, jaksotus)

### ■ Koulutuksen tavoite

### ■ Koulutuksen sisältö

### ■ Oppilaitoksen tehtävät ja vastuut

Muun muassa seuraavat seikat on syytä todeta sopimuksessa:

- Oppilaitos nimeää yhteyshenkilön/-opettajan, joka vastaa opintokokonaisuudesta.
- Oppilaitos avustaa ja opastaa yritystä työssäoppimisen toteutuksessa sekä antaa tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista.
- Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työssäoppimisjaksoa varten ja huolehtii, että opiskelija tietää velvollisuutensa työpaikalla (mm. työpaikan järjestyksen sekä työstä ja työturvallisuudesta annettujen ohjeiden ja määräysten noudattaminen).
- Oppilaitos huolehtii, että opiskelija tuntee sopimuksen sisällön ja tietää oikeutensa ja velvollisuutensa työssäoppimisjaksolla.
- Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisjaksolla tapahtuvien tapaturmien varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun lain mukaan.

### ■ Yrityksen tehtävät ja vastuut

Muun muassa seuraavat seikat on syytä todeta sopimuksessa:

- Yritys nimeää yhteyshenkilön/työpaikkakouluttajan ja antaa tarvittavat yhteystiedot oppilaitokselle.
- Yritys antaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä olosuhteista ja työvälineistä.
- Yritys huolehtii ja vastaa työssäoppimisjakson aikana opiskelijan työturvallisuudesta.
- Yritys huolehtii, että työpaikan henkilöstö saa riittävästi tietoa työssäoppimisesta.

### ■ Oppilaitoksen ja yrityksen välinen yhteistyö

Muun muassa seuraavat seikat on syytä todeta sopimuksessa:

- Työssäoppimisen suunnittelua, järjestämistä, valvontaa sekä seuranta- ja arviointia koskeva yhteistyö.
- Työpaikkakouluttajakoulutuksen järjestäminen tarvittaessa.

### ■ Mahdolliset korvaukset

### ■ Muut erikseen sovittavat asiat, kuten mahdolliset lisävakuutukset sekä työaika, ruokailun järjestämistä, vaatetusta, suojavälineitä jne. koskevat seikat.

## JOHDON JA ESIMIESTEN SITOUDETTAVA

Työssäoppimisen onnistumisen edellytyksenä on, että yrityksessä todella nähdään työssäoppimisen tarjoamat mahdollisuudet henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen näkökulmasta. Jotta työssäoppimisen toteutus onnistuisi, on sille luotava sopivat puitteet ja varattava riittävät resurssit. Tämä edellyttää yrityksen johdon ja eri tasoilla toimivien esimiesten sitoutumista ja halua panostaa työssäoppimiseen.

## TYÖPAIKKAKOULUTTAJA ON AVAINHENKIÖ

Työpaikka nimeää henkilöstöstään työpaikkakouluttajan/työpaikkakouluttajat. Suurilla työpaikoilla on hyvä myös nimetä koordinaattori, joka toimii työssäoppimisasioiden yhdyshenkilönä sekä yrityksen sisällä että oppilaitoksiin.

Työpaikkakouluttajan tehtävänä on toimia opiskelijan ohjaajana ja tukijana työssäoppimisjaksolla. Oikeiden työtapojen ja -tekniikoiden sekä työturvallisuusasioiden opastamisen ohella työpaikkakouluttajan tehtävänä on antaa opiskelijalle kuva työyhteisön toiminnasta. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on myös seurata ja arvioida opiskelijan edistymistä.

Työpaikkakouluttajan tulee hallita hyvin oma ammattinsa ja olla lisäksi perehtynyt ja motivoitunut ohjaajan tehtävään. Työssäoppimisen onnistumisen kannalta olisi toivottavaa, että yrityksestä löytyisi oma-aloitteisesti tähän tehtävään haluavia henkilöitä. Jos on mahdollista, olisi suositeltavaa nimetä työpaikkakouluttajiksi useita henkilöitä, jotka voivat vuorotella. Näin vältetään "kyllästyminen" ja yksittäisten henkilöiden liika kuormittaminen, kun työssäoppimisesta tulee jatkuvaa tai usein toistuvaa toimintaa yrityksessä.

Oppilaitoksen puolelta työssäoppimisen suunnittelusta vastaa ohjaava opettaja. Työpaikkakouluttajan ja ohjaavan opettajan hyvä yhteistyö työssäoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa on keskeinen työssäoppimisjaksojen onnistumisen edellytys.

Oppilaitoksen tehtävänä on omalta osaltaan perehdyttää työpaikkakouluttajat tehtävänsä. Työpaikkakouluttajakoulutuksen toteutus voi tapahtua esimerkiksi muutamalla lyhyellä lähiopetusjaksolla oppilaitoksessa sekä näitä täydentävällä etäopiskelulla. Työpaikkakouluttajakoulutuksen aiheita voivat olla esimerkiksi oppilaan ohjaaminen, opetussuunnitelmat, arviointi sekä työssäoppimisjakson käytännön toteutuksen suunnittelu.

Työpaikkakouluttajakoulutukseen on saatavilla myös julkista rahoitusta. Euroopan sosiaalirahaston osarahoituksella toteutetaan kahden opintoviikon työpaikkakouluttajakoulutusta. Lisätietoja internetistä osoitteesta [www.edu.fi/projektit/tpkkoulutus](http://www.edu.fi/projektit/tpkkoulutus).

## YRITYKSEN VASTUUT TYÖSSÄOPPIMISEN TOTEUTUKSESSA

Opiskelija tulee perehdyttää työpaikan toimintoihin samaan tapaan kuin yrityksen varsinaiset työntekijät. Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta lainsäädännön edellyttämällä tavalla, vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. On tärkeää varmistaa, että opiskelija on omaksunut ja noudattaa työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita. Tämän julkaisun sivulla 5 on lueteltu säädöksiä, jotka koskevat mm. työturvallisuutta ja vahingonkorvausvelvollisuutta työssäoppimisjaksojen aikana.

# TYÖSSÄOPPIMISESTA ETUA YRITYKSELLE

## TYÖSSÄOPPIMINEN HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEN VÄLINEEKSI

Työssäoppimisjaksojen järjestäminen on tärkeä väline yritykselle varmistaa osaavien ammattilaisten saatavuus tulevina vuosina. Vaikka työssäoppimisjaksojen toteutus vie yritykseltä jonkin verran resursseja, on tämä nähtävä investointina tulevaisuuteen. Kun kilpailu ammattitaitoisista nuorista kovenee, on käytännössä etusijalla sellainen yritys, joka on jo luonut kontakteja alalle tuleviin nuoriin. Hyvin toteutettu työssäoppimisjakso on keino markkinoida yritystä hyvänä tämän päivän ja tulevaisuuden työpaikkana.

Työssäoppimisen toteutuksen yhteydessä on mahdollista myös kehittää oman henkilöstön koulutusta. Kun osa henkilöstöstä koulutetaan työpaikkakouluttajiksi, kertyy heille oppimisesta ja ammatillisesta koulutuksesta tietoa, jota voidaan hyödyntää myös muualla henkilöstön kehittämisessä. Työssäoppimisen yhteydessä käynnistyvä oppilaitosyhteistyö avaa uusia mahdollisuuksia myös henkilöstökoulutuksen kehittämiseen.

## KOKO HENKILÖSTÖ MUKAAN TYÖSSÄOPPIMISEN TOTEUTUKSEEN

On välttämätöntä, että koko työpaikan henkilöstöä informoidaan hyvissä ajoin työssäoppimisjaksojen alkamisesta. Henkilöstölle on hyvä kertoa perustiedot työssäoppimisen tarkoituksesta ja tavoitteista sekä käytännön toteutuksesta, aikatauluista ja vastuuhenkilöistä yrityksessä.

Työssäoppiminen on opiskelijalle tärkeä vaihe opinnoissa matkalla työelämään ja omaan ammattiin. Työssäoppimisjakso saattaa olla opiskelijalle ensimmäinen oikea kosketus työelämään peruskoulun lyhyitä työelämään tutustumisjaksoja lukuunottamatta. Ei ole siis yhdentekevää, minkälaisen kuvan opiskelija saa työpaikasta ja työelämässä toimimisesta. On tärkeää, että häntä kohdellaan hyvin ja opastetaan niin, että hänellä on mahdollisuus saavuttaa sovitut oppimistavoitteet. Kannustus, riittävä opastus ja palaute sekä myönteinen suhtautuminen auttavat opiskelijaa onnistumaan työssäoppimisjaksolla.

**TARJOA TYÖSSÄOPPIMISPAIKKOJA NYT –  
VARMISTAT OSAAVAN HENKILÖSTÖN TULEVAISUUDESSA**

# LÄHTEET JA LISÄTIETOJA

- **Työssäoppimisen opas työpaikoille**, OAJ, OPM, PT, SAK, Suomen opinto-ohjaajat, TaT, TT ja STTK. Julkaisu on tilattavissa painotuotteena tai luettavissa internet-osoitteessa <http://www.tat.fi/koulut/index.html>
- **Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille**. Opetushallitus. Tilaukset: Opetushallitus, puhelin (09) 7747 7450.
- **Opetushallituksen ja opetusministeriön internet-sivut:**
  - Yleistä työssäoppimisesta: [www.ammattillinenkoulutus.com](http://www.ammattillinenkoulutus.com)
  - Työpaikkakouluttajakoulutus: [www.edu.fi/projektit/tpkkoulutus](http://www.edu.fi/projektit/tpkkoulutus)



TARJOA  
TYÖSSÄOPPIMIS-  
PAIKKOJA NYT –  
VARMISTAT OSAAVAN  
HENKILÖSTÖN  
TULEVAISUUDESSA



KEMIANTEOLLISUUS RY

Eteläranta 10, PL 4

00131 HELSINKI

Puh. (09) 172 841

Fax (09) 630 225

[www.chemind.fi](http://www.chemind.fi)

ISBN 952-9596-25-1