

IN-WORK

Sidosryhmien osallistumista koskevat metodologiset ohjeet (D.2.3)

2022-1-IT02-KA220-HED-000087184



Document information	
Due date of Intellectual Output	September 2023
Actual submission date	October 2023
Revision	
Author(s)	Teresa Torres-Coronas and M. Arántzazu Vidal-Blasco (URV)
Contributors	Despoina Schina, Anna Maria Mariani, Kaija Peuna-Korpioja

DELIVERABLE REVIEW HISTORY

Versio n	Name/Partner	Status *	Date	Summary of changes
v.1.	Anna Maria Mariani / UNIMC	C	September 2023	Content changes
v.1	Kaija Peuna-Korpioja / JAMK	C	September 2023	Content changes
v.2	Despoina Schina / URV	C	September 2023	Content changes
v.3	Mario Arias Oliva, Universidad Complutense de Madrid / UCM Mar Souto Romero, Universidad Internacional de la Rioja / UNIR	EXT	October 2023	Suggestion for improvement

(*) A=Author; C=Contributor; REV= reviewer; EXT = external reviewer

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-000087184

Mitä löydät tästä oppaasta?

Tämä on opas sidosryhmien osallistumisesta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työhön integroituun oppimiseen. Oppaassa käytetään kolmea symbolia:



Tämä symboli esittelee vinkkejä, jotka voivat auttaa sinua ymmärtämään ja soveltamaan käsitteitä ja strategioita.



Tämä symboli tiivistää tarinoita todellisuudesta ja käytännön kokemuksestamme. Olemme lisänneet nämä esimerkit auttaaksemme sinua hahmottamaan oppaan sisältöä. Nimet ja paikat on muutettu.



Tämä kolmas symboli esittelee kyselylomakkeita, joita voit vapaasti hyödyntää omiin tarpeisiisi viittaamalla lähteeseen:

In-Work Project (2023). Methodological Guidelines for Stakeholders' Engagement (D2.3). Inclusive Communities at Work (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Retrieved from <https://www.in-work-project.eu/>

Nauti lukemisesta ja oppimisesta!

Sisällysluettelo

1. Projektin kuvaus – Osallistavat työyhteisöt (IN-WORK).....	6
2. Johdanto: Sidosryhmien osallistuminen ja oppaan tavoitteet	7
3. Sidosryhmien tunnistaminen, roolit ja osallistumisstrategiat.....	12
3.1. Tärkeimmät sidosryhmät	12
3.2. Sidosryhmien roolit ja vastuut.....	14
3.3. Sidosryhmien osallistumisen strategiat	17
3. Sitoutuminen WIL-toiminnan suunnittelun avulla.....	20
3.1. Suunnitteluprosessin vaiheet	20
3.2. Toiminnan suunnittelu ja organisointi	22
3.3. Mukautuminen opiskelijoiden erityistarpeisiin	25
4. Yhteisen kehittämisen edistäminen	28
4.1. Yhteistyö mukana olevien organisaatioiden kanssa	28
4.2. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	29
4.3. Tukiverkoston luominen	29
5. WIL:n tuoma lisäarvo sidosryhmille	32
5.1. WIL:n lisäarvon määrittely sidosryhmille	32
5.2 Osallistumisen hyötyjen ja tulosten osoittaminen.....	35
5.3. Menestystarinoiden ja vaikutusten esittely sidosryhmille.....	35
6. Resurssit ja työkalut	38
6.1. Sopimusmalli	38
6.2. Suunnittelu ja arvioinnin mallit ja välineet	41
7. Johtopäätökset.....	49
8. Lähteet.....	Error! Bookmark not defined.

Table of Figures

Figure 1. Tärkeimmät sidosryhmät työhön integroidussa oppimisessa	12
Figure 2. Sidosryhmien roolit ja vastuut	14
Figure 3. Sidosryhmien osallistumisen strategiat	17
Figure 4. WIL-suunnitteluprosessin vaih	21

1. Projektin kuvaus - Inclusive Communities at Work (IN-WORK)

IN-WORK-projektin tavoitteena on tutkia korkeakoulun roolia inklusiivisen kulttuurin edistämässä. Tämä tapahtuu kehittämällä ja testaamalla interventiomallia, joka korostaa korkeakoulun ja sen ulkoisen ympäristön välisiä suhteita ja osallistaa aktiivisesti asiaankuuluvia sidosryhmiä. Tämä projekti hyödyntää työelämässä tapahtuvaa oppimista, kuten harjoittelua ja työharjoittelua, jotta yksilöillä, joilla on erityistarpeita työelämässä, olisi merkityksellisiä oppimiskokemuksia. Projektin toiminta tapahtuu sekä korkeakoulun sisällä että sen ulkopuolella. Korkeakoulussa tavoitteena on kannustaa opettajia käyttämään osallistavaa työelämässä tapahtuvan oppimisen pedagogiikkaa, hyödyntäen myös verkkoteknologioita. Projekti pyrkii edistämään osallistavaa kulttuuria korkeakoulun ulkopuolella osallistamalla yrityksiä oppimisen suunnitteluun ja kehittämiseen. Projektin tavoitteet ovat seuraavat:

- Vahvistetaan yhteisöllisiä siteitä esimerkiksi suunnittelemalla oppimista yhdessä ja samalla edistetään osallistavaa kulttuuria.
- Tuetaan ajatusta, jossa korkeakoulu on oppilaitos kaikille, ei vain opiskelijoille. Yhteistyössä sidosryhmien kanssa voidaan suunnitella ja tarjota vapaa-ajan toimintaa. Korkeakoulu voi toimia myös tukea tarvitsevien nuorten harjoittelupaikkana.
- Tarjotaan koulutusta korkeakoulun henkilökunnalle työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnitteluun, kehittämiseen ja toteuttamiseen. Samalla varmistetaan näiden menetelmien integrointi korkeakoulun opetussuunnitelmaan.
- Varmistetaan interventiomallin tehokkuus testaamalla sitä lukukauden aikana. Kokemusten perusteella voidaan tarvittaessa muuttaa toimintaa kohderyhmän tarpeiden mukaan.



<https://www.in-work-project.eu>

2. Johdanto

Work-integrated learning (WIL) on dynaaminen opetusmenetelmä, joka kuroo umpeen akateemisen tiedon ja arkielämän välisen kuilun. Se antaa opiskelijoille mahdollisuuden hankkia arvokasta käytännön kokemusta ja edistää samalla oppilaitosten ja organisaatioiden välistä yhteistyötä. Tässä kehittyvässä koulutusympäristössä on välttämätöntä tunnistaa ja ottaa huomioon opiskelijoiden erilaiset tarpeet, mukaan lukien opiskelijat, joilla on erityisen tuen tarpeita. Tämän oppaan tavoitteena on tarjota kattava menetelmä, jolla sidosryhmät voidaan tehokkaasti ottaa mukaan WIL-aloitteisiin, jotka on räätälöity näiden opiskelijoiden yksilöllisten vaatimusten mukaisesti.

WIL-ohjelman konteksti

Work Integrated Learning (WIL) edustaa koulutuksellista lähestymistapaa, jossa teoria ja käytäntö yhdistyvät ja joka tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden soveltaa luokkahuoneessa opittua tietoa todellisissa työympäristöissä. Se edistää dynaamista synergiaa akateemisten oppilaitosten, työnantajien ja opiskelijoiden välillä, mikä viime kädessä parantaa koulutuskokemusta. Työhön integroitu oppiminen (WIL) voidaan toteuttaa joko tietyillä kursseilla tai integroida kokonaisuun akateemisiin ohjelmiin (CEWIL, 2018). Työhön integroituneen oppimisen toteuttaminen merkitsee sellaisten koulutustavoitteiden luomista, jotka liittyvät läheisesti työllistettävyyden, henkilökohtaisen toimijuuden ja elinikäisen oppimisen parantamiseen (CEWIL, 2018). McRae et al. (2018) ehdottavat the Work-Integrated Learning Quality Framework -laatukehystä, jossa on neljä keskeistä tekijää - Pedagogy, Experience, Assessment, and Reflection- jotka tunnustetaan lyhenteellä P.E.A.R. McRae et al. (2018) korostavat, että nämä ovat kokemuksellisen oppimisen neljä pilaria. Pedagogiikka viittaa WIL:n integroimiseen koko opetussuunnitelmaan ja hankittujen kokemusten on oltava mielekkäitä ja merkittäviä. Lisäksi tarvitaan mielekästä, opetussuunnitelmaan tiiviisti liittyvää arviointia oppimistulosten tukemiseksi (McRae et al., 2018). Lopuksi kriittinen pohdinta on erittäin tärkeä osa-alue, sillä se helpottaa oppijan ymmärrystä omista taidoistaan, tiedoistaan, ominaisuuksistaan ja kyvystään antaa oma panoksensa (McRae & Johnston, 2016).

WIL-ohjelma on saanut viime vuosina huomattavan suosion, sillä se vastaa työmarkkinoiden kehittyviä vaatimuksia ja tarvetta valmistuneille, joilla on käytännöllisiä taitoja ja alakohtaista tietämystä. Kun otetaan huomioon opiskelijat, joilla on erityistarpeita, WIL-opiskelumahdollisuudet muuttuvat kuitenkin monimutkaisemmiksi. Vaikka työhön integroitu oppiminen (WIL) tarjoaa opiskelijoille arvokkaita mahdollisuuksia soveltaa akateemista osaamistaan käytännön työelämässä, mikä helpottaa siirtymistä korkeakoulusta työelämään, jäävät erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat järjestelmällisesti näiden mahdollisuuksien ulkopuolelle (Itano-Boase et al., 2021). Nämä opiskelijat kohtaavat usein lisähaasteita, minkä vuoksi on ratkaisevan tärkeää mukauttaa WIL-ohjelmia heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa. Heidän kohtaamansa haasteet voivat olla fyysisiä ja/tai asenteellisia (Cocks & Thoresen, 2013). Dolinger et al. (2022) osoittaa, että erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat kohtaavat merkittäviä esteitä WIL-harjoittelupaikkojen saamisessa. Dolinger et al. (2022) tutkimukset osoittavat, että vaikka monet opiskelijat ovat motivoituneita osallistumaan WIL-harjoitteluun, heillä on huolta siitä, miten heidän vammansa, fyysinen tai psyykinen

terveydentilansa hyväksytään organisaatiossa ja helpotetaan heidän sopeutumistaan ilman, että esihenkilöt tuomitsevat heitä. Kirjallisuudessa korostetaan, että WIL:n nykyisiä toimintalinjoja ja käytäntöjä on muutettava, sillä ne eivät tue riittävästi erilaisia opiskelijoita (Dolinger et al., 2022) eivätkä tarjoa kaikille yhtäläisiä mahdollisuuksia, mikä toistaa tällä tavoin sosiaalista eriarvoisuutta (Itano-Boase et al., 2021).

Sidosryhmien sitoutumisen merkitys WIL-ohjelmassa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden osalta

Sidosryhmien sitoutuminen on keskeisessä asemassa WIL-ohjelmien onnistumisessa, erityisesti erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille suunnattujen ohjelmien onnistumisessa. Eri sidosryhmien välisen yhteistyön ja kumppanuuden avulla voidaan luoda osallistavia, kannustavia ja tehokkaita oppimisympäristöjä. WIL-ohjelman myönteinen vaikutus ulottuu opiskelijoiden itsensä lisäksi myös oppilaitoksiin, työnantajiin ja laajempaan yhteisöön.

WIL-ohjelmiin osallistuu monenlaisia sidosryhmiä, kuten opettajia, opiskelijoita, työnantajia, vammaispalvelujen tarjoajia ja valtion virastoja. Jokaisella näistä sidosryhmistä on oma etunsa ohjelman onnistumisessa, ja ne vaikuttavat ainutlaatuisella tavalla sen tuloksiin. Tässä oppaassa pyritään selvittämään strategioita, joilla voidaan lisätä niiden sitoutumista ja luoda osallistavampi WIL-ekosysteemi, joka lopulta hyödyttää kaikkia osapuolia.

Kun syvennymme sidosryhmien sitouttamiseen erityistarpeisten opiskelijoiden kohdalla, pyydämme sinua tutustumaan tämän oppaan kattaviin näkemyksiin, käytännön vinkkeihin ja käytännön toimiin. Yhdessä voimme tasoittaa tietä sellaiselle koulutusympäristölle, joka ei jätä ketään ulkopuolella.

Oppaan tavoitteet

- *Perusteellinen ohjeistus:* Opas tarjoaa kokonaisvaltaisen lähestymistavan sidosryhmien sitouttamiseen WIL-ohjelmiin, jotka palvelevat erityisesti erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita.
- *Inklusiiviset oppimisympäristöt:* Oppaassa korostetaan sellaisten osallistavien oppimisympäristöjen luomista, jotka edistävät kaikkien opiskelijoiden osallistumista ja menestymistä riippumatta heidän kyvyistään tai haasteistaan.
- *Tehokas viestintä:* Tehokas viestintä on sidosryhmien onnistuneen sitoutumisen ydin. Oppaassa tarjotaan strategioita, joilla helpotetaan avointen, läpinäkyvien ja helposti lähestyttävien viestintäkanavien luomista kaikkien sidosryhmien välille.
- *Strateginen suunnittelu:* Sidosryhmien osallistuminen on suunniteltava strategisesti, jotta voidaan varmistaa, että erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden erilaiset tarpeet otetaan huomioon. Oppaassa esitellään menetelmiä selkeiden tavoitteiden asettamiseen ja resurssien tehokkaaseen kohdentamiseen.
- *Arviointi ja mukauttaminen:* Oppaassa annetaan tietoa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden erityistarpeiden arvioinnista ja siitä, miten resursseja ja oppimisympäristöjä voidaan mukauttaa.
- *Jatkuva kehittäminen:* Seuranta ja arviointi ovat olennainen osa sidosryhmien onnistunutta sitoutumista. Opas auttaa laatimaan keskeiset indikaattorit ja menettelytavat jatkuvaan kehittämiseen.
- *WIL:n tuottama lisäarvo:* Oppaassa tunnistetaan WIL:n sidosryhmille tuoma arvo ja selvitetään, miten osoitetaan hyödyt ja tulokset kaikille osapuolille.



Harjoittele näitä ymmärtääksesi, mitkä ovat hyödyt sidosryhmille

Opiskelijoille

Tutustu hämmästyttäviin etuihin, jotka voivat todella muuttaa akateemisen matkan:

Paranna työllisyyttä: WIL parantaa kilpailukykyä työmarkkinoilla tarjoamalla käytännön taitoja ja kokemusta, joita tulevat työnantajat arvostavat suuresti.

Vapauta potentiaali: WIL:ssä on kyse osallisuudesta, joka auttaa hyödyntämään koko potentiaalin. Tämä mahdollistaa aktiivisen osallistumisen työelämään ja yhteiskuntaan.

Henkilökohtainen ja ammatillinen kasvu: WIL:n avulla saa ammatillisten taitojen lisäksi myös itseluottamusta ja sopeutumiskykyä, mikä antaa valmiudet tulevaan uramenestykseen. Win-win -tilanne henkilökohtaiseen kehittymiseen ja uravalmiuksiin!

Yrityksille ja ulkoisille organisaatioille

Oletko koskaan miettinyt, miten WIL voi hyödyttää yritysten sosiaalista vastuuta (CSR)?

WIL avaa ovet moninaisesti lahjakkuuksiin. Se sopii yhteen yritysten CSR-strategioiden kanssa ja rikastuttaa työvoimaa uusilla taidoilla ja näkökulmilla.

Eikä siinä vielä kaikki. WIL muuttaa palkkauskäytäntöjä. Se tekee niistä osallistavampia ja sopeutuvampia erilaisiin kykyihin. Se on a win-win strategia.

Tässä on juju – tehokas monimuotoisuuden hallinta. WIL ei ole vain oppimista, vaan osallistavan kulttuurin luomista. Kyse ei ole vain monimuotoisuudesta puhumisesta, vaan sen toteuttamisesta huippuosaamisen saavuttamiseksi.

Opettajajille ja henkilökunnalle

Oletko koskaan miettinyt, mitä uskomattomia etuja WIL voi tuoda oppilaitokselle?

WIL tarjoaa kokonaisvaltaisen koulutuksellisen lähestymistavan, jossa yhdistyvät akateemiset tiedot ja käytännön taidot, mikä lisää mainetta monipuolisesti koulutettujen tutkinnon suorittaneiden tuottamisesta. Se edistää myös osallisuutta ja monimuotoisuutta ja luo kaikille opiskelijoille tasapuolisen oppimiympäristön. WIL-ohjelman suorittaneiden valmistuneiden työllistettävyyden on usein parantunut, mikä kuvastaa erinomaisesti koulutuksen laatua ja tuloksia.

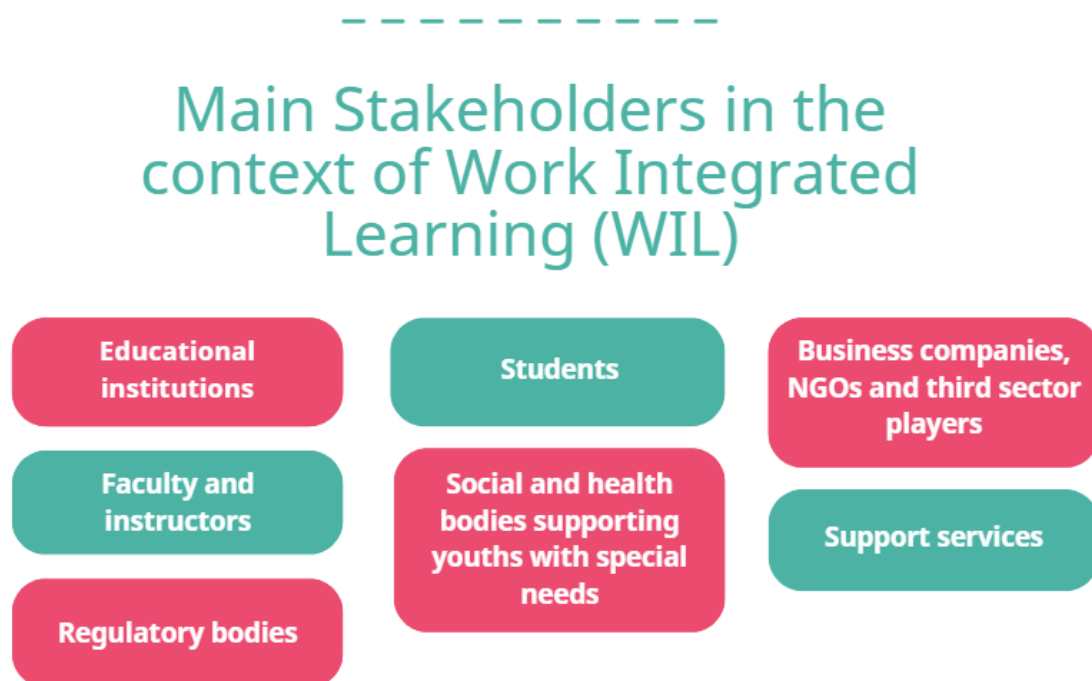
3. Sidosryhmien tunnistaminen, roolit ja osallistumisstrategiat

Sidosryhmät ovat keskeisessä asemassa WIL-toiminnan onnistumisen kannalta. Heidän aktiivinen osallistumisensa ja yhteistyönsä ovat olennaisen tärkeitä, jotta opiskelijoille voidaan luoda mielekkäitä ja rikastuttavia kokemuksia. Tässä osiossa tarkastellaan keskeisiä näkökulmia, jotka liittyvät sidosryhmien osallistumiseen WIL-prosessissa.

3.1. Tärkeimmät sidosryhmät

Sidosryhmien tunnistaminen on ensimmäinen askel kohti tehokasta yhteistyötä. Sidosryhmiin kuuluu monenlaisia henkilöitä ja yhteisöjä. (Kuva 1).

KUVA 1. MAIN STAKEHOLDERS IN THE CONTEXT OF WORK INTEGRATED LEARNING



Sidosryhmiin kuuluvat:

- *Oppilaitokset*: Oppilaitokset, kuten yliopistot, korkeakoulut ja ammattikoulut, ovat keskeisiä sidosryhmiä, jotka vastaavat WIL-ohjelmien suunnittelusta ja valvonnasta
- *Opiskelijat*: Opiskelijat ovat keskeisiä sidosryhmiä, sillä WIL-toiminta vaikuttaa suoraan heidän oppimiskokemuksiinsa ja uranäkymiin.

- *Yritykset, kansalaisjärjestöt ja kolmannen sektorin toimijat:* Organisaatiot, jotka tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuksia käytännön työkokemuksen hankkimiseen, ovat keskeisiä sidosryhmiä. Ne vaikuttavat osaltaan oppimisympäristön muotoutumiseen ja voivat suoraan vaikuttaa opiskelijoiden taitojen kehittymiseen.
- *Tiedekunta ja ohjaajat:* Kouluttajat, jotka helpottavat ja valvovat WIL-toimintaa, ovat ratkaisevassa asemassa opiskelijoiden ohjaamisessa ja sen varmistamisessa, että akateemiset tavoitteet ja käytännön kokemukset vastaavat toisiaan.
- *Tukipalvelut:* Tukipalveluihin kuuluvat ohjaajat, vammaisten tukipalvelut ja uraneuvojat, jotka tarjoavat opiskelijoille ohjausta ja tukea koko WIL:n ajan. Sosiaali- ja terveystieteiden toimijat, jotka tukevat nuoria, joilla on erityistarpeita.
- *Sosiaali- ja terveystieteiden toiminnot nuorille, joilla on erityistarpeita:* Näihin kuuluu voittoon tavoittelemattomia järjestöjä, valtion virastoja tai yhteisöllisiä ryhmiä, jotka tarjoavat palveluja ja resursseja nuorten tukemiseksi heidän sosiaaliseen ja terveydelliseen hyvinvointiinsa liittyvillä aloilla. Näihin palveluihin voi kuulua koulutuksellista tukea, neuvontaa, lääketieteellistä apua, ammatillista koulutusta ja muita tukimuotoja.
- *Sääntelyelimet:* Joissakin tapauksissa sääntelyelimillä ja akkreditointielimillä voi olla omat intressit WIL-ohjelmien laadusta ja tuloksista. Terveystieteiden alalla esimerkiksi terveydenhuoltolaitoksen lääketieteellinen lautakunta voi toimia sääntelyelimenä, joka valvoo lääketieteen opiskelijoiden WIL-ohjelmien laatua ja standardeja. Se varmistaa, että ohjelmat täyttävät vaaditut koulutusstandardit ja tuottavat päteviä terveydenhuollon ammattilaisia. Toinen esimerkki voisivat olla ammattiliitot. Jos ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmaan lisätään kaikille opiskelijoille pakollinen harjoittelu, voidaan joissakin koulutusympäristöissä tarvita neuvotteluprosesseja ammattiliittojen kanssa.

3.2. Sidosryhmien roolit ja vastuut

Kunkin sidosryhmän roolien ja vastualueiden ymmärtäminen on tärkeää tehokkaan yhteistyön

kannalta. Näiden roolien selkeällä määrittelyllä varmistetaan, että kaikki osallistuvat WIL-toimintojen onnistumiseen (Kuva 2).

KUVA 2. STAKEHOLDERS' ROLES AND RESPONSIBILITIES

Stakeholders	Roles & Responsibilities
Educational institutions	They are in charge of program design, curriculum development, student selection, and monitoring the overall quality of WIL experiences.
Students	They actively engage in WIL activities, meet learning objectives, seek guidance when needed, and reflect on their experiences.
Business companies, NGOs and third sector players	They provide a supportive and inclusive work environment, offer meaningful tasks, provide mentorship, and feedback on students' performance.
Faculty and instructors	They design WIL curricula, supervise students, offer guidance, and facilitate reflection on the practical experiences.
Support services	They assist students with special needs with their career development, and any challenges that may arise during WIL activities.
Social and health bodies supporting youths with special needs	They assess individual needs, create personalized care plans, and coordinate various services, including therapy and education. They also advocate for the rights of these youths, offer emotional support, and collaborate with relevant stakeholders to provide comprehensive assistance.
Regulatory bodies	They set standards and guidelines for WIL programs, ensuring their alignment with educational and industry standards.



Moninaisuutta tukevien yksiköiden rooli

Yliopistotasolla moninaisuutta tukevat yksiköt tai palvelut vastaavat opiskelijoiden erilaisiin tarpeisiin, mukaan lukien opiskelijat, joilla on vammoja, yksilöllisiä oppimisvalmiuksia ja erilaisia taustoja, jotta varmistetaan heidän akateeminen ja henkilökohtainen menestyksensä. Nämä yksiköt tekevät kattavia tarvearviointeja selvittääkseen erityishaasteet, joita erilaisista taustoista tulevat opiskelijoilla on. Se tarjoaa yksilöllistä tukea, joka kattaa akateemisen neuvonnan, saavutettavuuspalvelut ja mukautukset. Näihin mukautuksiin voi kuulua pidennetty koeaika, vaihtoehtoinen kurssimateriaali tai apuvälineteknologia, ja erityistä huomiota kiinnitetään saavutettavuuden varmistamiseen sekä fyysisissä että digitaalisissa tiloissa.

Lisäksi moninaisuuden tukiyksiköillä on keskeinen rooli opiskelijoiden puolustamisessa, heidän auttamisessaan hallinnollisissa prosesseissa ja heidän kohtaamiinsa syrjintä- tai ennakkoluulotapauksiin puuttumisessa. Ne voivat myös tarjota neuvonta- ja mielenterveyspalveluita opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseksi ja tarjota koulutusta ja tietoisuusaloitteita osallisuuden kulttuurin edistämiseksi koko oppilaitoksessa.

Yhteistyö yliopiston muiden osastojen kanssa on elintärkeää, jotta opiskelijoiden tukemiseen voidaan soveltaa kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka kattaa akateemisen neuvonnan, urapalvelut ja opiskelija-asiat. Palveluja arvioidaan ja parannetaan jatkuvasti opiskelijoiden kehittyvien tarpeiden mukaan, ja opiskelijoilta pyydetään aktiivisesti palautetta, joka otetaan huomioon palvelujen parantamisessa.

Moninaisuuden tukiyksikkö pyrkii viime kädessä luomaan yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta erilaisten opiskelijaryhmien keskuudessa ja varmistamaan, että kaikilla opiskelijoilla on tasavertaiset mahdollisuudet menestyä akateemisesti ja henkilökohtaisesti.



Inspiroivia esimerkkejä

Vilkkaan kaupungin urbaanissa ympäristössä toimii voittoa tavoittelematon järjestö Bright Readers. Sen tehtävänä on parantaa peruskoululaisten lukutaitoa. Järjestö koostuu innokkaista opettajista ja sitoutuneista vapaaehtoisista. He ymmärtävät, että varhainen puuttuminen on ratkaisevan tärkeää, jotta näille nuorille oppijoille voidaan antaa tarvittavat välineet tulevaa akateemista ja henkilökohtaista menestystä varten.

Bright Readers tekee tiivistä yhteistyötä korkeakoulun kasvatustieteiden laitoksen kanssa innovatiivisen WIL-ohjelman luomiseksi. Ohjelman tavoitteena on tarjota räätälöityä lukemisen tukea opiskelijoille, joilla on lukivaikeuksia.

Keskeiset toimijat

Alex. Opiskelija, jolla on tarkkaavaisuus- ja ylivilkkaushäiriö (ADHD) ja joka pyrkii kehittämään käytännön taitoja ja hankkimaan työkokemusta.

Opettajat. Sitoutuneita opettajia, jotka pyrkivät luomaan inklusiivien ja rikastuttavan oppimisympäristön.

Bright Readers. Voittoa tavoittelematon järjestö, joka on omistautunut peruskoululaisten lukutaidon parantamiseen.

Yhteistyö

Alex tekee tiivistä yhteistyötä opettajiensa ja WIL-organisaation kanssa suunnitellakseen kokeilun. Tähän sisältyy hänen oppimistyylinsä sopivien tehtävien määrittäminen ja ajanhallintastrategioiden laatiminen.

Kohtuulliset mukautukset. Kouluttajat ja WIL-organisaatio mukauttavat työtoimintoja Alexin ADHD:hen liittyvien tarpeiden mukaan. Tämä voi tarkoittaa tehtäviä, joiden määrääjat ovat joustavat, sekä muistutusten ja tehtävälisöjen käyttöönottoa.

Koulutus ja tietoisuus. Kouluttajat opettavat Alexin ikätovereita WIL-organisaatiossa siitä, miten Alexin kanssa toimitaan tehokkaasti ja miten hänen tarpeitaan tuetaan. Tämä edistää syvempää ymmärrystä ja yhteistyötä kaikkien asianosaisten kesken.

Seuranta ja arviointi: Kouluttajat ja WIL-organisaatio seuraavat Alexin edistymistä koko WIL-kokeilun ajan ja keräävät jatkuvaa palautetta häneltä ja hänen työtovereiltaan. Näin voidaan tehdä reaaliaikaisia mukautuksia hänen menestyksensä varmistamiseksi.

Lopputulös.

Kun Alex eteni WIL-kokemuksen kautta, hän osoittautui korvaamattomaksi voimavaraksi Bright Readersille. Hänen kykynsä voittaa ADHD:hen liittyvät haasteet ja antaa merkittävä panoksensa ei ainoastaan rikastuttanut hänen omaa oppimistaan, vaan paransi myös organisaation kulttuuria.

2.3. Sidosryhmien osallistumisstrategiat

Sidosryhmien tehokas osallistuminen edellyttää strategista suunnittelua ja viestintää. Sidosryhmien osallistumisstrategiat esitetään jäljempänä (Kuva 3):

KUVA 3. STRATEGIES FOR INVOLVING STAKEHOLDERS

Strategies for Involving Stakeholders

- | | |
|---|---|
|  Clear communication channels
Establish transparent communication channels among stakeholders to facilitate the exchange of information, expectations, and feedback. |  Regular evaluation
Implement mechanisms for ongoing evaluation and feedback collection to identify areas for improvement and best practices. |
|  Collaborative planning
Encourage collaborative planning sessions that involve all stakeholders to align WIL goals and outcomes. |  Inclusive practices
Promote inclusive practices that consider the unique needs of all students, including those with special requirements, within the WIL framework. |
|  Training and development
Provide training for stakeholders, particularly employers and faculty, to equip them with the skills and knowledge needed to support students effectively. |  Acknowledgments by the educational institution
These acknowledgments serve as tokens of appreciation and recognition for the invaluable contributions made by stakeholders in our inclusive Work-Integrated Learning initiatives. |



Menestyksen suunnittelu

Vinkkejä selkeään viestintään sidosryhmien välillä:

Luo avoimet kanavat: Luo selkeät ja helppokäyttöiset viestintäkanavat, joihin kaikki sidosryhmät pääsevät helposti käsiksi. Tähän kuuluu digitaalisten alustojen, säännöllisten kokousten ja

avointen keskustelufoorumien käyttö. Varmista, että tärkeää tietoa levitetään useiden kanavien kautta, jotta se tavoittaa kaikki tehokkaasti.

Käytä selkeää kieltä: Vältä jargonia ja monimutkaista terminologiaa. Käytä selkeää, suoraviivaista kieltä, joka on helposti kaikkien sidosryhmien ymmärrettävissä. Näin vähennetään väärinymmärryksen riskiä ja varmistetaan, että kaikki ymmärtävät keskeiset viestit.

Aktiivinen kuuntelu: Kannusta sidosryhmiä aktiiviseen kuuntelemiseen. Kun muut puhuvat, varmista, että he saavat täyden huomiosi. Esitä tarkentavia kysymyksiä ja pyydä palautetta ymmärryksen vahvistamiseksi. Aktiivinen kuuntelu edistää avoimen ja tehokkaan viestinnän kulttuuria.

Vinkkejä hyvään suunnitteluun:

Aseta selkeät tavoitteet: Aloita määrittelemällä selkeästi, mitä haluat saavuttaa. Aseta hankkeellesi tai aloitteellesi erityiset, mitattavissa olevat, saavutettavissa olevat, merkitykselliset ja ajallisesti rajatut (SMART) tavoitteet. Nämä tavoitteet tarjoavat etenemissuunnitelman suunnittelua ja edistymisen mittaamista varten.

Ota sidosryhmät mukaan varhaisessa vaiheessa: Ota sidosryhmät mukaan suunnitteluprosessiin alusta alkaen. Heidän näkemyksensä voivat auttaa tunnistamaan mahdolliset haasteet, mahdollisuudet ja vaihtoehtoiset ratkaisut. Tämä yhteistyö parantaa suunnitelman laatua ja edistää sen hyväksyntää.

Riskien arviointi ja varautumissuunnitelma: Tunnista mahdolliset riskit ja epävarmuustekijät, jotka voivat vaikuttaa WIL-ohjelman onnistumiseen. Kehitä varautumissuunnitelmia ja riskinhallintastrategioita, jotta näihin haasteisiin voidaan vastata ennakoivasti. Suunnitelma odottamattomien takaiskujen varalle varmistaa, että voit sopeutua ja jatkaa eteenpäin.



Inspiroivia esimerkkejä

Tämä skenaario havainnollistaa selkeän suunnittelun ja tehokkaan viestinnän ratkaisevan tärkeää merkitystä sidosryhmien välillä, jotta voidaan varmistaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden WIL-kokemusten onnistuminen. Tässä tapauksessa alkuperäisellä väärinkäsityksellä oli pitkäaikainen vaikutus Sarahin harjoitteluun, mikä korostaa tarvetta parantaa koordinoitua ja yhteistyötä vastaavissa tilanteissa.

Skenaario

Sarah on innokas yliopisto-opiskelija, joka opiskelee tietojenkäsittelytiedettä. Sarahin intohimo ohjelmistokehitykseen saa hänet etsimään käytännön kokemusta alalta. Sarahin WIL-kokemukseen vaikutti kuitenkin merkittäviä suunnittelu- ja viestintähaasteita.

Keskeiset toimijat

Yliopisto. Tiedekunnan jäsenet ja WIL-koordinaattorit.

Yritys. Organisaatio, jossa Sarah suoritti WIL-harjoittelun.

Sarah. Opiskelija, jolla on näkövamma.

Yhteistyön vaiheet ja haasteet

Sarahin tarpeiden tunnistaminen: Yliopisto pyrki Sarahin kanssa ymmärtämään hänen erityistarpeensa, mutta väärinkäsitys johti siihen, että Sarahin tarpeet arvioitiin puutteellisesti. Sarahin tarvetta erityiselle ruudunlukuohjelmistolle ja saavutettavuustyökaluille ei ollut dokumentoitu täysin.

Yhteydenpito yrityksen kanssa: Sarahin erityistarpeiden laajuus oli epäselvä. Yritys oli tietoinen hänen tarpeistaan, mutta sille ei kerrottu erityisistä mukautuksista, kuten tarpeesta saada tietokone, jossa on tarvittavat ohjelmistot.

Digitaalisten resurssien mukauttaminen: Yliopiston ja yrityksen välisen väärinymmärryksen vuoksi oli ongelmia sen varmistamisessa, että kaikki digitaaliset resurssit olivat Sarahin ruudunlukuohjelmiston käytettävissä. Jotkin koodausalustat, dokumentaatio ja viestintävälineet olivat edelleen yhteensopimattomia, mikä teki hänen työstään haastavaa

Sarahin koulutus: Sarah sai koulutusta ruudunlukuohjelmiston käyttöön, mutta se ei täysin vastannut yrityksen käyttämiä erityisiä koodausympäristöjä ja työkaluja. Tämä epäjohtamukaisuus vaikutti hänen mahdollisuutensa työskennellä tehokkaasti.

Perehdyttäminen yritykseen: Yritys tarjosi Sarahille perehdytyksen, mutta se ei ottanut hänen näkövammaisuuttaan kattavasti huomioon. Työympäristössä, kuten toimiston ulkoasussa, turvatoimenpiteissä ja hätätilannemenettelyissä, ei otettu huomioon hänen yksilöllisiä tarpeitaan.

Säännöllinen tuki ja seuranta: Sarah sai tukea sekä yliopistolta että yritykseltä, mutta alkuvaiheen väärinymmärrys vaikutti hänen kokemukseensa. Kahden sidosryhmän välisen yhteensovittamisen puute johti siihen, että tuessa oli ajoittain puutteita.

Jatkuva kehittäminen: Sarahilta, hänen mentoriltaan ja yliopistolta kerättiin palautetta harjoittelun aikana ja sen jälkeen. Alkuvaiheen suunnittelu- ja viestintäongelmista johtuvia haasteita ei kuitenkaan täysin ratkaistu, mikä johti siihen, että Sarahin kokemus ei ollut paras mahdollinen.

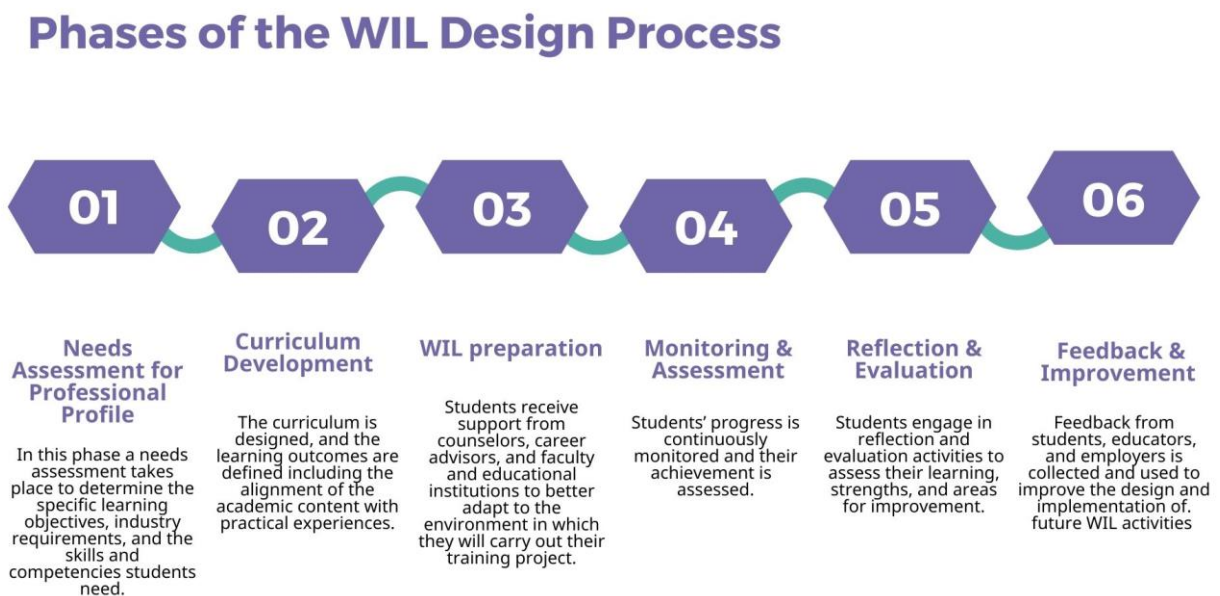
3. Sitoutuminen WIL-toiminnan suunnittelun kautta

WIL-toimintojen suunnittelu on tehokas väline sidosryhmien sitouttamiseen. Se edellyttää huolellista suunnittelua, toteutusta sekä paljon viestintää ja tiimityötä. Tässä jaksossa selvitämme tehokkaiden WIL-toimintojen suunnittelun keskeiset näkökohdat vahvan verkoston rakentamiseksi.

3.1. Suunnitteluprosessin vaiheet

WIL-toiminnan suunnitteluprosessiin kuuluu tyypillisesti kuusi vaihetta (kuva 4). Nämä vaiheet tarjoavat järjestelmällisen lähestymistavan, jolla varmistetaan käytännön kokemusten onnistunut integrointi opetussuunnitelmaan:

KUVA 4 PHASES OF THE WIL DESIGN PROCESS



- *Tarpeiden arviointi ammatillisen profiilin suunnittelua varten:* Ensimmäisessä vaiheessa tehdään kattava tarvearviointi, jossa määritetään alan erityisvaatimukset sekä taidot ja pätevyudet, joita opiskelijoiden on kehitettävä. Tässä vaiheessa oppilaitokset, liikeyritykset, kansalaisjärjestöt, tiedekunta ja sääntelyelimet voivat tehdä yhteistyötä laadukkaiden tulosten saavuttamiseksi.
- *Opetussuunnitelman kehittäminen:* Tässä vaiheessa keskitytään opetussuunnitelman suunnitteluun ja oppimistulosten määrittelyyn, mukaan lukien akateemisen sisällön ja käytännön kokemusten yhteensovittaminen. Yleensä oppilaitokset, tiedekunta ja sääntelyelimet johtavat tätä vaihetta. Työnantajien aktiivinen osallistuminen on tärkeää, jotta heidän tarpeensa voidaan ottaa huomioon ja saada hyväksyntä.

- *WIL-valmistelu*: Tässä vaiheessa opiskelijat saavat tukea tukipalveluilta, kuten ohjaajilta ja uraneuvojilta, sekä tiedekunnalta ja oppilaitoksilta. Vastaanottavan organisaation aktiivinen osallistuminen on tärkeää, jotta se pystyy mukauttamaan ympäristön, jossa opiskelijat toteuttavat koulutushankkeensa.
- *Seuranta ja arviointi*: WIL-toiminnan, harjoittelun tai työharjoittelun aikana opiskelijoiden edistymistä ja saavutuksia seurataan ja arvioidaan jatkuvasti. Tiedekunnan, ohjaajien ja työpaikkaohjaajien on tehtävä yhteistyötä.
- *Reflektio ja arviointi*: Käytännön kokemuksen jälkeen opiskelijat osallistuvat pohdinta- ja arviointitoimintoihin arvioidakseen oppimistaan, vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Myös tiedekunta ja oppilaitokset voivat osallistua tämän prosessin ohjaamiseen.
- *Palaute ja kehittäminen*: Opiskelijoilta, kouluttajilta ja työnantajilta kerätään palautetta, jota käytetään tulevien WIL-toimien suunnittelun ja toteutuksen parantamiseen (ks. kohta 6.2, Mallit ja työkalut suunnittelua ja arviointia varten, jossa on esimerkkejä arviointikyselylomakkeista). Oppilaitokset, tiedekunta ja tukipalvelut tekevät yhteistyötä parantaakseen tulevien WIL-toimien suunnittelua ja toteutusta ja varmistaakseen niiden tehokkuuden.

Yhteenvedon voidaan todeta, että yksi parhaista tavoista lisätä sidosryhmien sitoutumista on rohkaista heitä osallistumaan aktiivisesti WIL-toiminnan suunnittelun kaikkiin vaiheisiin.



Työnkuvan määrittely

Toimialan vaatimusten määrittely

WIL:n alakohtaisilla vaatimuksilla viitataan alan tai ammatin asettamiin erityisstandardeihin, pätevyysiin ja odotuksiin, kun opiskelijat osallistuvat käytännön työharjoitteluun. Alan toimijat asettavat nämä vaatimukset varmistaakseen, että opiskelijat ovat valmiita vastaamaan työpaikan vaatimuksia ja standardeja. Alan vaatimuksiin voi kuulua oikeudellisten ja eettisten normien noudattaminen, alakohtaisten säännösten noudattaminen, teknisten taitojen ja pätevyyksien osoittaminen, turvallisuuskäytäntöjen ymmärtäminen sekä mukautuminen organisaation tai alan arvoihin ja kulttuuriin.

Taitojen ja pätevyyksien määrittely

WIL:n oppimistavoitteet ovat erityisiä koulutustavoitteita, jotka opiskelijat pyrkivät saavuttamaan käytännön työharjoittelun aikana. Näissä tavoitteissa keskitytään tietoon ja ymmärrykseen, jonka opiskelijat pyrkivät saamaan soveltamalla akateemisia opintojaan todellisessa elämässä. Oppimistavoitteisiin voi kuulua näkemyksen saaminen alan käytännöistä, työpaikan dynamiikan syvempi ymmärtäminen ja akateemisen tietämyksen sovittaminen yhteen ammatillisen kontekstin kanssa.

3.2. Toiminnan suunnittelu ja organisointi

Tehokas suunnittelu ja organisointi ovat olennaisen tärkeitä sen varmistamiseksi, että WIL toimii sujuvasti ja on linjassa koulutustavoitteiden ja ulkoisten organisaatioiden vaatimusten kanssa. Laadukkaiden tulosten saavuttaminen edellyttää eri sidosryhmien välistä vuorovaikutusta prosessin jokaisessa vaiheessa.

- *Oppimistavoitteiden asettaminen:* Oppilaitokset ovat yhteistyössä toimialojen ja tiedekunnan kanssa avainasemassa määriteltäessä selkeästi oppimistavoitteet, jotka opiskelijoiden tulisi saavuttaa WIL:n aikana. Oppilaitokset ottavat huomioon alan yhteistyökumppaneiden panoksen, jotta nämä tavoitteet voidaan sovittaa yhteen alan tarpeiden kanssa.
- *Opiskelijoiden ja mahdollisuuksien yhdistäminen:* Tähän tehtävään osallistuvat oppilaitokset, tiedekunta ja uraneuvojat, jotka työskentelevät yhdessä löytääkseen opiskelijoille sopivat harjoittelupaikat. He ottavat huomioon opiskelijoiden taidot, kiinnostuksen kohteet ja uratavoitteet varmistaa, että ne sopivat hyvin yhteen. Heidän olisi myös otettava huomioon opiskelijoiden erityiset koulutustarpeet ja/tai vammaisuus ja varmistettava, että lähestymistapa on osallistava ja kannustava.
- *Työpaikan integrointi:* Työpaikan esimiehet ovat yhteistyössä oppilaitosten kanssa vastuussa WIL-toiminnan integroimisesta työpaikan päivittäiseen toimintaan. He tarjoavat opiskelijoille aitoja kokemuksia sovittamalla tehtävät yhteen oppimistavoitteiden kanssa.
- *Valvonta ja mentorointi:* Oppilaitokset ja työpaikkaohjaajat tekevät yhteistyötä, jotta pätevät ohjaajat tai mentorit ohjaavat opiskelijoita. He antavat palautetta ja tukea koko opiskelijoiden käytännön harjoittelun ajan ja varmistavat näin heidän kehityksensä ja menestyksensä.
- *Resurssien allokointi:* Oppilaitokset varaavat tarvittavat resurssit, mukaan lukien aika, henkilöstö ja materiaalit, tukeakseen WIL-toiminnan onnistunutta toteuttamista. Ne tekevät yhteistyötä alan yhteistyökumppaneiden kanssa varmistaa, että opiskelijoilla on käytössään tarvittavat resurssit tuottavan oppimiskokemuksen saamiseksi.

Ennen suunnittelua ja järjestämistä on kuitenkin tärkeää, että on olemassa joukko organisaatioita ja opettajia, jotka ovat halukkaita osallistumaan WIL-kokemuksiin. Seuraavassa annetaan esimerkki siitä, miten sidosryhmäverkosto voidaan rakentaa ja vakiinnuttaa.



Inspiroivia esimerkkejä



IMAGE 1. SOCIAL MARKET AT URV, COURSE 2022-23



Esimerkkinä menestyksestä ovat URV:n sosiaalisten projektien markkinat ¹, joihin osallituvat yhteisöt, opiskelijat ja professorit. Markkinoiden avulla opiskelijat löytävät WIL-

mahdollisuuksia. Näillä sosiaalisilla markkinoilla eri tahot tarjoavat palvelupohjaisia oppimisprojekteja. Vuosi toisensa jälkeen markkinoille tulee lisää yhteisöjä, jotka tarjoavat lyhyen selvityksen tarpeistaan. Näiden tietojen avulla opettajat, opiskelijat ja yhteisöt voivat aloittaa hedelmällisen oppimiskokemuksen, joka perustuu todellisten ongelmien ratkaisemiseen. Vuosittaisen luettelon luominen yhteisöistä on keino rakentaa vankka verkosto, jonka avulla WIL-kokemukset voidaan koota yhteen.

Sosiaalisten markkinoiden tulos

Kymmenen vuoden aikana useat ohjelman keskeiset osatekijät ovat kasvaneet merkittävästi ². Ensinnäkin palveluoppimismahdollisuuksia tarjoavien kurssien määrä kasvoi 50.00% lukuvuodesta 2012-13 lukuvuoteen 2021-22. Opiskelijoiden osallistuminen kasvoi merkittävästi, ja kasvu oli huomattava 186.24% samalla ajanjaksolla. Myös tiedekunnan osallistuminen kasvoi huimasti, 747.83%, mikä kuvastaa opettajien lisääntyntä sitoutumista ohjelmaan. Lisäksi ohjelmannosallistuvien sosiaalisten yhteisöjen määrä kasvoi vaikuttavalla 170.97%:lla, mikä osoittaa, että yhteisön kumppaneiden verkosto laajenee. Kenties merkittäväntä on, että opiskelijoiden tekemien palvelutuntien kokonaismäärä kasvoi huikaut 2,217.89%, mikä korostaa heidän omistautunutta palvelutyötään lukuvuodesta 2012-13 lukuvuoteen 2021-22. Nämä kasvuluvut korostavat ohjelman merkittävää vaikutusta ja lisääntyvää sitoutumista palveluoppimiseen viime vuosikymmenen aikana.

¹ More informationa at: <https://ja.cat/SocialProjectMarketplace>

² Source: URV (2023). APS en xifres. Available at: <https://ja.cat/APSDData>

Miten organisaatiot esiintyvät

Luettelossa (PDF-dokumentti) yksiköt kertovat, keitä ne ovat, millaisia opiskelijoita ne hakevat ja mitä ne tarvitsevat, kuten alla on kuvattu.

*Case. Tarragonésin vartiotornien matkailureitin suunnittelu ja toteutus*³

Mahdolliset tutkinnot

- Bachelor's in Architecture
- Bachelor's in Geography, Territorial Analysis, and Sustainability
- Bachelor's in Tourism and Hospitality Management
- Bachelor's in Audio-visual Communication
- Master's in Tourist Destination Management
- Master's in Territorial Planning, Governance, and Leadership

Isäntäorganisaatio

Tourism Office of the Department of Enterprise and Labour (Catalonia Government). Katalonian matkailutoimistojen verkostoon kuuluvat matkailutoimistot tarjoavat matkailijoille kattavaa opastusta ja tukea. Niiden tehtävänä on hallinnoida ja levittää tietoa Katalonian omista matkailuresursseista nykyaikaistamisen ja tiedon parantamisen yhteydessä, jotta matkailupalvelujen käyttäjille voidaan tarjota kattavia neuvontapalveluja.

Mitä?

Matkailutoimisto haluaa edistää matkailureitin suunnittelua Tarragonésin vartiotorneille (Sant Simplicí Tower, Pastoret Farmhouse, Creu Farmhouse, Sorder Farmhouse, Grimau Farmhouse, Cusidó Farmhouse, Marqués Farmhouse, Mora Tower, Segur Farmhouse). Tavoitteena on korostaa näiden rakennusten historiallista perintöä ja edistää kestävä matkailua.

Miten?

Hanke on monialainen ja avoin eri alojen opiskelijoille. Tehtäviin kuuluvat muun muassa seuraavat:

- Rakennusten kulttuuri- ja kulttuuriperinnön arvottaminen.
- Rakenneominaisuudet ja käytetyt materiaalit.
- Tornien historia ja käyttötarkoitus.
- Tornien georeferenssi ja reitin määrittäminen.
- Audiovisuaalisen materiaalin tuottaminen reitin edistämiseksi.

³ Source: URV (2023) Catàleg de projectes socials de la Universitat Rovira i Virgili, p. 20. Available at: <https://ja.cat/URVSocialProjectMarket>

3.3. Mukauttaminen opiskelijoiden erityistarpeisiin

WIL-toiminnan mukauttaminen opiskelijoiden erityistarpeisiin on tärkeä osa osallistavan oppimisympäristön luomista. Erityistarpeisten opiskelijoiden kohdalla sidosryhmien välinen yhteistyö on aina tiiviimpää, koska opetussuunnitelman lisäksi on tehtävä työtä oppimisympäristön mukauttamiseksi opiskelijoiden erityistarpeisiin. Yhteistyötä voidaan havaita prosessin kaikissa vaiheissa.

- *Yksilölliset mukautukset.* Määritä ja tarjoa opiskelijoiden erityistarpeisiin perustuvia yksilöllisiä mukautuksia, joihin voi kuulua esteettömiä työtiloja, apuvälineteknologiaa tai joustavia aikatauluja.

Yksilöllisten mukautusten toteuttamiseksi oppilaitokset tekevät tiivistä yhteistyötä sellaisten opiskelijoiden kanssa, joilla on erityisiä koulutustarpeita ja vammoja, ja määrittelevät heidän erityistarpeensa. Lisäksi ne tekevät yhteistyötä vammaisten tukipalvelujen, tiedekunnan ja työpaikan esimiesten kanssa varmistaakseen, että esteettömät työtilat, apuvälineteknologia ja joustavat aikataulut ovat käytettävissä tarpeen mukaan. Tukipalvelujen, tiedekunnan ja työpaikan esimiesten olisi pyrittävä mukautumaan opiskelijoiden tarpeisiin. Esimerkiksi kuurojen tai huonokuuloisten (DHH) tapauksessa nämä mukautukset voivat olla yksinkertaisia ja maksaa vähän tai ei mitään, kuten huonekalujen uudelleenjärjestely niin, että kuulovammaisen henkilö näkee muita paremmin työtilassa tai käyttää sähköpostia tai tekstiviestejä puhelujen sijasta (Punch, 2016). Lisäksi tehtävien vaihtaminen työtovereiden kesken voi olla yksinkertainen ja tehokas tapa ylittää joitakin haasteita (Punch, 2016).

Näkövammaiset henkilöt saattavat tarvita työpaikalla apuvälineitä tai saavutettavaa teknologiaa tai materiaaleja, kuten näytönlukulaitteita (tai tekstistä puheeksi -ohjelmistoja), jotka voivat muuntaa tietokoneen näytöllä olevan kirjoitetun tekstin puhutuiksi sanoiksi tai pistekirjoitusnäytöksi (ADA, 2023). Näkövammaiset henkilöt saattavat tarvita myös optista merkintunnistustekniikkaa (OCR), jolla voidaan luoda painetuista asiakirjoista näytöltä luettavia sähköisiä asiakirjoja, mukaan lukien optinen skanneri (pöytä-, kämmen- tai puettava) ja OCR-ohjelmisto (ADA, 2023). Lisäksi näkövammaiset työntekijät saattavat pitää hyödyllisenä käyttää järjestelmiä, joissa on ääni-, tunto- tai värinäpalaute, kuten läheisyysilmaisimet, jotka voivat varoittaa heitä, jos he ovat liian lähellä esinettä tai toista henkilöä (ADA, 2023). Näkövammaisille työntekijöille suunnattuihin mukautuksiin voivat kuulua myös verkkosivustojen mukauttaminen saavutettavuuden varmistamiseksi ja kirjallisen materiaalin toimittaminen helpommin saavutettavassa tai vaihtoehtoisessa muodossa, kuten suurikokoisena painettuna, sans serif -kirjasimella, pistekirjoituksella, nauhoitetussa muodossa tai saavutettavassa jaetussa asiakirjamuodossa, mukaan lukien QR-koodin kautta toimitetut asiakirjat (ADA, 2023).

Autismin kirjon diagnoosin saaneet henkilöt saattavat tarvita joitakin mukautuksia työpaikan suunnittelussa valaistuksen, akustiikan, hajun, tilojen ja tungoksen suhteen (Zwilling & Levy, 2022). Työpaikan suunnittelussa olisi esimerkiksi hyödynnettävä luonnonvaloa, vältettävä

suoraa auringonvaloa ja häikäisyä sekä tarjottava varjostettuja tiloja. Olisi luotava ääntä vaimentavia lattioita, kattoja ja seiniä, ja kasveja olisi käytettävä erottamaan eri toiminnoille omistettut ympäristöt toisistaan (Zwilling & Levy, 2022). Kasvien tulisi olla hajuttomia (Zwilling & Levy, 2022). Lisäksi monitoimisia ja epäselviä alueita tulisi välttää aistihämmennyksen vähentämiseksi (Zwilling & Levy, 2022). Useita tekijöitä on otettava huomioon, kun erityistät tukea tarvitsevat ja vammaiset opiskelijat valmistautuvat työelämään. Tärkeimpänä näkökohtana on tunnistaa heidän yksilölliset vaatimuksensa ja sovittaa ne yhteen sopivien työtehtävien kanssa.

- *Selkeä viestintä.* Avoimen ja selkeän viestinnän ylläpitäminen koskee oppilaitoksia, opiskelijoita ja tukipalveluja. Oppilaitokset tekevät yhteistyötä opiskelijoiden kanssa ymmärtääkseen heidän yksilölliset tukitoiveensa ja -vaatimuksensa. Ne edistävät myös opiskelijoiden ja tukihenkilöstön, kuten ohjaajien ja tukipalvelujen, välistä viestintää tehokkaan tuen tarjoamisen varmistamiseksi.
- *Koulutus.* Henkilöstön ja työtovereiden kouluttaminen työpaikoilla on oppilaitosten ja työnantajien yhteinen ponnistus. Oppilaitokset voivat tarjota työpaikan esimiehille ja kollegoille ohjeita ja resursseja osallistavan ilmapiirin luomiseksi. Työnantajilla on ratkaiseva rooli tämän harjoittelun toteuttamisessa ja sen varmistamisessa, että erityistarpeita omaavien opiskelijoiden tarpeet otetaan huomioon. Oppilaitosten ja työnantajien välinen yhteistyö on avainasemassa tämän vaiheen onnistumisessa.
- *Säännöllinen seuranta ja palaute.* Oppilaitokset ottavat päävastuun opiskelijoiden edistymisen ja hyvinvoinnin säännöllisessä seurannassa ja tekevät yhteistyötä tiedekunnan ja työpaikkaohjaajien kanssa tarvittavien mukautusten tekemiseksi. Opiskelijat itse osallistuvat aktiivisesti palautteen antamiseen, ja myös työnantajat ja työpaikkaohjaajat osallistuvat palautekierrokseen.



Tarkistuslista osallistavan harjoittelun (ja työn) suunnitteluun

Opiskelijan tarpeiden ja työpaikan yhteensovittamisen helpottamiseksi voidaan käyttää seuraavaa Heronin (2005) tarkistuslistaa:

A. Yleiset kysymykset			
1. Kuuluuko työhön nostamista ja kantamista?	Kyllä	Joskus	Ei
2. Vaatiiko työ keskittymistä?	Kyllä	Joskus	Ei
3. Kuuluuko työhön useiden tehtävien suorittamista samaan aikaan?	Kyllä	Joskus	Ei

4. Vaatiiko työ muutoksia työntekijän päivittäisiin rutiineihin ja tottumuksiin?	Kyllä	Joskus	Ei
5. Onko työhön käytettävissä tukea?	Kyllä	Joskus	Ei
6. Onko työhön tarjoalla ohjausta?	Kyllä	Joskus	Ei
7. Onko työtahti nopea?	Kyllä	Joskus	Ei
8. Mitä työkaluja ja laitteita työssä tarvitaan?	(tarkenna)		
B. Työpaikan suunnittelu ja olosuhteet			
1. Onko työpaikka helposti saavutettavissa?	Kyllä	Joskus	Ei
2. Onko työpaikkasi lämpötila yleensä normaalitasolla?	Kyllä	Joskus	Ei
3. Onko melutaso työpaikallasi yleensä normaalilla tasolla?	Kyllä	Joskus	Ei
4. Onko huono valaistus jatkuvasti ongelma työpaikallasi?	Kyllä	Joskus	Ei
5. Onko työskentelyalueellasi toisinaan liikaa pölyä?	Kyllä	Joskus	Ei



Inspiroivia esimerkkejä

Case. WIL:n helpottaminen opiskelijalle, jolla on kehityksellinen häiriö.

Sidosryhmät ja roolit

- Sarah. Sarah on yliopisto-opiskelija, jolla on kehityksellinen häiriö, haki harjoittelupaikkaa ympäristötieteiden alalta .
- Lisa. Lisa toimi yliopiston WIL- koordinaattorina. Hänen roolinsa oli keskeinen opiskelijoiden työelämään integroitumisen helpottamisessa ja myönteisen oppimiskokemuksen varmistamisessa.
- Työpaikka. Se tarjosi Sarahille harjoittelumahdollisuuden ja mukautti työympäristönsä Sarahin yksilöllisiin tarpeisiin. Työpaikan tehtäviin kuului resurssien, ohjauksen ja kannustavan työympäristön tarjoaminen.
- Yliopiston saavutettavuuspalvelut: Tämä palvelu on erikoistunut tukemaan opiskelijoita, joilla on erityistarpeita. He tekivät arviointeja, laativat räätälöityjä tukisuunnitelmia ja tarjosivat koulutusta Sarahin taitojen parantamiseksi.

Vuorovaikutus ja toiminta

Aloitus: Sarah halusi työharjoitteluun ja kertoi haasteistaan monimutkaisten asiakirjojen ymmärtämisessä.

Yhteistyön käynnistäminen: Lisa aloitti yhteistyön yliopiston, työpaikan ja Sarahin välillä, jotta hänen tarpeensa voitaisiin huomoida tehokkaasti.

Asiakirjan mukauttaminen. Työpaikka teki yhteistyötä henkilöstöhallinnon, yliopiston saavutettavuuspalveluiden ja Sarahin kanssa asiakirjojen mukauttamiseksi saavutettavaan muotoon, jotta niiden ymmärtäminen varmistui.

Saavutettavuussuunnitelma. Yliopiston saavutettavuuspalvelut laativat Sarahille räätälöidyn suunnitelman, johon sisältyi myös koulutustilaisuuksia.

Harjoittelun aloittaminen. Sarah aloitti harjoittelunsa, ja vastaanottavalla organisaatiolla oli jo mukautetut materiaalit.

Kannustava johtaja. Sarahin työpaikan esimiehellä Davidilla oli ratkaiseva rooli, sillä hän tarjosi ohjausta ja piti yllä avointa viestintää.

Lopputulos: Sarah ei ainoastaan saanut käytännön kokemusta vaan myös paransi asiakirjojen ymmärtämistaitojaan. Tämä tapaus osoitti, miten yliopiston, työpaikan ja opiskelijan koordinoitulla toiminnalla voidaan luoda osallistavia mahdollisuuksia opiskelijoille, joilla on kehityksellisiä häiriöitä.

4. Yhteinen kehittäminen

Oppilaitosten ja työelämään integroituun oppimiseen osallistuvien organisaatioiden välinen tehokas yhteistyö ja yhteinen kehittäminen ovat ratkaisevan tärkeitä, jotta opiskelijoille voidaan tarjota saumaton ja rikastuttava kokemus. Tässä jaksossa tarkastelemme keskeisiä strategioita yhteisen kehittämisen edistämiseksi.

4.1. Yhteistyö mukana olevien organisaatioiden kanssa

Yhteistyö WIL-mahdollisuuksia tarjoavien organisaatioiden kanssa on olennaisen tärkeää, jotta koulutustavoitteet voidaan sovittaa yhteen käytännön kokemusten kanssa. Yhteistyön onnistumisen kannalta keskeisiä näkökohtia ovat muun muassa seuraavat:

- *Kumppanuussopimukset:* Laadi selkeät kumppanuussopimukset, joissa hahmotellaan sekä oppilaitosten että organisaatioiden roolit, vastualueet ja odotukset (katso sopimusmalli kohdasta 6.1, Template for agreements.).

- *Yhteiset tavoitteet:* Varmistetaan, että WIL-toiminnan tavoitteet vastaavat osallistuvien organisaatioiden tarpeita ja tavoitteita, mikä luo molempia osapuolia hyödyttävän suhteen.
- *Säännöllinen viestintä:* Pidä yllä avoimia ja johdonmukaista viestintää oppilaitosten ja organisaatioiden välillä, jotta voidaan käsitellä haasteita, jakaa näkemyksiä ja juhlia onnistumisia.

Oppilaitosten ja organisaatioiden välinen viestintä on jatkuva prosessi, joka rakentuu kolmen keskeisen tapaamisen ympärille (joko verkossa tai paikan päällä). Aluksi järjestetään aloituskokous ennen WIL-toiminnan aloittamista. Tässä kokouksessa asetetaan selkeät oppimistavoitteet, määritellään tehtävät ja määritetään osallistuvalla opiskelijalla mahdollisesti tarvittavat mukautukset. Toinen tapaaminen järjestetään WIL-toiminnan toisella viikolla, jotta voidaan arvioida opiskelijan edistymistä ja varmistaa, että alku sujuu ongelmitta. Oppimistavoitteisiin, tehtäviin tai mukautuksiin tehdään tarvittaessa muutoksia. Kolmas tapaaminen järjestetään WIL-toiminnan päätteeksi. Tässä kokouksessa keskitytään opiskelijoiden oppimistulosten arviointiin. Organisaatiot voivat pohtia toiminnan aikana kohdattuja hyötyjä ja haasteita. Myös ehdotukset tulevista WIL-toiminnoista ovat tervetulleita kokonaiskokemuksen parantamiseksi. Lisätapaamisia voidaan järjestää tarpeiden mukaan, jotta osallistuville organisaatioille ja opiskelijoille voidaan tarjota jatkuvaa tukea.

- *Palautemekanismit:* Käytetään palautemekanismeja, joiden avulla organisaatiot voivat antaa palautetta opetussuunnitelmien suunnittelusta, opiskelijoiden suorituksista ja WIL-kokemusten yleisestä laadusta (ks. kohta 6 quality questionnaires evaluation).

4.2. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Koulutuksen ja kurssien avulla voidaan rakentaa verkostoja ja edistää sidosryhmien välistä yhteistyötä. Henkilöstön, myös kouluttajien ja työpaikkaohjaajien, osaamisen lisääminen tarvittavilla tiedoilla ja taidoilla on olennaisen tärkeää onnistuneen WIL-toiminnan edistämiseksi. Koulutus- ja kehittämisstrategioita ovat mm:

- *Perehdytys ja koulutus:* Järjestetään perehdyttämistilaisuuksia ja koulutusohjelmia kouluttajille ja työpaikan esimiehille, jotta he tutustuvat WILin tavoitteisiin, odotuksiin ja parhaisiin käytäntöihin.
- *Jatkuva oppiminen:* Kannustetaan jatkuvaan ammatilliseen kehitykseen, jotta pysytään ajan tasalla alan suuntauksista, pedagogisista edistysaskelista ja strategioista, joilla tuetaan oppilaita, joilla on erityistarpeita.

IN-WORK-hankkeessa kehitetty koulutusohjelma on esimerkki tällaisesta koulutuksesta. INWORK-hankkeen verkkosivujen kautta on saatavilla ilmaisia koulutusmateriaaleja.

4.3. Tukiverkostojen luominen

Tehokkaat tukiverkostot ovat keskeisessä asemassa luotaessa yhteistyöhön perustuvaa ja kannustavaa ympäristöä, joka edistää WIL-toiminnan onnistumista. Näissä verkostoissa on mukana monenlaisia sidosryhmiä, kuten oppilaitoksia, työnantajia, opiskelijoita ja tukipalveluja, jotka kaikki

työskentelevät yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi: merkityksellisten ja vaikuttavien käytännön kokemusten mahdollistamiseksi. Tukiverkostojen perustamisen keskeisiä elementtejä ovat:

- *Vertaisverkostot*: Kannustetaan vertaisverkostojen luomista WIL-toimintaan osallistuvien sidosryhmien kesken, jotta ne voivat jakaa kokemuksia ja näkemyksiä.
- *Mentorointiohjelma*: Toteutetaan mentorointiohjelmaa, joissa kokeneet opiskelijat tai ammattilaiset opastavat ja tukevat vasta-alkajia.
- *Kannustava tuki*: Tarjotaan tarvittaessa tukea, kuten neuvontapalveluja, vammaistukea ja uraohjaajien palveluja.
- *Yhteisön sitoutuminen*: Otetaan mukaan laajempi yhteisö, mukaan lukien alumnit ja alan ammattilaiset, tukemaan opiskelijoiden kasvua ja kehitystä.

Näiden tukiverkostojen luominen ja vaaliminen ei ole pelkästään sidosryhmien yhdistämistä, vaan myös yhteistyön, jatkuvan parantamisen ja jaetun vastuun kulttuurin edistämistä. Kun nämä tekijät yhdistyvät harmonisesti, tuloksena on kukoistava ekosysteemi, joka parantaa WIL-toiminnan laatua ja vaikutusta.



Mentorointiohjelman luominen

"Pathway Mentors" -ohjelma on esimerkki siitä, miten oppilaitosten ja paikallisten yritysten välinen yhteistyö voi johtaa mielekkäisiin mentorointikokemuksiin opiskelejoille, joilla on erityisen tuen tarpeita.

Yleistä

Pathway Mentors -ohjelma on paikallisen yliopiston ja useiden yhteisön merkittävien yritysten välinen yhteistyöhanke. Sen päätavoitteena on tarjota ohjausta ja tukea opiskelijoille, joilla on erityisen tuen tarpeita heidän aloittaessaan WIL-ohjelman. Ohjelma yhdistää opiskelijat näiden yritysten omistautuneisiin mentoreihin, mikä luo kannustavan ympäristön, joka auttaa opiskelijoita selviytymään WIL-kokemustensa haasteista ja mahdollisuuksista.

Ohjelman yksityiskohdat

1. Opiskelijavalinta. Pathway Mentors -ohjelmaan voivat osallistua WIL-toimintaan osallistuvat opiskelijat, jotka ovat ilmoittaneet erityisen tuen tarpeistaan. Yliopiston vammaisten tukipalvelut tekevät tiivistä yhteistyötä näiden opiskelijoiden kanssa heidän yksilöllisten tarpeidensa ja toiveidensa kartoittamiseksi.
2. Mentoreiden rekrytointi. Paikalliset yritykset ilmaisevat kiinnostuksensa osallistua ohjelman mentoreiksi ja nimeävät työntekijöitä, jotka suhtautuvat innostuneesti mentorointiin ja opiskelijoiden tukemiseen heidän ammatillisessa kasvussaan.

3. Yhdistämisprosessi. Yliopiston koordinaattorit etsivät huolellisesti opiskelijoille sopivat mentorit esimerkiksi opiskelijan uratavoitteiden, kiinnostuksen kohteiden ja mentorin asiantuntemuksen perusteella. Näin varmistetaan mielekäs ja tuottava mentorointisuhde.
4. Perehdytys ja koulutus. Ennen ohjelman alkua sekä opiskelijat että mentorit osallistuvat orientaatiotilaisuuteen. Tällöin käsitellään ohjelman tavoitteita, odotuksia ja tehokkaita mentorointikäytäntöjä. Yliopisto tarjoaa myös apua opiskelijoiden erityisen tuen tarpeiden huomioon ottamiseksi.
5. Jatkuva tuki. Koko WIL-kokemuksen ajan mentorit antavat ohjausta työpaikan etiketistä, ammatillisesta kehittämisestä ja opiskelijoiden rooliin liittyvistä erityistehtävistä. He auttavat myös luomaan osallistavia työympäristöjä, joissa otetaan huomioon opiskelijoiden yksilölliset vaatimukset.
6. Säännölliset tapaamiset. Mentorit ja opiskelijat järjestävät säännöllisiä tapaamisia, joissa keskustellaan edistymisestä, käsitellään huolenaiheita ja asetetaan tavoitteita. Nämä tapaamiset auttavat rakentamaan kannustavaa suhdetta ja varmistavat, että opiskelijan tarpeisiin vastataan.
7. Verkostoitumismahdollisuudet. Ohjelma järjestää verkostoitumistapahtumia ja työpajoja, joissa opiskelijat voivat olla vuorovaikutuksessa toisten opiskelijoiden ja muiden ammattilaisten kanssa. Tämä auttaa opiskelijoita laajentamaan ammatillista verkostoaan ja tutustumaan eri toimialoihin.
8. Arviointi ja palaute. WIL-kokemuksen päätyttyä opiskelijat, mentorit ja yliopiston edustajat kokoontuvat arvioimaan ohjelman tehokkuutta. Palaute kerätään ja sitä käytetään ohjelman parantamiseen tulevia osallistujia varten.

Tulos:

Tämä mentorointiohjelma tuo yhteen opiskelijat, mentorit, oppilaitokset ja yritykset ja luo dynaamisen oppimisen ekosysteemin, jossa sidosryhmät työskentelevät yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä sitoutuminen vahvistaa suhteita, rakentaa luottamusta ja edistää jaetun vastuun tunnetta kaikkien osallistujien keskuudessa. Tämän seurauksena mentorointiohjelmasta tulee sidosryhmien sitoutumisen katalysaattori, joka helpottaa jatkuvaa vuoropuhelua, oppimista ja yhteistyötä, jotka voivat johtaa osallistavampaan ja kannustavampaan koulutus- ja työympäristöön.

5. WIL:n lisäarvo sidosryhmille

Tässä osiossa tarkastelemme WIL-ohjelmien sidosryhmille tuottaman lisäarvon käsitettä, ja keskitymme erityisesti opiskelijoihin, oppilaitoksiin, työnantajiin, vammaispalvelujen tarjoajiin, valtion virastoihin ja laajempaan yhteisöön. Tarkastelemme, miten WIL-ohjelmiin osallistumisen hyödyt ja tulokset voidaan määritellä, mitata, osoittaa ja esitellä, jotta sidosryhmien sitoutuminen olisi mielekkäämpää.

Vastaanottavat organisaatiot voivat saada lukuisia etuja osallistumalla työelämään integroituun oppimiseen (Work-Integrated Learning, WIL), mukaan luettuina työkyvyn lisääntyminen, myönteinen vaikutus työpaikkakulttuuriin, paremmat rekrytointimahdollisuudet, henkilöstön kehittämismahdollisuudet ja vahvemmat siteet oppilaitoksiin, kuten Fleming et al. (2023) toteavat. On kuitenkin tärkeää tunnustaa, että näihin etuihin liittyy myös riskejä. Näihin riskeihin kuuluvat luottamuksellisuuteen, opiskelijoiden sitoutumiseen ja käyttäytymiseen liittyvät kysymykset. Erityisen huolestuttavaa on opiskelijoiden käyttäytyminen sellaisilla tieteenoilla, joilla he ovat suoraan tekemisissä asiakkaiden, potilaiden tai suuren yleisön kanssa (Fleming & Hay, 2021). Seuraavassa jaksossa esitetään joitakin ehdotuksia siitä, miten määritellä ja mitata WIL:n lisäarvoa sidosryhmille.

5.1. WIL:n lisäarvon määrittely ja mittaaminen sidosryhmille

WIL:n lisäarvon määrittely ja mittaaminen sidosryhmille on monitahoinen tehtävä. Se edellyttää kattavaa ymmärrystä kunkin sidosryhmän erilaisista odotuksista ja tuloksista. Seuraavassa esitetään vaiheita, jotka auttavat ohjaamaan tätä prosessia:

- *Määritä keskeiset mittarit.* Aloita määrittelemällä keskeiset mittarit ja indikaattorit, jotka vastaavat kunkin sidosryhmän tavoitteita ja päämääriä.
- *Tietojen keruu ja analysointi.* Otetaan käyttöön vahvat tiedonkeruu- ja analyysimekanismit, joilla seurataan edistymistä ja mitataan WILin tuottamaa lisäarvoa. Tähän voi sisältyä kyselyjä, haastatteluja, palautemekanismeja ja suoritusarviointeja.
- *Benchmarking.* Vertaa WIL-ohjelmien tuloksia vertailuarvoihin ja parhaisiin käytäntöihin. Benchmarking voi antaa arvokasta tietoa ohjelman tehokkuudesta ja sen vaikutuksesta sidosryhmiin.
- *Kustannus-hyötyanalyysi.* Arvioi WIL-ohjelmiin tehdyt taloudelliset investoinnit ja vertaa niitä sidosryhmien saamiin konkreettisiin hyötyihin. Kustannus-hyötyanalyysi voi antaa selkeän kuvan lisäarvosta.



Joidenkin keskeisten mittareiden määrittely

Seuraavassa esitellään joitakin mittareita, jotka voivat toimia perustana sille, miten WIL-ohjelman lisäarvoa eri sidosryhmille voidaan mitata.

Oppilaitokset

Inclusive Education Index: Mitataan oppilaitoksen inklusiivisuuden tasoa tekemällä säännöllisiä kyselyjä opiskelijoiden, opettajien ja henkilökunnan keskuudessa. Arvioidaan sellaisia tekijöitä kuin saavutettavuuspalvelujen saatavuus, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen opetussuunnitelmissa ja yleinen yhteenkuuluvuuden tunne erilaisten opiskelijaryhmien keskuudessa.

Tutkinnon suorittaneiden onnistumisprosentti. Mitataan WIL-ohjelmasta valmistuneiden onnistumisprosentti, joka ilmaistaan työllistymisenä alalleen, ylennyksinä tai merkittävänä urakehityksenä tietyn ajanjakson kuluessa valmistumisesta.

Koulutusohjelmien laatu. Arvioidaan koulutusohjelmien laadun parantamista WIL-kokemuksista saadun palautteen ja oivallusten perusteella ja parannetaan oppilaitoksen opetussuunnitelmaa ja opetusmenetelmiä.

Opiskelijat

Työllisyysaste. Mitataan niiden opiskelijoiden prosenttiosuutta, jotka saavat työpaikan opiskelualaltaan tietyn ajan kuluessa WIL-ohjelman päättymisen jälkeen, mikä kuvastaa ohjelman vaikutusta opiskelijoiden uranäkymiin.

Taitojen kehittäminen. Arvioidaan spesifien taitojen hankkimista WIL:n aikana ennen ja jälkeen ohjelman arvioinneilla, joissa esitellään hankitut taidot.

Parannettu oppimiskokemus: Kysytään opiskelijoilta, miten WIL on rikastuttanut heidän yleistä oppimiskokemustaan ja edistänyt henkilökohtaista ja ammatillista kasvua.

Yritykset, kansalaisjärjestöt ja kolmannen sektorin toimijat

Hankkeen tulokset. Arvioidaan WIL-osallistujien toteuttamien hankkeiden tai työn konkreettisia tuloksia, kuten uusien aloitteiden käynnistämistä, tulojen lisääntymistä, kustannussäästöjä tai sosiaalisia vaikutuksia.

Vaikutus kykyihin. Mitataan WIL-ohjelmien tehokkuutta organisaatioiden kykyverkoston rakentamisessa seuraamalla niiden entisten WIL-osallistujien määrää, jotka on palkattu kokopäiväisiin tehtäviin.

Osallistavan työpaikkakulttuurin indeksi. Mitataan työpaikkakulttuurin osallisuutta tekemällä säännöllisiä kyselyjä työntekijöiden keskuudessa. Tämä mittari auttaa yritystä arvioimaan inklusiivisen kulttuurin edistämiseen tähtäävien toimien tehokkuutta, ja se voi ohjata jatkuvia aloitteita ja parannuksia.

Tiedekunta ja ohjaajat

Opetussuunnitelman parantaminen. Arvioidaan WIL-kokemusten vaikutusta opetussuunnitelmien parantamiseen, mukaan luettuna tosielämän esimerkkien ja alan näkemysten sisällyttäminen kursseihin.

Opiskelijoiden tyytyväisyys. Mitataan kouluttajien vaikutusta opiskelijoiden tyytyväisyyden lisäämiseen verrattuna heidän tyytyväisyytensä lähtötasoonsa kurssin alussa.

Tiedekunnan ammatillinen kehitys. Arvioidaan tiedekunnalle ja opettajille WIL-ohjelmiin osallistumisen kautta tarjottuja ammatillisia kehittymismahdollisuuksia, mukaan lukien koulutus ja taitojen kehittäminen.

Tukipalvelut

Saavutettavuus ja mukautusten tehokkuus. Arvioidaan opiskelijoille WIL-ohjelmien aikana tarjottujen mukautusten ja saavutettavuustoimenpiteiden tehokkuutta ja varmistetaan tasapuolinen tuki.

Opiskelijan edistyminen. Seurataan WIL-ohjelmaan osallistuvien erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden edistymistä ja tuloksia, mukaan lukien heidän taitojensa kehittyminen ja työllistymistulokset.

Opiskelijoiden tyytyväisyys. Kerätään opiskelijoilta palautetta tukipalvelujen laadusta ja tehokkuudesta heidän WIL-kokemustensa aikana ja varmista jatkuva parantaminen.

Sosiaali- ja terveystieteiden elimet, jotka tukevat nuoria, joilla on erityisen tuen tarpeita.

Ohjelman vaikutus. Arvioidaan WIL-ohjelmien vaikutusta erityistä tukea tarvitsevien nuorten sosiaalisiin ja terveydellisiin tuloksiin, mukaan lukien taitojen, itsenäisyyden ja hyvinvoinnin paranemiseen.

Asiakastyytyväisyys. Toteutetaan tyytyväisyyskyselyjä sosiaali- ja terveystieteiden elinten tukemien opiskelijoiden keskuudessa, jotta voidaan mitata heidän tyytyväisyyttään WIL-ohjelmiin ja -palveluihin.

Yhteistyön taso. Arvioidaan sosiaali- ja terveystieteiden elinten ja WIL-ohjelmien välisen yhteistyön ja kumppanuuden tasoa ja varmistetaan, että ne ovat linjassa tukitavoitteiden kanssa.

5.2 WIL-osallistumisen hyötyjen ja tulosten osoittaminen

WIL:n osallistumisen hyötyjen ja tulosten osoittaminen on olennaisen tärkeää, jotta sidosryhmät voivat luottaa näihin ohjelmiin ja sitoutua niihin. Tässä kerrotaan, miten myönteisiä vaikutuksia voidaan esitellä tehokkaasti:

- *Raportin luominen.* Luodaan yksityiskohtaisia raportteja, joissa tuodaan esiin WILin osallistumisen määrälliset ja laadulliset tulokset. Raportit olisi räätälöitävä kullekin sidosryhmälle, ja niissä olisi esitettävä selkeästi saavutetut hyödyt.
- *Tapaustutkimukset.* Kehitetään tapaustutkimuksia, joissa esitellään konkreettisia esimerkkejä onnistuneista WIL-kokemuksista. Korostetaan, miten nämä kokemukset ovat vaikuttaneet myönteisesti opiskelijoihin, oppilaitoksiin, työnantajiin ja yhteisöön.
- *Todistuksia ja suosituksia.* Kerätään todistuksia ja suosituksia sidosryhmiltä, jotka ovat suoraan hyötäneet WIL-ohjelmista. Henkilökohtaiset tarinat ja suositukset voivat olla tehokkaita välineitä arvon osoittamiseksi.
- *Visuaaliset esitykset.* Hyödynnetään visuaalisia esitystapoja, kuten infografiikkaa ja kaavioita, jotta monimutkaiset tiedot ja tulokset voidaan välittää helpommin ymmärrettävällä ja kiinnostavammalla tavalla.
- *Vuosikertomukset.* Harkitaan WIL-ohjelmien vaikutuksista kertovien vuosikertomusten laatimista, joihin sisältyy suositteluja, menestystarinoita ja tilastotietoja. Näitä raportteja voidaan jakaa sidosryhmille ja laajemmalle yhteisölle.

5.3. Menestystarinoiden ja vaikutusten esittely sidosryhmien sitouttamista varten

Sidosryhmien sitoutumisen edistämiseksi on ratkaisevan tärkeää paitsi osoittaa WIL-ohjelman tuoma lisäarvo myös esitellä aktiivisesti menestystarinoita ja ohjelman laajempia vaikutuksia. Seuraavassa on tehokkaita tapoja tehdä tämä:

- *Menestystarinat.* Jaetaan menestystarinoita yksittäisistä opiskelijoista, jotka ovat menestyneet WIL-ympäristöissä, ja korostetaan heidän henkilökohtaista ja ammatillista kasvuaan. Tämä inhimillistää WILin vaikutusta.
- *Vaikutus urakehitykseen.* Havainnollistetaan, miten WILin osallistuminen on vaikuttanut myönteisesti opiskelijoiden urakehitykseen, ja esitellään esimerkkejä opiskelijoista, jotka ovat saaneet sen ansiosta mielekkäitä työllistymismahdollisuuksia.
- *Yhteisön sitoutuminen.* Korostetaan, miten WIL-ohjelmat edistävät paikallista yhteisöä. Esitellään opiskelijoiden tekemiä aloitteita tai hankkeita, jotka ovat vaikuttaneet konkreettisesti yhteisöön.
- *Tapahtumat.* Järjestetään osallistumistapahtumia, kuten seminaareja, paneelikeskusteluja tai konferensseja, joissa sidosryhmät voivat jakaa kokemuksiaan ja näkemyksiään WIL-vaikuttamisesta

- *Interaktiiviset alustat.* Luodaan vuorovaikutteisia verkkoalustoja tai sosiaalisen median kanavia, joissa sidosryhmät voivat tutustua menestystarinoihin, jakaa omia kokemuksiaan ja olla yhteydessä muihin WIL:iin osallistuviin.



Inspiroivia esimerkkejä

Tässä tapaustutkimuksessa esittelemme WIL-aloitteen vaikutuksen, joka on tuonut myönteisiä muutoksia opiskelijoille, oppilaitoksille, työnantajille ja yhteisölle.

Ohjelma

Tämä urauurtava WIL-aloite, joka tunnetaan nimellä "Tech Innovators for Community" - ohjelma, perustettiin paikallisen yliopiston, useiden teknologiayritysten ja yhteisön organisaatioiden yhteistyönä. Sen päätehtävänä on antaa mahdollisuuksia nuorille näkövammaisille henkilöille, joiden työllisyysaste on alhainen. Ohjelmassa keskitytään näiden nuorten aikuisten sitouttamiseen saavutettvien sovellusten kehittämishankkeisiin, joilla pyritään parantamaan näkövammaisten henkilöiden itsenäisyyttä ja elämänlaatua.

Positiiviset tulokset

Opiskelijat

Parantuneet taidot. WIL:n osallistujat hankkivat käytännön taitoja, joita he voivat soveltaa suoraan urallaan, mikä parantaa merkittävästi heidän kilpailukykyään työmarkkinoilla.

Henkilökohtainen kasvu. Opiskelijat kertoivat, että heidän itseluottamuksensa, sopeutumiskykynsä ja ongelmanratkaisukykyensä paranivat huomattavasti, kun he selvittivät todellisia haasteita.

Uramahdollisuudet. Huomattavan moni WIL:iin osallistujista sai työtarjouksen yrityksistä jo ennen valmistumistaan rikkoen näkövammaisten työllistymisen esteitä.

Oppilaitokset

Maineen parantuminen: Yliopiston maine kokemuseräisen oppimisessa ja yhteisöllisessä osallistumisessa on parantunut huomattavasti.

Parantunut oppiminen: WIL-ohjelmat paransivat koulutuksen yleistä laatua tarjoamalla opiskelijoille kattavan ja käytännönläheisen oppimiskokemuksen.

Kasvanut ilmoittaminen: Ohjelman huikea menestys houkutteli lisää ilmoittautujia ja lisäsi näkövammaisten koulutusmahdollisuuksia entisestään.

Työnantajat

Ammattitaitoinen työvoima. Kumppaniyritykset saivat käyttöönsä lahjakkaita ja motivoituneita henkilöitä, jotka hallitsevat teollisuuden kannalta merkitykselliset teknologiat.

Innovaatio. WIL:n osallistujat toivat työpaikoille uusia näkökulmia ja innovatiivisia ideoita, jotka elvyttivät yrityskulttuuria.

Yhteisön sitoutuminen. Työnantajat saivat yhteisöltä tunnustusta ja hyväntahtoisuutta aktiivisesta osallistumisestaan nuorten kehittämiseen, mikä vahvisti niiden sitoutumista yritysten yhteiskuntavastuuseen.

Yhteisö

Taloukasvu. Ohjelma vauhditti taloukasvua luomalla työllistymismahdollisuuksia, edistämällä paikallisten yritysten kasvua ja houkuttelemalla investointeja.

Voimaantuneet nuoret. Yhteisön nuoret saivat käyttöönsä koulutusresursseja ja mentorointia, mikä loi toivoa ja toiveikkuutta.

Johtopäätös

Tämä tapaustutkimus on osoitus siitä, miten hyvin jäsenneily WIL-ohjelma voi toimia myönteisen muutoksen katalysaattorina. WIL-aloitteet antavat opiskelijoille tärkeitä taitoja, parantavat oppilaitosten mainetta, tarjoavat työnantajille huipputaloutta ja rikastuttavat yhteisöä, joten ne luovat symbioottisen win-win-win-skenaarion, joka voimaannuttaa yksilöitä ja muuttaa yhteiskuntaa.



Jaa tuloksesi

Älä hukkaa tilaisuutta jakaa WIL-tarinoita yleisöllesi sosiaalisten verkostojen kautta.



Exciting News! ✍️ Our Accessible App Development program has added incredible value to the community. 📱👥 Students with vision impairments + Tech companies + Community Orgs = Transformative Tech Solutions! 🌐

Discover how we are making a difference. Join us! #InnovationForAll #WIL

6. Resurssit ja työkalut

Tässä osiossa esitellään koulutusyhteistyösopimusmalli ja kyselylomakemallit, joita voidaan käyttää pohjana WIL-kokemuksen arvioinnissa eri sidosryhmien näkökulmasta.

6.1. Sopimusmalli

Esimerkki koulutusyhteistyösopimuksesta.



Mukauta malli omiin tarpeisiisi

Koulutusyhteistyösopimus [lisää koulutuskeskuksen nimi], [lisää isäntäorganisaation nimi] ja [lisää opiskelijan nimi] välillä koulutushankkeen toteuttamiseksi. Osapuolet läsnä

Herra/rouva [lisää oppilaitoksen vastuuhenkilön nimi].

[lisää ulkoisen yksikön vastuuhenkilön nimi] ja opiskelija [lisää opiskelijan nimi], joka opiskelee [lisää opiskelijan tutkinto-ohjelmassa], jäljempänä "opiskelija".

SELVITYS

1. Tähän sopimukseen sovelletaan [lisää viittaukset maantieteellisen alueesi lainsäädäntökehykseen], jossa säännellään koulutusohjelmiin osallistuvien henkilöiden osallistumista koskevia ehtoja ja edellytyksiä.
2. Yhteistyötaho on kiinnostunut yhteistyöstä [lisää oppilaitoksen nimi] kanssa ja tunnistaa, että opiskelijoiden on saatava käytännön kokemusta työelämästä. Sen vuoksi se katsoo, että keskinäinen yhteistyö on parhaiden etujen mukaista.

SOPIMUS

1. Tämän sopimuksen tarkoituksena on vahvistaa yhteistyöehdot, joiden mukaisesti opiskelija [lisää opiskelijan nimi] suorittaa opetussuunnitelman mukaisia tai sen ulkopuolisia harjoittelujaksoja yhteistyötahon tiloissa.
2. Näiden harjoittelujaksojen suorittaminen ei luo työsuhdetta yhteistyötahon ja opiskelijan välille. Opiskelijat, joilla on jo olemassa oleva sopimussuhde yhteistyötahon kanssa, eivät voi suorittaa harjoittelua yhteistyötahon kanssa.
3. Yhteistyöelin voi myöntää opiskelijalle taloudellista tukea stipendin tai apurahan muodossa. Jos tällainen sopimus tehdään, määrä ja maksutapa on määriteltävä koulutushankkeessa. Jos opiskelija saa korvausta stipendin tai apurahan muodossa, yrityksen on noudatettava sovellettavia säännöksiä [tarvittaessa viitatta maantieteellisen alueenne lainsäädäntöön].

4. Tämän sopimuksen mukainen yhteistyö kuvataan koulutushankkeessa, joka on liitettävä erillisenä asiakirjana. Koulutushankkeen on oltava kummankin osapuolen opiskelijoiden harjoittelusta vastaavien osapuolten sekä opiskelijan vahvistama ja allekirjoittama. Koulutushankkeeseen, jonka kesto on sama kuin harjoittelujakson, olisi sisällyttävä määräykset opiskelijan henkilötietojen suojaamisesta, yhteistyöyrityksen ja opiskelijan välinen luottamuksellisuussopimus, opiskelijan vakuutusurva sekä tiedot yhteistyöyrityksen turvallisuus- ja työvaarojen ehkäisemistä koskevista määräyksistä.
5. Akateeminen tuki. Opiskelijan akateemisenä ohjaajana toimii [lisää yliopistotuutorin nimi], joka vastaa koulutushankkeen tehokkaasta valvonnasta, tukee opiskelijaa raportin laatimisessa ja suorittaa harjoittelun arviointiprosessin.
6. Tutorointi yhteistyössä toimivassa yksikössä. Yhteistyöyksikkö nimittää ammattilaisistaan tutorin, joka vastaa opiskelijan työn ohjauksesta ja valvonnasta, yhteistyöyksikön organisaatiota ja toimintaa koskevien tietojen antamisesta, työsuunnitelman laatimisesta ja harjoittelun loppuarviointiraportin laatimisesta yliopiston mallin mukaisesti.
7. Seurantasuunnitelma ja arviointiperusteet. Akateeminen arviointi on yksinomaan akateemisen ohjaajan vastuulla. Koulutushankkeen päätyttyä ja yliopiston tarjoaman mallin mukaisesti yhteistyöyksikön tutor antaa kuitenkin loppuarviointiraportin koulutushankkeessa esitetyistä yleisistä ja erityisistä taidoista. Arviointikriteerit määritellään koulutushankkeessa ottaen huomioon koulutushankkeen luonne.
8. Ennenaikainen irtisanoutuminen. Opiskelija sitoutuu ilmoittamaan yhteistyötaholle vähintään 15 päivää etukäteen aikomuksestaan lopettaa koulutushanke ennen suunniteltua päättymispäivää.
9. Opiskelijoiden poissaolot. Opiskelija voi olla poissa tarvittavan ajan akateemisten velvoitteiden tai yliopiston hallinto- ja edustuselimiin osallistumisen vuoksi, terveydellisistä syistä tai muissa yhteistyötahon ja yliopiston kanssa sovitussa tapauksissa.
10. Sopimuksen päättymisen perusteet:
 - i. Päättymispäivän umpeutuminen.
 - ii. Opiskelijan ja [lisää oppilaitoksen nimi] välisen akateemisen suhteen päättymisen.
 - iii. Osapuolten keskinäinen sopimus.
 - iv. Osapuolten tässä sopimuksessa asettamien velvoitteiden noudattamatta jättäminen.
 - v. Sovellettavassa lainsäädännössä vahvistetut yleiset syyt.
11. Opiskelijan erottamisen perusteet:
 - i. Tämän sopimuksen seitsemännessä lausekkeessa määrättyjen velvoitteiden vakava rikkominen.
 - ii. Opiskelijan epäasiallinen käytös
12. Syrjintä- tai häirintätilanteet. Koulutushankkeiden on perustuttava tasa-arvon ja syrjimättömyyden periaatteisiin sekä nollatoleranssiin häirintää kohtaan.
13. Teollis- ja tekijänoikeudet. Opiskelijalla on oikeudet tehtävien, suoritettujen tutkimusten tai saatujen tulosten immateriaali- ja teollisoikeudet asiaa koskevan lainsäädännön mukaisesti.

14. Sopimuksen kesto. Tämä sopimus tulee voimaan sinä päivänä, jona se allekirjoitetaan, ja sen voimassaoloaika on [lisää koulutushankkeen kesto]. Osapuolet voivat kuitenkin ennen sopimuksen voimassaolon päättymistä nimenomaisesti sopia sen jatkamisesta asianmukaisiksi katsomillaan ehdoilla ja sovellettavan lainsäädännön puitteissa.
15. Oikeudellinen kehys ja konfliktinratkaisu. Osapuolet ratkaisevat yhdessä kaikki erimielisyydet, joita saattaa syntyä tämän sopimuksen tulkinnassa ja soveltamisessa., sekä kaikki muut toimielinten väliseen suhteeseen liittyvät näkökohdat, joista ei ole määrätty tässä sopimuksessa. Jos tämä ei ole mahdollista, asia saatetaan hallinnollisen riita-asian käsittelyyn. Asianomaiset osapuolet allekirjoittavat tämän sopimuksen jäljempänä mainittuna päivänä ja paikassa.

6.2. Suunnittelun ja arvioinnin mallit ja välineet

Oikeiden resurssien ja välineiden saatavuus on olennaisen tärkeää WIL-toimintojen onnistuneen toteuttamisen kannalta. Tässä osiossa tarkastellaan palautekyselyjä, joiden avulla voidaan kerätä palautetta opiskelijoilta, opettajilta ja organisaatiokumppaneilta WIL-kokemusten tehokkuuden arvioimiseksi ja parannuskohteiden tunnistamiseksi. Palautteen kerääminen WIL-ohjelmiin osallistuvilta eri sidosryhmiltä tarjoaa arvokkaita näkökulmia ja näkemyksiä. Ilman tätä palautetta on mahdotonta havaita parannuskohteita ja rakentaa kestäviä suhteita ajan mittaan.

Tapoja kerätä palautetta:

- Opiskelijakyselyt. Järjestä opiskelijoille kyselyitä, joilla kartoitetaan heidän kokemuksiaan, haasteitaan ja parannusehdotuksiaan WIL-toiminnan aikana.
- Kouluttajien ja ohjaajien palaute. Pyydä palautetta opettajilta ja työpaikan esimiehiltä opiskelijoiden suorituksista, sitoutumisesta ja kehittämiskohteista.
- Organisaatiokumppaneiden palaute. Pyydetään organisaatiokumppaneilta palautetta, jotta voidaan arvioida WIL-toimien vastaavuutta alan tarpeisiin ja odotuksiin. Oppilaitokset vastaavat palautteen keräämisestä yrityksiltä ja kansalaisjärjestöiltä, joissa opiskelijat osallistuvat WIL-toimintaan.



Kyselylomake opiskelijoille (esimerkki)

Kiitos, että suostuit arvioimaan WIL-ohjelmaamme. Palautteesi auttaa meitä parantamaan ohjelmamme laatua ja varmistamaan, että se vastaa osallistujien tarpeita.

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin kokemuksenne perusteella.

1. Kuinka merkitykselliseksi koet WIL-toiminnan nykyisten tai tulevien uratoiveidesi kannalta?

Ei merkitystä	Jonkin verran merkitystä	Kohtalaisen merkityksellinen	Hyvin merkityksellinen	Erittäin merkityksellinen
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

2. Missä määrin koet, että WIL-toiminta auttoi sinua hankkimaan tietoja ja taitoja, jotka auttavat sinua pääsemään työmarkkinoille?

Ei merkitystä	Jonkin verran merkitystä	Kohtalaisen merkityksellinen	Hyvin merkityksellinen	Erittäin merkityksellinen
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

3. Kuinka hyvin WIL-toiminnot vastasivat oppimistyyliäsi ja mieltymyksiäsi?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisen hyvin	Hyvin	Erittäin hyvin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

4. Missä määrin WIL-toimet vastasivat ilmoitettuja oppimistuloksia ja -tavoitteita?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin	Täysin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

5. Kuinka johdonmukaisesti WIL-toiminnot tuottivat odotetut oppimistulokset ja -tavoitteet?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin	Täysin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

6. Kuinka joustavia ja mukautuvia käytetyt menetelmät ja välineet olivat WIL-toiminnassa, jotta tarpeisiisi pystyttiin vastaamaan?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisen	Hyvin	Erittäin hyvin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

7. Miten arvioisit, miten tehokkaasti WIL:ä edeltävät koulutus- ja perehdyttämistilaisuudet valmistivat sinua vastaamaan vammaasi liittyviin erityishaasteisiin?

Hyvin heikosti	Heikosti	Neutraali	Tehokkaasti	Erittäin tehokkaasti
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

8. Kuinka tyytyväinen olit yleisesti WIL-kokemukseen?

Erittäin tyytymätön	Jokseenkin tyytymätön	Neutraali	Jokseenkin tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

9. Missä määrin koet, että WIL-toiminta auttoi sinua ymmärtämään ja arvostamaan syvällisemmin monimuotoisuutta ja osallisuutta työpaikalla?

En lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

10. Kuinka todennäköisesti suosittelisit WIL-toimintaa muille?

Hyvin epätodennäköisesti	Melko epätodennäköisesti	Neutraali	Jonkin verran todennäköisesti	Hyvin todennäköisesti
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

11. Mitkä WILin osa-alueet ovat mielestäsi erityisen hyödyllisiä tai haastavia? Kuvaile.

12. Miten voisimme parantaa WILiä, jotta se vastaisi paremmin tarpeitasi ja olisi tehokkaampi?

Kiitos, että käytitte aikaa tämän kyselylomakkeen täyttämiseen. Palautteesi ulkopuolisena arvioijana on meille arvokasta, ja arvostamme panostasi.



**Kyselylomake opettajille, henkilökunnalle ja ulkopuolisille organisaatioille
(esimerkki)**

Kiitos, että arvioit WIL-ohjelmaamme. Palautteesi auttaa meitä parantamaan ohjelmamme laatua ja varmistamaan, että se vastaa osallistujien tarpeita.

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin kokemuksenne perusteella.

1. Kuinka merkitykselliseksi koet WIL-toiminnan erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille heidän nykyisten tai tulevien uratoiveidensa kannalta?

Ei merkityksellinen	Jonkin verran merkityksellinen	Kohtalaisen merkityksellinen	Hyvin merkityksellinen	Erittäin merkityksellinen
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

2. Missä määrin mielestäsi WIL-toiminta auttaa erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita hankkimaan tietoja ja taitoja, jotka auttavat heitä pääsemään työmarkkinoille?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin paljon	Erittäin paljon
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

3. Kuinka hyvin WIL-toiminnot vastaavat erilaisia oppimistyylejä ja -mieltymyksiä?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

4. Missä määrin WIL vastasi ilmoitettuja oppimistuloksia ja -tavoitteita?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin	Täysin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

5. Kuinka johdonmukaisesti WIL-toiminnot tuottavat odotettuja oppimistuloksia ja -tavoitteita?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin	Täysin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

6. Kuinka joustavia ja mukautettavia menetelmiä ja välineitä käytetään WIL-toiminnassa, jotta varmistetaan erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden yhdenvertaiset mahdollisuudet?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisen	Hyvin	Erittäin hyvin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

7. Millaiseksi arvioisit opettajien ja työnantajien välisen yhteistyön ja viestinnän mukautusten ja tuen toteuttamisessa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille?

Erittäin huono	Huono	Neutraali	Hyvä	Erittäin hyvä
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

8. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan WIL-kokemukseen?

Erittäin tyytymätön	Jokseenkin tyytymätön	Neutraali	Jokseenkin tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

9. Missä määrin koet, että WIL auttaa kehittämään syvempää ymmärrystä ja arvostusta monimuotoisuudesta ja osallisuudesta oppilaitoksessasi?

Ei lainkaan	Jonkin verran	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

10. Kuinka todennäköisesti suosittelisit WIL-toimintaa muille?

Hyvin epätodennäköisesti	Melko epätodennäköisesti	Neutraali	Jonkin verran todennäköisesti	Hyvin todennäköisesti
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

11. Mitkä WILin osa-alueet ovat mielestäsi erityisen hyödyllisiä tai haastavia? Kuvaile.

12. Miten voisimme parantaa WIL-ohjelmaa, jotta se vastaisi paremmin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tarpeisiin ja tehostaisi WIL-ohjelmaa?

Kiitos, että käytitte aikaa tämän kyselylomakkeen täyttämiseen. Palautteesi on meille arvokasta, ja arvostamme panostasi.



Inspiroivia esimerkkejä

Seuraavassa esitellään edellisen kyselyn hyödyllisyys sidosryhmien sitoutumiseen vaikuttavien asioiden havaitsemisessa. Kyseessä ei ole todellinen tapaus.

Tapaus

Marsin yliopisto analysoi WIL-ohjelman tutkimuksen tulokset ongelmien ja mahdollisuuksien tunnistamiseksi. Viisitoista yritystä on osallistunut kyselyyn, jossa arvioidaan niiden kokemuksia.

Tutkimustulokset

Vastauksena kysymykseen 1, noin 80 prosenttia osallistuneista yrityksistä pitää WIL-toimintaa erittäin merkityksellisenä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kannalta. Kysymyksen 2 osalta noin 75 prosenttia yrityksistä uskoo, että WIL-toiminta auttaa tehokkaasti erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita hankkimaan tietoja ja taitoja. Yritykset suhtautuvat myönteisesti erilaisiin oppimistyyliin mukautumiseen, ja yli 60 prosenttia arvioi sen "erittäin hyvin" tai "erittäin hyvin".

Vastauksena kysymykseen 4 noin 70 prosenttia tutkituista yrityksistä totesi, että WIL-toimien ja oppimistulosten ja -tavoitteiden välillä on vahva yhteys. Kysymys 5 osoitti, että noin 65 prosenttia vastaajista viittaa ohjelman laatuun. Lisäksi kysymyksen 6 mukaan noin 70 prosenttia yrityksistä piti käytettyjä menetelmiä ja välineitä erittäin joustavina ja mukautuvina.

Kysymyksessä 7 saatiin kuitenkin vaihtelevia mielipiteitä kouluttajien ja työnantajien välisestä yhteistyöstä ja viestinnästä. 20 prosenttia antoi myönteisen arvion ja 40 prosenttia ehdotti parannettavaa. Lopuksi kysymys 8 osoitti yleistä tyytyväisyyttä.

Ongelma havaittu: Vähäinen tyytyväisyys yhteistyöhön.

Selitys

Tutkimustuloksissa korostui merkittävänä ongelmana vähäinen tyytyväisyys kouluttajien ja työnantajien väliseen yhteistyöhön ja viestintään, sillä noin 40 prosenttia yrityksistä arvioi tämän näkökohdan "neutraaliksi". Tämä osoittaa, että WIL-ohjelman tehokkaiden viestintäkanavien ja yhteistyöpyrkimysten luominen voi olla haasteellista.

Vaikutus sidosryhmien sitoutumiseen

Riittämätön viestintä ja yhteistyö kouluttajien ja työnantajien välillä voi haitata opiskelijoiden onnistunutta integroitumista työelämään ja vaikuttaa oppimiskokemuksen laatuun. Tämä puolestaan voi johtaa sidosryhmien sitoutumisen vähenemiseen, koska molempien osapuolten motivaatio osallistua aktiivisesti voi heikentyä.

Suosittelut toiminta

Yhteistyöhön kohdistuvan alhaisen tyytyväisyyden ongelmaan voidaan puuttua erilaisilla toimilla. Esimerkiksi:

- Parannetaan viestintää säännöllisillä kokouksilla ja palautekeskusteluilla.
- Järjestetään koulutustilaisuuksia kouluttajille ja työnantajille, jotta he ymmärtäisivät paremmin toistensa roolit ja velvollisuudet.

Toteuttamalla nämä suositellut toimet WIL-ohjelma voi parantaa sidosryhmien välistä yhteistyötä, mikä johtaa parempiin ohjelmatuloksiin ja sidosryhmien sitoutumisen kasvuun.

7. Johtopäätökset

Olemme tässä oppaassa lähteneet matkalle selvittämään sidosryhmien osallistumisen kiemuroita erityistä tukea tarvitsevien ja vammaisten opiskelijoiden WIL-ohjelmien yhteydessä. Yhteisenä tavoitteenamme on ollut edistää osallistavampaa ja saavutettavampaa WIL-ekosysteemiä, joka antaa kaikille yksilöille mahdollisuuden menestyä. Näin tehdessämme olemme esittäneet useita keskeisiä johtopäätöksiä, jotka korostavat pyrkimyksemme merkitystä:

1. *Kokonaisvaltainen ohjaus.* Tässä oppaassa on annettu kokonaisvaltaista ohjausta, jossa tunnustetaan erityistä tukea tarvitsevien ja vammaisten opiskelijoiden WIL-ohjelmien yksilölliset haasteet ja mahdollisuudet. Se toimii tiekarttana, jonka avulla voidaan luoda mielekkäitä ja muuttavia kokemuksia, jotka eivät jätä ketään ulkopuolelle. .
2. *Osallisuus kulmakivenä.* Olemme korostaneet inklusiivisuuden keskeistä roolia sellaisten oppimisympäristöjen luomisessa, joissa kaikki opiskelijat voivat osallistua aktiivisesti ja menestyä.
3. *Tehokkaan viestinnän voima.* Sidosryhmien onnistunut sitoutuminen perustuu tehokkaaseen viestintään.
4. *Yhteissuunnittelulla menestykseen.* Kun tarkastelemme sidosryhmien osallistumista erityistä tukea tarvitsevien ja vammaisten opiskelijoiden WIL-ohjelmiin, meidän on korostettava yhteissuunnittelun keskeistä merkitystä. Yhteissuunnittelu ei ole vain käytäntö, vaan se on perusta, jolle onnistunut osallistuminen rakentuu.
5. *Konkreettisen arvon osoittaminen.* Lopuksi olemme tutkineet WIL-ohjelmien tuomaa lisäarvoa kaikille sidosryhmille. Nämä ohjelmat ovat transformatiivisia ja tarjoavat etuja, jotka ulottuvat koulutuksen ulkopuolelle. Tässä oppaassa kannustetaan tuomaan esiin konkreettisia tuloksia ja hyötyjä, joita WIL-ohjelmaan osallistuminen tuo opettajille, opiskelijoille, työnantajille ja koko yhteisölle.

Lopuksi haluamme ilmaista syvimmän kiitollisuutemme sitoutumisestanne erityistä tukea tarvitsevien ja vammaisten opiskelijoiden koulutusmahdollisuuksien parantamiseen. Kun lähдете toteuttamaan tässä oppaassa esitettyjä strategioita ja näkemyksiä, kehotamme teitä pohtimaan, miten suuri vaikutus ponnisteluillanne on näiden opiskelijoiden ja koko yhteisön elämään.

Yhdessä olemme muutoksen arkkitehtejä, mahdollisuuksien luoja ja osallisuuden puolestapuhujia. Toimikoon tämä opas arvokkaana apuvälineenä, kun etenette eteenpäin, ja olkoon sitoutumisenne sidosryhmien sitouttamiseen WIL:ssä jatkossakin valoisamman ja osallistavamman tulevaisuuden muotoilua kaikille. Työnne ei ole vain merkittävää, vaan se on muuttavaa, ja se on lupaus maailmasta, jossa jokainen yksilö voi kukoistaa kyvyistään tai haasteistaan riippumatta.

8. Lähteet

- ADA (2023). Rehabilitation Act, 29 CFR Part 1630. Visual Disabilities in the Workplace and the Americans with Disabilities Act. Retrieved from <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/visual-disabilities-workplace-and-americans-disabilities-act>
- Cocks, E., & Thoresen, S. H. (2013). *Barriers and facilitators affecting course completions by apprentices and trainees with disabilities*. National Centre for Vocational Education Research. Co-operative Education and Work-Integrated Learning Canada (CEWIL Canada). (2018). WIL definitions. Retrieved October 4, 2018 from: https://www.cewilcanada.ca/Library/Rebrand_CEWIL/WIL-Def-Final.pdf.
- Dollinger, M., Finneran, R., & Ajjawi, R. (2022). Exploring the Experiences of Students with Disabilities in Work-Integrated Learning *Journal of Higher Education Policy and Management*. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2129317>
- Fleming, J., & Hay, K. (2021). Understanding the Risks in Work-Integrated Learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(2), 167-181.
- Fleming, J., Ferns, S. J., & Zegwaard, K. E. (2023). Benefits of work-integrated learning for host organizations. In *The Routledge International Handbook of Work-Integrated Learning* (pp. 113-130). Routledge.
- Heron, R. (2005). *Job and work analysis: Guidelines on identifying job for persons with disabilities*. International Labour Organization.
- Itano-Boase, M., Wijesingha, R., Cukier, W., Latif, R., & Hon, H. (2021). Exploring Diversity and Inclusion in Work-Integrated Learning: An Ecological Model Approach. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 253-269.
- McRae, N., & Johnston, N. (2016). The development of a proposed global work-integrated learning framework. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(4), 337-348.
- McRae, N., Pretti, T. J., & Church, D. (2018). Work-integrated learning quality framework, AAA. Waterloo: University of Waterloo, Centre for the Advancement of Cooperative Education. Accessed June, 23, 2019.
- Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American annals of the deaf*, 161(3), 384-397.

Zwilling, M., & Levy, B. (2022). How Well Environmental Design Is and Can Be Suited to People with Autism Spectrum Disorder (ASD): A Natural Language Processing Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5037. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19095037>

Authors: IN-WORK project

Contact: info@in-work-project.eu





Citation: IN-WORK project (2023). Methodological guidelines for stakeholder engagement (D2.3). Inclusive Communities at Work (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Retrieved from <https://www.in-work-project.eu/>

This paper is only electronically available.

This publication is based on the results of the project IN-WORK – Inclusive Communities at Work. It is co-funded with support from the European Commission.

IN-WORK-project n° 2022-1-IT02-KA220-HED-000087184.



	This work is under the licence of Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)
You are free to: Share: copy and redistribute the material in any medium or format; and Adapt: remix, transform, and build upon the material The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms. Under the following terms:	
	Attribution: You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use
	NonCommercial: You may not use the material for commercial purposes.
	ShareAlike: If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.
No additional restrictions - You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits	
Notices: You do not have to comply with the license for elements of the material in the public domain or where your use is permitted by an applicable exception or limitation. No warranties are given. The license may not give you all of the permissions necessary for your intended use. For example, other rights such as publicity, privacy, or moral rights may limit how you use the material	

The European Commission support for the production of this publication doesn't constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein