



ERITYISEN OPPIJAN TYÖSSÄOPPIMINEN

Ohje opiskelijalle ja ohjaajille

Asko Linnaranta
Asko Sikanen

Kehittämishankeraportti
Joulukuu 2008



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Linnaranta, Asko Sikanen, Asko	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 14	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi ERITYISEN OPPIJAN TYÖSSÄOPPIMINEN Ohje opiskelijalle ja ohjaajille		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, ammatillinen erityisopettaja		
Työn ohjaaja(t) Hirvonen, Maija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa on panostettu erilaisen oppijan opetuksen kehittämiseen. Ammatti- ja aikuisopistolla on ollut useita erilaisen oppijan opetusta ja ohjausta kehittäviä hankkeita. Tämän Opetushallituksen tukeman hankkeen tavoitteena on kehittää erilaisen oppijan työssäoppimista. Lähtökohtana työlle oli tunnistaa ja kuvata erilaisen oppijan työssäoppimiseen liittyvät kehittämiskohteet. Työssäoppiminen on osa ammatillisia perusopintoja, jossa oppilaitos on yhdessä työelämän kanssa järjestämässä oppimista tulevaa työtä vastaavissa ympäristöissä. Oppilaitoksen taholta erilaisen oppijan työssäoppiminen vaatii opiskelijan riittävää ohjausta yhdessä työssäoppimispaikan kanssa. Työssäoppimisen ohjausta on annettava opintojen alusta lähtien. Ohjauksen avuksi kehitettiin työssäoppimisen ohjauksen toimintaohje erilaiselle oppijalle. Ohjauksessa pitää uskaltaa käyttää säädösten antamaa vapautta erilaisen oppijan opintojen menetelmälliselle ja sisällölliselle toteuttamiselle. Näin tuetaan motivaation syntymistä ja luodaan otollisia oppimistilanteita. Työyhteisöltä edellytetään kykyä motivoida ja kannustaa erilaista oppijaa myönteisellä palautteella. Oppilaitoksen ja työpaikan yhteydenpitoa työssäoppimisjakson aikana on kehitettävä. Samoin työssäoppimisjakson liittymistä muihin opintoihin. Erilaisen oppijan työssäoppimisen laadullinen parantaminen edellyttää kollegiaalisen yhteistyön ja ohjauksen resurssien lisäämistä. Työelämäyhteydet koko oppilaitoksen henkilöstölle ovat tärkeitä. Työssäoppimisen aikana kehittynyt sosiaalinen yhteisöllisyys on vaalittava asia ja elinikäisen oppimisen tärkein osatekijä.		
Avainsanat (asiasanat) erityinen oppija, työssäoppiminen, integroitu opetus		
Muut tiedot Työssäoppiminen (TOP)		

Author(s) Linnaranta, Asko Sikanen, Asko	Type of Publication Development project report	
	Pages 14	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title THE ON -THE -JOB GUIDANCE OF THE STUDENT WITH SPECIAL NEEDS Instructions for student and teachers		
Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education) Teacher Education College, Special Needs Teacher Education		
Tutor(s) Hirvonen, Maija		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>Developing the teaching of students with special needs has been a focus at Savonlinna vocational college. The vocational college has had several projects aiming at developing the teaching and guidance of students with special needs. The aim of this project, supported by the Finnish National Board of Education, is to develop the on-the-job learning of the student with special needs. The starting point for the project was to recognize and describe the development needs concerning the on-the-job learning of the student with special needs.</p> <p>On-the-job learning is a part of the vocational basic studies. In these studies the vocational college joins the working life to arrange learning environments that correspond with the demands of future work. From the vocational college's viewpoint, the on-the-job learning of the student with special needs requires sufficient guidance together with the workplace. On-the-job learning guidance must be given from the very beginning of the studies. To assist guidance, a policy of guidance for students with special needs was developed.</p> <p>In carrying out the methodological and content-related decisions in the studies of these students, the freedom allowed by the decrees should be taken advantage of. This will uphold motivation and create auspicious learning situations. Ability to motivate and encourage the student with special needs with positive feedback is required of the work community.</p> <p>We should develop the communication between the vocational college and the workplace during on-the-job learning period. Learning period's connection to the student's other studies must also be developed. The qualitative improvement of the on-the-job learning of student with special needs asks for increasing the resources for collegial cooperation and guidance. The working life connections are important for the entire personnel of the vocational college. The social sense of community that builds up during the on-the-job learning is capital to be fostered and the most important component of lifelong learning.</p>		
Keywords On-the-job learning, student with special needs, integrated education		
Miscellaneous The guidance of the on-the-job learning		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA	2
2.1 Säädökset työssäoppimisesta	2
2.2 Työssäoppiminen osana ammatillisia opintoja	3
3. TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS.....	4
3.1 Työssäoppimisen ohjauksen suunnittelu.....	4
3.2 Työssäoppimisen ohjauksen vaiheet.....	6
3.3 Työssäoppimisen tukeminen.....	8
3.4 Työssäoppimisen arviointi	9
4. POHDINTA	11
LÄHTEET.....	13
LIITE	

1 JOHDANTO

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa on panostettu erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opetuksen kehittämiseen eri tavoin: Työkoulumalli, asiantuntijapalvelujen lisääminen, koulutusalaakohtaisesta erityisopetuksesta vastaavat opettajat ja integroidun erityisopetuksen työtapojen kehittäminen ovat luoneet vankan pohjan erityisopetuksen hyvälle toteuttamiselle. Tässä hankkeessa on kyse erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen järjestämisen ja sen ohjaamisen kehittämisestä. Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat, jotka opiskelevat opistossamme integroituna normaaleissa opetusryhmissä, tarvitsevat myös työssäoppimisen ohjauksessa erityistä tukea. Työssäoppiminen on olennainen osa ammatillisia perusopintoja, jossa oppilaitos on työelämän kanssa yhteistyössä järjestämässä oppimista tulevaa työtä vastaavissa ympäristöissä. On luonnollista, että tämän prosessin kuvaus ja ohjeistaminen ovat erittäin tärkeitä nimenomaan erityisen oppijan kohdalla, jolloin epäonnistumisen riskiä voidaan pienentää ja samalla opintojen keskeytymisen mahdollisuutta vähentää.

Työssäoppimisen ohjaamisen kehittämiseksi Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto sai Opetushallitukselta kehittämisrahaa vuosiksi 2007- 2008. Tämä kehittämissanke on osa laajempaa työssäoppimisen kehittämistä oppilaitoksessa. Oppilaitoksessa on toimiva käytäntö työssäoppimisen järjestämiseksi. Työpaikkaohjaajia ja työvalmentajia on koulutettu Pätevä-projektin aikana, mutta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksen kehittäminen on nähty tarpeelliseksi.

Tämän kehittämissankkeen tavoitteena oli kuvata erityisen oppijan työssäoppimista ja tunnistaa työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen liittyvät kehittämiskohteet. Samalla pidettiin tärkeänä työssäoppimisen ohjeistuksen laatimista ryhmäohjaajalle, opettajalle ja työpaikkaohjaajalle opiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen heti opintojen alusta alkaen. Pidimme tärkeänä sitä, että ohjaajat saavat helposti lisätietoa liite- ja linkkiluettelon avulla. Ohjaajat joutuvat eri vaiheissa miettimään myös asiantuntijapalveluiden tarvetta. Opiskelijan kannalta on tärkeää, että hän voi kuvauksen avulla sisäistää työssäoppimisen prosessin omakohtaisena ohjeenaan ja edetä vaihe vaiheelta. Selkeytetyn kielen käyttöön on siksi kiinnitetty huomiota. Opiskelijaa kannustetaan tarkkailemaan omaa toimintaansa ja työpaikan työn luonnetta, työoloja, työkavereita ja tulevaa työelämää silmällä pitäen arvioimaan havaitsemiaan asioita. Yhdessä ohjaajan kanssa miettimällä

voi välttää ahdistuksen, mikäli työ ei vastaakaan odotuksia tai työssä havaitaan vaikka terveydelle haitallisia vaikutuksia.

Halusimme tietoisesti ottaa mukaan pedagogisen näkökulman: Opiskelija joutuu miettimään yhdessä ohjaajiensa kanssa tavoitteita ja oppimista. Pyrimme myös integroimaan prosessin kulkuun koulutuksen yhteiset aineet mahdollisuuksien mukaan. Tämä edistää yhteistyötä opettajien ja ohjaajien kesken yhteisten aineiden lehtoreita unohtamatta. Työssäoppiminen ohjaukseen ja arviointiin tarvitaan nykyistä enemmän aikaa. Koulu ei voi vetäytyä taka-alalle työssäoppimisen aikana, vaan oppilaitoksen vastuu oppimisesta jatkuu koko opintojen ajan.

2 TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA

2.1 Säädökset työssäoppimisesta

Työssäoppimisesta säädetään laissa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998/§ 16) ja asetuksessa (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998/§ 1 ja § 5). Laissa määritetään työssäoppiminen oppilaitoksen ja työpaikan väliseksi yhteistyöksi, missä opiskelija ei kuitenkaan ole työsuhteessa työpaikkaan. Lisäksi oppilaitos velvoitetaan vastaamaan, että työpaikalla ollaan tietoisia opiskelijaa koskevista säädöksistä, jotka koskevat esim. työsuojelua, nuoria työntekijöitä tai vaaralliseksi luokiteltuja töitä. Asetuksessa säädetään opintojen jakautumisesta eri osa-alueisiin, joista työssäoppiminen luokitellaan ammatillisia opintoja tukevaksi toiminnaksi ja osaksi niitä. Työssäoppimista ohjaavat säädösten lisäksi myös työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset (Lehtoranta ym. 2006, 12).

Viimeiset muutokset säädöksiin ovat tulleet voimaan vuoden 2006 alussa (L 601/2005 ja A 605/2005). Tällöin säädöksiin tuli maininta ammattiosaamisen näytöistä ja niiden arvioinnista osana ammatillisia opintoja. Lain keskeinen tavoite oli edistää koulutuksen järjestäjien ja työelämän välistä yhteistyötä ja ammattitaidon osaamisen arviointia. Asetuksessa korostetaan opiskelijan ohjausta ja arviointia. Arvioinnin perusteissa mainitaan, että opiskelijan osaaminen ja kehittyminen on arvioitava riittävän usein koulutuksen aikana ja koulutuksen päättyessä. Näin ammattiosaamisen näytöt ovat kohdanneet työssäoppimisen. Työssäoppimisen aikana on luonnollista suorittaa ammattiosaamisen näyttöjä ennalta sovitun suunnitelman mukaan. Oppilaitoksen ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmaan sisältyy myös periaatteet työssäoppimisen ja

ammattiosaamisen näyttöjen yhteensovittamisesta. Työssäoppiminen ja siten myös ammattiosaamisen näyttö voidaan suorittaa myös ulkomailla, jos siitä on etukäteen sovittu.

2.2 Työssäoppiminen osana ammatillisia opintoja

Kolmivuotinen ammatillinen perustutkinto on laajuudeltaan 120 opintoviikkoa. Ammatillisten opintojen laajuus on tästä 90 opintoviikkoa, josta vähintään 20 opintoviikkoa on työssäoppimista. Lisäksi opintoihin kuuluu 20 opintoviikkoa kaikille yhteisiä opintoja ja 10 opintoviikkoa vapaasti valittavia opintoja. Opetushallituksen määrittelyn (35/011/98) mukaan työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jonka periaatteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Tutkinnon kokonaisuus on määritelty alan opetussuunnitelman valtakunnallisissa perusteissa. Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa määritellään, miten työssäoppimisjaksot sijoitetaan tutkinnon kokonaisuuteen, mitkä ovat kunkin jakson tavoitteet, miten tavoitteet voidaan saavuttaa ja miten työssäoppimisen ohjaus ja arviointi järjestetään.

Työssäoppimisessa ammattiin valmistuva opiskelija saa käytännön tuntumaa alansa työtehtäviin. Työssäoppiminen on opiskelijan, oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä. Yhteistyö vahvistetaan kirjallisella sopimuksella, jossa määritellään mahdollisimman tarkasti aika, tavoitteet, sisällöt, eri osapuolten tehtävät ja vastuut. Lisäksi nimetään oppilaitoksen ja työpaikan vastuuhenkilöt: opettaja ja työpaikkaohjaaja tai työvalmentaja, mikäli työssäoppiminen suoritetaan työpajassa tai oppilaitoksen omassa työsalissa. Samoin sovitaan heidän keskinäisestä yhteistyöstä ja mahdollisista korvauksista ja muista asioista, kuten vakuutuksista, työajoista, ruokailuista, työ- ja suojavaatetuksesta, suojavälineistä ja mahdollisista kulukorvauksista. Tärkeää on myös työpaikan työturvallisuuden selvittäminen niin työtehtävien, työolosuhteiden kuin työaikojenkin suhteen.

Työssäoppiminen, sen määrä, jaksotus ja siihen sisältyvät ammattiosaamisen näytöt sekä suunnitellut toteutuspaikat kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan (HOPS) ja erityiseksi oppijaksi nimetyn henkilökohtaiseen opintojen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan (HOJKS). Yleensä ensimmäisen vuoden opiskelija tutustutetaan ammatillisiin polkuihin ja alan tehtäviin lyhyillä jaksoilla, toisena ja kolmantena vuonna tarkoituksena on etsiä työtehtäviin, joihin opiskelija valmistuttuaan tähtää (Lehtoranta ja Aalto 2003, 10). Näitä suunnitelmia tarkennetaan opintojen kuluessa, jolloin työssäoppiminen ja sen arviointi muodostavat koko opintojen ajan

kestävän prosessin. Tämä vaatii tietenkin oppilaitoksen taholta jatkuvaa ohjausta, johon osallistuvat opiskelijan ryhmänohjaaja, opettajat ja tukihenkilöstö sekä työpaikan työpaikkaohjaaja. Erityisen oppijan kohdalla ohjaus on arvioitava aina tarpeen mukaan ja erityisellä huolella, että opiskelijan motivaatio herää ja sitä voidaan ylläpitää (Kinnunen ja Halmevuori 2003, 11-14).

3. TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS

3.1 Työssäoppimisen ohjauksen suunnittelu

Opiskelijan oppimisen ohjauksen keskeisiä periaatteita on, että hänen yksilölliset oppimisen tavoitteensa ja tarpeensa sekä opetusjärjestelyt ja –menetelmät kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen opetus- ja oppimissuunnitelmaan (HOPS). Opiskelijalla on oikeus saada tämän opetussuunnitelman mukaista opetusta. Lämsän (2006, 301) mukaan HOPS on opiskelijan ja oppilaitoksen välinen sopimus yksilöllisistä oppimistavoitteista ja opetusjärjestelyistä. Näin myös työssäoppiminen ja sen henkilökohtaiset tavoitteet on kirjattava jo opintojen alkuvaiheessa. Asiaa on lähdettävä suunnittelemaan opiskelijan kanssa ohjaamalla häntä tutustumaan eri työkohteisiin ensin esitteiden tai yritysten kotisivujen avulla ja sen jälkeen tutustumiskäynneillä kiinnostaviin kohteisiin.

Erityiselle oppijalle tehdään lisäksi henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS). Laissa (L630/1998, 20 §) annetaan väljyyttä ottaa huomioon yksilölliset tarpeet ja oppimisedellytykset. Erityiseksi oppijaksi nimeäminen antaa opiskelijalle tehtävän HOJKSin kautta mahdollisuuden yksilöllistää oppilaitoksessa käytettävän opetussuunnitelman määrittelemiä opetusjärjestelyjä, oppimääriä ja oppisisältöjä. Opetusta voidaan yksilöllistää esim. sen ajan suhteen, joka käytetään tiettyyn oppimiskohteeseen, vaikkapa työssäoppimiseen. Samoin voidaan yksilöllistää paikka, missä oppiminen tapahtuu eli koulun työsalissa, erityisessä työpajassa vai yrityksessä. Myös oppimiskohteen suhteen voi tehdä opiskelijan huomioiden muutoksia. Näitä ovat opiskeltavan kokonaisuuden laajuus, jonkin osion poisjättäminen ja korvaaminen jollakin muulla oppimiskohteella (Lämsä 2006, 301). Tästä on maininta Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston erityisopetuksen järjestämisen suunnitelmassakin (Sami 2007, 12). Se mahdollistaa työssäoppimisen lisäämisen 20 opintoviikkoa suuremmaksi kokonaisuudeksi ammatillisia opintoja, mikäli on harkittu sen sopivan parhaiten opiskelijan oppimiseen.

Erityisen oppijan opintojen mukauttaminen on myös mahdollista, mikäli opintojen osien suorittaminen ei onnistu normaalin arvioinnin kriteerien mukaisesti. Tällöin on kuitenkin huomioitava, että opiskelija siitä huolimatta mahdollisimman suuressa määrin saavuttaa saman pätevyyden kuin muutkin opiskelijat (A 811/1998, 8 §). Erityiselle oppijalle täytyy asettaa osa- tai välitavoitteita pitkän aikavälin tavoitteisiin pääsemiseksi. Tämä siksi, että moni erityinen oppija on kohdannut jo aikaisemmissa opinnoissaan monia pettymyksiä ja epäonnistumisia. Konkreettiset lähitavoitteet ovat tärkeitä, koska ne voidaan realistisesti saavuttaa lyhyessä ajassa. Tämä edistää opiskelijan motivaation säilymistä ja uskoa onnistumisen mahdollisuuksiin. Tässä voidaan käyttää esimerkiksi hyvin kohdennettuja oppimistehtäviä.

Tavoitteiden on kuitenkin oltava riittävän haasteellisia, jotta opiskelija tavoitteeseen päästyään olisi oppinut jotain uutta. Lämsän (2006, 304) mukaan oikein asetetut ja riittävän haasteelliset tavoitteet ovat hieman opiskelijan tämänhetkisen tieto- ja taitotason yläpuolella. Opiskelija ei välttämättä heti suoriudu niistä, mutta oikean palautteen avulla hän voi edetä oppimisessaan vaikeuksista huolimatta. Tällaisessa informatiivisessa palautteessa opiskelijalle kerrotaan, mitä hän jo osaa, mitä vahvuuksia hänellä on. Toisaalta annetaan palautetta myös siitä, mikä ei vielä onnistunut, mihin hänen täytyy panostaa ja millä keinoin tavoitteet ovat saavutettavissa. Tämä on tavallaan opiskelijan SWOT-analyysi: hänen oppimiseen liittyvien vahvuuksiensa, heikkouksiensa ja mahdollisuuksiensa jäsentämistä ja arviointia.

On tavallista, että työssäoppimispaikka järjestetään niin, että samassa työpaikassa tai samassa työpisteessä toimii vain yksi työssäoppija kerrallaan. Näin opiskelija saa enemmän ohjausta ja ottaa toivottavasti vastuullisemman roolin oppimisestaan. On syytä harkita joidenkin erilaisten oppijoiden kohdalla myös ryhmänä tapahtuvaa työssäoppimista. Mikäli työpaikalla on sopiva hankekokonaisuus menossa, voitaisiin työtehtäviä jakaa niin, että kullekin pyritään löytämään sillä hetkellä sopiva tehtävä. Tällöin työtehtävien kierto ja uusien asioiden oppiminen voisi auttaa saamaan hyvän kokonaiskuvan hankkeesta. Ryhmä voisi luoda turvallisuutta ja tukea aloittelijan toimintaa. Asiasta on kerrottu esim. Terttu-projektin tuloksista julkaistussa Tukea työssäoppimiseen –kirjassa (Lehtoranta ja Aalto 2003, 10, 49-50). Ryhmän koostumukseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Voidaan harkita myös tutor-opiskelijan sijoittamista ryhmään.

”Oppilaassa vika – asenne” on usein virheellinen näkökulma puhuttaessa oppimisvaikeuksista ja oppimisen esteistä. Sen sijaan on kehitettävä oppimismenetelmiä ja poistettava oppilaitoksen

sisäisellä yhteistyöllä ja suunnittelulla oppimisen esteitä erityisopetuksen avulla. Erityisopetuksen on oppilaitoksessa oltava kaikkien yhteinen asia (Murto ym. 2001, 27).

3.2 Työssäoppimisen ohjauksen vaiheet

Tässä kehittämishankkeessa työssäoppiminen on vaiheistettavissa toimintakaaviona tai prosessina toiminnallisiin vaiheisiin, jotka luontevasti tukevat ohjausta ja rytmittävät sen muiden opintojen kannalta sopiviksi osiksi. Tämä helpottaa sekä työssäoppijan ohjaajia että itse työssäoppijaa hahmottamaan, mitä missäkin vaiheessa on tehtävä ja miten muut opinnot nivELYvät näihin työpaikalla tapahtuviin opintoihin. Näin voidaan suunnitella työssäoppimisen tavoitteet vastaamaan jo aiemmin opittuja tietoja ja taitoja sekä asettaa sopivia oppimistehtäviä työssäoppimisen aikana suoritettaviksi. Tämän pitäisi olla mahdollisuus myös opettajien yhteistyölle suunnitella vaikkapa vaillinaisten yhteisten aineitten kurssien täydentämistä työssäoppimisen aikana tai kokonaisten kurssien ohjaamista suoritettavaksi työssäoppimisen yhteydessä. Tässä pitäisi uskaltaa käyttää säädösten antamaa vapautta erityisen oppijan opintojen sekä menetelmälliselle että sisällölliselle mukauttamiselle. Tämä ei silti välttämättä tarkoita mukautettua arvosanaa kyseisissä opinnoissa. Erilaiselle oppijalle tämä voi olla mahdollisuus motivoitua asioista, jotka erillisinä kursseina irti asiayhteydestä eivät ollenkaan hänelle aukene.

Hero – näyttöprojektin esityksessä (HERO 2008) työssäoppimisen prosessi kuvataan viisisoisena: ennen työssäoppimista, sen alussa, sen aikana, lopussa ja työssäoppimisen jälkeen. Lähdimme vaiheistamaan omassa toimintakaaviossamme työssäoppimista samalla periaatteella. Etenimme kysymyksin, jotka opiskelija joutuu esittämään itselleen ja tarkentamaan niitä ohjaajiensa avustamana. Periaatteenamme oli lisäksi, että nuo vaiheet voidaan käydä läpi useammankin kerran opintojen aikana, mikäli työssäoppiminen suoritetaan useammassa kuin yhdessä paikassa tai ajallisesti eripituisina jaksoina. Tällaisen lähestymistavan etuna on, että asiat tulevat varmasti esille eikä tärkeitä vaiheita ja asioita ohjauksessa pääse unohtumaan (LIITE).

Lisäksi halusimme käyttää ohjeistuksessa selvennettyä kieltä, jossa käytetään substantiiveja ja verbejä muodostamaan lyhyitä lauseita, mutta adjektiiveja ja adverbejä vähän. Selkokieli määritellään siten, että se on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luettavampi ja ymmärrettävämpi. Se on suunnattu ihmisille, joilla on vaikeuksia lukea ja/tai ymmärtää yleiskieltä. Tällaisia kohderyhmiä ja samalla tämän aineistomme käyttäjiä ovat esimerkiksi tarkkaavaisuus- ja

ylivilkkaushäiriöiset (ADHD), lukemis- ja kirjoittamishäiriöiset (dysleksia) ja kielen- ja puheenkehityshäiriöiset (dysfasia) henkilöt. Selkokieli hyödyttää myös maahanmuuttajia ja yleensä niitä, joiden sanavarasto ei ole kovin laaja tai joiden lukutaidossa ja lukemisen ymmärtämisessä on puutteita (Leskelä ja Virtanen 2006, 8-12).

Leskelä ja Virtanen (2006, 13) luettelevat periaatteita, joita selkokielessä on käytettävä. Näitä ovat esimerkiksi aiheen rajaaminen, sanaston tuttuus, vaikeiden ja abstraktien sanojen selittäminen ja lyhyet lauserakenteet. Näiden periaatteiden mukaan olemme rajanneet vain tietyn vaiheen yhdelle sivulle. Kysymyslauseella olemme halunneet kohdentaa asian opiskelijan persoonaan ja edetä loogisesti asiajärjestyksessä vain yksi asia yhdessä lauseessa.

Myös tekstin ulkoasulla on merkitystä tekstin luettavuuteen. Selkokielisten tekstien pitää olla tuttu, yleinen kirjasinmerkki, esim. Times Roman ja pistekoko 11 – 16. Tekstiä ei tasata, vaan se jätetään oikeasta laidastaan eripituisiksi riveiksi. Rivien tulisi kuitenkin olla suurin piirtein yhtä pitkiä ja yhdelle riville pyritään saamaan yksi ajatuskokonaisuus (Selkokeskus 2008). Koska meidän tuotokseemme tuli muutenkin vain vähän tekstiä, ei voida puhua varsinaisesti selkokielisestä tekstistä, vaan olemme käyttäneet selkeytettyä kieltä tai ilmaisua. Käytetyt piirroket eivät suoraan liity tekstiin, vaikka selkokielessä periaate onkin suotava. Piirroket kuitenkin aukenevat opiskelijan mielikuvituksessa omalla persoonallisella tavallaan ja toivottavasti motivoivat itse tekstin ja asian hahmottamista, ymmärtämistä ja sisäistämistä.

Huomioimme myös ohjaajien tiedon tarpeen. Tarkkoja asiatietoja on mahdoton kenenkään muistaa, joten ohjeistuksen lopussa on liite- ja linkkiluettelo. Sieltä opiskelija voi ohjaajansa kanssa ja avustamana avata tai tulostaa kuhunkin vaiheeseen tarvittavan säädöksen, ohjeen, lomakkeen tai oppimispäiväkirjan sivun. Näistä on helppoa ja opettavaa tallentaa työssäoppimisen portfolio kansioon tai opiskelijan harrastuneisuudesta riippuen vaikka sähköiseen muotoon. Tämä on tärkeää työssäoppimisvaiheen jälkeen tehtävän arvioinninkin kannalta; asiat palautuvat elävämmiin mieleen ja niistä voi keskustella opettavassa mielessä kokemusta viisaampana (Hakkarainen ym. 1999, 187 - 188).

3.3 Työssäoppimisen tukeminen

Erityistä tukea tarvitseva opiskelija vaatii usein tavanomaista enemmän tukea ja ohjausta työssäoppimisen aikana. Tämä tarkoittaa sitä, että sekä opettajan että työpaikkaohjaajan tai työvalmentajan on oltava saatavilla tarvittaessa eikä tuen puute aiheuta prosessin keskeytymistä ja tavoitteiden jäämistä toteutumista vaille.

Opettajan ja työpaikkaohjaajan on pystyttävä arvioimaan opiskelijan kokonaistilanne hyvin jo ennen työssäoppimisen alkamista. Varmaan monelta epäselvyydeltä ja epäonnistumiselta voidaan välttyä, jos ennakkosuunnittelu on tehty hyvin opiskelijan kanssa yhdessä keskustellen. Tärkeää on myös yhteisten aineitten kytkeminen työssäoppimiseen. Yhteisten aineitten opettajien tulisi toimia työssäoppimisen yhteyshenkilöinä ja ennakkovalmennuksen antajina esimerkiksi äidinkielen ja työelämä-tietouden osalta, mikä lisää yhteisten aineitten kytkentää työssäoppimiseen ja vastaisi konnektiivisen oppimisen ideaa. Kun vielä työssäoppimiseen yhdistetään ammattiosaamisen näyttöjä, tämä lisää entisestään tarvetta opettajien yhteistyöhön ja monipuolistaa opetusmenetelmiä (Majuri ja Eerola 2007, 94, 97). Päävastuussa on opettaja tai opettajien tiimi. Opettajan on pystyttävä kertomaan opiskelijan taidot ja kokonaistilanne terveydentilaa ja mahdollisia oppimisvaikeuksia myöten työpaikan työpaikkaohjaajalle.

Tärkeä asia työssäoppimisen tukemisessa onkin arviointi. Tällä tarkoitetaan sekä opiskelijan itsensä suorittamaa itsearviointia että opettajan ja työpaikkaohjaajan antamaa arviointipalautetta koko työssäoppimisprosessin aikana. Lehtoranta ja Aalto (2003, 11 - 21) kuvaavat useiden tutkijoiden tuloksien perusteella opiskelijan oppimista työssäoppimisen aikana. Keskeisenä asiana nousee esiin opiskelijan kokemus työssäoppimisprosessissa. Kokemuksen arvioiminen ja pohtiminen ovat kokonaisvaltaisen oppimisen oleellinen osa.

Ohjaajan ja työssäoppijan välinen hyvä suhde luo perusedellytykset hyvälle oppimiselle. Työpaikkaohjaajalla on oltava aikaa ja halua vuorovaikutukseen, jolla on myönteinen vaikutus oppimiseen. Myönteinen ilmapiiri työpaikalla tukee vuorovaikutusta. Turvallisessa ja kannustavassa työyhteisössä on helppo tehdä kysymyksiä ja kokeilla uusia asioita. Näin tuetaan motivaation syntymistä ja luodaan otollisia oppimistilanteita. Sopivat tavoitetasot sekä oppimis- ja

opastamistavat tarkoittavat, että hyödynnetään esimerkiksi kaikkia aistikanavia tehtäviä annettaessa ja käytetään vaihtoehtoisia työskentelytapoja, jotta erilaisuus voidaan huomioida. Yleensä työelämässä toimitaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työtovereiden ja esimiesten kanssa, jolloin kehityksen ja oppimisen kannalta tilanne on erinomainen (Kero ym. 2004, 49).

Työssäoppimiseen tarvitaan aikaa ja muitakin resursseja. Työpaikkaohjaajalta edellytetään perehtyneisyyttä työssäoppimisen ohjaukseen ja menetelmiin. Lähtökohtana on yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa sovitut tavoitteet. Työssäoppimisen tukemiseen työpaikalla liittyvät ennalta suunnitellut toimenpiteet, joita ovat perehdytys, uusien tehtävien sopiva annostelu, arviointi- ja palautekeskustelut riittävän usein, jotta yhteinen kieli löydetään ja asiat kertaantuvat. Alkuvaihe on tärkein luottamuksellisen ja sujuvan ohjaussuhteen syntymiselle. Motivaatiota edistävät monipuoliset työtehtävät, kannustus ja palkitseminen. Koko työyhteisön tuki on merkittävä (Lehtoranta ym. 2006, 21-32).

Myönteinen ja oikea palaute on myös olennaista hyvälle kokemukselliselle oppimiselle. Samoin se, että opiskelija oppii arvioimaan omaa toimintaansa. Tämä edellyttää rehellistä vain työsuoritukseen tai tuotokseen liittyvää huomion kiinnittämistä ilman henkilöön liittyviä huomautuksia. Arviointia tarvitaan pitkin työssäoppimisjaksoa, koska arvioinnin tehtävänä on opiskelijan motivaation tukeminen ja jakson tavoitteetkin palautuvat aika ajoin mieleen. Vaikka palautteen on oltava myönteistä, oikea palaute on ohjaavaa ja kannustavaa, mutta myös rehellistä, koska virheet tulkitaan hyviksi opettajiksi. Oikea palaute on myös välitöntä ja se perustuu havaintoihin, jossa huomio kiinnitetään toimintaan. Kokemuksellisen oppimisen malli (ns. Kolbin malli) muodostuu kehästä, jossa tekijöinä ovat refleктоiva havainto, abstrakti käsitteellistäminen, aktiivinen kokeilu ja konkreettinen kokemus, josta jatketaan taas reflektioon. Lehtoranta ja Aalto (2003, 13-14) ovat korostaneet reflektoinnin tärkeää osaa oppimisessa. Hekin ovat soveltaneet Kolbin kokemuksellisen oppimisen mallia työssäoppimiseen, jossa edellä mainitun kehän avulla oppiminen täydentyy pohtimisen, ymmärtämisen, soveltamisen ja tajuamisen kautta.

3.4 Työssäoppimisen arviointi

Arvioinnin tavoitteina voidaan pitää oppimisen ohjaamista ja tukemista. Toisena yleistavoitteena on edistymisen kontrollointi ja kolmantena opetuksen kehittäminen (Hakkarainen ym. 1999, 186). Hirvonen (2006, 131-139) on tutkinut oppimisympäristöjen muutosta ja todennut opetuksen

muuttuneen yksilölliseksi ja kollegiaaliseksi. Siksi on tarvetta lisätä henkilöstön yhteistyötä ja koulutusta. On huomattu tarve lisätä mm. yksilöllisiä opintopolkuja, joita varsinkin erityisopetuksessa on mielestämme hyödynnettävä entistä rohkeammin. Ohjauksen tarve opiskelijan opintojen ja työssäoppimisen edetessä on erittäin tärkeää, jos noin viidesosa keskeyttää opinnot ja yli puolet ammattikoulutuksen aloittaneista tunsii olevansa väärällä alalla. Opiskelijan kanssa on tärkeää rehellisesti arvioida myös hänen soveltuvuuttaan alalle, mikä työssäoppimisen aikana ja sen loputtua onkin eräs arviointikeskustelun aihe.

Opetussuunnitelman perusteissa kuvataan arvioinnin tehtävät, sen toteuttaminen ja arviointikriteerit. Arviointia täydennetään edelleen oppilaitoskohtaisessa opetussuunnitelmassa. Arvioinnin tulee tukea opiskelijaa myönteisen minäkuvan rakentamisessa ja kasvattaa häntä tulevana ammatti-ihmisenä. Arvioinnin tulee olla kannustavaa, mutta sen tulee silti tuottaa riittävästi tietoa opiskelijan osaamisesta jatko-opintoja ja työelämää varten. Samalla on syytä pohtia soveltuvuutta alalle. Työssäoppimisen arviointi tehdään arviointikeskustelun yhteydessä. Arviointiin osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. Työssäoppiminen arviointi on työelämälähtöistä, joten työpaikkaohjaajalla on siinä suuri merkitys. Arviointimenetelmien tulee mitata opiskelijaa asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja siten, että ne soveltuvat käytettyihin opiskelumenetelmiin ja opiskelijan oppimistyyliin (Kero ym. 2004, 33).

Työssäoppimista voidaan tukea arvioinnin avulla. Opiskelijaa rohkaistaan oman toimintansa itsearvioinnissa, pyritään löytämään vahvuudet ja kehittämisalueet. Palautekeskusteluissa käytetään paljon sanallista arviointia (HERO 2008). Työpaikan ohjaaja voi osoittaa kiinnostustaan opiskelijaa kohtaan keskustelemalla heti jakson alussa opiskelijan aikaisemmista kokemuksista ja taidoista. Samalla ohjaaja saa tietoa opiskelijan tiedoista, taidoista ja valmiuksista. Opiskelijan lähtötasoa voi myös selvittää testityön avulla. Tärkeä on saada tietoa myös terveydellisistä seikoista, kuten allergiasta tai oppimisvaikeuksista. Tämä voidaan helposti perustella opiskelijalle sillä, että työpaikalla ohjaaja on vastuussa opiskelijan työturvallisuudesta (Lehtoranta ym. 2006, 79-80).

Paluu oppilaitosarkeen voi olla erityisopiskelijalle sosiaalisesti vaikeaa. Siksi opiskelijoiden oppimiskokemusten reflektointi työssäoppimajakson jälkeen oppilaitoksessa yhdessä ohjaajien kanssa on arvokas oppimistilanne. Jokaisen opiskelijan kannalta on tärkeää, että mieltä askarruttamaan jääneet tilanteet selvitetään. Silloin voidaan purkaa myös annetut oppimistehtävät, esimerkiksi opiskelijan ottamat valokuvat tai videot ym. Oppiminen tavallaan täsmentyy ja syvenee ja saa syvällisemmän ymmärtämisen tason (Kero ym. 2004, 35 ja Leppilampi 2001, 8-11).

4. POHDINTA

Hankkeen lähtökohtana oli erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisprosessin kuvaus ja kehittämiskohteiden tunnistaminen. Työn kuluessa olemme havainneet, että oppilaitoksen ja työpaikan yhteydenpitoa työssäoppimisjakson aikana on kehitettävä. Työssäoppimisjakson pitää liittyä luontevasti muihin opintoihin. Koululla tapahtuva työssäoppiminen ei mielestämme voi täysin korvata aidossa työelämässä tapahtuvaa oppimista. On huolehdittava, että opiskelijoille taataan tasavertaiset työssäoppimispaikat. Henkilöstön koulutuksella ja työelämäyhteyksillä asiaa voi korjata.

Työssäoppimisen laadullinen parantaminen edellyttää ohjaajaresurssien lisäämistä työssäoppimisen aikana, koska kokemuksellinen oppiminen edellyttää tehokasta moniammatillista ohjausta ja arviointia. Laadun kannalta on tärkeää, että työssäoppimisen ohjaus ei unohdu koulussa tapahtuvien opintojenkaan aikana, vaan se mielletään osaksi opintoja. Suuntaus on edelleen avartaa oppimisympäristöjä ja monipuolistaa opetusmenetelmiä. Työssäoppiminen ei siis tarkoita, että opiskelija on pois opinnoista tuona aikana, vaan yhteyden kouluun on säilyttävä ja oppilaitoksen on tunnettava vastuunsa opiskelijan oppimisesta myös työssäoppimisen aikana. Tämä takaa parhaiten sen, että opinnot eivät keskeytyisi ainakaan työssäoppimisen aikana.

Tässä työssä tunnistettuja kehittämiskohteita ovat työssäoppimisen vaiheiden ja kunkin vaiheen ohjaustarpeen tunnistaminen. Tämän helpottamiseksi tuotettiin ohje (LIITE), joka auttaa sekä ohjaajaa että opiskelijaa hahmottamaan työssäoppimisprosessi ja sen eri vaiheisiin liittyvät asiat. Tämän toivotaan eheyttävän opintoja ja näin herättävän kiinnostuksen ammatilliseen kehittymiseen. Samalla ohjeen oletetaan edistävän moniammatillista yhteistyötä opiskelijan motivaation ylläpitämiseksi. Ohje kehitettiin Savonlinnan ammatti- ja aikuisopetuksen käyttöön. Ohje on käytettävissä sekä painettuna että sähköisenä versiona.

Haluamme korostaa, että oppilaitoksen koko opetushenkilöstön on tärkeää tuntee työelämää ja työyhteisöjen toimintaa. Erityisopettaja voi olla mukana valmennettaessa ja harjoiteltaessa työelämään tutustumista ja työssäoppimispaikkojen valintaa. Oppilaitoksen on oltava valmis antamaan lisäohjausta ja tukea myös palveluohjauksena oppimisvaikeuksien tai sosiaalisten ongelmien ilmaantuessa työssäoppimisen ja siihen valmistautumisen aikana.

Oppilaitoksen laatuajatteluun voi sisältyä henkilökunnan kouluttaminen sekä kollegiaalisen ja moniammatillisen yhteistyön edellytysten lisääminen. Työelämäyhteyksien tärkeys on keskeinen asia eikä niitä aina voida ylläpitää vain työssäoppimisen ohjauksikäytien aikana. Voidaan sanoa, että inklusio on haaste koululle ja työelämälle. Erilaisten oppijoiden kohdalla tarvitaan opetusmenetelmällisiä ja ohjauksellisia kokeiluja, joihin useinkaan ei ole aikaa, koska pelätään määrällisten tulosten kärsivän. On myös päästävä irti asenteesta, että erityisopetus tai erityisen oppijan ohjaaminen ei koske kaikkia työyhteisön jäseniä.

Työssäoppimisen jälkeen tapahtuva arviointi ja yhteydenpito työpaikkaan ei saa unohtua. Onhan työssäoppimisen aikana kehittynyt sosiaalinen yhteisöllisyys vaalittava asia ja elinikäisen oppimisen tärkein osatekijä.

LÄHTEET

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998, muutos 603/2005 ja 488/2008).

Hakkarainen, K., Lonka, K & Lipponen, L. 1999. Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Helsinki: WSOY.

HERO-näyttöprojekti. Työssäoppiminen. 2008. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.lukihero.fi/>>. Viitattu 14.11.2008.

Hirvonen, M. 2006. Ammattikouluista avoimiin oppimisympäristöihin. Ammatillisen erityisopettajan työ muutoksessa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 64. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kero, S., Leskinen, E-K., Mielonen, T. Piha, L. & Vehkomäki, A. 2004. Haasteista mahdollisuuksiin. Erityisopiskelija työssäoppimassa. Turenki: Kiipulasäätiö.

Kinnunen, E. & Halmevuori, T. (toim.). 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Helsinki: Opetushallitus.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, muutos 479/2003 ja 601/2005).

Lehtoranta, P. & Aalto A. 2003. Tukea työssäoppimiseen. Terttu-projekteissa koottuja kokemuksia opettajan ja työpaikkaohjaajan toiminnasta työssäoppimassa olevan opiskelijan tukena. Helsinki: Yliopistopaino.

Lehtoranta, P., Leivo, H. & Haapasalo, S. 2006. Miten ohjaat työssäoppijoita? Terttu-projekteissa kehitetty koulutusmateriaali työpaikkojen ja yritysten työpaikkaohjaajille. 3. korjattu painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Leppilampi, A. & Piekkari, U. 2001. Opitaan yhdessä! Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. Asko Leppilampi Oy, PRO koulutus ja konsultointi Ky.

Leppilampi, R. 2001. Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään –projekti. Kuhankosken erityisammattikoulu.

Leskelä, L. & Virtanen, H. 2006. Toisin sanoen. Selkokielen teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Opik

Lämsä, A-L. 2007. HOJKS erityisopiskelijan opintojen ja elämän suunnittelun välineenä. Teoksessa Ikonen, O. & Virtanen, P. (toim.). 2007. Erilainen oppija – yhteiseen kouluun. Kokemuksia yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden kehittämisestä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Majuri, M. & Eskola, T. 2007. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Helsinki: Opetushallitus.

Murto, P., Naukkarinen, A. & Saloviita, T. 2001. Inklusion haaste koululle. Oikeus yhdessä oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto. 2007. Erityisopetuksen järjestämisen suunnitelma 1.8.2007 alkaen. Savonlinna: Sami.

Selkokeskus. Selkokielen teoriaa/selkojulkaisujen ulkoasusta. 2006. Saatavilla www-muodossa:
<URL: <http://papunet.net/selkokeskus/index.php?id=199>>. Viitattu 17.11.2008.

TYÖSSÄOPPIMINEN (TOP)

**Mitä työssäoppiminen on ja miten valmistaudun
siihen?**



SISÄLLYS

Esipuhe

Mitä työssäoppiminen on	4
Millainen työssäoppimispaikka minua kiinnostaa.....	5
Kuinka paljon haluan työssäoppimista.....	6
Mitä asiakirjoja tarvitsen työssäoppimista varten	7
Miten saan TOP –paikan	8
Miten menen TOP –paikalle.....	9
Mitä asioita minun pitää selvittää TOP –paikassa	10
TOP –paikka löytyi – miten toimin?	11
Miten suoritan ammattiosaamisen näytön	12
Miten ammattiosaaminen näytetään.....	13
Millainen tämä työpaikka on	14
Miten onnistuin	15
Mitä TOP –jakson jälkeen	15

Liite- ja linkkiluettelo

ESIPUHE

Tämä ohjeistus on tarkoitettu tukemaan Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa opiskelevan erityisopiskelijan työssäoppimista. Tarkoitus on auttaa niin opiskelijaa kuin hänen ohjaajaankin jäsentämään työssäoppimisen ohjauksen vaiheet niistä mitään unohtamatta. Työssäoppiminen kuuluu osana ammatillisiin opintoihin ja on mahdollisuus erityisen oppijan opinnoissa. Työssäoppimisen ohjaaminen on aloitettava heti opintojen alussa. Ohjaaminen on yhteistyötä oppilaitoksen opettajien ja työpaikan ohjaajien välillä. Ohjaamisessa voidaan tarvita myös tukiverkoston apua. Lopussa oleva linkki- ja liiteluettelo auttavat niin ohjaajia kuin opiskelijaakin löytämään ajantasaista lisätietoa.

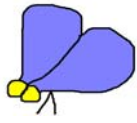
Työ on tehty Opetushallituksen määrärahalla, joka on kohdennettu työssäoppimisen ohjaamisen kehittämiseen Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa vuosina 2007 – 2008.

Asko Linnaranta

vs. lehtori

Asko Sikanen

lehtori

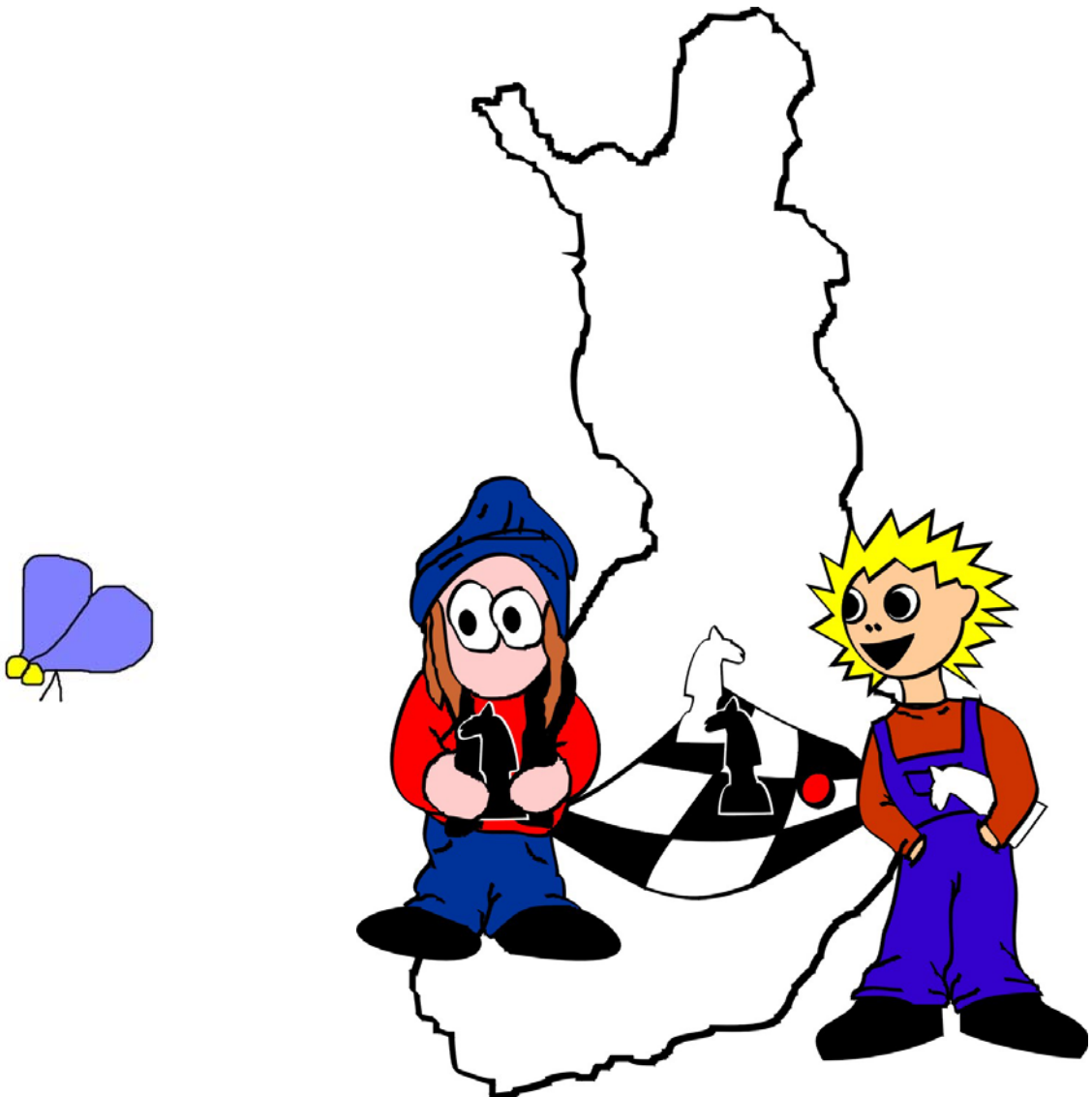


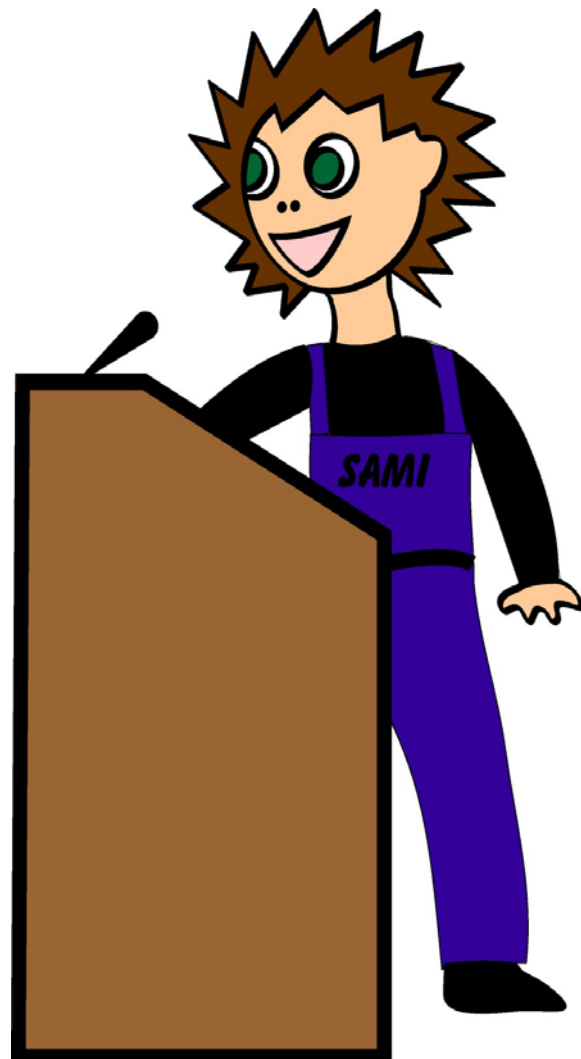
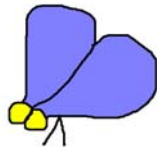
Mitä työssäoppiminen on?

- **Työssäoppiminen on osa oppimistasi**
- **Työssä voit oppia joko koulussa tai työpaikalla**
- **Ryhmänohjaajasi kertoo sinulle lisää**
 - Opetussuunnitelma
 - Työssäoppimisen kesto

Millainen työssäoppimispaikka minua kiinnostaa?

- Onko tiedossani sopiva paikka?
- Millaista tukea tarvitsen?
- Haluanko oppia yksin vai ryhmässä?
 - Tutor –opiskelija
- Olenko valmis muuttamaan kotipaikkakunnalta?
- Ryhmänohjaaja kertoo lisää
 - Koulunkäyntiohjaaja
 - Palveluohjaaja





Kuinka paljon haluan työssäoppimista?

- **Opinko kaikki samassa paikassa?**
- **Mieti ryhmänohjaajasi kanssa**
 - Opetussuunnitelma (OPS)
- **Mieti sinulle sopiva määrä yhdessä ryhmänohjaajasi kanssa**
 - Henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS)
 - Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS)



Mitä asiakirjoja tarvitsen työssäoppimista varten?

- **Tutustun asiakirjoihin ryhmänohjaajan kanssa**
 - Työssäoppimissopimus
 - Työssäoppimispäiväkirja
 - Portfolio
- **Harjoittelen asiakirjojen tekemistä ja asioimista**
 - Äidinkieli (AI)
 - Yritys- ja yhteiskuntatieto (YYT)

Miten saan TOP –paikan?

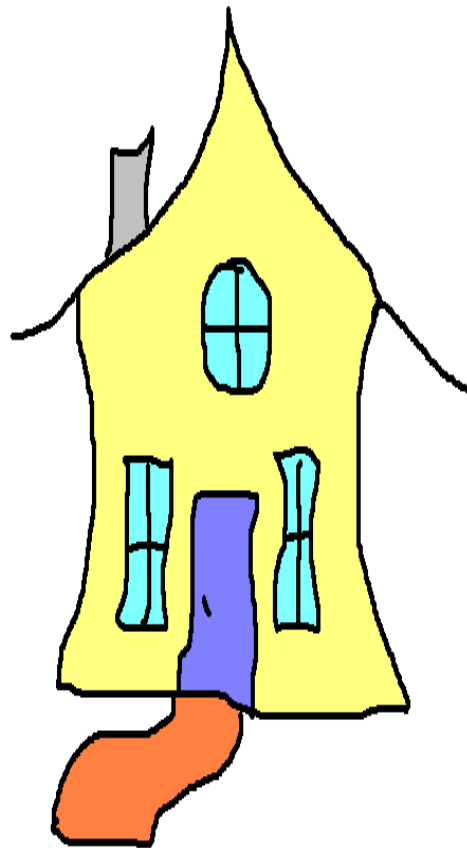
- Tutustu TOP -paikkojen kotisivuihin tai esitteisiin
- Ota itse yhteyttä työpaikan ohjaajaan
 - Työpaikkaohjaaja
- Apua saat tarvitessasi ryhmänohjaajalta
 - Asiointiohje (puhelin ja sähköposti)
- Onko minulla tarvittavat valmiudet?
 - Esim. tulityökortti, hygieniapassi, ajokortti, ym.
- Valitse itsellesi sopiva paikka





Miten menen TOP -paikalle?

- **Sovi tapaaminen itse**
 - Opettaja auttaa tarvittessasi
 - Puhelimella tai sähköpostilla
 - Työpaikan työpaikkaohjaaja
 - Muista asiointiohje!
- **Matkustaminen**
 - Selvitä reitti ja kulkuväline
- **Opettaja lähtee kanssasi tarvittaessa**
 - Mitä muuta tarvitsen?



Mitä asioita minun pitää selvittää TOP -paikassa?

- **Tutustu työpaikkaan ja työtehtäviin**
- **Selvitä tarvittavat valmiudet**
- **Vaatetus ja suojavälineet**
- **Selvitä työajat**
- **Miten ruokailen?**
- **Miten matkustan?**
- **Tarvitsenko majoitusta?**
- **Työpaikkaohjaaja kertoo sinulle lisää**
- **Onko tämä paikka se oikea?**

TOP -paikka löytyi – miten toimin?

- **Laaditaan TOP -sopimus**

- Ryhmänohjaaja
- Työpaikkaohjaaja

- **Tarvitseeko tukea?**

- Opettaja
- Koulunkäyntiohjaaja
- Palveluohjaaja
- Työvalmentaja

- **Aloitetaan sovittuna aikana**

- Vaatetus
- Suojavälineet
- Oppimispäiväkirja



Miten suoritan ammattiosaamisen näytön?

- **Mitä on ammattiosaamisen näyttö?**
 - Opettaja kertoo
- **Näytön aikataulu ja tehtävä**
 - Opettaja ja työpaikkaohjaaja
- **Miten valmistaudun?**
 - Tarvitsenko tukea?
 - Perehdy näyttötehtävään
 - Miten näyttö arvioidaan?



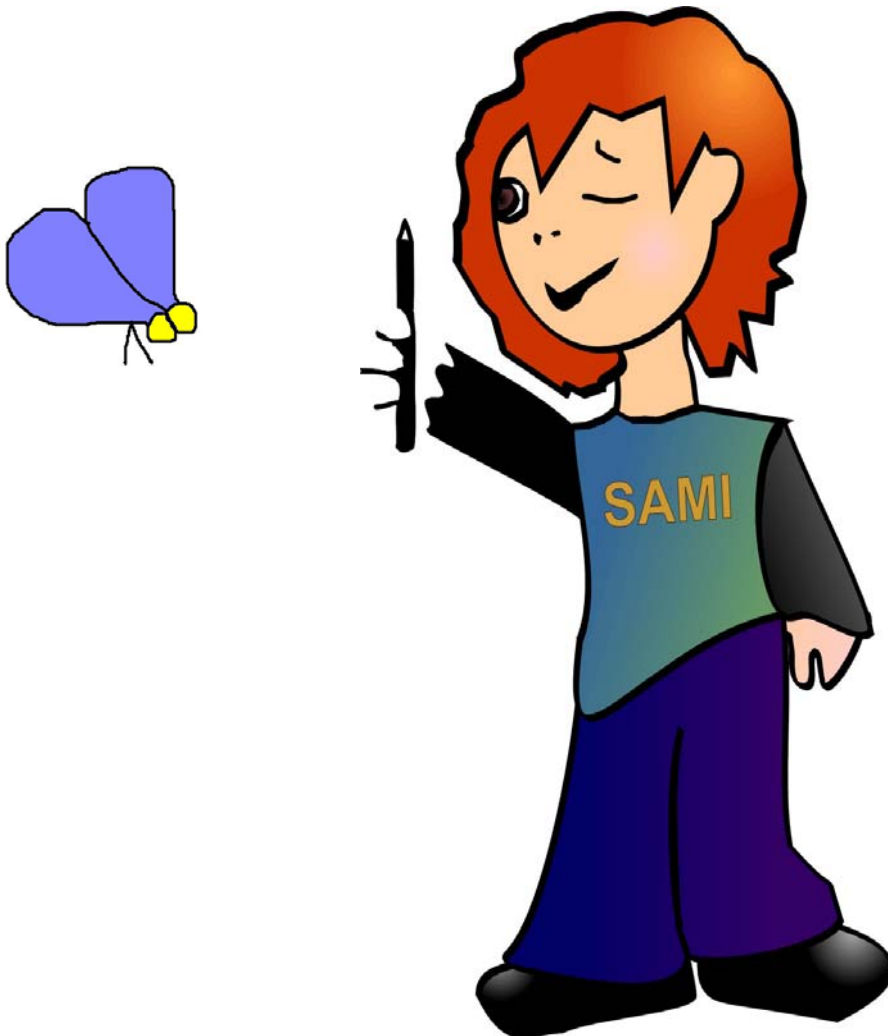


Miten ammattiosaaminen näytetään?

- **Opettaja ja työpaikkaohjaaja järjestävät näytön**
 - Työpaikan normaali työtehtävä
 - Valmistaudu harjoittelemalla työtehtäviä
- **Näytön arviointi**
 - Arviointikeskustelu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa
 - Mitä opin?

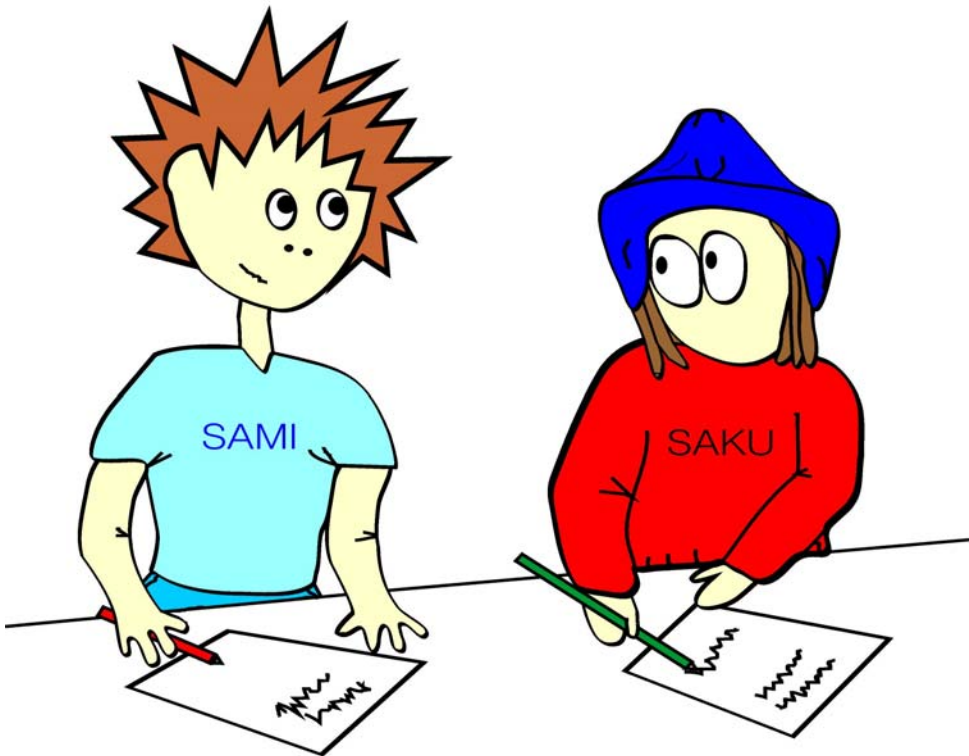
Millainen tämä työpaikka on?

- **Selvitä yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa**
 - Mitä tästä työstä maksetaan?
 - Millaista koulutusta vaaditaan?
 - Mitä etuja työntekijöillä on?
 - Onko minun mahdollista saada työtä valmistuttuani?



Miten onnistuin?

- **Arvioin oppimaani opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa**
 - Arviointilomakkeen täyttäminen
 - Kirjoita ajatuksia oppimispäiväkirjaan
 - Jatkanko seuraavan TOP -jakson samassa paikassa



Mitä TOP -jakson jälkeen?

- **Ateria- ja matkakorvaukset**
- **Pidä yhteyttä TOP -paikkaan**
- **Mitä jäi epäselväksi?**
- **Valmistaudu seuraavaan TOP -jaksoon**

Liite- ja linkkiluettelo

- Näistä löydät lisätietoa:
- <http://intranet.samiedu.fi/>
 - Opetussuunnitelmat
 - Lomakkeet
- <http://www.edu.fi/tonet/index.html>
 - Työssäoppimisen tietopalvelu ja ajantasainen lainsäädäntö
 - Opiskelijalle
 - Opettajalle
 - Työpaikalle



sami

Julkaisu on tehty Opetushallituksen
työssäoppimisen tukemisen määrärahalla

2007 - 2008