



# TYÖSSÄOPPIMINEN

Erityisopiskelija työssäoppimassa. Kokemuksia ja käytäntöjä työssäoppimisen ohjauksesta Oulun seudun ja Lapin ammattiopistoissa

**Jouni Puolakanaho  
Juha Kolehmainen**

**Kehittämishankeraportti**

**Huhtikuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) Kolehmainen, Juha  Puolakanaho, Jouni	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 42	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi  Erityisopiskelija työssäoppimassa. Kokemuksia ja käytäntöjä työssäoppimisen ohjauksesta Oulun seudun ja Lapin ammattiopistoissa.		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Vuortama-Räsänen, Marja		
Toimeksiantaja(t) Oulun seudun ammattiopilaitos, Haukiputaan yksikkö		
Tiivistelmä  Tarkoituksena oli selvittää työssäoppimisen käsitteitä, perehtyä Oulun seudun ja Lapin ammattiopistojen työssäoppimisen käytäntöihin lähinnä erityisopiskelijoiden kannalta sekä laatia toimiva työssäoppimisen arviointilomake Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikölle.  Opinnäytteessä perehdyttiin erityisopiskelijoita sekä työssäoppimista käsittelevään kirjallisuuteen sekä haastateltiin työssäoppimisen parissa toimivia opettajia sekä Haukiputaalla että Rovaniemellä. Asiaan tutustuttiin opettajan ominaisuudessa Haukiputaalla, ja toisaalta aiheeseen tutustuttiin haastatellen Lapin ammattiopiston palvelualueen yksikön työssäoppimiskoordinaattoria edustaen työelämän näkökantaa. Työssäoppiminen on olennainen osa tämän päivän ammatillista koulutusta kuin ovat myös erityisopiskelijatkin. Työssäoppimisen tarkastelu näiden kahden tekijän kannalta oli kantavana ajatuksena asioihin perehdyttäessä.  Työn tuloksena on käytäntöjen vertailua Haukiputaan ja Rovaniemen välillä sekä uusi työssäoppimisen arviointilomake Haukiputaan yksikön käyttöön. Arviointilomake syntyi osana prosessia, joka sai alkunsa, kun huomattiin, että työssäoppimisjaksojen tehokkaaseen ja mielekkääseen arviointiin ei ollut olemassa kunnollista työkalua.		
Avainsanat (asiasanat) Kasvatus, opetus, koulutus, työssäoppiminen, työelämä		
Muut tiedot		

Author(s) Kolehmainen, Juha  Puolakanaho, Jouni	Type of publication Development project report	
	Pages 42	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title On-the-job learning from a special students' point of view.		
Degree programme Vocational Teacher Education, Jyväskylä University of applied sciences.		
Tutor(s) Vuortama-Räsänen, Marja		
Assigned by Oulu Vocational College, Haukipudas unit		
Abstract  The aim was to find out the concepts of on-the-job-learning, to get acquainted with the conventions of on-the-job-learning in Oulu Vocational College and Lapland Vocational College mainly from special students ' point of view and to set a functional assessment form of on-the-job-learning for Oulu Vocational College, Haukipudas Unit.  In the thesis one familiarized with literature which deals with special students and on-the-job-learning and interviewed teachers dealing with on-the-job-learning both in Haukipudas and in Rovaniemi. The case was familiarized in the capacity as a teacher in Haukipudas and the other hand the subject was familiarized by interviewing the coordinator of on-the-job-learning who works for Lapland Vocational College, Department of Service Training, representing the working life's standpoint. On-the-job-learning is an essential part of today's vocational training as well as special students. The observation of on-the-job-learning from these two factors' point of view was the leading idea when getting to know the facts.  As result there was comparison of practices between Haukipudas and Rovaniemi and a new assessment form was introduced in Haukipudas Unit. The assessment form emerged as a part of the process which started when it was noticed that there is no proper tool for effective and meaningful evaluation of on-the-job-learning periods.		
Keywords on-the-job learning, working life, education, upbringing, training		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b><i>Haukiputaalta Rovaniemelle</i></b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b><i>Työssäoppiminen, mitä se on?</i></b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Työssäoppimisen määritelmä</b>	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>Minkälaisia tavoitteita työssäoppimisella on?</b>	<b>5</b>
<b>2.3</b>	<b>Avainkäsitteitä työssäoppimiseen</b>	<b>5</b>
2.3.1	Ammatillinen perustutkinto	5
2.3.2	Työssäoppimispaikka	6
2.3.3	Työpaikkaohjaaja	6
2.3.4	Lainsäädäntö ja suositukset	6
2.3.5	Kirjallinen sopimus	6
2.3.6	Rahoitus	7
<b>3</b>	<b><i>Erityisopiskelija</i></b>	<b>7</b>
<b>3.1</b>	<b>Yleistä</b>	<b>7</b>
<b>3.2</b>	<b>Erityisopetuksen alkuvaiheet Suomessa</b>	<b>7</b>
3.2.1	Oppimisvaikeudet	8
3.2.2	Oppimisvaikeuksien yleisyys	9
3.2.3	Erityisopiskelijat Haukiputaalla	9
<b>3.3</b>	<b>Erityisopiskelijaksi nimeäminen</b>	<b>10</b>
<b>3.4</b>	<b>Erityisopiskelijat ja laki ammatillisesta koulutuksesta</b>	<b>11</b>
3.4.1	Ammatillisessa erityisopetuksessa on lain mukaan huomioitava mm. seuraavat asiat:	11
3.4.2	HOJKS	12
3.4.3	Kuvaus HOJKS –prosessista Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikössä	12
3.4.4	Erityisopiskelijat Lapin ammattiopistossa	13
3.4.5	Erityisopiskelijan tukeminen	13
<b>4</b>	<b><i>Erityisopiskelijat työssäoppimassa</i></b>	<b>15</b>
<b>4.1</b>	<b>Työssäoppiminen motivoijana</b>	<b>15</b>
4.1.1	Erityisopiskelijan motivointi	16
<b>4.2</b>	<b>Minkälainen on oikea työssäoppimispaikka?</b>	<b>17</b>
4.2.1	Hyvä työpaikkaohjaaja	17
4.2.2	Miten työpaikkaohjaaja voi ottaa erilaiset oppijat huomioon?	19
<b>4.3</b>	<b>Työssäoppimisen suunnittelu</b>	<b>20</b>
4.3.1	Työssäoppimispaikan valinta	21
<b>4.4</b>	<b>Työssäoppimisesta työelämään</b>	<b>22</b>

	2
<b>5</b>	<b>23</b>
<b>5.1</b>	<b>24</b>
5.1.1	24
5.1.2	24
<b>5.2</b>	<b>25</b>
<b>5.3</b>	<b>27</b>
5.3.1	29
<b>5.4</b>	<b>29</b>
5.4.1	31
<b>6</b>	<b>32</b>
<b>6.1</b>	<b>32</b>
<b>6.2</b>	<b>33</b>
<b>6.3</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>36</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>38</b>
<b>LIITTEET</b>	<b>38</b>
LIITE 1. Työsalin arviointilomake.	39
LIITE 2. Maalauksen esikäsittely 1.	41

# 1 Haukiputaalta Rovaniemelle

Tämän kehittämistehtävän aiheena on työssäoppiminen erityisopiskelijan kannalta tarkasteltuna. Aiheen valintaan vaikuttivat ne tosiasiat, että työssäoppimisen rooli näyttölee yhä suurempaa osaa ammatillisessa koulutuksessa ja myös erityisopiskelijoiden määrä on kasvussa. Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikössä työskentelevä Jouni Puolakanaho oli huomannut, että hänen työpaikaltaan puuttui toimiva järjestelmä työssäoppijoiden kehittämisen arviointiin. Pyrimme hakemaan tässä työssä vastausta myös siihen, että miten erityisopiskelijaa voidaan auttaa käyttämällä hyväksi työssäoppimista olemassa olevien opetussuunnitelmien puitteissa.

Ensimmäisenä tehtävänäimme oli määritellä lukijalle, mistä työssäoppimisessa on kysymys. Työssäoppimisella on tiettyjä tavoitteita ammatillisessa koulutuksessa ja myös nämä tavoitteet ansaitsevat tulla mainituiksi tässä tehtävässä. Työssäoppimisesta on olemassa aiempaa tutkimustietoa, joten tarkoituksenamme ei ollut tehdä tästä kehittämistehtävästä kertomusta ainoastaan työssäoppimisesta, vaan tavoitteenamme oli rajata työssäoppiminen erityisopiskelijoiden suoriutumiseen tämän päivän ammatillisesta koulutuksesta.

Kuten mainitsimme, on työssäoppiminen 20 opintoviikollaan suuressa roolissa ammatillisissa oppilaitoksissa. Näin ollen on tärkeää, että työssäoppimiskajsoilta otetaan kaikki hyöty irti. Oma oppimistavoitteemme on luoda toimiva menetelmä työssäoppimisen arviointiin Oulun seudun ammattioppilaitoksen Haukiputaan yksikköön. Samalla tutustumme vertailun vuoksi Lapin ammattiopiston palvelualueen yksikön käytäntöihin työssäoppimisen toteuttamisessa Rovaniemellä ja muualla Lapissa.

Tämän kehittämistehtävän alkuperäisenä tavoitteena oli kehittää Haukiputaan yksikölle työssäoppimisen arviointilomake, jonka tulisi olla helppo ja selkeä täyttää. Helppous ja selkeys yhdistettyinä toimivaan arviointijärjestelmään auttaa opettajia ja työpaikkaohjaajia arvioimaan opiskelijoiden osaamisen tasoa entistä paremmin.

## 2 Työssäoppiminen, mitä se on?

Rovaniemellä on ollut jo iät ja ajat hotelli nimeltä Oppipoika. Oppipojassa oli ennen aikaan Kisälli -niminen kahvila ja Mestari -nimisessä kabinetissa pidettiin kokouksia suljettujen ovien takana. Kisällissä oli muuten vielä ainakin 90-luvun loppuun saakka hinta-laatu suhteeltaan kaupungin parhaat pullakahvit.

Miten työssäoppiminen ja pieni rovaniemeläinen hotelli liittyvät toisiinsa? Aika moni hotelli- ja ravintola-alan ammattilainen on aloittanut uransa Oppipojasta ja oppinut siellä ensimmäiset käytännön asiat valitsemaansa alaan liittyen. Jokainen meistä lienee lisäksi joskus kuullut vanhan sanonnan, jonka mukaan ”työ tekijäänsä opettaa”. Samoin nyt, kun olemme palauttaneet mieleemme Hotelli Oppipojan, voimme muistella entisaikojen käsityöläisten aseitelmaa oppipoika - kisälli - mestari, jossa työn ja oppimisen suhde kuvastuu hyvin voimakkaasti.

### 2.1 Työssäoppimisen määritelmä

Ammatilliset perustutkinnot uudistuivat vuonna 2001. Uudistuksen yhteydessä ammatillinen koulutus piteni kolmen vuoden mittaiseksi. Samalla koulutukseen sisällytettiin 20 opintoviikkoa työelämässä käytännön työtehtävien yhteydessä suoritettavaa opiskelua eli työssäoppimista. Työssäoppiminen on menetelmä, joka sisältää monia mahdollisuuksia. Sen avulla voidaan tiivistää työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä, kehittää koulutusta ja mikä tärkeintä, kehittää opettajien työelämäosaamista.

Työssäoppiminen on oppimista, joka on tavoitteellista, ohjattua, arvioitua ja tapahtuu työpaikoilla, aidoissa toimintaympäristöissä. Työssäoppiminen helpottaa onnistuessaan opiskelijoiden työllistymistä ja ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin ja muihin työpaikkoihin. Työssäoppimisjaksollaan opiskelija voi sovittaa yhteen teoriassa oppimiaan asioita käytännön työtehtä-

viensä kanssa työpaikallaan. Tämä tuo opiskelijan opetteleman alan käytännöt tutuiksi hänelle jo opiskeluaikana, jolloin työelämään siirtymisen kynnys muodostuu matalammaksi.

## **2.2 Minkälaisia tavoitteita työssäoppimisella on?**

Työssäoppimisen tavoitteena on lisätä työelämän vastuuta ammatillisesta koulutuksesta. Työnantajaosapuolta ei voida velvoittaa ottamaan vastaan työssäoppijoita, mutta on olemassa työmarkkinajärjestöjen välinen sopimus, jossa suositellaan osapuolia sopimaan työssäoppimisen toteuttamisesta. Työssäoppimisen kautta yritysten ammattitaitoisen työvoiman saanti helpottuu ja nuorten työllistyminen sekä työmarkkinoille siirtyminen tehostuvat. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi))

Näiden edellä mainittujen tavoitteiden lisäksi työssäoppimisjärjestelmän tavoitteisiin voidaan lukea koulujen ja elinkeinoelämän välisen yhteistyön lisääminen. Jos työssäoppimisjakso on suunniteltu hyvin, on siitä hyötyä kaikille osapuolille: opiskelijalle, oppilaitokselle sekä työnantajalle. Edellä mainitun työmarkkinajärjestöjen välisen sopimuksen mukaan työssäoppiminen tulisi toteuttaa ilman työsuhteen solmimista, mutta mikäli työsuhde syntyy, tulee silloin noudattaa alalla kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi))

## **2.3 Avainkäsitteitä työssäoppimiseen**

### **2.3.1 Ammatillinen perustutkinto**

Opiskelijan tulee saada laaja-alaiset perusvalmiudet alan eri tehtäviin. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena opetussuunnitelman perusteiden mukaan (nuoret) tai näyttötutkintona näyttötutkinnon perusteiden mukaan (aikuiset) (Opettajien kansio, Rovaniemen ammattikoulutuksen kuntayhtymä 2001).



### 2.3.2 Työssäoppimispaikka

Työssäoppimispaikalta edellytetään tiettyjä asioita ennen kuin se soveltuu opiskelijan työssäoppimiseen. Työssäoppimispaikalla täytyy olla jakson kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä henkilökunnan tulee olla ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan riittävän pätevää. Työssäoppiminen voidaan järjestää erittäin painavista syistä myös oppilaitoksen harjoitteluyrityksessä tai muin vastaavin järjestelyin.

### 2.3.3 Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaaja on työpaikalla toimiva henkilö, joka osallistuu opiskelijoiden aktiiviseen ohjaukseen oman työnsä ohella. Työpaikkaohjaajan tulee olla oman alansa asiantuntija ja hänen tulee hallita tehtäväalueensa sekä työpaikan toimintatavat riittävän hyvin. Työpaikkaohjaaja on yhteyshenkilö työpaikan ja oppilaitoksen välillä ja hän toimii yhteistyössä opettajan kanssa.

### 2.3.4 Lainsäädäntö ja suositukset

Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta säätelevät työssäoppimista. Lisäksi monet työturvallisuutta, työaikaa, työsopimusta, vahingonkorvausta, tapaturmavakuutuksia ja opintotukea koskevat lait ja asetukset ohjaavat työssäoppimisen toteuttamista. Myös alakohtaiset työehtosopimukset on otettava huomioon työssäoppimisesta sovittaessa ja sitä suoritettaessa.

### 2.3.5 Kirjallinen sopimus

Työssäoppimisesta laaditaan aina kirjallinen sopimus. Sopimuksessa, joka tehdään oppilaitoksen ja työnantajayrityksen välille, sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksesta, arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti suoritettavista korvauksista ja muista seikoista, jotka liittyvät koulutuksen järjestämiseen. Näiden lisäksi oppilaitos ja työnantaja sopivat työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta siitä, mitä tavoitteita ja sisältöjä jaksolla on, kuinka pitkään jakso kestää ja miten se ajoittuu lukuvuoden sisällä.

### 2.3.6 Rahoitus

Työssäoppimisen rahoitus otetaan ammatillisen koulutuksen käyttömenoista. Yleensä opiskelijat eivät saa palkkaa eikä työnantajalle makseta mitään korvauksia. Kun opiskelijan ja työnantajan välillä ei ole työsuhdetta, saa opiskelija opintotuen ja muut hänelle kuuluvat opintososiaaliset edut.

## 3 Erityisopiskelija

### 3.1 Yleistä

Erityisopetuksen historialliset juuret ovat hyvin vanhat vaikka erityisopetus onkin systemaattisena, tietoisena ja tavoitteellisena toimintana suhteellisen nuori ilmiö. Erityisopetuksen voidaan katsoa saaneen alkunsa jo siinä vaiheessa, kun ihmiset havaitsivat erilaisuutensa. Tämän havaitseminen poiki puolestaan tarpeen kohdella poikkeavaksi katsottavia yhteisön jäseniä eri tavalla kuin ns. normaaleja jäseniä kohdeltiin. (Moberg, Sakari 1982. Erilaiset oppilaat – johdatus erityisopetukseen, 22.)

Japanissa aloitettiin 800-luvulla sokeiden kouluttaminen erilaisiin työtehtäviin. Sokeita koulutettiin musiikin, kirjallisuuden, uskonnon ja hieronnan osajiksi ja tämän tulkitaan olevan varsinaisen erityisopetuksiksi katsottavan toiminnan alku. Ajan kuluessa sokeat hyväksyttiin lailla suojattuihin japanilaisiin ammattikuntiin ja he saattoivat olla ammatinharjoittajia musiikissa, akupunktuurissa ja hieronnassa. (Moberg 1982, 27.)

### 3.2 Erityisopetuksen alkuvaiheet Suomessa

Ennen 1800-lukua Suomessa ei katsottu olevan lainkaan varsinaista koulu-  
muotoista erityisopetuksellista toimintaa. Ensimmäinen suomalainen kuurojen koulu perustettiin Porvooseen vuonna 1846. Porvoon koulun jouduttua taloudellisiin vaikeuksiin sen johtokunta esitti, että valtio ottaisi kuurojen eri-

tyisopetuksen hoitaakseen. Tämän aloitteen ansiosta Turun kuurojenkoulu aloitti toimintansa vuonna 1860. Heikkolahjaisten ja lievistä psyykkisistä kehitysvammoista kärsivien lasten erityisopetuksen alku sijoittuu 1800-luvun lopulle, jolloin joissain kaupungeissa tehtiin päätös, jonka mukaan heikosti menestyvät ja normaalia opetusta häiritsevät lapset erotettiin omiksi ryhmikseen. (Moberg 1982, 40.)

### 3.2.1 Oppimisvaikeudet

Oppimisvaikeus voidaan määritellä tilanteena, jossa yksilö oppii lukemaan, kirjoittamaan tai laskemaan heikommin kuin tekemään jotain muuta. Oppimisvaikeuksia voidaan katsoa olevan lukemisen, kirjoittamisen ja matemaattisen osaamisen vaikeudet sekä näiden yhdistelmät, monimuotoiset vaikeudet. Useimmin opiskelijoilla esiintyy vaikeuksia lukemisessa eli heillä on lukihäiriö – dysleksia. (Julkaisussa Erilainen oppija 1997. Toim. Kaisa Stranden. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 12-13.)

Oppimisvaikeus ei ole välttämättä seurausta aistivammasta, motorisista ongelmista, älyllisestä kehitysvammaisuudesta, psykiatrisesta sairaudesta tai ulkoisten tekijöiden aiheuttamista ongelmista. Oppimisvaikeudet voivat kuitenkin esiintyä yhdessä näiden edellä mainittujen tekijöiden kanssa. Opiskelijalla voi olla ongelmia oman käyttäytymisensä säätelyssä tai sosiaalisessa kanssakäymisessä. (Erilainen oppija 1997,13.)

Toinen tekijä, joka voi myös aiheuttaa ongelmia oppimisessa, on tarkkaavaisuushäiriö. Tarkkaavaisuushäiriö on tosin erillinen aivotoiminnan häiriö, jonka syntymekanismi poikkeaa oppimisvaikeuksien vastaavasta. Tarkkaavaisuushäiriöt voidaan jakaa tänä päivänä kahteen eri osa-alueeseen: tarkkaavuuden säätelyn vaikeuteen (ADD) ja toisaalta tarkkaavuusylivilkkausoireistoon (ADHD), joka voi näkyä käyttäytymisen ongelmina. (Erilainen oppija 1997, 13.)

### 3.2.2 Oppimisvaikeuksien yleisyys

Kun monitieteinen tutkimustyö on yleistynyt, on myös oppimisvaikeuksia alettu ymmärtää paremmin. Tutkimustyö on edesauttanut parantamaan oppimisvaikeuksista kärsivien opiskelijoiden kuntouttamismahdollisuuksia. Aiheesta tuotetun kirjallisuuden perusteella voimme arvioida, että oppimisvaikeuksia esiintyy 10 – 15 prosentilla nuorista opiskelijoista. Erään Suomessa tehdyn tutkimuksen mukaan noin 13 prosentilla peruskoulun ensimmäistä luokkaa käyvistä lapsista on jonkinasteinen lukihäiriö eli dysleksia. (Erilainen oppija 1997, 14.)

### 3.2.3 Erityisopiskelijat Haukiputaalla

Kun puhumme tässä tehtävässä Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksiköstä ja sen erityisopiskelijoista, tarkoitamme opiskelijoita, joilla on eriasteisia käyttäytymishäiriöitä, lukihäiriöitä, tunne-elämän häiriöitä ja heikkolahjaisuutta. Koulun asettamien normien rikkominen, asiaton kielenkäyttö sekä aggressiivinen – usein toisissa oppilaissa pelkoa herättävä käytös ovat varsinkin käyttäytymishäiriöisille opiskelijoille tyypillisiä piirteitä (Moberg 1982, 178). Laskutoimitukset ja sanalliset tehtävät tuottavat erityisopiskelijalle usein vaikeuksia. Vaikeuksiin voi liittyä myös motorista kömpelyyttä, ongelmia ajan kulun hahmottamisessa ja asioiden muistamisessa. Oppimisvaikeudet tulevat esille myös työskentelyssä; esimerkiksi pinta-alojen ja pituusmittojen hahmottaminen voivat tuottaa hankaluuksia.

Tässä tehtävässä käsitellyillä erityisopiskelijoilla on yhteisenä piirteenä myös vähättelevä suhtautuminen oppilaitoksen käyttämiä rangaistusmenetelmiä kohtaan. He vaikuttavat usein olevan opettajan toimenpiteiden ulottumattomissa ja saattavat siten muodostaa jopa jonkinlaisen uhan oman ryhmänsä toiminnalle. Tällainen sopeutumattomuus ilmenee toisinaan myös oppilaitoksen ulkopuolisen yhteisön asettamien normien vastaisena käyttäytymisenä. Muutamit häiritsevästi käyttäytyvät opiskelijat voivat sitoa kohtuuttomasti koulussa työskentelevien aikaa ja energiaa toimintaan, joka ei edesauta oppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. (Moberg 1982, 178.)

Edellä mainitusta käyttäytymisestä aiheutuva huono koulumenestys ja ajan mittaan toistuvasti tapahtuneet epäonnistumiset ja kasvanut alemmuuden tunne ovat saaneet itsetunnon laskemaan. Oppimisvaikeuksien rinnalle nousevat uudet vaikeudet. Suulliset esitykset pelottavat ja pian koko opiskelu tuntuu vaikealta ja opiskelijan kynnyksensä luvattomiin poissaoloihin madaltuu.

Erityisopiskelijoiden määrä on kasvanut viime aikoina ammatillisissa oppilaitoksissa. Syynä ovat erityisopetuksen siirtyminen ammatillisiin oppilaitoksiin ja erityisopiskelijan aseman vahvistaminen. Opetuksessa ja opiskelijoiden ohjauksessa tulisi ottaa huomioon ihmisten yksilölliset tavat oppia. Yksi oppii kuulemalla, toinen näkemällä ja kolmas kokemalla ja tekemällä.

### **3.3 Erityisopiskelijaksi nimeäminen**

Erityisopiskelijaksi nimeäminen on kunkin oppilaitoksen vastuulla ja tapahtuu oppilaitoksissa itsenäisesti. Erityisopiskelijaksi nimetään henkilöitä, joilla on esimerkiksi kehityksen viivästymä, vamma tai sairaus, tunne-elämän häiriö tai laaja-alaisia oppimisvaikeuksia. Käytännössä on olemassa erilainen oppija. Erilaisella oppijalla tarkoitetaan usein niitä opiskelijoita, joilla on esimerkiksi oppimisvaikeuksia tai muita opiskeluun liittyviä hankaluuksia.

Erityisopiskelijaksi nimeäminen tapahtuu aina jonkinlaisen arvioinnin perusteella. Erityisopiskelijaksi ei tulla automaattisesti peruskoulun tulosten perusteella. Arvioinnin tulee aina olla sellaista, että se ei aiheuta opiskelijassa alemmuuden tunnetta eikä sellaista oloa, että ”en opi kuitenkaan”. Myös vahvuudet, joita opiskelijalla on, olisi saatava arvioinnissa esille.

### 3.4 Erityisopiskelijat ja laki ammatillisesta koulutuksesta

Valtioneuvoston esityksen mukaan säädetty ammatillista koulutusta koskeva laki määrittelee erityisopiskelijat ja heihin liittyvät erityiset opetusjärjestelyt.

3.4.1 Ammatillisessa erityisopetuksessa on lain mukaan huomioitava mm. seuraavat asiat:

- koulutuksellisen tasa-arvon toteutumisen edistäminen
- erityisopiskelijoiden koulutukseen pääsyn turvaaminen
- ammatillisen erityisopetuksen laajentaminen
- erityisopetuksen alakohtaisen tarjonnan monipuolistaminen
- vammaisten valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen kehittämisen
- vaikeimmin vammaisten opetuksen turvaaminen
- erityisopetuksen rahoituksen uudistaminen
- erityisopetuksen laadun parantaminen
- oppimisympäristöjen kehittäminen
- oppimisvaikeuksien tunnistamisen parantaminen
- opinto-ohjauksen tehostaminen
- työelämäyhteyksien kehittäminen
- opettajien koulutuksen laajentaminen
- elinikäisen oppimisen tehostaminen

Tarkoituksena on, että yhteiskunta pystyisi takaamaan erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille mahdollisuuden koulutukseen ja ammatilliseen kehittämiseen peruskoulun jälkeen. Erilaisilla tukitoimilla ja pakottavissa tapauksissa jopa opetusta mukauttamalla opiskelija voi osallistua ammatilliseen koulutukseen. Erityisopiskelijoille luodaan näin mahdollisuus koulutukseen, ammattiin, jatko-opiskeluun ja tasa-arvoiseen elämään.

Laissa säädetään, että erityisopiskelijoiksi määritellyillä henkilöillä on oikeus

erityisopetukseen, ja että heitä varten on laadittava henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, HOJKS.

### 3.4.2 HOJKS

Perusopetuslain 17 §:n mukaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS) on laadittava kaikille erityisopetukseen siirretyille oppilaille. HOJKS on opiskelijalle laadittava henkilökohtainen suunnitelma, jonka avulla seurataan ja arvioidaan opiskelijan suoriutumista koko hänen opiskelunsa ajan.

HOJKS laaditaan yhteistyössä opettajan ja opiskelijan välillä, mutta laatimissa on mahdollista, että siihen osallistuvat myös opiskelijan vanhemmat ja / tai muita opiskelijan kannalta tärkeitä henkilöitä. Laadittu suunnitelma pitää sisällään opiskelijan henkilötietojen lisäksi mm. seuraavia asioita:

- kuvauksen oppilaan oppimisvalmiuksista, vahvuuksista ja erityistarpeista
- opetuksen pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet sekä kodin että koulun näkökulmasta
- arvioinnin perusteet
- keskeiset tavoitteet niissä oppiaineissa, joissa opiskelijalla on yksilöllinen oppimäärä

### 3.4.3 Kuvaus HOJKS -prosessista Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikössä

1. Erityisopiskelijoiden nimeämistä käsittelevät osastokokoukset pidetään syyskuussa
2. Erityisopiskelijat nimetään 20.9. mennessä
3. Ryhmänohjaajat ja opiskelijat laativat HOJKS:it lokakuun loppuun mennessä
4. HOJKS:it tulostetaan Primuksesta ja allekirjoitetaan osastolla: opiskelija, opettaja

5. HOJKSit siirretään yksilöllisen opetuksen tiimikokouksen käsiteltäviksi
6. Yksikön johtaja allekirjoittaa HOJKSit
7. HOJKSit lähetetään opiskelijoiden huoltajille allekirjoitusta varten
8. Palautuneet HOJKSit arkistoidaan joulukuun mennessä

Näistä toimenpiteistä on vastuussa kunkin erityisopiskelijan oma ryhmänohjaaja. (OSAO/HAU Erityisopetuksen suunnitelma 2006).

#### 3.4.4 Erityisopiskelijat Lapin ammattiopistossa

Rovaniemellä toimivan Lapin ammattiopiston palvelualueen yksikössä erityisopiskelijoiden nimeäminen poikkeaa hieman Haukiputaan prosessista. Nimeämisprosessi käynnistyy Rovaniemellä siten, että opiskelijat tekevät lukemista ja matemaattista osaamista mittaavia testejä. Näiden testien ja käytyjen keskustelujen avulla täytetään resurssikaavake, jota käytetään erityisopiskelijalisärahan anomiseen. Erityisopiskelijaksi ei kuitenkaan voida määrittellä kehtään ilman opiskelijan omaa tai hänen vanhempiansa suostumusta. (Marja Hyvönen, Lapin ammattiopisto. Haastattelu 28.3.2007.)

#### 3.4.5 Erityisopiskelijan tukeminen

Ammatillinen oppilaitos voi tukea erityisopiskelijan kehitystä ja ammatillista kouluttautumista monella eri tavalla. Oppilaitoksen tulisi pystyä tunnistamaan erilaisen oppijan "erityisyys", mutta löytämään myös vahvuuksia jokaisesta opiskelijasta. Ammatillisilla opettajilla tulee olla valmiudet käyttää tehokkaasti ja innovatiivisesti vaihtoehtoisia työskentelytapoja, joilla motivoidaan erilaisia oppijoita tarttumaan asioihin ja sitoutumaan opiskeluunsa. Tämä vaatii oppilaitoksilta halua ja kykyä resurssoida voimavaroja riittävästi erityisopiskelijoiden ohjaukseen. Jotta tässä kaikessa onnistuttaisiin, on erikoisen tärkeää, että jokaisen erilaisen oppijan yksilölliset piirteet kartoitetaan huolellisesti.



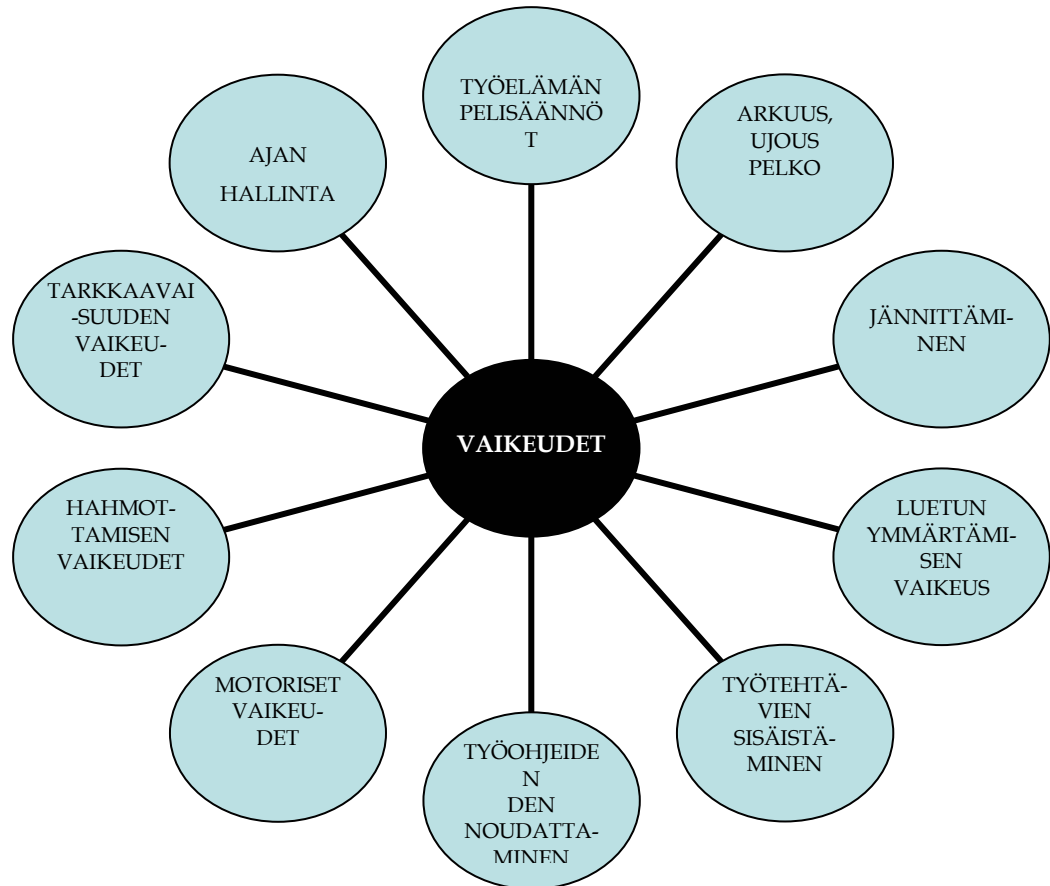
### 3.4.5.1 Miten opettaja voi auttaa erilaista oppijaa?

*Erilainen oppija tarvitsee oppiakseen aikaa ja kannustusta. Usein opettaja voi myös vaikuttaa oppimiseen kiinnittämällä huomiota omaan opetustyyliinsä ja –tapoihinsa. Seuraavat toimintatavat helpottavat erilaisen oppijan opetukseen osallistumista:*

- *Kuunteleminen ja muistiinpanojen tekeminen eri aikaan*
- *Mahdollisimman vähän taululta tai piirtoheittimeltä kopiointia*
- *Käsiteltävien asioiden pääkohtien antaminen ennakkoon paperilla*
- *Mahdollisimman vähän "rasti ruutuun" –tehtäviä*
- *Mahdollisuus suorittaa tentti suullisesti*
- *Jos opiskelijan pulmana on "rivien hyppiminen", monisteiden antaminen esim. vaaleankeltaisella paperilla (mustan ja valkoisen kontrasti pahentaa "rivien hyppimistä")*
- *Koetehtävien nauhoittaminen kuunneltavaksi*
- *Riittävästi aikaa kirjoittamiseen ja vastaamiseen*
- *Opiskelutekniikoiden opettaminen*
- *Numeroiden ryhmittely kolmen ryhmiin pitkissä lukusarjoissa (esim. 234 534 111)*
- *Kirjallisten tehtävien ja kokeiden laatiminen selkeiksi; mielellään vain päälauseita*
- *Teksteissä isot fontit sekä selkeät rivivälit*
- *Erilaisten opetustapojen kokeileminen; värin, liikkeen, rytmin, tekemisen ja puhumisen hyödyntäminen opetuksessa*
- *Useilla eri tavoilla asian selittäminen*
- *Konkreettisten ja havainnollistavien opetusmenetelmien käyttö; esimerkiksi matematiikan tunnille mukaan desilitramittoja ja litramittoja*

[http://www.virtuopo.net/suomi/opoille/miten\\_opettaja\\_voi\\_auttaa\\_erilaista\\_oppijaa.html](http://www.virtuopo.net/suomi/opoille/miten_opettaja_voi_auttaa_erilaista_oppijaa.html)

## 4 Erityisopiskelijat työssäoppimassa



KUVIO 1. Erityisopiskelijan vaikeuksia

([http://www.kiipula.fi/ewriter/tiedostot/72/11\\_2003/450\\_er\\_tyossaop.pdf](http://www.kiipula.fi/ewriter/tiedostot/72/11_2003/450_er_tyossaop.pdf)).

### 4.1 Työssäoppiminen motivoijana

Työssäoppimisella on ammatinvalintaa vahvistava ja motivaatiota lisäävä vaikutus. Sen vuoksi jo ensimmäisen opiskeluvuoden työssäoppimisjaksolla, vaikka lyhyelläkin, on suuri merkitys varsinkin erityisopiskelijoille. Työssäoppimisjakso on oikein ajoitettuna työkalu, joka tuo vaihtelua opiskeluun ja antaa oikean kuvan alan työtehtävistä ja työpaikoista. Toisena ja kolmantena opiskeluvuonna työssäoppimisjaksoilla pyritään vahvistamaan ammatillisia valmiuksia, löytämään omia vahvuuksia sekä lisäämään alalla tarvittavien rutiinien hallintaa.

#### 4.1.1 Erityisopiskelijan motivointi

Mahdollisuus työssäoppimiseen motivoi useimpia erityisopiskelijoita koulun käyntiin ja samalla se lisää heidän työllistymismahdollisuuksiaan merkittävästi. Moni opiskelija arvostaa työpaikalla osaamistaan ja työelämästä saamaansa palautetta enemmän kuin oppitunneilla, koulussa annettuja arvioita.

On tärkeää, että opiskelija pystyisi selkiyttämään itselleen tarkoin, mitä hän haluaa oppia ja kuinka taitavaksi hän haluaa tulla siinä. Kun oppimisen tavoite lähtee opiskelijasta itsestään, on se innostavaa ja auttaa opiskelijaa jaksamaan hieman vaikeidenkin aikojen ylitse. Opiskelijan motivoinnissa näyttelevät tärkeää roolia sekä opettaja että työpaikkaohjaaja, sillä he pystyvät opastamaan opiskelijaa tavoitteiden asettamisessa. Tämä edellyttää heiltä aktiivista kuuntelemista, jotta he pääsisivät selville asioista, jotka ovat tärkeitä opiskelijalle. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi).)

Opinnot yksilöllisen opiskelusuunnitelman mukaan mahdollistuvat työssäoppimisen kautta. Tällainen mahdollisuus motivoi erityisesti syrjäytymisen uhan alla olevia opiskelijoita. Erilaisen oppijan mahdolliset matemaattiset, kielelliset ja muut puutteet eivät tule työssäoppimispaikassa samalla tavalla esille kuin oppilaitoksessa, jolloin myöskään alemmuuden tunnetta ei esiinny. Ammattitaitoon liittyvät alakohtaisen ammatillisen osaamisen lisäksi erittäin oleellisesti vuorovaikutus- ja viestintätaidot, ongelmanratkaisutaidot, yhteisöosaaminen ja kyky itsenäiseen työskentelyyn. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, tekemällä ammattialaan liittyviä työtehtäviä, voidaan oppia ammattitaitoon liittyviä asioita helpommin kuin oppilaitosympäristössä. Opiskelijan työelämätaidot kehittyvät työpaikalla luontevasti ja työssäoppiessaan opiskelija harjaantuu vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidoissaan.

Lapin ammattiopiston palvelualojen yksikön työssäoppimiskoordinaattori Marja Hyvösen (2007) mukaan heidän erityisopiskelijoillaan on hyvä motivaatio työssäoppimiseen. Työssäoppimista ohjaava opettaja käy valitulla työpaikalla yhdessä opiskelijan kanssa ennen jakson alkua ja myös jakson kuluessa.

Työnantajaosapuolta ei informoida erikseen siitä, että työpaikkaan tuleva työssäoppija on erityisopiskelija, mutta Hyvösen (2007) mukaan monet työnantajat tunnistavat opiskelijan mukana saapuvan opettajan ja osaavat sitä kautta arvata, että kyseessä on erityisopiskelija. Mikäli työssäoppija on normaalia hitaampi oppimaan, määrittellään hänen työtehtävänsä erityisen tarkasti, jotta opiskelija voi keskittyä ainoastaan niihin. (Hyvönen 2007.)

## 4.2 Minkälainen on oikea työssäoppimispaikka?

Työssäoppimisen perustaa rakentuu aina alakohtaiselle ja oppilaitoskohtaiselle opetussuunnitelmalle, joka määrittelee työssäoppimisen tavoitteet ja toimintatavat oppilaitostasolla. Käytännön toteutus on opetushenkilöstön toimintaa yhdessä työpaikan edustajien kanssa ja työssäoppiminen onnistuu, jos opiskelijalla, työpaikan edustajilla ja opettajalla on samankaltainen käsitys työssäoppimisesta oppimismenetelmänä. Lisäksi jokaisen osapuolen on tiedostettava ja ymmärrettävä, mitä työssäoppimisella tarkoitetaan käytännössä.

### 4.2.1 Hyvä työpaikkaohjaaja

Jokaisella opiskelijalla on yksilöllinen valmiustasonsa suoriutua työssäoppimisjakson työtehtävistä ja tämä on jokaisen työpaikkaohjaajan huomioitava. Opiskelija ei ole vielä valmis ammattilainen, vaan hänen tulee saada työtehtäviinsä tukea ammattinsa osaavalta henkilöltä. Jos työpaikkaohjaaja maltaa tutustua opiskelijaan ja hänen taustoihinsa riittävän hyvin, on työpaikkaohjaajan helpompaa kiinnittää huomionsa oikeisiin asioihin opiskelijaa ohjatessaan. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2003. Työssäoppimisen opas työpaikoille, 16.)

Edellytyksenä opiskelijan ammattitaidon kehittymiselle työssäoppimisjakson aikana on, että sekä opiskelija itse että työpaikkaohjaaja tietävät ne tavoitteet, joita työssäoppimisjaksolle on asetettu. Työntaja ja työpaikkaohjaaja huolehtivat yhdessä oppilaitoksen kanssa siitä, että työtehtävät tukevat näiden asetettujen tavoitteiden saavuttamista. On tärkeää, että työtehtävät ovat moni-

puolisia, jotta opiskelija oppii näkemään opiskelemansa ammatin eri työvaiheet ja oman työpanoksensa osana suurempaa kokonaisuutta. (TAT 2003, 17.)

Tosiasia on, että työpaikkaohjaajaksi nimetty henkilö toimii esimerkkinä oman alansa ammattilaisesta. Työssäoppimisjakson alussa ohjaajalta vaaditaan runsaasti kärsivällisyyttä opiskelijan opastamisessa ja neuvomisessa. Samassa tilanteessa työnantajan on pystyttävä kiinnittämään opiskelijan ohjaukseen riittävästi resursseja, sillä vasta opintojaksonsa aloittanut työssäoppija on vain harvoin niin osaava, etteivätkö työpaikan normaalit prosessit ja käytännöt hidastuisi lainkaan. Työpaikkaohjaajan tulisi ymmärtää, että ihmiset oppivat asioita eri tavoin. Joku oppii tehokkaimmin näkemällä ja hyötyy siten kirjallisista ohjeista. Toinen voikin olla kuulemalla oppija, jolloin hän tarvitsee mahdollisimman paljon suullista opastamista. Joku voi puolestaan oppia uusia asioita tarttumalla suoraan härkää sarvista eli hänen tulisi päästä suoraan kokeilemaan ja tekemään asioita. (<http://www.kuntoutussaatio.fi>).

Kun työssäoppimisjaksoa on kulunut jonkin verran ja opiskelija on harjaantunut työtehtäviinsä, helpottuu myös työpaikkaohjaajan ohjausurakka. Työpaikkaohjaaja voi antaa tässä vaiheessa opiskelijalle enemmän vastuuta ja kannustaa tätä etsimään itse tietoja ja ratkaisuja käytännön ongelmiin. Seuraavassa on listattuna muutamia ominaisuuksia, jotka tekevät ohjaajasta hyvän työpaikkaohjaajan:

- rohkaisee, innostaa, kannustaa
- näyttää itse esimerkkiä
- on innovatiivinen ja keksii erilaisia tapoja selviytyä vaikeistakin tilanteista
- on pitkämielinen, jaksaa toistaa asioita ja opastaa uudelleen
- pitää työstään sekä ammattilaisena että ohjaajana
- ei kiirehdi liikaa vaan antaa aikaa opiskelijalle
- osaa kaivaa opiskelijan vahvuudet esille
- omaa tuntosarvet niihin asioihin, jotka ovat otollisia oppimiselle
- ohjaa, seuraa, varmistaa

- on huumorintajuinen
- tulee hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa

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

#### 4.2.2 Miten työpaikkaohjaaja voi ottaa erilaiset oppijat huomioon?

Jotta työpaikkaohjaaja voisi huomioida eri tavalla oppivia työssäoppijoita, tulisi hänen olla tietoinen opiskelijan vaikeuksista. Saadakseen tämän selville voi työpaikkaohjaaja toki kysyä opiskelijalta suoraan, onko jotain, mitä hänen olisi syytä tietää ja huomioida työssäoppimisjakson aikana. Eri asia on, että kuinka moni opiskelija kertoo mahdollisista ongelmistaan niistä kysyttäessä. Toivottavinta olisi, että opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja puhuisivat asiasta keskenään, mutta siihen on saatava opiskelijalta lupa, mielellään kirjallinen sellainen. Tämä sen vuoksi, että opettaja on salassapitovelvollinen mahdollisista oppimisvaikeuksista, eikä voi näin ollen kertoa niistä suoraan työpaikkaohjaajalle. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi).) Lapin ammattiopistossa käytäntönä on, ettei vaikeuksista kerrota työpaikoille, mutta Hyvösen mukaan työnantajat ovat oppineet tunnistamaan erityisopiskelijoita ohjaavat opettajat, jolloin työpaikkaohjaaja saa vihiä opiskelijan erityisyydestä jo ennakoon. (Hyvönen, 2007.)

Jos opiskelijalla on vaikeuksia oppimisessa, voi siitä seurata monenlaista epävarmuutta itsetunnon ongelmia. Tutkimuksissa on havaittu, että oppimisvaikeuksia omaavalla opiskelijalla on normaalia useammin heikko itsetunto. Opiskelija on saattanut joutua naurun ja koulukiusaamisen kohteeksi virheitä tehdessään. Tästä johtuen monet oppimistilanteet muodostuvat stressitilanteiksi erilaiselle oppijalle. Opiskelija alkaa pelätä tilanteita, joissa hän on epäonnistunut joskus aiemmin. Jos käy niin, että stressaavia tilanteita on usein, voi oppimiskyky heikentyä ja opiskelija voi lamaantua ja lukkiutua täysin jossain tilanteessa. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi).)

Stressitilanteessa ensiarvoisen tärkeää on se, miten ympäristö suhtautuu tilanteeseen. Kuinka paljon työpaikkaohjaaja voi tukea ja kannustaa työssäoppijaa? Miten työpaikkaohjaaja tulkitsee opiskelijan tekemiä virheitä? Tulkitseeko hän ne mahdollisuudeksi oppia vai osoitukseksi kyvyttömyydestä oppia? Nuoren ympärillä olevat aikuiset voivat tukea ja auttaa nuorta tavoitteidensa saavuttamisessa ja omien vahvuuksiensa löytämisessä. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi).)

Oppimisvaikeuksista kärsivillä on myös omat vahvuutensa ja Hyvösen (2007) mukaan monet erityisopiskelijat osoittautuvat varsin päteviksi työntekijöiksi työssäoppimisjaksoillaan. He voivat olla erityisen taitavia käden taitoja ja käytännön osaamista vaativilla aloilla, taiteellisesti lahjakkaita tai erityisen ahkeria ja tunnollisia. Monien erityisopiskelijoiden päättely- ja kuvittelukyky sekä muisti ovat kehittyneet vahvoiksi, kun he ovat korvanneet niillä lukemisen aiheuttamia ongelmia. Erilaisen oppijan itsetunnolle on tärkeätä, että hänen vahvuutensa otetaan huomioon ja niitä arvostetaan ja että häntä kannustetaan eteenpäin. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi).)

Oppimisvaikeudet voidaan toisaalta nähdä myös erilaisena tapana oppia. Oppimisvaikeus voi tarkoittaa esimerkiksi normaalia hitaampaa tapaa ottaa vastaan ja käsitellä tietoa. Jos opiskelijalla on vaikeuksia ja jonkinasteista hitautta esimerkiksi kuulo- tai näköhahmottamisen alueella, saatetaan saavuttaa hyviä tuloksia, jos kokeillaan tuntoaistiin perustuvaa tekemällä oppimista. Tämä on monesti sopivampi ja luontaisempi tapa oppia, jos opiskelijalla on jonkinlaisia oppimisvaikeuksia. ([www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi).)

### **4.3 Työssäoppimisen suunnittelu**

Työssäoppimisen suunnittelu kannattaa aloittaa mahdollisimman pian opiskelujen alettua. Ensimmäisenä tavoitteena on opiskelijan vahvuuksien tukeminen ja oppimisen esteiden havainnointi sekä ammatillisen kiinnostuksen herättäminen. Opiskelun edetessä ja opiskelijan ammatillisen näkemyksen vahvistuessa työssäoppimisen suunnitelma voidaan laatia oppilaan kykyjä ja

taipumuksia lähellä oleviksi.

Lapin ammattiopiston TOP-koordinaattori Hyvönen pyrkii evästämään jokaisen työssäoppimaan lähtevän ryhmän erikseen. Hän kertoo mistä työssäoppimisessa on kysymys ja mitä tavoitteita sille on hyvä asettaa. Nuorille opiskelijoille kerrotaan, että miten heidän kannattaa hakea työssäoppimispaikkaa. Paikan hakeminen jätetään opiskelijan omalle vastuulle ja opettaja puuttuu asiaan ja auttaa vasta, kun on aivan pakko. Opastuksessa puhutaan myös työelämän säännöistä, jotka voisivat muuten tulla yllätyksenä työelämään ensimmäistä kertaa astuvalle opiskelijalle. Näitä työpaikan pelisääntöjä ovat esimerkiksi:

- milloin työpäivä aloitetaan
- milloin pidetään mahdolliset kahvi- ja lounastunnit
- miten toimitaan, jos sairastuu
- kenen puoleen opiskelijan tulee kääntyä missäkin asiassa (yhteystiedot)
- vaitiolovelvollisuus työpaikan sisäisistä asioista
- työssäoppijan vastuut ja velvollisuudet työnantajaa kohtaan
- ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen tärkeys, jotta mm. työturvallisuusvaatimukset täyttyvät

TOP-ohjeistuksessa painotetaan myös palautteen antamisen tärkeyttä, sillä ilman palautetta ei tapahdu kehitystä. (Hyvönen 2007).

#### 4.3.1 Työssäoppimispaikan valinta

Työssäoppimispaikan valitseminen on keskeinen tapahtuma tässä prosessissa. Opiskelijoita täytyy ohjata työpaikan valitsemisessa tai hakemisessa. Tavoitteena olisi, että jokainen opiskelija hankkisi itse työssäoppimispaikan opettajan tukemana. Oppilaitoksen tehtävänä on varmistaa työpaikkojen soveltuvuus työssäoppimispaikoiksi, joten opettajan mukanaolo työssäoppimispaikan hankinnassa on välttämätöntä. Etenkin erityisopiskelijan kohdalla korostuvat työpaikan ilmapiiri ja asenne. Yrityksen koko ja yrityksen vaatimukset työn tekemisen nopeudesta ja laadusta vaikuttavat työpaikan soveltuvuuteen



työssäoppimispaikaksi erityisopiskelijalle. Varsinkin opintojen alkuvaiheessa turvallinen ilmapiiri on monille erityisopiskelijoille tärkeä.

On tärkeää taata, että opiskelija saa riittävästi tarvitsemaansa ohjausta valitussa työssäoppimispaikassa, ja että oppimiselle asetetut tavoitteet täyttyvät. Tavoitteiden on oltava mahdollisimman konkreettisia ja käytännönläheisiä, jotta pystytään varmistamaan mahdollisimman yhtenäinen käsitys tavoitteista kaikille osapuolille. Erityisopiskelijoiden valmennusvaiheessa pitää suunnitella, minkälaista tukea opiskelija tarvitsee työssäoppimisjaksollaan, ja että oppilaan ohjaus toteutuu erityisesti myös työssäoppimispaikalla.

Tavoitteena on, että työssäoppiminen tapahtuu aina jossain muualla kuin oppilaitosympäristössä. Tämän toteutuessa on oppilaitoksen huomioitava monia eri käytännön asioita. Tällaisia ovat esimerkiksi kulkuyhteyden järjestäminen työssäoppimispaikalle, ruokailujen järjestäminen, työasujen huolto, vakuutusasiat, terveydenhuolto jakson aikana ja se, että miten opiskelija saa tarvittaessa yhteyden ohjaavaan opettajaan tai oppilaitokseen.

#### **4.4 Työssäoppimisesta työelämään**

Työpaikan valinnassa ei voida jättää huomioimatta työpaikan ilmapiiriä. Erityisesti erityisopiskelijoiden kohdalla on muistettava, että työpaikan avoin ja erilaisuuden hyväksyvä ilmapiiri on erittäin olennainen tekijä työssäoppimisen onnistumiseksi. Monen opiskelijan kohdalla tulee miettiä voiko työssäoppiminen auttaa opiskelun jälkeistä työelämään sijoittumista. Kun pyritään valitsemaan opintojen loppuvaiheen työssäoppimispaikaksi sellainen työpaikka, johon on mahdollista myös työllistyä, tehdään opiskelijalle suuri palvelus. Täytyy muistaa, että siitä on etua myös työnantajalle. Työssäoppimisjaksolla opiskelija on tutustunut työpaikkaan ja oppinut työpaikan toimintoja, jolloin työnantaja saattaa saada valmiiksi perehdytetyn ja koulutetun työntekijän palkkalistoilleen. Erityisopiskelijoiden kohdalla opintojen jälkeinen työllistyminen tulisi huomioida jo opintojen alkuvaiheessa, kun työssäoppimisjaksoja suunnitellaan. (Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006).

Erityisopiskelija voi kouluttautua työpaikalla myös johonkin tiettyyn kapea-alaiseen työtehtävään. Tällöin opiskelija etenee yksilöllisen opiskelusuunnitelman mukaan ja tavoitteena voi olla myös mukautettu tutkinto tai tutkinnon osa. Työssäoppimisen vähimmäislaajuutta 20 opintoviikkoa voidaan tällöin tilanteen mukaan lisätä. Myös Lapin ammattiopistossa opiskelijoilla on mahdollisuus lisätä työssäoppimisen määrää aina 40 opintoviikkoon saakka suorittamalla valinnaisetkin opinnot työelämässä (Hyvönen, 2007).

Työssäoppimisen periaatteiden pitäisi olla kaikkien työpaikan työntekijöiden tiedossa ja opiskelijan tavoitteiden kaikkien niiden työntekijöiden tiedossa, jotka hänen kanssaan työskentelevät. Opiskelijalle on tärkeää, että hän kokee olevansa osana työyhteisöä ja saavansa tukea aina, kun sitä tarvitsee.

Työturvallisuuden osuutta ja tärkeyttä ei korosteta koskaan liikaa. Sen tulee olla omana osa-alueenaan valmentautumisprosessin aikana. Tällöin tulee varmistettua, että työturvallisuuden asioita itsestään selvinä pitävien työntekijöiden ei tarvitse ihmetellä eikä neuvoa erityisesti muutenkin tuen tarpeessa olevia ihmisiä asioissa, jotka on opetettu jo muualla ja opiskelija osaa noudattaa työskentelyohjeita ja työturvallisuusmääräyksiä melkeinpä luonnostaan.

## **5 Kokemuksia erilaisen oppijan työssäoppimisesta**

Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikkö muodostaa poikkeuksen valtakunnallisesti ja myös ammattiopistomme tasolla erityisoppilaiden suhteen. Valtakunnallinen keskiarvo erityisopiskelijoiden määrässä on 11,6% opiskelijoista, kun se meillä on 20%. Esimerkiksi auto-osaston viidellä tutkintolinjalla on 34 erityisopiskelijaa, eli kuten me nimitämme, erilaista oppijaa, 210 opiskelijasta. (Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006).

## 5.1 Työssäoppimisen opas

Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikön auto-osastolla ei ole ollut käytössään helppokäyttöistä työssäoppimisen opasta. Sellainen laadittiin vuonna 2006 ja se on muokattu erityisesti tekniikan alalle sopivaksi.

### 5.1.1 Oppaan sisältö

Oppaan pääkohdat on mietitty opiskelijan tarpeita ajatellen:

- Mitä on työssäoppiminen?
- Mitä lisäarvoa työssäoppiminen tuo opiskeluun?
- Opiskelija miettii itsenäisesti: Millainen minä olen?
- Mitkä ovat opiskelemani alan ammattitaitovaatimukset?
- Mitkä ovat työssäoppimisen tavoitteet?
- Itsenäinen mietintä: mikä on opiskelijan taito- ja tietotaso?
- Arviointi, itsearviointi
- Tarpeellisia yhteystietoja työssäoppimisajan varalle
- Miten työssäoppimispaikka valitaan?
- Opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan tehtävät, vastuut ja velvollisuudet
- Työelämän pelisäännöt
- Sosiaalisten taitojen itsearviointi
- Työssäoppimista koskevat lait ja asetukset
- Työturvallisuuden painottaminen
- Opintososiaaliset edut työssäoppimisaikana
- Yleiset käyttäytymisohjeet työssäoppimisessa
- Mitä mahdollisuuksia työssäoppimisjakso antoi?

### 5.1.2 Opas käytännössä

Opas monistetaan kaikille työssäoppimisjaksolle lähteville opiskelijoille ja se käsitellään luokkaopetuksena. Opetusjaksojen pituus on ollut 2 - 4 tuntia ja oppaan käsittely on aloitettu noin kahta viikkoa ennen työssäoppimisjaksoa.

Opiskelun kesto on vaihdellut ryhmittäin, mutta yleisimmin opiskelu on kestänyt 8 – 16 oppitunnin ajan.

## 5.2 Palaute oppaasta

Opiskelijoiden ja opettajien taholta suullisesti saatu palaute on ollut pääosin myönteistä. Lisäksi oppaasta on tehty opiskelijoille Webropol-ohjelmistolla sähköinen kysely.

**Opettajien** taholta tullut palaute on ollut seuraavaa:

- ”Yhtenäinen tietopaketti on puuttunut. Nyt ei tarvitse toimia niin muistin varaisesti kuin aikaisemmin”
- ”Opiskelijoiden pelko lähteä työssäoppimaan on vähentynyt”
- ”Nyt ne tietää vakuutukset ja osaavat suhtautua työsuojeluun ja riskien arviointiin paremmin”
- ”Ruokarahakorvauksista ja sen sellaisista ei tarvitse selittää jokaiselle erikseen”
- ”Opas panee opiskelijan ajattelemaan omia vahvuuksiaan ja niitä asioita, missä on vielä kehitettävää”

Opiskelijoille laadittiin yhteistyössä catering-osaston kanssa kysely oppaasta. Kyselyyn sisältyi myös osioita, jotka liittyvät yleisesti työssäoppimiseen. Kysymysten laatimisessa on käytetty periaatetta, että palautteesta olisi tulevaisuutta varten mahdollisimman paljon hyötyä. Sivutuotteena tuli uutta ja mielenkiintoista tietoa yleisesti työssäoppimisesta, sekä tyttöjen ja poikien erilaisesta suhtautumisesta oppaaseen ja työssäoppimiseen (tytöt/pojat-asettelu johtuu siitä, että vastaajissa auto-osastolla ei ollut yhtään tyttöä). Kyselyyn vastasi 66 catering-alan opiskelijaa ja 34 auto-osaston opiskelijaa.

Tietoverkon kautta Webropol-ohjelman avulla toteutettu kysely on teknisesti helppo suorittaa. Tärkein vaihe on tulosten analysointi, johon Webropol antaa myös teknistä apua, mutta johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet on mietittävä vastauskohtaisesti. Tutkimustulos on uusi, joten hyvin pitkälle meneviä joh-

topäätöksiä on vaikea tehdä, mutta kysely antaa kuitenkin suuntaviivoja toiminnalle. (Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006).

Seuraavassa on tehty alustava analyysi kyselyn tuloksista. Jos muuta ei ole mainittu, asteikko on 1 - 4 , ei merkitystä - erittäin tärkeä, sekava - selkeä jne. Näiden lisäksi kyselyssä oli sanallisia kysymyksiä.

***Miten tärkeänä pidän työssäoppimisjaksoa oppimisen/työllistymisen kannalta?***

1. *Tytöt ja pojat pitävät työssäoppimisjaksoa pääsääntöisesti erittäin tärkeänä. Asteelle 4 sijoittui kummallakin n. 2/3 vastaajista ja asteelle 3 loput 1/3 vastaajista.*
2. *Johtopäätös: työssäoppimiskäyttöön ja sen onnistumiseen kannattaa panostaa.*

***Jännittikö työssäoppimaan lähteminen?***

1. *Tytöt jännittivät poikia enemmän työssäoppimista.*
2. *Johtopäätös: tytöillä on jo ensimmäisenä opiskeluvuonna työssäoppimista. Ehkä ikä on yksi selitys.*

***Pelottiko lähteä työssäoppimaan?***

1. *Pojista suurinta osaa (76 %) ei pelottanut lainkaan. Tyttöjä pelotti hieman enemmän, mutta yleensä pelkoa lähtemiseen ei ollut.*
2. *Johtopäätös: olikohan miehinen malli pelon tunnustamisesta syynä vastausten eroavaisuuksiin?*

***Lisäsikö opas mielenkiintoa työssäoppimiseen?***

1. *Vastaus oli mielenkiintoinen ja lähes identtinen tyttöjen ja poikien välillä. 2/3:lla opiskelijoista opas ei lisännyt mielenkiintoa, 1/3:lla lisääsi.*
2. *Johtopäätös: opas on tarpeellinen, kun kolmasosalle opiskelijoista mielenkiinto työssäoppimaan lisääntyy.*

(Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006).

### 5.3 Kokemuksia ja ongelmia työssäoppimispaikan valintaan ja jakson kestoan liittyen

Työssäoppimispaikan valintaan vaikuttaa opiskelijalle laadittujen tavoitteiden saavuttamisen mahdollistaminen. Jos opiskelija on käsistään taitava ja motivoitunut, on hänellä kysyntää työpaikoilla. Vaikeutena koetaan se, että heikosti motivoituneita tai oppimisongelmaisista ei mielellään oteta esimerkiksi automerkkiliikkeisiin työssäoppimaan. Tietyt pienet korjaamot ottavat erilaisenkin oppijan työssäoppimaan, mutta tuntuisi siltä, että näitä pitäisi jotenkin palkita erityisohjaamisestaan. Kysymys on kokonaan ratkaisematta, mutta voitaisiinko ajatella, että ohjaamalla joskus ahkeran ja motivoituneen opiskelijan tällaiseen korjaamoon, saisi pienikin korjaamo edes jonkinlaista kompensointiä panostuksestaan?

Palveluammattien ollessa kyseessä on myös tärkeää, että elinkeinoon lähtevät opiskelijat tietävät minne ovat menossa. Monilla eri alojen yrityksillä tilanne on se, että työnteon täytyy olla äärimmäisen tehokasta. Tällöin yritysten resurssit heikosti motivoituneiden ja oppimisongelmista kärsivien opiskelijoiden ohjaamiseen saattavat loppua kesken. Ongelmaksi saattaa muodostua myös se, että palvelualalla kulutettava hyödyke tuotetaan ja kulutetaan samanaikaisesti, jolloin virheisiin ei juurikaan ole varaa. Tämä asettaa työhön oppimaan lähteville nuorille omat vaatimuksensa.

Hyvin moni tietää, että Lappi elää hyvin pitkälti matkailusta, ja että matkailun sesonkivaihtelu on Lapissa suuri. Lapin ammattiopiston TOP-koordinaattori Marja Hyvösen (2007) mukaan ongelmia muodostuu matkailuyrityksissä enimmäkseen juuri korkean sesongin aikaan. Tuolloin monella työnantajalla on kiusaus käyttää opiskelijaa huonosti perehdytettynä ilmaisena työvoimana, jolloin työtehtävät saattavat olla toisarvoisia jaksolle asetettuihin tavoitteisiin nähden. On täysin mahdollista, että esimerkiksi kokkiopiskelija tiskaa tai

pilkkoo kasviksia koko työssäoppimisjaksonsa ajan. Onni onnettomuudessa on se, että yhä useammassa lappilaisessa palvelualan yrityksessä on koulutettu työpaikkaohjaaja, joka pitää huolen siitä, ettei väärinkäytöksiä pääse enää kovin usein syntymään. (Hyvönen, 2007.)

Hyvösen (2007) mukaan opiskelijoiden käyttäminen ilmaisena työvoimana sesongin aikaan ei ainoastaan ole työssäoppimiselle asetettujen tavoitteiden vastaista, vaan työnantaja myös laiminlyö kouluttamisvelvollisuutensa näissä tapauksissa. Muita Rovaniemellä havaittuja ongelmia ovat opiskelijoiden liiallinen määrä työssäoppimispaikkaa kohden sekä työyhteisöjen sisäisissä ilma-  
piireissä havaitut ongelmat, jotka heijastuvat väistämättä myös opiskelijan kokemukseen alasta ja kyseisestä yrityksestä. (Hyvönen, 2007.)

Jos opiskelijalla on hyvin selkeitä oppimisen ongelmia, hän voi jäädä suorittamaan työssäoppimisen koululle. Tällöin hänelle järjestetään taitoja vastaava asiakastyö, esimerkiksi kiireetön vanhahkon auton kunnostustyö tai työ oppilaitoksen opetusravintolassa, jonka parissa opiskelija suorittaa tehtäviä annettujen ohjeiden mukaan osaston ammattimiehen tai opettajan ohjauksessa johonkin muuhun luokkaan integroituneena. Tämä kyseinen käytäntö näyttää olevan yhteneväinen Haukiputaan ja Rovaniemen oppilaitoksia tarkasteltaessa.

Työssäoppiminen tapahtuu kuitenkin lähes aina työpaikalla. Asiaan panostaminen on ilmeisesti vaikuttanut siihen, että esimerkiksi ajoneuvoasentajista työssäoppimisen suoritti Haukiputaan yksikössä lukuvuotena 2004 – 2005 yhdeksän opiskelijaa, mutta lukuvuotena 2005 – 2006 vain yksi opiskelija.

### 5.3.1 Työssäoppimiseen lähtemisestä on tehty seuraavia havaintoja:

- Jos opiskelijalla on voimakkaita pelkoja työssäoppimaan lähtemisessä, mutta toisaalta hänellä on riittävästi taitoa, onnistuu hänen työssäoppimisjaksonsa lähes varmasti, kunhan opettaja vaan rohkaisee ja opastaa opiskelijaa riittävän ponnekkaasti.
- Ainoita opiskelijoita, joiden työssäoppiminen tapahtuu koululla, ovat sellaiset, joilla on erittäin selkeitä oppimisen ongelmia

## 5.4 Työssäoppimisen sisällön kehittäminen yksilöllisen kasvun tukijaksi, esimerkkinä tapaus Haukiputaalta

Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikössä on kokeiltu pidennettyjä ja varhennettuja työssäoppimisjaksoja. Molemmissa kokeilussa oli mukana sekä erityisopiskelijoita että luokan lahjakkaimpia opiskelijoita. Työssäoppimisen sisällön suhteen on aina joustettava. Autokorjaamot ovat kilpailevia, kaupallisia yrityksiä ja tunnettua on, että liikevoittoa tavoitteleville yrityksille on pääsääntöisesti vaikea antaa ohjeita ”ulkoa”. Työtä korjaamoilla leimaavat kiire sekä tuottavuus- ja laatuvaatimukset, jolloin työssäoppijan on enimmäkseen sopeuduttava yrityksen kulttuuriin. Toki on sanottava, että poikkeuksia-kin joukossa on, vaikka yleinen tyyli on ”ottaa parhaat päältä”. Asenteiden muuttumista ja pehmenemistä on kuitenkin aistittavissa, siitä on osoituksena työssäoppimisen onnistumisen lisääntyminen.

Työssäoppiminen on tuonut myös uuden piirteen uravalinnan suhteen. Muutama opiskelija on opiskelun tai työssäoppimisjakson jälkeen sanonut, että tämä ei ole minunalani tai ala on oikea, mutta en esimerkiksi halua asentajaksi vaan varaosamyijäksi. Olemme aina pyrkineet joustamaan opiskelijan taipumusten mukaan, mikäli se on yrityksessä mahdollista.

Seuraavassa on erään opiskelijan ”joustavan” työssäoppimisjakson kysely ja vastaukset. Tällä ensimmäisen vuoden opiskelijalla oli tapana häiritä oppitunteja ja hän oli kerännyt itselleen ”tukiryhmän”, jonka kanssa terrorisoi ko-



ko ryhmän työskentelyä. Opiskelija päätettiin lähettää pidennetylle ja varhennetulle työssäoppimisjaksolle. Tutun yrityksen kanssa päästiin sopimukseen ja laadittiin suunnitelma työssäoppimisesta tavoitteineen. Mainittakoon, että työssäoppiminen onnistui yli odotusten ja koko ryhmän tilanne rauhoittui huomattavasti. (Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006).

Seuraavassa on Haukiputaalla opiskelijalle tehty kysely:

***Mikä oli työssäoppimispaikkasi ja kuinka kauan työssäoppiminen kesti?***

*Autokorjaamo x. Harjoittelu kesti 12 viikkoa eli 6 viikkoa kauemmin kuin muilla.*

***Mitä teit?***

- *tarrojen laittoa autoihin*
- *pohjustusten tekoa*
- *siivosin*
- *annettiin pohdintatehtävä jonkin auton kohdalla. Mitähän tuollekin pitäisi tehdä.*
- *ruiskujen puhdistusta*
- *katselin vierestä ja opiskelin mitä muut teki*

***Miten harjoittelu mielestäsi meni?***

*Omasta mielestäni hyvin. Omistajakin oli kuulemma sanonut, että hyvin.*

***Miten sinua ohjattiin työpaikkaohjaajan taholta?***

*Oikein hyvin ja kannustavasti, myös väärästä mainittiin naureskellen.*

***Entä ohjaavan opettajan taholta?***

*X kävi muistaakseni 5 kertaa ja kyseli miten menee ja mihin voisin vähän panostaa.*

*Miten menee kysymykseen vastasin "hyvin menee" tai "kysy Y:ltä (yrityksen omistaja)*

***Mikä oli erityisen hyvää tässä järjestelyssä?***

*Oli xxxxx:ssä, kotipaikkakunnalla.*

***Mikä oli negatiivista?***

*Pitkät työpäivät, joskus ylitöissäkin.*

***Millä ammattisi alueella haluaisit erityisesti kehittyä?***

*Oppis ruiskuttaan.*

***Oliko harjoittelujakson pituus sopiva?***

*Aika pitkältä tuntui.*

***Ovatko opiskeluhallut lisääntyneet?***

*Omasta mielestä on.*

***Oliko kaiken kaikkiaan hyvä homma?***

*Oli se. Sai noita poissaolojakin pois.*

Ryhmän opettajan mukaan harjoittelu onnistui hyvin. Ryhmän muutamat muut opiskelijat kyselivät ”miksi minä en pääse”. (Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006).

**5.4.1 Puuttuvien suoritusten tekeminen**

Opiskelun etenemisen kannalta on pyritty kiinnittämään huomiota siihen, että opiskelijat huolehtisivat itsenäisesti puuttuvien suoritusten tekemisestä niin, että avonaisia opintokokonaisuuksia tai opintojaksoja ei jäisi ”venymään”.

Pelkkä läsnäolo ei ole tärkeintä, vaan työskentely pitää pystyä kohdentamaan opetussuunnitelman mukaisesti. Opiskelijan oma kirjanpito jälkeenjääneistä opinnoista helpottaa opettajien ja opiskelijoiden itsensä työtä. Erityisopiskelijoita on tuettava mahdollisimman monipuolisesti, jotta he valmistuisivat ajallaan. (Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006).

## 6 Arvioiminen

Tapahtuuko oppimista ilman minkäänlaista arviointia? Voimme vastata, että tapahtuu ja ei tapahdu. Oppimista tapahtuu varmastikin ilman, että oppijaa arvioisi kukaan ulkopuolinen henkilö. On kuitenkin erittäin todennäköistä, että jossain prosessissa tapahtunutta oppimista arvioi vähintäänkin oppija itse. Kyllähän jokainen meistä arvioi omaa oppimistaan, teimme sitten mitä tahansa uutta ja ennen kokematonta.

Ammatillisissa oppilaitoksissa oppimista arvioivat opettajat, työpaikkaohjaajat ja opiskelijat itse. Työssäoppimisjaksoja arvioidaan ihan kuten mitä tahansa muutakin opintosuoritusta, mutta arvioinnin suorittavat opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija yhdessä.

### 6.1 Erään arviointilomakkeen syntymiseen vaikuttaneita syitä

Oulun seudun ammattiopiston Haukiputaan yksikön työssäoppimisjakson arviointilomakkeet ovat olleet puutteellisia sekä epäselviä käyttää ja täyttää. Jyväskylässä ammatilliseksi opettajaksi opiskeleva Jouni Puolakanaho alkoi kehittää näitä lomakkeita, jotta ne olisivat tarkoituksenmukaisempia ja koska lomakkeet ovat tärkeä osa työssäoppimisjakson seurannassa ja arvioinnissa.

Haukiputaalla aiemmin käytössä ollut lomake ei ollut opetussuunnitelman mukainen, sillä siitä puuttuivat muun muassa kurssisisällöt. Aiemmin kurssisisällöt piti erikseen kirjoittaa lomakkeeseen kynällä eikä käytössä ollut kuin yksi lomake koko työssäoppimisen arviointia varten. Sama lomake oli käytössä myös toisen ja kolmannen vuosikurssin opiskelijoilla eikä lomakkeesta ei saanut tukea ammatilliseen arviointiin. Lomake ei myöskään tukenut läheskään riittävästi työpaikkaohjaajan suorittamaa työssäoppimisen arviointia. Lomaketta ei voinut käyttää juuri muuhun työturvallisuuden ja työaikojen arviointiin. Aiemmin käytössä ollut lomake oli kylläkin nopea täyttää, mutta se ei vaatinut paneutumista tai perehtymistä mihinkään kysymyksessä ollee-

seen aiheeseen.

## 6.2 Arviointilomakkeen synty

Lomakkeiden (liitteet 1 ja 2) ulkoasua hiottiin pitkään, jotta niistä saatiin riittävän selkeitä täyttää. Uusiin lomakkeisiin liitettiin opetussuunnitelman mukaiset kurssisisällöt. Näitä uusia lomakkeita kehitettiin yhteensä seitsemän, kolme kakkosluokkalaisille ja neljä kolmasluokkalaisille. Lomakkeiden ulkoasu ja täyttämisohteet ovat kaikissa samanlaiset, mutta kurssisisällöt vaihtelevat. Opetussuunnitelma on liitteenä aina kyseisen kurssin lomakkeessa. Näin ollen sekä oppilas että työpaikkaohjaaja voivat perehtyä kurssin sisältöön hyvin sekä saada siitä tukea ja ohjeita työssäoppimiseen ja sen arviointiin. Lomakkeisiin tehtiin myös itsearviointiosio tukemaan opiskelijan suorittamaan itsearviointia.

Lomakkeissa käsiteltävien kurssien arviointikohteiksi valittiin samat asiat, jotka löytyvät tulevien näyttöjenkin arvioinnissa. Tarkoitus on, että näyttöjä vastaanottavat osapuolet harjaantuisivat arvioimaan kyseisiä asioita kaikissa työtehtävissä, jolloin myös näyttöjen käyttöönoton kynnys madaltuisi. Oulun seudun ammattiopistossa autoalan perustutkinnossa otetaan näytöt käyttöön syksyllä 2007.

Uutena lomakkeena tehtiin myös ns. työsaliarviointilomake (liite 1). Siinä opiskelijan tekemästä työsuorituksesta poimitaan tiettyyn opintokokonaisuuteen kuuluva osa ja arvioidaan se. Tämä tarkoittaa esimerkiksi asiakastyön eri osioiden onnistumisen arviointia, jotta opiskelijan taitoja voitaisiin parantaa tietyillä osa-alueilla ja kohdentaa vastaamaan ne paremmin opetussuunnitelmassa mainittuja tavoitteita. Myös seuranta tarkentuu: minkälaisia töitä opiskelija on tehnyt ja millä osa-alueilla hänen täytyy vielä parantaa. Tätä lomaketta voidaan tietyissä määrin käyttää myös työssäoppimispaikoilla.

Lomake on sähköisessä muodossa, jotta se olisi helppo mukauttaa yksilöllises-

ti myös erityisopiskelijoiden tarpeisiin. Jos erityisopiskelija ei jostain syystä sopeudu ryhmään, ja hänet laitetaan työpaikalle oppimaan, on hänelle helppo muokata opetussuunnitelman mukaiset kurssisisällöt ja tavoitteet uudella lomakkeella ja antaa ne mukaan työssäoppimisjaksolle. Jos opiskelija taas lähtee työssäoppimisjaksolle korvaamaan puuttuvia suorituksia, voidaan lomake räätälöidä häneltä puuttuviin opintosisältöihin sopivaksi. Näin sekä opiskelija että työpaikkaohjaaja saadaan ottamaan vastuuta sellaisista tehtävistä, jotka kuuluvat aina kulloisenkin kurssin sisältöön.

### 6.3 Kommentteja arviointilomakkeesta

Oppilaat olivat ensin hieman hämmentyneitä uusista lomakkeista ja ihmettelivät lomakkeiden runsasta määrää. Oppilaat huomasivat myös, että heidän pitäisi perehtyä entistä paremmin opetussuunnitelmaan, kurssien sisältöön ja arviointikriteereihin. Lisää ihmetystä aiheutti lomakkeen itsearviointiosio. Kun lomakkeisiin tutustuttiin ja perehdyttiin, oppilaat huomasivat, että uusista lomakkeista onkin heille hyötyä. He huomasivat, että ammatillinen arviointi tulee monipuolisemmin esille ja lomakkeet ovat työssäoppimisessa suurena tukena ja sitä kautta työssäoppiminen tukee paremmin ammatillisia opintoja.

Kun arviointia suoritettiin työpaikalla, olivat oppilaan ja työpaikkaohjaajan arvioinnit työssäoppimisesta hyvin samankaltaisia. Oppilaat olivatkin positiivisesti yllättyneitä saamastaan mahdollisuudesta arvioida myös itse omaa työssäoppimistaan. Työssäoppiminen tuli näin oppilaiden näkökulmasta entistä merkityksellisemmäksi.

Työpaikkaohjaajat ottivat uudet lomakkeet vastahakoisesti vastaan, koska lomakkeet edellyttävät heiltä syvällisempää perehtymistä asioihin. Alkuhan-  
kaluuksien jälkeen työpaikkaohjaajat huomasivat, että kehitystä tulee viedä eteenpäin tälläkin saralla. Ammatti-ihmiset työpaikoilla olivat ihmeissään kurssisisällöistä eivätkä kaikki kurssisisällöt vastanneet heidän tämän hetken työtehtäviä ja vaatimuksia työelämässä. Heille kerrottiin, että opetussuunni-

telman muutos on käynnissä, jotta kurssisisällöt saadaan paremmin vastamaan työelämää ja tulevia nuorten näyttöjä. Työpaikkaohjaajat huomasivat, että arviointi helpottui, kun arviointilomakkeeseen oli liitetty opetussuunnitelma. Osa ohjaajista halusi jopa tutustua opetussisältöihin vielä esitettyä laajemmin. Lisäksi he huomasivat, ettei uusi käytäntö vienytkään niin paljon aikaa kuin he olivat ensi näkemältään luulleet.

Kun Jouni esitteli asiaa kollegoilleen, olivat hekin säikähtäneet lisääntyvää työmäärää. Varsinkin lomakkeiden muokkaamista erityisopiskelijoiden kohdalla, jotta kurssisisällöt saataisiin yksilöllisiksi, luultiin työlääksi. Kun Jouni esitteli kollegoilleen miten helppoa lomakkeiden muokkaaminen ja tulostaminen oli, kollegat huomasivat, että muutos on selkeästi parempaan päin. Opettajatoverit huomasivat, että lomakkeet tukevat varsinkin erityisopiskelijoiden työssäoppimista paljon enemmän verrattuna aiempaan. Työssäoppiminen tulee dokumentoitua ja arkistoitua, ja myös arviointi on oikeudenmukaista. On myös helppo huomata mahdolliset puuttuvat osiot työssäoppimisen ajalta ja suorittaa ne jälkikäteen.

Useilla Haukiputaan opiskelijoilla opiskeluaika venyy neljäksi vuodeksi tai jopa ylikin sen. Yhtenä syynä välivuoden pitämiseen on armeijan suorittaminen alta pois. Tällaisten opiskelijoiden vanhojen, puutteellisten suoritusten ja varsinkin kurssien osien tai vain puuttuvan tärkeän harjoituksen etsiminen tuottaa Haukiputaalla aivan turhaa työtä tällä hetkellä. Oppilaskohtaisiin kansioihin kirjatut suoritukset helpottavat opiskelutilanteen seuranta. Viimeksi mainituista asioista kaikki olivat samaa mieltä.

Haukiputaan yksikössä toimii erityisopetuksen projekti, jossa yhtenä osa-alueena on opiskelijan suoritusten dokumentoinnin kehittäminen. Projektitöissä on keskusteltu uudistetuista lomakkeista ja todettu niiden olevan huomattavasti parempia kuin aikaisemmin käytössä olleet. Vaikka lomakkeet täyttyy aina uudistaa opetussuunnitelmien muuttuessa ja tarvittaessa kohdentaa erilaiselle oppijalle, ovat ne siitä huolimatta loppujen lopuksi suureksi avuksi opiskelussa ja tavoitteisiin pääsyssä.

## 7 Tiedot ja taidot käytäntöön

Muuttuva maailma tarvitsee yhä enemmän taitavia oppijoita, jotka pystyvät laajentamaan ja uusimaan omia tietojaan ja hallitsevat elinikäisen oppimisen taidon. Uuden ajattelun mukaisesti osaamisen tunnustaminen on keskeistä ja elinikäinen oppiminen antaa meille mahdollisuudet menestyä nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla.

Auto-osastolla on ja varmasti tulee tulevaisuudessa olemaan yhä enemmän useita opiskelijoita, jotka ovat suorittaneet jonkin toisen asteen tutkinnon. Tällöin heille suoritetaan osaamisen tunnustaminen eli opintojen hyväksilukeminen. Nämä opiskelijat aloittavat usein opiskelun toisen vuosikurssin mukana. Kun yhteiset aineet luetaan hyväksi, vapautuu silloin aikaa ensimmäisen luokan ammatillisten opintojen suorittamiseen.

Palveluammatteihin valmistuvat opiskelijat ovat myös suurten haasteiden edessä. Töitä löytyy taitaville tekijöille, mutta kaikki eivät pääse haluamaansa työhön, vaikka samaan hengen vetoon on todettava, että ammattitaitoisesta työvoimasta on ajoittain jopa pulaa Lapin matkailusektorilla. Työssäoppiminen on ensimmäinen askel suuntaan, jossa ammatilliset oppilaitokset tuottavat yhä ammattitaitoisempia ja valmiimpia työntekijöitä työmarkkinoiden tarpeisiin. Käytännön työtehtävät opintojen lomassa loksauttavat koulussa teoriassa opitut asiat yhteen työssäoppimisjaksoilla opittujen asioiden kanssa.

Erityisopiskelijoille annetaan mahdollisuus korvata teoriaopintoja työssäoppimisella, kuten tässäkin työssä on jo todettu. Tässä on myös todettu, että kyseinen järjestelmä on hyvä ja toimii, mutta meidän ei pidä unohtaa teoriaopintojen tärkeyttä, vaikka ne niin tylsiä monesti ovatkin. Maailma teknistyy kovaa vauhtia ja siinä perässä pysyminen edellyttää asioiden opettelua myös teoriassa. Moni autokorjaamo muistuttaa tänä päivänä enemmän laboratoriota kuin perinteistä, meidän muistikuvissamme välkkyvää, öljyistä ja suloisen sekasotkuista hallia. Ravintoloiden keittiöissä uunit ovat jo täysin tietokoneohjattuja ja niiden ohjelmistot päivitetään suoraan muistitikuilta. Modernimmat uunit jopa pesevät itse itsensä, joten jälleen voimme unohtaa mielikuvan puoliksi uuniin uponneesta kokista, joka jynssää uuniaan puhtaaksi kumihanskat käsissään ja hikikarpalot otsallaan.

Työelämän vaatimukset ovat siis muuttuneet hurjasti parina viimeisenä vuosikymmenenä ja ammatillinen opetus siinä mukana. Erityisopiskelijoiden koulutustarpeet edellyttävät nopeaa reagointia ja joustavuutta, jotta ammatillinen koulutus pystyisi vastaamaan kasvaneeseen kysyntään. Erityisopiskelijoiden osuus opiskelijamääristä tiedostetaan, ja heille pystytään järjestämään opetusta, jonka avulla he useimmiten pääsevät kiinni työelämään. Työssäoppiminen ei suinkaan näyttele tässä pienintä roolia, vaan oikein ja tehokkaasti toteutettuna se saattaa pelastaa monen nuoren opiskelu- ja myöhemmässä vaiheessa työuran. Myös Lapin ammattiopiston palvelualueen yksikön TOP-koordinaattori Marja Hyvösen (2007) mukaan työssäoppimisjärjestelmä on nykymuodossaan ihan jees.



## LÄHTEET

Ammattipolkuprojekti OSAO/HAU 2006.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811.

[Http://www.kiipula.fi/ewriter/tiedostot/72/11\\_2003/450\\_er\\_tyossaop.pdf](http://www.kiipula.fi/ewriter/tiedostot/72/11_2003/450_er_tyossaop.pdf).

[Http://www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi)

[Http://www.virtuopo.net/suomi/opoille/miten\\_opettaja\\_voi\\_auttaa\\_erilaista\\_oppijaa.html](http://www.virtuopo.net/suomi/opoille/miten_opettaja_voi_auttaa_erilaista_oppijaa.html)

Hyvönen, M. 2007. Lehtori, TOP-koordinaattori, Lapin Ammattiopisto. Haastattelu 28.3.2007.

Hätönen H. 2001. Eläköön opetussuunnitelma. Opas ammatillisille oppilaitoksille. Opetushallitus, Helsinki.

Iivanainen, M., Lyytinen, H., Sinko, P., Strandén, K., Turunen, M. & Valkama, A. 1997. Erilainen oppija. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.

Moberg, S. 1982. Erilaiset oppijat – johdatus erityisopetukseen.

Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä. Helsinki. Trio-Offset Oy.

Opettajan kansio. 2001. Rovaniemen Koulutuskuntayhtymä.

Opetushallitus.1999. Työssäoppimisen opas. Kehittyvä koulutus 5/1999. Helsinki. Hakapaino Oy.

Opetushallitus. 2000. Opetussuunnitelman perusteet 2000. Helsinki.

OSAO/HAU Erityisopetuksen suunnitelma 2006.

Taloudellinen Tiedotustoimisto. 2003. Työssäoppimisen opas työpaikoille. Helsinki.

## LIITTEET

LIITE 1. Työsalin arviointilomake

LIITE 2. Maalauksen esikäsittely 1

**LIITE 1. Työsalin arviointilomake.**

OULUN SEUDUN  
AMMATTIOPISTO  
Haukiputaan yksikkö

**TYÖSALIN ARVIOINTILOMAKE****AUTOALAN PERUSTUTKINTO****Automaalauksen koulutusohjelma**

Opiskelija	Luokkatunnus
------------	--------------

TYÖ
-----

Ajankohta	_____ . _____ .20____ - _____ . _____ . 20____
-----------	--

**ARVIOINTI**

Arviointikohteet	opiskelija		opettaja	yht.
1. Maalauksen esikäsittelyt	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
2. Ruiskumaalaustekniikka	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
3. Autonkorityöt	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
4. Sävytystekniikka	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
5. Raidoitus- teksti- ja kuviomaalaus	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
6. Erikoismaalaukset	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
7. Korroosionestomaalaus	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
8. Muoviosien korjaus ja maalaus	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
9. Työturvallisuus	5 4 3 2 1 0		5 4 3 2 1 0	
<b>KOKONAISARVIO</b>				

**Huomautuksia**

Opiskelija
Opettaja

Paikka ja aika \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 20\_\_\_\_

**Allekirjoitukset ja nimen selvennykset**

\_\_\_\_\_  
Opiskelija

\_\_\_\_\_  
Opettaja

**LIITE 2. Maalauksen esikäsittely 1.**

OULUN SEUDUN  
AMMATTIOPISTO  
Haukiputaan yksikkö

**TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTILOMAKE****AUTOALAN PERUSTUTKINTO****Automaalauksen koulutusohjelma****2. vuosikurssi**

Opiskelija	Luokkatunnus
------------	--------------

Opintokokonaisuus	Opintojakso työssäoppimassa
<b>Maalauksen esikäsittelyt 15 ov</b>	<b>Maalauksen esikäsittelyt 1 2 ov</b>

Työssäoppimisen ajankohta
_____ . _____ .20____ - _____ . _____ . 20____

**ARVIOINTI**

Arviointikohteet	opiskelija	työelämän edus- taja	opettaja	yht.
1. Työprosessien hallinta	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	
2. Työtehtävien hallinta	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	
3. Töiden perustana olevan tiedon hallinta	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	
4. Työturvallisuuden hallinta	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	
5. Ydinosaaminen	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	
6. Yhteiset painotukset	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	5 4 3 2 1 0	
<b>KOKONAISARVIO</b>				

**Huomautuksia**

Opiskelija
Työelämän edustaja
Opettaja

Paikka ja aika \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 20\_\_\_\_

**Allekirjoitukset ja nimen selvennykset**

\_\_\_\_\_  
Opiskelija

\_\_\_\_\_  
Työelämän edustaja

\_\_\_\_\_  
Opettaja