



Tampereen ammatillinen
opettajakorkeakoulu

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Tuettu työssäoppiminen ammatillisessa opetuksessa

Kimmo Alatalo

Janne Lahti

Kimmo Murtonen

Perttu Palonen

2008

Alatalo, Kimmo; Lahti, Janne; Murtonen, Kimmo; Palonen, Perttu

Tuettu työssä oppiminen ammatillisessa opetuksessa

25 sivua ja 12 liitesivua

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ryhmän opettaja Maarit Kolari

Marraskuu 2008

Asiasanat ammatillinen opetus, erityisopetus, henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan, työssäoppiminen

Tiivistelmä

Tuettu työssäoppiminen oli kaikille kehityshankkeen tekijöillä uusi ja mielenkiintoinen aihe. Havaitimme, että aiheesta ei ollut olemassa selkeätä ohjeistusta ammatillisille toiselle asteelle helposti jaettavassa formaatissa. Olemassa oleva materiaali oli lähinnä opettajan ohjeistusta ja tutkimuksia opiskelijan opiskelumenestyksestä.

Kehityshankkeessa keskityimme luomaan jokaiselle taholle oman helposti omaksuttavan oppaan. Opas on digitaalisessa muodossa oleva CD. CD on tarkoitettu työkaluksi opettajalle, työpaikkaohjaajalle, opiskelijalle sekä huoltajille. Se on pyritty saamaan mahdollisimman helppokäyttöiseksi sekä yksinkertaiseksi, jossa voidaan helposti löytää omakohtaiset ohjeet kullekin käyttäjäryhmälle.

Tuetun työssäoppimisen tarve kasvaa jatkuvasti oppilaiden ongelmien ja varsinkin niiden huomioimisen lisääntyessä. Tuettu työssäoppiminen on terminä uusi, jota myös haluamme työmme kautta tuoda paremmin esille sekä myös työnantajien tietouteen.

Aluksi selvitimme työssäoppimisen historiaa ja taustatekijöitä, jotka johtavat opiskelijan HOJKS:een ammattiopistossa. Työmme keskittyy tuettuun työssäoppimisen taustojen selvittelyyn. Opettajan tehtäviin HOJKS:n opiskelijan kohdalla, kun opiskelija lähtee yritykseen työssäoppimisjaksolle.

SISÄLLYSLUETTELO

1.	OPETUSSUUNNITELMA	5
1.1.	Kehittämishanke	5
1.2.	Opiskelijat	6
2.	AMMATTIOPETUKSEN HISTORIA	8
2.1.	2000-luvun työssäoppiminen	8
2.2.	Työssäoppimista edistävät ja estävät tekijät.....	10
2.3.	Pedagoginen näkökulma.....	12
2.4.	Työharjoittelun ja työssäoppimisen vertailu	13
3.	TUETTU TYÖSSÄOPPIMINEN	15
3.1.	HOJKS:n tarkoitus	15
3.2.	Oppilaan testaus	16
3.3.	Oppimiskäsityksen hengessä.....	17
3.4.	HOJKS oppilas työssäoppimassa	17
4.	TUKITOIMET TYÖSSÄOPPIMISESSA	19
5.	OHJEISTUKSET	22
5.1.	Opettajan ohjeet.....	22
5.2.	Ohjeet työpaikalle.....	23
5.3.	Opiskelijan ohjeet.....	24
5.4.	Vanhempien tai huoltajien ohjeet.....	24
6.	HAVAINNOT	25
6.1.	Onnistunut siirtymä työelämään.....	26
6.2.	Syrjäytyminen	27
6.3.	Kehittämishankkeeseen liittyvä ohjelma.....	27
7.	POHDINTA.....	28
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	31

1. OPETUSSUUNNITELMA

Ammattiopistoissa on pääsääntöisesti opiskelemassa toisen asteen ammatillista tutkintoa varten 16 -19 vuotiaita, joiden tavoitteena on saada suoritettua kolmessa vuodessa 120 opintoviikon ammattitutkinto. Kaikkiin kolmivuotisiin toisen asteen tutkintoihin liittyy vähintään 20 opintoviikon mittainen työssäoppimisen jakso. Tämä edellyttää yritysten ja oppilaitosten yhteistyön lisäämistä. Tarvitaan yrityksiä, jotka ovat valmiita ottamaan toisen asteen opiskelijoita työssäoppimiseen ja turvaamaan heille asiantuntevan ohjauksen. Oppilaitoksilta ja opettajilta edellytetään aktiivisuutta yrityskontaktien luomiseksi ja uudenlaisen koulutuskäytännön sisäistämiseksi. Oppimisympäristöä laajennetaan oppilaitoksista yrityksiin ja työpaikkoihin. (Pohjonen 2005, 42)

Tutkintokohtaista työssäoppimisen enimmäismäärää ei ole määritelty, eikä määräyksillä rajoiteta sitä, miten ja missä ammattiin opiskelun on tapahduttava. Tämä antaa oppilaitoksille mahdollisuuden kehittää työssäoppimisen käytäntöjä ja rakentaa kullekin koulutusalueelle parhaiten soveltuvan mallin. Monilla koulutusaloilla kolmivuotisiin tutkintoihin sisältyy useita työssäoppimisjaksoja ja niiden pituus vaihtelee koulutusaloittain. (Heikkinen, Sipilä 2005, 75)

Tämän kehityshankkeen tekijöistä kolme työskentelee ammattiopistossa opettajina. Olemme viimeisten vuosien aikana joutuneet kohtaamaan oppilaita, joilla on vaikeuksia selviytyä opiskelusta. Osalla opiskelijoista on ollut vaikeuksia selviytyä työpaikan työssäoppimisjaksosta. Haasteena on ollut löytää työpaikka, jossa opiskelija pystyy oppimaan asetetut tavoitteet. Opiskelijan vaikeudet johtuvat esimerkiksi Suomen kielen heikosta hallinnasta, vajaakuntoisuudesta, fyysisistä rajoitteista, älyllisestä heikkoudesta jne.

1.1. Kehittämishanke

Kehityshankkeessa alussa kerrotaan työssäoppimisen historiasta ja perusteista. Lisäksi selvitämme oppilaan taustalla olevia tekijöitä, jotka johtavat henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan (HOJKS). Pyrimme kehityshank-

keessa selkeyttämään tuetun työssäoppimisen käytäntöjä ja kokoamaan tärkeimmät huomioitavat asiat yhteen kehittämishankkeen yhteydessä tehtyyn ohjelmaan. Kehittämishankkeessa perehdytään tuettuun työssäoppimiseen ja niihin tekijöihin, joiden perusteella opiskelijalle tehdään HOJKS. HOJKS:ssa määritellään opiskelijan tarvitsema tuen tarve ja muoto, jotta opiskelija saisi parhaimman hyödyn työssäoppimiskaksolta. Kehittämishankkeen liitteenä on ohjelma, johon on koottu opettajalle, opiskelijalle, huoltajalle ja työpaikkaohjaajalle ohjeita. Haluamme parantaa omaa ammattitaitoamme työssäoppimisen ohjaamisessa ja pyrimme samalla tekemään yritysten työpaikkaohjaajien opastamisen helpommaksi.

Kehittämishankkeen kirjallisen raportin lisänä on CD-levylle tallennettu ohjelma, jossa on ohjeita opettajalle, opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle ja huoltajille. Ohjelman suunnittelun lähtökohtana on ollut helppokäyttöisyys ja se, että oleellinen tieto on nopeasti käytettävissä. Erityisesti on huomioitu ne oppilaat, huoltajat ja työpaikkaohjaajat, joilla ei välttämättä ole kiinnostusta itse etsiä tietoa asiasta.

1.2. Opiskelijat

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on persoonallisen ja sosiaalisen kasvun lisäksi erityisesti ammattitaidon saavuttaminen ja työllistyminen. Opetus on käytännönläheistä ja työpainotteista. Nykyisen ihmiskäsityksen mukaan opiskelija on aktiivinen oppija ja rakentaa käsittekarttaansa pala kerrallaan kyeten myös itsenäiseen opiskeluun. (Mylly, Sipilä 2004, 19)

Siirtyminen perusopetuksesta ammatilliseen koulutukseen voi pahimmillaan johtaa syrjäytymiseen, koska vastuu itsestä ja omasta tekemisestä lisääntyy merkittävästi. Syrjäytymisvaarassa ovat oppilaat, joilla on ollut vaikeuksia jo peruskoulussa. Syyt ongelmiin ovat moninaiset. Usein syynä on vastuun pakoilu ja tulevaisuuden näkymien puute. Oppilailla ei ole halua tai kykyä päättää omista asioista. Tällaiset oppilaat tarvitsevat erityistä tukea ammattiopinnoissa. Ne oppilaat, joilla ei ole peruskoulunaikana ollut ongelmia, eivät yleensä tarvitse normaalia oppilaanohjausta enempää tukea ammattikoulussakaan. (Mylly, Sipilä 2004,19–20)

Ammattiopinnoissa oppimisvaikeudet ovat nousseet selvimmin esiin ja niihin on viime vuosien aikana kiinnitetty enemmän huomiota. Opiskelijat eivät pysty suoriutumaan tutkinnosta määritetyssä ajassa. Opiskelijoille tarjotaan tukipalveluja, joiden avulla opiskelijaa tuetaan opintojen aikana. HOJKS on työkalu, jolla varmistetaan yksilöllinen tuki oppilaalle.

Opiskelija aloittaa työssäoppimisen ensimmäisen vuoden keväällä tai toisen vuoden syksyllä. Ensimmäisen jakson laajuus alasta riippuen on 4-8 opintoviikkoa. Työssäoppimisessa noudatetaan työelämän sopimuksia, toimintatapoja ja erityisesti työaikaa. Jakson aikana monelle vahvistuu oman alan mielekkyys ja ammatin valinnan oikeellisuus. Onnistunut työssäoppimisjakso voi myös ratkaista epävarman opiskelijan selviytymisen alansa tutkinnosta.

HOJKS-opiskelijan työssäoppiminen pitää suunnitella huolellisesti, jotta oppilas pystyy omaksumaan yrityksen työtehtävät ja pystyy työllistymään tutkinnon suorittamisen jälkeen alaa vastaavaan työhön. Tuettuun työssäoppimiseen ei ole riittävästi kiinnitetty ammattiopistotasolla huomiota, eikä opettajalla ole välttämättä riittävästi taustatietoa asiasta. Opettajan työtehtävät lisääntyvät ja työpaikkaohjaajan valvontavastuu kasvaa. Ei löydy sopivia yrityksiä, jotka olisivat halukkaita ottamaan vastaan opiskelijoita, jolla on vaikeuksia suomen kielen ymmärtämisen ja puhumisen kanssa, arjen rutiinien hallinnan kanssa tai selkeitä puutteita ammattiosaamisessa. Opiskelijan selviytyminen työpaikalla on työpaikkavastaavan vastuulla. Ongelmat tulevat esiin vasta työssäoppimisen aikana. Työpaikkaohjaajille ja yrityksen muille työntekijöille opettaja ei ole pystynyt etukäteen antamaan riittävästi informaatiota opiskelijan taidoista ja tavoitteista. Tämä on johtanut opiskelijan työssäoppimisjakson keskeyttämiseen, poissaoloihin tai motivaation katoamiseen.

Tarkastelemme kehittämishankkeessa opiskelijoiden tuettua työssäoppimista ammattiopistoissa. Ammattiopiston tuettuun työssäoppimiseen liittyvää materiaalia on kirjallisuudessa ja verkossa niukasti. Suurin osa tutkimuksista liittyy kehitysvammaisten tuettuun työssäoppimiseen sekä työttömien ja syrjäytyneiden sopeuttamishankkeisiin ja työelämään palaamiseen liittyviin aiheisiin. Kiipulan ammattiopisto kouluttaa erityisopiskelijoita ja oppilaitos on julkaissut kirjoja ja toteuttanut projekteja. Ammattiopiston aineistosta on ollut erityisen paljon hyötyä kehittämishankkeen tekemisessä.

2. AMMATTIOPETUKSEN HISTORIA

Suomen ammatillinen koulutus on palaamassa lähelle lähtökohtatilannetta 1800- ja 1900-luvun vaihdetta, jolloin ammattiin opittiin pääasiassa työpaikoilla. 1950-luvulla aloittivat kunnalliset ammattikoulut silloisten teollisuuden oppilaitosten rinnalla. Viime vuosikymmenellä Suomen ammatillinen koulutusjärjestelmä kehittyi hyvin institutionaaliseksi. Ammatillisen koulutuksen järjestäminen oli yhteiskunnan tehtävä eikä työelämällä ollut siinä roolia. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena oli antaa opiskelijoille yleiset ammatilliset perusvalmiudet ja varsinainen työnteko opittiin työelämässä. Oppilaitosten ei tarvinnut tässä mallissa olla kovinkaan tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. (Kero, Leskinen 2007, 8)

Teollisessa yhteiskunnassa institutionaalisen järjestelmän tuottamat muodollisen pätevyyden saavuttaneet ammattilaiset työllistyivät, eikä käytäntöä koettu ongelmalliseksi ennen 1990-luvun massatyöttömyyttä. Tuolloin huomattiin, ettei laitostunut koulutusjärjestelmä pystynyt tuottamaan niitä taitoja, joita ihmiset työelämässä tarvitsivat. Huoli siitä, oliko ammatillinen koulutus vieraantunut työelämästä, oli aiheellinen. Etenkin työelämän taholta peräänkuulutettiin koulutuksen työelämävastavuutta. (Kero, Leskinen 2007, 8)

2.1. 2000-luvun työssäoppiminen

Ammatillisen koulutuksen kehittämisen keskeisenä pyrkimyksenä on viime vuosina ollut työelämän ja koulutuksen lähentäminen. Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneet muutokset ovat haastaneet ammatillisen koulutusjärjestelmän laajenemaan ja monipuolistamaan työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. Samaan aikaan teollisuuden oppilaitokset on korvattu oppisopimuskoulutuksella. Laadukkaan ammatillisen koulutuksen edellytyksenä on työelämän ja oppilaitosten välinen jatkuva yhteistyö ja vuorovaikutus. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen eli työssäoppiminen nähdään keskeiseksi yhteistyön muodoksi, jonka puolesta ovat esittäneet suosituksensa muun muassa työmarkkinoiden keskusjärjestöt, Suomen kuntaliitto ja Suomen Yrittäjät. Ammatillisesta koulutuksesta annettu laki ja asetus määrittelevät työpaikoilla tapah-

tuvan opiskelun sopimuskäytännöt ja vastuut työturvallisuuden, ohjauksen ja arvioinnin osalta. (Kero, Leskinen 2007, 9)

Opetushallitus (Opetushallitus, 14) on määritellyt työssäoppimisen yleisiksi tavoitteiksi:

- lisätä koulutuksen työelämävastuuta
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- syventää ammatillista osaamista
- helpottaa nuorten työmarkkinoille siirtymistä ja lisätä työmarkkinatietoutta
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta.

Onnistunut työssäoppiminen lisää opiskelijan motivaatiota. Opiskelija solmii uusia kontakteja yrityksiin ja vahvistaa omaa osaamistaan sekä parantaa kilpailukykyään siirtyessään työmarkkinoille.

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on nähdä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa soveltuuko henkilö opiskelemalleen alalle. Työssäoppimisjaksot tuovat esiin soveltuvuuden. Opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittyminen alkaa jo koulutuksen aikana. Erityisesti työssäoppimisjaksolla ammatti-identiteetin muodostuminen on selkeää. Opiskelija työskentelee aidossa ympäristössä alan ammattilaisten kanssa ja tämän kautta sosiaalistuu työyhteisöön sekä oppii ammatin tiedot ja taidot. Varilan ja Rekolan mukaan (Varila ja Rekola 2003, 92–93) juuri työssäoppimisjaksolla muodostuu ammatti-identiteetti. Työssäoppimisjaksolla tapahtuu työyhteisöön sosiaalistuminen, joka edistää ammatillisen identiteetin kehittymistä. Uusitalon (2001/B, 92–101.) mukaan sosiaalistumisprosessi on nelivaiheinen ja alkaa mielikuvatyöskentelyllä jo ennen työyhteisöön siirtymistä. Mielikuvatyöskentelyä tehdään siitä, milaista työssäoppimisjaksolla ja työyhteisössä on. Työssäoppimisjakson alussa opiskelija hankkii tietoa organisaatiosta ja muista ihmisistä, minkä jälkeen hän alkaa

luoda sosiaalisia suhteita muihin työntekijöihin. Lopuksi hän muotoilee oman työroolinsa.

Työssäoppimisjakson tarkoituksena on lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta ja vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta sekä mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa. Työssäoppimisjaksot syventävät ammatillista osaamista ja tekevät tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja. Työssäoppimisjaksot edistävät valmistuvien työllistymistä helpottamalla työmarkkinoille siirtymistä ja lisäämällä työmarkkinatietoutta. Yritykset saavat tarpeitansa vastaavaa ammattitaitoista työvoimaa. Työssäoppimisjaksot lisäävät opiskelumotivaatiota ja antavat mahdollisuuden oppia erilaisissa oppimisympäristöissä. (Kuusi, Kärki, Ripatti & Määttä 1998, 16–18.)

2.2. Työssäoppimista edistävät ja estävät tekijät

Työssäoppimisen jaksot eivät takaa avointa ja monipuolista oppimisympäristöä, ellei jaksoon kiinnitetä riittävästi huomiota. Opettajat ja työnantajan edustajat voivat määrittellä oppimisen tavoitteet, puitteet, menetelmät ja arvioinnin opiskelijasta riippumatta ja työssäoppiminen voidaan toteuttaa huomioimatta opiskelijan tarpeita. Oppimisympäristö ei ole yhtään avoimempi kuin luokkaopetuksessa, jos työssäoppimispaikat ovat oppilaitoksen tai opettajien hankkimia, työtehtävät ja oppimisteemat ennalta määriteltäviä ja oppimistehtävät valmiisiin kysymyksiin vastaamista.. Päinvastainen ongelma syntyy, jos oppijat ”jätetään oman onnensa nojaan” ja uskotaan liiaksi oppijan omaan aktiivisuuteen ja itseohjautuvuuteen. Työssäoppiminen eroaa näissäkin tapauksissa luokkaopetuksesta siinä, että siinä opitaan aidossa ympäristössä eli siellä minne opiskelijoita oppilaitoksissa koulutetaan. (Oulujärvi, Perä-Rouhu, 2000, 31)

Oppimista edistävää työympäristöä kuvaa Silvennoinen (Järvinen, 2002) seuraavasti:

- Oppiminen tapahtuu tarkkailemalla tapahtumia ja suorituksia jälkikäteen analysoimalla.

- Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa tietoja, ratkaisuja ja ideoita jakamalla.
- Työpaikalla on suunniteltua koulutusta.
- Suunnitteluun voivat osallistua kaikki tasavertaisesti.
- Laadunvarmistuksen yhtenä osana on oppiminen.

Oppimista estävää työympäristöä kuvaavat seuraavat asiat:

- Työpaikalla on hierarkkinen ja käskyttävä johtamiskulttuuri.
- Tehtyihin asioihin ei palata, eikä niitä analysoida.
- Tehtävän kuvaukset ovat pysyvät, eikä töitä tehdä yhteistyössä toisten kanssa.
- Asiantuntijat varjelevat omaa työtään ja tietämystään.
- Työpaikalla on yöntekijöiden keskinäistä kilpailua tukeva kannustejärjestelmä.
- Työn määrää painotetaan laadun kustannuksella.
- Palkkaus ei tue innovatiivisuutta.
- Työpaikalla ei ole palautejärjestelmää.

Edellä esitetystä (Järvisen 2002) listasta löytyy myös oppimisen tärkeät elementit. Järvisen mukaan organisaation tulee olla joustava, läpinäkyvä, verkostomainen ja sillä on halu oppia menneestä sekä sitoutua kokeiluun. Työssä oppimisen keskiössä on työntekijä, joten hänen työnkuvansa eheyttäminen ja monipuolistaminen sekä palautteenannon lisääminen tukevat oppimista. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työnkuvaansa sekä työtuloksen määrään, laatuun ja tuottamisen tahtiin motivoivat sekä työhön että oppimiseen työssä. Hyvän työn kokonaisuuteen Järvinen listaa vielä vuorovaikutuksen, sosiaalisen kanssakäymisen ja yhteistoiminnan. (Silvennoinen, 2004, 18–19)

2.3. Pedagoginen näkökulma

Työharjoitteluun verrattuna työssäoppimisjaksot ovat vuorovaikutuksellisia ja perustuvat konstruktivistis-kontekstuaaliseen sekä yhteistoiminnalliseen oppimiseen.

Työharjoittelu perustui pääasiassa behavioristiseen mallioppimiseen. Tavoitteiden asettamisessa otetaan huomioon opetussuunnitelman lisäksi oppijan omat tavoitteet ja työympäristöstä nousevat tavoitteet. Oppimismenetelmänä käytetään toiminnasta oppimista, reflektointia ja keskustelua ja muita vuorovaikutuksellisia ja reflektointia edistäviä keinoja. Opiskelijan ohjaus nousee suureen rooliin työssäoppimisjaksolla. Sitä antavat niin oppilaitoksen ohjaaja kuin työpaikkakouluttaja. Ohjaus on vuorovaikutuksellinen tapahtuma, joka tähtää opiskelijan oppimisen suuntaamiseen ja syventämiseen. (Uusitalo 2001/A, 21–26.)

Dewey, J. perustaa näkemyksensä kahdelle kulmakivelle, jotka ovat jatkuvuus ja vuorovaikutus. Työssäoppimisen eräs merkittävä piirre on se, että huolehditaan kokemusten jatkuvuudesta. Oppijoita tulee kannustaa ymmärtämään oma merkityksensä sosiaalisessa yhteisössä, ja toisaalta työtehtävien tulee olla todellisia ja niillä tulee olla merkitystä työprosessissa. Vapaa kommunikaatio, ideoiden vaihto ja aiemmat kokemukset ovat oppimisessa tärkeitä elementtejä. Dewey lisää vielä, että kasvu on tyypillistä jatkuvuus ja se, että se perustuu oppijan intentioihin ja vuorovaikutukseen ja oppija itse määrittelee kasvunsa suunnan.

Billett (1996) esittelee oppimisen suunnitelmamallin, jonka mukaan ongelmanratkaisua pidetään oppimisen perustana. Oppimisen prosessi on aktiivinen konstruktii- vinen, kumulatiivinen ja tavoitteellinen. Billettin malli perustuu situationaalisen oppimisen (situated learning) lähestymistavalle, jota Lave ja Wenger (1991) ovat kehittäneet. Tässä lähestymistavassa oppiminen tulkitaan sosiaalistavaksi prosessiksi, jossa työntekijä etenee perifeerisen osallistumisen avulla täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi. Oppimista tapahtuu, kun työntekijä osallistuu autenttisiin työtehtäviin tavoitteenaan kehittää työyhteisössä tarvittavaa ammatillista osaamistaan. Keskeistä on muiden työntekijöiden tarjoama ohjaus, jonka avulla oppija ymmärtää ilmiöitä ja ongelmien ratkaisutapoja. (Silvennoinen 2004, 29)

2.4. Työharjoittelun ja työssäoppimisen vertailu

Työssäoppimisjaksot tulisi sisäistää laadullisesti erilaisiksi kuin työharjoittelu. Työssä oppimisessa on kyse suunnitelmallisesta oppimisesta, jossa opiskelijan ohjaus on tärkeässä roolissa niin oppilaitoksessa kuin yrityksessäkin. Oppilaitoksen tehtävänä on varmentaa työssäoppimisen laatu myös yrityksessä, koska vastuu opiskelijasta on viime kädessä oppilaitoksella. Ei kuitenkaan voida ajatella, että vain oppilaitoksen toimien kautta saataisiin parannettua työssäoppimisen ja työssä oppimisen laatua. Työympäristö on olennainen osa työntekijän motivoituessa oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Esimiesten sitoutuminen, työyhteisön tuki ja oppimiselle avoin työympäristö ovat tärkeitä tekijöitä työssä oppimisessa. (Silvennoinen 2004, 39)

Taulukko 1. Taulukossa verrataan perinteisen työharjoittelun ja työssäoppimisen eroja.

Perinteisen työharjoittelun ja työssäoppimisen erot		
	Perinteinen työharjoittelu	Työssäoppimisjakso
Oppijan asema	Enemmän muista ohjautuva	Itseohjauksellinen ja vuorovaihteinen
Oppimissuuntaus	Opetussuunnitelman tavoitteet tai tavoitteita ei tietoisesti aseteta	Opiskelijan tavoitteet, ops:n tavoitteet ja työympäristöstä lähtevät tavoitteet, tavoitteiden internointi esim. työeläprojektissa
Oppimislähteet	Teoria, työtehtävät, työsuoritukset, mallista oppiminen (kokeneen työntekijän toiminnan seuraaminen)	Työ(kokemus), työympäristö, työyhteisö, materiaalit ja välineet, keskustelu, ohjauksesta oppiminen, oppimistehtävät, projektityökentely
Oppimismenetelmät	Toiminta työtehtävissä, havainnointi, jäljittely, toisto	Toiminnasta (työstä) oppiminen, refleктоiva keskustelu, projektioppiminen, tiimioppiminen, oppimispäiväkirja, tutkielmat, raportoinnit
Ohjauksen kohteet	Työprosessin osavaiheet, ulkoinen toiminta työtilanteessa, ulkoiset toimintamallit, ohjauksen heikko kytkentä oppimisen tavoitteisiin	Opiskelijan tavoitteet, motivointi, työssäoppimisen suunnittelu ja opinnollistamisen, toiminta työssä, opiskelijan kokemukset ja reflektioon suuntaaminen, ammatillinen kasvu ja urasuunnittelu
Ohjauksen muodot	Ohjaus satunnaista niin oppilaitoksen kuin työpaikan taholta, oppipoikamestari – malli, näyttö, keskustelu työn ohessa	Tilanneohjaus (palaute työn yhteydessä), ohjauskeskustelut (yksilö-ryhmä), mentorointi, näyttö
Arvioitsijat	Työpaikkaohjaaja, opettaja, (oppilas)	Työpaikkaohjaaja, muut työtoverit, opiskelija, opettaja(t), asiakkaat
Arvioinnin kohteet	Sopeutuminen työyhteisöön, opiskelijan työn hallinta, työsuoritukset, opiskelijan ulkoinen käyttäytyminen ja ulkoinen	Kyky asettaa tavoitteita oppimiselleen, itsesätelytaidot, toiminta työssä, sosiaaliset taidot, opiskelijan sisäiset mallit ja reflektiotaidot, kokonai-

	aktiivisuus	suuksien hahmottaminen
--	-------------	------------------------

3. TUETTU TYÖSSÄOPPIMINEN

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/98, § 20) velvoittaa oppilaitoksia laatimaan jokaiselle erityisopiskelijalle henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS). Sen avulla turvataan opiskelijoille tarkoituksenmukaiset opetukselliset ratkaisut, tarvittavat tuki- ja kuntoutustoimenpiteet sekä varmistetaan eri tukitoimiin osallistuvien tahojen yhteistyö. Henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan (HOPS) kirjataan koulutuksen tavoitteet sekä opintoihin liittyvät muutokset ja valinnat. HOPS sisältää myös opintojen jälkeisen jatkosuunnitelman. (Heikkinen, Sipilä 2005, 32)

3.1. HOJKS:n tarkoitus

Opettaja on avainasemassa erityisopiskelijoiden tunnistamiseen, nimeämiseen ja erityisen tuen tarpeen määrittelyyn liittyvissä kysymyksissä. Työnsä kautta opettajalla on erinomaiset mahdollisuudet opiskelijoiden havainnointiin aidossa opiskelu- ja työtilanteissa ja pitkä kokemus niin sanotusta normaaliudesta. Yksittäisen opettajan näkökulmasta voidaan erityisen tuen tarpeen määrittely yksinkertaistaa: opiskelijalla on tarvetta erityisiin tukitoimiin silloin, kun hän ei ole tavanomaisin menetelmin, tavanomaisessa ajassa saavuttanut asetettuja tavoitteita. (Mylly, Sipilä 2004, 26)

HOJKS:n tarpeellisuuden arvioivat ammattiaineiden opettajat ja yleisaineiden opettajat lähtötason testien perustella. Siirtymävaiheessa oppilaitoksella on käytössään myös opiskelijaa koskevat terveystiedot, tulohaastattelujen tiedot, mahdolliset lähtötason kartoitukset tai muut testitulokset ja lisäksi opettajan havainnot oppimistilanteista. (Mylly, Sipilä 2004, 27)

Ennen HOJKS:n laadintaa keskustellaan opiskelijan ja ala-ikäisen ollessa kyseessä myös vanhempien / huoltajien kanssa. Opiskelijan HOJKS:n laativat yhteistyössä

ryhmäohjaaja, opinto-ohjaaja ja erityisopettaja. Opintomenestystä ja oppimisedellytyksiä seurataan tarkasti opiskelun kuluessa.

Huoltajilla ja oppilaan oppimiseen liittyviin vaikeuksiin perehtyneillä asiantuntijoilla tulee olla mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen. HOJKS:sta tehdään hallinnollinen päätös, joten oppilaan huoltajia on kuultava ennen päätöksen tekoa. HOJKS on tarkistettava lukuvuosittain, kun oppilaan opiskelutavoitteissa ja opiskelun tukimuodoissa tapahtuu muutoksia.

3.2. Oppilaan testaus

Erityisopiskelijan status ei perusopetuksesta siirry automaattisesti toiselle asteelle ja erityisopiskelijaksi määrittely ja nimeäminen tehdään toisella asteella itsenäisesti. On kuitenkin hyvä pitää mielessä erityisopiskelijan mukanaan kuljettama historia; hän itse on yleensä oman asiansa paras asiantuntija, joten erityisen tuen määrittelyssä häntä on kuunneltava ja kuultava. (Mylly, Sipilä 2004, 25)

Kaikki oppilaat testataan ensimmäisen lukuvuoden alussa. Erityisopetusta tarvitsevat tunnistetaan tasotestien (matematiikka, äidinkieli) ja tulohaastattelun perusteella. Testauksen jälkeen arvioidaan tulokset ja heikoimpien oppilaiden kanssa keskustellaan matematiikan ja äidinkielen vaikeuksista. HOJKS:n tarpeellisuutta määriteltäessä huomioidaan mahdollinen lääketieteellinen diagnoosi, vaikea elämäntilanne tai maahanmuuttajatausta. Pelkkien diagnoosien perusteella ei tehdä HOJKS:a vaan jokaisen kohdalla asia arvioidaan erikseen. Tarpeen tunnistaminen on opettajan ja oppilaitoksen vastuulla. Tämä tieto voi tulla myös opiskelijalta itseltään, huoltajilta, aikaisemmin oppilasta opettaneilta opettajilta, edellisistä työssäoppimispaikoista.

HOJKS-lomakkeisto on erittäin monipuolinen ja kattava. Kirjallinen suunnitelma sisältää perustietojen lisäksi:

- tietoja aiemmista opinnoista (yksilölliset oppimäärät, erityislahjakkuudet)
- lähtötason arvioinnin (lukiseula, matematiikka, englanti, ruotsi, opiskelijan voimavarat ja vahvuudet)

- opetus-, opiskelijahuoltoja muut henkilökohtaiset palvelut ja tukitoimet tavoitteineen (arjenhallinta ja arjentoiminnot, pitkän aikavälin tavoitteet)
- kaikkien jaksojen tavoitteet
- tukitoimet ja niiden arvioinnin (suunnitellut ja toteutuneet tukitoimet)
- muut tukitoimet ja niiden arvioinnin (kuraattori, terveydenhoitaja, opinto-ohjaaja, erityisopettaja)
- sekä mahdolliset liitteet

Opiskelija, jolla on tarve erityisiin opetus- ja / tai opiskelijahuoltoon palveluihin, määrittää erityisopiskelijaksi. Erityisopiskelijaksi nimeäminen on kunkin oppilaitoksen vastuulla ja tapahtuu oppilaitoksissa itsenäisesti. Tärkein opetuksen järjestämistä ohjaava periaate on vahvuuksien avulla kannustaminen ja heikkouksien tukeminen erityisopetuksella sekä yhteistyö eri tahojen välillä.

3.3. Oppimiskäsityksen hengessä

HOJKS opiskelijan lähtökohtana on opiskelijan selviytyminen ammatillisesta koulutuksesta ja työllistyä. Opiskelijalle tehtävän suunnitelman (HOJKS) lähtökohtana on oppilaslähtöisyys konstruktivisen oppimiskäsityksen hengessä. Opiskelija muodostaa itse omat tavoitteensa yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Ohjeistuksessa korostetaan yhteistyötä ja kokemuksesta oppimista.

Opettajan työmäärä lisääntyy HOJKS opiskelijan kohdalla, mutta HOJKS antaa paremmat mahdollisuudet tehdä yksilöllisiä ratkaisuja. Seurauksena on useasti, että opiskelija omaksuu OPS mukaisen oppimismäärän ja suorittaa itselleen ammatillisen tutkinnon ja työllistyy työelämään.

3.4. HOJKS oppilas työssäoppimassa

Jokainen ammattiopiston opiskelija suorittaa osan opinnoistaan aidossa työympäristössä, koska ammatilliseen tutkintoon kuuluu työssäoppimista vähintään 20 opinto-

viikkoa. Opiskelija voi tarvita erityistä tukea myös työssäoppimisessa. Opiskelija voi olla arka tarttumaan työhön uudessa ympäristössä, hän voi tarvita erityisiä apuvälineitä tai erikseen määriteltyjä työtehtäviä. Joskus voi olla tarpeen valita opiskelijalle työpaikka, jossa on erityisen hyvät valmiudet erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen.

Työssäoppiminen on haasteellista opiskelijalle, jos hänellä on vaikeuksia omassa elämähallinnassaan tai omassa taidoissaan. Tätä varten on kehitetty tuettu työssäoppiminen malli, joka on suhteellinen uusi asia opiskelijalle, opettajalle ja yrityksen työpaikkaohjaajille.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppiminen tuo työpaikoille tapahtuvaan oppimiseen oman vaateensa. Yleensä erityistä tukea tarvitsevat enemmän ohjausta ja aikaa oppimiseen. Kiireinen työtahti ja hektinen ilmapiiri ei usein takaa tukea tarvitsevalle opiskelijalle riittävän turvallista oppimisympäristöä. Lähtökohtana onnistumiselle on erilaisuuden hyväksyvä ilmapiiri työpaikalla. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työpaikoilla tapahtuva oppimisen järjestäminen edellyttää oppilaitokselta uusia toimintamalleja ja ennakoimista opintojen järjestämisessä sekä yhteistyötä työpaikkaohjaajan kanssa. Keskeisenä periaatteena on riittävä ja oikea-aikainen opintojen ohjaus ja tarvittaessa moniammatillinen yhteistyö. Opiskelijan kannalta on tärkeää, että tuen tarve arvioidaan ennen työssäoppimisjakson alkua ja riittävä tuki varmistetaan myös työssäoppimisen aikana. Tuen tarpeen arvioinnin rinnalla pitää tuoda esiin myös opiskelijan vahvuudet. Työpaikkaohjaajan tulisi etsiä vaihtoehtoisia toimintatapoja ja varmistaa riittävä ohjaus. (Heikkinen, Sipilä 2005, 75–76)

Työssäoppiminen tuo erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opiskeluun myös monia mahdollisuuksia, joita oppilaitosympäristössä ei ole mahdollista toteuttaa. Opiskelu todellisessa työtilanteessa on monille erityisopiskelijalle omin tapa oppia. Työssäoppiminen tarjoaa myös (toimivan) mahdollisuuden suorittaa opinnot yksilöllisen opiskelusuunnitelman mukaan. Yksilöllisessä opiskelusuunnitelmassa työssäoppimisen määrää voidaan kasvattaa niin, että huomattava osa opinnoista suoritetaan työpaikalla. Tämä mahdollisuus motivoi erityisesti niitä opiskelijoita, joiden on vaikea sopeutua oppilaitoksessa opiskeluun. (Heikkinen, Sipilä 2005, 76)

4. TUKITOIMET TYÖSSÄOPPIMISESSA

Seuraavat seitsemän vaihetta kuvaavat tuetun työssäoppimisen etenemistä ja sitä kuka on vastuussa vaiheesta. Lisäksi kuhunkin vaiheeseen liittyy muistilista asioista, jotka pitää huomioida.

Ensimmäinen vaihe on opiskelijan erityisen tuen tarpeen kartoittaminen (työssäoppimisjakson ohjaava opettaja, tarvittaessa erityisopettaja/erityisopetuksen vastuuhenkilö). Opiskelijan edun mukaista on tietää opiskelijan erityistarpeet ennen kuin menee ammatilliseen työssäoppimiseen, koska työssäoppiminen voi ratkaista opiskelijan tulevaisuuden. Kartoittaminen sisältää seuraavat vaiheet:

- tieto opiskelijalta itseltään
- opettajan/opettajien havainnot
- mahdollinen HOJKS
- tieto aikaisemmista työssäoppimisen paikoista
- ilmoitus työssäoppimisen koordinaattorille/ työssäoppimisen vastuuopettajalle hyvissä ajoin ennen työssäoppimisen alkamista

Seuraavaksi pitää löytää työssäoppimipaikka (työssäoppimisen koordinaattori / työssäoppimisen vastuuopettaja). Työpaikan valinnassa pitää huomioida seuraavat asiat:

- kokemukset työpaikoista, joilla on ollut aikaisemmin erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita
- työpaikan avoin ja erilaisuuden hyväksyvä ilmapiiri

Kolmantena kohtana on tukitoimenpiteiden tarpeen ja tukikeinojen kartoittaminen (työssäoppimisjakson ohjaava opettaja yhdessä ryhmänohjaajan ja erityisopettajan/erityisopetuksen vastuuhenkilön kanssa). Jotta työssäoppimisjakso onnistuisi, tulee opiskelijan olla motivoitunut työssäoppimiseen. Siksi on tärkeää, että opiskelijalle selvitetään työssäoppimisen merkitys opintojen kannalta riittävän varhain opintojen ohjauksen yhteydessä. Valmennus ennen työssäoppimisjakson alkamista on tär-

keä oppimisen ja työssäoppimisen jakson onnistumiseen vaikuttava tekijä. (Mylly, Sipilä 2004, 79). Tulikeinot ja tarpeet löytyvät parhaiten:

- keskustelemalla opiskelijan kanssa
- keräämällä aikaisempien työssäoppimisen ohjaajien ja ohjaavien opettajien kokemukset tuen tarpeesta ja parhaista toimintatavoista
- hyödyntämällä tukihenkilöinä esimerkiksi pajaohjaajia, opiskelijan omia tukihenkilöitä, henkilökohtaista avustajaa tai työvalmentajaa
- kartoittamalla mahdolliset apuvälineet

Neljäntenä vaiheena on perehdyttäminen työpaikkaan (työssäoppimisjakson ohjaava opettaja). Ennen työssäoppimisjaksoa on arvioitava, kuinka opiskelun vaikeudet tulevat esiin käytännön työtilanteissa. On myös määriteltävä, mitä tietoa ja mitä tukea työpaikalla tarvitaan (Mylly, Sipilä 2004, 78). On tärkeää, että opiskelijaa perehdytetään työpaikkaan ja työelämän pelisääntöihin työssäoppimisjakson alussa. Hyvänä työvälineenä perehdyttämisessä on työpaikkakohtainen perehdyttämissuunnitelma, jonka mukaan työpaikkaan tutustuminen tehdään. Työssäoppimisen periaatteiden ja opiskelijoiden oppimistavoitteiden tulee olla tiedossa mahdollisimman monella opiskelijan kanssa työskentelevällä. Opiskelijalle on tärkeää, että hän kokee olevansa osa työyhteisöä ja että hän saa tarvitessaan tukea. Monilla aloilla on syytä nostaa esiin työturvallisuus erityisenä perehdyttämisen aihealueena. Ennen jakson alkamista on varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työturvallisuusasioihin ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita. Vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, on työnantaja vastuussa hänen työturvallisuudestaan. (Mylly, Sipilä 2004, 80) Työpaikalla perehdytetään:

- opiskelija työssäoppimisjakson tavoitteisiin, tehtäviin ja arviointiin
- ohjaaja (ja tarvittaessa koko työyhteisön) työssäoppimisjakson tavoitteisiin, tehtäviin ja arviointiin
- ohjaaja opiskelijan erityiseen tuentarpeeseen
- opiskelija työpaikkaan ja sen käytäntöihin.

Työssäoppimissopimuksen tekeminen (työssäoppimisjakson ohjaava opettaja) on viides vaihe. Työpaikan yhteys henkilön kanssa sovitaan mm. ohjaavan opettajan ohjaus- ja arviointikäyntien määrästä ja ajankohdista, opiskelijan ruokailusta, ohjauspalkkioista, työajoista, opiskelijan erityisestä tuesta ja työpaikan tukikeinoista.

Kuudentena sovitaan työpaikan työskentelytavoista (opiskelija, ohjaaja, ohjaava opettaja, tarvittaessa koko työyhteisö). Monelle erityisopiskelijalle esimerkiksi ajanhallinta tai työelämän pelisääntöjen noudattaminen voi olla vaikeaa. Myöhästymiset ja ohjeiden noudattamattomuus saatetaan työpaikalla tulkita motivoitumattomuudeksi tai välinpitämättömyydeksi. Kyseessä saattaa olla oman toiminnan säätelyyn liittyvä ongelma, joka tulisi ottaa huomioon ohjauksessa. Myös mahdolliset oppimisvaikeudet saattavat ilmetä käytännön työtilanteissa: opiskelijalla saattaa olla vaikeuksia hahmotuksessa, tarkaavaisuudessa tai motoriikassa. Opiskelijoille, joilla on lukemisen ja kirjoittamisen vaikeuksia, voi kirjallisten ohjeiden noudattaminen olla hankalaa. Useimmat työssäoppimisessa esiin tulevat vaikeudet ovat voitettavissa, kun luodaan avoin keskusteluyhteys työpaikan kanssa ja sovitaan yhteisistä toimintatavoista (Mylly, Sipilä 2004, 78). Työpaikalla työnteko ja oppiminen onnistuvat, jos:

- opiskelija työskentelee sopimuksen mukaisesti
- työpaikka ohjaus ottaa huomioon opiskelijan oppimistyylin ja erityistarpeet
- ohjaavan opettajan antaa tukea opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle ja tarvittaessa koko työyhteiselle

Viimeisenä – muttei vähäisimpänä – on arviointi. Arvioinnin suorittavat opiskelija, ohjaaja, ohjaava opettaja ja tarvittaessa koko työyhteisö yhdessä. Erityisopiskelijoiden opiskeluun työssäoppiminen tuo koulutuksellista tasa-arvoa ja edistää oppimista todellisissa työtilanteissa sekä tukee ammatillista kasvua. Todellisissa työtilanteissa osoitettu osaaminen ja työelämästä saatu palaute ovat monelle opiskelijalle arvokkaampaa kuin oppilaitoksesta saatu arviointi. Onnistumiset vahvistavat itsetuntoa ja antavat itseluottamusta selviytyä uusissa tilanteissa. Työssäoppiminen tarjoaa myös toimivan mahdollisuuden suorittaa opinnot yksilöllisen opetussuunnitelman mukaan. Erityisopiskelijoille työssäoppiminen on mahdollisuus; se motivoi usein opiskeluun ja tarjoaa työllistymismahdollisuuksia (Mylly, Sipilä 2004, 78). Työpaikkaohjaajalla

on keskeinen rooli arvioinnissa. Jotta arviointi on luotettavaa, on tärkeää, että arviointilanteessa paikalla ovat ne työpaikan henkilöt, jotka ovat työskennelleet opiskelijan kanssa. Myös opiskelijalla on tärkeä rooli työssäoppimista arvioitaessa. Itsearviointitaidon kehittymistä vahvistetaan, kun palautteen ja arvioinnin avulla autetaan opiskelijaa seuraamaan kehitystä ja rohkaistaan häntä kertomaan mielipiteitä omasta toiminnastaan (Mykrä 2002, 38). Arviointi suoritetaan opiskelijan itsearviointina, ohjaajan antamana jatkuvana palauteena ja sopimuksen mukaisesti väli- ja loppuarviointina, johon osallistuu myös ohjaava opettaja.

5. OHJEISTUKSET

5.1. Opettajan ohjeet

Opettajan ohjeet toimivat opettajan työtä ohjaavana kehyksenä hänen suunnitellensa toimia erityisopetuksen järjestämisessä. Opettajan ohjeet perustuvat lakiin (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 20 §, 1. momentti) ja asetukseen ammatillisesta koulutuksesta (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811, 8 §, 8 a §). Asetuksessa määritellään HOJKS:n vähimmäisisältö. Opettajalle tulee luoda selkeä kuva erityisopetuksen mahdollisuuksista ja rajoitteista. Suunnittelun tulee perustua lakiin, asetuksiin ja opetussuunnitelmaan. Opettajan pitää toimia yhteistyössä huoltajien, vanhempien, työpaikan ja muiden opettajien kanssa. Opettajan pitää useammin vieraila oppilaan luona työssäoppimispaikalla. Opettajan tulee korostaa opiskelijalle omaa aktiivisuutta ja auttaa häntä muodostamaan työpaikalla avoin, luottamuksellinen ja vuorovaikutteinen ilmapiiri, joka edes auttaa opiskelijaa oppimaan asioita.

Ammatillisen koulutuksen muutos näkyy myös opettajien työn muutoksena. Nykyaikaiset oppimiskäsitykset, entistä haasteellisemmat opiskelijat ja uudet opetuksen järjestämistavat ovat muuttaneet myös opettajan ammattitaitovaatimuksia. Enää ei riitä, että opettaja hallitsee oman alansa ammatillisen osaamisen. Hänen on hallittava myös monia muita taitoja, jotka eivät ole olleet perinteisesti ammatillisen opettajan taitoja – keskeisinä korostuvat vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Suhteessa opiskelijoihin korostuu opettajan rooli kasvattajana ja opintojen ohjaajana. Tämän päivän opettaja toimii oppimisprosessin mahdollistajana järjestämällä erilaisia oppimistilan-

teita erilaisia oppimistilanteita erilaisissa oppimisympäristöissä. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla opettajan rooli yksilöllisen opiskelupolun tukijana ja ohjaajana korostuu. (Heikkinen, Sipilä 2005, 78–79.)

5.2. Ohjeet työpaikalle

Opiskelun siirtyessä entistä enemmän työpaikoille korostuu työpaikan työntekijöiden merkitys opiskelijoiden ohjaajana. Opiskelijan lähimmäksi ohjaajaksi nimetty työpaikkaohjaaja on avainasemassa, mutta koko työyhteisö luo puitteet oppimiselle. Työpaikkaohjaajan aito kiinnostus ohjaamiseen, palautteen antamiseen ja arviointiin takaa onnistumisen edellytyksiä. Monilla työpaikoilla ammattiin oppijat eivät ole uusi asia, vaan monilla aloilla ammattitaito on opittu työpaikoilla työtä tehden, mestari-kisälli – periaatteella tai ammattikoulutukseen on kuulunut perinteisesti työharjoittelujaksoja. Näin ollen oppimisalusta työssäoppimiseen on monilla työpaikoilla varsin hyvä. (Heikkinen, Sipilä 2005, 78)

Työnantajaa ja työpaikkaohjaajaa tulee perehdyttää HOJKS:n oppilaan olennaisiin mahdollisuuksiin ja mahdollisiin rajoitteisiin. Nämä ohjeet antavat opettajalle ja työnantajalle kehyksen niistä asioista, joita on käytävä läpi työpaikalla. Työpaikkaohjaajakoulutus perehdyttää ja antaa valmiuksia tukea tarvitsevan oppilaan ohjaukseen. Tarvittaessa on työssäoppimispaikalla tehtävä erikoisjärjestelyjä, jos on vain mahdollista.

Työssäoppimisenohjaajan tulisi auttaa opiskelijaa työssäoppimisjaksolla konkreettisesti työn tekemisessä sekä opastaa ymmärtämään reflektion ja palautekeskustelujen merkitystä työssä oppimisessa. Koulutettujen ohjaajien määrä on Suomessa vielä pieni, siksi työyhteisön jäsenille muodostuu tärkeäksi yhteiseksi tehtäväksi opastaa opiskelijaa ja tukea hänen ammatillista kehittymistään. Koko työyhteisön olisi tunnettava koulutuksen perusteet ja työssäoppimisjakson tavoitteet. Vesterinen (2002, 17, 21.) on todennut työyhteisön avoimuudella ja opiskelijan ja työyhteisön vuorovaikutuksella olevan suurta merkitystä opiskelijan motivaatioon ja innostukseen oppimista kohtaan. Hän totesi myös ohjaajien määrällä olevan vaikutusta oppimis-

kokemusten syntyminen ja osaamisen kasvuun. Läheisen ohjaussuhteen syntyminen oli sidoksissa ohjaajien vähäiseen määrään. Läheinen ja keskusteleva yhteistyö edisti opiskelijan asiantuntijuuden kehittymistä. Ohjaussuhde saattoi kärsiä kiereiden vuoksi, jos ohjaajia oli vain yksi, ja vähäisen sitoutumisen vuoksi, jos ohjaajia oli liian paljon. Suomalaisen (2000, 15.) näkee työpaikkakouluttajan tärkeimmäksi ominaisuudeksi sen, että hänen on oltava aidosti kiinnostunut tehtävästä ja motivoitunut ohjaamaan opiskelijoita. Tärkeää on tietysti myös henkilön ammattitaito. Pätevyys ohjaajana kehittyy osallistuttaessa työpaikkaohjaajan koulutukseen.

5.3. Opiskelijan ohjeet

Opiskelijan pitää sitoutua mahdollisemman kokonaisvaltaisesti työssäoppimiseen. Opiskelija on tietoinen niistä tavoitteista mitä hän tulee suorittaman kyseisellä työssäoppimisjaksolla. Opiskelija arvioi suoritustaan oppimistehtävin, raportein, oppimispäiväkirjan työnäytteiden ja näytön avulla. Opiskelija koulutetaan iästä riippumatta työelämän tarpeista lähtien työelämän palvelukseen.

Ihannemallissa opiskelija toimii työssäoppimisjaksolla yhteistoiminnallisesti ja vuorovaikutuksellisesti arvioiden omaa toimintaansa ja oppimistaan. Näyttökokeisiin osallistuminen ja oppimispäiväkirjan kirjoittaminen kuuluvat konkreettisiin työssäoppimisjakson opintosuorituksiin. Työ ja teoria vuorottelevat koulutuksen aikana tukien oppijan oppimista. (Pohjonen 2001, 221–225)

5.4. Vanhempien tai huoltajien ohjeet

Vanhempien tai huoltajien on tiedettävä mitä opetussuunnitelmasta poikkeavia toimenpiteitä koulussa tehdään alle 18 – vuotialle. Vanhempien on annettava tarvittaessa HOJKS oppilaasta olennainen tieto kouluun. Vanhempien vastuu lapsen päätöksen teosta päättyy, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

6. HAVAINNOT

Opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisesta ovat olleet yleensä positiivisia. Työssäopiminen on havaittu lisäävän opiskelijoiden opiskelumotivaatiota ja herättävän aitoa kiinnostusta ammattia kohtaan ja näin tukevan ammatillista kasvua. Myönteisen palautteen saaminen työpaikalta on arvokas asia, jolla on merkitystä, ja kantaa pitkään myös muissa tilanteissa. Ammatillisten taitojen oppimisen lisäksi työpaikat tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden kehittää itseään myös viestintä- ja ongelmaratkaisutaidoissa sekä mahdollisuuden selviytyä uusissa tilanteissa itsenäisesti. Parhaimmillaan ”oppipoikana” olemisen työpaikalla tarjoaa ainutlaatuisen tilaisuuden oppia niin sanottua hiljaista tietoa kokeneelta ammattilaiselta, mikä ei ole mahdollista muissa oppimistilanteissa. (Heikkinen, Sipilä 2005, 75)

Meillä kaikilla ryhmämme opettaja jäsenillä on kokemusta oppilaan tuetusta työssäoppimisesta. Ohjatessa oppilasta löytämään oikeanlainen työssäoppimistyöpaikka on äärimmäisen tärkeää tietää mitä yrityksessä tehdään ja mihin työtehtäviin HOJKS oppilas sijoitetaan. Opettajan käymät keskustelut työnantajan ja työpaikkaohjaan välillä on oltava avoimet ja luottamukselliset, jolloin kerrotaan oleelliset tiedot oppilaasta ja suunnitellaan oppimistavoitteet työssäoppimisjaksolle. Seurauksena on oppilaan kannalta mahdollisemman tukeva ilmapiiri työssäoppimispaikalla. On muistettava aina oppilaan lähtökohdat ja tehtävä suunnitelmat realisteiksi kunkin oppilaan kohdalla.

Oppilaan oma aktiivisuus pitää yllä tukevaa ilmapiiriä, jonka seurauksena on oppilaan edistyminen työtehtävissä. Oppilas kokee onnistumisen iloa ja antaa uskoa ja rohkeutta ylittää itsensä. Välillä tulee takapakkia ja joudutaan miettimään tavoitteita uudestaan.

Oikeanlainen oppilas oikeanlaiseen työhön takaa onnistumisen työssäoppimisessa. Työnantaja kokee myös hyötyvänsä opiskelijasta ja mahdollisesti ottaa toisellakin kertaa opiskelijan työssäoppimisjaksolle. Tulevaisuudessa työnantaja mahdollisesti palkkaa oppilaan valmistumisen jälkeen yritykseen töihin palkalla.

Kun pohditaan työelämän osaamisen edellytyksiä, yleisiä työelämävalmiuksia ja tulevaisuuden muospaineita, näykkäisikin siltä, että jatkossa tarvitaan entistä kiinteämpää yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä. Ammatillista

koulutusta on edelleen kehitettävä lähemmäs työelämää. On vastattava juuri oikeaan tarpeeseen juuri oikeaan aikaan. Ammattitaidon kokonaisuudessa on alueita, joihin vain työssäoppimisella voidaan vastata. (Pohjonen 2005, 75)

6.1. Onnistunut siirtymä työelämään

Ammatillisen koulutuksen tehtävä kouluttaa toisaalta huippuammattilaisia ja toisaalta varmistaa kaikille peruskoulutus, joka takaa paikan työmarkkinoilla, tuntuu vaativalta. Kilpailu työmarkkinoilla on kova ja se jättää helposti vajaakuntoiset työntekijät ulkopuolelle. Vastuu ammatillisen koulutuksen jälkeisestä työllistymisestä on siirtymässä myös oppilaitosten vastuulle. Yhtenä ammatillisten oppilaitosten toiminnan laadun mittareina on opiskelijoiden sijoittuminen työhön opiskelun jälkeen. Oppilaitoksissa onkin ryhdytty kehittämään opintojen loppuvaiheeseen toimenpiteitä, jotka tukevat opiskelijan työllistymistä joko vapaille työmarkkinoille, tuetun työllistymisen piiriin tai muiden tukitoimenpiteiden piiriin tavoitteena varmistaa osallisuus yhteiskunnassa. Oppilaitoksen tarjoaman tuen merkitys opintojen loppuvaiheessa korostuu erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla, sillä onnistunut siirtymä oppilaitoksesta edesauttaa yhteiskuntaan sijoittumista ja näin ollen osaltaan estää syrjäytymistä. (Heikkinen, Sipilä 2005, 79)

Tuettu oppiminen tähtää opiskelijan sopeuttamiseen yhteiskunnan toimintatapoihin. Oppilaan omista lähtökohdista on lähdettävä tarjoamaan erilaisia vaihtoehtoja opetuksen järjestämiseksi huomioiden yhteiskunnalliset muutokset ja työelämän tarpeet. Uudenlaisten oppimista tukevien opintotapojen etsiminen kuuluu opettajan toimenkuvaan. Erityisopetus pitää nähdä oppilaan oikeutena ja mahdollisuutena kehittää itseään. Lähtökohtana ei saa olla erityistarpeita omaavien oppilaiden eristäminen vaan tuen tarjoaminen tavanomaisen opetuksen lisänä. Näin vältetään oppilaan kategoriointia mihinkään erityisryhmään ja annetaan paremmat onnistumisen edellytykset. Näin toimien säästetään kustannuksia, saadaan suuremmalle opiskelija määrälle yksilöllistä opetusta ja päästään parempaan lopputulokseen. Parempi lopputulos tarkoittaa suurempaa määrää työntekijöitä ammattikoulutuksensa mukaisiin työtehtäviin.

Työssäoppiminen voi auttaa siirtymistä koulusta työelämään ja siten edistää työpaikan löytymistä. Se edistää syrjäytyneiden ja työttömien työllistymistä, ja koulutuskustannuksia on mahdollista jakaa myös työelämän kanssa. Työssäoppiminen mahdollisesti parantaa opiskelumotivaatiota, tuo mukanaan kokemuksellisia komponentteja ja enemmän oppijasta lähtevää sisältöjen räätälöintiä sekä lisää joustavuutta ja yksilökohtaisten osaamistavoitteiden huomioimista. (Pohjonen 2005, 82)

6.2. Syrjäytyminen

Kehityskriisin vaihtoehdot ovat oman erilaisuuden kokemuksen käsitteleminen tai käsittelemättä jättäminen ja tätä kautta joko oman itsen / minän hyväksyminen tai hylkääminen. Oman identiteetin hyväksyminen ennustaa onnenlista jatkokehitystä kun taas hylkääminen voi johtaa ahdistukseen, erilaisiin paniikkihäiriöihin, tuhoisaan käyttäytymiseen – riskinottoa suhteessa seksiin, alkoholiin, huumeisiin, rikollisuuteen, ylipäänsä käytöshäiriöihin – tai masentuneisuuteen (Tainio, 2004). Edellä kuvattu negatiivinen kehitys puolestaan kuljettaa nuorta väistämättä kohti laajempaa syrjäytymistä. (Mylly, Sipilä 2004, 25)

6.3. Kehittämishankkeeseen liittyvä ohjelma

Kehittämishankkeeseen liittyy opettajille, työpaikkaohjaajalle, opiskelijalle ja huoltajille tehty tietokoneohjelma. Ohjelman avulla on helppo löytää keskeisimmät asiat, jotka on otettava huomioon työssäoppimisjaksojen suunnittelussa ja toteutuksessa..

Materiaali on myös mahdollista laittaa internetiin kaikkien nähtäville. Ohjelma on rakennettu siten, että ylätasolla perustiedot tuetusta työssäoppimisesta ja halutessaan voi ”hiirellä klikkailemalla” siirtyä yhä tarkempiin tietoihin eri aiheista. Ohjelmankäyttäjän on myös mahdollista lukea muille tarkoitettuja ohjeita ja näin saada kokonaiskäsitys aiheesta. Näin lukija voi entisestään parantaa tietojaan aiheesta. Ohjelma on pyritty tekemään selkeäksi ja helpoksi käyttää sekä kirjoittaa siihen asiat auki selkokielisesti ja yksinkertaisesti. Tällöin oppaan käyttäminen on joustavampaa ja mukavampaa.

7. POHDINTA

Kehittämishanke on ollut jossakin määrin sekava ja kiireinen. Sekavuus on johtunut todennäköisesti hankkeen myöhäisestä aloittamisajasta suhteessa ajankohtaan, jolloin opinnäytetyön kirjallinen osio oli määrä palauttaa. Kehittämishankkeen osapuolina olleilla on koko prosessin ajan ollut kova kiire hoitaessaan muita työtehtäviään. Kiire on joissakin tilanteissa lisännyt sekavuutta ja aiheuttanut nopeasti tehtyjä päätöksiä. Tämänlaatuinen kehittämishanke on aivan uusi ilmiö kaikille osallistujille, joten prosessi on vaatinut tavallista enemmän pohdintaa. Hankkeeseen liittyi paljon eri tahojen kanssa työskentelyä. Olimme mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa työssäoppimisjaksoja yhdessä työhön opastajien kanssa. Aloittaessamme hanketta meillä oli tavoitteena, että koulutuskokonaisuus saataisiin joidenkin opiskelijoiden osalta käytännössä toteutetuksi ennen opinnäytetyön palautuspäivää. Tämä tavoite ei kuitenkaan täysin toteutunut. Ilmeisesti arvioimme omat aikaresurssit väärin.

Työelämän osuus näyttötoiminnassa niin nuorten kuin aikuistenkin puolella vahvistuu koko ajan ja oppilaitosten laadukkaan toiminnan kannalta on tärkeää saada työelämä sitoutettua toimintaan mukaan. Jos haluamme ammattitaitoisempia työntekijöitä työpaikoille, tulee oppilaitoksen ja työelämän käsitykset osaamisesta ja ammattitaitovaatimuksista olla yhteneväiset. Työpaikkaohjaajakoulutus ja näyttöjen arvioijien perehdyttäminen on ensisijaisen tärkeää, jotta toiminnassa mukana olevat puhuvat yhteistä kieltä. Oppilaitoksen omaan toimintaan ja yrityksille sopivien arvioijien koulutus/ perehdyttämismuotojen kehittämiseen tulee jatkossa olla aikaa.

LÄHTEET

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811, 8 §, 8 a §

Dewey, J. 1938/1997. Experience & Education. New York: Touchstone

Heikkinen A. & Sipilä S. (toim.).2005. Osaamista työhön, tukea elämään. Valkeakoski: Koski-Print Oy.

Jäppinen, A-K. Opetusministeriön julkaisuja 2007:27. Kiinni ammattiin – Ote opintoihin. Keskeyttämisen vähentäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Jyväskylän yliopisto

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WS Bookwell Oy

Kero S. ja Leskinen E. 2007. Erityisopiskelija työssäoppimassa. Valkeakoski. Koski-Print Oy.

Koli, H. & Romppanen, B. 1999. Työssäoppimisen toteuttaminen ja opiskelijan arviointi. Teoksessa Hätönen, H. (toim.) Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Kehittyvä koulu-tus 5/1999. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino

Kuusi, H., Kärki, S-L., Ripatti, V. & Määttä, H. 1998. Työssäoppimisen opas. Opettajille ja kouluttajille. Opetushallitus, Kehittyvä koulutus 5/1998. Helsinki: Hakapaino Oy

Laki ammatillisesta koulutuksesta, 20 §, 1. momentti

Mylly M. & Sipilä S. (toim.) 2004. Erityisopetusta kehittämässä – kokemuksia Kii-pulasta. Valkeakoski: Koski-Print Oy.

Opetushallitus.1999. Työssäoppimisen opas. Opettajalle ja kouluttajalle. Kehittyvä koulutus 7/1999. Helsinki: Hakapaino.

OTTE, 2005. Tukiotteita opintoihin ja verkostoitumiseen. Kemi-Tornion ammattiopisto

Oulujärvi, J. Perä-Rouhu, E. 2000.Oppiminen työelämässä-työssäoppiminen opiskelussa. Helsinki: Hakapaino Oy

Pohjonen P. 2005. Työssäoppiminen ammatillisen osaamisen perusta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampereen yliopiston, Kasvatustieteiden tiedekunta, Ammatti-kasvatuksen tutkimuskeskus, Hämeenlinna. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 844. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Silvennoinen, M. 2004. työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa Ohjausta, tukea, arviointia. Eduta-instituutti. Tampereen yliopisto
- Suomalainen, H. 2000. Opettajien ja työpaikkakouluttajien ammattitaidon kehittäminen. Teoksessa Harra, K., Raitaniemi, V. & Ruohotie, P. Työpaikkakouluttajan opas. Opetus- kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, OKKA –säätiön julkaisuja. Tampereen yliopiston ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy. 11-15
- Uusitalo, I. 2001/A. Työssäoppimisen ja kouluoppimisen vuorovaikutus. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Vesterinen, M-L. 2002/A. Harjoittelujaksolla kohti ammatillista asiantuntijuutta. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 20. Saari-järvi: Gummerus Kirjapaino Oy

LIITTEET Liite 1 Keskeisimmät sanat ja diagnoosit

HOJKS DIAGNOOSIT

Pelkkien diagnoosien perusteella ei tehdä HOJKS. Jokainen oppilas kohdalla tarpeellisuus arvioidaan erikseen. Teimme luettelon jossa on erilaisia diagnooseja ja niistä lyhyt kuvaus.

Neurologiassa on runsaasti käsitteitä, joilla kuvataan niitä aivotoiminnoissa havaittuja eroavuuksia, jotka tavalla tai toisella liittyvät oppimishäiriöihin. Seuraavassa luetellaan niistä joitakin. A-etuliite sanoissa tarkoittaa täydellistä häiriötä kyseisessä toiminnassa, esim. aleksia, agrafia, ja dys-etuliite tarkoittaa osittaista häiriötä

Agnosia on aivotoiminnan häiriötila, jolle on ominaista kyvyttömyys tunnistaa tuttuja esineitä ja asioita huolimatta aistien normaalista toiminnasta.

Dysfasia tarkoittaa aivoperäistä puhehäiriötä, joka ilmenee puheen tuottamisen vaikeutena ja/tai puheen ymmärtämisen vaikeutena.

Dysgrafia on aivoperäinen kirjoittamishäiriö.

Dysleksia tarkoittaa aivoperäistä lukemisvaikeutta. Sitä käytetään yleisnimityksenä lukemisen ja kirjoittamisen häiriölle.

Lukihäiriö, lukivaikeus. Näillä määritelmillä tarkoitetaan synnynnäistä eri asteista vaikeutta oppia lukemaan ja kirjoittamaan. Lukihäiriö tai lukivaikeus voi esiintyä erillisenä tai yhdessä muiden oppimishäiriöiden kanssa.

MBD-oireyhtymä (Minimal Brain Dysfunction) tarkoittaa melkein samaa kuin DAMP. Toisin sanoen aivotoiminnan häiriötä, joka usein ilmenee tarkkaavuuden, motoriikan ja hahmottamisen häiriöinä, impulsiivisuutena ja oppimishäiriöinä.

Lähde: http://www.lukihero.fi/txt_termit.html

Oppimisvaikeus tarkoittaa lukivaikeutta laajempaa käsitettä. Lukemisen ja kirjoittamisen vaikeuksien lisäksi siihen kuuluvat mm. MBD-oireista keskittymis- ja tark-

kaavaisuushäiröt. Samoin niihin luetaan matematiikan tai kielten opiskelun erityisvaikeudet. Jos lukivaikeus jää hoitamatta se saattaa vajavaisen kielen ymmärryksen ja kirjoitustaidon vuoksi johtaa yleisempiin oppimisvaikeuksiin.

Sanasokeus-käsitettä käytettiin aikaisemmin synonyymina lukihäiriölle tai lukivaikeudelle.

Lukihäiriöllä, lukivaikeudella, dysleksiällä ja sanasokeudella tarkoitetaan siis kaiken kaikkiaan samaa ilmiötä. Yleisessä kielenkäytössä puhutaan lukihäiriöstä tai lukivaikeudesta lievempiasteisten vaikeuksien yhteydessä, dysleksiasta puhutaan silloin, kun kyse on vaikeammasta toimintahäiriöstä. Sanasokeus on vanhahtavana ja virheellisenä ilmaisuna jo jäämässä pois kielenkäytöstä Suomessa, vaikka esimerkiksi Tanskassa ilmaisua pidetään kuvaavana ja sitä käytetään yleisesti.

OPETUKSEN MUKAUTTAMINEN

Opetuksen mukauttaminen tarkoittaa, että opetus ja oppimäärät sopeutetaan erityisopetuksen oppilaiden oppimisedellytyksiä vastaavaksi. Huomioitavaa on mukauttamisessa, että T1 tason saavuttaminen on oppilaalle mahdoton.

ERIYTTÄMINEN

Eriyttämisellä tarkoitetaan opetuksen järjestämistä siten, että oppilaiden tavoitteet ja tehtävät vaihtelevat yksilöllisesti.

HENKILÖKOHTAINEN OPINTO-OHJELMA

Oppilaan kanssa voidaan laatia henkilökohtainen suunnitelma siitä, mitä ja miten hän opiskelee. Myös vanhemmat voivat osallistua henkilökohtaisen suunnitelman laadintaan.

INKLUUSIO

Inklusio viittaa siihen, että erityisopetus on sulautunut joustavaksi osaksi yleisopetusta. Sen mukaan jokaisella lapsella tulee olla mahdollisuus käydä lähikoulua riippumatta siitä, onko lapsella jokin vamma, sairaus tai muu oppimisvaikeus.

INTEGRAATIO

Integraatio tarkoittaa sitä, että erityistä tukea tarvitsevia oppilaita opetetaan mahdol-

lisimman pitkälle yleisopetuksen yhteydessä. Heillä voi olla tukenaan kouluavustaja tai he saavat erityisopettajan tukea.

LISÄOPETUS

Lisäopetuksella tarkoitetaan päättötodistuksen saaneille oppilaille annettavaa syventävää ja täydentävää opetusta. Lisäopetuksen tulee erityisesti edistää työelämään tutustumista. Siihen osallistuminen on oppilaalle vapaaehtoista. Epävirallisesti lisäopetuksesta puhutaan 'kymppiluokkana'.

MUKAUTETUT OPPIMÄÄRÄT

Erityisopetuksen oppilaalle voidaan opettaa yksi tai useampi oppiaine mukautettuna oppimäärinä, jolloin poiketaan yleisopetuksen oppimäärästä. Mukautetut oppimäärät tarkennetaan oppilaan henkilökohtaisessa opetuksen järjestämistä koskevassa suunnitelmassa. (ks. myös kohta opetuksen mukauttaminen ja oppimäärä)

OPETUKSEN MUKAUTTAMINEN

Opetuksen mukauttaminen tarkoittaa, että opetus ja oppimäärät sopeutetaan erityisopetuksen oppilaiden oppimisedellytyksiä vastaavaksi.

OPETUSSUUNNITELMA (OPS)

Opetussuunnitelma on koulussa tai kunnassa laadittu suunnitelma siitä, mitä ja miten koulussa opiskellaan. Opetussuunnitelmassa esitetään myös, miten opetusta ja oppilasta arvioidaan. Opetussuunnitelma ohjaa ja kehittää koulun käytännön opetustoimintaa. Vanhemmat voivat osallistua koulun opetussuunnitelman kehittämistyöhön.

OPPIMISKÄSITYS

Oppimiskäsitys on käsitys siitä, miten oppiminen yksilössä ja ryhmässä tapahtuu. Koulun oppimiskäsitys vaikuttaa mm. siihen, millaisia opetusmenetelmiä koulussa käytetään.

OPPIMISTAVOITTEET

Oppimistavoitteet ilmaisevat sen, mihin oppimisella pyritään. Tavoitteet voivat koskea perusopetusta yleisesti tai jotakin oppiainetta erityisesti.

OPPIMISYMPÄRISTÖ

Oppimisympäristö sisältää fyysisen ympäristön, kuten koulun tilat ja opetusvälineet. Sen lisäksi siihen kuuluu koulun henkinen ilmapiiri, mm. vuorovaikutus. Myös uuden teknologian luomat ympäristöt (mm. internet) voivat luoda oppimisympäristöjä.