

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Tekniikan ylempi AMK-tutkinto / Teknologiaosaamisen johtaminen

Juha Karjalainen

TYÖVALTAISTEN URAPOLKUJEN KEHITTÄMINEN KIINTEISTÖNHOIDON
KOULUTUKSESSA

Opinnäytetyö 2014

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Tekniikan ylempi AMK-tutkinto / Teknologiaosaamisen johtaminen

KARJALAINEN, JUHA

Työvaltaisten urapolkujen kehittäminen kiinteistönhoidon koulutuksessa

Opinnäytetyö

49 sivua + 1 liitesivua

Työn ohjaaja

Yliopettaja Simo Ollila

Toimeksiantaja

Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto

Marraskuu 2014

Avainsanat

erityinen tuki, työvaltaisuus, urapolku, ammatillinen koulutus

Tutkimuksen tarkoituksena oli työvaltaisten urapolkujen kehittäminen Etelä-Kymenlaakson ammattiopistossa kiinteistönhoidon koulutuksessa. Tutkimuksella pyrittiin selvittämään eri toimintamalleja ja käytäntöjä, jotka mahdollistavat työvaltaisen oppimisen määrään lisäämisen ja yksilöllisten työvaltaisten urapolkujen toteutumisen työpaikoilla yhteistyössä oppilaitoksen ja työelämän välillä.

Opiskelijoiden, työelämän ja työpajan edustajien sekä opetushenkilöstön näkemyksiä kartoitettiin haastatteluilla. Tutkimuksessa käytettiin ryhmä- ja teemahaastattelua sekä avointa haastattelua. Osallistuvaa aktiivista havainnointia tutkija hyödynsi hankkeessa, jolla kehitetään joustavien opintopolkujen ja työssäoppimisen toteutustapoja sekä parannetaan työssäoppimisen laatua.

Tutkimuksen perusteella keskeisimmät kehittämiskohdat olivat yhteistyö eritoimijoiden välillä, työpaikkaohjaajakoulutus, ammatillisen neuvottelukunnan rooli, työpaikka- ja työtehtäväänalyysit, työssäoppimisen ohjauksen vaihtoehtoiset toteuttamistavat sekä erilaisten oppimismenetelmien hyödyntäminen työvaltaisessa oppimisessa.

Laadukas ammatillinen koulutus perustuu yhteistyöhön eri toimijoiden ja elinkeinoelämän kanssa. Yhteistyön tuloksena koulutuksen laatu sekä vaikuttavuus paranevat. Tutkimuksen avulla saatiin kartoitettua eri toimijoiden näkemykset toiminnan laadun parantamiseksi. Yhteistyön tuloksena koulutuksen ja työelämän välinen vastavuus lisääntyvät.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Master of Engineering Degree Programme in Technology Administration

KARJALAINEN, JUHA

Develop career paths in which students learn by working in real estate management education

Master's Thesis

49 pages + 1 pages of appendices

Supervisor

Simo Ollila, Principal Lecturer

Commissioned by

Etelä-Kymenlaakso Vocational College

December 2014

Keywords

specialized support, learning by working, career path, vocational education

The purpose of the study, conducted as a part of Etelä-Kymenlaakso Vocational College's real estate management education, was to develop career paths in which students learn by working. The study aimed to specify different operational models and practices, which enable the increase of learning by working, and making unique career paths, in which one learns by working, possible in workplaces, in cooperation between the school and working life.

The views of representatives of students, working life, and workshops, as well as teaching staff were examined with interviews. Group and theme interviews, as well as open interviews were applied in the study. The researcher employed participating active observation in an initiative, which furthers ways to enable flexible study paths and learning on the job, as well as improving the quality of learning on the job.

Based on the study, the most significant areas of development were the cooperation between different agents, training of on-the-job-learning supervisors, the role of the contact persons between working life and the school, workplace and work task analyses, alternative ways to carry out on-the-job-learning supervision, and utilization of different learning methods in work-based learning.

High-quality vocational education is based on cooperation with different agents and professional life. As a result of this cooperation, the quality and effectiveness of education are improved. The suggestions of different agents for improving the quality of actualization were successfully compiled in the study. As a result of cooperation, the correspondence between education and working life is increased.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	ETELÄ-KYMENLAAKSON AMMATTIOPISTO, EKAMI	7
3	KIINTEISTÖNHOIDON KOULUTUS	7
3.1	Kiinteistöpalvelualan vaikuttavuus ja toimintaympäristö	7
3.2	Kiinteistöpalveluiden perustutkinnon tavoitteet	8
3.3	Kiinteistöpalvelun perustutkinnon muodostuminen	9
3.4	Osaamisperustaisuus vastaamaan työelämän vaatimuksia	10
4	AMMATILLINEN ERITYISOPETUS	12
4.1	Erityistä tukea opintoihin ja jatkosijoittumiseen esteettömässä ympäristössä	12
4.2	Integraatiosta Inklusioon	13
4.3	Moniammatillinen yhteistyö opiskelijan tukena uraohjauksessa	14
4.3.1	Opinto-ohjaus	15
4.3.2	Opiskelijahuolto	15
4.4	HOJKS ja HOPS erityisen tuen ja ohjauksen välineenä	16
4.5	Yhteiskuntatakuu ja työllistymisen eri tukitoimet	19
5	TYÖVALTAISET URAPOLUT	22
5.1	Oppimista aidoissa oppimisympäristöissä	22
5.2	Työssäoppiminen työpaikalla	26
5.2.1	Opettajan tehtävät työssäoppimisessa	28
5.2.2	Opiskelijan vastuut ja velvollisuudet työssäoppimisessa	28
5.2.3	Ammatillinen työnohjaaja lisätukena työssäoppimisessa	29
5.2.4	Työpaikkaohjaajan osaamisalueet työssäoppimisessa	29
5.3	Laajennettu työssäoppiminen	31
5.4	Työvaltainen opiskelu oppilaitoksessa	32
5.5	Työpajaopinnot	32
5.6	Ammattiosaamisen näytöt	33

6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
6.1	Tutkimuksen tausta	36
6.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	36
6.3	Aineiston keruumenetelmät	36
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	38
7.1	Työvaltaiset urapolut opiskelijan näkökulmasta	38
7.2	Kiinteistöhoitoalan yritysten ja työpajan näkemykset	39
7.2.1	Toimenpiteet työvaltaisten urapolkujen toteuttamiseksi	40
7.2.2	Kehittämisideat	42
7.3	Kiinteistönhoidon opetushenkilöstön haastattelujen tulokset	43
7.3.1	Toimivat käytänteet	43
7.3.2	Haasteet	44
7.3.3	Laatua prosessiin	45
8	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	46
	LÄHTEET	50
	LIITTEET	
	Liite 1. Haastattelujen kysymykset	

1 JOHDANTO

Ammatillisten perustutkintojen tavoitteena on antaa opiskelijoille laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan tehtäviin ja jatko-opintoihin. Yleisenä tavoitteena on kohottaa ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin ja siten edistää työllisyyttä.

Kiinteistöpalvelut alana on monipuolinen ja vakaa ala. Alalla on kasvava tarve työvoimasta alan monipuolistuessa. Erilaiset toimintaympäristöt tarjoavat monenlaisia sekä monitasoisia työtehtäviä, joten ala soveltuu hyvin kiinteistönhoidon koulutusohjelmassa erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle.

Opetus annetaan erityisopetuksena opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityisiä opetusjärjestelyjä tai opiskelijahuoltoja sairauden, vamman, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämä häiriön tai muun syyn vuoksi. Erityisopetuksen avulla turvataan opiskelijan henkilökohtaisiin edellytyksiin perustuva oppiminen, itsensä kehittäminen ja ihmisenä kasvaminen sekä tuetaan opiskelijan terveyden tilaa ja toimintakykyä.

Moniammatillinen yhteistyö tukee opiskelijan uraohjausta, jonka tavoitteena on erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ammatti- ja työelämä valmiuksien, ammattidentiteetin vahvistaminen sekä itsenäisen elämän valmiuksien tukeminen koulutuksen eri vaiheissa. Uraohjauksella ja työllistymispalveluiden avulla pyritään erityistä tukea saavalle opiskelijalle takaamaan mahdollisuus työllistyä ensisijaisesti työmarkkinoille tai tuettuun työhön.

Työvaltainen eli käytännön tekemisen kautta oppiminen on yleinen menetelmä erityisopetuksessa. Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan tuettu urapolku. Oppimisympäristöinä voivat työpaikat, ammatillisten oppilaitosten omat oppimisympäristöt tai työpajat. Työvaltaisen oppimisen avulla pyritään oppimaan ja omaksumaan työelämän pelisääntöjä sekä ammattitaitoa.

Uudet perustutkinnot tulevat voimaan 1.8.2015. Vahvistamalla osaamisperustaisuutta ja tutkinnon osien rakennetta mahdollistetaan joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen rakentaminen sekä edistetään aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista sekä tunnustamista ammatillisessa koulutuksessa. Uudistuksilla pyritään lisäämään koulu-

tuksen työelämälähtöisyyttä sekä lisätä koulutuksellista tasa-arvoa ja vähentämään tarpeetonta moninkertaista koulutusta.

Tutkimuksella pyritään kehittämään eri toimintamalleja ja käytäntöjä, joiden avulla mahdollistetaan työvaltaisen oppimisen määrään lisääminen työpaikoilla ja yksilöllisten urapolkujen toteutuminen yhteistyössä oppilaitoksen ja työelämän välillä.

Tutkimus on rajattu koskemaan Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston kiinteistönhoidon koulutusohjelmaa. Tutkimuksen aihetta käsitellään erityisopetuksen ja uraohjauksen näkökulmasta.

2 ETELÄ-KYMENLAAKSON AMMATTIOPISTO, EKAMI

Seudun viisi kuntaa Hamina, Kotka, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti perustivat Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän vuonna 2005. Koulutuskuntayhtymä toimii Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston ylläpitäjäorganisaationa. Ekamin tehtävänä on kouluttaa ammattiosaajia seudun elinkeinoelämän ja julkisen sektorin tarpeisiin, tukea yksilön kehittymistä ja osallistua aktiivisesti alueen sekä työelämän kehittämiseen. Ekamin toimintaorganisaation muodostavat nuorten ammatillinen koulutuksen, aikuiskoulutuksen, nuorten pajatoiminnan tulosityksiköt sekä sisäiset palvelut. Ekamissa on henkilöstöä noin 400 ja vuonna 2013 liikevaihto oli 38 miljoonaa euroa.

Ekami on yli 7000 opiskelijan monialainen oppilaitos, joka järjestää ammatillista peruskoulutusta noin 2400 opiskelijalle, ammatillista aikuiskoulutusta ja oppisopimuskoulutusta noin 5000 opiskelijalle Kotkan ja Haminan alueella neljällä eri kampuksella. Ekami tarjoaa koulutusta 24 perustutkinnossa, 30 ammattitutkinnossa ja 15 erikoisammattitutkinnossa. Ekamin Rannikkopajat järjestää nuorten työpaja toimintaa koulutuskuntayhtymän omistajakunnissa noin 300 nuorelle vuosittain. (Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto 2014.)

3 KIINTEISTÖNHOIDON KOULUTUS

3.1 Kiinteistöpalvelualan vaikuttavuus ja toimintaympäristö

Kiinteistöpalvelut kuuluvat kiinteistö- ja rakentamisklusteriin. Suomen kansallisvarallisuuden arvoksi on arvioitu 784 miljardia euroa vuonna 2011, joista rakennukset ja

tontit muodostavat noin 60 prosenttia (Rakli ry 2014). Kiinteistö- ja rakennustoiminnan arvo tukipalveluineen on vuositasolla noin 60 miljardia euroa. Kiinteistöjen ylläpidon arvo oli vuonna 2011 noin 15,5 miljardia euroa, joka sisältää vuosikorjaukset. Kiinteistöjen ylläpidon arvo on lähes kolme miljardia enemmän kuin uudisrakentamisen arvo. Ala on myös vakaa suhdanteiden vaihdellessa, sillä kiinteistöt tarvitsevat säännöllistä hoitoa ja huoltoa. Ala on siirtymässä kiinteistöjen ylläpidosta ja rakentamisesta yhtenäiseen rakenteiden ja tilan hallinnan kulttuuriin, jossa kilpailu käydään kiinteistö- ja rakennustuotteiden sekä palvelujen laadulla ja palvelukokonaisuuksilla. (Kiinteistötyönantajat 2012.)

Kiinteistöpalveluala on suuri työllistäjä Suomessa. Julkinen ja yksityinen kiinteistöpalveluala työllistävät yli 100 000 henkilöä. Kiinteistöpalvelua tarjoavien yritysten henkilömäärä on yli kaksinkertaistanut 1990 alun jälkeen. Suurin yksittäinen syy tähän on ollut muiden toimialojen ja julkisen sektorin kiinteistöpalvelujen ulkoistaminen kiinteistöpalveluja tarjoavien yritysten tehtäväksi. Nykysin kiinteistöpalveluja tuottavien yritysten henkilökunnasta puolet eläköityy 2020 mennessä, joten uusia alan moniosaajia tullaan tarvitsemaan. Alalla on voimakkaasti kasvava tarve ammattitaitoisesta työvoimasta. (Kiinteistötyönantajat 2014.)

Kiinteistöpalveluala käsittää kiinteistön koko elinkaaren kattavat kiinteistön hoito- ja ylläpitopalvelut sekä myös toimitila- ja käyttäjäpalvelut. Kiinteistön hoito- ja ylläpitopalveluilla tarkoitetaan kiinteistöhuoltoa, puhdistus- ja siivouspalveluita, teknisiä palveluita, energianhallintapalveluita sekä jätehuoltoa. Toimitila- ja käyttäjäpalveluilla tarkoitetaan turva-, posti-, puhelin- ja aulapalveluja. Näillä palveluilla varmistetaan, että kiinteistöt voidaan pitää turvallisina, viihtyisinä, toimivina sekä ylläpidetään niiden arvoa. Nykyinen suuntaus on, että kiinteistöihin liittyvien toimintojen lisäksi palvelullaan itse kiinteistöjen käyttäjiä. Alan monipuolistuminen jatkuu asiakkaiden vaatimusten kasvaessa, joten se lisää uudenlaisten palvelujen tarvetta edelleen.

3.2 Kiinteistöpalveluiden perustutkinnon tavoitteet

Yleisesti ammatillisten perustutkintojen (opetushallitus 2012) tavoitteena on antaa opiskelijoille laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan tehtäviin ja jatko-opintoihin. Tutkinnon suorittaneella on erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito yhdellä tutkinnon osa-alueella ja hän voi sijoittua työelämään ja suoriutua siellä alansa vaihtelevissa tehtävissä ja muuttuvissa oloissa sekä kehittää

ammattitaitoaan läpi elämän. Yleisenä tavoitteena on kohottaa ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin ja siten edistää työllisyyttä.

Laissa L630/98 5 § määrätään ammatillisen peruskoulutuksen tehtäväksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi. Lisäksi opiskelijoille tulee antaa jatko-opintojen, harrastusten ja persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. (Oikeusministeriö 1998.)

Kiinteistöpalvelujen perustutkinnon suorittaneella on monipuolinen ammattitaito. Kiinteistönhoidon koulutusohjelman suorittanut kiinteistöhoitaja tekee kiinteistön huoltotöitä sekä teknisten järjestelmien hoitotöitä kiinteistöjen hoitosopimusten mukaisesti. Toimintaympäristöinä ovat erilaiset kiinteistöt. Hän on luotettava ja tekee työnsä alan laatuvaatimusten mukaisesti sekä osaa arvioida kiinteistön käyttöolosuhteita hoitosopimuksissa asetettuihin tavoitteisiin. Hän osaa suunnitella työnsä sekä esitellä ja arvioida työtään. Hän huomioi työturvallisuuden ja osaa käyttää alalla tarvittavia työvälineitä ja koneita oikeilla työmenetelmillä. Hän on ympäristötietoinen ja hallitsee tietotekniikan sekä omaa tarvittavat tiedot ja taidot kansainvälisessä ja monikulttuurisissa työyhteisössä toimimiseen. Hän on asiakaspalvelu- ja yhteistyöhenkinen sekä lisää toiminnallaan kiinteistöpalvelualan arvostusta. (Kiinteistöpalvelujen perustutkinto 2010, 8-9.)

3.3 Kiinteistöpalvelun perustutkinnon muodostuminen

Ammatillisessa peruskoulutuksessa tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista sekä ammattitaitoa täydentävistä tutkinnon osista ja vapaasti valittavista tutkinnon osista. Tutkinnon osien tavoitteet on määritelty oppimistuloksina eli tietoina, taitoina ja osaamisena. Arvioinnin kohteet on kuvattu työprosessin, työmenetelmien- välineiden ja materiaalin sekä työnperustana olevan tiedon ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen hallintana. (Kiinteistöpalvelujen perustutkinto 2010, 7.)

Kiinteistöpalvelun perustutkinnon laajuus ammatillisessa peruskoulutuksessa on 120 opintoviikkoa. Kiinteistönhoidon koulutusohjelman ammatilliset tutkinnon osat ovat laajuudeltaan 90 opintoviikkoa. Ammatillisiin tutkinnon osiin sisältyy työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa, yrittäjyyttä vähintään viisi opintoviikkoa ja opinnäytetyö, jonka laajuus on vähintään kaksi opintoviikkoa. Ammattitaitoa täydentävien tutkinnon

osien laajuus ammatillisessa peruskoulutuksessa on 20 opintoviikkoa. Lisäksi perustutkintoon kuuluu 10 opintoviikkoa vapaasti valittavia tutkinnon osia. Ammatillisen perustutkinnon osiin sisältyy opinto-ohjausta vähintään 1,5 opintoviikkoa.

KIINTEISTÖPALVELUJEN PERUSTUTKINTO 120 ov				
Kiinteistönhoidon koulutusohjelma, kiinteistöhoitaja				
AMMATTITAITOA TÄYDENTÄVÄT TUTKINNON OSAT 20 OV				
Pakolliset 16 ov 4 ov Äidinkieli	1 ov Yhteiskunta-, yritys- ja työelämä tieto	Lisäksi valittava seuraavista 4 ov 0-4 ov Äidinkieli	0-4 ov Liikunta	0-4 ov Etiikka
1 ov Ruotsi	1 ov Liikunta	0-4 ov Ruotsi	0-4 ov Terveystieto	0-4 ov Kulttuurien tuntemus
2 ov Englanti	1 ov Terveystieto	0-4 ov Englanti	0-4 ov Taide ja kulttuuri	0-4 ov Psykologia
3 ov Matematiikka	1 ov Taide ja kulttuuri	0-4 ov Matematiikka	0-4 ov Ympäristötieto	0-4 ov Yritystoiminta
2 ov Fysiikka ja kemia		0-4 ov Fysiikka ja kemia	0-4 ov Tieto- ja viestintä- tekniikka	
		0-4 ov Yhteiskunta-, yritys- ja työelämä tieto		
AMMATTILAISET TUTKINNON OSAT 90 OV				
<u>Pakolliset tutkinnon osat 50 ov:</u>		<u>Valinnaiset tutkinnon osat, valittava yhteensä 40 ov:</u>		
10 ov Asiakaslähtöisten kiinteistöpalvelujen tuottaminen		10 ov IV-koneiden huolto		
20 ov Kiinteistön yleishoito ja valvonta		10 ov Kiinteistön toimintakunnan arviointi		
20 ov LVI-järjestelmien hoito		10 ov Kiinteistöautomaation käyttäminen		
		10 ov Rakennustekniset korjaustyöt		
		10 ov Ulkoalueidenhoito		
		10 ov LV-järjestelmien huolto		
		20 ov Ilmanvaihtojärjestelmien asennus		
		20 ov Lämmitysjärjestelmien asennus		
Työssäoppiminen vähintään 20 ov sisältyy pakollisiin ja valinnaisiin tutkinnon osiin				
Vähintään 20 opintoviikkoa ammatillisista opinnoista opitaan työelämässä ja opinnäytetyön laajuus on vähintään 2 opintoviikkoa, tutkinnon osiin sisältyy yrittäjyyttä 5 ov ja opinto-ohjausta vähintään 1,5 ov				
VAPAASTI VALITTAVAT TUTKINNON OSAT 10 OV				
Vapaasti valittavat tutkinnon osat toteutuvat vuosittaisen tarjonnan ja opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti.				

Kuva 1. Kiinteistöpalvelujen perustutkinnon muodostuminen (Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto 2011.)

3.4 Osaamisperustaisuus vastaamaan työelämän vaatimuksia

Suomalaisessa ammatillisessa koulutuksessa on lähtökohtana ollut työelämälähtöisyys ja osaamisperustaisuus jo parin kymmen vuoden ajan. Opetussuunnitelmien perusteet rakentuvat työelämän toimintakokonaisuuksiin perustuvista ammatillisista opintokokonaisuuksista ja osaamisena määriteltyihin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin. Ajattelutavan muutos tiede- ja oppiainekeskeisestä tavasta analysoida maailmaa työelämän toiminnan pohjalta tapahtuvaan ammatillisen opiskelun jäsentämiseen on vienyt kauan

ja koulutuksen järjestäjät ovat eri vaiheissa osaamisperusteisuuden viemisessä käytäntöön. Tähän on reagoitu nopeasti muuttuvassa maailmassa ja Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti vuonna 2012 ohjaus- ja työryhmän ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämistä (TUTKE2) varten. Työryhmän tehtävänä on ollut tutkintojärjestelmän kehittäminen ja valmistella tarvittavat muutokset ammatillista koulutusta ja ammatillista aikuiskoulutusta koskeviin säädöksiin ja määräyksiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012.)

Uudet säädökset tulevat voimaan 1.8.2015 ja koskevat uusien ja sekä aiemmin aloittaneiden opiskelijoiden koulutusta. Ammatillisen koulutuksen keskeisimmät kehittämiskohteet ovat tutkintorakenteen ja tutkintojen työelävastaavuus ja kyky reagoida muutoksiin, tutkintojärjestelmän kokonaisuus ja tutkintorakenteen selkeys, tutkintojen kokonaisuus ja tutkintorakenteen sekä tutkintojen joustavuus. Näillä pyritään aiempaa vahvempaan osaamisperustaisuuteen ja tutkinnon osiin perustavaan rakenteeseen. Vahvistamalla osaamisperustaisuutta ja tutkinnon osien rakennetta mahdollistetaan joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen rakentaminen ja edistetään aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista sekä tunnustamista osaksi tutkintoa. Joustavat opintopolut ja valinnaisuus lisäävät koulutuksellista tasa-arvoa ja vähentävät tarpeetonta moninkertaista koulutusta. Opiskelija voi suorittaa tutkinnon nopeammin tai pidemmässä ajassa. Samalla edistetään tutkintorakenteen ja sitä koskevan päätöksen teon nopeutta sekä kykyä reagoida työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. (Opetushallitus 2014.)

Opetuksen ja suunnittelun lähtökohtana ovat osaamistavoitteet sekä ammattitaitovaatimukset ja niiden saavuttaminen. Tämä vaatii uudenlaista ajattelua ja toiminnan muutosta. Osaamisperusteisuus vaatii muutosta opettamisen suunnittelusta oppimisen suunnitteluun, oppiaineista osaamis- ja toimintakokonaisuuksiin, yksin tekemisestä yhdessä tekemiseen, opintoviikko- ja aikapohjaisesta suunnittelusta oppimistulospohjaiseen suunnitteluun sekä tiedon jakamisesta yhdessä oppimiseen. Opetussuunnitelmista poistuvat oppiaine-, sisältö- ja aikasidonnaisuudet. Osaamispisteet korvaavat opintoviikot ja tutkinnot jaetaan työelämän tarpeita vastaaviksi tutkinnon osiksi. Tulevissa perustutkinnoissa mitoituserusteena ovat osaamispisteet, jotka pohjautuvat ECVET-suositukseen ja sen mukaisiin ECVET-pisteisiin. Ammatillisten perustutkintojen laajuus tulee olemaan 180 opintopistettä. Uudistuksilla pyritään lisäämään koulutuksen työelämälähtöisyyttä, jolloin opiskelijat ja työelämä tietävät konkreettisesti,

mitä koulutuksen jälkeen osataan. Keskeinen tavoite on uudistaa opetusjärjestelyjä ja ohjausta aidosti työprosessilähtöiseksi. Ammattiosaamisen näytöt pyritään tekemään aidoissa työelämän tilanteissa ja työpaikalla tapahtuvaa opiskelua lisätään. Tutkinnon ammattitaitovaatimukset ilmenevät ammatillisena toimintana ja saavutettu osaaminen on arvioitavissa käytännön työtilanteissa ja työtoiminnassa. Työssäoppiminen on edelleen pakollista.



Kuva 2. Tutkinnon perusteiden mukaisen opetuksen suunnittelu (Pursiainen 2013.)

4 AMMATILLINEN ERITYISOPETUS

4.1 Erityistä tukea opintoihin ja jatkosijoittumiseen esteettömässä ympäristössä

Esteettömyydellä tarkoitetaan kaikkien mahdollisuutta osallistua opiskeluun, työntekoon ja harrastuksiin. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava opetuksen ja oppimisen järjestelyistä siten, että tilat, työvälineet, ilmapiiri ja opetusmenetelmät soveltuvat kaikille opiskelijoille.

Kaikilla on oltava yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen sekä sijoittua työhön ja yhteiskuntaan yhdenvertaisena kansalaisena. Ammatillisessa erityisope-

tuksessa voi saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. Opetusta erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille järjestetään ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, ammatillisten oppilaitosten erityisopetuksen linjoilla ja erityisryhmissä sekä samoissa ryhmissä muiden opiskelijoiden kanssa, kansanopistoissa, kansalais- ja työväenopistoissa, aikuiskoulutuskeskuksissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa sekä oppisopimuskoulutuksena. (Opetushallitus 2013.)

Laissa ammatillisesta koulutuksesta 630/98, 20§ määrätään, että opetus annetaan erityisopetuksena opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityisiä opetusjärjestelyjä tai opiskelijahuoltopalveluja sairauden, vamman, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämä häiriön tai muun syyn vuoksi. Opiskelijoille tulee laatia henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, HOJKS. Erityisopetuksen avulla turvataan opiskelijan henkilökohtaisiin edellytyksiin perustuva oppiminen, itsensä kehittäminen ja ihmisenä kasvaminen sekä tuetaan opiskelijan terveyden tilaa ja toimintakykyä.

Vuonna 2012 ammatillisen koulutuksen opiskelijoista 21 200 sai erityisopetusta. Suurin osa opiskelijoista opiskeli integroidussa ryhmissä. Eniten erityisopiskelijoita on tekniikan ja liikenteen alalla. Erityisopetusta saaneiden opiskelijoiden osuus kaikista tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista oli 8 prosenttia. (Tilastokeskus 2013.)

Ammatillisen erityisopiskelijoiden määrä on kasvanut voimakkaasti viime vuosina ja samalla on kasvanut myös erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden palvelutarpeen vaihtelu. Erityisopetuksen rahoitusta tullaan uudistamaan, siten että se palvelee paremmin erityistä tukea saavien opiskelijoiden tukipalvelujen järjestämistä palvelutarpeen mukaisesti. Samalla valtion rahoittamaa opetustoimen henkilökoulutusta kohdennetaan koulutukseen, jolla parannetaan opetus- ja muun henkilöstön valmiuksia kohdata erilaisia opiskelijoita, ennalta ehkäistä syrjäytymistä sekä edistää valmiuksia monikulttuurisessa yhteiskunnassa. (Opetus- ja kulttuuri ministeriö 2012.)

4.2 Integraatiosta Inklusioon

Integraatio on välivaihe inklusioon, jolla viitataan ajatukseen yhteisestä koulusta kaikille. Integraatio voi tarkoittaa esimerkiksi erityiskoulun sijoittamista fyysisesti yleisopetuksen koulun yhteyteen. Taustalla on ajattelu, että vammaisten kouluympäristön ja koulukokemusten tulee olla samanlaisia kuin muiden. Käytännössä se tarkoittaa

opiskelijan, jolla on erityisen tuen päätös sijoittamista yleisopetuksen ryhmään. Tämä on ollut erityisopetuksen suuntaus viime vuosina. (Moberg, Hautamäki, Kivirauma, Lahtinen, Savolainen & Vehmas 2009, 80- 82.)

Yhteiskunnallisen osallistumisen edellytys on tasa-arvo. Tämä näkyy koulumaailmassa siten, että koulumaailmassa on menossa inkluusio- kehitysvaihe, joka merkitsee yleisopetus- ja erityisopetusluokkien sulauttamista toisiinsa yhdeksi yhtenäiseksi kouluksi. Moberg ym. (2009, 77) mukaan tähän ovat vaikuttaneet tutkimustulokset, ihmisoikeuksien, tasa-arvon ja sosiaalisen oikeuden mukaisuuden vaatimukset sekä erityisopetusta koskevan ajattelutavan muuttuminen. Kaikille yhteinen koulu edellyttää opiskelua esteettömässä ympäristössä, jossa toteutuvat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön edellytykset. Inklusio merkitsee kaikkien opiskelijoiden kasvamista koulu-uran alusta alkaen yhdistyneessä koulutusjärjestelmässä, jossa ei ole erillisiä erityiskouluja ja erityisluokkia. Tallöin opetus järjestetään opiskelijoiden yksilöllisten edellytysten mukaisesti ja koulun roolina on opiskelussa ja oppimisessa tukeminen, ammatillisen polun löytämisen tukeminen ja kokonaisvaltainen tukeminen. Opiskelijoiden tarvitsemat tukitoimet tuodaan tavalliseen luokkaan niin, että tavoitteena on hyvä oppiminen. Yhteisessä koulussa jokainen yhteisön jäsen tuntee olevansa hyväksytty ja arvostettu. Tutkimusten mukaan lapset ja nuoret hyötyvät sekä tiedollisesti että sosiaalisesti koulunkäynnistä, joka on järjestetty erottelematta lapsia toisistaan. Yhdessä oppiminen kehittää lasten itsetuntoa ja sosiaalisia taitoja sekä poistaa ennakkoluuloja, pelkoja ja syrjiviä asenteita. (Opetushallitus 2010.)

4.3 Moniammatillinen yhteistyö opiskelijan tukena uraohjauksessa

Uraohjauksella pyritään huomioimaan erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan yksilölliset tarpeet, oppimisen painopisteet ja oppimismenetelmät, jotta hän suoriutuu ammatillisesta perustutkinnosta. Uraohjauksen tavoitteena on opiskelijan ammatti- ja työelämä valmiuksien, ammatti-identiteetin vahvistaminen sekä itsenäisen elämän valmiuksien tukeminen koulutuksen eri vaiheissa. Peavyn (2006, 35- 36) mukaan ohjaajan ja ohjattavan yhteistyösuhde perustuu molemmin puoliseen kunnioittamiseen, jolloin ohjaus perustuu neuvotteluun ja yhteistyöhön. Ohjaaja ja ohjattavat ovat tasa-arvoisessa asemassa ihmisinä, jolloin syntyy vastuu siitä elämän alueesta, joka on ohjauksen kohteena. Opinnoille pyritään saamaan selkeä päämäärä ja sen avulla työllistyä ja saada mahdollisimman itsenäinen elämä.

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tukena on moniammatillinen yhteistyöverkosto. Moniammatillisen yhteistyön tehtävänä on ohjata opiskelijaa uraohjauksen eri vaiheissa ja siten edistää tavoitteen saavuttamista. Yhteistyöverkosto rakentuu oppilaitoksen sisäisestä ja oppilaitoksen ulkoisista sidosryhmistä, joilla on opiskelijan opintojen aikainen yhteys. Yhteistyö tahoina ovat muun muassa opiskelija, huoltajat, opetushenkilöstö, opiskelijahuollon-, työelämän-, sosiaalipuolen- ja Kelan edustajat. Yhteistyössä keskitytään opiskelijan vahvojen osaamisalueiden tukemiseen opiskelijälähtöisesti. Tavoitteena on asettaa opinnoille selkeä päämäärä, työllistyminen perustutkinnon suorittamisen jälkeen ja saavuttaa mahdollisimman itsenäinen elämä yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä. (Aalto, Eskola, Ihalainen & Winqvist 2010, 9.)

4.3.1 Opinto-ohjaus

Opinto-ohjauksen järjestämisen tavoitteena on edistää koulutuksellista, etnistä ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Erityisopetuksessa opiskelijan tuen tarve on usein yksilöllinen, joten opiskelijan tukeminen voi vaatia erityisosaamista, työnjakoa ja lisä resursseja. Opinto-ohjauksella pyritään edistämään opiskelijoiden hyvinvointia ja tukea opiskelijan hakeutumista hänelle soveltuvaan koulutukseen myös tilanteissa, jolloin opiskelijan toimintakyky tai terveydentila on muuttunut olennaisesti. Opinto-ohjauksella ehkäistään keskeyttämistä, edistetään työllistymistä ja tuetaan jatko-opintoihin hakeutumista. (Opetushallitus 2011.)

4.3.2 Opiskelijahuolto

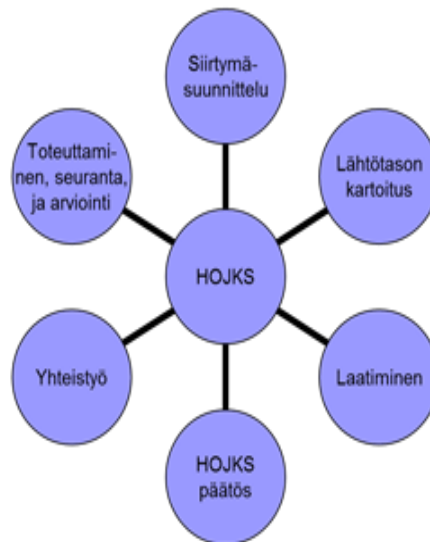
Oppilas ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013) opiskelijahuollolla tarkoitetaan opiskelijan hyvän oppimisen, hyvän psyykkisen ja fyysisen terveyden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä sekä niiden edellytyksiä lisäävää toimintaa oppilaitosyhteisössä. Lain tarkoituksena on edistää opiskelijoiden oppimista, terveyttä ja hyvinvointia sekä osallisuutta ja ehkäistä ongelmien syntymistä. Sen tulee edistää oppilaitosyhteisön ja opiskeluympäristön hyvinvointia, terveellisyttä ja turvallisuutta, esteettömyyttä, yhteisöllistä toimintaa sekä kodin ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Lisäksi tarkoituksena on turvata varhainen tuki sitä tarvitseville sekä turvata opiskelijoiden tarvitsemien opiskeluhoitopalvelujen yhdenvertainen saatavuus ja laatu. Lailla varmistetaan opiskeluhoollon toteuttaminen ja johtaminen toiminnallisena kokonaisuutena ja monialaisena yhteistyönä opetustoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen, opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa sekä tarvittaessa muiden yhteistyötahojen kanssa.

Lain mukaan koulutuksenjärjestäjän tulee laatia opiskeluhuollon toteuttamista, arviointia ja kehittämistä varten oppilaitoskohtainen opiskeluhooltosuunnitelma, jossa esitetään opiskelijoiden tarvitsemien tukitoimien järjestämisen menettelytavat. Tämä kattaa erityisen tuen sekä tukitoimien moniammatillisen järjestämisen. Suunnitelmaan on kirjattava arvio opiskeluhuollon kokonaistarpeesta ja käytettävissä olevista opiskeluhooltopalveluista, oppilaitosyhteisön toimenpiteet yhteisöllisen opiskeluhuollon edistämiseksi ja tarvittavien tukitoimien järjestämiseksi, yhteistyön järjestäminen opiskelijoiden ja heidän perheidensä sekä oppilaitoksessa työskentelevien ja muiden opiskelijoiden hyvinvointia tukevien tahojen kanssa, suunnitelma opiskelijoiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toimenpiteet opiskeluhooltosuunnitelman toteuttamiseksi ja seuraamiseksi. Oppilaitoskohtainen opiskeluhooltoryhmä vastaa opiskeluhuollon suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta sekä arvioinnista. Opiskeluhooltoryhmää johtaa koulutuksen järjestäjän nimeämä edustaja.

4.4 HOJKS ja HOPS erityisen tuen ja ohjauksen välineenä

Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan aina kirjallinen henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS. Suunnitelma on yksilöllinen kuvaus, joka kertoo opiskelijalle ja muille toimijoille, miten opinnot sujuvat tuettuna. Se on ammatillinen työkalu, joka jakaa tehtävät, vastuut ja roolit eri toimijoille opiskelijan tukemisessa. Suunnitelman laadinnan lähtökohtina ovat ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö, tutkinnon perusteet sekä koulutuksen järjestäjän omat opetussuunnitelmat ja erityisopetuksen järjestämistä koskevat suunnitelmat. HOJKS laaditaan yhdessä opiskelijan, ryhmänohjaajan, erityisopetuksen asiantuntijan ja alle 18-vuotiaan opiskelijan huoltajan tai huoltajien kanssa.

Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskevassa suunnitelmassa huomioidaan opiskelijan yksilölliset tarpeet. Suunnitelma sisältää ennakkotiedot ja perustiedot opiskelijasta, suoritettavasta tutkinnosta, opetuksessa noudatettavista tutkinnon perusteista, tutkinnon laajuuden, opetuksen ja kuntoutuksen tavoitteet, opiskelijan vahvuudet ja osaaminen, opiskelijalle laaditun henkilökohtainen opetussuunnitelman, opiskelijan saamat erityiset opetus- ja opiskelijahuollon palvelut, ohjauksen seurannan ja arvioinnin, suunnitelman työssäoppimisesta ja työllistymisestä, siirtymävaihesuunnitelman, muut henkilökohtaiset palvelu- ja tukitoimet sekä erityisopetuksen perusteet.



Kuva 3. HOJKS-prosessi (Raudasoja 2013.)

Ammatillisen koulutuksen erityisopetustilastossa käytettävät erityisopetuksen perusteet ja esimerkit kustakin perusteesta ovat:

01 hahmottamisen, tarkkaavaisuuden ja keskittymisen vaikeudet (AD/HD tai ADD)

02 kielelliset vaikeudet (vaikea lukiongelma, dysfasia, dyslexia)

03 vuorovaikutuksen ja käyttäytymisen häiriöt (sosiaalinen sopeutumattomuus)

04 lievä kehityksen viivästyminen (opiskelijalla laajoja oppimisvaikeuksia)

05 vaikea kehityksen viivästyminen; keskivaikea tai vaikea kehitysvamma

06 psyykkiset pitkäaikaissairaudet (mielenterveyden ongelmat, päihdekuntoutujat)

07 fyysiset pitkäaikaissairaudet (allergia, astma, diabetes, epilepsia, syöpä)

08 autismiin tai Aspergerin oireyhtymään liittyvät oppimisvaikeudet

09 liikkumisen ja motorisen toimintojen vaikeus (tuki- ja liikuntaelinvammat, cp-oireyhtymä, lyhytkasvuisuus)

10 kuulovamma

11 näkövamma

12 muu syy, joka edellyttää erityisopetusta (päihdeongelma, alhainen motivaatio). Tähän sisältyvät kaikki muut edellisiin luokkiin kuulumattomat oppimista vaikeuttavat tekijät.

Erityisopetuksessa opiskelijoiden luokittelun ja nimeämisen tarkoituksena on ollut, että opiskelijoille voidaan kohdentaa tarvittavat kasvatukselliset ja opetukselliset keinot. Suomessa luokittelu on muuttunut diagnosoinnin kehittymisen myötä ja nykyinen luokittelu on laadittu oppimiseen ja sopeutumiseen liittyvistä vaikeuksista. Tällä on pyritty lisäämään tietoutta kyseisestä vaikeudesta ja sen ymmärtämisestä. Luokittelua voidaan käyttää työvälineenä, mutta samalla se saattaa johtaa erilaisuuden ja kielteisten piirteiden korostamiseen, jolloin vaarana on, että yksiö nähdään kyseisen poikkeavan ryhmän tyyppiedustajana. Jokainen opiskelija on kuitenkin ainulaatuinen yksilö. (Moberg ym. 2009, 59- 60.)

Opiskelijan edistymistä tulee seurata koulutuksen aikana ja tarvittaessa henkilökohtaisia tavoitteita voidaan muuttaa ja myös mukauttaa. Mukauttaminen tehdään, jos opiskelija ei saavuta perustutkinnon perusteissa T1- tason ammattitaitovaatimuksia ja tavoitteita. Mukauttaminen mahdollistaa tutkinnon suorittamisen, vaikka tutkinnon tavoitteita ei saavuteta kaikilta osin. Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta A 811/1998 § 8 erityisopetuksessa opetus on mukautettava siten, että opiskelija saavuttaa mahdollisimman suuressa määrin saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. Mukautetut ammattitaitovaatimukset voidaan tehdä yhteen tai useampaan tutkinnon osaan sekä koko tutkintoon. Opetuksessa keskitytään opiskelijan vahvojen osaamisalueiden tukemiseen, jotta hänelle taataan hyvät mahdollisuudet työllistyä. Työssäoppimisjaksojen aikana tulee kiinnittää erityistä huomiota työssä harjaantumiseen. (Opetushallitus 2011.)

Henkilökohtainen opetussuunnitelma HOPS on osana henkilökohtainen opetuksen järjestämisestä koskevaa suunnitelmaa erityistä tukea saavalla opiskelijalla. Se on opiskelijan kehityssuunnitelma, jossa on kuvattu opiskelijan urapolku. Suunnitelmassa tulee esittää tutkinnon tavoitteet, ajoitus, opintojen suorittaminen sekä suoritustavat ja arviointi. Henkilökohtainen opetussuunnitelma tukee opiskelijan urasuunnittelua ja se kehittää hänen valmiuksiaan itsearviointissa. Henkilökohtainen opetussuunnitelma perustuu opiskelijan yksilöllisiin valintoihin, oman opiskelun suunnitteluun, opinnois-

sa etenemiseen sekä oppimisen arviointiin. Suunnitelmassa määritellään oppimisen tavoitteet, suorittamistavat ja ajoitus sekä oppimisen arviointi ja osaamisen tunnistaminen, työssäoppimispaikat ja ajat sekä ammattiosaamisen näytöt. Lisäksi suunnitelman laadinnassa huomioidaan erilaiset oppimistyyliä, terveydentila, voimavarat sekä mahdollisen erityisen tuen tarve. Opiskelija on aktiivisessa roolissa ja sitoutuu suunnitelmaan koulutuksen ajaksi. Opiskelijaa ohjataan suunnitelman laadinnassa ja seurannassa. Tarvittaessa suunnitelmaan voidaan tarkentaa tai muuttaa opintojen aikana. Tutkinnon perusteet antavat opiskelijalle laajat mahdollisuudet yksilöllisten opintopolkujen rakentamiseen ja siten yksilöllisen osaamisen kehittämiseen. (Raudasoja, Pynnönen & Kärnä 2013, 48- 49.)

4.5 Yhteiskuntatakuu ja työllistymisen eri tukitoimet

Suomen perustuslain mukaan 11.6.1999/731 julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä sekä turvata oikeus työhön. Työllä torjutaan syrjäytymistä, köyhyyttä ja rakennetaan omaa hyvinvointia. Opiskelijoille tulee tarjota joustavia ja monipuolisia polkuja työelämään. Opiskelijan tuen tarpeesta riippuen hänelle tulee tarjota mahdollisuus työllistyä avoimille työmarkkinoille tai tuettuun työhön. (Oikeusministeriö 1999.)

Vuoden 2013 alusta tuli voimaan nuorten yhteiskuntatakuu (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013), jonka tarkoituksena on taata jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. TE-toimiston palveluprosessin tehokkuus ja vaikuttavuus ovat keskeisessä asemassa ja työllistymissuunnitelma on keskeinen palvelu, jolla taataan yhteiskuntatakuun onnistuminen.

Alle 25-vuotiaita nuoria työnhakijoita oli 31 600 vuoden 2011 joulukuussa. Nuorten työttömien työnhakijoiden ryhmä on jakautunut nuoriin, joilla ei ole ammatillista tutkintoa ja nuoriin joilla on jo ammatillinen tutkinto, mutta jotka tarvitsevat tukea työllistymiseen työsuhteeseen tai työllistymiseen omassa yritystoiminnassa. Viimeaikaisen tutkimusten mukaan työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien peruskoulun jälkeisiä ilman tutkintoa olevien alle 30-vuotiaiden määrä on noin 40 000. Laskelmien mukaan 40 000 syrjäytynyttä nuorta maksaa noin 300 miljoonaa euroa vuodessa yhteiskunnalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Aallon ym. (2010, 19) mukaan erityistä tukea tarvitseva opiskelija tarvitsee tietoa opiskelualaa valitessaan siitä, kykeneekö hän opintojen jälkeen työskentelemään alan työtehtävissä omien edellytysten mukaisesti sekä mitä tukitoimia ja palveluja opiskelija voi mahdollisesti tarvita opiskelun päättymisen jälkeen. Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan jatkosuunnitelma opintojen aikana, joka on siirtymäsuunnitelma koulutuksesta seuraavaan vaiheeseen. Tavoitteena on jatko-opiskelu, työ tai muu hyvä elämä.

Työllistymispalveluiden avulla tarjotaan erityistä tukea saavalle henkilölle mahdollisuus kuntoutua ja valmentautua avoimille työmarkkinoille. Työllistämispalveluita ovat työsuhteeseen työllistäminen, jolloin työllistyminen tapahtuu ilman työllistämistukea tai yhdistelmätukia. Huoltosuhteessa toteutettavaan työllistämiseen kuuluvat muun muassa kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminta. Kuntouttavaa toimintaa ovat työkokeilut, kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus sekä tuetun työllistymisen työhönvalmennukset. Työkokeilun avulla pyritään autamaan henkilöä ammatinvalinnassa sekä uravaihtoehtojen selvittämisessä. Sitä voidaan käyttää myös ammattitaidon parantamiseen, työelämään paluun tukemiseen sekä työhönsijoittumisen edistämiseen. Työllisyyspalveluiden rahoittajina ovat kunnat, työhallinto, Kansaneläkelaitos Kela, Euroopan sosiaalirahasto ESR ja raha-automaattiyhdistys Ray. (Lignell 2013, 92.)

Työ- ja elinkeinotoimiston palveluina ovat työnantajille maksettava palkkatuki, joka on tarkoitettu työttömän työnhakijan palkkaamiseen, jolla on vaikeuksia työllistyä. Palkkatuki on tarkoitettu ensisijaisesti pitkäaikaistyöttömille, vajaakuntoisille, alle 25-vuotiaille nuorille ja työttömille, joita uhkaa syrjäytyminen työmarkkinoilta tai pitkäaikaistyöttömyys. Palkkatuki on aina harkinnanvarainen ja Te- keskus päättää tuen suuruuden ja keston tapauskohtaisesti. Palkkatukea voidaan myöntää oppisopimuskoulutukseen sekä työsopimussuhteiseen työhön. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Työ- ja elinkeinotoimiston palveluita ovat myös Duuni- ja Sanssi- kortit. Sanssi- kortti liittyy nuorisotakuuseen ja sen haltija on oikeutettu palkkatukeen. Työolosuhteiden järjestelytuella korvataan toisen henkilön antama apu tuen tarvitsijan työssä selviytymisen parantamiseksi. Työllisyyspoliittisella avustuksella tuetaan palveluiden tuottajia, jotka parantavat työttömien työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksia ja edistävät heidän työllistymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

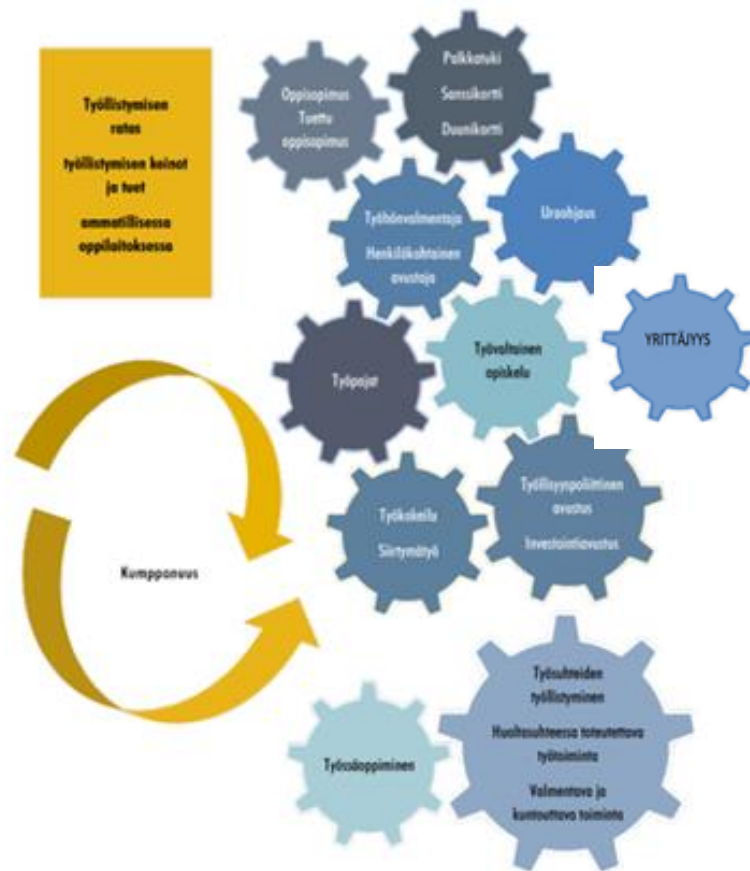
Opetus- ja kulttuuriministeriö (2014) määrittelee nuorisotyön kannalta työpajat paikoiksi, jotka ovat nuorille hyviä paikkoja elämäntaitojen kehittämiseen, aikuistumiseen, yhteisölliseen kasvuun ja työssäoppimiseen. Tarkoituksena on parantaa yksilön kykyä hakeutua koulutukseen ja työhön sekä parantaa arjenhallintataitoja. Työpajoilla keskeinen toimintatapa on tekemällä oppiminen. Työvalmennuksen avulla kehitetään valmennettavan työkykyä ja osaamista. Yksilö valmennuksella tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallintaa. Työpajat tarjoavat myös vaihtoehtoisen väylän koulutukseen, mikäli opinnot eivät etene suunnitellusti. Työpajoilla voi suorittaa esimerkiksi vapaasti valittavia opintoja. (Työpajatieto 2014.)

Oppisopimus koulutus on määräaikaiseen työsuhteeseen perustavaa ammatillista koulutusta, joka tapahtuu työpaikalla ja oppilaitoksessa. Työnantaja ja opiskelija solmivat oppisopimuksen, jonka hyväksyy koulutuksen järjestäjä. Opiskelu tapahtuu työpaikalla käytännön työtehtävissä ja tietopuolinen opinnot suoritetaan oppilaitoksessa. Koulutus on työnantajalle ja opiskelijalle maksutonta. Tuettu oppisopimus koulutus soveltuu opiskelijalle, jolla on erityisen tuen tarve. Tuetussa oppisopimuksessa korostuvat käytännön työ ja yksilöllinen ohjaus, rauhallinen etenemistahti, jolloin opiskelija voi opetella työtehtäviä omaan tahtiinsa. Työ- ja oppimistaitoja vahvistetaan erilaisin tukitoimin. Tuettua oppisopimusta tarjoavat muun muassa työpajat. (Työmieli 2014.)

Mielenterveyskuntoutujille on järjestetty työllistymistä tukeva palvelu siirtymätyö, jota tarjoavat klubitalot. Ne ovat kuntoutujien ja henkilökunnan muodostamia kuntouttavia yhteisöjä. Klubitalojen toiminta perustuu asiakkaiden omista tarpeistaan lähtevään työpainotteiseen toimintaan. Työnantaja voi palkata klubitalon jäseniä määräaikaisiin työsuhteisiin, jolloin kuntoutuja voi testata omaa työkykyään ja osaamistaan. Siirtymätyö voi edesauttaa kuntoutujaa saamaan paikan työelämässä. (Lignell 2013, 94.)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset sekä työ- ja elinkeinotoimistot tarjoavat palveluja ja tukea yrittäjyyttä harkitsevalle ja yrittäjäksi ryhtyvälle. Yrittäjävalmennuksella ja täydennyskoulutuksella voidaan tukea yrittäjäksi aikovan osaamista. Yrittäjä voi saada starttirahaa yritystoiminnan käynnistämiseen, jolla turvataan yrittäjän toimeentulo yrityksen käynnistämisen ja vakiinnuttamisen aikana. ELY-keskukset voivat myöntää työllisyyspoliittista avustusta sosiaalisen yrityksen ja uusosuuskunnan perustamiseen, joka on työttömien perustama osuuskunta. Osuuskunnan jäsenistä vä-

hintään kolme neljäsosaa on oltava työttöminä työnhakijoina osuuskunnan perustamishetkellä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)



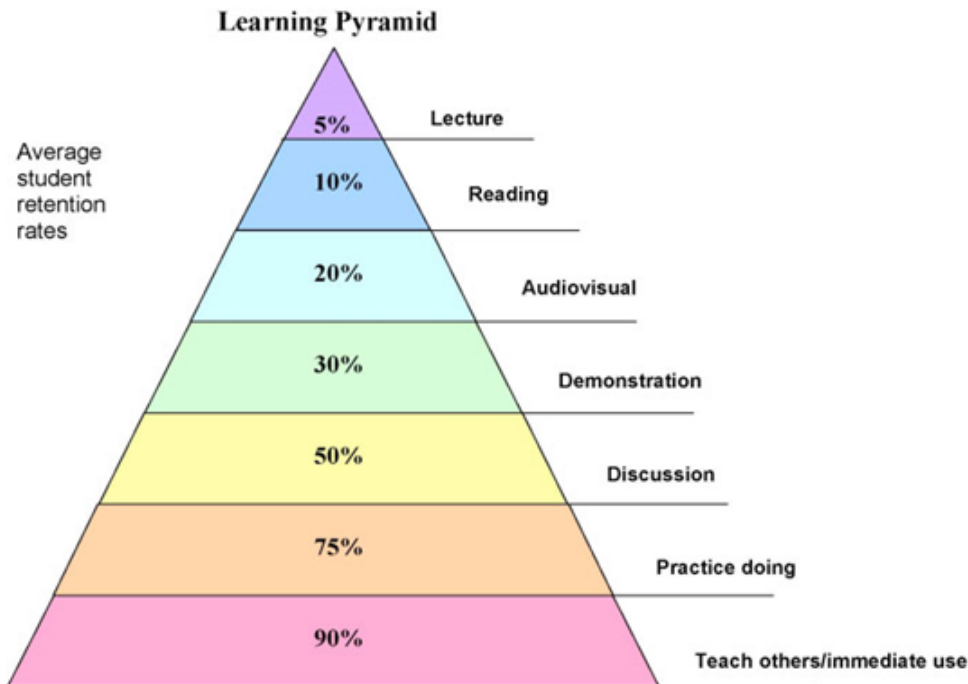
Kuva 4. Työllistymisen ratas (mukailtu Lignell 2013, 99.)

5 TYÖVALTAISET URAPOLUT

5.1 Oppimista aidoissa oppimisympäristöissä

Työvaltaisuus tarkoittaa, että vähintään puolet opiskelusta on työtä tai työhön rinnastettavaa toimintaa. Työvaltainen oppiminen voi olla ryhmämuotoista, jolloin koko ryhmä on samaan aikaan työssäoppimassa tai yksilöllinen urapolun mukaan, jolloin työpaikalla tapahtuvan opiskelun laajuus on laadittu yksilöllisesti. Työvaltainen eli käytännön tekemisen kautta oppiminen on yleinen menetelmä ammatillisessa erityisopetuksessa. Oppimisympäristöinä voivat työpaikat, ammatillisten oppilaitosten omat oppimisympäristöt tai työpajat. Työvaltaisessa oppimisessä opiskelija opiskelee aidossa tai sitä jäljittelevässä ympäristössä. Työvaltaisen oppimisen avulla pyritään oppi-

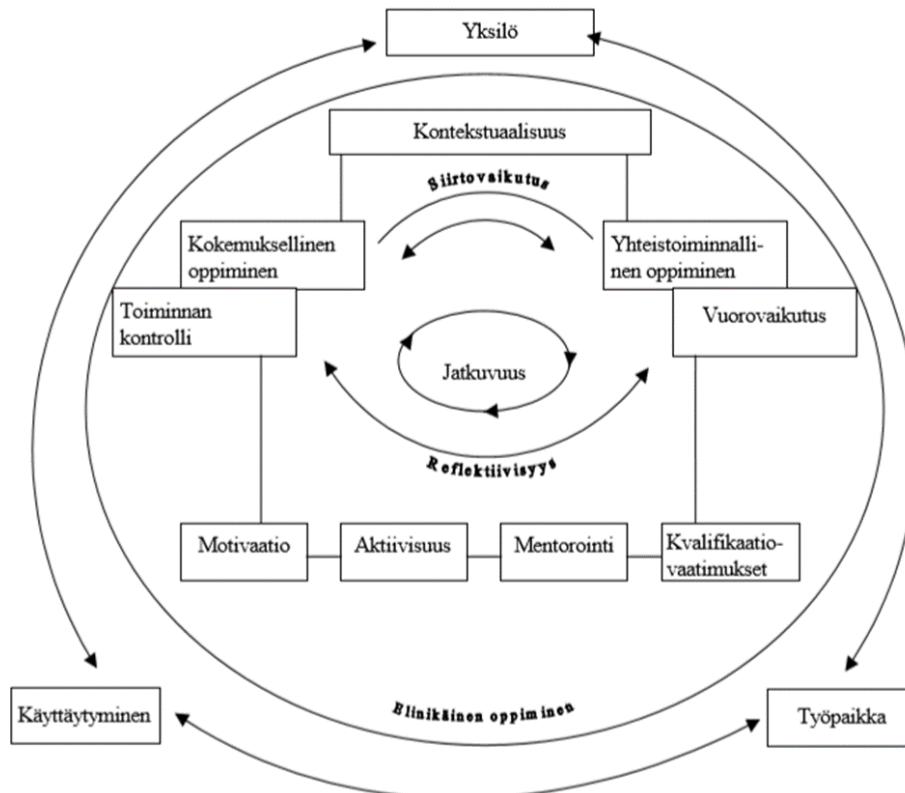
maan ja omaksumaan työelämän pelisääntöjä, ammattitaitoa sekä elämässä selviytymistä. Työssäoppimisjakson jälkeen opiskelija tuntee yrityksen, henkilöstön ja sen toimintatavat, jolloin on helpompi hakea yrityksestä kesätyöpaikkaa ja valmistumisen jälkeen hakeutua yritykseen töihin. Päämääränä on hyvä ammatillinen koulutus ja työllistyminen.



Kuva 5. Erilaisten oppimistyylien tehokkuus (Belmond- Klemme Technology PD Wiki 2014.)

Oppimisprosessissa yhdistetään taitoharjoitteluun jatkuvaa tiedon lisäämistä, jolloin taitoon liittyvä tieto kiinnittyy opiskelijan tehdessä reflektiota suhteessa oppimistavoitteisiin (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 166- 167.) Opiskelija on opiskelussa aktiivinen toimija, joka arvioi jatkuvasti omaa työtään. Perusajatus on, että oikeat työtehtävät herättävät tarpeen hankkia tietoja ja taitoja. Kompetenssiperustainen koulutus antaa mahdollisuuden hyödyntää omia kokemuksiaan aidossa ympäristössä ja siten kehittää työelämässä tarvittavia ammatillisia valmiuksia. Ruohotien (1996, 57) mukaan työelämässä menestymisen kannalta on keskeisintä, että ammatin vaatimukset ovat tasapainossa ammatillisten valmiuksien kanssa. Erautin (1998) toteaa, että työn kautta oppiminen on tehokasta, koska se mahdollistaa tiedon integroimisen monista lähteistä ja sitouttaa opiskelijat aktiivisiksi ongelmanratkaisijoiksi. Tiedot, taidot ja ajatteluprosessit muistetaan pitkään, koska ne on hankittu todellisissa tilanteissa ja ympäristöissä.

Mielekäs oppimisympäristö tarjoaa virikkeitä ja haasteita, jotka edesauttavat myönteisen motivaation kehittymistä. Työssäoppimisen viitekehys muodostuu Pohjosen (2005, 120- 121) mukaan kokemuksellisesta ja yhteistoiminnallisesta oppimisesta, kontekstuaalisuudesta, siirtovaikutuksesta ja reflektiivisyydestä, aktiivisuudesta ja motivaatiosta, vuorovaikutuksesta ja ohjauksesta sekä työnvaatimuksista, kvalifikaatioista.



Kuva 6. Työssäoppimisen kokoava viitekehys (Pohjonen 2005, 121.)

Mikäli työharjoittelu tapahtuu oppilaitoksessa, niin opettajat vastaavat työssäoppimisen ohjauksesta ja työpaikoilla tapahtuvassa työharjoittelusta vastaavat työpaikkaohjaajat, jotka ovat kokeneita ja ammatissa toimivia henkilöitä. Opettaja ja työpaikkaohjaaja kannustavat, ohjaavat, valmentavat ja antavat rakentavaa palautetta opiskelijalle. Myönteinen palaute onnistumisista on palkitsevaa ja kannustaa parempiin suorituksiin. Oppimisen kannalta tärkeä taito on ottaa vastaan ja hyödyntää palautetta (Ruohotie 1999, 219). Oppimista arvioidaan koko oppimisprosessin aikana. Opettajalla, opiskelijalla sekä työpaikkaohjaajalla tulee olla yhteinen käsitys työssäoppimisen tavoitteista ja työsuorituksista. Arviointi on työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välistä yhteistyötä, keskustelua ja vuorovaikutusta. Vertaisoppimista hyödynnetään kokemusten ja työteh-

tävien vertailussa opiskelijaryhmän kesken, jolloin työvaltainen oppiminen tehostuu. (Purot.net – wiki 2014.)

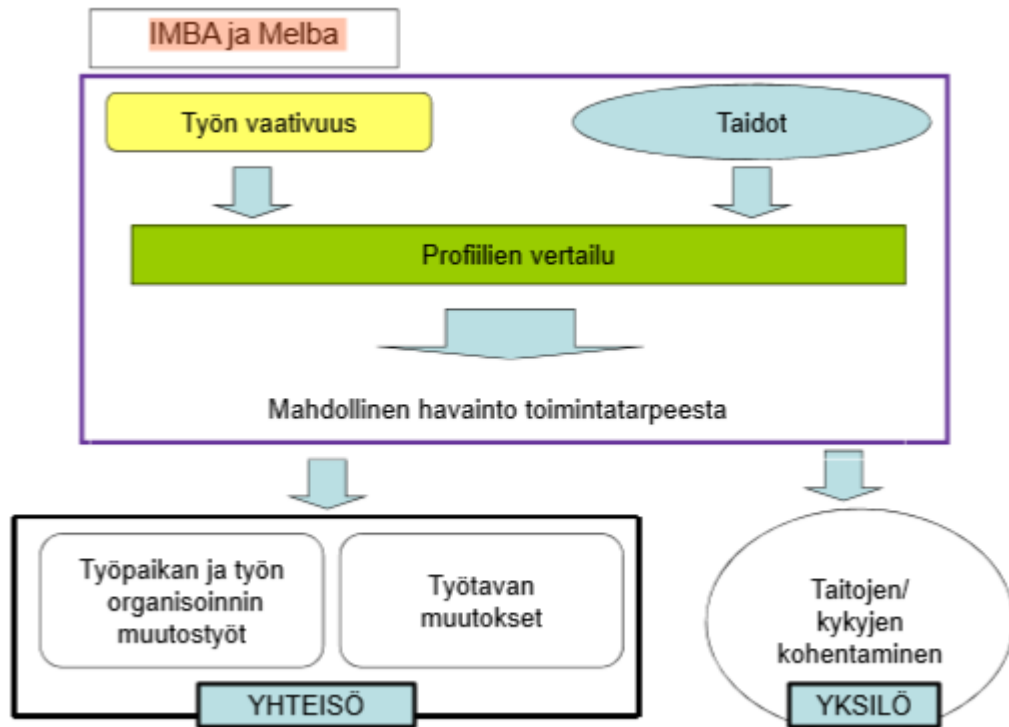
Työpaikalla tapahtuvaa oppimista voidaan kuvailla Collin (2005) mukaan, joka on informaalia, satunnaista ja käytäntöihin sidottu sekä työssä tapahtuvaa oppimista, joka on kokemuksellista oppimista ja luonteeltaan hyvin sosiaalista. Työtehtävät ja työn kontekstit määrittelevät työssä oppimisen mahdollisuuksia. Aalto ja Sarala (1991, 362) pitävät informaalina oppimisena kaikkea oppimista, joka liittyy työntekoon ja itse työprosessissa tapahtuvaan oppimiseen. Informaalin oppimisen kautta syntynyttä tietoa ja taitoa kutsutaan piileväksi tiedoksi, koska sitä ei aina havaita tai tiedosteta. Polanyin (1983) mukaan hiljainen tieto syntyy ihmisen toiminnassa ja jonkin asian tietäminen tarkoittaa, että asiasta on luotu mielikuva tai malli yhdistämällä uutta tietoa vanhaan.

Opintojen kytkeminen työelämän tarpeisiin, ammattiosaamisen näyttöjen ja työssäoppimisen toteuttaminen vaativat tiivistä yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä. Koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyössä on keskeisintä eri toimijoiden, kuten opettajien, työntekijöiden, työnantajien ja opiskelijoiden yhteistyö. Young (2000) mukaan erityisen tärkeää on työelämän edustajien osallistuminen yhteistyöhön.

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan opinnot suunnitellaan yksilöllisesti opiskelijan kykyjen ja valmiuksien mukaan, joten se vaatii erityistä panostusta työelämältä. Urapolku-toiminnan tavoitteena on löytää yrityksistä työtehtäviä, joihin erityistä tukea tarvitseva opiskelija voisi työllistyä tutkinnon suoritettuaan. Työvaltainen opiskelu sopii monille erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle paremmin kuin oppilaitoksessa tapahtuva opiskelu, tällöin erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan tuettu polku. Tuetun polun avulla voidaan lisätä opiskelijan motivaatiota ja siten ehkäistä opintojen keskeyttämistä. Työelämä oppimisympäristönä nähdään mahdollisuutena opiskelijoille, jotka eivät sopeudu, eivät motivoitu tai kykene keskittymään luokkamuotoisessa opetuksessa. Työelämä oppimisympäristönä sopii myös käytäntöorientoituneita sekä opiskelijoille, jotka eivät kykene opiskelemaan muun ryhmän tahdissa.

Työssäoppimispaikoista voidaan tehdä työpaikka-analyysi, josta ilmenee, mitä työtehtäviä yrityksessä voi tehdä. Samalla voidaan tehdä työtehtäväänalyysi. Työtehtäväänalyysissä työtehtävä pilkotaan pieniin. Tällöin päästään vertaamaan opiskelijan taitoja ja kykyjä työn vaativuuteen. Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijan työtehtävät

voidaan räätälöidä hänen kykyjään vastaaviksi. Tällä mahdollistetaan osallisuus työyhteisössä.



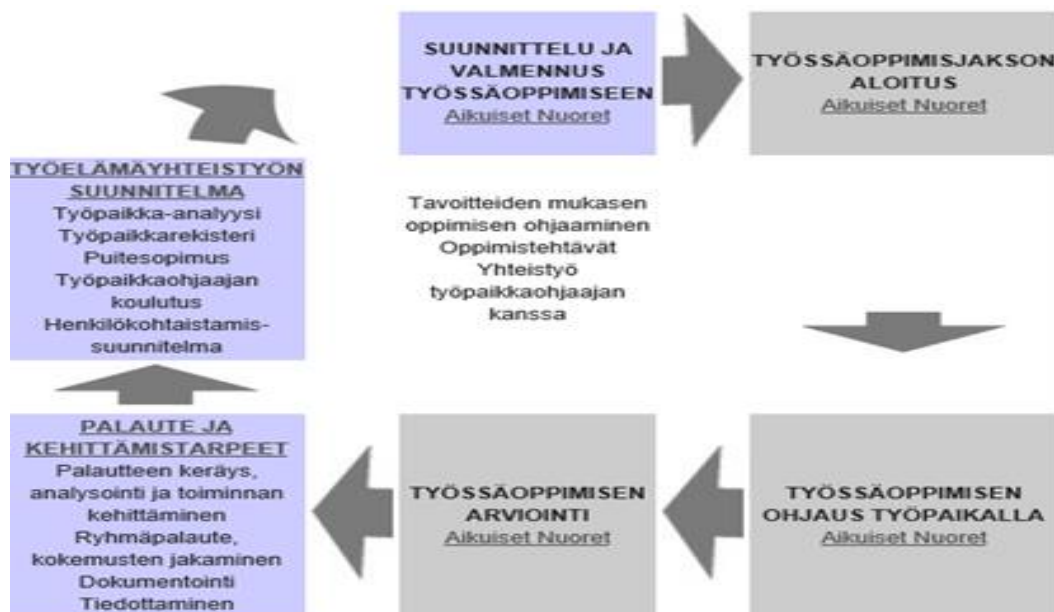
Kuva 7. Työtehtävän vaativuuden analysointi ja pilkkominen vastaamaan henkilön taitoja (Vates-säätiö 2014.)

5.2 Työssäoppiminen työpaikalla

Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikoilla oman alan yrityksissä, aidoissa työympäristöissä tapahtuvaa oppimista. Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista opiskelua, joka tukee ammatillista kasvua ja syventää ammatillista osaamista. Työssäoppimisjakson aikana opiskelija saa tietoa työmarkkinoista, työelämän pelisäännöistä ja toimintatavoista. Opiskelijalle muodostuu käytännön tekemisen kautta käsitys työprosesseista ja hän pääsee kiinni ammattimaiseen työskentelyyn. Toiminta ympäristö asettaa osaamistarpeita ja pätevyysvaatimuksia, joiden avulla opiskelija kehittää taitojaan, joita tarvitaan toimiakseen työelämässä. Vuorovaikutus toimintaympäristön kanssa muodostaa kokemuksia, jotka muokkaavat opiskelijan käsityksiä. Opiskelu työssäoppimispaikalla voi lisätä opiskelumotivaatiota ja toimia vastapainona perinteiselle oppilaitoksessa tapahtuvalle opetukselle. Työssäoppiminen kehittää opiskelijan vastuuntuntoa työstä ja opiskelusta sekä kehittää vuorovaikutus-, viestintä- ja

yhteistyötaitoja. Työssäoppiminen voi tapahtua myös työsuhteessa. Työssäoppimisella voidaan madaltaa koulutuksen ja työelämän raja-aitoja. (Opetushallitus 2014.)

Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista, joka voidaan suorittaa osissa. Työssäoppimisen lähtökohtana ovat laki 630/1998 ja asetus 811/1998. Niissä määritellään, että ammatillisen perustutkinnon vaatimukset on lähdettävä työelämän tarpeista ja niissä tulee heijastua koulutuksen ja työelämän vuorovaikutus. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkoituksena on tehostaa toimia työvoiman saatavuuden turvaamiseksi ja edistää nuorten välitöntä työllistymistä sekä työelämään siirtymistä. Samalla varmistetaan, että tutkinnon suorittajalla on laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet oman alan eri tehtäviin sekä työelämän edellyttämä ammattitaito. Siltaprojektin (Opetushallitus 2000) mukaan työssäoppimisympäristöjen tulisi tarjota mahdollisuutta ennen opitun soveltamiseen ja uuden keksimiseen todellisten tilanteiden kautta, toiminen yhteistyössä kokeneiden työntekijöiden kanssa, tarjota riittävän haasteellisia työtehtäviä, rohkaista oppimiseen, varmistaa opiskelijoiden jäsenyys työyhteisössä, toimimaan yhdessä oppisen ohjaajien kanssa. Opiskelijoilla on oikeus turvalliseen työssäoppimisympäristöön, joten työpaikalta edellytetään työturvallisuusasioiden huolehtimisesta asianmukaisella tavalla. Laadukkaan oppimisen edellytykset voidaan saavuttaa työpaikalla ennen työssäoppimisen alkua opiskelijoiden riittävällä ohjeistuksella jakson opintoihin ja hyvällä ohjauksella työpaikoilla.



Kuva 8. Työssäoppimisen ohjausmalli laadunohjauksen työkaluna (Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto 2014.)

Oppilaitoksen tehtävänä on luoda ja ylläpitää yhteistyösuhteita yritysten kanssa työssäoppimiskäytäntöjen aikaansaamiseksi, osallistua paikalliseen kehittämistyöhön, kehittää työpaikkaohjausta ja arviointia, turvata opettajien riittävät työelämätaidot, kouluttaa työpaikkaohjaajat sekä seurata kansallista ja paikallista elinkeinoelämää koulutustarpeiden muutosten ennakoimiseksi. Oppilaitos vastaa työssäoppimisen käytännön järjestelyistä. Työssäoppimisesta tehdään aina kirjallinen sopimus oppilaitoksen ja työnantajan kesken. Sopimus sisältää osapuolten tehtävät, opiskelijoiden ohjauksen järjestäminen, arvioinnin järjestäminen, mahdolliset työnantajalle maksettavat korvaukset, muut tarpeelliset koulutuksen järjestämiseen liittyvät asiat, opintojen ajoituksen ja keskeiset sisällöt sekä keston. Oppilaitoksessa opiskelijoille opetetaan arjenhallintaa ja työelävalmiuksia riittävässä laajuudessa, jotta opiskelija suoriutuisi työssäoppimisjaksosta. Ennen työssäoppimisen alkamista tehdään opiskelijakohtainen sopimus, jossa määritellään työssäoppimisen sisältö ja tavoitteet sekä vastuut ja velvollisuudet. Opiskelija osallistuu työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Opetushallitus 2014.)

5.2.1 Opettajan tehtävät työssäoppimisessa

Opettajan tulee tuntea alan työpaikat, jotta hän pystyy ohjaamaan opiskelijan oikeaan hänelle sopivaan työpaikkaan. Tässä voi olla apuna työpaikka-analyysi, jossa selvitetään millaisia ovat työpaikan työympäristö, työpaikan kulttuuri ja tilanteet, joihin opiskelija voi osallistua työssäoppimisen aikana. Samalla selvitetään millaista perehdytystä ja mahdollista tukea opiskelija voi tarvita ja onko työpaikalla soveltuvaa henkilöä työpaikkaohjaajaksi. Opettajan tehtävä on selvittää eri osapuolten roolit ja vastuut sekä tukea opiskelijaa suunnittelemaan omia tavoitteita työssäoppimisjaksolle. Opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja suunnittelevat yhdessä työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaiset työtehtävät. Opettaja tekee yhteistyötä työpaikkaohjaajan kanssa sekä osallistuu opiskelijan ohjaukseen ja palautekeskusteluihin. Opettaja suunnittelee yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa ammattiosaamisen näytöt ja osallistuu niiden arviointiin. Tehtävänä on myös kehittää työssäoppimisprosessia ja yhteistyötä työpaikan sekä työpaikkaohjaajan kanssa opiskelijan työllistymisen tukemisessa.

5.2.2 Opiskelijan vastuut ja velvollisuudet työssäoppimisessa

Opiskelija osallistuu työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Opiskelijan tulee noudattaa käyttäytymisestä, työstä ja työturvallisuudesta annettuja

ohjeita ja määräyksiä sekä tehdä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa sovitut työtehtävät ja noudattaa sovittuja asioita, jotka ovat työssäoppimisensopimuksessa. Monilla työpaikoilla on salapidettäviä asioita, jotka kuuluvat salassapitovelvollisuuden piiriin, jota on noudatettava. Mikäli työssäoppimispaikalla tapahtuu vahinko, joka on tahallinen, niin opiskelija on korvausvelvollisuudessa.

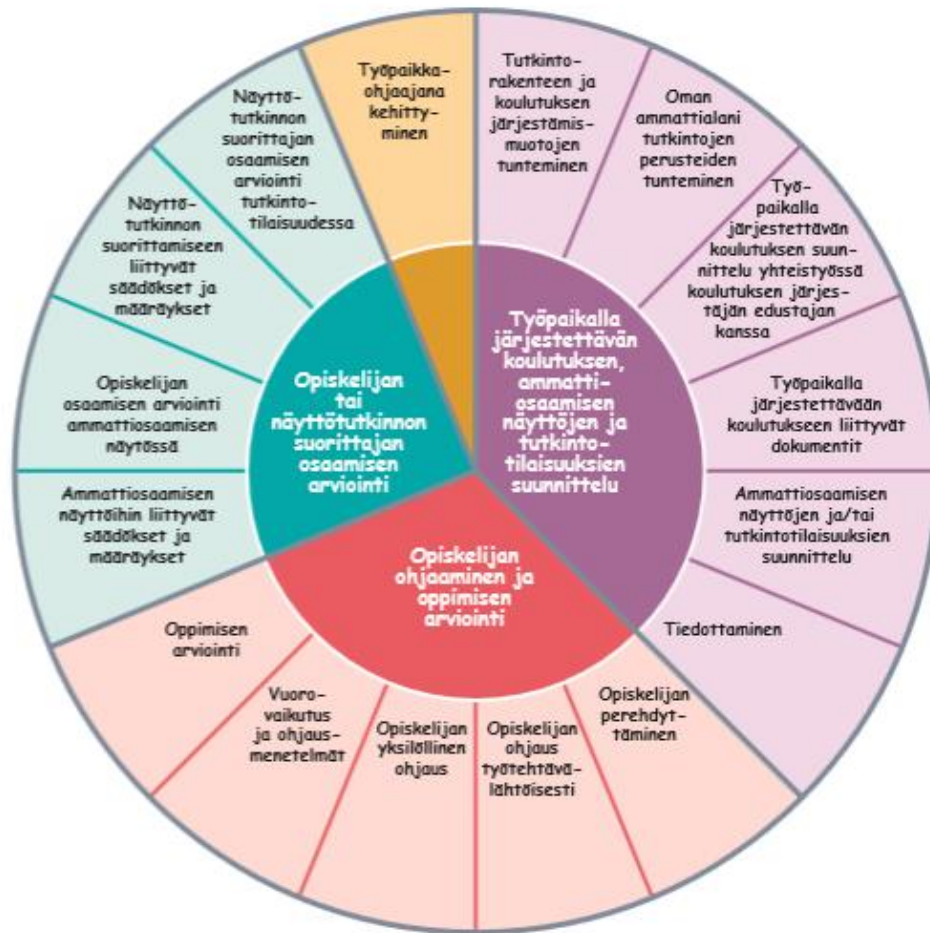
5.2.3 Ammatillinen työnohjaaja lisätukena työssäoppimisessa

Monissa ammatillisissa oppilaitoksissa ja erityisesti ammatillisissa erityisoppilaitoksissa opettajan apuna voi olla ammatillinen työnohjaaja. Ammatillinen työnohjaaja voi olla työssäoppimisen alussa tukemassa erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa, jotta työssäoppiminen saadaan käynnistymään hyvin. Tarvittaessa hän voi auttaa opiskelijaa kulkemisessa työssäoppimispaikalle. Työssäoppimisjakson aikana hän voi vieraillla työssäoppimispaikoilla kartoittamassa työssäoppimisen tilannetta, jolloin se mahdollistaa nopean puuttumisen ongelmiin. Ammatillisen työnohjaajan lisätuki työssäoppimispaikoilla hyödyttää kaikkia työssäoppimisen osapuolia.

5.2.4 Työpaikkaohjaajan osaamisalueet työssäoppimisessa

Työpaikkaohjaajan tehtävät vaihtelevat eri työpaikoilla. Syitä voivat olla toimiala, yrityksen koko, henkilöstön määrä ja yrityksen johtamistapa. Työpaikkaohjaaja on keskeisessä asemassa työssäoppimisjaksolla, sillä hänen tehtäviin kuuluvat perehdyttää opiskelija, informoida työyhteisöä opiskelijan saapumisesta, osallistua ammattiosaamisen näytön suunnitteluun ja arviointiin, valvoa ja arvioida henkilökohtaisen opetus-suunnitelman toteutumista työpaikalla, arvioida opiskelijan työsuorituksia ja oppimista. Lisäksi hänen tehtäviin kuuluvat opiskelijan mielenkiinnon suuntaaminen keskeisiin työssäoppimisjaksolla tapahtuviin asioihin, sanallinen ohjaus, kokemusten reflektointi, rohkaiseminen ja kannustaminen sekä motivointi ja arviointi. Opiskelijan oppimisprosessi on myös ohjaajalle itselle oppimisprosessi.

Työpaikkaohjaajan osaaminen muodostuu eri osaamisalueista, joita hän tarvitsee tehtävässään. Osaamisalueella tarkoitetaan yksilöityä, työpaikkaohjaajan työssä tarvittavaa osaamista. Osaamisalueet muodostuvat neljästä eri osaamisalueen yhdistelmästä, jotka ovat työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun liittyvä osaaminen, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi, opiskelijan ja tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi ja kehittyminen.



Kuva 9. Työpaikkaohjaajan osaamisalueet (Hätönen, H. 2013.)

Osaamiskartalla työpaikkaohjaaja voi arvioida omaa osaamistaan ja kehittämistarpeita. Osaamisalueet on jaettu kolmeen osaamistasoon 1, 2 ja 3. Taso 3 edustaa erinomaista tasoa ja taso 1 edustaa jo olemassa olevaa osaamista ja tasolla 0 osaamista ei vielä ole. Työpaikkaohjaajille järjestetään koulutusta, jonka tarkoituksena on kehittää eri osaamisalueilla tarvittavaa osaamista. Koulutuksen laajuus on 2 opintoviikkoa.

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen suunnittelussa lähtökohtana on henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS, jonka perusteella opiskelijalle suunnitellaan hänelle sopiva työssäoppimispaikka. Jakson tavoitteet, sisällöt ja menetelmät kirjataan suunnitelmaan. Työssäoppimispaikka valitaan opiskelijan uraohjauksen ja työllistymisen näkökulmasta. Erityistä huomiota on kiinnitettävä opiskelijan työssä harjaantumiseen. Työpaikalla hyviä keinoja ovat sopiva töiden rytmitys, annetaan yksi tehtävä kerrallaan, hyödynnetään joustavia työaikoja, annetaan riittävästi aikaa työtehtävien tekemiseen, pyritään tekemään töitä rauhallisessa työtilassa sekä tarvittaessa hyödynnetään erilaisia apuvälineitä. Työssäoppimisjak-

son aikana hyödynnetään opiskelijan vahvuudet. Niiden tukeminen ovat osa työllistymisen tukemista.

Ennakointi ja valmistelut ennen työssäoppimisen alkua tukevat erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan onnistumista jaksolla. Arvioinnissa hyödynnetään joustavia menetelmiä sekä opiskelijaa ohjataan itsearvioinnissa. Itsearvioinnissa pyritään avartamaan käsityksiä opiskelijasta itsestään sekä kehittämään toimintaa oppimisen kannalta keskeisiin asioihin. Itsearvioinnissa pyritään antamaan suunta kasvulle ja kehitykselle. Tynjälän (2002, 170- 171) Itsearvioinnin ja reflektion kautta opiskelija tulee tietoisemmaksi omasta ajattelustaan, oppimisen tuloksista ja oppimisstrategioistaan.

5.3 Laajennettu työssäoppiminen

Laajennettu työssäoppiminen mahdollistaa opiskelijoiden yksilölliset ja joustavat urapolut. Se tarjoaa oman yksilöllisen etenemisvauhdin opinnoissa. Laajennetussa työssäoppimisessa opiskelija opiskelee työssäoppimispaikoilla normaalia enemmän kuin 20 opintoviikkoa, jolloin opintojen sisältöjen laajentaminen ulottuu laajemmin tutkinnon osiin. Tällöin esimerkiksi ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osat voidaan suorittaa työssäoppimispaikalla. Opiskelija voi valita kontaktiopetukseen osallistumisen ja työvaltaisen oppimisen välillä tai vuorotella niitä joustavammin opintojen ajan. Opiskelu tapahtuu samassa aikataulussa kuin muullakin ryhmällä. Jokaiselle ryhmän opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen työssäoppimissuunnitelma, jolloin ryhmän kullakin opiskelijalla on vaihteleva määrä työssäoppimista.

Laajennettu työssäoppiminen sopii useiden erilaisen opiskelijoiden tarpeisiin, sillä se tarjoaa joustavan vaihtoehdon opintojen aloittamiseen, jatkamiseen tai nopeuttamiseen (TopLaaja 2012). Laajennettu työssäoppimisen malli soveltuu opiskelijoille, jotka opiskelutyyliiltään kykenevät ohjattuun tavoitteelliseen opiskeluun, hallitsevat alalla tarvittavia taitoja esimerkiksi aiemman koulutuksen kautta, kahden tutkinnon suorittajat, haluavat nopeuttaa opintojaan, etenevät opinnoissaan hitaammin, tarvitsevat erityistä tukea, aiemmin keskeyttäneet, jotka palaavat opiskelemaan työelämäjakson, äitiysloman, varusmies- tai siviilipalvelun jälkeen sekä yksilöllisen työssäoppimissuunnitelman mukaisesti etenevät. Oppimisympäristöinä voivat toimia työssäoppimispaikojen lisäksi verkko-ohjausympäristöt ja sosiaalisen median kanavat. Opiskelija voi hakea aiemmin suoritettujen opintojen tai muutoin hankitun osaamisen tunnustamista

ja hyväksilukua, jos ne ovat tavoitteiltaan ja keskeisiltä sisällöiltään opetussuunnitelman mukaisia.

Yksi laajennetun työssäoppimisen muoto on 2+1 koulutusmalli (Opetushallitus 2014), joka tarjoaa mahdollisuuden opiskelijoille suorittaa opintojen viimeinen vuosi oppisopimuksella, jota ennen opiskelija on suorittanut kaksi ensimmäistä vuotta opetussuunnitelmaperusteissa koulutuksessa. Mallin tarve havaittiin, kun opiskelijoita alkoi siirtymään työelämään viimeisen opiskeluvuoden aikana ja opinnot uhkasivat jäädä kesken. Mallissa opiskelija etsii hänelle sopivan työpaikan, jossa voi tehdä opetussuunnitelman mukaisia monipuolisia töitä ja kartuttaa ammattitaitoaan sekä työkokemustaan opiskelun aikana. Oppilaitos laatii opiskelijalle henkilökohtaisen opiskeluohjelman ja tukee työpaikkakouluttajia opiskelijoiden ohjaamisessa ja arvioinnissa. Lisäksi se järjestää teoriaopinnot sekä arvioi ammattiosaamisen näyttöjä ja työssä oppimista yhdessä työpaikkakouluttajan kanssa. On havaittu, että nuoret opiskelijat tarvitsevat huomattavan paljon tukea ja ohjausta enemmän kuin aikuisopiskelijat työelämän pelisääntöjen ja opiskeluohjelman noudattamiseen.

5.4 Työvaltainen opiskelu oppilaitoksessa

Työvaltaisessa opiskelussa tavoitteena on kehittää työvaltaisia malleja tukemaan opiskelijoita, joille perinteisen perustutkinnon suorittamistapa on haasteellinen. Työvaltaisessa oppimisessa opiskelu tapahtuu oppilaitoksessa yleensä oppilaitoksen työsaleissa. Työvaltaisessa koulutuksessa voidaan opiskelijoille suunnitella yksilöllisesti räätälöityjä ratkaisuja, jolloin hän voi aloittaa opintonsa pienessä, turvallisessa, sopivassa työpaikassa ja tehdä samalla hänelle laadittuja oppimistehtäviä (Opetushallitus 2007). Työharjoituksen ja oppimistehtävien tarkoituksena on tuoda oppimistilanteeseen vaihtoehtoisia oppimismenetelmiä. Hyvät työskentely- ja opiskeluolosuhteet luovat edellytykset opiskeluyhteisön hyvinvoinnille, työ- ja opiskelukyvyn säilymiselle sekä oppimiselle. Hän saa henkilökohtaista ohjausta oppimistehtävien tekemiseen ja muuta tukea opintojen suorittamiseen. Oppilaitoksessa voidaan suorittaa erityistä tukea vaativat opintojaksot, joiden tavoitteita opiskelija ei voi saavuttaa työpaikalla.

5.5 Työpajaopinnot

Työpajat tarjoavat vaihtoehdon yksilöllisten urapolkujen suunnitteluun. Tavoitteena on edistää erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden yksilöllisiä urapolkuja ammatilli-

sisä oppilaitoksissa. Työpajat sisältävät erilaisia toiminnallisia ja työvaltaisia oppimisympäristöjä, joten työpajaopinnot tarjoavat joustavan tavan suorittaa ammatillisia opintoja työpajaympäristössä. Työskentelyssä pyritään työvaltaiseen ja käytännön läheiseen toimintaa. Tällainen toiminta soveltuu opiskelijoille, joiden opinnot ovat vaarassa keskeytyä ja työskentely ryhmän kanssa oppilaitoksessa sujuu. Tavoitteena on nuorten elämän kokonaisvaltainen tukeminen ja työelämään tai koulutukseen kiinnittäminen. Jokaiselle nuorelle rakennetaan oma yksilöllinen urapolku yhdessä oppilaitoksen edustajan kanssa. Työpajaopintoihin osallistuvan opiskelijan tulee olla kirjoilla oppilaitoksessa ja työpajan tehtävänä on vastata opintojen käytännön järjestelyistä. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2014.)

5.6 Ammattiosaamisen näytöt

Ammattiosaamisen näytöt ovat osa opiskelija-arviointia ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa. Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisista tutkinnon osista, mutta koulutuksen järjestäjän päätöksellä myös vapaasti valittavista opinnoista, mikäli ne ovat ammatillisia opintoja. Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän, ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama, ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Opiskelija osoittaa ammattiosaamisen näytössä tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelmassa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. Näytöissä opiskelijan käden taidot ja käytännön tekeminen korostuvat.

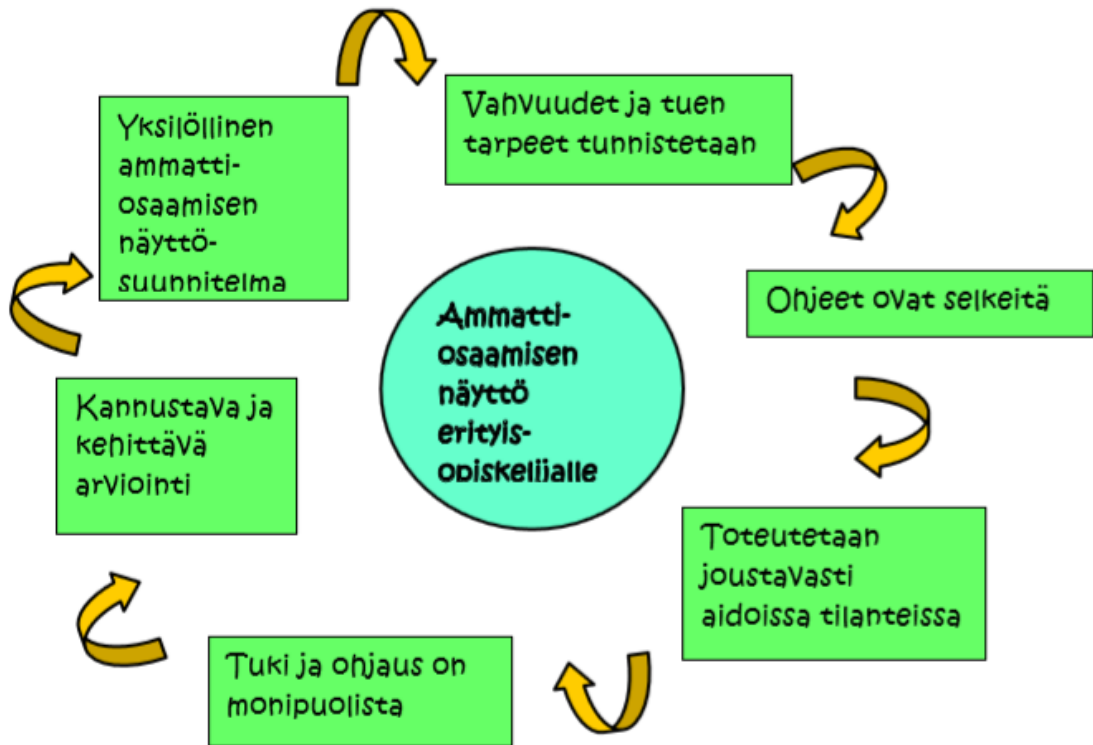
Etelä-Kymenlaakson ammattiopistossa kiinteistönhoidon koulutusohjelmassa ammattiosaamisen näyttöympäristönä toimivat työssäoppimispaikat, koulutuskuntayhtymän omat kiinteistöt tai muut ulkopuoliset työkohteet. Tavoitteena on ollut ensisijaisesti suorittaa ammattiosaamisen näytöt työssäoppimisen yhteydessä. Ammattiosaamisen näyttö voidaan suorittaa yksin tai työryhmän jäsenenä. Ammattiosaamisen näytössä osoitetaan työprosessin hallinta kokonaan, työmenetelmien, -välineiden ja laitteiden hallinta kokonaan, työn perustana olevan tiedon hallinta kokonaan sekä elinikäisen oppimisen avaintaidot kokonaan. Ammattiosaamisen näytön paino arvo on suuri, tutkinnon osan arvosana muodostuu ammattiosaamisen näytön ja muun arvioinnin yhteisvaikutuksena, kuitenkin siten että työtehtäviin liittyvää osaaminen on painoarvoltaan tärkeämpää kuin teoriaosaaminen.

Näytön arviointiin ja arviointikeskusteluun osallistuvat kiinteistöhoitoalan opettaja tai opettajat sekä opiskelija ja työpaikkaohjaaja, mikäli ammattiosaamisen näyttö on suoritettu työssäoppimisen yhteydessä. Arvioijat nimetään kunkin opiskelijan henkilökohtaisessa työssäoppimissopimuksessa. Kaikissa näyttöön liittyvissä tehtävissä kehitetään opiskelijan itsearviointia.



Kuva 10. Ammattiosaamisen näyttö (Keskuspuiston ammattiopisto 2014.)

Erityistä tukea saavan opiskelijan tulee saada riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjen suorittamiseen. Tukea tulee antaa tarvittaessa ennen näyttöä, näytön aikana sekä ohjaavana palautteena näytön jälkeen. Näytössä korostetaan opiskelijan vahvuuksia ja siinä huomioidaan opiskelijan yksilölliset erot. Ammattiosaamisen näyttö voidaan osittaa pienempiin osiin, antamalla lisää aikaa, näyttöympäristönä voivat olla työpaikka ja oppilaitos tai muu soveltuva näyttöympäristö. Mahdollinen kirjallinen osuus voidaan täydentää suullisena ja tarvittaessa näyttö voidaan mukauttaa. Mukautuspäätös on tehtävä ennen näytön suorittamista ja mukauttaminen tehdään opiskelijan oppimisedellytysten tasolle. Näytön aikana opiskelijalle annettu tuki, vahvuudet ja kehittämiskohteet kirjataan henkilökohtaiseen opetuksen järjestämisen suunnitelmaan ja niitä voidaan tarkentaa tarvittaessa seuraavien näyttöjen ja opiskelijan tarvitseman tuen ja ohjauksen suhteen. (Opetushallitus 2006.)



Kuva 11. Ammattiosaamisen näyttö erityistä tukea saavalle opiskelijalle (Keskuspuiston ammattiopisto 2014.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Toimintatutkimuksen taustalla on usein käytännön työelämäntilanne tai kehittämistarve, joka johtuu ympäristön muutoksesta. Tutkimuksen avulla pyritään kehittämään parempi tai parantunut käytäntö. Toimintatutkimuksessa tutkitaan ja pyritään muuttamaan vallitsevia käytänteitä. Keskeistä toimintatutkimukselle on, että tutkittavat eli käytännössä olevat henkilöt otetaan mukaan aktiivisiksi toimioiksi tutkimukseen mukaan. Pedagogisessa toimintatutkimuksen lähtökohtana on, että jokainen tutkimukseen osallistuja on tasavertaisessa asemassa, jolloin myös tutkija toimii ryhmän aktiivisena jäsenenä. Taustalla on ihmiskäsitys, jossa ihminen on aktiivinen oppija ja hänellä on kiinnostus kehittää omaa työtään ja ympäristöään. Koulumaailmassa tämä näkyy koulutuksen pedagogisena kehittämisenä. Keskeiset elementit ovat aktiivinen toiminta, havainnointi ja reflektointi.

6.1 Tutkimuksen tausta

Uudet perustutkintojen perusteiden tutkintokohtaiset määräykset perustutkinnosta tulevat voimaan 1.8.2015. Uudistuksen tarkoituksena on ammatillisten tutkintojen työelämävastaavuuden, osaamisperusteisuuden, joustavuuden ja valinnaisuuden vahvistaminen. Joustavat opintopolut ja valinnaisuus lisäävät koulutuksellista tasa-arvoa ja vähentävät tarpeetonta moninkertaista koulutusta, tällöin opiskelija voi suorittaa tutkinnon omien edellytysten mukaisesti, joko nopeammin tai pidemmässä ajassa. Työelämässä vaadittava osaaminen tulee opetuksen ja ohjauksen sekä arvioinnin ja osaamisen tunnustamisen lähtökohdaksi. Keskeinen tavoite on uudistaa opetusjärjestelyjä ja ohjausta aidosti työprosessilähtöiseksi. Opintojen kytkeminen työelämän tarpeisiin, ammattiosaamisen näyttöjen ja työssäoppimisen toteuttaminen vaativat tiivistä yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä sekä muiden toimijoiden välillä.

Työvaltainen opiskelu sopii monille erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle hyvin. Oppimisympäristönä työpaikka tarjoaa vaihtoehtoisen työ- ja oppimisympäristön, joka motivoi opiskelijaa paremmin kuin oppilaitoksessa tapahtuva opiskelu. Tällöin erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan tuettu urapolku, jonka päämääränä on hyvä ammatillinen koulutus ja työllistyminen.

6.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena oli työvaltaisten urapolkujen kehittäminen Etelä-Kymenlaakson ammattiopistossa kiinteistönhoidon koulutuksessa. Tutkimuksella pyrittiin selvittämään eri toimintamalleja ja käytäntöjä, jotka mahdollistavat työvaltaisen oppimisen määrään lisäämisen ja yksilöllisten urapolkujen toteutumisen yhteistyössä oppilaitoksen ja työelämän välillä. Työvaltaisia oppimisympäristöjä voivat olla työpaikkojen lisäksi oppilaitoksen omat työpisteet ja työpajat. Tutkimus oli rajattu koskemaan Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston kiinteistönhoidon koulutusohjelmaa erityisopetuksen ja uraohjauksen näkökulmasta.

6.3 Aineiston keruumenetelmät

Kiinteistönhoidon opiskelijoiden näkemyksiä kartoitettiin työvaltaisuudenryhmähaastattelulla, joka on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Haastattelumuodoksi valittiin ryhmähaastattelu, koska haastateltavat Grönforsin (1982, 109) mukaan ovat vapautu-

neita ja luontevampia, kun paikalla on useampia henkilöitä. Haastateltavat valittiin sattumanvaraisesti läsnä olevista opiskelijoista ja haasteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastatteluun osallistui viisi opiskelijaa, jotka kaikki olivat täysi-ikäisiä. Opiskelijoille kerrottiin tutkimuksen taustasta ja tarkoituksesta sekä annettiin mahdollisuus esittää kysymyksiä, jotka liittyivät tutkimukseen. Opiskelijoilta pyydettiin lupa käyttää haastattelun tuloksia tutkimuksessa. Haastattelussa hyödynnettiin ennakkoon laadittuja haastatteluideoita, jotka koskivat työssäoppimisympäristöjä oppimispaikana sekä työssäoppimisen määrällinen kasvun lisäämistä ja yksilöllisten työvaltaisten urapolkujen toteutumista, ammattiosaamisen näyttöjä työssäoppimisen yhteydessä sekä ideoita toiminnan kehittämiseksi.

Kahden kiinteistönhoidon työelämäedustajan ja työpajaedustajan näkemyksiä selvitettiin teemahaastatteluilla. Haastateltavina olivat palveluesimies, kiinteistönhoidon huoltomestari sekä valmennusvastaava. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys vaihtelevat. Teemahaastattelu on strukturoidumpi kuin avoin haastattelu. Teemoista pyritään keskustelemaan avoimesti ja vapaalle puheelle annetaan tilaa, vaikka etukäteen suunnitellut teemat pyritään keskustelemaan kaikkien haastateltavien kanssa. Teemahaastattelu edustaa lähtökohdiltaan kvalitatiivista tutkimusta. Haastateltaville selvitettiin aluksi tutkimuksen tausta ja tarkoitus sekä tutkimuksen viitekehys. Teemahaastattelun aluksi kartoitettiin haastateltavien ajatuksia työssäoppimisen määrällisestä lisäämisestä työpaikalla tai työpajalla. Seuraavaksi haastateltavilta pyydettiin ehdotuksia ja konkreettisia toimenpiteitä, joilla mahdollistetaan työssäoppimisen määrällinen lisääminen työpaikoilla tai työpajalla. Haastattelua jatkettiin yksilöllisten työvaltaisten urapolkujen teemalla työpaikoilla tai työpajalla sekä ammattiosaamisen näyttöjen teemalla työvaltaisissa oppimisympäristöissä. Lopuksi pyydettiin kehittämisideoita työssäoppimisen laadun varmistamiseksi.

Aineiston keruussa käytettiin apuna myös avointa haastattelua. Haastateltavana oli kolme kiinteistönhoidon opettajaa. Avoin haastattelu ei ole sidottu tiukkaan muotoon, vaan siinä tutkittava pyrkii luomaan tilanteesta luontevan ja avoimen. Avoin haastattelu etenee keskustelun omaisesti ja haastateltavan annetaan puhua vapaasti, jolloin annetaan tilaa haastateltavan kokemuksille, muistoille, perusteluille ja mielipiteille. Tarvittaessa tutkija voi pyytää tarkennuksia vastauksiin. Tutkija pyrkii pitämään haastattelun varsinaisessa aiheessa. Avoimen haastattelun avulla kartoitettiin työvaltaisten

urapolkujen käytänteiden nykytilaa ja haasteita sekä kehittämideoita työvaltaisten urapolkujen laadun parantamiseksi ja keinoja oppimisen lisäämiseksi työpaikoilla.

Toimintatutkimuksessa tutkija pyrki aktiivisesti yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa kehitystarpeen tiedostamiseen, kehittämiseen ja ratkaisemiseen. Tutkimuksen toiminnallisuuden näkökulma ratkaisee tutkijan aktiivisuuden tapahtumiin vaikuttaminen. Aktivoivan osallistumisen avulla pyritään työyhteisönjäsenet saamaan aktiiviseen rooliin omassa toiminnassaan. Aktivoiva osallistuva havainnointi toteutetaan vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Tutkija osallistui jäsenenä kahden muun kiinteistöhoiton opettajan kanssa hankkeeseen, jolla pyritään edistämään työssäoppimisen toimintatapojen monipuolistamista sekä kehittämään työssäoppimisen laatua koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyönä. Hankkeeseen osallistui myös viisi liiketalouden opettajaa. Tutkijalle annettiin lupa hyödyntää yhteisessä palaverissa esiin tulleita kehittämisideoita.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Työvaltaiset urapolut opiskelijan näkökulmasta

Opiskelijat pitivät hyvänä asiana työssäoppimisen määrän lisäämistä opinnoissa. Kaikkien haastateltavien mielestä työskentely työpaikoilla on mielekkäämpää kuin oppilaitoksessa, vaikka työpäivät voivat olla pitempiä. Opiskelijat haluavat toiminnallisuutta.

”Työpäivät kuluvat nopeammin työssäoppimisessa kuin oppilaitoksessa opiskelemassa”.

”Pääsee tekemään töitä, eikä tarvitse istua oppitunneilla”.

”Työpaikalla oppii hyvin, sillä työt ovat oikeita ja vieressä on työntekijä, joka neuvo”.

Haastattelun yhteydessä selvisi, että osa haastateltavissa oli työssäoppimassa osan työviikosta kiinteistöhoitoalan yrityksissä ja osa opiskeli oppilaitoksessa. Kaikki haastateltavat pitivät yksilöllisten urapolkujen toteutumista hyvänä ja joustavana menetelmänä, joka on parempi vaihtoehto kuin ryhmäkohtaiset työssäoppimisjaksot, jotka

ovat sidottu ajallisesti opetussuunnitelmissa periodeihin. Joustava vuorottelu työpaikan ja oppilaitoksen välillä, voi auttaa opiskelijaa säilyttämään opiskelumotivaation ja edistää opinnoissa jaksamista.

”Voi olla useammin työssäoppimassa opintojen aikana”.

Kukaan opiskelijoista ei ollut vielä suorittanut ammattiosaamisen näyttöjä työssäoppimisen yhteydessä, joten opiskelijoilla ei ollut vertailukohtaa työpaikalla ja oppilaitoksessa suoritettavista ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Opiskelijat ilmoittivat, että ovat halukkaita tekemään ammattiosaamisen näyttöjä työssäoppimisen yhteydessä työpaikoilla.

Haastattelun lopuksi opiskelijoilta pyydettiin haastattelun teemoihin liittyviä kehittämissideoita. Opiskelijoiden mielestä työpaikkaohjaajan tulee olla henkilö, joka kohtelee opiskelijoita tasa-arvoisesti.

”Työpaikkaohjaajan tulee olla sellainen, että se oikeasti osallistuu myös työntekemiseen, eikä istu vain koneella ja kyttää toisen tekemistä”.

7.2 Kiinteistöhoitoalan yritysten ja työpajan näkemykset

Haastattelun aluksi kysyttiin, millaisia ajatuksia herättää työvaltaisuuden ja yksilöllisten urapolkujen toteuttaminen työpaikoilla ja työpajalla. Kaikkien haastateltavien näkemykset työvaltaisuuden lisäämisestä olivat yhtenevät, sillä kaikki pitivät työelämälähtöisyyden lisäämistä hyvänä asiana.

”Työelämälähtöisyys antaa nopeamman mahdollisuuden reagoida työelämän vaateisiin”.

Työpaikkoja pidettiin oikeina oppimisympäristöinä, joissa oppii parhaiten alan työtehtävät käytännössä.

”Työvaltaisuuden lisääminen mahdollistaa työpaikoilla sen, että työpaikalla tiedetään paremmin opiskelijan todellinen osaaminen, jolloin opiskelijan osaamista voidaan hyödyntää loma-ajoilla, kausityötehtävissä sekä opintojen jälkeen rekrytoinnissa”.

Työvaltaisuuden lisääminen vaatii kuitenkin resursseja yrityksiltä. Koettiin, että tällöin prosessiin käytetty resurssi ei tuota aina vastinetta yritykselle.

”Mitä lisäarvoa se tuottaa yritykselle, jos opiskelijan työllistyminen yritykseen opintojen jälkeen on epävarmaa”.

”Vaatii yrityksiltä uutta ajattelutapaa suhtautua oppilaitoksen ja yritysten väliseen yhteistyöhön”.

Tiedottaminen uudistuksesta koettiin tärkeäksi. Tiedottamista on tehtävä yrityksissä ja yritysten yhteistyötahoille. Tiedottamisella pyritään estämään väärinkäsitykset.

”Asiakkaiden täytyy saada tieto, miksi opiskelijoita työskentelee aikaista enemmän esimerkiksi taloyhtiöissä. Opiskelijoiden työnlaatu ja tehokkuus eivät ole kuitenkaan ammattilisen tasolla”.

7.2.1 Toimenpiteet työvaltaisten urapolkujen toteuttamiseksi

Ensimmäiseksi työelämän edustajien haastattelussa nousi koulutettujen työpaikkaohjaajan rooli. Työelämän edustajien yhteinen näkemys oli, että työpaikkaohjaajien koulutusta on lisättävä.

”Työpaikoilla tulisi olla useampia koulutettuja työpaikkaohjaajia, jolloin työssäoppimisen ohjaaminen tehostuisi ja ohjaajat saisivat vertaistukea”.

Yksilöllisten urapolkujen kehittäminen ja toteutuminen vaatii työpaikkaohjaajien määrän lisäämistä yrityksissä. Yrityksessä voisi toimia useampia työpaikkaohjaajia.

”Tällöin yksi työpaikkaohjaaja koulutettaisiin erikoistumaan erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen”.

Tarvitaan joustavuutta kaikilla osa-alueilla ja ymmärrystä kohtaamaan erityistä tukea tarvitseva opiskelija. Tällöin yrityksessä osataan varata riittävät resurssit laadukkaana työssäoppimisen onnistumiseksi. Esitettiin myös, että työpaikkaohjaajan tehtävä on liitettävä työnkuvakseen, jolloin se selkeyttää toimintaa.

”Organisaatiotasolla kaikkien on ymmärrettävä opiskelijoiden rooli yrityksessä sekä, mitä resursseja se vaatii yritykseltä ja jokaiselta työntekijältä”.

Haastattelussa ilmeni myös, että onko yrityksissä tarjolla sopivia työtehtäviä, jotka soveltuvat tutkinnon tavoitteisiin ja vastaavat erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kykyä. Tarvitaan yhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikan välille sopivien työtehtävien kartoittamiseksi erilaisille opiskelijoille.

”Oppilaitoksessa on tieto opiskelijasta ja opiskelijan osaamisesta sekä erityisen tuen tarpeista, joten oppilaitoksen tehtävä on tukea työpaikkaa ja työpaikkaohjaajia riittävästi, joilla mahdollistetaan yksilöllisten urapolkujen toteutumien”.

Työpaja tarjoaa uuden vaihtoehdon nuorille, jotka tarvitsevat tukea uraohjauksessa. Valmennuksen aikana tutustaan eri ammattialoihin ja valmennukseen sisältyy yksilöohjausta omien valintojen mukaan.

”Työpajat tarjoavat oppimisympäristön, joka tukee paremmin erilaisuutta ja työpajoilla on jo osaava koulutettu henkilöstö, jolla mahdollistetaan yksilöllisten urapolkujen toteutumien”.

”Työpajalla ja oppilaitoksella on samat päämäärät eli sijoittuminen työelämään tai jatkokoulutukseen”.

”Uraohjauksen nivelvaiheisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta vältytään vääriltä valinnoilta”.

Ammattiosaamisen näyttöjä halutaan enemmän työpaikoille, sillä yritykset haluavat todentaa opiskelijan osaamisen käytännössä. Näyttöjen suorittaminen työpaikalla lisää näytön painoarvoa työpaikkojen mielestä, koska silloin tiedetään opiskelijan osaaminen paremmin.

”Olisin mielelläni ottamassa näyttöjä vastaan enemmänkin”.

Ammattiosaamisen näyttöjä voidaan suorittaa jo nykyisin työpajoilla ja opinnollistaminen mahdollistaa tutkinnon osien suorittamisen työpajoilla.

”Oppilaitoksen ja työpajojen edustajien tulee tehdä yhteistyötä”.

7.2.2 Kehittämisideat

Tiedottaminen koettiin tärkeäksi. Alan yrityksiä tulee informoida muutoksessa, jotta työpaikoilla osataan varautua tarvittaviin toimenpiteisiin hyvissä ajoin. Esiin nousi ammatillisen neuvottelukunnan rooli työelämäyhteistyön kehittäjänä. Neuvottelukunnan roolia haluttiin aktiivisemmaksi. Neuvottelukunnan jäsenten riittävä lukumäärä ja erilaiset roolit yrityksissä mahdollistaisivat laaja-alaisen yhteistyön kehittämisen oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Tämä mahdollistaisi laadukkaan työssäoppimisen kehittämisen ja selventäisi, mitä toimenpiteitä se vaatii milläkin organisaation tasolla.

Koulutettuja työpaikkaohjaajia tarvitaan lisää yrityksiin. Työpaikkaohjaajakoulutukseen on ollut haasteellista saada alan yrityksistä henkilöstöä ja yhtenä ehdotuksena esitettiin lisämarkkinointia yrityksiin. Oppilaitoksen rooli on tukea työpaikkaohjaajia ja varsinkin auttaa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamisessa työpaikoilla. Laadullinen kehittäminen vaatii yhteistyötä sekä sen lisäämistä koko prosessin joka alueella ja keskeisimmässä asemassa oppilaitoksen rooli.

Työpaikoilla tulee koulutetun työpaikkaohjaajan rooli selkeyttää ja siihen tulee varata riittävä resurssi.

Yhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikan välillä tulee lisätä ja työpaikan on saatava tarvittavaa tukea opiskelijan ohjaukseen työssäoppimisprosessin eri vaiheissa sekä työtehtävien kartoituksessa.

Ammattiosaamisen näyttöjä haluttiin enemmän työpaikoille. Oppilaitokselta haluttiin enemmän tukea ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelemiseen, toteuttamiseen ja arviointiin. Varsin erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu, toteuttamien ja arviointi koettiin haasteelliseksi.

Työssäoppimisen kehittämiseksi ehdotettiin, että opiskelija voisi opintojen alussa työskennellä useammassa työssäoppimispaikassa, jolloin hän saa laajemman käsityk-

sen alasta ja työkuultuureista eri yrityksissä. Tällöin on selvittävää, mitä työtehtäviä opiskelija voi tehdä eri työpaikoilla ja mitkä ovat työpaikan mahdollisuudet kohdata erityistä tukea tarvitseva opiskelija. Opintojen edetessä opiskelija valitsee yrityksen, joka sopii hänen urapolkuun parhaiten ja siten mahdollistaisi työllistymisen yrityksessä opintojen päätyttyä.

Osaamistodistuksen tarkoituksena on tukea ja täydentää koulutusjärjestelmää, jolloin osaamistodistus tukee oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä ja sen avulla voidaan luoda joustavia yksilöllisiä urapolkuja.

7.3 Kiinteistönhoidon opetushenkilöstön haastattelujen tulokset

Kiinteistönhoidon opettajien haastatteluissa ilmeni, Etelä-Kymenlaakson ammattiopistossa kiinteistönhoidon koulutusohjelmassa on tehty pitkää yhteistyötä alan yritysten kanssa. Yhteistyöverkko on laaja ja kattaa julkisen sektorin sekä yksityisen sektorin kiinteistöpalvelua tarjoavia yrityksiä. Tiivis yhteistyö on koskenut työssäoppimista työpaikoilla, alan markkinointia uusille opiskelijoille, luentoja, koulutuksia ja yrityskäyntejä, alan sekä koulutuksen kehittämistä yhteistyössä ammatillisen neuvottelukunnan kanssa.

7.3.1 Toimivat käytänteet

Kiinteistönhoidon opettajat pitivät kiinteistöpalvelualaa alana, joka tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuksia työvaltaisten urapolkujen toteutumiseen. Alalla tyypilliset ja monipuoliset työtehtävät mahdollistavat eritasoisia työtehtäviä erilaisille oppijoille.

Opettajien haastatteluissa ilmeni, että työssäoppimispaikkoja oli riittävästi alan opiskelijoille. Ekamissa on myös neljä omaa kiinteistöä, jotka tarjoavat mahdollisuuden työssäoppimiseen opiskelijoille, joiden valmiudet eivät riitä työssäoppimiseen alan työpaikoissa.

Kiinteistönhoidon koulutuksessa on tehty jo useamman vuoden ajan opiskelijoille yksilöllisiä työvaltaisia urapolkuja ja ne on koettu toimiviksi ratkaisuksi alalla, jolla on opiskellut paljon erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita.

Koulutuksen työelämälähtöisyyden lisääminen yksilöllisten urapolkujen kautta koettiin myönteisenä opettajien keskuudessa. Aidot työympäristöt ja työskentely alan ammattilaisten kanssa ovat motivoineet opiskelijoita, joiden sopeutuminen luokkayhteisöön tai kouluun oppimisympäristönä ei ole ollut toimiva ratkaisu. Yksilöllisten työvaltaisten urapolkujen kautta on pyritty mahdollistamaan erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tutkinnon suorittaminen sekä työllistyminen.

Opettajat pitivät ammattilisten työhjaajien käyttöä työssäoppimisessa tärkeänä. Työssä oppimisessa on erityisen tärkeää työssäoppimisjakson aloitus. Ammatilliset työhjaajat ovat olleet erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan mukana työssäoppimisjakson alussa tukemassa opiskelijaa sekä tarvittaessa auttaneet opiskelijaa kodin ja työssäoppimispaikan välisessä kulkemisessa. Opettajat ovat käyttäneet työssäoppimisen ohjauksessa ammatillista työhjaajaa apuna.

Ammattiosaamisen näyttöjä on tehty työpaikoilla työssäoppimisen yhteydessä. Haastatteluissa ilmeni, että opettajat pyrkivät lisäämään ammattiosaamisen näyttöjen lukumäärää työpaikoille. Näkemys oli, että aidoissa työympäristöissä ja aidoissa työtilanteissa voidaan osoittaa osaaminen luotettavasti. Työpaikka saa oikean tiedon opiskelijan todellisesta osaamisesta, mikä voi helpottaa yritykseen työllistymistä opintojen jälkeen.

7.3.2 Haasteet

Opettajat pitivät suurimpana haasteena työssäoppimisen määrällisen lisäämisen edellytyksenä ja yksilöllisten työvaltaisten urapolkujen toteuttamisessa koulutettujen työpaikkaohjaajien lukumäärää riittämättömänä. Kaikista yhteistyöyrityksistä ei löydy vielä koulutettua työpaikkaohjaajaa, jolloin työssäoppimisen ohjausmallissa esitetyt työpaikkaohjaajalle kuuluvat tehtävät eivät toteudu suunnitellusti. Opiskelijan ohjaus ei ole koordinoitua.

”Työssäoppimisjakson tavoitteet eivät toteudu, sillä työssäoppimisjakson aikana voidaan tehdä muita töitä kuin mitä työssäoppimisen opiskelija-kohtaisessa sopimuksessa on sovittu”.

Haasteena pidettiin myös erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjausta työpaikoilla, sillä vaikka kyseessä olisi koulutettu työpaikkaohjaaja, niin ohjaustaidot eivät aina riitä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen.

”Työpaikkaohjaajan persoona korostuu”.

Ongelmana pidettiin työssäoppimiseen varattuja resursseja, sillä opettajien mielestä työssäoppimisen ohjausmallissa opettajalle kuuluviin tehtäviin ei ole riittävästi varattu resursseja. Työssäoppimispaikat voivat sijaita vieraalla paikkakunnalla, jolloin työssäoppimisen ohjaus koettiin haasteelliseksi. Oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen ja työssäoppimisen ohjauksen yhteen sovittaminen on ollut ajoittain haastavaa.

7.3.3 Laatu prosessiin

Kehittämiskohteina opettajat pitivät koulutettujen työpaikkaohjaajien lukumäärän lisäämistä siten, että jokaisesta yhteistyöyrityksestä tulisi löytyä vähintään yksi koulutettu työpaikkaohjaaja. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden lukumäärä on kasvanut viime vuosina, joten työpaikkaohjaajakoulutuksessa on huomioitava erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaus työssäoppimispaikoilla.

Työssäoppimisen kehittämisideana opettajien haastatteluissa nousi esiin mahdollisen tutor-opiskelijan hyödyntämien työssäoppimisessa. Työssäoppimispaikka on tutor-opiskelijalle entuudestaan tuttu yritys, jolloin hän tietää yrityksen käytänteet. Tällöin kokeneempi opiskelija olisi tukemassa ja rohkaisemassa kokemattomaa opiskelijaa työssäoppimisen alussa ja mahdollisesti myös jakson aikana. Tällä mahdollistetaan vertaistuki. Vastuu työssäoppimisen ohjauksesta olisi edelleen opettajalla ja työpaikkaohjaajalla, mutta kyseisellä järjestelyllä uusien opiskelijoiden olisi helpompi aloittaa uudessa oppimisympäristössä.

Ainakin isoimmissa yrityksissä tulisi olla työssäoppimisen vastuhenkilö, joka tehtäviin kuuluisi työssäoppimisen organisointi ja koordinointi yrityksessä. Henkilön tulee olla esimiesasemassa. Henkilö toimisi samalla yrityksen ja oppilaitoksen välisenä yhdyshenkilönä.

Työssäoppimispaikat ovat kirjattu oppilaitoksen hallinto-ohjelma Wilmaan. Työssäoppimispaikoista tulisi tehdä työpaikka-analyysi Wilmaan, jolloin tarvittavat tiedot

ovat keskitetysti kaikkien opettajien saatavilla. Samalla tulisi tehdä työtehtävänälyysi. Tämä helpottaa sopivien työssäoppimispaikkojen valintaa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla. Työpaikka-analyysi ja työtehtävä analyysi tulee tehdä yhdessä oppilaitoksen ja työpaikan välillä.

Työssäoppimisen ohjaus koettiin haasteelliseksi ja esiin nousi erilaisten mobiililaitteiden hyödyntäminen työssäoppimisen ohjauksessa, jolloin ohjausta voidaan suorittaa reaaliaikaisesti. Mikäli opiskelijoilla ei ole omia älylaitteita, niin oppilaitoksen tulee antaa sellaiset käyttöön työssäoppimisen ajaksi. Työssäoppimisen ohjauksessa voidaan käyttää työkaluna muun muassa blogeja.

Vaihtoehtoina olivat myös työssäoppimisen erilaiset toteuttamistavat, jolloin opiskelijat voivat vuorotella työssäoppimispaikan ja oppilaitoksen välillä. Esimerkkinä opiskelija on työssäoppimispaikalla neljä päivää ja yhtenä päivänä viikossa oppilaitoksessa. Tällä mahdollistetaan vertaistuen saanti ja samalla se antaa opettajalle mahdollisuuden työssäoppimisen ohjaamiseen yksilö- ja ryhmätasolla.

Kehittämiskohteina olivat myös erilaisten oppimismenetelmien ja niiden hyödyntämien ammatillisen kehittymisen tukena työpaikoilla. Kyseessä voivat olla yhteistoiminnallisen oppimisen eri muodot.

Yrittäjyyttä ja työelämäyhteistyötä pidettiin tärkeänä. Ammatillisen koulutuksen kautta yrittäjyys nivoutuu omaan ammattialaan ja alueen elinkeinoelämään. Yrittäjyys opinnoissa oleellista on hyödyntää oppilaitoksen ulkopuolisia verkostoja ja keskeistä on, että yrittäjyys opinnot tapahtuvat toiminnallisesti ja aidoissa ympäristöissä. Toiminnalliset menetelmät palvelevat hyvin erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan oppimisen tarpeita.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksella pyrittiin kehittämään eri toimintamalleja ja käytäntöjä, joiden avulla mahdollistetaan työvaltaisen oppimisen määrään lisääminen työpaikoilla ja yksilöllisten urapolkujen toteutuminen yhteistyössä oppilaitoksen kiinteistönhoidon koulutuksen ja työelämän välillä. Tutkimuksen taustalla oli 1.8.2015 tulevat uudet perustutkinnot, joissa ammatillisen koulutuksen keskeisimmät kehittämiskohteet ovat tutkintorakenteen ja tutkintojen työelävastaavuus ja kyky reagoida muutoksiin, tutkintojärjes-

telmän kokonaisuus ja tutkintorakenteen selkeys, tutkintojen kokonaisuus ja tutkintorakenteen sekä tutkintojen joustavuus.

Tutkimuksen aihetta lähestyttiin erityisopetuksen ja uraohjauksen näkökulmasta, jolloin saatiin laajempi näkemys tutkittavasta aiheesta. Etelä-Kymenlaakson ammatitopiston kiinteistönhoidon koulutuksessa työvaltainen oppiminen on ollut yleinen menetelmä. Erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijalla on ollut mahdollisuus työssäoppimiseen tutkinnon jokaisessa osassa, jolla on mahdollistettu joustava työssäoppimisen urapolku. Oppimisympäristöinä ovat toimineet työpaikat, ammatillisten oppilaitosten omat oppimisympäristöt ja työpajat. Tutkimuksella haluttiin kehittää koulutusohjelman toimintaa laadukkaammaksi sekä työelämälähtöisemmäksi ja siten edistää erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työllisyyden mahdollisuuksia.

Tutkimuksessa kartoitettiin opiskelijoiden, työelämän edustajien, työpajan ja opetus henkilöstön ajatuksia sekä kehittämisideoita toimenpiteistä ja käytänteistä, jotka mahdollistavat työvaltaisen oppimisen määrään lisäämisen ja yksilöllisten urapolkujen toteutumisen työpaikoilla.

Kiinteistöpalvelualana tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuksia työvaltaisten urapolkujen toteutumiseen monipuolisten oppimisympäristöjen ja monitasoisten työtehtävien kautta. Kiinteistönhoidon koulutuksessa voidaan hyödyntää alan yrityksiä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen toteutuksissa hyvin. Pitkään jatkunut yhteistyö työpaikkojen kanssa on mahdollistanut tämän sekä opiskelijalähtöinen ajattelutapa.

Tutkimuksessa ilmeni, perustutkintojen uudistamista työelämälähtöiseksi pidettiin hyvänä ratkaisuna. Oppiminen tapahtuu oikeissa oppimisympäristöissä ja työpaikat tarjoavat motivoivan oppimisympäristön erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Työpaikalla opiskelijan osaaminen voidaan todentaa paremmin ja voi siten mahdollistaa opiskelijan työllistymisen yritykseen helpommin, jolloin uraohjauksen tavoite täyttyy.

Keskeisimmät kehittämiskohdat tutkimuksen perusteella olivat:

1. Oppilaitoksen tulee tehdä tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

Oppilaitoksen tehtävä on tukea työpaikkaa ja työpaikkaohjaajia riittävästi, sillä oppilaitoksella on tarvittava tieto ja osaaminen, joilla mahdollistetaan yksilöllisten urapolkujen toteutumien ja työssäoppimisen määrällinen kasvu alan yrityksissä. Oppilaitos tuntee opiskelijan ja opiskelijan tarvitsevat tukitoimet.

2. Työpaikkaohjaajien ohjaajien koulusta on kehitettävä sekä koulutettujen työpaikkaohjaajien lukumäärää on lisättävä.

Työpaikkaohjaaja on keskeisessä roolissa työssäoppimisessa työpaikalla. Koulutettujen työpaikkaohjaajien lukumäärää on lisättävä yrityksissä ja työpaikkaohjaajakoulutuksessa on huomioitava erityinen tuki laajemmin. Työssäoppimisjakson aikana tulee kiinnittää huomiota erityistä tukea tarvitseva opiskelijan ohjaukseen sekä ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Työpaikalla voi olla useampia koulutettuja työpaikkaohjaajia, joka mahdollistaa vertaistuen.

3. Työpaikkaohjaajan roolia tulee selkeyttää yrityksessä ja tehtävän hoitamiseen on varattava riittävä resurssi.

Kaikissa työyhteisöissä ei selkeää kuvaa koulutetun työpaikkaohjaajan roolista ja työpaikkaohjaajalle kuuluvista työtehtävistä. Isoimmissa yrityksissä tulee olla työssäoppimisen vastuhenkilö, joka tehtäviin kuuluu yrityksessä työssäoppimisen organisointi ja koordinointi yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa. Tehtäviin kuuluu myös henkilöstön informointi yhteistyöstä oppilaitoksen ja työpaikan välillä.

4. Uudistusten ja muutosten yhteydessä ammatilliselta neuvottelukunnalta odotetaan aktiivista roolia.

Ammatillisen neuvottelukunnan tehtäviin kuuluvat muun muassa opetussuunnitelmatyö, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen. Ammatillisen neuvottelukunnan tulee tiedottaa perustutkintojen uudistuksesta alan yrityksiä ja myös muita yhteistyöverkoston tahoja. Neuvottelukunnan jäsenistön tulee edustaa eri työtehtävissä toimivia ammatillaisia alan yrityksissä, jolloin saadaan laaja näkemys työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyön kehittämistarpeista.

5. Työpaikka- ja työtehtävänälyysit tulee tehdä yhteistyössä oppilaitosten ja yritysten välillä.

Opiskelijan tuetun urapolun suunnittelu työpaikalla on tehtävä yhteistyössä alan yrityksen kanssa. Tämä edellyttää erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla työpaikka-analyysia, jossa kartoitetaan mitä työtehtäviä yrityksessä voidaan tehdä. Samalla tulee tehdä työtehtäväänalyysi, jolloin työtehtävä pilkotaan pieniin osiin. Analyysit tulee tehdä yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikan välillä.

6. Oppilaitoksen on lisättävä yhteistyötä työpajan välillä.

Työpajat tarjoavat osaavan henkilöstön ja vaihtoehtoisen oppimisympäristön, joita voidaan hyödyntää erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan uraohjauksen eri vaiheissa. Uraohjauksessa tulee kiinnittää erityistä huomiota nivelvaiheisiin. Osaamistodistus mahdollistaa joustavien urapolkujen toteutumisen työpajalla.

7. Työssäoppimisen ohjauksessa tulee hyödyntää erilaisia toteuttamistapoja.

Työssäoppimisen ohjauksen apuna voidaan käyttää ammatillisia työohjaajia sekä harvita tutor-opiskelijan käyttöä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tukena. Työssäoppimisen ohjauksessa voidaan hyödyntää erilaisia toteuttamistapoja, kuten vuorottelua oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan välillä sekä mobiililaitteita. Jaetun opettajuuden ja ohjauksen toteutuksessa tulee kiinnittää huomiota resurssien riittävyyteen laadukkaan työssäoppimisen ohjauksen ja toteutuksen mahdollistamiseksi.

8. Työvaltainen oppiminen työpaikoilla mahdollistetaan erilaisilla oppimismenetelmillä.

Esimerkkinä Learning by doing- ammatin opiskelu työvaltaisesti työssäoppimispajoilla sosiaalista mediaa hyödyntäen sekä vaihtoehtona voi olla yrittäjyysopintojen ja yrittäjyyden integroiminen arjen oppimiseen ja ammattitaitoon työpaikoilla. Kummiyritysten kautta voi päästä kiinni alan työhön ja yrittäjyyteen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että laadukas ammatillinen koulutus perustuu yhteistyöhön eri toimijoiden ja elinkeinoelämän kanssa. Yhteistyön tuloksena koulutuksen laatu sekä vaikuttavuus paranevat. Tutkimuksen avulla saatiin kartoitettua eri toimijoiden näkemykset tutkimuksen teemoista sekä kehittämisideat toiminnan laadun parantamiseksi. Yhteistyön tuloksena koulutuksen ja työelämän välinen vastaavuus lisääntyvät.

LÄHTEET

- Aalto, A., Eskola, S., Ihalainen, A. & Winqvist, S. 2010. Sain töitä! Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan uraohjauksen hyviä käytänteitä. Invalidiliiton julkaisu R.26.
- Aalto, T. & Sarala, U. 1991. Organisaatioissa oppimisen esteet ja mahdollisuudet. Teoksessa Raivola, E. & Repo, E. (toim.) Jatkuva koulutus ja elinikäinen oppiminen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia A 49, 363- 365.
- Belmond- Klemme Technology PD wiki. 2014. Saavissa: <https://bkpd.wikispaces.com/04++The+Learning+Pyramid>. [viitattu 24.10.2014].
- Collin, K. 2005. Experience and shared practice design engineer`s learning at work. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 261.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2014. MAST- maakunnallinen ohjausmalli. Saatavissa: <http://www.mastohjaus.fi/pajatoiminta.html>. [viitattu 21.10.2014].
- Erautin, M. (1998). Learning from another people at work. Teoksessa Coffield, F. (toim.) (1998.) Learning at Work. The Policy Press. University of Bristol.
- Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto. 2014. Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä. Saatavissa: <http://www.ekami.fi/prime104/prime101.aspx>. [viitattu 2.10.2014].
- Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.
- Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Porvoo: WSOY.
- Hämeen ammattikorkeakoulu. 2005. Opas erityisopetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman laadintaan. Saatavissa: http://vilkas02.vilkas.fi/epages/vilkas02.sf/fi_FI/?ObjectPath=/Shops/20110331-11092-32281-1/Products/ErityisopetusOpas. [viitattu 13.10.2014].
- Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Educa Instituutti Oy.

Keskuspuiston ammattiopisto. 2014. Opas työpaikkaohjaajille. Saatavissa: www.keskuspuisto.fi/doc/tyollisyyspalvelut/opas_tyopaikkaohjaajalle.pdf. [viitattu 28.10.2014].

Keskuspuiston ammattiopisto. 2014. Valmis näyttöön! Opas erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseksi ammattiosaamisen näytöissä. Saatavissa: www.keskuspuisto.fi/doc/julkaisut/valmis_nayttoon_opas.pdf. [viitattu 30.10.2014].

Kiinteistöyönantajat. 2012. Kiinteistöala Suomen kansantaloudessa. Saatavissa: www.kiinteistotyönantajat.fi/attachements/2012-06-04T11-52-4037.pdf. [viitattu 2.10.2014].

Kiinteistöyönantajat. 2014. Tietoa toimialasta. Saatavissa: <http://www.kiinteistotyönantajat.fi/tietoatoimialasta>. [viitattu 2.10.2014].

Lignell, I. 2013. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työllistymisen tukitoimet. Teoksessa Raudasoja, A. (toim.) Erityisen hyvää opetusta ja ohjausta. HAMK AOKKn julkaisuja 6/2013, 91- 102.

Moberg, S., Hautamäki, J., Kivirauma, J., Lahtinen, U., Savolainen, H. & Vehmas, S. 2009. Erityispedagogiikan perusteet. Helsinki: WSOY.

Oikeusministeriö. 1998. Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/A811. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>. [viitattu 10.10.2014].

Oikeusministeriö. 2013. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 30.12.2013/1287. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>. [viitattu 10.10.2014].

Oikeusministeriö. 1998. Laki ammatillisesta koulutuksesta. 21.8.1998/630. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>. [viitattu 3.10.2014].

Oikeusministeriö. 1999. Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. [viitattu 17.10.2014].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Koulutus ja tutkimus 2011- 2016 kehittämissuunnitelma. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/Kehittamissuunnitelma.html>. [viitattu 10.10.2014].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Koulutustakuu. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/koulutustakuu>. [viitattu 23.10.2014].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Nuorten työpajat. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/tyoepajat/?lang=fi. [viitattu 17.10.2014].

Opetushallitus. 2000. Työpaikat oppimisympäristöinä. Saatavissa:

www.oph.fi/download/49227_tyopaikat_oppimisymparistoina.pdf. [viitattu 24.10.2014].

Opetushallitus. 2006. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. Saatavissa:

http://www.oph.fi/julkaisut/2006/ammattiosaamisen_naytot_kayttoon. [viitattu 21.10.2014].

Opetushallitus. 2007. Työvaltainen koulutus – mahdollisuus toiminalliselle oppijalle.

Saatavissa: www.oph.fi/download/46888_tyovaltkoulutus_2007.pdf. [viitattu 21.10.2014].

Opetushallitus. 2010. Kiinteistöpalvelujen perustutkinto. Saatavissa:

www.oph.fi/download/123620_Kiinteisto.pdf. [viitattu 3.10.2014].

Opetushallitus. 2010. Yhteinen koulu kaikilla. Saatavissa:

http://www.edu.fi/erityinen_tuki/yhteinen_koulu_kaikille. [viitattu 9.10.2014].

Opetushallitus. 2011. Ammatillisten tutkintojen perusteet. Saatavissa:

http://www.oph.fi/download/138611_138596_138307_SoRa_PT_38_011_2011.pdf. [viitattu 3.10.2014].

Opetushallitus. 2012. Ammatillisten perustutkintojen toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa ja näyttötutkintona. Saatavissa:

http://www.oph.fi/julkaisut/2012/ammattillisten_perustutkintojen_perusteiden_toimeenpano [viitattu 9.10.2014].

Opetushallitus. 2013. Ammatillinen erityisopetus. Saatavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/ammattillinen_erityisopetus. [viitattu 3.10.2014].

Opetushallitus. 2014. 2+1 malli. Saatavissa:

http://www10.edu.fi/ammattipeda/?sivu=2_plus_1_malli. [viitattu 21.10.2014].

Opetushallitus. 2014. Osaamisperusteisuus todeksi- askelmerkkejä koulutuksen järjestäjälle. Saatavissa:

http://www.oph.fi/julkaisut/2014/osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille. [viitattu 22.10.2014].

Opetushallitus. 2014. Tonet työssäoppimisen tietopalvelu. Saatavissa:

<http://www.edu.fi/tonet/tyossaoppinen>. [viitattu 21.10.2014].

Opetushallitus. 2014. Työssäoppiminen. Saatavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen. [viitattu 18.10.2014].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittäminen (TUTKE). Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/tutke>. [viitattu 22.10.2014].

Peavy, R. V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologinen kustannus.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Polanyi, M. 1983. The tacit dimension. New York: Anchor Press.

Purot.net – wiki. 2014. Työvaltainen oppiminen. Saatavissa:

http://pedagoginenkehittaminen.purot.net/tyovaltainen_oppiminen. [viitattu 18.10.2014].

Pursiainen, S. 2013. Pedagogisia toimintamalleja ja tulevaisuuden näkymiä. Saatavissa: <http://www.slideshare.net/sirpursiainen/pedagogisia-toimintamalleja-ja-tulevaisuuden-nkymi-1982013?related=1>. [viitattu 27.10.2014].

Rakli ry. 2014. Faktaa kiinteistöalasta. Saatavissa: <http://www.rakli.fi/tietoa-kiinteistoalasta/faktaa-kiinteistoalasta.html>. [viitattu 2.10.2014].

Raudasoja, A. 2013. Tuen tarpeen tunnistaminen ja oppimisen tukeminen toisella asteella. Luento 2.10.2013. Hämeenlinna: Ammatillinen erityisopettajankoulutus.

Raudasoja, A., Pynnönen, P. & Kärnä, E. 2013. Uraohjaus ja yksilölliset opintopolut toisen asteen ammatillisessa opetuksessa. Teoksessa Raudasoja, A. (toim.) Erityisen hyvää opetusta ja ohjausta. HAMK AOKKn julkaisuja 6/2013, 48- 49.

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ruohotie, P. 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Tilastokeskus. 2013. Ammatillisen koulutuksen erityisopiskelijat erityisopetuksen toteutuspaikan mukaan 2004–2011. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/erop/2012/erop_2012_2013-06-12_tau_009_fi.html. [viitattu 9.10.2014].

TopLaaja. 2012. Laajennetun työssäoppimisen väliraportti. Saatavissa: <http://toplaaja.purot.net>. [viitattu 21.10.2014].

Tynjälä, P. 2002. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Tammer- Paino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. Saatavissa: <http://www.tem.fi/julkaisut?C=98033&xmid=4772>. [viitattu 23.10.2014].

Työ-ja elinkeinoministeriö. 2013. Yrittäjyyden tuki. Saatavissa: https://www.tem.fi/tyo/tyovoima- ja_yrityspalvelut/yrittajyyden_tuki. [viitattu 23.10.2014].

Työ-ja elinkeinoministeriö. 2014. Duuni-kortti ja Sanssi-kortti. Saatavissa: http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekryointiin/palkkatuki/#Duuni-korttijaSanssi-kortti. [viitattu 17.10.2014].

Työ-ja elinkeinoministeriö. 2014. Palkkatuki. Saatavissa: http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekryointiin/palkkatuki. [viitattu 17.10.2014].

Työpajatieto. 2014. Mikä on työpaja? Saatavissa: http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja. [viitattu 17.10.2014].

Työpajatieto. 2014. Tuettu oppisopimus. Saatavissa: http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/oppisopimus/tuettu_oppisopimus. [viitattu 18.10.2014].

Vates-säätiö. 2014. Saatavissa: Työkyky yksilön vai yhteisön ongelma. <http://www.vates.fi/Kehittamisaivatohjelma.2010>. [viitattu 31.10.2014].

Young, M. 2000. Improving vocational education, Trans- European comparisons of development in the 1990s. Teoksessa Stenström, M.-L. & Lasonen, J. (toim.) Strategies for reforming initial vocational education and training in Europe. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research 147- 162.

Haastattelujen kysymykset

A. Kiinteistönhoidon opiskelijoiden ryhmähaastattelu

1. Millaisena koette työssäoppimisen ja työssäoppimisympäristöt oppimispaikkana?
2. Mitä ajatuksia teissä herättää työssäoppimisen määrän lisääminen?
3. Miten koette yksilöllisten työvaltaisten urapolkujen toteutumisen opinnoissa?
4. Oletteko suorittaneet ammattiosaamisen näyttöjä työssäoppimisen yhteydessä?
5. Mitä kehittämisideoita teillä on työssäoppimisen kehittämiseksi?

B. Työpaikkaohjaajien ja työpajaedustajan teemahaastattelu

1. Mitä ajatuksia herättää työssäoppimisen määrän lisääminen työpaikalla/ työpajalla?
2. Mitä toimenpiteitä ja muutoksia työssäoppimisen määrän lisääminen aiheuttaa työpaikalla/ työpajalla?
3. Miten varmistetaan yksilöllisten työvaltaisten urapolkujen toteutuminen työssäoppimisen yhteydessä työpaikalla/työpajalla?
4. Mitä mieltä olette ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta työssäoppimisen yhteydessä työpaikoilla/ työpajalla?
5. Mitä kehittämisideoita teillä on työssäoppimisen kehittämiseksi ja laadun varmistamiseksi?

C. Opetushenkilöstön avoimen haastattelun teemat

Teemana olivat työvaltaisten urapolkujen käytänteiden nykytila ja haasteet sekä kehittämisideat työvaltaisten urapolkujen laadun parantamiseksi ja keinot oppimisen lisäämiseksi työpaikoilla.