

TYÖSSÄOPPIMINEN JA SEN OHJAAMINEN

Minna Päiväkumpu

Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2010





Tekijä(t) PÄIVÄKUMPU, Minna	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	Päivämäärä 12052010
	Sivumäärä 15	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ()	Verkkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TYÖSSÄOPPIMINEN JA SEN OHJAAMINEN		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus/ammattillinen erityisopettajankoulutus/opinto- ohjaajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) TURPEINEN, Veijo		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Kehittämishankkeeni käsittelee ammatillisessa koulutuksessa olevan opiskelijan työssäoppimista ja opiskelijan ohjaamista. Ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy työpaikoilla oppiminen ja ammattiosaamisen näytöt. Työssäoppimisen merkitys korostuu entistä enemmän muuttuvassa työelämässä. Hankeraportissa käsitellään työssäoppimiseen liittyviä asioita opiskelijan, opettajan ja työpaikan näkökulmasta. Raportissa käsitellään myös kokemuksellista oppimista.		
Avainsanat (asiasanat) Työssäoppiminen		
Muut tiedot Esim. työhön kuuluvat irralliset liitteet		



Author(s) PÄIVÄKUMPU, Minna	Type of publication Development project report	Date 12052010
	Pages 15	Language
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title On-the-job learning and guidance		
Degree Programme Vocational Teacher Education		
Tutor(s) TURPEINEN, Veijo		
Assigned by		
Abstract My development project is about on-the-job learning and guidance of students in vocational education. An important part of upper secondary vocational education is on-the-job training and often the final work of evaluation is included as part of it. As the requirements of working life keep increasing, the meaning of on-the-job learning is further emphasized. In this development report, on-the-job learning is concerned from the student's and teacher's, as well as from the employer's perspective. Experiential learning theory and its applicability are also discussed in the report.		
Keywords On-the-job learning		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	4
2. TYÖSSÄOPPIMISEN MERKITYS JA TAVOITTEET	5
2.1. Mitä on työssäoppiminen	5
2.2. Työssäoppimisen tavoitteet	6
3. TOIMENPITEET ENNEN TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON ALKUA	6
3.1. Työpaikan näkökulmasta	6
3.2. Oppilaitoksen ja opiskelijan näkökulmasta	7
4. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON ALUSSA	8
4.1. Työnopastus	8
5. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON KULUESSA	9
6. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON LOPUSSA	9
7. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON JÄLKEEN	9
8. ERILAINEN OPPIJA TYÖPAIKALLA	9
9. TYÖPAIKKANI PEREHDYTYS OHJEISTUS	10
10. TYÖSSÄOPPIMINEN JA OPISKELIJOIDEN OPPIMISEN KEHITYSVAIHEET	11
10.1. Kokemuksellinen oppiminen	11
11. YHTEENVETO JA POHDINTAA	12
12. LÄHTEET	14

TYÖSSÄOPPIMINEN JA SEN OHJAAMINEN

1. JOHDANTO

Työssäoppiminen on mahdollisuus yritykselle olla mukana koulutuksen kehittämisessä ja suunnittelussa. Ammatillinen koulutus, työssäoppiminen ja työelämä ovat tulevaisuudessa tiiviimmin tekemisissä keskenään. Tämä yhteistyö antaakin yritykselle mahdollisuuden hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja.

Työssäoppiminen kehittää työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyötä, helpottaa yrityksen rekrytointia ja tuo niin työpaikoille kuin oppilaitoksiin uusinta tietoa alan kehityksestä. Työelämän vaatimukset tulevat muuttumaan ja tässä kehityksessä ammatillisen koulutuksen ja sen tarjoajien on pystyttävä itse uudistumaan ja etsimään keinoja vastata elinkeinoelämän ja opiskelijoiden tarpeisiin. Työyhteisöt eivät ole vain antavana osapuolena, hyvin toteutettu työssäoppiminen mahdollistaa työntekijöidenkin uuden oppimisen.

Valtakunnallisten opetussuunnitelmien mukaisesti kaikkiin toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintoihin sisältyy työssäoppimista. Tarkoituksena on, että opiskelija oppii työssä osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Kun opiskelijat työskentelevät työyhteisöissä, he saavat kokemusta alan työtehtävistä oppilaitoksessa oppimisen lisäksi.

Työssäoppiminen järjestetään erimittaisina jaksoina koulutuksen aikana. Yksilöllisyydestä huolimatta työssäoppiminen perustuu koulutusalaakohtaiseen opetussuunnitelmaan. Työelämässä tapahtuva oppiminen lisää yleensä opiskelijoiden kiinnostusta omaa alaa ja koulutusta kohtaan.

Opiskelijan rooli nousee tärkeäksi työssäoppimistapahtuman onnistumisen kannalta. (Pohjonen 2005, 41) Riippuen opiskelijan työ- ym. elämänhistoriasta on huomattava, että työssäoppimis-jakso on iso siirtymä uudelleen vaiheeseen oppimisympäristön muutoksen vuoksi. (Onnismaa & Pasanen 2004, 158) Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne.

Opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa, miten hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista.

Tämä kehittämishanke lähti oikeastaan käytännöstä liikenteeseen. Työssäni ohjaan työssäoppijoita melkein ympäri vuoden ja ajattelin että siihen käytännön työhön voisi yhdistää teoriaa ja avata muutenkin asiaa tarkemmin.

Luvussa kaksi kuvaan mitä työssäoppiminen on ja mitkä sen tavoitteet ovat. Luvussa kolme käyn läpi niitä toimenpiteitä mitä eri osapuolten tulee ottaa huomioon ennen työssäoppimis-jakson alkua. Luku neljä kertoo mitä tehdään jakson alussa, mm. työnopastus. Viidennessä luvussa on asioita työssäoppimis-jakson aikana ja luvussa kuusi aivan jakson lopussa huomioon otettavat jutut. Ja luku seitsemän kertoo asioita työssäoppimis-jakson jälkeen.

Luvussa kahdeksan käsittelen erilaista opiskelijaa työssäoppimassa. Yhdeksännessä luvussa tuon esille Fazer Amican perehdytyskäytäntöä.

Lopuksi luvussa kymmenen käyn läpi oppimisen kehitysvaiheita ja kokemuksellista oppimista.

2. TYÖSSÄOPPIMISEN MERKITYS JA TAVOITTEET

2.1 MITÄ ON TYÖSSÄOPPIMINEN

Työssäoppiminen on omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa, aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista, jossa tulee esille henkilön oma tausta ja näkemys työstä ja työn tekemisestä. Työssäoppiminen on siis työpaikalla oppimista. (Turpeinen 2001, 32-49.) Sen tavoitteena on entistä enemmän uuden oppiminen eikä jo opitun harjoittelu käytännön tilanteissa sekä tavoitteena on myös lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta, parantaa oppimisen laatua ja syventää ammatillista osaamista.

Työssä opitaan tietojen ja taitojen ohella kulttuurisia ja sosiaalisia toimintatapoja. Samaan aikaan opiskelijat saavat valmiuksia työelämää ja elinikäistä oppimista varten. Tärkeää on myös oppia selviytymään muutoksista ja sosiaalisista vuorovaikutustilanteista.

Työssäoppiminen on harjoittelua kehittyneempää ja tavoitteellisempaa oppimista sekä sen tulee olla ohjattua ja arvioitua. Työssäoppimisen tarkoituksena on siirtää osa tutkintoon kuuluvista tavoitteista työtehtävien yhteydessä opittaviksi. Varsinainen oppimisprosessi tapahtuu satunnaisesti tai työtehtävän oheistuotteena.

Oppiminen on kontekstiin sidottua ja tehtävät määräävät sisältöä. (Pohjonen 2005, 81) Työssäoppijoilla pyritään teettämään työtä, joka tukee oppimistavoitteiden saavuttamista ja sen myötä kehittymistä. Työpaikan edustaja, opettaja ja opiskelija asettavat tavoitteet yhteistyönä.

Työssäoppiminen ei muodosta yleensä työsuhdetta eikä siitä makseta palkkaa. Työpaikoilla tulee muistaa ettei koulutuksen edellyttämän työssäoppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella korvata henkilöstöä. Työssäoppiminen kuuluu kiinteänä osana työelämän ja organisaatioiden kehittymiseen, jossa oppija on keskeinen toimija.

Työssäoppimisella haetaan vastauksia tämän päivän ammatillisen osaamisen ja työelämän jatkuvien muutosten haasteisiin.

Onkin tarkoituksenmukaista etsiä hyviä toteutustapoja ja toteuttamisen mallia. Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää yhteistyötä työpaikkojen ja oppilaitosten välillä.

Työssäoppimispaikkoja tarjoavat sekä yksityinen että julkinen sektori. Koulutuksen järjestäjä määrittää työssäoppimisen järjestämissuunnitelmassa opetussuunnitelmaan perustuen työssäoppimispaikkojen hyväksymisen edellytykset. Työssäoppiminen on oppimisen kehittämisen muoto, joka on vahva osa ammatillista koulutusta. (Pohjonen 2005, 79–80)

2.2 TYÖSSÄOPPIMISEN TAVOITTEET

Tavoitteet opiskelijalle;

- tukea ammatillista kasvua
- helpottaa työllistymistä
- antaa mahdollisuuden oppia erilaisissa oppimisympäristöissä
- kehittää vastuuntuntoa työstä
- antaa mahdollisuuden työssäoppimiseen liittyvien näyttöjen avulla näyttää osaamista käytännössä
- tehdä tunnetuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja.

Tavoitteet työpaikalla;

- saada osaavaa ja työpaikkaan soveltuvaa työvoimaa
- vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen
- oppia tuntemaan nuorten odotuksia
- varmistetaan alalle valmistuvien ammatillisen osaamisen ja koulutuksen työelämävastaavuutta näytöillä
- tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja.

Työssäoppimisen tavoitteena on myös uudistaa oppimista.

3. TOIMENPITEET ENNEN TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON ALKUA

3.1 TYÖPAIKAN NÄKÖKULMASTA

Uusia asioita opitaan eniten työssä. Työssäoppiminen pitää organisoida ja siihen tarvitaan alkuun opastaja ja jatkossa joku, joka on vastuussa auttamisesta. (Pohjonen 2005, 81) Avainhenkilöitä ovat työpaikkaohjaaja, opettaja ja myös opiskelija.

Työpaikka tarjoaa puitteet koulutuksen järjestämiselle ja työssäoppimiselle. Työpaikalla täytyy tiedottaa henkilöstölle työssäoppimisesta ja on tärkeää myös kertoa työssäoppimisen periaatteista työntekijöille ja perehdyttää heidät järjestelyihin.

Työssäoppimisen toteuttaminen onnistuu, kun henkilöstö kannustaa ja suhtautuu positiivisesti opiskelijoihin.

Erityisesti on tärkeää, että opiskelijan vastaanottavan yksikön esimies on kytketty aikaisessa vaiheessa suunnitteluun ja toteutukseen. Sovitaan kirjallisesti työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta ja nimetään työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaaja ohjaa ja arvioi opiskelijan työtä ja oppimista työnsä ohella. Hän on myös yrityksen ja oppilaitoksen yhteyshenkilö työssäoppimiseen liittyvissä asioissa. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on osallistua työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä ja yhteistyössä oppilaitoksen kanssa sekä antaa oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä. Hän suunnittelee opettajan kanssa työssäoppimisen järjestämisen ja ohjaa opiskelijaa työssä ja oppimistehtävien suorittamisessa.

Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan yrityksen toimintaan ja työpaikan toimintatapoihin, sekä osallistuu ohjaavan opettajan ja opiskelijan kanssa suoritusten ja ammatinhallinnan arviointiin. Opiskelijan kanssa sovitaan, mitä

hän opiskelee työssäoppimisjaksolla, missä, milloin sekä miten hänen suoriutumistaan arvioidaan. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijan tulee saada tuntuma paitsi omaan työhönsä, myös muualla työpaikalla tehtävään työhön sekä työyhteisön kokonaisuuteen. Ohjaajan on hyvä tutustua työssäoppimiseen liittyvään oppimisenäkemykseen. Mitä enemmän työpaikkaohjaajalla on tietoa alasta ja opetuksesta, sitä enemmän hän voi osallistua työssäoppimisen suunnitteluun ja löytää tarkoituksenmukaisia oppimistehtäviä työpaikalla.

3.2 OPPILAITOKSEN JA OPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA

Oppilaitokset vastaavat työssäoppimispaikkojen hankinnasta ja valmistelevat sekä laativat työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliset sopimukset. Oppilaitos vastaa tarpeellisista vakuutuksista ja huolehtii koulutuksen työelämävastaavuudesta. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on huolehtia työssäoppimisen laadusta, opettajien työelämäosaamisesta ja yhteistyöstä työpaikkojen kanssa.

Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä antaa hänelle mahdollisuuksia työssäoppimisen jaksonkin aikana hankkia siihen liittyvää ammattitietoutta. Suunnitteluvaiheessa luodaan perusta työssäoppimiselle. Oppilaitoksen tehtävä on pitää yhteyttä työmarkkinaosapuoliin.

Koulutuksen järjestäjä vastaa yhteistyöstä muiden oppilaitosten kanssa sekä pitää huolen siitä, että työssäoppimisjaksojen suunnittelu, opiskelijan ohjaus ja arviointi hoidetaan hyvin. Oppilaitoksen tehtävänä on huolehtia siitä, että työpaikka on selvillä oppilaitoksen opetussuunnitelmasta, oppimisenäkemyksistä, työssäoppimisen periaatteista ja tavoitteista, opiskelija tavoitteista sekä muista velvoitteista. Opettajan tehtäviä ovat mm. työpaikkaohjaajien tukeminen, työelämäyhteyksien ylläpitäminen. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös vastata siitä, että työpaikka täyttää työssäoppimisen järjestämisedellytykset.

Työssäoppimisjaksolla opettaja valmentaa opiskelijat työelämään, etsii työssäoppimispaikat, laatii sopimukset ja työssäoppimisen suunnitelman. Opettajan tehtävänä on selventää opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle roolit ja vastuut, tukea opiskelijaa suunnittelemaan omia tavoitteitaan työssäoppimisjaksolle.

Opettajat saavat työssäoppimisen myötä mahdollisuuden ottaa paremmin opiskelijat huomioon yksilöinä. Opettaja myös valmentaa opiskelijoita työelämään, vastaa työssäoppimisen arvioinnista yhteistyössä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Hänen tehtävänä on pitää huolta, että arviointikeskustelussa keskustellaan opiskelijan kehittymisen lisäksi myös työssäoppimisjakson järjestelyistä ja yhteistyön sujumisesta.

Hän myös kokoaa tietoa työelämästä ja työssäoppimisesta.

Työssäoppimisen jaksoilla opiskelijan vastuulla on noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä, tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa työssäoppimissopimuksessa sovittuja asioita. Opiskelijan vastuullinen työskentely tarkoittaa myös vastuuta itsestä, toisista työntekijöistä, työympäristöstä sekä yrityksen kannattavuudesta. (Turpeinen 2001, 32-49.)

Opiskelijan vastuulla on myös korvata vahinko, mikäli kyseessä on tahallinen vahinko ja muistaa työpaikan salassapitovelvollisuudet.

Opiskelija voi työssäoppimisjakson aikana testata oppimaansa ja syventää osaamistaan opintokokonaisuuksien sisällöissä. Parhaimmillaan vastuuntunto työstä ja käsitys siinä vaadittavasta osaamisesta vahvistuu ja samalla nuori itsenäistyy.

4. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON ALUSSA

”Työnantajan ja oppilaitoksen on yhdessä varmistuttava ennen työn aloittamista siitä, että opiskelija on perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita. (Asetus 811/98, 5§) Tehdään sopimus jossa määritellään eri osapuolten tehtävät ja vastuut, työssäoppimisen kesto ja ajoitus, työssäoppimisen tavoitteet, koulutuksen keskeinen sisältö, opiskelijan ohjaus, oppimistulosten arviointi ja työnantajalle mahdollisesti maksettavat korvaukset. (Asetus 811/98 5§) Laaditaan henkilökohtainen työssäoppimissuunnitelma yhteistyössä opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan kesken. Oppimistavoitteet määritellään sekä opiskelijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden että oppilaitoskohtaisessa opetussuunnitelmassa määriteltyjen yleistavoitteiden pohjalta. Työpaikkaohjaajan tehtävä on tutustua opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin ja osaamiseen. Työssäoppimisen jakson perustan tulisi koostua asioista, joita ei oppilaitoksessa voida oppia. (Pohjonen, 2005, 133)

Ohjatessa on kyettävä ottamaan huomioon opiskelijoiden erilaiset valmiustasot suoritua työssäoppimistehtävistä. Tehtävät voidaan suunnitella yrityksen ja oppilaan tarpeiden mukaan, ne tähtäävät työn tutkimiseen ja ymmärtämiseen. (Pohjonen, 2005, 81)

4.1 TYÖNOPASTUS

Opiskelijan vastaan ottamiseen työssäoppimispaikkaan kannattaa varata aikaa, jotta opiskelija tuntee itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. Tutustutaan työpaikkaan ja henkilöstöön. Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön työssäoppimisen aikana. Oppimisen ja kokonaisuuden hahmottamisen kannalta on tärkeää, että opiskelija perehdytetään huolella uuteen toimintaympäristöön ja työtehtäviin koko työssäoppimisen ajan. Työnopastuksen tarkoituksena on että opiskelijan epävarmuus vähenisi ja hän sopeutuisi työyhteisöön helpommin, sekä se että hän osaaminen alkaisi tulla esille mahdollisimman nopeasti. Sovitaan seurantamenetelmistä ja opettajan ohjauksen keinoista.

Erityistä huomiota perehdyttämisessä tulee kiinnittää työturvallisuuteen. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 19 §:n mukaan työnantaja vastaa käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa työturvallisuudesta siten, kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään, myös silloin, kun opiskelija ei ole työsuhteessa. Työnopastuksessa myös työpaikkaohjaaja oppii tuntemaan opiskelijaa ja samoin luodaan perusta hyvälle yhteistyölle.

Hyvä työnopastus antaa myös varmuutta opiskelijan työn laadulle, joka vaikuttaa myös raaka-aine hävikkiin. Hyvin tehty työnopastus pienentää tapaturmariskejä.

5. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON KULUESSA

Käydään ohjauskeskusteluja, joissa keskustellaan miten työssäoppimisjakso on toteutunut tavoitteisiin nähden. Ohjaajan vastuulla on huolehtia keskeisesti siitä, että vuorovaikutus ja asioiden käsittely etenee niin, että ohjattava saa tuoda niitä asioita esille, jotka kyseisessä tilanteessa ovat nousseet käsittelyn kohteeksi. Ohjattava on tilanteensa tai näkemyksensä paras asiantuntija, ja siksi ohjaajan on tarpeellista sekä tukea että auttaa avaamaan tilannetta niin, että siinä olevia tai vaikuttavia asioita saadaan käsitellyksi. (Onnismaa & Pasanen, 2004, 161) Arvioinnilla on pyrittävä samaan tietoa asioista, joihin opiskelija tarvitsee ohjausta ja tukea. Työssäoppimajakson arviointi toteutetaan mahdollisuuksien mukaan ammattiosaamisen näyttöinä, jolloin arvosana perustuu arviointikeskusteluun. Opiskelijoita on ohjattava ja rohkaistava itsearviointiin. Arvioinnin on oltava jatkuvaa ja kannustavaa palautetta työssäoppimisjakson ajan – ei pelkästään lopussa. Keskeistä arvioinnissa on motivointi, ohjaaminen sekä itsearviointikyvyn kehittäminen.

6. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON LOPUSSA

Palauttekeskustelu osapuolten kesken onnistumisesta. Arvioinnin kriteerien on tultava yhdessä läpikäydyiksi keskustelun alkaessa, jolloin sen tarkoitus samalla tulee rajatuksi sekä yhteiseen tietoon ja jolloin on sovittu samalla myös kohteista. Arviointikeskustelussa on tärkeää antaa ensimmäinen puheenvuoro opiskelijalle, jonka näkökulma saattaa autenttisesti nostaa esille tärkeää pohdittavaa.

Arviointikeskustelun on luotava suunnitelmaa myös jatko-opiskelun kohteiksi, jolloin keskustelun kohteeksi nousee menneen reflektoinnin ohella myös tulevaisuuden projektien suunnittelua. (Onnismaa & Pasanen, 2004, 167)

7. TOIMENPITEET TYÖSSÄOPPIMIS-JAKSON JÄLKEEN

Ennakkovalmennuksen ohella on tuotava esiin myös oppilaitokseen palaaminen työssäoppimisjakson jälkeen. Jakson päättyessä on opiskelijan arvioitava omaa ammatillista kehitystään ja pohdittava, miten työssäoppimisen kokemukset vaikuttavat opiskelun jatkovalintoihin. (www.kiipula.fi, 4.4.2010) Opiskelijoiden kokemusten vaihto ryhmässä on arvokas oppimistilanne niin opiskelijoille kuin opettajallekin.

Jokaisen opiskelija kannalta on tärkeää, että myös mieltä askarruttamaan jääneet tilanteet selvittäään.

8. ERILAINEN OPPIJA TYÖPAIKALLA

Yleisessä ammatillisessa koulutuksessa on opiskelijaryhmiin integroitu opiskelijoita, joilla on eriasteisia oppimisvaikeuksia. (Turpeinen 2001, 32-49.) Opiskelija, jolla on tarve erityisiin opetus- ja/tai opiskelijahuoltopalveluihin, määritellään erityisopiskelijaksi. Erityisopiskelijaksi nimeäminen on kunkin oppilaitoksen vastuulla ja tapahtuu oppilaitoksissa itsenäisesti. (www.kiipula.fi,

4.4.2010) Erityisopiskelijan työssäoppimisen järjestäminen on yksilöllistä. Työssäoppimisen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon erilaisen opiskelijan oppimisen mahdollisuudet ja lähtökohdat. Erilaisen oppijan työssäoppimisen suunnittelun tulee rakentua oppijan oppimisen vahvuuksille. (Turpeinen 2001, 32-49.)

Oleellista tässä on suunnitelman joustavuus ja se edellyttää nopeaa opiskelijan kokemukseen reagoimista. Osa erityisopetuksessa olevista opiskelijoista tarvitsee tukea työssäoppimispaikan hankkimisessa, työpaikalle menemisessä ja paljon tukea työssäoppimisjakson alkuvaiheessa. Hänen kokemusta työssäoppimisympäristöstä tulee opettajan ja työpaikkaohjaajan seurata aktiivisesti.

Opiskelun monimuotoistuminen tuo erilaisen oppijan työssäoppimisen ohjaajalle lisää haasteita. (Turpeinen 2001, 32-49.) Työhön opastamisessa tulisi antaa riittävästi aikaa käsitellä kaikkea uutta tietoa. Lukemisen ja kirjoittamisen vaikeudet eli lukivaikeudet ovat yleisimpiä oppimisvaikeuksia toisella asteella. Oppimisvaikeuksiin liittyvät usein hahmottamisvaikeudet.

Erilainen oppija tarvitsee yksilöityä ohjausta. Perehdytystilanteessa tulee huolehtia rauhallisesta tahdistista sekä oman ilmaisun selkeydestä. Perehdytys olisi hyvä tehdä osissa. (Erilaisen oppijan käsikirja, 2008, 299)

Opiskelutavoitteet ovat ammatillisessa erityisopetuksessa samat kuin muussakin opetuksessa. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa suunnitella työssäoppimisjakso oppimista tukevaksi. Työssäoppimisjaksolla on tärkeä merkitys erilaisen oppijan työllistymiselle.

Opiskelijalla on mahdollisuus näyttää osaamisensa ja soveltuvuutensa työpaikan työtehtäviin. Laadukas työssäoppiminen kehittää erilaista oppijaa aloittelijasta kohti asiantuntijaa. Mikäli opiskelija ei saavuta T1-tason tavoitteita, mukautetaan tavoitteita ja tehdään uudet tavoitteet, joita noudatetaan myös työssäoppimisen arvioinnissa.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on tavoitteiden laatiminen. Tehtävien annossa tulisi huomioida moniaistikanavaisuus, työtehtävän voi antaa suullisesti, kirjallisesti ja näyttämällä. (Erilaisen oppijan käsikirja, 2008, 30)

9. TYÖPAIKKANI PEREHDYTYKSEN OHJEISTUS

Työpaikkani ohjeistus koskee erityisesti uusia työntekijöitä, mutta siitä voi käyttää osioita myös työssäoppijoiden kohdalla. Perehdytys on tervetuloitus uudelle henkilölle ja sen tarkoituksena on tehdä tulokkaalle selväksi mikä toiminnassa on tärkeintä ja miten siihen päästään. Perehdytyksen avulla vastuu kehittymisestä ja kehittämisestä siirretään vähitellen tulokkaalle, jonka on perehdytyksen jälkeen kannettava vastuuta työstään ja omasta kehityksestään. Perehdytyksessä on tärkeää, että tulokkaalle asetetut tavoitteet tehdään näkyviksi, jotta hänellä on mahdollisuus tarttua haasteisiin. Perehdytyksen menetelmät vaihtelevat kohderyhmittäin. Meillä yksi tärkeistä tavoitteista on se että tunnemme asiakkaidemme toiveet mahdollisimman hyvin.

Perehdyttämättä jättäminen merkitsee sitä, että tulokas jätetään oppimaan työhön liittyvät asiat mallioppimisen sekä yrityksen ja erehdyksen kautta

tapahtuvan oppimisen avulla, mihin millään nykyaikaisella organisaatiolla ei liene varaa. Perehdyttäminen on paitsi opettamista myös sitouttamista yritykseen ja työhön. Jokaisella tulokkaalla on perehdytyskortti, johon yhdessä perehdytyksestä vastaavan henkilön kanssa suunnitellaan perehdytyksen aikataulut ja vastuuhenkilöt.

Jokainen tulokas saa arvoista ja talon tavoista kertovan esitteen. Ennen koeajan päättymistä jokaisen kanssa käydään palautekeskustelu perehdyttämisaikasta. Tulokas kiittää perehdytystehtävän tehdyksi, kun asia on kokonaisuudessaan käsitelty tehtävineen.

Esimiehen tai muun perehdytyksestä päävastuussa olevan henkilön vastuulla on huolehtia perehdytyksen loppuunsaattamisesta.

10. TYÖSSÄOPPIMINEN JA OPISKELIJOIDEN OPPIMISEN KEHITYSVAIHEET

Oppiminenhan on toimintaa, jossa opiskelija rakentaa kuvaa ulkoisesta maailmasta ja etsii selitystä eri ilmiöille. Oppiminen riippuu opiskelijan aktiivisuudesta ja tietämys on yksilön itsensä rakentama. Opiskelijaa on tuettava hahmottamaan kokonaisuuksia, joihin uudet asiat liittyvät. Oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. Asian ymmärtämisen pitäisi tulla tavoitteeksi arvosanan sijaan. Oppimisessa muilla ihmisillä on keskeinen rooli, silti itsearviointi on olennaista oppimisen kehittämisessä.

Opiskelijat ovat yksilöitä ja he tarvitsevat erityyppistä ohjausta. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa. Vääränlainen ohjaus synnyttää osapuolissa ristiriitoja ja ahdistusta.

On osattava valita oikea ohjaustyyli kunkin opiskelijan kohdalla.

Kädestä pitäen ohjaava auktoriteetti on paras, kun opiskelija on arka eikä tunne tehtävää juuri lainkaan. Myös silloin kun opiskelija ei ole sitoutunut tai hän ei osaa vaadittuja töitä eikä luota taitoihinsa, ohjaajan tulee antaa tarkat ohjeet sekä valvoa ja opastaa työskentelyä.

Kannustava ja motivoiva ohjaustyyli sopii kun opiskelija on kiinnostunut ja innostunut, muttei osaa eikä luota kykyynsä suorittaa tehtävää yksin.

Avustava ohjaus on paras silloin kun opiskelija on sitoutunut ja osaa, mutta on hiukan epävarma taidoistaan. Konsultoivaa ja delegoivaa ohjaustyyliä voi käyttää kun opiskelija osaa toimia itsenäisesti ja on sitoutunut päämääriin ja tehtävänsä.

Ohjaajan tehtävänä on antaa palautetta, etsiä kehittämiskohteita, auttaa opiskelijaa liittämään asiat kokonaisuuteen, kysyä perusteluita, tukea oppimista esittämällä kysymyksiä ja tarkistaa, onko opiskelija sisäistänyt tarvittavan.

10.1 KOKEMUKSELLINEN OPPIMINEN

Omakohmainen kokemus on kokonaisvaltaisen oppimisen oleellinen osa, vaikka kokemus sinänsä ei vielä takaa oppimista. (Ruohotie, 1999, 137)

Kokemukselliseen oppimiseen voidaan liittää neljän kohdan sykli, reflektiivinen havainnointi eli pohtiminen, abstrakti käsitteellistäminen eli ymmärtäminen, aktiivinen kokeilu eli soveltaminen ja konkreettinen kokemus eli tajuaminen. (Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 90) Oppimiseen liittyy kokemuksen kuin

siihen liittyvän teoriankin kriittinen tarkastelu, jonka lähtökohtana on historia ja sen tuoma kokemus.

Käytännön kokemus voidaan nähdä tavallaan tarttumapintana, johon teoreettiset kuvausmallit voivat kiinnittyä. Oppiminen on jatkuva prosessi, joka perustuu kokemuksiin ja niiden analyysiin. Kokemuksellisen oppimisen ydin ei ole niinkään lähtökohtaa tarkoittavassa kokemuksessa kuin oppimisprosessin tuottamassa kokemuksessa.

Prosessi etenee syklisesti, sillä onnistunut oppimisprosessi tuottaa aina uutta sovellettavaa tietoa ja uusia kokemuksia, jotka jälleen ”käsitellään, reflektoidaan. (www.uta.fi/tyt/verkkotutor/kokem.htm, 4.4.2010) Kokemuksen arvo voidaan määritellä vain sen perusteella, mihin se johtaa. (Ruohotie, 1999, 138) Kokemus on pikemminkin oppimisprosessin tulos kuin vain alkukohta. (Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 89)

Työssäoppimisen merkittävä piirre on se, että huolehditaan kokemusten jatkuvuudesta. (Pohjonen 2005, 86) Keskeinen kokemukselliseen oppimiseen liittyvä käsite on reflektointi. Oppija ei ole vain oman oppimisprosessinsa toteuttaja vaan myös sen arvioija. (Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 91)

Reflektiivisyys voidaan ymmärtää oman toiminnan, sen perusteiden ja seuraamusten kriittiseksi analysoinniksi ja pohtimiseksi. Kokemusten läpikäynti ja arviointi voi auttaa löytämään ja luomaan uusia näkökulmia ja toimintatapoja. Kaikki kasvaminen tapahtuu kokemuksen kautta, vaikka kaikki kokemukset eivät kasvata. Jokainen oppija tuo oppimistilanteeseen aiemmat kokemuksensa, tietonsa ja taipumuksensa, samoin aikaisemmissa oppimiskokemuksissa kehittyneet oppimisskeemat. Jos hän näkee aikaisemman epäonnistumisensa kohtalonomaisena ja vain lahjakkuutta mittaavana, hänen on vaikea motivoida itseään parempaan suoritukseen. (Ruohotie 1998, 84). Oppija löytää yhteydet menneiden saavutusten ja nykyisten olemassa olevien asioiden välillä.

Työssäoppimisessa onkin syytä varmistaa oppimiskokonaisuuden kiinnittyminen siten, että opiskelijaa ohjataan ymmärtämään kokemustensa hyödyntäminen ja muokkaaminen prosessin aikana.

Kaikkia sisällöllisiä ja toiminnallisia tavoitteita oppimiselle ei voida tyhjentävästi asettaa etukäteen. Tilaa on jätettävä myös luovuudelle ja uutta tietoa tuottavalle yhteiselle toiminnalle. (Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 94)

Teoreettiset käsitteet sisäistyvät ja muuttuvat omakohtaisiksi vasta sitten, kun ne on koettu merkityksellisellä tavalla subjektiivisten elämysten tasolla.

11. YHTEENVETO JA POHDINTAA

Työssäoppiminen on tosi tärkeä jakso ammatillisessa koulutuksessa, varsinkin opiskelijalle. Se tuo varmasti mielekkyyttä ja vaihtelua opiskeluun. Joskus myös työssäoppiminen voi motivoida paremmin ja kouluun palatessa on uutta intoa alaa kohtaan.

Yhteistyö eri osapuolten kesken on myös merkityksellistä. Tässä on hyvä muistaa kaikkien velvollisuudet ja tavoitteet. Tavoitteiden on aina kuitenkin oltava opetussuunnitelman mukaisia ja oppilaan oppimista edistäviä.

Tärkeä on myös työpaikkaohjaajan rooli ja hyvin ohjeistettu henkilökunta.

Työpaikkaohjaajan on osattava hyvin perehdyttää työssäoppijaa sekä seurata ja

ohjeistaa koko jakson ajan. Ohjaajan olisi muutenkin hyvä tietää oppimisesta ja oppimiskäsityksistä.

Tässä korostuu yhteistyö opettajan kanssa. Työpaikkaohjaajan, opettajan ja opiskelijan on käytävä keskusteluja myös jakson kuluessa, että nähdään toteuma suhteessa tavoitteisiin. Tässä erityisesti opiskelijan itsearviointi on tärkeää.

Erilaisille oppijoille on myös annettava mahdollisuudet työssäoppimiseen. Lievissä vaikeuksissa voi riittää rauhallisempi ja yksityiskohtaisempi ohjeistus sekä hieman tarkempi seuranta. Enemmän apua tarvitsevien työssäoppimispaikkoihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, että paikassa on varmasti ohjaaja joka pystyy aika intensiivisesti sitoutumaan opiskelijaan, sekä muokkaamaan ohjeita apuvälineitä hyödyntäen.

Työpaikassani olemme hyvin myönteisiä työssäoppimiselle ja pyrimme tukemaan opiskelijaa mahdollisimman paljon. Meillä on käytössä perehdytysopas, jolla pyritään mahdollisimman hyvään ja samanlaiseen ohjaukseen eri yksiköissä. Tässä on kuitenkin muistettava että jokainen oppilas on oma yksilö ja jokaisella on oma oppimistyylinsä.

Työssäoppimisessa tulee hyvin esille kokemuksellinen oppiminen. Tätä voisi kuvata mestari-oppipoika vertauksella, mutta on muistettava että myös ohjaaja voi oppia opiskelijalta. Aina on jätettävä tilaa myös luovuudelle ja uuden keksimiselle, vanha tapa on joskus hyvä uudistaa.

12. LÄHTEET

Erilaisten oppijoiden liitto ry, Lukineuvola-hanke. 2008. Erilaisen oppijan käsikirja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

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

Onnismaa, J, Pasanen, H & Spangar, T. 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen: ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rauste von Wright, M, von Wright, J & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Juva: WSOY.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY

Turpeinen, V. 2001. Työssäoppimisella ammattiin. Teoksessa: A-H. Anttila & A. Suoranta. Ammattia oppimassa. Vantaa: Tammavuoren kirjapaino, 32-49.

Fazer Amican perehdytys materiaali.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 ja asetus 811/1998.

Pkky:n Työssäoppimisen opas.

<http://www.edu.fi/tonet>, työssäoppimisen tietopalvelu, luettu 14.3.2010.

<http://www.kiipula.fi>, luettu 4.4.2010.

<http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/kokem.htm>, luettu 4.4.2010.