



LAUREA

Tuettu työssäoppiminen



Juhola, Heidi

2011 Leppävaara

Laurea - ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Tuettu työssäoppiminen

Juhola, Heidi
Hotelli- ja ravintola-alan
liikkeenjohdon koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2011

Laurea - ammattikorkeakoulu
 Laurea Leppävaara
 Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma

Tiivistelmä

Juhola, Heidi

Tuettu työssäoppiminen

Vuosi 2011 sivumäärä 35

Toisen asteen ammatilliseen tutkintoon kuuluu vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista eli opiskelua työpaikoilla. Osalle opiskelijoista työssäoppiminen antaa mahdollisuuden osoittaa omaa osaamistaan, osalle opiskelijoista työssäoppiminen on erityisen haastavaa ja he tarvitsevat tukea jakson eri vaiheissa. Työpaikkojen kiireellinen työtahti ei aina sovi erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle, jolloin opiskelijoiden onnistumisen kokemukset ovat jääneet vähäiseksi, mikä puolestaan on vaikuttanut heidän työllistymiseen.

Tämän opinnäytetyön aiheena on tuettu työssäoppiminen. Työn tarkoituksena on tuottaa tietoa tuetusta työssäoppimisesta erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan näkökulmasta. Tavoitteena on myös tehdä tuetun työssäoppimisen prosessikaavioehdotus. Sen avulla Omnian ammattiopistossa voidaan kehittää erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen ohjausta. Työn tutkimusongelmana on, miten opiskelijat olivat kokeneet työssäoppimisen, minkälaista tukea he tarvitsivat ja mitä tukea he olivat saaneet työvalmentajalta.

Työn toiminnallisena viitekehyksenä on Omnian ammattiopisto, joka tarjoaa toiminta-alueellaan myös ammatillista erityisopetusta. Omniassa toteutetun tuetun työssäoppimisprojektin avulla erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille tarjottiin työvalmentajan antamaa lisätukea. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työssäoppimisesta ja sen aikaisesta opiskelijoiden ohjauksesta sekä niihin liittyvistä tekijöistä.

Opinnäytetyö on luonteeltaan laadullinen. Aineiston keruussa käytettiin teemahaastattelua, joka toteutettiin syksyn 2010 aikana. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla neljää erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa, jotka olivat olleet projektissa mukana. Aineisto analysoitiin sisällön analyysin avulla, jotka olivat kokeneet työssäoppimisesta, tuen tarpeesta ja työvalmentajalta saadusta tuesta.

Vastausten mukaan kaikki haastateltavat kokivat työssäoppimisen merkittäväksi osaksi oman ammattitaidon kehittymistä. Kaikilla haastatelluilla opiskelijoilla ilmeni tuen tarvetta koko prosessin aikana, osalla tuen tarve oli suurinta alussa ja osalla työllistymisvaiheessa. Työvalmentajan antama tuki koettiin merkittäväksi tueksi, mikä mahdollisti heidän työssäoppimisjaksonsa onnistumisen ja samalla auttoi heitä työllistymään.

Tutkimus osoittaa, että erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla on selvä lisätuen tarve myös työssäoppimisen aikana. Tähän työssäoppijoita ohjaavien tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota. Työn tavoitteena ollut tuetun työssäoppimisen prosessikaavio on laadittu, sen avulla opiskelijoiden tukemista ja ohjausta voidaan jatkossa kehittää.

Asiasanat: työssäoppiminen, työvalmentaja, työssäoppimisen ohjaus

Juhola, Heidi

Assisted On-the-job Training
Year 2011

Pages 35

An important part of upper secondary vocational education is a minimum of twenty credits spent in on-the-job training. For some students this on-the-job training gives a great possibility to show their skills, but for others it is very challenging, and they need assistance during the training. Quick working pace in on-the-job training places is not suitable for special needs students. If the pace is too quick, students do not gain any positive experiences. This has been noticed to affect their further employment opportunities.

The subject of this thesis is assisted on-the-job training. The objective of the thesis is to provide information on the assisted on-the-job training from the viewpoint of a special needs student. Another objective is to draft a suggestion for a process diagram of assisted on-the-job training. The idea is to develop the on-the-job training guidance of special needs students with the help of the diagram in Omnia Vocational College. The study focuses on scrutinizing how the students have experienced the on-the-job training period, the type of assistance they needed, and the assistance they had received from the on-the-job trainer.

Omnia Vocational College, which also offers special vocational education, acts as a functional frame of reference in the thesis. Students with special educational needs were offered additional assistance from the on-the-job trainer in the implemented on-the-job training project. The theoretical frame of reference of the thesis consists of on-the-job training, the assistance of the students during the on-the-job training and of other factors related to these.

The study is qualitative, and the research data was gathered by using a theme interview. The interviews were conducted during autumn 2010. The research was carried out by interviewing four special needs students, who participated in the project. The gathered data was analysed by the analytic induction method with categories of the experiences of on-the-job training, the need of assistance, and the assistance received from the on-the-job trainer.

According to the responses, all the interviewees regarded the on-the-job training period as a significant part of the development of their vocational skills. All the interviewed students had needed assistance during the process. For some of them the need for assistance was greatest at the beginning of the on-the-job training period, whereas others needed assistance with finding a job later on. The assistance provided by the on-the-job trainer was considered significant. It enabled a successful on-the-job training period and helped the students with employment.

The study shows that special needs students clearly have a need for additional assistance during the on-the-job training period. Those who guide the students should pay attention to this in the future. The process diagram of the assisted on-the-job training is now completed. It can be used in developing the student guidance and assistance in on-the-job training.

Key words: on-the-job training, on-the-job trainer, guidance of on-the-job training

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työssäoppimisen toimintaympäristö.....	7
2.1	Ammatillinen erityisopetus Omnian ammattiopistossa.....	8
2.2	Työssäoppiminen Omnian ammattiopistossa.....	9
3	Näkökulmia erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimiseen.....	10
3.1	Erytystä tukea tarvitseva opiskelija.....	12
3.2	Työpaikkakouluttaja työssäoppimisen ohjaajana.....	14
3.3	Työvalmentaja työssäoppimisen ohjaajana.....	15
3.4	Opiskelijan tukeminen työssäoppimisen aikana.....	17
3.4.1	Psykososiaalinen tuki.....	18
3.4.2	Ohjaus tukimuotona.....	18
4	Tutkimuksen toteutus.....	21
4.1	Aineiston hankinta.....	22
4.2	Aineiston analysointi.....	23
4.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	24
5	Tulosten tarkastelua.....	24
5.1	Kokemukset työssäoppimisesta.....	24
5.2	Tuen tarve työssäoppimisen aikana.....	25
5.3	Työvalmentajan antama tuki.....	25
6	Johtopäätökset.....	27
	Lähteet:.....	32
	Kuviot.....	34
	Liitteet.....	35

1 Johdanto

Opinnäytetyön lähtökohta on ammatillisessa erityisopetuksessa olevien erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen aikaisessa tukemisessa. Ammatillisessa erityisopetuksessa oleville opiskelijoille tulee tarjota perusopetuksen lisäksi erilaisia tukimuotoja opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Monet toisen asteen ammatilliset oppilaitokset, kuten Omnian ammattiopisto ovat kokeilleet erilaisia ratkaisuja siihen, miten erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita tulisi ohjata ja tukea työssäoppimisen aikana, jotta se tukisi opiskelijoiden työssäoppimista ja työllistymistä. Tämän tutkimuksen tarve tuli esille erään projektin aikana, missä projektin palkkaama työvalmentaja tuki ja ohjasi työssäoppijoita työpaikkakouluttajan ja opettajan lisäksi.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa tuetusta työssäoppimisesta erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan näkökulmasta. Tavoitteena on tehdä tuetun työssäoppimisen prosessikaavioehdotus. Sen avulla Omnian ammattiopistossa voidaan kehittää erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjausta. Tutkimuskysymykset ovat: Miten opiskelijat ovat kokeneet työssäoppimisen, minkälaista tukea he tarvitsevat, sekä minkälaista tukea he ovat saaneet työvalmentajalta.

Työ on tutkimuksellinen opinnäytetyö ja tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu työssäoppimisesta ja sen aikaisesta ohjauksesta ja niihin liittyvistä tekijöistä. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta ja sen aikana tarvittavasta ja saadusta tuesta selvitettiin teemahaastattelun avulla, koska teemahaastattelu on sopiva menetelmä kerätä tietoa kokemuksista. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat neljä Omnian ammattiopistossa vuosina 2007 - 2010 opiskellutta elintarvike- ja koti- ja kuluttajapalvelualan erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa, jotka osallistuivat tuetun työssäoppimisen projektiin.

Opinnäytetyö etenee teoreettisten käsitteiden määrittelystä kohti tutkimuksen johtopäätöksiä. Luvussa kaksi (2) esitellään tämän tutkimuksen viitekehystenä toimiva työssäoppimisen toimintaympäristö. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys työssäoppimisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä ovat luvussa kolme (3). Tutkimuksen empiirinen osio alkaa luvusta neljä (4). Luvussa viisi (5) tarkastellaan tutkimuksen tuloksia. Luku kuusi (6) sisältää tutkimuksen kokoavat johtopäätökset ja tämän tutkimuksen tavoitteena ollut tuetun työssäoppimisen prosessikaavioehdotuksen.

2 Työssäoppimisen toimintaympäristö

Tässä opinnäytetyössä työssäoppimisen toimintaympäristöllä tarkoitetaan ammatillisessa erityisopetuksessa olevien erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimista. Ammatillisen erityisopetuksen määrittely perustuu erityiskasvatuksen lähtökohtiin. Sen tavoite on auttaa pedagogisesti poikkeavaa henkilöä kasvatuksellisin keinoin kehittymään yksilöllisten kehitysresurssien mukaisesti. Erityisopetuksen tarpeellisuuteen vaikuttaa kasvatettavien erilaisuus ja yleisen opetuksen heikko kyky ottaa erilaisuus huomioon. Koulutuksen ihmiskäsitys merkitsee ihmisen erilaisuuden kunnioittamista ja huomioon ottamista kaikessa kasvatuksessa ja opetuksessa. Tämä edellyttää opetuksen yksilöllistämistä niin, että se antaa jokaiselle mahdollisuuden optimaaliseen kasvuun ja oppimiseen omista yksilöllisistä edellytyksistä lähtien. Kasvatuksen tavoitteena on yksilön psyykkisen ja fyysisen kapasiteetin kehittäminen niin, että hän pystyy mahdollisimman täysipainoisesti osallistumaan ja toimimaan yhteiskunnassa. (Ahvenainen, Ikonen & Koro 2001, 18 - 19.)

Erityisopetuksen tehtävänä on luoda oppimis- ja työllistymisedellytyksiä erilaisista oppimisvaikeuksista huolimatta samalla tavoitteena on keskeyttämisen ennakointi ja syrjäytymisen ehkäisy. Ammatillista erityisopetusta tulee järjestää mukautetusti tai eriyttää opiskelijan edellytysten mukaan niin, että opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa ammatillinen pätevyys. Erityisopetuksessa tulee kiinnittää huomiota erityisesti niin sanotun koulutuspolun nivelvaiheisiin, kuten koulutuksesta työelämään siirtymiseen. Koulutuksen jälkeistä työhön siirtymistä tulee tukea ja vahvistaa erilaisilla tukitoimilla. Koulutuksen järjestäjältä edellytetään ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämistä yhteistyössä elinkeinoelämän ja työvoimapolkujen kanssa sekä opiskelijoiden työllistymisen tukemista. Opetussuunnitelmien perusteet velvoittavat myös koulutuksen järjestäjää kiinnittämään huomioita erityisesti opiskelu- ja oppimisvaikeuksista kärsivien opiskelijoiden ohjaukseen. (OPH, tutkinnon perusteet 2010, 169, 171.)

Ammatillisen koulutuksen erityisopetusta tulee kehittää tarpeita vastaavaksi kokonaisuudeksi. Ammatillinen koulutus ei sisällä pelkkää ammattitaidon oppimista, vaan mukaan on tullut muiden sosiaalisten ongelmien huomioiminen. Moniongelmaisuus on lisääntynyt, mikä on tuonut uudenlaisia haasteita ammatillisen koulutuksen parissa työskenteleville. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden moniongelmaisuuden kohtaaminen vaatii asiantuntijuutta ja kykyä hankkia tietoa ja luoda verkostoja, jotta opiskelijan tavoitteet saadaan toteutettua. (OPM, 2002:6, 36.)

Yksi keskeisistä ammatilliselle koulutukselle astetuista vaatimuksista on kyky vasta kaikkien opiskelijoiden oppimisen tarpeisiin. Kuten Honkanen, Kaikkonen & Kotila (2008, 25 - 26) sanovat ammatilliseen koulutukseen tarvitaan yhä joustavampia pedagogisia ratkaisuja koulutuksen toteuttamisessa, jotta voidaan vastata työelämän ja yksilön tarpeisiin. Tämä

edellyttää systemaattista oppilaitoksen sisäisten rakenteiden ja toimintatapojen muokkaamista. Ammatillisen erityisopetuksen tehtävänä on luoda erilaisille opiskelijoille oppimisympäristöjä, joissa voidaan kehittää työelämän vaatimaa osaamista sekä edistää ja tukea erilaisten opiskelijoiden oppimista, yhteiskuntaan ja työelämään siirtymistä.

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla onnistunut työssäoppiminen edellyttää hyvää etukäteissuunnittelua ja tiivistä yhteistyötä työpaikan, oppilaitoksen edustajien ja opiskelijoiden välillä. Opiskelijan tarvitsema tuen tarve ilmenee todennäköisesti myös työpaikassa. Siksi on tärkeää tukea opiskelijoita riittävästi myös tämän jakson aikana ja ennakoida tarvittavat tukitoimet, jotta työssäoppimisesta tulisi onnistumisen kokemuksia niin opiskelijalle kuin työpaikalle. (Honkanen ym. 2008, 232.)

Työssäoppimispaikan hankinta on oppilaitoksen vastuulla, joten oppilaitoksen on huolehdittava, että opiskelijalla on mahdollisuus turvalliseen fyysiseen ja psyykkiseen työympäristöön. Opiskelija on valmennettava ennen jaksoa työturvallisuusasioihin. (Lehtoranta, Leivo, Haapasalo 2003, 15.) Tavoitteissa kuvataan, mitä osaamista erityistä tukea tarvitseva opiskelija tavoittelee, millainen työpaikka olisi sopiva ja milloin jakso on ja kuinka pitkä se on. Tavoitteiden kirjaamisen jälkeen määritellään yhdessä opiskelijan ja muiden toimijoiden kanssa tukitoimet, joiden avulla opiskelijan on mahdollista suorittaa työssäoppimisjakso. Tukitoimia määriteltäessä tulee tarkasti kuvata toimijoiden roolit, jotta jokainen tietää tehtävänsä ja sen miten toimia. (Honkanen ym. 2008, 232 - 233.)

Kuten opetushallituksen tutkinnon perusteet (2010, 184) sanovat ”Oppilaitoksen on huolehdittava siitä, että työpaikalla on riittävästi tietoa opetussuunnitelmasta, työssäoppimisen tavoitteista ja periaatteista sekä opiskelijan henkilökohtaisista tavoitteista ja mahdollisista opiskelijan tarvitsemista erityisistä tuen tarpeista.” Työssäoppimisen aikana esiin tulevat mahdolliset vaikeudet ovat voitettavissa, kun on sovittu yhteiset toimintatavat ja kun on luotu avoin keskusteluyhteys työpaikan ja oppilaitoksen välille.

2.1 Ammatillinen erityisopetus Omnian ammattiopistossa

Tutkimuksen toimintaympäristö koulutuksenjärjestäjä on Omnian ammattiopisto. Omnian ammattiopisto kuuluu Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniaan. Kuntayhtymän jäsenkunnat ovat Espoo, Kauniainen ja Kirkkonummi. Kuntayhtymän tehtävänä on järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista koulutusta. Omnia on monialainen ja kehittyvä ammatillinen koulutuskuntayhtymä, joka toimii yhteensä 11 toimipisteessä jäsenkuntiensa alueella. Opiskelijoita on noin 10 000 ja henkilöstöä yli 600. (Omnia, intranet 2010.)

Omnian ammattiopisto on yksi koulutuskuntayhtymä Omnian tulosityksiköistä. Muita yksiköitä ovat Omnian aikuisopisto, Omnian oppisopimustoimisto, Omnian nuorten työpajat ja InnoOmnia. Omnian ammattiopistossa opiskelee noin 3700 nuorta kahdessakymmenessä eri perustutkinnossa. Opiskelijat tulevat pääsääntöisesti Espoon ja lähikuntien peruskouluista tai lukioista, mutta myös muualta Suomesta sekä ulkomailta. (Opiskelijan opas, 2010.) Omnian ammattiopistossa on vuosittain noin 400 erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa.

Omnian ammattiopiston koulutuksessa keskeisenä arvona on vastuullisuus muun muassa nuoren kasvun tukemisessa. Täten Omnialla on koko ikäluokan koulutusvastuu omalla toiminta-alueellaan. Tämä on lisännyt viimeisten vuosien aikana Omnian ammattiopiston erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrän kaksinkertaiseksi. Opiskelija määrän kasvuun on vastattu erityisopetuksen ja ajankohtaisten erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoita tukevien projektien avulla. Omnian ammattiopistossa järjestettävän erityisopetuksen tavoitteena on antaa mahdollisuus nuorille kasvaa yhteiskunnan aktiivisiksi ja vastuullisiksi jäseniksi. Tavoitteena on saada nuorille heidän kykyjensä mukaiset valmiudet ammattiin, työllistymiseen, jatko-opintoihin sekä itsenäiseen elämään. (Omnian erityisopetussuunnitelma 2010, 4.)

Tarvittaessa tuetaan erityisopetuksen keinoin niitä opiskelijoita, jotka eivät kykene tavanomaisen opetuksen menetelmin etenemään opinnoissaan. Erityisopetuksen tavoitteena on, että opiskelija saa koulutuksen aikana sen tiedot ja taidot, joita hän tulee tarvitsemaan ammatissaan. Erityisopetuksen avulla turvataan opiskelijan henkilökohtaisiin edellytyksiin perustuva oppiminen, itsensä kehittäminen ja ihmisenä kasvaminen. (Omnian erityisopetussuunnitelma 2010, 4.)

2.2 Työssäoppiminen Omnian ammattiopistossa

Omnian ammattiopistossa on laadittu työssäoppimisen järjestämissuunnitelma, jossa kuvataan miten työssäoppiminen järjestetään. Suunnitelmassa kuvataan työpaikan hankinta, laadunvarmistus, miten ohjaus ja arviointi työpaikalla järjestetään, miten osapuolet valmennetaan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin sekä miten laatua ja tuloksellisuutta arvioidaan. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen järjestämisessä on otettu huomioon Omnian erityisopetussuunnitelmassa määritellyt periaatteet. (Omnia, intranet 2010.)

Tutkintokohtaisissa opetussuunnitelmissa on kuvattu, mitä osia tutkinnosta toteutetaan työssäoppien. Työssäoppimisjaksot sijoittuvat tutkinnon eri vuosille ja yksittäisten jaksojen

pituus voi vaihdella. Jaksojen sijoittamisessa otetaan huomioon erityistukea tarvitsevan opiskelijan valmiudet ja taidot.

Työssäoppimisjakson tavoitteet ja sisältö täsmennetään ohjaavan opettajan, työpaikkakouluttajan ja opiskelijan yhteistyönä ennen jaksoa tai välittömästi sen alussa opiskelijan omaan suunnitelmaan. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan suunnitelma perustuu henkilökohtaiseen opetuksen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan (HOJKS). Yksilöllinen työssäoppiminen suunnitellaan aikaisemman kokemuksen, koulutuksen, valintojen sekä tarvittavan tuen pohjalta. (Omnia, intranet 2010.)

Omnian ammattiopisto nimeää ohjaavan opettajan, joka valmentaa opiskelijan työssäoppimisjaksolle sekä antaa työpaikalle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista. Työpaikka puolestaan nimeää työpaikkakouluttajan, joka toimii työpaikan edustajana jakson suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. (Omnia intranet 2010.) Ohjaava opettava seuraa työssäoppimista käymällä työpaikalla kerran tai kaksi sekä osallistuu arviointiin.

3 Näkökulmia erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimiseen

Työelämän haasteet ovat vaikuttaneet siihen, että koulutuksen ja työelämän tulee pyrkiä laajempaan yhteistyöhön osaamisen kohdentamiseksi. Opiskelijoiden työelämä valmiuksia on pyritty lisäämään lisäämällä työssäoppimista kaikille koulutusaloille. Työssäoppimisen aikana opiskelijan tulee oppia opetussuunnitelman mukaisia asioita työpaikoilla sekä saada työelämävalmiuksia. Monille opiskelijoille tämä on ensimmäinen kokemus työelämään, joten on ensiarvoisen tärkeää, että myös erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat osallistuvat työssäoppimisjaksolle.

Laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/98) 12 pykälässä todetaan, että tutkinto sisältää sen mukaan kuin opetussuunnitelmassa määrätään, ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista. Sama asia on kirjattu ammatillisen koulutuksen asetukseen (811/98). Sen lisäksi mitä laissa ja asetuksessa sanotaan, työssäoppimista on ohjaamassa yleiset työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot ja alakohtaiset työehtosopimukset. Jokaiseen ammatilliseen perustutkintoon kuuluu vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista eli opiskelua työpaikalla. Opiskelijat oppivat työpaikoilla heille opetussuunnitelmassa määriteltyjä asioita ja saavat työelämäkokemusta. Työssäoppiminen on kaikille opiskelijoille tärkeä ja ainutlaatuinen, joka kuuluu myös osana erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppimisprosessiin (Lehtoranta ym. 2003, 12).

Työssäoppimisen tavoitteena on edistää opiskelijan ammattitaidon ja osaamisen kehittymistä koko koulutuksen ajan, turvata opiskelijalle työelämälähtöinen ammattitaito sekä edistää

opiskelijoiden työllistymistä. Työssäoppimisella on myös tärkeä merkitys työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön kehittämisessä ja työssäoppimisen avulla lisätään opiskelijoiden tietoa työmarkkinoista ja työelämän pelisäännöistä (Honkanen ym. 2008, 231).

Onnimaan, Pasasen & Spangarin (2002, 93) mukaan työssäoppiminen on liitetty kokemukseräiseen ja kognitiiviseen oppimiseen, joissa korostetaan yksilökeskeistä ajattelua. Oppimisessa painotetaan yksilöllistä prosessia, jossa opiskelija muokkaa tietoa ja kokemustaan. Konstruktivistinen käsitys painottaa opiskelijan omaa tulkintaa opittavasta asiasta ja toimintaympäristöstä. Toimintaympäristön merkitys on olennainen; se joko ehkäisee tai edistää oppimista. Oikeita ja valmiita ratkaisuja ei ole, vaan jokainen opiskelija rakentaa oman oppimissisältönsä. Konstruktivistinen näkemyksen mukaan oppimisen ja arvioinnin vastuu siirtyy yhä enemmän sekä opiskelijalla itselle että työpaikoille. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden valmiudet toimia itseohjautuvasti ovat yksilöllisiä ja vaihtelevat eri elämäntilanteissa. Käytännössä usein opiskelijat vain sopeutuvat työhön, työpaikkaan ja organisaatioon opetellessaan suorittamaan annetut työtehtävät. Työpaikat sosiaalisena ja fyysisenä toimintaympäristönä ovat ohjauksen resurssien kannalta kovin erilaiset. Myös oppilaitosten resurssit suunnitteluun ja ohjaukseen vaihtelevat. Viime vuosina työpaikoilla on ollut entistä vähemmän aikaa ja halua ottaa työssäoppijoita ja varsinkin erityistukea tarvitsevia opiskelijoita.

Erityistä tukeva tarvitsevan opiskelijan ohjaus on haastavaa ja edellyttää yhteistyötä eri tahojen kanssa. Osalle opiskelijoista työssäoppiminen antaa mahdollisuuden osoittaa omaa osaamistaan ja työssäoppiminen sujuu heiltä luontevasti. Osalle opiskelijoista työssäoppiminen on erityisen haastavaa ja he tarvitsevat paljon tukea jakson eri vaiheissa. Erityistukea tarvitsevan opiskelijan ongelmia voivat olla esimerkiksi suullisen ohjeiden ymmärtämisen vaikeus, hitaus työtehtävien oppimisessa ja suorittamisessa, osaamisen kapea-alaisuus, itsetunto-ongelmat, aikatauluongelmat, epävarmuus ja epäonnistumisen pelko, muistin ongelmat - heikko lyhyt muisti, jännittäminen ja liikkumisen rajoitteet. Myös työpaikan löytyminen paljon tukea tarvitsevalle opiskelijalla voi olla työlästä ja aikaa vievää, mihin opettajan ammatilliset ja taloudelliset resurssit eivät riitä. (Aalto, Eskola, Karlsson & Kopu 2007, 53.)

Aina palkkatyö ei ole kaikille opiskelijoille tulevaisuudessa perustoimentulon lähde, vaan työn tekeminen on osa mielekästä ja hyvää elämää. Tällöin haasteena voi olla löytää sellainen työpaikka, joka mahdollistaa opiskelijan osallistumisen työelämään. Tavoitteet työssäoppimiselle ovat yksilöllisiä. Tärkeintä on kuitenkin antaa kaikille opiskelijoille mahdollisuus onnistua ja löytää vahvimpia osaamisalueitaan ja saada kokemuksia ”oikeista töistä”. (Aalto ym. 2007, 53.) Onnistunut työssäoppimisen kokemus motivoi opiskeluun ja ammattiin sekä auttaa työllistymään.

3.1 Erityistä tukea tarvitseva opiskelija

Opiskelijoiden erityisen tuen tarve määritellään opiskelijoiden fyysistä toimintakykyä rajoittavien tekijöiden, sosiaalisten tai psyykkisten ongelmien vuoksi. Mobergin, Kivirauman, Lahtisen, Savolaisen & Vehmaksen (2009, 57 - 58) mukaan erityisopetuksen tarpeessa olevilla opiskelijoilla on erityisiä vaikeuksia ajattelussa, oppimisessa, keskittymisessä, käyttäytymisen kontrolloinnissa, puhekommunikaatiossa, kuulemisessa, näkemisessä, liikkumisessa tai fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla on usein ongelmia myös itsetunnon alueella. Ne ilmenevät monitasoisesti epäluottamuksena omia kykyjä ja taitoja kohtaan. Joillakin itseluottamus taas ylittää omien realististen osaamisalueiden rajat. Sosiaaliset kanssakäymisen ongelmat ilmenevät usein työssäoppimisen aikana. Honkanen ym. (2008, 186) luokittelevat sosiaaliset ongelmat kahteen osa-alueeseen: sosiaaliseen lukkiutumiseen vuorovaikutustilanteissa ja ylivilkkaaseen sosiaaliseen käyttäytymiseen. Lukkiutuneissa vuorovaikutustilanteissa henkilö pelkää sosiaalisia tilanteita ja pyrkii välttämään niitä kaikin keinoin. Erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla sosiaalisten tilanteiden pelko ilmenee usein poissaoloina. Ylivilkkaasti sosiaalisissa tilanteissa toimiva opiskelija toimii ylitsepursuavan vilkkaasti ja levottomasti, jolloin keskittyminen vaikeutuu.

Yksilötasolla erityisen tuen tarpeen määrittely perustuu arvioon tai diagnoosiin. Vaikeuksien rinnalla kartoitetaan aina myös vahvuudet. Yleisesti hyväksyttyä kansanvälistä luokittelua ei ole olemassa, mutta useimmissa Euroopan maissa erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat luokitellaan 6 - 10 kategoriaan. Opiskelijoiden luokittelun ja nimeämisen tarkoituksena on palvella erityisopetusta tarvitsevien opiskelijoiden kasvatusta ja mahdollistaa opiskelijoille sopivan opetuksen järjestäminen.

Omnian ammattiopistossa erityisopetuksen tarpeen määrittely perustuu seuraaviin asioihin:

- peruskoulun päättötodistukseen, taustatietoihin ja ryhmänohjaajan haastatteluun
- luki- ja matematiikan testeihin
- peruskoulusta toimitettuihin tietoihin
- joustavan haun kautta saatuihin tietoihin
- muihin yksilöllisiin tietoihin.

Jos erityisen tuen tarvetta on, opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS). HOJKS:in avulla turvataan opiskelijalle tarkoituksenmukaiset opetukselliset ratkaisut, tarvittavat tuki- ja kuntoutustoimenpiteet sekä varmistetaan moni ammatillisen yhteistyön onnistuminen. HOJKS tulee laatia opiskelijan, tai tarvittaessa hänen huoltajansa sekä opiskelijahuollon edustajan tai edustajien kanssa. HOJKS:issa kuvataan opiskelijan yksilölliset oppimisen tavoitteet ja tarvittaessa opintojen

mukauttaminen sekä muut yksilölliset ratkaisut koskien opetuksen järjestämistä. HOJKS:in laadinnassa otetaan huomioon henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, HOPS. (Omnian erityisopetussuunnitelma 2010, 7 - 8.)

Yksilöllistäminen vain erityisryhmäkohtaisesti ei ole riittävää, vaan tarvitaan räätälöityjä palveluja yksilöllisesti kullekin erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle. Oppimiseen liittyvien kysymysten moninaisuus ja haasteellisuus edellyttävät verkostoitumista ja erityisopetuksen laajentamista pedagogisesta toiminnasta myös moni ammatillisen yhteistyön toimintaan. (Honkanen ym. 2008, 65.)

Nykyisin yhä useammalla erityisopetuksen tarpeessa olevalla on useampia vaikeuksia ja luokitteluja, samalla erityisopetusta saavien opiskelijoiden määrä ammatillisessa koulutuksessa on lisääntynyt. Tilastokeskuksen (2008) tilaston mukaan vuonna 2008 ammatillisessa koulutuksessa olevista opiskelijoista oli kuusi (6) prosenttia erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa. Eniten, noin 10 prosenttia erityistukea tarvitsevia opiskelijoita, on matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla (tilastokeskus 2008). Lisääntynyt erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä ja opiskelijoiden erilaiset tarpeet ovat tuoneet ammatilliseen koulutukseen myös haasteita, esimerkiksi kuinka tukea heidän oppimistaan ja kasvuaan (Honkanen ym. 2008, 23).

Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle oppiminen on hyvin kontekstisidonnainen tapahtuma. Oppilaitoksessa kerran jo opittu taito ei toistukkaan uudessa tilanteessa, kuten työssäoppimispaikassa. Opiskelijalle opitun siirtäminen uuteen tilanteeseen tuottaa vaikeuksia. Oppimisen ongelmat voivat aktivoitua uudessa ympäristössä tai tilanteessa, vaikka opiskelija on selvinnyt tutussa ja turvalliseksi kokemassaan oppilaitos ympäristössä. (Aalto ym. 2007, 13.) Nivelvaiheen yhteistyöhön on kiinnitettävä huomiota, jotta opiskelijan olisi helpompi sopeutua uuteen tilanteeseen esimerkiksi työssäoppimispaikkaan. Nivelvaiheella tarkoitetaan laajasti erilaisia siirtymävaiheita. Ammatillisessa koulutuksessa keskeiset nivelvaiheet ovat siirtyminen työssäoppimispaikkaan ja siirtyminen ammatillisesta koulutuksesta työelämään tai jatkokoulutukseen. (Honkanen ym. 2008, 186.)

Työelämäintegraation näkökulmasta nivelvaiheyhteistyön tarkoitus on edesauttaa erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa työllistymään sekä samalla kehittää uudenlaista työpaikoilla tapahtuvaa valmennustoimintaa, joka parantaa nuoren työ- ja toimintavalmiuksia. Koska useilla erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijalla on työllistymisen suhteen erityistarpeita, ohjausprosessi tulee aloittaa jo ammatillisen koulutuksen aikana. Kyseessä on usein pitkäkestoinen prosessi, johon sisältyy muutoksia nuoren omassa elämässä ja hänen sosiaalisessa verkostossa. Prosessin onnistuminen edellyttää monipuolista sosiaalista,

henkilökohtaista ja ammattitaitoista tukea ja ennen kaikkea yhteistyötä eri toimijoiden välillä. (Honkanen ym. 2008, 186.)

3.2 Työpaikkakouluttaja työssäoppimisen ohjaajana

Pohjosen (2005, 110) mukaan työssäoppimisen aikainen oppiminen tarvitsee avusteisen oppimismenetelmän, jota kutsutaan mentoroinniksi. Mentoroinnilla tarkoitetaan kiinteää ja kehittävää vuorovaikutteista suhdetta kokeneen vanhemman kollegan (mentorin) ja vähemmän kokeneen (suojatin) välillä. Tässä työssä mentorilla tarkoitetaan työpaikkakouluttajaa ja suojatilla työssäoppijaa eli opiskelijaa. Työpaikkakouluttaja on kokenut työntekijä, joka oman työnsä ohella ohjaa työpaikalla työssäoppimassa olevaa opiskelijaa. Työssäoppimisen aikana työpaikkakouluttaja antaa tukea, ohjausta ja palautetta jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa.

Hyvän työpaikkakouluttajan ominaisuuksiin kuuluu avoin suhtautuminen erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin sekä hyvä ja laaja-alainen ammattitaito. Hän tuntee yrityksen toiminnan ja hänellä on kokonaiskuva alasta ja hän on kiinnostunut oman ammattitaitonsa kehittämisestä. Hän tuntee oman ammattialansa historiaa ja käyttää ammattisanastoa ja pystyy opastamaan työturvallisuus- ja työsuojelullisissa kysymyksissä. Työpaikkakouluttajan tärkeimpiä tehtäviä on palautteenanto. Siksi myös pedagogiset taidot, laaja-alainen näkemys ja hyvät tiimityö- ja ryhmätyötaidot sekä vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. (OPH, työssäoppimisen opas 2002, 39.)

Ennen työssäoppimista opiskelija ja työpaikkakouluttaja sekä opettaja tarkentavat opiskelijan suunnitelman, jossa on määritelty jakson tavoitteet, työtehtävät ja tarvittavat tukitoimet. Jakson alussa tavoitteet kerrataan, ja niihin palataan aina tarpeen mukaan. Nykyisin ja varsinkin erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla on vähäiset kokemukset työelämän käytänteistä. Tästä syystä on tärkeää, että opiskelija perehdytetään työpaikkaan ja työelämän pelisääntöihin jo heti työssäoppimisen alussa. Erityisesti on varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työturvallisuusasioihin ja osaa noudattaa niitä. (Leskinen 2004, 80.)

Työpaikkakouluttajan rooli muuttuu työssäoppimisen edetessä. Alussa ohjaus on hyvin yksityiskohtaista neuvontaa ja ohjausta, joka vähenee työssäoppimisen edetessä muuttuen lopulta konsultoivaksi ohjaukseksi. Jokainen opiskelija oppii eri tavalla, joten työpaikkakouluttajan on hyvä tuntea erilaiset oppimistyyliä, jotta hän osaa käyttää erilaisia ohjausmenetelmiä. Joku voi oppia kuulemalla ja tarvitsee suullisia ohjeita. Toinen taas oppii parhaiten näkemällä, joten hän tarvitsee kirjallisia ohjeita. (Lehtoranta ym. 2003, 20.)

Opiskelijan opittuja tietoja tulee hyödyntää uutta asiaa ohjattaessa, samalla opiskelija saa onnistumisen kokemuksia, mitkä ovat olennainen osa oppimista. Työpaikkakouluttajan tulee uskoa opiskelijan oppimiskykyyn ja antaa hänelle aikaa. Opiskelija saa hyviä onnistumisen kokemuksia ja onnistumisen elämyksiä, kun yksilölliset tavoitteet, tehtävien vaikeustaso ja ohjausmenetelmät ovat oikein asetettuja ja valittuja. Työpaikkakouluttajan on oltava tietoinen opiskelijan erityisen tuen tarpeesta pystyäkseen tukemaan opiskelijaa parhaalla mahdollisella tavalla. Opiskelijaa rohkaistaan kertomaan työpaikkakouluttajalle omat erityiset oppimisvaikeutensa ja mahdollisen tuen tarpeensa. Työpaikkaohjaajalta vaaditaan hienovaraista suhtautumista opiskelijaa kohtaa ja erityisen huomion kiinnittämistä kannustavan ilmapiirin luomiseen. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ammatti-identiteetin muodostuminen ja ammatillinen kasvu työssäoppimisjakson aikana tukee opiskelijan opintoja ja työllistymistä tulevaisuudessa. (Lehtoranta ym. 2003, 59 - 63.)

Oppiminen työpaikoilla on aktiivista toimintaa, joka riippuu opiskelijan omasta aktiivisuudesta. Työpaikkakouluttajan rooli korostuu työssäoppimisen alussa ja uusissa tilanteissa sekä ongelmatilanteissa. Ohjaustilanteet on syytä lähteä siitä, mitä opiskelija jo osaa ja rakentaa uutta oppia sen päälle. Opiskelijaa tulee haastatella ja kysellä, mitkä asiat ovat jo tuttuja tai miten hän on oppilaitoksessa vastaavissa tilanteissa toiminut. Työpaikkakouluttajan tulee ohjata virheellisten tapojen muuttamista mutta niin, että uuden ja vanhan asian välille tulee mielekäs yhteys, jotta kiinnostus uutta opittavaa kohtaa säilyy. Työpaikkakouluttajalle ehkä haastavinta on muistaa, että hänelle ammatillisena asiat ovat itsestään selviä, mutta opiskelijoille ja varsinkin erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille ne eivät välttämättä ole. (Lehtoranta ym.2003, 60 - 61.)

Työpaikkakouluttajalta vaaditaan kiinnostusta ja ymmärtämystä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen. Positiivisen vuorovaikutuksen ja oppimiselle suotuisan ilmapiirin luominen on opiskelijalle tärkeää. Opiskelijalle annetaan riittävästi ohjausta ja aikaa. Työtehtävät annetaan pieninä kokonaisuuksina. Työn seuraaminen ja ongelmien ennaltaehkäisy auttavat opiskelijaa onnistumaan. Työssäoppimisen, kuten muunkin oppimisen aikana opiskelijalle annetaan jatkuvaa palautetta siitä, missä hän on onnistunut ja mitä vielä pitää parantaa. (Lehtoranta ym. 2003, 19 - 23.) Työpaikkakouluttajalta vaaditaan laajaa ohjaamisen osaamista, mihin ei tänä päivänä kiireellisen työelämän johdosta ole aina aikaa paneutua.

3.3 Työvalmentaja työssäoppimisen ohjaajana

Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle tukea antavan työvalmentajan toimenkuva pohjautuu tuetun työllistymisen malliin, joka on kehitetty Yhdysvalloissa 1980 - luvulla heikossa työmarkkina-asetelmassa olevien henkilöiden työllistymiseksi. Suomessa

toteutettujen tuetun työllistymisen projekteissa työvalmennus on muotoutunut hyvin laaja-alaiseksi. Se käsittää kaikki tuetun työllistymisen vaiheet, työpaikkojen etsimisestä varsinaiseen työhönvalmennukseen ja jatkuvaan tuen antamiseen. Tuettu työllistyminen tarkoittaa henkilökohtaisen tuen avulla toteuttavaa normaalia palkkatyötä normaalissa työpaikassa. Periaatteena on, että ennen työhön sijoittumista tehdään huolellinen selvitys työllistytjän kiinnostuksista ja valmiuksista. Olennainen sisältö tuetussa työllistymisessä on työllistymisen aikana annettu tuki, ohjaus ja valmennus, joka näin auttaa uutta työntekijää sopeutumaan uuteen ympäristöön ja uusiin tehtäviin. Kaksi keskeistä elementtiä tuetussa työllistymisessä ovat sopivan työpaikan löytyminen ja tarvittaessa työtehtävien räätälöiminen. (Härkäpää 1998, 6 -7.)

Tuetun työllistymisen malli tarjoaa monia mahdollisuuksia erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen ohjaukseen. Tuetulla työssäoppimisella saadaan helpommin esille opiskelijan vahvuudet, koska pääpaino on opiskelijan omilla valinnoilla ja toiveilla. Näin sillä on myönteinen vaikutus opiskelijoiden motivaatioon. Opiskelijalle realisoituu oma työkyky ja tuen tarve. (Aalto ym. 2007, 65.)

Työvalmentajan työ alkaa alkukartoituksella, jossa selvittää opiskelijan taidot ja vahvuudet sekä ne alueet, joissa tukea ja valmennusta tarvitaan. Opiskelijat saavat työhön valmennusta oppilaitoksessa, mutta työpaikan pelisääntöjä joudutaan kertaamaan ja tarkentamaan työpaikan löydyttyä. Sosiaalisten taitojen opettelu on usean erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla jatkuva prosessi, johon joudutaan jatkuvasti palaamaan. Useat opiskelijat tarvitsevat tukea työssäoppimispaikalle kulkemisessa sekä työpaikan tiloihin tutustumisessa. (Poikonen 1998, 27.)

Työssäoppimisen alussa työvalmentaja tutustuu työssäoppijalle suunniteltuihin työtehtäviin, jotta hän tietää työpaikan laatuvaatimukset. Työpaikkakouluttaja selvittää ja tarvittaessa mallittamisen avulla näyttää, miten kukin työ tehdään. Sen jälkeen työvalmentaja näyttää työssäoppijalle mallin kuinka työn eri vaiheet tehdään. Työn näyttämävaiheessa käytetään vain vähän pelkkiä verbaalisia ohjeita. Aluksi työvalmentaja ja työssäoppija tekevät yhdessä eri työvaiheet. Näin opiskelija rakentaa itselleen sisäistä mallia siitä, miten työ tehdään. Vähitellen työvalmentaja siirtää työtehtäviä enemmän työssäoppijan vastuulle ja osallistuu työn tekemiseen vain ongelmatilanteissa. Tukea vähennetään, kun työssäoppija pystyy tekemään jo itsenäisesti työtä ja kysymään neuvoa muilta työntekijöiltä. Työpaikan ohjaustaidoista ja -halukkuudesta riippuu kuinka usein työvalmentaja tekee jatkossa tukikäyntejä työpaikkaan. (Poikonen 1998, 28 - 30.)

Yksi tärkeä vaihe työvalmennuksessa on työanalyysi, jonka avulla työvalmentaja saa kokonaiskäsityksen työtehtävistä ja niihin liittyvistä vaatimuksista ja odotuksista.

Työvalmentaja tekee työanalyysin havaintojensa pohjalta. Työanalyysin avulla työvalmentajan on helppo arvioida tuen tarpeen määrää ja mahdollisia muutoksia, joita työympäristössä tai työtehtävissä tulisi tehdä, jotta erityistä tukea tarvitseva opiskelija selviäsi työtehtävistä mahdollisimman itsenäisesti. Työanalyysissä kuvataan ydintehtävät ja toissijaiset tehtävät, koska työssäoppijan on tärkeää tiedostaa ydintehtävien ja toissijaisten tehtävien erot. Työanalyysin avulla selvitetään myös minkälaisia vaatimuksia työtehtävät asettavat tekijälle. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole arvioida erityistukea tarvitsevan opiskelijan kyvykkyyttä työn suoritukseen, vaan analysoida työtehtäviä. (Vesa 1998, 22.)

Omnian ammattiopistossa toteutetun tuetun työssäoppimisen projektin aikana työvalmentajan toimenkuva pohjautui edellä kuvattuun tuetun työllistymisen malliin. Tuki työssäoppimisessa muotoutuu aina opiskelijan yksilöllisistä tarpeista ja toiveista. Työvalmentaja tuki ja ohjasi myös jatkosuunnitelmien teossa ja toteutuksessa esimerkiksi selvittämällä työllistämisen tukimuotoja. Opiskelijat ohjautuivat työvalmentajan palveluiden piiriin opettajan, opinto-ohjaajan tai muun opiskelijahuoltohenkilöstön kautta. Opiskelijoiden ohjauksen pääasiallinen vastuu oli opettajalla ja työvalmentajan tuki oli lisätukea opiskelijalle.

3.4 Opiskelijan tukeminen työssäoppimisen aikana

Työssäoppiminen ja yleensäkin opiskelun onnistuminen vaatii opiskelijalta itsenäistä päätöksentekotaitoa. Opiskelijan tulee tiedostaa ennen työssäoppimistaan omat vahvuutensa ja pystyä arvioimaan omia taitoja suhteessa työelämässä vaadittaviin taitoihin. Työssäoppimisen aikana opiskelijan tulee näyttää oma osaamisensa, joten tietoisuus omista taidoista tulee olla realistiset. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan on hyvin vaikeaa arvioida omia taitojaan suhteessa työelämässä vaadittaviin taitoihin. Opiskelijoiden, varsinkin erityistukea tarvitsevien opiskelijoiden kokemukset työelämästä ovat usein vähäiset, joten heillä on melko vähäiset tiedot esimerkiksi työelämän pelisäännöistä. Heille on haastavaa ryhtyä opiskelemaan uudessa ympäristössä, kuten työssäoppimispaikassa.

Erityisopetuksen tehtävänä on luoda oppimis- ja työllistymisedellytyksiä huolimatta erilaisista oppimisvaikeuksista, joten opiskelijaa tulee tukea ohjauksen keinoin kehittymään yksilöllisten kehitysresurssien mukaan. Erityisopetuksen keinoin on tarkoituksena luoda puitteet, joiden avulla erityistukea tarvitsevilla opiskelijoilla on mahdollisuus oppia samoja asioita kuin muillakin opiskelijoilla. Seuraavassa luvussa käsitellään opiskelijoiden työssäoppimisen aikaista tukemista psykososiaalisen tuen sekä ohjaamisen näkökulmasta.

3.4.1 Psykososiaalinen tuki

Psykososiaalisella tuella tarkoitetaan yksilön henkistä ja sosiaalista tukemista. Käsitteenä psyykinen tarkoittaa henkistä ja sielullista psyyken mielentilaa ja sosiaalinen heikossa asemassa olevan auttamiseen tähtäävää ja toisaalta yhteiskuntaan ja yhteisöön sopeutuvaa ihmistä tai luonnetta. Tukemisella tarkoitetaan jonkun tukena olemista, tuen antamista, kannattamista, vahvistamista tai pönkittämistä. Sosiaaliseen tukemiseen liittyy aina ihmisten välinen vuorovaikutus. (Helminen 2005, 24.)

Psykososiaalinen tukeminen on työmuoto, jossa yksilön kanssa työskennellään kohti tavoitteita. Työn kohteena ovat yksilön psyykkiset ja sosiaaliset ongelmat ja niiden ratkaiseminen. Työssäoppimisen aikainen psykososiaalinen tuki on lähinnä ennaltaehkäisevää tukea opiskelijoille. Ennaltaehkäisevä tuki sisältää myös yksilölle suunnatun tiedotuksen ja valistuksen hänen oikeuksistaan, palveluista sekä elämäntilanteen kartoituksen. (Helminen 2005, 24 - 25.)

Psykososiaaliseen tukemiseen liittyy myös elämänhallinnan käsite. Elämänhallinta taidoilla tarkoitetaan kykyä sopeutua, selviytyä ja kokea elämä merkitykselliseksi. Kysymys on myös arvoista, valinnan mahdollisuuksista ja vaihtoehtoisten taitojen hallinnasta selviytyä eri elämäntilanteissa. Nuorten opiskelijoiden tarvitsema tuki ja ohjaus kohdistuu usein elämänhallinnallisiin taitoihin. Kyky hallita omaa elämäänsä tulee usein esille, kun yksilö kohtaa muutosta ja vastoinkäymisistä. Elämänhallinnan taidot jaetaan ulkoisiin ja sisäisiin elämänhallinnan taitoihin. Ulkoisen elämänhallinnan näkökulmasta on tärkeää, että yksilö tuntee olevansa henkisesti turvatussa asemassa. Puutteet ulkoisessa elämänhallinta taidoissa näkyvät yksilön käytöksessä ja sosiaalisissa suhteissa. Itsenäiseen toimintaan tukeminen vahvistaa ulkoista elämänhallinnan taitoa. Sisäisellä elämänhallinnan taidolla tarkoitetaan yksilön käsitystä omasta itsestä, itsetunnon vahvuutta tai heikkoutta sekä taitoa vaikuttaa oman elämän kulkuun. (Helminen 2005, 23; Husu 2008, 17.)

Psykososiaalisessa tukemisessa tuettavan ja tukijan välinen suhde on tärkeä. Tukijan tulisi ymmärtää tuettavan elämäntilannetta. Suhde tulee olla vuorovaikutteinen, tuettavan henkisiä voimavaroja lisäävä. Psykososiaalisen tukemisen tavoitteena on, että tuettava kykenee paremmin luottamaan itseensä ja hallitsemaan elämäänsä. Opiskelijoiden henkinen jaksaminen ja siinä tukeminen ovat opiskelijoiden työssäoppimisen onnistumisen kannalta olennaisia. Sillä voidaan jopa ehkäistä syrjäytymistä. (Helminen 2005, 25 - 26.)

3.4.2 Ohjaus tukimuotona

Ohjaaminen on tärkeää opiskelijan arjessa niin oppilaitoksessa kuin työssäoppimisessa. Ohjaaminen nähdään yksilön auttamistehtävänä. Ohjauksella pyritään ehkäisemään yksilön

elämän kuormittumista. Ohjaamisella vaikutetaan johonkin asiaan yksilön tarpeiden ja toiveiden mukaan. On tärkeää, että yksilö määrittelee itse nämä tarpeet ja tavoitteet. Ohjausta voidaan käyttää työkaluna myös tilanteissa, joissa yksilö ei ole motivoitunut tai kokee, ettei tarvitse ohjausta. Ohjauksen avulla pyritään saamaan muutos johonkin tilanteeseen. Ohjausta tarvitaan silloin, kun yksilö itse ei kykene muuttamaan toimintaansa tai löytämään ratkaisua johonkin ongelmatilanteeseen. Ohjaamisella työssäoppimisen ohjauksessa tarkoitetaan lähinnä työpaikalla tarvittavien tietojen ja taitojen tukemista, jotta opiskelija selviytyisi jaksosta ja saisi omat vahvuudet, tiedot ja taidot käyttöönsä. (Husu 2009, 21.)

Oppimisen ohjaamisen hoitavat työssäoppimisen aikana työpaikan työntekijät.

Työpaikkakouluttaja on opiskelijan ohjaajaksi nimetty työpaikan edustaja. Opettajan tehtävänä on toimia ohjauksessa koordinoijana ja oppimisen varmistajana. Opiskelija tarvitsee lisäohjausta ja tukea, jos hänen oppimisvaikeudestaan tai muista vaikeuksista on heijastumia. Oppimisvaikeuksiin liittyvät muut tekijät voivat ilmetä hyvinkin monimuotoisina ja haitata myös työtilanteissa. Oppimisvaikeudet voivat ilmetä siten, että ajanhallinta ei onnistu, työelämän pelisääntöjen omaksuminen ja noudattaminen on vaikeaa, opiskelija vaikuttaa aralta ja ujolta, jopa pelokkaalta. Erityistukea tarvitsevalle opiskelijalle työtehtävien sisäistäminen, oppiminen ja hallinta voivat viedä runsaasti aikaa ja vaatia paljon harjoittelua. Perehdytys ei pysy kunnolla mielessä ja yhdellä kertaa annettuja työohjeita on vaikea muistaa, sillä ne jäävät mieleen vain pieninä paloina. (Kero, Leskinen, Mielonen, Piha & Vehkomäki 2004, 25.)

Työssäoppimisen ohjauksen muoto nojaa sosiaalidynaamisen ohjauksen näkökulmaan.

Sosiaalidynaamisen ohjauksen piirteisiin kuuluu oletukset ihmisen sosiaalisesta luonteesta ja siitä, että ohjaus on sosiaalista toimintaa. Ohjauksessa korostetaan sosiokulttuurisen ympäristön vaikutusta ja sen huomioimista. Ihminen ei toimi koskaan yksin, vaan on aktiivisessa dialogisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Peavyn (2006, 9) mukaan ohjaus käsitellään kulttuuriseksi toiminnaksi, jossa taitava ohjaaja hyödyntää syvällistä kansanviisautta, paikallisesti merkityksellistä tietoa ja kulttuuriherkkää viestintää. Ohjaaja ja ohjattava tekevät yhdessä asioita, joiden suorittamiseen ohjattava ei olisi yksinään pystynyt tai ei olisi edes ryhtynyt tekemään. Sosiaalidynaaminen ohjaus on luonteeltaan enemmän holistista kuin erittelevää. (Onnismaa ym. 2002, 29 - 30; Peavy 2006, 7, 9.)

Sosiaalidynaamisen ohjauksen tarkoituksena on auttaa ohjattavaa tunnistamaan omia saavutuksiaan, henkilökohtaisia vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan. Ohjaaja tukee ja ohjaa ohjattavan voimavarojen kehittymistä niin, että hänen kykynsä päästä elämässä eteenpäin paranevat. Ohjauksella pyritään edistämään ohjattavan omaa kykyä ohjata itseään. Siinä korostetaan ympäristön, sosiaalisuuden ja sosiaalisten ja henkilökohtaisten todellisuuksien

yhdessä rakentamista. Ongelmat eivät sijaitse ihmisessä itsessään, vaan ne sijaitsevat siinä ympäristössä missä ihmiset toimivat, ollen ihmisten välisiä tai ympäristöjen välisiä. Ongelmat johtuvat usein ihmisten välisten viestinnän epäonnistumisesta tai väärinkäsityksistä tai ihmisten toiveiden ja tilanteiden tarjoaminen mahdollisuuksien välisistä ristiriidoista. Sosiaalidynaaminen ohjaus käyttää merkitysten ja kokemuksen kuvauksia motivaation lähteinä. Ihmisen toimintaan vaikuttavat ideat, näkökulmat ja merkitykset jotka luovat perustan, jolla viestimme toistemme kanssa. (Peavy 2006, 25 - 26.)

Sosiodynaamisen ohjausstrategioiden takana on nykyhetkeä korostava konstruktiiivinen ajattelu. Tällä menetelmällä autetaan ohjattavaa elämässä eteenpäin, hänen omia vahvuuksia ja voimavaroja kehittäen. Ohjaaminen perustuu siihen mitä voidaan oppia ja toteuttaa, eikä siihen mikä on puutteellista, vialla tai mahdoton toteuttaa. Ohjattavat, jotka ovat pitäneet itseään kykenemättöminä ja usein jopa vajavaisina, voivat olla hämmentyneitä siitä, kun heitä autetaan tulemaan tietoisiksi omista vahvuuksistaan. Tämä auttaa ihmistä passiivisuuden tai avuttomuuden sijaan näkemään itsensä osaavana yksilönä. (Peavy 2006, 26 - 27.)

Sosiodynaamisen ohjauksen ihanne on, että ohjaajan ja ohjattavan välille syntyy yhteistyösuhde, jossa kumpikin osapuoli kunnioittaa toistaan ihmisinä. Näin ohjaaja ja ohjattava tuovat ohjaustilanteeseen oman tärkeän panoksensa. Ohjaussuhteessa on kyse neuvotteluun ja yhteistyöhön perustuvasta suhteesta, jossa ohjaajalla ja ohjattavalla on kummallakin tärkeä osuutensa. Onnistuneen ohjaussuhteen perusta on toimiva vuorovaikutus, ohjaajan ja ohjattavan on kyettävä tasavertaiseen keskustelun sekä yhteistyöhön ongelmien ratkaisemiksi. Dialoginen viestintä on sosiodynaamisen ohjauksen viestinnän muoto, jossa kunnollinen kuuntelu on perusviestintätaito, johon koko auttamisprosessi perustuu. (Peavy 2006, 36, 65.)

Tietoiseen läsnäoloon perustuva ongelmanratkaisu on hyvä oppimisedellytyksiä parantava ohjausstrategia, joka syntyy avoimen ja toista kunnioittavan vuorovaikutuksen tuloksena. Tällä toimintatavalla pyritään tietoisesti eroon jo aikaisemmin opituista tavoista, jotka estävät ohjattavaa huomaamasta uudenlaista toimintaa ja näkökulmaa. Ohjaajan tulee kannustaa ohjattavaa kokeilemaan uusia toimintatapoja. Uutta tietoa ei vain anneta ylhäältä, vaan se tuodaan keskusteluun mukaan, jolloin se muuttuu ohjattavalle henkilökohtaiseksi merkitykseksi ja toimintaa ohjaajaksi tiedoksi. Ohjattavan huomioinnin kiinnittäminen prosessiin auttaa siihen, että tavoite lopulta saavutetaan. Näin toimien ohjattava pystyy paremmin paneutumaan oman ongelmansa ratkaisuvaihtoehtoihin. (Peavy 2006, 84 - 88.)

Yksi sosiodynaamisen ohjauksen malli on ohjatussa osallistumisessa, jossa ohjaaja osallistuu yhdessä ohjattavan kanssa itse konkreettiseen tekemiseen tai hän seuraa ohjattavan

tekemistä. Ohjaustilanne perustuu luottamukseen ja toimivaan vuorovaikutussuhteeseen. Ohjattu osallistuminen on oppimisprosessi, jonka aikana ohjattava hankkii itselleen tietotaitoa, jota hän voi käyttää eteen tulevissa tilanteissa. Ihmiset oppivat toisilta tai toisten kanssa toiminnan avulla, eikä niin, että heille kerrotaan miten asiat ovat tai määrätään tekemään tiettyjä asioita. Tätä voidaan kutsua myös havainnoimalla oppimiseksi, mentoroinniksi tai jäljittelyn avulla oppimiseksi. (Peavy 2006, 95.)

Sosiodynaamisen ohjaukseen liittyy myös käsite ”mahdollinen tulevaisuus”, jota ohjauksella tavoitellaan. Ajatuksella tulevaisuudesta on ihmisiä motivoiva voima. Mitä ajattelimme tulevaisuudesta vaikuttavat siihen, miten toimimme nykytilanteessa. Nykyhetken sisälty monia innoittavia ja realistisia kuvia tulevaisuudesta, joita ohjattava voi harkita ja joiden luomiseksi hän voi toimia. Sosiodynaamisella ohjauksella autetaan ohjattavaa rakentamaan omaa tulevaisuuttaan omassa elämänkentässään. Tulevaisuutta eli siirtymistä työelämään tehdään tai rakennetaan yhdessä ohjaajan ja ohjattavan kanssa. Rakennettaessa ohjattavan tulevaisuutta, tulee ohjaajan pitää mielessään, että hänen näkemykset siitä, mitkä ovat realistista ohjattavalle, ovat usein ohjaajan omien arvojen ja kokemusten heijastumaa. (Peavy 2006 96.)

Kaikissa sosiodynaamisen ohjauksen malleissa korostuu ohjattavan oma toiminta. Miten näitä ohjauksen malleja yksittäisissä tilanteissa sovelletaan, riippuu kunkin tilanteen asettamista vaatimuksista. Kaikkia ei voi soveltaa jokaiseen tilanteeseen ja toisaalta mikään ei sinällään yksin riitä yksittäiseen ohjausprosessiin. Ohjaajalta vaaditaan ammattitaitoa soveltaa erilaisia toimintamalleja, jotta saadaan ohjattavalle sopiva tapa työstään hänen kokemuksiaan ja löytää ratkaisuja hänen ongelmiinsa. Jokainen ohjattava on yksilö, jonka taidot ottaa vastaan ohjausta ovat yksilöllisiä, joka tulee huomioida ohjaus tapaa valittaessa. (Peavy 2006, 33.)

4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisilla tutkimusmenetelmillä. Metsämuurosen (2002, 172) mukaan laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan joukkoa erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä. Laadullista tutkimusta on vaikea määritellä tarkasti, koska sillä ei ole omaa teoriaa eikä paradigmaa, joka olisi vain sen omaa. Metsämuurosen (2002, 172) mukaan laadullinen tutkimus soveltuu hyvin muun muassa silloin kun ollaan kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista ja joissa halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, joita ei voida järjestää kokeeksi tai joissa ei voida kontrolloida läheskään kaikkia vaikuttavia tilanteita. Alasuutarin (1999, 84) mukaan kvalitatiiviselle aineistolle on ominaista sen rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus. Aineistolle on tyypillistä sen moniulotteisuus, mutta se ei välttämättä koostu autenttisista tilanteista tai dokumenteista. Aineiston tuottamisen tilanteet voivat olla järjestettyjä, mutta aineisto

koostuu raporteista ja dokumenteista jotka dokumentoivat kyseiset tilanteet mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Kuten Alasuutari (1999, 85) sanoo, kvalitatiivinen tutkimus ei kerää aineistoa tietyistä tilanteista, vaan aineisto koostuu dokumentoiduista tilanteista.

Tutkimuksessa tutkittiin, miten opiskelijat hahmottavat ja jäsentävät erilaisia asioita. Aineistoksi tulee tekstiä, jossa opiskelijat puhuvat asioista omin sanoin. Tämän aineiston kerääminen tapahtui haastattelun avulla. Haastattelu valittiin tutkimusmetodiksi siksi, että sen avulla haastateltavalla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Kyseessä on myös melko vähän kartoitettu alue, joten haastattelijalla on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia. Haastattelun avulla voidaan selventää ja syventää saatavia vastauksia. Tutkimushaastattelun lajeista käytettiin teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Teemahaastattelussa keskityttiin tiettyihin haastattelijan valitsemiin teemoihin. Teema-alueet olivat kokemukset tuetusta työssäoppimisesta, opiskelijan tarvitsemasta tuesta ja työvalmentajan antamasta lisätuesta (liite 2). Kaikki teemat ovat työssäoppimisen, työvalmentajan ja ohjauksen ja tuen alueelta. Pääpaino on ollut työvalmentajan toiminnan tarkemmassa määrittelyssä, koska tämän työn tavoitteena oli laatia Omnian ammattiopistolle tuetun työssäoppimisen prosessikaavioehdotus.

Hirsijärven & Hurmeen (2008, 47) mukaan teemahaastattelu sopii tilanteeseen, jossa haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat ovat olleet työssäoppimassa ja heillä on ollut jakson aikana työvalmentajan antama lisätuki. Haastattelut suunnattiin tutkittavien opiskelijoiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista.

4.1 Aineiston hankinta

Tutkimuskohteena oli neljä erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa, joilta kysyttiin teemahaastattelun avulla heidän kokemuksiaan tuetusta työssäoppimisesta sekä sen aikana ilmenneistä tuen tarpeista ja saadusta tuesta ja ohjauksesta. Opiskelijat olivat opiskelleet Omnian ammattiopistossa vuosina 2007 - 2010. Heistä kaksi oli suorittanut keväällä 2010 elintarvikealan perustutkinnon ja kaksi koti- ja kuluttajapalvelujen perustutkinnon. Kaikki tutkimukseen osallistuneet opiskelijat olivat mukana projektissa, jossa työvalmentajan toimintaa kokeiltiin. Kolmen opiskelijan työpaikkana oli suurkeittiö ja yhden leipomo. Tutkimuksen kohderyhmän opiskelijat olivat kaikki erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita, joilla oli ollut jo aikaisemmilta vuosilta kokemusta työssäoppimisesta. Kaikki opiskelijat ovat saaneet jakson aikana opettajan ja työpaikkakouluttajan lisäksi työvalmentajan tukea.

Haastattelut aloitettiin sopimalla haastateltavien kanssa haastatteluajat ja haastattelupaikaksi sovittiin oppilaitoksen kahvio. Kaikki haastateltavat olivat jo saaneet

opintonsa päätökseen. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluna. Näin saatiin parhaiten mahdollistettua haastateltavien henkilökohtaiset kokemukset. Ennen haastattelua haastateltaville kerrottiin, että annetut tiedot ovat luottamuksellisia eikä haastateltavien nimet tule missään vaiheessa esille. Tulosten analysoinnissa käytettiin haastateltavien nimiä H1, H2, H3 ja H4. Haastateltaville ei ollut annettu kysymyksiä etukäteen, vaan he saivat kysymykset haastattelun aikana. Haastateltavilla oli aikaa miettiä vastauksiaan, mutta haastattelun aikana haastattelija joutui usein täydentämään kysymyksiä tarkentavilla lisäkysymyksillä. Tarkentavia lisäkysymyksiä olivat: Tarvitsitko apua työmatkaan, töiden suunnitteluun, työtehtävien työjärjestyksen suunnitteluun, autoiko työvalmentaja työssäoppimispaikan tai työpaikan löytymisessä sekä minkälaisista asioista keskustelitte työvalmentajan kanssa. Opiskelijoilla oli vaikeuksia antaa selkeitä vastauksia ja kertoa kokemuksistaan, lisäkysymykset auttoivat asian ilmaisemisessa. Opiskelijoiden vastaukset olivat myös kovin lyhyitä. Tehdessään tarkentavia lisäkysymyksiä haastattelija joutui pohtimaan omaa osallisuuttaan kysymysten asetteluun, jotta tutkimuksen vastaukset pysyvät luotettavina. Haastattelut nauhoitettiin ja purettiin kirjoittamalla eli litteroitiin. Hirsjärvi & Hurmeen (2008, 142) mukaan haastatteluaineistoa ei tarvitse purkaa sanataarkasti, koska tässä työssä teemahaastatteluaineiston analysoijana on haastattelija itse. Tämän jälkeen alkoi haastatteluaineiston analysointi.

4.2 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analysointitapoja on runsaasti, mikä onkin laadullisen tutkimuksen yksi rikkauksista. Tämän aineiston analysointi tehtiin teemoittelun avulla eli aineistosta koottiin erilaisia teemoja haastattelun sisällön perusteella. Eskola & Suorannan (1998,139) mukaan teemoittelu on sopiva analysointitapa, kun haetaan ratkaisua käytännön ongelmaan. Haastatteluvastauksista voi poimia tutkimusongelman kannalta olennaisia tietoa. Teemoittelun avulla saadaan kokoelma erilaisia vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Hirsjärvi & Hurme (2008, 173) täydentävät teemoittelun määrittelyä siten, että haastatteluaineiston analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle tai jos haastateltavana on yksi, tälle. Tuloksissa on esitetty joitakin sitaatteja, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen teema-alueet olivat työssäoppimisen tarkoitus, tuen tarve ja työvalmentajan antama tuki. Haastatteluteemat kattavat koko työssäoppimisen, joten aineistosta on karsittu opinnäytetyön kannalta epäolennaiset kohdat pois. Haastattelujen vastaukset tiivistettiin eri teemojen alapuolelle. Tuen tarve ja opiskelijoiden kokemukset omasta tuen tarpeesta työssäoppimisen aikana ovat oleellinen osa, koska ne toimivat tämän työn perustana sille, mihin ja minkälaista tukea tarvitaan.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on teoreettinen ja monimutkainen, joka liittyy kohderyhmän valintaan ja tutkijan kykyyn rakentaa toimiva tutkimusasetelma (Leskinen, 1995, 15.) Tutkimuksen neljän haastateltavan kokemukset ovat suhteellisen pieni aineisto, joten aihetta käsitellään pienen aineiston varassa. Aihetta pohditaan vain tämän aineiston kannalta eikä pyritäkään yleistettäviin tuloksiin. Aineiston pienuuteen vaikutti se, että tutkimukseen valittiin vain ne opiskelijat, jotka olivat Omnian ammattiopistossa toteutetussa tuetun työssäoppimisen projektissa mukana ja se, että valittujen opiskelijoiden tuli olla cateringalan työpaikoissa.

Tutkimuskohteeksi valitut opiskelijat olivat kaikki erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita, joilla oli hyvinkin laaja-alaisia oppimisen vaikeuksia, joten heidän oli melko vaikea enää tuottaa aineistoa, jonka he olivat kokeneet jo joitakin kuukausia aiemmin. Tärkeää on huomata, että tutkielmassa on kyse haastateltavien kokemuksista, joita tutkija tulkitsee. Tarkoituksena ei ole päätellä asioiden olevan yksioikoisesti tulkinnan mukaisia, vaan välittää opiskelijoiden kokemuksia tuetusta työssäoppimisesta tutkimuksen tekijän tulkinnan kautta.

5 Tulosten tarkastelua

Haastateltavien kokemuksista kerätään yhteiset piirteet teemoittain, joiden avulla kokemukset tutkittavasta ilmiöistä tulevat esille. Tämä luku etenee teemojen mukaisessa järjestyksessä, aihealue kerrallaan. Tulosten tarkempi tarkastelu ja yhteys teoriaan esitellään johtopäätöksissä.

5.1 Kokemukset työssäoppimisesta

Tutkimusongelman ratkaisemisessa on tärkeää selvittää opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisesta, koska sen avulla saadaan selville opiskelijoiden kokemukset tuen tarpeesta ja työvalmentajan antamasta tuesta. Kysyttäessä kokemuksia työssäoppimisesta, kaikki haastateltavat kertoivat saaneensa tietoa työelämän pelisäännöistä ja vaadittavasta työtahdistista, josta heillä ei ole ollut aikaisempaa kokemusta. Kaksi haastateltavaa koki, että jakso auttoi oppilaitoksessa saadun opetuksen ymmärtämistä. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidän ammattitaitonsa lisääntyi. Yksi haastateltava koki, että työssäoppiminen auttoi hänen ammatillista kehittymistä jopa paremmin kuin kouluopetus. Kaikki haastateltavat näkivät työssäoppiminen merkittävänä väylänä työelämään. Jakson avulla opiskelijoille konkretisoitui paremmin oma tuleva ammatti ja siinä tarvittavat taidot. Tästä kertoo opiskelijan H 4:n vastaus:

” Valmennetaan tulevaan, että tiedetään mihin maailmaan ollaan menossa.”(H4)

Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla opiskelijoilla oli oppimisen vaikeutta, joten he näkivät että työssäoppimisen avulla he pääsivät paremmin näyttämään oman osaamisensa. Yksi haastateltava kertoi, että työssäoppimisen avulla saa paremmin kontakteja työnantajiin.

Vastausten perustella kokemusten saaminen työelämästä ja omien työelämänvalmiuksien lisääntyminen nousivat kaikissa vastauksissa työssäoppimisen tärkeimmäksi merkitykseksi. Jakson aikana myös työelämän pelisäännöt tulivat tutuiksi. Kaikki haastateltavat kokivat myös, että onnistuneella työssäoppimisella oli suuri merkitys työpaikan saamisessa.

5.2 Tuen tarve työssäoppimisen aikana

Kaikki tutkimuksessa mukana olleet opiskelijat kokivat tarvitsevansa tukea työssäoppimispaikan etsimisessä. Yksin meneminen työpaikkaan koettiin vaikeaksi, myös kulkemista uuteen paikkaan jännitettiin. Kaksi opiskelijaa koki tarvitsevansa tukea työmatkan kulkemisen opetteluun. Useissa vastauksissa toivottiin myös, että joku kertoisi työpaikoille ja varsinkin työpaikkakouluttajalle heidän tuen tarpeesta, koska eivät mielestään osanneet sitä itse kertoa. Työpaikkakouluttajan antamien ohjeistusten selventämiseen sekä työjärjestyksen suunnitteluun haastateltavat tunsivat tarvitsevansa apua. Eniten opiskelijat kokivat tarvitsevansa keskustelukumppania, jonka kanssa voisi keskustella kaikista omaan elämään liittyvistä asioista. Työnteon ohjauksen haastateltavat kertoivat saaneensa pääasiassa työpaikkakouluttajalta. Työssäoppimisen jälkeinen työllistymisen vaihe nousi kaikissa vastauksissa tärkeäksi avun tarpeen kohteeksi. Tukea tarvittiin erityisesti työllistämiseen liittyvien käytännön asioiden, kuten tarvittavien papereiden täyttämiseen.

5.3 Työvalmentajan antama tuki

Kahdelle haastateltavalle työvalmentaja oli löytänyt työssäoppimispaikan, muiden paikka löytyi opettajan avustamana. Haastateltavista opiskelijoista kolme oli käynyt yhdessä työvalmentaja kanssa tutustumassa etukäteen työpaikkaan, jonka he kokivat uuteen paikkaan menoa helpottavaksi asiaksi. Kaksi opiskelija harjoitteli myös matkan kulkemista yhdessä työvalmentajan kanssa. Tämän jälkeen opiskelijat kulkivat matkan itsenäisesti.

Osalla opiskelijoista oli ollut epäonnistuneita työssäoppimisjaksoja takanaan, joten he jopa pelkäsivät uuteen työpaikkaan menemistä. Työvalmentajan antama tuki ja rohkaisu helpotti

uuteen paikkaan menemistä. Opiskelijat keskustelivat tällöin työvalmentajan kanssa myös omista henkilökohtaisista asioista. Haastateltava opiskelija H 4 koki saaneensa eniten tukea siinä, kun työvalmentaja kertoi työpaikalla hänen oppimisvaikeudestaan, joten opiskelijan oli helpompi olla työpaikalla. Tästä haastateltava kertoi näin:

” Antoi ehkä niinku rohkaisua, se ymmärsi munkin tilanteen, se selitti sen työpaikalle, niin mulla oli helpompi olla, kertoi muille mun tilanteesta, se helpotti mun työssäoppimista että ne ymmärsi mun tilanteen.”(H4)

Itse työtehtävien ohjaus tuli työpaikan työpaikkakouluttajalta, mutta opiskelija H2:sen oli vaikea muistaa, missä järjestyksessä työt työpaikalla piti tehdä. Työvalmentaja teki yhdessä opiskelijan kanssa lukujärjestyksen päivän töistä. Lukujärjestys laitettiin seinälle ja tämän avulla opiskelija selviytyi päivän töistä. Kaikki opiskelijat kertoivat, että työvalmentajalla oli merkittävä rooli siinä vaiheessa kun kartoitettiin opiskelijoiden työtaitoihin sopivat työtehtävät. Koska vaadittavat työtehtävät vastasivat näin enemmän opiskelijan omia työtaitoja, kokivat kaikki opiskelijat saaneensa mieluisia onnistumisen kokemuksia työssäoppimisjaksollaan.

Työssäoppimisen aikana työvalmentaja kävi viikoittain tapaamassa kaikkia opiskelijoita. Työvalmentaja soitti myös päivittäin työpäivän jälkeen ja kyseli mitenkä työpäivä oli sujunut. Kaikki opiskelijat kertoivat, että oli tärkeää saada jutella jonkun kanssa välillä aika vaikeistakin asioista. Kaikki opiskelijat kertoivat keskustelleensa työvalmentajan kanssa enemmän muista kuin työntekoon liittyvistä asioista. Tämä auttoi siihen, että itsekkin oppi ottamaan asioista selvää. Yksi opiskelija koki, että työvalmentajalle oli helpompi soittaa mieltä askarruttavista asioita kuin opettajalle. Opiskelija (H 3) kertoi työvalmentajan olevan enemmän henkisesti mukana, sillä opettaja kävi vain kerran työpaikassa ja kuunteli muiden mielipiteitä. Työvalmentajan antamasta tueta opiskelija kertoi seuraavasti.

”Sai jutella, kun oli vaikeita juttuja, mä soitin työvalmentajalle ja se soitti aina välillä työpäivän jälkeen että onko mennyt hyvin vai onko jotain joka ei mennyt hyvin.”.(H3)

Vastauksen perusteella opiskelijoiden kokemukset työvalmentajasta olivat kaikki positiivisia, kaikki kokivat myös työvalmentajan mukana ololla olevan keskeinen merkitys työssäoppimisen onnistumiselle. Opiskelijat kokivat tarvitsevansa enemmän psykososiaalista tukea kuin itse työhön liittyvää ohjausta. Tällöin se saivat enemmän onnistuneita työssäoppimisen kokemuksia kuin ilman työvalmentajan lisätukea. Opiskelijat ovat kokeneet työvalmentajan helpommin lähestyttävämmäksi kuin opettajan, vaikka opiskelijat eivät tunteneet kovin hyvin työvalmentajaa entuudestaan. Ohjauksen aikana työvalmentaja tuli kaikille tutuiksi ja

opiskelijoiden mukaan muista asioista keskusteleminen helpottui kun tutustui paremmin työvalmentajaan. Kaikki haastateltavat korostivat työvalmentajaan tutustumisen tärkeyttä ennen jaksoa, jotta opiskelijat rohkenevat keskustelemaan työvalmentajan kanssa itseän liittyvistä asioista. Kaikki haastatellut opiskelijat kokivat työvalmentajan mukanaolon olevan työssäoppimisen onnistumisen ja tulevaisuuden kannalta merkittävä ja tarpeellinen.

Työvalmentajan työnkuva painottui toisaalta ennen työssäoppimista edeltävään aikaan ja sen alkuun, kuin myös jakson loppuun, työllistymisen vaiheeseen. Opiskelijat kävivät jakson aikana keskustelua työvalmentajan kanssa myös mahdollisuudestaan työllistyä.

Työvalmentaja kartoitti vapaina olevia työpaikkoja ja antoi vaihtoehtoja opiskelijoille. Niistä keskusteltiin yhdessä. Yhteisen päätöksen pohjalta opiskelijat ja työvalmentaja kävivät työhaastattelussa. Opiskelijat kokivat, että työvalmentajan mukanaololla oli merkittävä vaikutus siihen, että he työllistyivät. Työllistymisen vaiheessa työvalmentaja auttoi myös erilaisten papereiden täyttämässä. Haastateltava 4 koki erittäin tärkeäksi sen, että työvalmentaja kertoi työpaikkaan, miksi opiskelija on erilainen ja työpaikasta löydettiin ne työt, joissa opiskelija koki olevansa hyvä. Kuten haastateltava H 4 kertoi:

”Työvalmentajalla oli oleellinen merkitys mun työpaikan saamisessa, mä en muuten olisi sitä ikinä itse saanut, opettajalla ei ole aikaa”(H4)

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa tuetusta työssäoppimisesta erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan näkökulmasta. Tavoitteeksi asetettu tuetun työssäoppimisen prosessikaavioehdotus on esitetty tähän luvun lopussa.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin neljää Omnian ammattiopistosta opintonsa päättänyttä erityistukea tarvitsevaa opiskelijaa. Haastateltavien määrä oli melko suppea, mutta otannan katsotaan olevan kattava, koska vastaajien kokemukset olivat samankaltaisia.

Honkasen ym. (2008, 231) mukaan työssäoppimisen tavoitteena on turvata opiskelijoille työelämälähtöinen ammattitaito ja edistää opiskelijoiden työllistymistä. Kuten haastattelujen perusteella todettiin, opiskelijat kokivat työssäoppimisen merkittävä tekijänä oman ammattitaidon kehittymisen kannalta. Opiskelijat näkivät työssäoppimisen tarkoituksen selvästi. Opiskelijoiden mielestä heidän työllistyminen helpottui merkittävästi kun saatiin selvitettyä, mitkä ovat kenenkin oikeat työtehtävät ja työympäristö. Opiskelijoiden kokemusten mukaan työvalmentajan antama tuki oli auttanut heitä suorittamaan jakson, joka kertoo opiskelijoiden tuen tarpeesta myös työssäoppimisen aikana. Kuten Leskinen (2004, 75 - 78) sanoo, onnistuneet kokemukset työssäoppimisen aikana vahvistavat opiskelijoiden itseluottamusta työntekijänä, joka puolestaan rohkaisee työpaikan hakemiseen.

Onnismaa ym. (2002, 93 - 96) mukaan työssäoppiminen liitetään kokemuseräiseen oppimiseen, joten toimintaympäristön eli työpaikan merkitys on olennainen. Opiskelijoilta edellytetään omien oppisisältöjen rakentamista, mikä usein tuottaa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille vaikeuksia, useimmat heistä vain sopeutuvat työhön. Työssäoppimispaikan työympäristön tulee olla suvaitsevainen erilaisuutta kohtaan, kuitenkin työpaikan työympäristö ei muutu sen mukaan minkälainen työssäoppija on kyseessä. Näin opiskelijan on mukauduttava työpaikan vaatimukseen, mutta kuten tässä tutkimuksessa tuli esille, opiskelijat tarvitsevat tähän tukea ja ohjausta.

Lehtorannan ym. (2003, 19 - 23) mukaan työpaikkakouluttajalta vaaditaan kiinnostusta ja ymmärtämystä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen. Työpaikoilla on kuitenkin melko vähän aikaa paneutua erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen samoin kuin koulutetuista työpaikkakouluttajista on puutetta. Joten oppilaitoksen tulee tehdä tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa, jotta löydetään ne työpaikat ja työtehtävät, jotka sopivat erityistukea tarvitseville opiskelijoille. Tämän tutkimuksen mukaan työvalmentajalla on ollut merkittävä rooli tässä työelämän ja oppilaitoksen välisessä yhteistyössä, kun on etsitty sopivia työpaikkoja ja työtehtäviä.

Opiskelijoiden tuen tarve ja määrä tulee arvioida ennakolta ennen työssäoppimisjaksoa, jotta tarvittava tuki kohdennetaan oikein. Opettajan rooli on enemmän ammatillista ja hänen vastuullaan on ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen jakson aikana. Työvalmentajan rooli on tarjota enemmän psykososiaalista tukea ja ohjausta. Kuten Helminen (2005, 24 - 25) sanoo, opiskelijoiden henkinen jaksaminen ja siinä tukeminen on opiskelijoiden työssäoppimisen onnistumisen kannalta olennaista. Tämän tutkimuksen mukaan opiskelijat ovat kokeneet työvalmentajan lähinnä henkisenä tukena. Opiskelijat ovat kokeet työvalmentajaan tukeutumisen helppona. Toimivalla vuorovaikutuksella opiskelijan ja työvalmentajan välillä on ollut merkittävä vaikutus sille, että luottamuksellinen suhde on päässyt syntymään heidän välilleen. Psykososiaalisessa tuessa on tärkeää oman vastuun ja itsenäisen toiminnan kasvattaminen, mikä tulee esille opiskelijoiden kokemuksista. Husun (2008, 52 - 54) mukaan tämä kertoo henkisestä kasvamisesta vahvemmaksi yksilöksi, oman itsetunnon vahvistumisesta onnistumisen kautta sekä omien vahvuuksien löytymistä.

Peavyn (2008, 65) mukaan keskustelut ohjaajan ja ohjattavan välillä ovat oleellinen ohjauksen muoto, jolla saavutetaan luottamus ja aito vuorovaikutus. Haastateltujen opiskelijoiden mukaan keskustelut työvalmentajan kanssa ovat merkittävästi vaikuttaneet heidän työssäoppimisen onnistumiseen. Opiskelijat ovat tuoneet esille asioita, joista he ovat keskustelleet työvalmentajan kanssa. Aiheet ovat olleet yleisesti muita kuin itse työn

tekemiseen liittyviä, lähinnä henkilökohtaiseen elämään liittyviä asioita. Työvalmentajan työ on ollut ohjaavaa toimintaa, missä opiskelijaa on tuettu kokonaisvaltaisesti.

Kuten Honkanen (2008, 186) sanoo, useilla erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla on työllistymisen suhteen erityistarpeita, siksi työllistymisen ohjausprosessi tulee aloittaa jo ammatillisen koulutuksen aikana. Haastateltujen opiskelijoiden mukaan työllistymisen vaihe oli merkittävä kohta heidän elämässään, ja tähän prosessiin he tarvitsevat tukea ja ohjausta. Kaikille tässä tutkimuksessa mukana olleille opiskelijoille, työvalmentaja oli löytänyt työpaikan valmistumisen jälkeen. Kaikki opiskelijat sanoivat, etteivät he olisi saaneet kyseistä työpaikkaa ilman työvalmentajan tukea. Tämä usein pitkäkestoinen työllistymisen ohjausprosessi edellyttää monipuolista sosiaalista, henkilökohtaista ja ammattitaitoista ohjausta ja tukea ja ennen kaikkea yhteistyötä eri toimijoiden välillä.

Kuten vastauksen perusteella voidaan todeta, työssäoppiminen on ollut opiskelijalle tärkeä ja ainutlaatuinen. Olennainen oppiminen ammattiin tapahtui työpaikalla. Onnistunut jakso motivoi ja kannusti opiskelussa eteenpäin. Työssäoppimisen avulla erityistukea tarvitsevan opiskelijan mahdollisuudet sijoittua työelämään laajenivat.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä tuetun työssäoppimisen prosessikaavioehdotus, joka esitellään seuraavassa kuviossa 1. Prosessikaavioehdotus pohjautuu tämän tutkimuksen avulla nousseista opiskelijoiden kokemuksista.

Ennen jakson opettaja ja opiskelijat kartoittavat mahdolliset työssäoppimispaikat. Kuten tämän tutkimuksen mukaan ilmeni, kukaan haastatelluista opiskelijoista ei ollut itse löytänyt työssäoppimispaikkaa itselleen. Työvalmentaja tekee opiskelijalle alkuhaastattelun, jossa keskeisenä teemana ovat opiskelijan vahvuudet ja tuen tarpeen määrittely. Sopivan työpaikan löytymisen jälkeen oppilaitoksen ja työpaikan välillä tehdään kirjallinen sopimus, jossa sovitaan tavoitteet ja tehtävät sekä ohjaukseen osallistuvien roolit ja tehtävät. Oppilaitoksen vastuulla on työpaikkakouluttajan perehdyttäminen opiskelijan tavoitteisiin.

Työpaikkakouluttajan ja opiskelijan suhde alkaa perehdyttämisellä työpaikkaan ja työtehtäviin, tässä vaiheessa opiskelijan tukena voi olla myös työvalmentaja. Opiskelijaa kannustetaan tuomaan esille omat tuen tarpeensa. Työssäoppimisen alussa työvalmentaja ohjaa ja tukee tarvittaessa opiskelijaa työtehtävien teossa, pääpaino on kuitenkin opiskelijan rohkaisemisessa, kannustamisessa ja vahvuuksien tukemisessa. Itse työn tekemisen ohjaamiseen haastateltavat eivät kokeneet tarvitsevansa apua työvalmentajalta, ainoastaan työtehtävien ohjeistusten selventämiseen ja järjestyksen suunnitteluun. Opettajalla on työssäoppimisen ohjauksessa pedagoginen ja ammatillinen vastuu, hän käy työpaikassa kerran tai kaksi, riippuen annetuista resursseista. Työpaikkakouluttaja tukee ja ohjaa itse työn

tekemistä. Opiskelijalta vaaditaan samalla sitoutumista ohjaukseen ja työntekoon. Työvalmentaja käy työpaikassa vähintään kerran viikolla. Käynnit ovat muutaman tunnin pituisia ja varsinkin alkuvaiheessa kokopäivän kestäviä tukikäyntejä. Kaikki haastateltavat kertoivat, että työvalmentaja oli heihin puhelimitse yhteydessä lähes päivittäin. Työpaikalla työvalmentaja keskustelee opiskelijan ja työpaikkakouluttajan kanssa ja seuraa opiskelijan työntekoa sekä tarvittaessa antaa lisäohjausta työn tekemiseen.

Jakson päättyessä opiskelija, työpaikkakouluttaja, työvalmentaja ja opettavat arvioivat yhdessä työssäoppimisjakson onnistumista. Arviointi kohdistuu tavoitteisiin, tehtäviin ja opiskelijan vahvuuksiin. Ennen opiskelun päättymistä työvalmentaja koordinoi opiskelijan jatkosijoittumista ja verkostotyötä. Opettaja on jatkosuunnitelmien teossa mukana.



Kuvio 1. Tuetun työssäoppimisen ohjausprosessi Omnian ammattiopistossa (Juhola, 2010)

Kuten tulosten perusteella voitiin nähdä, kaikki haastateltavat kertoivat, että tuettu työssäoppiminen oli nimenomaan se, joka auttoi heitä työssäoppimisen suorittamisessa sekä työpaikan löytymisessä. Haastateltavien määrä oli tässä tutkimuksessa kovin pieni, mutta samansuuntaisia tuloksia on saatu muistakin vastaavista tutkimuksista. Hyviä kokemuksia työvalmentajan antamasta lisätuesta työssäoppimisjaksolla on saatu mm. Luovin ammattiopiston toteuttamasta TUETTO projektista, jonka loppuraportissa Jussi Kemppainen

(2009) kirjoittaa: ”Työvalmentajan antama tuki työssäoppimisen aikana on ensiarvoisen tärkeää, jotta työssäoppimiset onnistuisivat.” Samansuuntaisia kokemuksia on saatu myös Keskuspuiston erityisammattioiston Avain työhön projektista, jonka loppuraportissa rehtori Olli Daavittila (2009) kirjoittaa: ”Tehostelun ohjauksen menetelmää on kehitetty nimenomaan työvalmentajan toiminnan kautta. Tässä toimintamallissa on keskiössä opiskelija, opettaja/opinto-ohjaaja ja työvalmentaja, mikä on minimiyksikkö joka vie opiskelijaa eteenpäin.”

Tulevaisuudessa yhä lisääntyvä työvoiman tarve vaatii työelämältä ja oppilaitoksilta uusia erilaisia työllistämisen ratkaisuja, jotta kaikki työvoima on työelämän käytettävissä. Tämän tutkimuksen perusteella sekä aikaisempiin tutkimuksiin viitaten pidän erittäin tärkeänä kehittää erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen ohjausta nimenomaan tuetun työssäoppimisen avulla. Katson, että tässä työssä esitettyä tuetun työssäoppimisen ohjauksen prosessikaavioehdotusta voidaan hyödyntää erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksessa.

Lähteet:

Kirjalliset lähteet

Aalto, A., Eskola, S., Karlsson, K. & Kopu, E. (toim.) 2007. Polkuja työelämään. Kokemuksia ammatillisen erityisopetuksen työelämäyhteistyön kehittämistä. Hyvinkää; T-Print.

Alasuutari, P.1999. Laadullinen tutkimus. Tampere; Osuuskunta Vastapaino.

Ahvenainen, O., Ikonen, O. & Koro, J. 2001. Johdatus erityiskasvatuksen käytäntöön. Helsinki; WSOY.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere; Osuuskunta Vastapaino.

Helminen, J. 2005. (toim) Kiintopisteitä nuoruusaikaan, psykososiaalinen tuki ja työ nuorten kanssa toimittaessa. Helsinki; Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Husu, S. 2008, Pro gradu - tutkielma Työvalmentaja työssäoppimisen tukijana. Oulun yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki; Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

Honkanen, E. , Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim) 2008. Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Helsinki; WSOY Oppimateriaalit.

Härkäpää, K. (toim) 1998. Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Helsinki; Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissektori.

Kero, S., Leskinen, E., Mielonen, T., Piha, L. & Vehkomäki, A. 2004. Erityisopiskelija työssäoppimassa. Valkeakoski; Koski - Print.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8. 1998/630.

Lehtoranta, P., Leivo, H. & Haapasalo, S. 2003. Miten ohjaat työssäoppijoita. Helsinki; Yliopistopaino.

Leskinen, E-K. 2004. Erityisopetusta kehittämässä - kokemuksia Kiipulasta. Valkeakoski; Koski - Print.

Metsämuuronen, J. 2002. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki; International Methelp.

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

Opetushallitus, 2002. Työssäoppimisen opas. Helsinki; Hakapaino.

Opetushallitus 2010. Kotityö- ja puhdistuspalvelualan tutkinnon perusteet 2010.

Omnian erityisopetussuunnitelma 2010.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2002. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. 2. painos. Jyväskylä; PS-kustannus.

Peavy, V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki; Psykologien Kustannus.

Poikonen, T. 1998. Työvalmennus. Teoksessa Härkäpää, K. (toim) Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Helsinki; Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätö.

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

Vesa, J. 1998. Työanalyysi. Teoksessa Härkäpää, K. (toim) Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Helsinki; Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätö.

Sähköiset lähteet:

Ammatillisen koulutuksen erityisopiskelijat erityisopetuksen järjestämispaikan mukaan 2004-2008. Luettu 18.10.10. http://193.166.173.45/til/erop/2009/erop_2009_2010-06-11_taul_006_fi.html

Ammatillisen koulutuksen erityisopiskelijat koulutusalan (opetushallinnon luokitus) mukaan 2007. Luettu 18.10.10. http://193.166.173.45/til/erop/2007/erop_2007_209-06-10_tau_051.html

Daavittila, O. 2007. Avain työhön loppuraportti. Keskuspuiston erityisammattiotisto. Tulostettu 15.5.2009. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/loppuraportti_S85914.html

Kempainen, J. 2008. Tuetun työssäoppimisen kehittäminen eli TUETTO projektin loppuraportti. Ammattiotisto Luovi. Tulostettu 15.5.2009. http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/loppuraportti_S85527.html

Omnian ammattiotisto. Intranet. Luettu 08.09.2010. <http://www.omnia.fi/phoenix/>

Omnian ammattiotisto. Opiskelijan opas 2010 - 2011. Luettu 19.10.10. <http://www.omnia.fi/ammattiotisto/opiskelu/index.htx>

Opetusministeriö 2002:6 Opetusministeriön työryhmien muistioita 2002:6. Luettu 10.10.10. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2002/ehdotus_erityisopetuksen_strategiaksi_toisen_asteen_ammattilliseen

Kuviot

Kuvio 1. Tuettu työssäoppimisen ohjausprosessi Omnian ammattiopistossa [30](#)

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelun runko

1. Työssäoppimisen merkitys
 - miksi opiskelun aikana on työssäoppimisjakso
 - lisäksi työssäoppiminen sinun tietoa työelämästä ja sen pelisäännöistä
 - auttoiko työssäoppiminen ammattitaitosi kehittymistä ja osaamistasi

2. Minkälaista tukea koet tarvitsevasi työssäoppimisjakson aikana
 - tarvitsetko apua työmatkan kulkemiseen
 - töiden suunnitteluun
 - työtehtävien työjärjestyksen suunnittelun
 - työssäoppimispaikan hankintaa

3. Minkälaista tukea sait työvalmentajalta
 - ennen työssäoppimista
 - työssäoppimisen aikana
 - työssäoppimisen jälkeen