



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työelämään valmentautumisessa. Kuvaus työpaikkaohjaajakoulutusmallin kehittämisestä.

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveystieteiden
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Syksy 2011
Henna-Marita Kallio

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

KALLIO, HENNA-MARITA: Työpaikkaohjaajakoulutus. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työelämään valmentautumisessa. Kuvaus työpaikkaohjaajakoulutusmallin kehittamisestä.

Muuntokoulutus opinnäytetyö, 37 sivua, 18 liitesivua

Syksy 2011

TIIVISTELMÄ

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on työpaikkaohjaajakouluttajan koulutusmateriaalin hankkiminen. Opinnäytetyössä käytettyjä menetelmiä ovat olleet osaamisen tunnistaminen, arviointi ja osaamisen tunnustaminen.

Kumppanit työssä -hankkeen opinnäytetyön kohderyhmänä ovat erään Plantagenin toimipaikan työntekijät. Hankkeen avulla koulutetaan työpaikkaohjaajia ja vahvistetaan tietoisuutta siitä, mikä on opiskelijan erityisen tuen tarve. Hankkeen toiminta perustuu ajatukseen, että työpaikalla opiskelijoita ohjaa koulutettu työpaikkaohjaaja.

Työpaikkaohjaajien koulutusta erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle arvioidaan työpaikkaohjaajille suunnatulla alkukyselyillä ja loppupalautteella. Hankkeen avulla on onnistuttu viemään koulutus työpaikoille ja ottamaan käyttöön toiminnalliset menetelmät työelämässä. Tällaista toimintaa voidaan käyttää työpaikoilla yhdistämään teoriapainotteinen opetus ja työelämäntaidot.

Opinnäytetyön tuloksena on valmistunut työpaikkaohjaajakouluttajan materiaalikansio. Kansiossa on valmis koulutusmateriaalipaketti. Opinnäytetyön tuotoksena on syntynyt Osaamisen tunnistaminen -lomake, joka perustuu Heljä Hätösen kirjoittamaan osaamiskarttaan.

Toiminnallisen opinnäytetyön aloitin syksyllä 2010 tulevan työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnittelulla. Kesällä 2011 toteutettiin työpaikkaohjaajakoulutus ja materiaalikansio ovat valmistuneet syksyllä 2011. Kehittämishankkeen päätteeksi toteutetun arvion mukaan materiaalikansiota voidaan hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksessa, joten opinnäytetyö on onnistunut.

Avainsanat: erityistä tukea tarvitseva opiskelija, ohjaus, työpaikkaohjaaja, työelämään valmentautuminen, osaamisen tunnistaminen

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

KALLIO, HENNA MARITA: Schooling of job training instructors in preparing student who are in need of special support for working instructors.

Conversion schooling Bachelor's thesis, 37 pages, 18 appendices

Autumn 2011

ABSTRACT

The subject of this functional thesis was educating job-training instructors for students in need of special support. The methods used in this project were identification and assessment of knowledge and recognition of skills. Such activities can be used to combine the theory of workplace oriented education and employment skills.

The schooling of job-training instructors for students in need of special support was assessed by initial surveys directed to job-training instructors and by their final feedback. The project succeeded in contributing to taking the training to workplaces and implementing functional methods in working life.

The thesis resulted in a material portfolio for job-training instructors. The portfolio includes a complete training materials package. The thesis also resulted in a form for Knowledge recognition which is based on the knowledge map by Heljä Hätönen. The map is used in connection to taking job-training instructor schooling to working places.

The preparation for this functional thesis started in 2010 with planning the future project design. During summer 2011 job-training instructor schooling was developed and the material portfolio was created in autumn 2011. According to the assessment carried out after finishing this development project, the materials portfolio can be successfully used in schooling of job-training instructors, so the thesis has been successful.

Key words: students in need of special support, counselling, job counsellor, employment preparation, skills recognition.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	3
3	OPINNÄYTYMISEN TAUSTA JA TAUSTAORGANISAATIO	4
3.1	Kumppanit työssä -hanke	4
3.2	Kiipulan ammattiopisto	5
4	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
4.1	Työelämään valmentautuminen	7
4.2	Erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija	9
4.3	Työpaikkaohjaajan merkitys erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle	10
4.4	Ohjaus erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle	11
4.5	Työpaikkaohjaajien koulutus	12
4.6	Työpaikkaohjaajan osaamisen tunnustaminen	12
4.7	Eettisyys oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyössä	13
4.8	Aikaisempi kehittämistoiminta	13
5	OPINNÄYTETYÖN KUVAUS	14
5.1	Työpaikkaohjaajan koulutuksen kuvaus	14
5.2	Kohderyhmä	17
5.3	Rajaukset	18
5.4	Aikataulu ja resurssit	19
5.5	Kehittämistehtävän toteutus	20
5.6	Materiaalikansion kuvaus	22
6	ARVIOINTI	23
6.1	Työpaikkaohjaajien alkupalaute	23
6.2	Työpaikkaohjaajien loppupalaute	25
6.3	Itsearviointi	26
6.4	Tulokset	29
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	30
	LÄHTEET	34
	LIITTEET	37

1 JOHDANTO

Työskentelen ohjaajana ammattiopintoihin valmentavassa ja kuntouttavassa opetuksen ja ohjauksen (valmentava 1:n) koulutuksessa. Työtehtävinä on ohjata erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita työelämään valmentamisessa ja tehdä yhteistyötä työelämän edustajien kanssa. Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus ovat ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 630/1998, 3§:n mukaan ammatillisen peruskoulutuksen yhteydessä järjestettävää, ei tutkintoon johtavaa koulutusta. Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta 8 a § (9.12.1999/1139) valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen laajuus on vähintään 20 ja enintään 40 opintoviikkoa. Erityisten syiden perusteella koulutuksen laajuus voi olla enintään 80 opintoviikkoa. Koulutuksen tavoitteena on valmentaa ja kuntouttaa opiskelija ammatilliseen peruskoulutukseen siirtymistä varten. (Opetushallitus 2010, 6.)

Lähdin mukaan Kiipulan ammattiopiston Kumppanit työssä -hankkeeseen syksyllä 2010. Aloitin myös samanaikaisesti sosionomi (AMK) -opinnot työn ohessa. Huomasin, että minulla oli mahdollisuus yhdistää opinnäytetyö mieleisissäni työtehtävissä, kun olin työelämäjaksolla Plantagenissa.

Opinnäytetyöni on sekä hankkeistettu ja työelämälähtöinen. Opinnäytetyö koostuu materiaalisalkusta ja raportoinnista. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella työpaikkaohjaajien kouluttamisen merkitystä erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Opinnäytetyössäni tavoitteena on tuoda esille opiskelijan erityistuen tarve ja työelämän näkökulma, tuotoksena valmistui yksi tapa toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta työpaikoilla ja lomake työpaikkaohjaajien osaamisen tunnustamiseen.

Valitsin toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamispaikaksi Plantagen ajanjaksolle 13.6.2011 - 3.7.2011. Työelämäjaksolla päivitin työelämä- ja ammattiosaamista puutarha- ja logistiikanalan työtehtävissä ja koulutin työpaikkaohjaajia erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Kumppanit työssä -hankkeen edetessä kouluttauduin työpaikkaohjaajakouluttajaksi. Näitä menetelmiä käytin, kun tätä mallia kehitin Plantagenissa. Työpaikkaohjaajiksi koulutautuville tehtiin osaamiskartoitus, jonka avulla saatiin esiin yksilöllistä osaamista sekä tehtiin ennakko- ja loppupa-

lautekysely, joilla pyritään saamaan esiin yksilöllistä osaamista ja saamaan tietoa työyhteisöstä nousevista työelämätarpeista.

Valtakunnalliset tavoitteet syrjäytymisen ehkäisy ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistaminen ovat tärkeitä keinoja yhteiskunnan ja ihmisten hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämiseksi. Keskeisiä kohderyhmiä ovat lapset, nuoret ja maahanmuuttajat. Talib (2006, 151) toteaa, että kaikkein vaikein asia on kohdata toinen ihminen, joka on erilainen kuin me muut. Ammattimaisuus edellyttää tietoisuutta omasta tietoisuudestamme toisiin ihmisiin.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Hankkeen tarkoituksena on viedä työpaikkaohjaajakoulutus työpaikoille, koska muun muassa kaupan alan työtehtävissä työn hektisyys ei anna työntekijöille mahdollisuutta lähteä kouluttautumaan työpaikan ulkopuolelle. Tarkoituksena on ollut vahvistaa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan asemaa ja poistaa heitä koskevia ennakkoluuloja yhteiskunnassa.

Opinnäytetyöni tavoitteena on valmis työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali. Tavoitteena on ollut etsiä aikaisemmin jo valmistettua koulutusmateriaalia ja hyödyntää sitä käytettäväksi työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalia on yksittäisillä henkilöillä. Tämän johdosta tavoitteena on ollut saada työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali laajempaan käyttöön kouluttajille, ja juuri siksi on tehty materiaalikansio.

Opinnäytetyöni toteutus ja toiminta sijoittui Plantageniin 13.6.2011 - 3.7.2011. Myymäläpäällikkö valitsi kohderyhmän, jotka olivat halukkaita osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen. Tarkoituksena oli kouluttaa henkilökunnasta yhdestä-neljään työntekijää työpaikkaohjaajaksi erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa otettiin huomioon työpaikan tarpeet suunniteltaessa työpaikkaohjaajakoulutusta. Myymäläpäällikkö määritteli koulutukseen käytettävän ajan ja tämän suunnitelman mukaisesti työpaikkaohjaajakoulutus toteutettiin. Plantagenissa työpaikkaohjaajaksi kouluttautuvilla on ollut mahdollisuus saada yksilöllistä tietoa opiskelijoiden ohjauksesta

Plantagenissa lisätään tietoisuutta millainen erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija on oppijana, mitkä ovat hänen oppimistyylinsä, vahvuutensa ja miten tuen tarve ilmenee työpaikalla (katso materiaalikansio/ liite 6). Työpaikkaohjaajien tulee tehdä yhteistyötä lähettävän oppilaitoksen henkilökunnan kanssa saadakseen käyttöönsä opiskelijan oppimista vahvistavat tekijät.

3 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA JA TAUSTAORGANISAATIO

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja sisältyy Kiipulan ammattiopiston työelämäjaksoon Kumppanit työssä -hankkeessa, joka on osittain opetushallituksen hyväksymää ja Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittamaa koulutusta. Hanke käynnistyi 2.3.2009, ja sen projektipäällikkönä toimii Päivi Nylander. Kumppanit työssä -hankkeen toteutusaika on 1.2.2009 - 31.12.2011. Hanke sijoittuu Kiipulan ammattiopiston erityisopetukseen.

Hankkeen toimintoja ovat henkilöstön työelämäjaksot ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen. Työelämäjaksolla korostuu opetushenkilöstön vastuu yhteistyön rakentamisesta työpaikan ja oppilaitoksen välille. Samalla henkilöstöllä on mahdollisuus päivittää ammatti- ja työelämäosaamistaan. Hankkeeseen osallistuneet jatkavat osaamistaan työyhteisöihinsä.

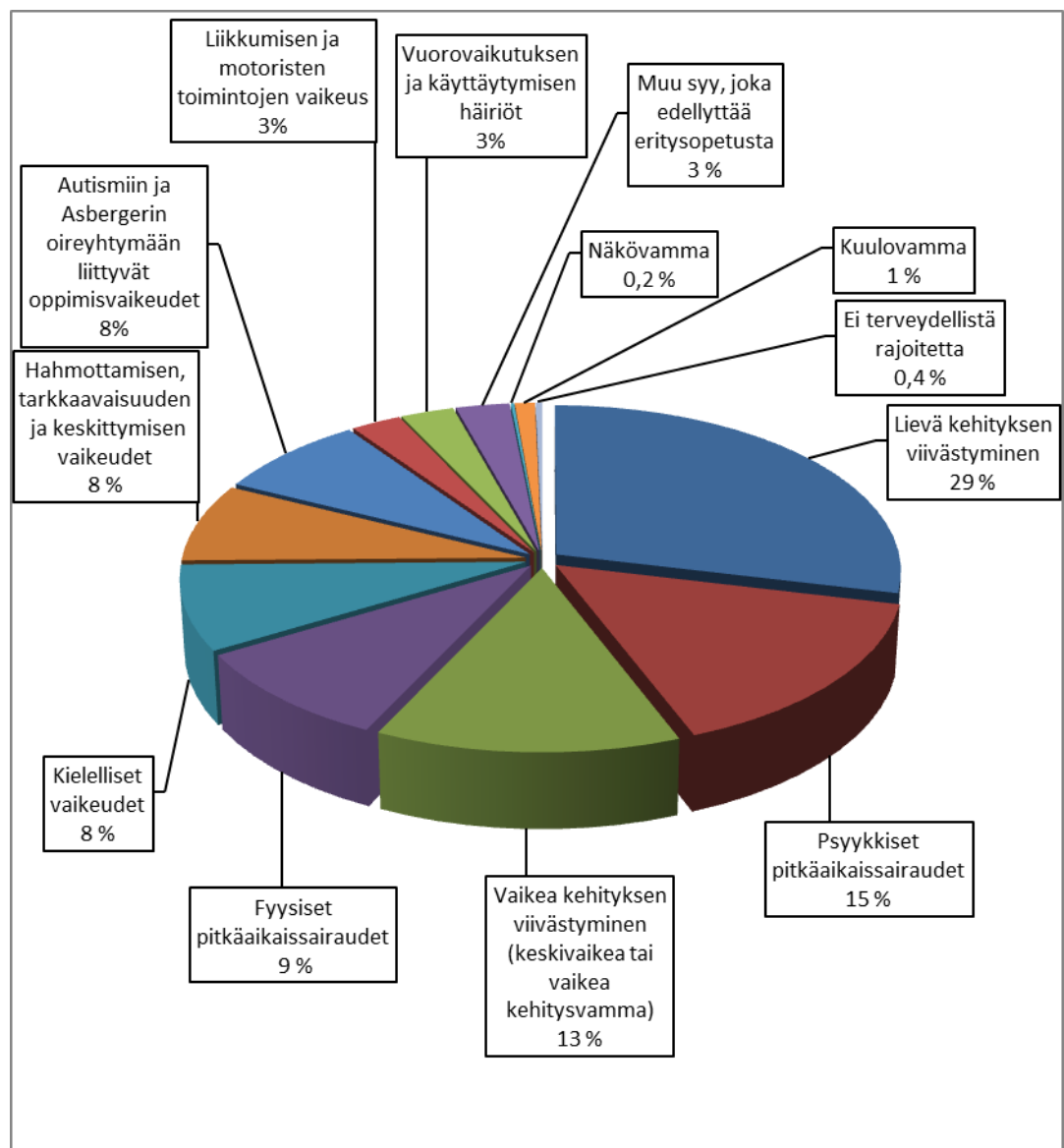
3.1 Kumppanit työssä -hanke

Hankkeen tavoitteena on syventää olemassa olevia kumppanuuksia ja luoda vastavuoroisia yhteistyömuotoja yritysten ja oppilaitosten välille. Opiskelijoille työpaikat tarjoavat oppimisympäristöjä ja -tilanteita aidoissa työelämän tilanteissa. Opetushenkilöstölle työpaikat tarjoavat mahdollisuuden ammatti- ja työelämäosaamisen päivittämiseen. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa työskennellessä opettajat ja ohjaajat tarvitsevat substanssin lisäksi laaja-alaista osaamista muun muassa työllistymisen tukemisessa ja verkostotyöskentelyssä. Työelämäjaksolla tarjoutuu tilaisuus opastaa työntekijöitä opiskelijoiden ohjaamiseen ja näin tukea erityisopiskelijoiden oppimismahdollisuuksia ja työllistymistä. Sen lisäksi työelämäjaksojen aikana opetushenkilöstön tarkoituksena on rakentaa yhteistyötä ja verkostoja työpaikan ja oppilaitoksen välille. Hankkeessa vahvistetaan työpaikkaohjaajien osaamista opiskelijoiden työssäoppimisen toteuttamiseen järjestämällä heille koulutusta, joka antaa valmiuksia opiskelijoiden ohjaamiseen ja osaamisen arviointiin. (ESR -projektisuunnitelma 2009, 3.)

Erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistyminen ja työmarkkina-asema on heikompi kuin muiden työnhakijoiden. Hankkeella pyritään parantamaan heidän työllistymismahdollisuuksiaan kehittämällä oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Ammattitaidon oppiminen ja arviointi tulevaisuudessa siirtyy etenevässä määrin työpaikoille. (ESR -projektisuunnitelma 2009, 3.)

3.2 Kiipulan ammattiopisto

Kiipulan ammattiopisto on valtakunnallinen ammatillinen oppilaitos. Sen tehtävänä on erityistä tukea tarvitsevien nuorten ja aikuisten ammatillinen perus- ja lisäkoulutus, työvoimakoulutus ja kuntouttava opetus ja ohjaus. (Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelma B-osa 2010, 6 -7.)



KUVIO 1. Kiipulan ammattiopiston erityisopetuksen peruste 20.1.2010

Kuviossa 1 on esitetty Kiipulan ammattiopiston opiskelijoiden erityisopetuksen syyt. Näiden syiden tulee täyttyä, jotta opiskelija voi ottaa vastaan opiskelupaikan. Koulutusta toteutetaan eri toimipaikoissa useilla paikkakunnilla. (Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelma B-osa 2010, 7.) Kuviossa 1. määritellään erityisopetusta Sarajärven ja Töllin (2011) kehittämien erityisopetusta koskevien menetelmien mukaisesti. Kiipulan ammattiopiston opiskelijat jakautuvat seuraavasti: pienin joukko opiskelijoista 0,2 prosenttia on näkövammaisia. Näkövammaisen on henkilö, jolle näkökyvyn heikkenemisestä aiheutuu huomattavaa haittaa jokapäiväisessä elämässä. Opiskelijoista 1 prosenttia on kuulovammaisia. Kuulovammaiseksi määritellään henkilö, jolla on jonkinasteinen tai -laatuinen kuulonalenema. Opiskelijoista 0,4 prosentilla ei ole terveydellistä rajoitetta.

Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelman yhteisessä osassa (2010, 7.) Kuviossa 1 toiseksi pienimmän joukon opiskelijoista muodostavat liikkumisen ja motoristen toimintojen vaikeus (3 %), jotka voivat olla synnynäisiä, tapaturman tai sairauden aiheuttamia vammoja. Vuorovaikutuksen ja käyttäytymisen häiriöt (3 %), joilla tarkoitetaan nuoren ikätasoa normeista selvästi poikkeavaa, toistuvaa tai alituista, aggressiivista tai uhmakasta käytöstä. Muu syy, joka edellyttää erityisopetusta (3 %) ovat kaikki muut, joita ei tässä kuviossa mainita esimerkiksi matemaattiset oppimisvaikeudet. (Sarajärvi ja Tölli 2011.)

Kuviossa 1 Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelman yhteinen osa (2010, 7.) toiseksi suurimman joukon opiskelijoista muodostavat fyysiset pitkäaikaissairaat (9 %). Fyysisiä pitkäaikaissairauksia ovat esimerkiksi allergia, astma, diabetes ja epilepsia. Kielelliset vaikeudet (8 %) voivat tarkoittaa, että opiskelijalla on niukka sanavarasto, käsitteiden ymmärtämisen vaikeus, sanojen ja kieliopin hallinta vaikeaa, lukemisen hitaus, luetun ymmärtämisen ja kirjoittamisen vaikeudet. Hahmottamisen- ja tarkkaavaisuuden ja keskittymisen vaikeudet (8 %) näkyvät työmuistin heikkoutena, suullisten ohjeiden ymmärtämisen ja ajanhallinnan sekä keskittymisen vaikeutena. Autismiin ja Aspergerin oireyhtymään liittyvät oppimisvaikeudet (8 %). Ne johtuvat nerobiologisen keskushermoston kehityshäiriöstä, joka aiheuttaa vaihtelevia toiminnan esteitä. Näitä ovat muun muassa puutteel-

linen tai poikkeava sosiaalinen vuorovaikutus tai kommunikaatio, poikkeava reaktio ärsykkeisiin. (Sarajärvi ja Tölli 2011.)

Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelman (2010, 7) mukaan suurimmalla osalla opiskelijoista (29 %) on lievä kehityksen viivästymä, mikä merkitsee että opiskelijan vaikeudet opiskeluissa ovat laaja-alaisempia. Oppimisvaikeudet ilmenevät keskittymisen ja tarkkaavaisuuden suuntaamisen vaikeutena, oppimisen hitautena, käsitteiden muodostamisen vaikeutena. Opiskelijan siirtyminen nuoruudesta aikuisuuteen on pitkittynyt. Toiseksi suurin joukko (15 %) ovat opiskelijat, joilla on psyykkisiä pitkäaikaissairauksia, joille on ominaista mielen toimintojen ja käyttäytymiseen liittyvät oireet ja toimintakyvyn heikkeneminen. Kolmanneksi suurin joukko (13 %) ovat opiskelijat, joilla on vaikea kehityksen viivästyminen, keski- vaikea tai vaikea kehitysvamma. Kehitysvammaisuus on toimintakyvyn huomattava rajoite, joka ilmenee erilaisina ymmärtämis-, käsittämisen- ja oppimisvaikeuksina. (Sarajärvi ja Tölli 2011.)

4 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Työelämään valmentautuminen

Työelämään valmentautuminen on terminä vielä uusi eikä aiheesta löydy aikaisempia opinnäytetyönä tehtyjä tutkimuksia tai kehittämistehtäviä. Työelämään valmentautuminen sanana markkinoi vielä itseään, jotta tulisi käsitteenä tutuksi.

Vammaisten opiskelijoiden valmentavassa ja kuntouttavassa opetuksessa ja ohjauksessa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta käytetään jäljempänä ilmaisua työpaikalla tapahtuva työelämään valmentautuminen. Sen järjestämistä tulee noudattaa, mitä lain 630/98, 16 §:ssä on säädetty työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta.

(Vammaisten opiskelijoiden valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus ammatillisessa koulutuksessa 2010, 6.) Erityisopetus 20§ nojalla erityisopetus määrittää, että koulutuksen järjestäjän erityisenä koulutustehtävänä on huolehtia erityisopetuksen järjestämisestä, erityisopetuksen yhteydessä annettavasta valmentavasta ja

kuntouttavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä opetukseen liittyvistä kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2012).

Työelämään valmentautuminen on tärkeä osa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen opintoja. Opiskelija tutustuu työelämään ja omiin mahdollisuuksiinsa, oppii osan koulutuksen tavoitteista työpaikalla ja valmentautuu näin tulevaan ammatilliseen peruskoulutukseen ja työllistymiseen. Työelämään valmentautumisen avulla opiskelija saa kokemusta työelämästä jatkosuunnitelmiansa tueksi. (Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelma B-osa 2010, 38.)

Työelämään valmentautuminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työelämään valmentautumisjaksot toteutetaan opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisina laajuudeltaan ja sisällöltään. Jaksojen tulee olla ammatinvalinnan tai työllistymisen kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. (Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelma B-osa 2010, 38.)

Opiskelija oppii työelämään valmentautumista oikeissa oppimisympäristöissä työpaikoilla. Opiskelija osallistuu häntä koskevaan työelämäntaitojen harjoitteluun sekä suunnitteluun, ja on aktiivinen toimija. Opiskelija voi vaikuttaa siihen, millaisissa työpaikoissa hän haluaa toteuttaa työelämään valmentautumisjaksoja. Opiskelija valmentautuu tekemään oikeita työtehtäviä oppilaitoksen sekä henkilökohtaisten tavoitteidensa mukaisesti. (Frisk 2010, 6.)

Kiipulan ammattiopiston Lahden toimipaikassa on myös mahdollisuus sisäiseen työelämään valmentautumiseen, mikäli opiskelijan tarvitsee harjaannuttaa taitojaan ennen siirtymiseen valmentautumista ulkoiseen työelämään valmentautumiseen. Tulevaisuuden oppimisympäristöt muuttuvat ja työelämään valmentautuminen tapahtuu yhä enemmän oikeissa työympäristöissä. Tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän koulutettuja työpaikkaohjaajia tukemaan opiskelijan työelämään valmentautumisjaksoja. Tämä ei pelkästään ole riittävä toimenpide. Resursseja tarvitaan myös oppilaitoksilta, jotka tulisivat mukaan opettamaan käytännön työskentelyä opiskelijoille työpaikoilla yhdessä opiskelijan kanssa. Opiskelijan oh-

jaamista työpaikoilla ei voi pelkästään jättää työnantajien vastuulle, vaan oppilaitoksen tulee tunnistaa ja kantaa vastuu erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan oppimisen järjestämisestä.

4.2 Erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija

Kiipulan ammattiopiston erityisopetus on tarkoitettu opiskelijoille, jotka tarvitsevat vamman, sairauden, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun työ- ja toimintakyvyn heikkenemiseen liittyvän syyn vuoksi erityistä tukea opinnoissaan ja kuntoutumisessaan. Monilla opiskelijoilla tuen tarve on niin suuri, että opiskelu yleisessä ammattioppilaitoksessa on heille vaikeaa. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on opiskelijan fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin lisääminen ja aikuistumisen tukeminen. Koulutuksen avulla tuetaan opiskelijan voimaantumista ja vastuullisuutta oman elämän subjektina. (Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelma B-osa 2010, 7.)

Anne Backmanin (2010, 70) mukaan erityisopiskelijoiksi määriteltäviä nuoria on tullut koulutukseen lisää ja heidän oppimisvaikeuksien vaikeusaste on kasvanut. Tuen tarpeen määrittely opetushallituksen erityisopetuksen luokitusperusteilla on vaikeaa, usein jopa mahdotonta. Sen sijaan yksilölliset tukimuodot ja nuorten omien edellytysten mukaiset tavoitteet ovat mahdollisia, jos koulutuksen järjestäjät hyväksyvät tällaiset työmuodot osaksi koulutuksen tehtäväkenttää.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 20§, erityisopetus opetus- ja kulttuuriministeriö voi 9 §:n nojalla määrätä, että koulutuksen järjestäjän erityisenä koulutustehtävänä on huolehtia erityisopetuksen järjestämisestä, erityisopetuksen yhteydessä annettavasta valmentavasta ja kuntouttavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä opetukseen liittyvistä kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä. (Opetushallitus 2012.)

Opetushallitus (1998) toteaa, että erityisopetusta tarvitsevalle opiskelijalle on laadittava aina kirjallinen henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS) (L 630/1998, 20 §). Sarajarvi ja Tölli (2011) osoittavat hankkeessa, että työpaikkaohjaaja tarvitsee erityisiä työkaluja ohjatessaan erityistä tukea

tarvitsevaa opiskelijaa. He ovat suunnitelleet HOJKS -kortiston jonka avulla kuvataan erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tuen tarvetta. HOJKS -kortisto on hyvä apuväline työpaikkaohjaajille erityisopiskelijan työelämään valmentautumisen ohjaamiseen (katso materiaalikansio/ liite 6). Kortisto muodostuu 12 ohjauskortista. Kortisto on tehty tilastokeskuksen ammatillisen koulutuksen erityisopetuksen perusteiden luokituksen mukaan. Korteissa on lyhyesti kerrottu erityisopetuksen perusteena olevista syistä. Käytin kortistoa apuvälineenä työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Lehtoranta, Leivo ja Haapasalo (2006, 89) toteavat, että erilaisiin sairauksiin ja vammoihin liittyy piirteitä, jotka voivat vaikuttaa työn tekemiseen tai sen oppimiseen työpaikalla. Työpaikkaohjaajan on hyvä olla tietoinen työelämään valmentautujan mahdollisista sairauksista tai erityisen tuen tarpeesta voidakseen parhaalla mahdollisella tavalla tukea työelämään valmentautujaa.

4.3 Työpaikkaohjaajan merkitys erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle

Työpaikkaohjaaja toimii työpaikkansa, opiskelijan ja oppilaitoksen välisenä linkkinä. Työelämään valmentautumisessa onnistumiseen tarvitaan työpaikoilla toimivia, asiantuntevia työpaikkaohjaajia, jotka kykenevät yhteistyöhön opettajien ja muun oppilaitoshenkilöstön kanssa. Oppilaitoksen työelämään valmentautumisesta vastaava henkilö on työpaikkaohjaajan käytettävissä ongelmatilanteissa ja vastaa ohjaajan kysymyksiin. (Hätönen 2008, 6.) Mykrä (2007,12) ehdottaa, että perehdytetään opiskelija työyhteisöön, kuten uusi työntekijä, huomioiden työssä tapahtuvan oppimisjakson pituus. Työpaikalla opastetaan opiskelija tekemään opittavana olevia työtehtäviä ja käydään säännöllisin väliajoin keskusteluja, joissa käsitellään työhön liittyviä asioita. Pulmatilanteissa opiskelijalle tarjotaan ideaa, näkemystä tai toimintaa. Ammatillainen ja toimiminen esimerkkinä on luoda kuva myös koko ammattialasta.

Opiskelijan oppimisvaikeus saattaa vaikuttaa opiskelijan työelämään valmentautumisen sujumiseen. Oppimisvaikeuksia ovat muun muassa lukemiseen, kirjoittamiseen ja laskemiseen sekä ajan ja järjestyksen hahmottamiseen liittyvät vai-

keudet. Silloin on tärkeää suunnitella työelämään valmentautuminen ja tarvittavat tukitoimet erityisen huolellisesti. (Frisk 2010, 32.)

Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tuki ja rinnalla kulkija. Vahvan ammatillisen osaamisen lisäksi on tarpeen, että työpaikkaohjaaja on kiinnostunut ohjattavansa ammatillisesta kasvusta, jota hän jatkuvan palautteensa ja arviointinsa avulla ohjaa ja tukee. (Mykrä 2007, 11.) Opetushallitus (2010, 50) toteaa opetussuunnitelman perusteissa vammaisten opiskelijoiden valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus ammatillisessa koulutuksessa. Työelämän valmentautumisen toteutuksesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Toteutukseen sisältyy suunniteltua, opiskelijan ohjausta ja arviointia. Lisäksi koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia opettajien ja ohjaajien työelämäosaamisesta ja kouluttamisesta, sekä työpaikkaohjaajien kouluttamisesta. Työpaikalla kiinnitetään erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen ja palautteen antamiseen. On tärkeätä, että opiskelija saa myönteistä, rakentavaa ja realistista palautetta työelämältä jatkosuunnitelmien tueksi.

4.4 Ohjaus erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle

Ohjauksella tarkoitetaan työpaikkaohjaajan työelämään valmentautujalle antamaa aikaa ja huomiota sekä tilaisuutta oppia työelämään valmentautumisen aikana sovittuja työtehtäviä hyvässä vuorovaikutussuhteessa. Huomio kiinnitetään niihin perusasioihin, jotka tukevat ohjauksen onnistumista työelämään valmentautumisjaksoilla. (Lehtoranta ym. 2006, 21.) Onnismaa (2007, 41) toteaa, että kuunnellaan ohjattavan käsitystä ja väärinkäsitysten kuulemista siitä, miten hän itse määrittelee omaa tilannettaan ja tulevaisuuttaan.

Työpaikkaohjaajalta edellytetään perehtyneisyyttä työelämään valmentautujan ohjaamiseen ja menetelmiin. Ohjatessaan opiskelijoita työpaikkaohjaaja perehtyy työelämään valmentautumisjaksolle asetettuihin tavoitteisiin ja suunnittelee millaisen ohjauksen avulla opiskelija parhaiten oppii. Ohjaaja joutuu pohtimaan, millaista vuorovaikutusta tarvitaan, jotta tavoitteet toteutuvat. Onnistunut ohjaus edellyttää, että ohjaukselle on asetettu tavoitteet, sekä ohjaukselle on varattu aikaa ja paikka. (Lehtoranta ym. 2006, 21 - 22.) Onnismaa (2007, 42) toteaa, että kun-

nioitus ja empatia ovat ohjauksellisen vuorovaikutuksen ja ohjaussuhteen lähtökohtia eivätkä erillisiä ohjaustaitoja. Niitä voidaan osoittaa kuuntelemalla ja olemalla läsnä ohjattavaa varten.

4.5 Työpaikkaohjaajien koulutus

Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma vastaa sisällöltään Opetushallituksen työpaikkaohjaajien koulutuksen ohjelmaa, katso materiaalikansio. Keskeiset sisällöt ovat ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, opiskelijalähtöinen ohjaaminen erityisopetuksen näkökulmasta, työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen, opiskelijan arviointi työpaikalla. (Opetushallitus 2004, 6.)

Työpaikkaohjaajakoulutusta on perinteisesti järjestetty lähiopetuksena kouluilla tai työpaikoilla, etäopiskeluna, verkko-opiskeluna ja konsultointia. Koulutusta voidaan räätälöidä erilaisilla toteuttamistavoilla. Koulutukseen osallistuvilla työpaikkaohjaajilla on paljon osaamista, joka kannatta hyödyntää työpaikkaohjaajan koulutuksessa. Uusimpana on tullut toimintamalli kouluttaa työpaikkaohjaajia olemalla mukana työpaikalla opiskelijaa ohjaamassa ja järjestämässä koulutusta työpaikalla työpaikkaohjaajille. (Ks. Frisk 2007, 37 -64.)

4.6 Työpaikkaohjaajan osaamisen tunnustaminen

Osaamisen tunnustamisella tarkoitetaan aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista, jossa ensin oppijan osaaminen tunnistetaan ja arvioidaan, jonka jälkeen tunnustetaan. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen perustuu ajatukseen, että juuri osaaminen on tärkeää, ei se missä ja miten se on hankittu. Tarkoitus on elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti lisätä oppimismyönteisyyttä. (Turun yliopisto 2011). Opetusministeriö (2004,17) määrittää että, opiskelijalla on oikeus saada opetussuunnitelman tavoitteita ja vaatimuksia keskeisiltä osilta vastaavat aikaisemmin suorittamansa opinnot tai muutoin hankittu osaaminen arvioiduksi ja tunnustetuksi. Osaamisen tunnustamisella voidaan opiskelijalle lukea hyväksi ja korvata tutkinnon pakollisia, valinnaisia tai vapaasti valittavia opintoja.

Tarvittaessa osaamisen vastaavuus on osoitettava. Tällä tavoin voidaan hyödyntää yksilön voimavaroja, kun hän pyrkii ensimmäistä kertaa esimerkiksi koulutukseen. Opetushallitus (2011) toteaa, että päätös osaamisen tunnustamisesta tehdään ennen mainittujen opintojen tai hyväksiluettavaa osaamista koskevan opintokokonaisuuden alkamista.

4.7 Eettisyys oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyössä

Oppilaitoksen ja työpaikan välisessä yhteistyössä tulee aina muistaa, että opiskelijan asiat ovat luottamuksellisia ja työntekijöitä sitoo vaitiolovelvollisuus. Vaitiolovelvollisuus on asia, jota ei voida korostaa liikaa. Opiskelija kertoo työelämään valmentautuessa itsestään asioita mitä hän haluaa kertoa. Opiskelijan kanssa voidaan käydä läpi asioita, joita työpaikalla olisi hyvä tietää, mutta opiskelija päättää mitä hän haluaa itsestään kertoa.

Laissa ammatillisesta koulutuksesta (21.8.1998/630 6 luku 42§ Salassapito) todetaan koulutuksen järjestämistä vastaavien toimielinten jäsenet. 40 §:ssä tarkoitettut henkilöt ja opetusharjoittelua suorittavat eivät saa luvattomasti sivullisille ilmaista, mitä he ovat koulutukseen liittyviä tehtäviä hoitaessaan saaneet tietää opiskelijoiden ja henkilöstön sekä heidän perheenjäsentensä henkilökohtaisista oloista ja taloudellisesta asemasta.

4.8 Aikaisempi kehittämistoiminta

Työpaikkaohjaajien kouluttamisesta on tehty paljon tutkimuksia etenkin liiketalouden alalta, mutta työpaikkaohjaajien kouluttamisesta erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle on tehty ainoastaan ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Aiheesta työpaikkaohjaajien kouluttaminen erityistä tukea tarvitsevalle on tehty hankkeita, koska aihe on yhteiskunnallisesti haastava ja halutaan ennaltaehkäistä työelämästä syrjäytymistä.

Aikaisempia hankkeita on ollut muun muassa Opteri -hanke 1.8.2004 - 31.11.2007, joka on Euroopan sosiaalirahaston ja Etelä-Suomen lääninhallituksen rahoittama hanke. Opteri -hankkeen tavoitteena on ollut koulutuslakohtainen osaaminen ja ammattiopiston työssäoppimisen järjestämiskäytäntöjen kehittäminen. Työelämäjaksolle osallistujat ovat voineet olla osan työelämäjaksostaan tutustumassa johonkin organisaation tai hankkeeseen, joka edistää erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä. (ESR -projektin kuvaus, 2007.)

5 OPINNÄYTETYÖN KUVAUS

5.1 Työpaikkaohjaajan koulutuksen toteutus

Toteutin työpaikkaohjaajien kouluttamisen Plantagenissa, jossa käytin osaamisen tunnustamiseen Yhdessä tekemällä -hankkeessa käytettyä osaamisen tunnustaminen lomaketta. (Oulun seudun ammattiopisto 2010). Tältä pohjalta kehitin osaamisen tunnustamisen -lomakkeen, joka pohjautui Heljä Hätösen tekemään Työpaikkaohjaajan osaamiskarttaan. Kehittämisen tavoitteena on ollut saada osaamisen tunnustaminen yhteneväiseksi osaamiskartan kanssa.

Työssäni ohjaan erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita ja vastaan opiskelijoiden työelämään valmentautumisjaksoista. Opinnäytetyössä minulla on ollut mahdollisuus syventää osaamistani kouluttamalla työpaikkaohjaajia. Olen aina ollut kiinnostunut työelämään valmentautumisen ohjauksesta sekä työpaikkojen ja oppilaitoksen kanssa tehdystä yhteistyöstä. Minulla on jo entuudestaan hyvät kontaktit työpaikkoihin ja halusin saada lisää uusia kontakteja työelämästä.

Kumppani työssä -hankkeessa olen kouluttautunut työpaikkaohjaajakouluttajaksi 2.2.2011. Sopimus työelämäjaksosta kumppanit työssä -hankkeesta on allekirjoitettu 7.2.2011 (liite 1) ajalle 13.6.2011 – 3.7.2011, jolloin olin työelämäjaksolla Plantagenissa ja koulutin työpaikkaohjaajia. Helmikuussa olin käynyt kertomassa hankkeesta ja opinnäytetyöni aiheesta myymäläpäällikölle Plantageniin ja hän antoi minulle suostumuksensa suullisesti, että voin raportoida työpaikkaohjaajakoulutuksesta opinnäytetyössäni. Sovimme, että tapaisimme

seuraavan kerran toukokuussa, jolloin voin tavata ne henkilöt, jotka haluavat kouluttautua työpaikkaohjaajaksi sekä kertoa heille hankkeesta ja opinnäytetyöstäni. Toimeksiantaja on allekirjoittanut toimeksiantosopimuksen 17.3.2011.

Maaliskuussa otin yhteyttä erityisopettaja Paula Takalaan, joka työskentelee Kiipulan ammattiopistossa. Paula Takala oli kertonut työpaikkaohjaajakouluttajakoulutuksessa opiskelijan vahvuksien esiintuomisesta Hojks -kortistoa apuvälineenä käyttäen. Haastattelin Paula Takalaa Minä oppijana -osiosta ja hän kertoi minulle kuinka materiaalia voidaan käyttää opetuksessa. Työpaikkaohjaajakouluttajan materiaalikansiota löytyy myös tietoa siitä, minkälainen minä olen oppijana. Ajattelin tästä olevan hyötyä työpaikkaohjaajakoulutuksessa, kun kävimme läpi erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjausta. Työpaikkaohjaajien tulisi osata vaatia tulevaisuudessa opettajilta tai ohjaajilta parempia ohjeistuksia opiskelijan tavasta oppia, ja tulla tietoisiksi opiskelijan vahvuuksista ja tuen tarpeesta.

Minulla oli toukokuussa myös mahdollisuus haastatella erityisopettaja Kauno Janssonia Kiipulan ammattiopistosta, jossa hän oli jo pitkään kouluttanut työpaikkaohjaajia työpaikoilla. Hän oli valmistanut koulutusmateriaalia, joka pohjautui Tarja Mykrän (2007) kirjaan Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Haasteeksi on osoittautunut, että työpaikkaohjaajakoulutuksessa olen halunnut käyttää uusinta kirjamateriaalia, koska aiheella on uutuusarvoa opinnäytetyössäni. Materiaalina olen käyttänyt Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana (Frisk 2010) kirjoja ja työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana (Hätönen 2010) kirjoja. En olisi ehtinyt muokata kirjoista uutta koulutusmateriaalia Kauno Janssonin tyylin mukaisesti koulutustarkoitukseen. Tässä vaiheessa mietin, kuinka saada näytettyä toteen osaamiskartan avulla osaamisen tunnustaminen, joka toimisi työvälineenä minulle ja työpaikkaohjaajille.

Kesäkuussa täytyi miettiä uusia menetelmiä osaamisen tunnustamiseen työpaikkaohjaajakoulutuksessa ja siksi pyysin konsultaatioapua Päivi Nylanderilta. Hän antoi minulle yhteystiedot Keskuspuiston ammattiopistoon. Projektikoordinaattori Hanna Lankinen Keskuspuiston ammattiopistosta kertoo: olemme toteuttaneet koulutusta ns. jalkautuvan mallin mukaan, eli kouluttaja menee työpaikalle sovit-

tuna ajankohtana kouluttamaan pienryhmää (max 8 henkilöä). Koulutus on yleensä toteutettu neljänä noin 2-3 h pituisena koulutuskertana. Ensimmäisellä kerralla käydään koulutettavien kanssa läpi keskustelemalla HOPS -lomake (Liite 2), johon työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällöt on pilkottu osiin. Mikäli koulutettavalla on jo todistetusti olemassa jotakin sellaista osaamista, jonka voi koulutuksessa hyödyntää (esimerkiksi jokin aiempi koulutus vastaavanlaisesta aiheesta), se voidaan hyväksilukea. Kouluttaja kuittaa olemassa olevan osaamisen taulukon osaamisen tunnustaminen -ruutuun. Opiskelijoiden OPSiin Koulutuskertojen aikana käydään ryhmän kanssa läpi sisällöt HOPSin mukaan. Jonkin verran koulutukseen sisältyy myös itsenäistä työskentelyä (esimerkiksi oman työn analysointi ja työtehtävien vertaaminen). Viimeinen koulutuskerta on niin sanottu näyttö, jolloin haastatellaan jokainen osallistuja yksitellen sekä mahdollisuuksien mukaan myös ohjattava opiskelija tai asiakas. Perehdytyksen jalkautuvan mallin ammattiopisto on saanut käyttöönsä yhteistyökumppaniltaan Oulun seudun ammattiopistolta, jonka hallinnoimassa Yhdessä tekemällä -hankkeessa myös opiston HOPS on laadittu.

Näitä menetelmiä käytin, kun tätä mallia kehitän. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytin apuvälineenä Työtä, tietoa ja osallisuutta -lomaketta. Se on laadittu Yhdessä tekemällä -hankkeessa (liite 2). Toteutin työpaikkaohjaajakoulutuksen olemalla mukana Plantagenissa perehtyen puutarha-, taimi- ja sisustusalan työtehtäviin ja kouluttaen samalla työpaikkaohjaajia. Työpaikkaohjaajakoulutusta tapahtui myös niin, että työskentelin jokaisen koulutettavan kanssa yhdessä kolmesta neljään päivää, jolloin saatoimme keskustella esimerkiksi ohjauksesta, oppimisesta, perehdyttämisestä, hahmottamisen vaikeudesta tai muuten vain vaihtaa näkemyksiä.

Työelämäjakso antoi minulle mielenkiintoisia kokemuksia oppimisesta: koulutettavan ja opiskelijan asemaan asettautumisesta, työtehtäviin perehtymisestä Plantagenissa ja kouluttajan rooliin asettautumisesta. Tämä kokemus antoi minulle arvokasta tietoa, jota paitsi olisin jäänyt ilman työelämäjaksoa. Lomake, joka on toteutettu Yhdessä tekemällä -hankkeessa, on ollut minulla kokeilussa Plantagenissa. Tästä muodostui kehittämistehtäväni lomakkeen muokkaamiseksi vastaamaan enemmän osaamisen tunnustamista osaamiskarttaan perustuen. Aiheesta olen ollut yhteydessä Heljä Hätöseen kaksi kertaa sähköpostitse. Hätönen on kir-

joittanut osaamiskartan ja olemme sopineet tapaamisesta 5.10.11, jolloin hän kertoo oman näkemyksensä työpaikkaohjaajan osaamisen tunnustaminen lomakkeesta.

Toiminnallisen opinnäytetyön lopullisena tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote, kuten kirja, ohjeistus, tietopaketti, portfolio tai tapahtuma. Toiminnallista opinnäytetyötä tehdessäsi voit kirvoittaa esiin luovuutesi ja luovan ongelmanratkaisun kykysi ja uudistaa käytäntöjä, tuottaa uutta. Ajattelemme usein, että uutta tietoa on vain sellainen, jota ei maailmassa vielä ole. Uutta tietoa on myös se muoto, johon produktisi saatat persoonallisella tavalla. Se saattaa avartaa toisen ammattilaisen näkemystä mahdollisuuksista, joilla kyseisiä asioita voi toteuttaa. (Vilka & Airaksinen 2003, 69.)

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja hankkeistettu. Opinnäytetyöni avulla pystyn kehittämään ja syventämään omaa ammatillista osaamista sekä tuomaan työhöni ja työyhteisöni uutta näkökulmaa, jonka tarkoituksena on kehittää työpaikkaohjaajan kanssa tehtävää yhteistyötä. Tavoitteena on luoda vaihtoehtoinen toimintamalli toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille työpaikoilla.

5.2 Kohderyhmä

Työpaikkaohjaajakoulutukseen valikoitui neljä työntekijää omasta tahdostaan. He työskentelevät vastaavina sisustus-, kasvi- ja puutarhaosastolla. Samassa työpaikassa työskentelevät työntekijät toimivat varsin erilaisissa työtehtävissä työpaikallaan. Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämisen haasteeksi toi se, että esimies vaihtui kolme kertaa jolloin kävin kertomassa aina uudelleen myymäläpäälliköille hankkeesta ja opinnäytetyöni tavoitteista.

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuvat neljä henkilöä antoivat suullisen suostumuksensa 25.5.11 siitä, että voin käyttää koulutuksesta saamiani tietoja hyväksi opinnäytetyössäni. Kuula (2006, 64) toteaa, että ihmiset antavat yleensä tutkimustarkoitukseen itseään koskevia tietoja, mikäli he hyväksyvät tutkimuksen ja sen

tavoitteet. Annetut tiedot tutkimuksesta, sen toteuttajista, rahoittajista, tavoitteista ja toteuttamistavasta joko vakuuttavat tai eivät vakuuta ihmistä. Kuula (2006, 87) kertoo, että vapaaehtoisuus on ehdotonta. Tutkittavalla on mahdollisuus valita osallistuminen tai osallistumattomuus. Vapaaehtoisuus päättää osallistumisestaan on voimassa koko toiminnallisen opinnäytetyön ajan. Jokainen työpaikkaohjaajakoulutuksessa oleva voi koska tahansa perua osallistumisensa koulutukseen selittelemättä sen enempää keskeytyksensä syitä.

5.3 Rajaukset

Yhdessä ohjaavan opettajani Tarja Tolosen kanssa keskustellessani hän kehoitti minua koko ajan rajaamaan opinnäytetyötäni mikä on ollut minulle äärimmäisen vaikeaa. Ensimmäiseksi olin ajatellut toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutuksen jokaisen koulutettavan kanssa niin, että se tukisi koulutettavan omaa oppimistyyliä. Tämä olisi ollut aikaa vievää ja tarpeetonta. Huomaan näin jälkepäin, että ajatus, missä kaikki pitäisi pilkkoa osiin on tarpeetonta, sillä jokainen koulutettava omaa akateemiset valmiudet. Tässä myös näkyi kokemattomuuteni työskennellessäni aikuistyössä ja se, että olen tehnyt pitkään työtä erityispedagogiikan parissa. En myöskään löytänyt sopivaa koulutuspakettia ja jouduin suunnittelemaan jokaisen koulutuskerran yksilöllisesti työpaikkaohjaajien koulutustarpeita vastaavaksi. Osaamisen tunnustamisen lomaketta en ollut ehtinyt valmistaa mikä osoittautui hyväksi, sillä pystyin paremmin luomaan uutta toimintamallia kokemuksen kautta osaamisen tunnustamisen lomakkeeseen. Rajasin pois Minä oppijana -osion, jota käytin kuitenkin työpaikkaohjaajakoulutuksessa erityistä tukea tarvitseva opiskelijan osuudessa ja siirsin kouluttajan materiaalikansioon. Työelämäjaksolta pidin oppimispäiväkirjaa, josta voisi nousta lisää ajankohtaisia asioita opinnäytetyöhöni, joita en ollut osannut aikaisemmin ottaa huomioon.

Päivi Nylander kannusti minua työpaikkaohjaajakoulutuksessa osaamisen tunnustaminen lomakkeen osiossa ja antoi käytännönvinkkejä sekä yhteystietoja, josta voisin saada lisää tietoa. Hän oli myös tiedustellut mielipiteitä omassa työpaikkaohjaajakoulutuksessaan Osaamisen tunnustaminen lomakkeesta, jota

olin käyttänyt Työpaikkaohjaajakoulutuksessa Plantagenissa, joka perustui Työtä, tietoa ja osallisuutta -hankkeen tuotokseen. Komentit olivat olleet epämääräisiä ihan hyvä -kommenteja, joita oli vaikea tulkita.

5.4 Aikataulu ja resurssit

Opinnäytetyöprosessini aloitin loppusyksystä 2010 kuuntelemalla luennon Kumppanit työssä -hankkeesta. Tiesin alusta asti haluavani tehdä toiminnallisen opinnäytetyön, joka liittyisi oppilaitoksen ja työpaikkojen välinen yhteistyö. Vaihtoehtoja toteuttaa toiminnallinen opinnäytetyö oli monia ja päätöksenteko vaikeaa ennen, kuin ajatukseni selkeytyi marraskuussa. Ajallisesti opinnäytetyöni on vaatinut paljon aikaa, mutta edennyt kuitenkin suunnitelmien mukaisesti. Pelkonani oli, että työpaikkaohjaajakoulutus erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle ei toteudu sillä Plantagenissa vaihtui myymäläpäällilö kolme kertaa. Tämä osaltaan saattoi olla syynä, ettei henkilökunta ollut aluksi kovin kiinnostunut osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen.

Opinnäytetyöstäni ei ole aiheutunut minulle mainittavia kustannuksia, sillä Kumppanit työssä -hanke maksoi minulle palkan työelämäjaksolta, jolloin koulutin työpaikkaohjaajia erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle. Kumppanit työssä -hanke tarjosi myös valmiin koulutusmateriaalin ja osallistui koulutuksen monistuskuluihin.

Plantagenin myymäläpäällikkö suhtautui positiivisesti ajatuksiini toteuttaa työelämäjaksollani myös opinnäytetyöni ja antoi tähän suullisen suostumuksensa. Samoin suostumuksensa antoivat hänen kaksi seuraajaansa, joille kävin hankkeesta ja opinnäytetyöstäni kertomassa.

5.5 Kehittämistehtävän toteutus

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistui neljä henkilöä, jotka työskentelivät Plantagenissa oman osastonsa vastaavina. Työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnittelin jokaiselle koulutuskerralle yksilöllisesti, sopien aina edellisellä kerralla seuraavan tapaamisen ja koulutukseen käytettävän ajan. Koulutus tapahtui työpaikan taukotiloissa, jonne kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus saapua. Tästä johtuen koulutustapahtuma taukotilassa ei ollut aina kovin rauhaista ja oppimista tukeva oppimisympäristö. Työpaikkaohjaajakoulutus oli suunniteltu pidettävän ajanjaksolla 10.6.11-3.7.11. Työpaikkaohjaajakoulutusta tapahtui myös työskentelemällä koulutettavien kanssa yhdessä heidän omilla vastuualueillaan. Nämä tilanteet toimivat myös koulutus- ja oppimistapahtumina molemmille. Näin saisin myös kokemusta ammatti- ja työelämätaitoihin sekä näkökulmaa siihen kuinka, erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija havainnoi ympäristöönsä. Näin sain myös työskentelyyni arvokasta tietoa ja taitoa, joka muuten ehkä olisi jäänyt saavuttamatta. Plantagenin kiireisen ajankohdan ja kesälomien vuoksi koulutus venähti hieman suunniteltua pidemmäksi ja kävin kouluttamassa kolme ylimääräistä kertaa, joista yksi peruuntui. (Katso koulutussuunnitelma sivu 21).

Työpaikkaohjaajille on tehty valmis koulutusmateriaali, jonka pohjana käytetään Educan Ohjaan -hankkeessa kehittämää materiaalia Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana (2010) ja Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana (2010) sekä Työpaikkaohjaajan osaamiskartta (2008). Kiipulan ammattiopistossa on valmistettu myös koulutusmateriaalia, jota voitaisiin hyödyntää ja tuoda nykyistä laajempaankin käyttöön. Työnantaja määrittää aikataulun ja työpaikkaohjaajakoulutus toteutetaan työpaikan tarpeita vastaavaksi. Työpaikkaohjaajakoulutus 2 opintoviikkoa sisältää lähiopetusta, välitehtäviä sekä käytännön työskentelyä.

Työpaikkaohjaajille tehdään alkukysely (liite 3) lomakkeella, jossa kysytään halua osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen ja onko aikaisempaa kokemusta erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamisesta. Loppupalautteessa (liite 4) kysytään, koetko saaneesi riittävästi tietoa työpaikkaohjaajakoulutuksessa ja minkälaisesta tiedosta koet olleen hyötyä ohjatessasi erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa.

Työpaikkaohjaajakoulutussuunnitelma

Jokainen koulutuskerta on suunniteltu ja valmisteltu ennakkoon vastaamaan senhetkisiä työyhteisöstä nousevia tarpeita. Koulutukseen käytettävän ajan ja päivän olemme sopineet aina edellisellä tapaamiskerralla.

25.5.11 klo 14.30- 15.30 Hankkeesta ja opinnäytetyöstäni kertominen. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa Plantagenin henkilökuntaan tutustuminen sekä suullisten lupien pyytäminen minun opinnäytetyötäni varten. Mietittäväksi: mitä toiveita ja odotuksia heillä on koulutukselle.

10.6.11 klo 14.30- 15.30 Heljä Hätösen (2008) Työpaikkaohjaajan osaamiskartan läpikäyminen, josta etä- tehtäväksi työpaikkaohjaajan osaaminen arviointi- ja kehityssuunnitelmalomake eli osaamiskartan tekeminen. Osaamiskartta, joka käydään jokaisen kanssa läpi henkilökohtaisesti keskustelemalla ja tehdään henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Tähän varataan aikaa 1 - 1½ tuntia henkilö.

17.6.11 klo 12.30- 13.30 Tarja Frisk (2010) Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Työpaikkaohjaajan ja työpaikan tehtävät työssäoppimisen eri vaiheissa sivu 12 -16 ja etä-tehtävänä tutustua Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana työssäoppimisen eri vaiheissa -arviointiväline. Etä-tehtävä työpaikkaohjaajakoulutuksesta (liite 3).

22.6.11 klo 12.30- 13.30 Tarja Frisk (2010) Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana: Ohjaustyyli sivu 21 – 30. Tunnistatko sinä oman ohjaustyyli. Oppimistyyli: aistikanavat sivu 8 -11. Etä-tehtävä: Heljä Hätösen (2010) Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana. Lue ja pohdi arviointikriteerit sivu 21- 30, mitä ne merkitsevät jokaisen omassa työpisteessä.

29.6.11 klo 14- 15 Arviointikriteerit keskustelua. Puutarhatutkinnon rakenne. Arviointi ja näyttö sekä mukautettu arviointi.

5.7.2011 klo 13- 15 Eritystä tukea tarvitseva opiskelija. Peruuntui.

4.8.2011 klo 13 -15 Erityistä tukea tarvitseva opiskelija. Materiaalina Hojks - kortisto erityisopiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen sekä Minä oppijana osio.

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistui neljä henkilöä, joista jokaisen kanssa työskentelin yhdessä kolmesta -neljään työpäivää. Tämän katsottiin kuuluvan myös työpaikkaohjaajakoulutukseen. Jokainen henkilö teki osaamiskartoituksen etä -tehtävänä. Tästä kävimme henkilökohtaisen keskustelun, jonka pohjalta laadimme henkilökohtainen kehityssuunnitelman.

Koulutettavista kaksi osallistui kaikkiin yhteisiin koulutuskertoihin, joita oli yhteensä kuusi kertaa. Yhdeltä henkilöltä jäi puuttumaan erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan koulutusosuus. Yhdelle henkilölle teimme henkilökohtaisen opiskelusuunnitelma, jolloin hän osallistui kolmeen yhteiseen tapaamiskertaan ja erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan koulutukseen, johon hän ei kuitenkaan saapunut. Hän otti yhteyttä minuun syyskuun loppupuolella ja olisi halunnut jatkaa työpaikkaohjaajakoulutusta henkilökohtaisen opetussuunnitelman mukaisesti. Olin jäänyt opintovapaalle, eivätkä resurssini olisi tähän riittäneet. Lisäksi koulutustapahtuman viimeinen kerta oli 4.8.2011. Ohjasin hänet tuleviin työpaikkaohjaajakoulutuksiin.

5.6 Materiaalikansion kuvaus

Materiaalikansio on tarkoitettu käyttöön työpaikkaohjaajakouluttajalle työvälineeksi työpaikkaohjaajakoulutuksia järjestettäessä. Materiaalikansioon voidaan lisätä valmis koulutussuunnitelma sivulta 21 viettäessä työpaikkaohjaajakoulutus työpaikoille. Työpaikkaohjaajakoulutus toteutetaan kuusi kertaa lähiopetuksena, joiden kesto on viisi kertaa 1 tunti ja erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan osuus yksi kertaa 2 tuntia. Työpaikkaohjaajakoulutus sisältää myös etä-työskentelyä. Työpaikkaohjaajan kanssa käydään henkilökohtainen keskustelu, johon varataan aikaa 1 -1½ tuntia henkilö. Keskustelussa käymme läpi omaa osaamista ja kehittämisen osa-alueita, jossa käytämme oppimisen välineenä Osaamiskarttaa. Osaamiskartan pohjalta tehdään henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Mikäli osaaminen on tunnustettu ja arvioitu voidaan osaaminen tunnustaa kouluttajan

laatimaan henkilökohtaisen osaamisen tunnustamisen lomakkeeseen.

Materiaalikansion sisältö on ensimmäisellä välilehdellä Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Tämän pohjalta laadimme kehittämissuunnitelman omalle oppimiselle. Toisella välilehdellä on Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana kirja, jota käytämme työpaikkaohjaajakoulutuksessa sekä tulevien työpaikkaohjaajien oppimisen tukena ja etätyöskentelyssä. Kolmannella välilehdellä on Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana. Tätä käytämme työpaikkaohjaajakoulutuksessa oppimisen tukena ja keskusteluissa apuvälineenä. Neljäs välilehti sisältää Hojks -kortisto erityisopiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen ja Minkälainen minä olen oppijana. Materiaalin tarkoitus on avata mitä on erityisopiskelijan tuen tarve ja mitä tukitoimia hän tarvitsee työelämään valmentautuessa. Viides välilehti sisältää Osaamisen tunnistaminen -lomakkeen, joka on tarkoitettu kouluttajan ja koulutettavan tueksi järjestettäessä yksilöllistä koulutusta työpaikoilla. Tähän kirjataan koulutettavan henkilökohtainen opintosuunnitelma. Kuudes välilehti pitää sisällään kuvauksen työpaikkaohjaajan kertomuksen omasta työstään.

Materiaalikansiota käyttöön ottaessa on siihen hyvä olla asianmukainen perehdytys. Kansiota voitaisiin esitellä esimerkiksi tulevissa työpaikkaohjaajakouluttajakoulutuksissa kouluttajan työskentelyn välineenä. Materiaalikansion on myös tarkoitus elää ja siihen voidaan lisätä tarvittaessa uusinta koulutusmateriaalia.

6 ARVIOINTI

6.1 Työpaikkaohjaajien alkupalaute

Alkupalautteessa (liite 3) neljästä henkilöstä kaikki vastasivat kysytyihin kysymyksiin kirjallisesti. Alkupalautteessa minä hain vastauksia minkälaisissa työtehtävissä opiskelijaa ohjataan. Vastaukseksi sain myymälän päivittäiset rutiinit, varaston järjestelytehtävät, koneiden, kalusteiden, grillien esille laittaminen, kasvihuoneen ja sisäkasviosaston täydennys ja kasvien hoitaminen, kasvien ja kukki-

en kastelu, asiakaspalvelu, tuotteiden esille laittaminen, tavaroiden vastaanottaminen ja purkaminen, siivoustehtävät sekä tilauksien tekeminen.

Kaikilla koulutettavilla oli jonkin verran kokemusta erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksesta, mikä sinänsä helpotti työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamista. Vaikeina koettuja tilanteita olivat, kun myymälässä on paljon asiakkaita tai oli kova kiire. Silloin ei ole aikaa ohjata erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa. Haastavina koettiin ne tilanteet kuinka tarkasti erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa tulee ohjata ja miten yksinkertaisesti asiat tulee hänelle kertoa. Koettiin myös, että työn jälkeen on käytävä katsomassa useasti, että työn jälki pysyy hyvänä. Työpaikkaohjaajat kiinnittivät huomiota omaan puhenopeuteen, että opiskelija ymmärtäisi puhutun asian.

Hyvissä tilanteissa opiskelija ja ohjaaja toimivat positiivisessa vuorovaikutussuhteessa. On hyvä, jos opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välille syntyy sellainen luottamussuhde, jossa opiskelija pystyy kertomaan ajatuksistaan työhön ja työilmapiiriin liittyen. Tällöin työpaikkaohjaajan on helpompi ymmärtää opiskelijaa ja ottaa tämän tarpeet huomioon työnsuunnittelussa.

Plantagenin työntekijät olivat halunneet osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen ja yhdelle vastaajista työpaikkaohjaajakoulutus tuli uutena asiana. Koulutettavien vapaaehtoisuus kertoi myös sen miksi, he olivat niin avoimia ja rehellisiä työpaikkaohjaajakoulutusta järjestettäessä.

Toiveina työpaikkaohjaajakoulutukselle oli saada apuvälineitä parempaan työpaikkaohjaukseen opiskelijalle, lisää tietoa ja taitoa. Työntekijät kokivat, että hyvä ohjaus mahdollistaa sen, että opiskelija oppii paremmin työtehtävänsä mikä on työpaikkaohjaajan työtehtävistä pois. Työntekijät halusivat parantaa perustietoja työpaikkaohjauksesta, saada tietoa opiskelijoiden oppimistyyleistä, ohjaustyyleistä ja näyttöjen organisoinnista.

6.2 Työpaikkaohjaajakoulutuksen loppupalaute

Työpaikkaohjaajakoulutuksen loppupalautteessa (liite 4) käytin hankkeen valmistamaa palautekyselyä, koska se osoittautui melko yhteneväiseksi niiden ajatuksien kanssa, joista olin ajatellut hankkia tietoa loppupalautteessa. Näin välttyttäisiin myös kahdesta loppupalautekyselyltä ja päällekkäisyyksiltä. Työpaikkaohjaajakoulutuksen loppupalautteeseen vastasi neljästä henkilöstä kaksi.

Loppupalautteessa ilmeni, että koulutus oli vastannut odotuksia erittäin hyvin ja oli avannut ajatuksia esimerkiksi siitä mikä on koulutuksen rakenne ja mitä siihen sisältyi. Koulutukseen osallistuneet kokivat saaneen informaatiota, keskustelut oli koettu mielenkiintoisina, ajatuksia herättävinä ja avartavina. Tähän olin tietoisesti pyrkinyt koulutuksessa, jotta oppisimme toinen toisiltamme.

Koulutuksen toteutustapa koettiin hyvänä, mutta kiireisenä aikana oli vaikea irrottautua työtehtävistä opiskeluun. Työtä ja keskustelua oli ollut sopivassa suhteessa. Koulutusta pidettiin hyvin vuorovaikutteisena. Vastaajat kokivat koulutusmateriaalin ja sen käyttökelpoisuuden työpaikalla erinomaiseksi ja käyttökelpoiseksi, johon olisi hyvä palata uudestaan, varsinkin Minä oppijana -materiaali oli ollut hyvä.

Kysymykseen mitä mieltä olette aikaisemman osaamisen tunnustamisesta ja tunnustamisesta osaamiskartan avulla sain vastaukseksi sen, että osaamiskartta oli koettu hyvänä ja hyödyllisenä. Esteettinen osaaminen tuotti kuitenkin vaikeuksia ymmärtää, mitä se tarkoitti erilaisissa työtehtävissä. Tätä kysymystä vastaajat joutuivat pohtimaan. Osaamisen tunnustamisen lomake koettiin enemmän apuvälineenä kouluttajalle, että yksilöllinen osaamisen tunnustaminen tulee todennettua ja voidaan kiinnittää enemmän huomiota yksilöllisen kehittämisen osa-alueisiin. Työpaikkaohjaajista ainakin yksi koki, että hän oli kehittynyt työpaikkaohjaajana.

Kysymykseen, miten mielestäsi opetus työn ohessa onnistui, vastaajat totesivat aikaa olleen vähän opiskelulle. Parityöskentelyssä oli koettu huonoa omatuntoa siitä, että minä työskentelin välillä toisella puolella taloa ja kontakti jäi puuttumaan. Tästä saattoi päätellä, että jokainen tuleva työpaikkaohjaaja pyrki tietoisesti

antamaan hyvää ohjausta.

Kysymykseen, miten kehittäisit opetusta ja koulutuksen järjestelyjä, vastaajat olivat toivoneet koulutuksen järjestämistä työpaikan ulkopuolella tai vaihtoehtoisesti hiljaisempana ajankohtana talvella.

Kysymyksessä, millaista jatkokoulutusta toivot järjestettävän työpaikkaohjaajille, vastaajat toivoivat syventävää koulutusta esimerkiksi ohjaustyyleistä ja oppimistyyleistä. Lisäksi vastaajat toivoivat keskusteluja siitä, minkälaisia tilanteita oli tullut vastaan, ja kuinka ongelmista oli selvitty tai ei ollut selvitty.

Loppupalautteen vapaassa sanassa vastaajat olivat kiittäneet ja pitäneet koulutusta hyvänä. Vastanneet olivat kokeneet saaneensa paljon myönteisiä ajatuksia ja uusia ideoita sekä perusteellisemmän käsityksen opiskelijan näkökulmasta. Erityisen mukavaa on ollut saada henkilökohtaista, positiivista palautetta itselleen.

Kiitos Henna, kurssi on ollut meille kaikille varmasti tervetullut ja ryhmätapaamisemme kivoja hetkiä hektisen työpäivän keskellä.

Kiitos, erityisesti ahkeralle työntekijälle! Kiitos myös palautteestasi meille, oli kiva huomata, ettei me ollakaan ihan surkeita!

6.3 Itsearviointi

Opinnäytetyöprosessini alkuperäinen tavoite oli kehittää ja uudistaa Kiipulan ammattiopistossa jo valmistettua työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmateriaalia ja tuoda sitä enemmän esille Kiipulan ammattiopistossa. Koulutusmateriaalia en tässä aikataulussa kyennyt valmistamaan, mutta työpaikkaohjaajakoulutuksen jälkeen kertyi sopivaa materiaalia, jota voidaan hyödyntää tulevissa työpaikkaohjaajakoulutuksissa. Tältä pohjalta valmistui (koulutusmateriaalikansio/ liite 6), jota voidaan hyödyntää kouluttaessa työpaikkaohjaajia erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle.

Halusin osoittaa työelämään valmentautumassa olevan erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tilanteen. Hän tarvitsee erityistä tukea opinnoissaan, mutta aiheesta on vielä vähän tietoa, joten aiheella on uutuusarvoa. En koe, tässä kovin hyvin onnistuneeni sillä siitä aiheesta ei ole löytynyt englanninkielistä kirjallisuutta tai vertailupohjaa johon peilata sanaa työelämään valmentautuminen. Työelämään valmentautumisen näkökulmasta aihe jäi suppeaksi.

Työpaikkaohjaajia kouluttaessa valmistui vaihtoehtoinen koulutussuunnitelma toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta työpaikoilla. Tarkensin opinnäytetyöni tavoitteeksi kehittää toimintamallia, jonka avulla voidaan toteuttaa osaamisen tunnustamista työpaikkaohjaajakoulutuksessa opettajan ja ohjaajan työvälineenä.

Tiesin jo alkuvaiheessa, että haluaisin tehdä toiminnallisen opinnäytetyön, jossa voisin hyödyntää jo olemassa olevaa osaamistani sekä kehittää osaamistani työelämässä. Koen, että olen onnistunut paremmin toiminnallisessa osuudessa kuin kirjallisessa tuoksessa. Se on ollut minulle vaikeaa ja haastavaa sekä vienyt aikaani kohtuuttomasti. Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut kuin palapelin tekemistä. On paljon liikkuvia osia ja niiden yhteensovittaminen on ollut vaikeaa. Kaikkia osia on tarvittu, jotta palapeli saadaan valmiiksi.

Kehittämistehtävään osaamisen tunnustaminen (liite 5) olen ollut erittäin tyytyväinen sekä työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutukseen ja vaihtoehtoiseen koulutusmalliin, jonka suunnittelin Plantagenissa. Aikataulullisesti tämä on vaatinut nopeaa päätöksentekoa ja joustavuutta muuttuvissa tilanteissa.

Koen, että olen saanut kohderyhmän innostumaan ja osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen, vaikka loppupalautteeseen vastasikin neljästä vain kaksi. Lisäksi koen, että koulutustila- ja opiskeluvälineet olisivat voineet olla enemmän asianmukaisemmat, kuin pelkästään oppikirjat ja ennalta suunnitellut keskustelutuokiot, mutta koulutettaville tämä ei aiheuttanut samankaltaisia tuntemuksia kuin minulle. He ovat kokeneet keskusteluhetket tärkeiksi, mikä osaltaan lisäsi avoimuutta ja toisilta oppimista. Kouluttajana mielsin taukotilan hälyiseksi ja se haittasi keskittymistäni, vaikka uskon, ettei se näkynyt ulospäin.

Vastaajat olivat alkupalautteessa vastanneet halunneensa osallistua työpaikalla

järjestettävään työpaikkaohjaajakoulutukseen, mutta loppupalautteessa vastaajat toivoivat työpaikkaohjaajakoulutusta järjestettävän hiljaisempana ajankohtana tai jossakin toisessa paikassa. Tämä oli mielenkiintoinen ristiriita.

Pääsin työelämäjaksolla asettautumaan opiskelijan rooliin ja toimimaan työpaikkaohjaajakouluttajana. Asetelma on ollut mielenkiintoinen. Koulutin työpaikkaohjaajia työskentelemällä heidän kanssaan ja samalla he perehdyttivät minua omiin työtehtäviinsä. Hieman hämmästyttäviä aiheutti se, että osallistuin ihan ”oikeisiin töihin” ja keskusteluhetket työn lomassa toimivat myös koulutus- ja oppimistilanteina meille kaikille. Tämänkaltaisen työpaikkaohjaajakoulutus oli uutta. Koulutettavat kokivat myös, että työskentelystäni heidän kanssaan oli paljon hyötyä. Tästä johtuen heillä oli vaikeuksia kirjata hankkeelle tehtyjä työtunteja, vaikka ne toimivat molemmin puolin oppimistilanteina.

Fyysinen työskentely ja uusien asioiden oppiminen vaikeuttivat välillä kouluttajan rooliin asettautumista, sillä uuden oppiminen vei kaikki voimat eikä aina kyennyt antamaan mitään uutta tietoa koulutettaville. Sain kuitenkin erinomaista ohjausta ammattilaisilta Plantagenissa.

Koulutusvälineenä toimivat kirjallisuusmateriaali ja keskustelimme työpaikkaohjaaja aiheista pöydän ääressä. Haastavaa siis... kouluttajalle! Käytössä ei ollut fläppitaulua, videotykkiä ei edes liitutaulua. Tämänkaltaisen koulutus vaatii tarkkaa keskittymistä ja kuuntelua ”hereillä oloa”, koska jokainen liike ja ele näkyivät ja liikkumavaraa ei ollut. Pienen ryhmän kouluttaminen vaati myös hyviä vuorovaikutustaitoja, jotta ryhmä toimi ja saavutettiin aito, luottamuksellinen ja rehellinen ilmapiiri, jossa kaikilla oli hyvä puhua. Koulutustilanteissa pyrin siihen, että jaettiin omaa osaamista, sillä koulutettavilla oli vain harvoin aikaa keskustella omasta työstään. Pyrin myös tallentamaan itselleni muistiin, mitä he olivat kertooneet ja vastaamaan niihin kysymyksiin aina seuraavalla kerralla. Työpaikkaohjaajakoulutus ei olisi ollut näin antoisa, ellei olisi syntynyt avointa ja rehellistä keskustelua. Helpompaa olisi ollut näyttää power point -esityksiä taululle, tehdä ryhmätöitä ja keskustella tehtävien lomassa. Koulutus olisi varmaankin helpompi ja halvempi toteuttaa päiväkoulutuksena, mutta silloin minä en olisi saanut näitä hienoja kokemuksia.

Osaamisen tunnustamiseen olen käyttänyt Työtä, tietoa ja osallisuutta -lomaketta, joka on toteutettu Yhdessä tekemällä -hankkeessa. Lomake ei ollut kaikilta osin toimiva ja vaati hiontaa. Tavoitteeksi on tullut kehittää entistä toimivampi lomake. Tästä asiasta olen ollut yhteydessä Heljä Hätöseen. Olen kehittänyt uuden osaamisen tunnustamisen lomakkeen, (liite 5) joka pohjautuu Heljä Hätösen Työpaikkaohjaajan osaamiskarttaan Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen.

Tapasin Heljä Hätösen 5.10.2011 ja esittelin hänelle kehittämäni osaamisen tunnistaminen -lomaketta, joka perustuu hänen kirjoittamaansa kirjaan Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Hän antoi suullisen suostumuksensa käyttää kehittämäni osaamisen tunnistaminen -lomaketta opinnäytetyössäni, työpaikoilla koulutettaessa työpaikkaohjaajia. Lisäksi hän antoi suostumuksensa käyttää kirjoittamaansa työpaikkaohjaajan osaamiskarttaa opinnäytetyössäni liitteenä. Heljä Hätönen toteasi keskustelussa, että oli eettisesti hyvän tavan mukaista kysyä lupaa kirjan tekijältä, saiko hänen teostaan käyttää opinnäytetyössä osaamisen tunnustamisen -lomakkeen kehittämiseen. Hän piti hyvänä käytäntönä, että hänen kirjoittamiaan kirjoja voidaan hyödyntää kehitettäessä opetusta, joka on hänen kirjallisuutensa tarkoitus. Hän myös pyysi, että toimittaisin hänelle valmiin osaamisen tunnistamisen -lomakkeen. Toimitin osaamisen tunnustamisen -lomakkeen hänelle sähköisesti 30.10.2011, johon olin tehnyt parannusehdotuksena lisäyksen alkuperäisen lähde ja itsearviointiosuus.

6.4 Tulokset

Opinnäytetyöni tuloksina valmistui työpaikkaohjaajan osaamisen tunnustaminen -lomake (liite 5), sillä halusin kehittää parempaa työvälinettä työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettävään osaamisen tunnustamiseen. Lomake on tarkoitettu työpaikkaohjaajakouluttajille tueksi, kun halutaan näyttää toteen koulutettavan oma osaaminen. Osaamisen tunnistamisen vahvistaa kouluttaja, ja työyhteisö voi sen todistaa.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössäni olen suunnitellut työpaikkaohjaajakoulutuksen, joka toimii vaihtoehtoisena toteutusmallina, (katso työpaikkaohjaajakou-

lutus sivu 21), kun viedään työpaikkaohjaajakoulutusta työpaikoille. Opinnäytetyöni tavoitteena olen kerännyt uusinta tietoa ja valmistunut (koulutusmateriaaliansion/ liite 6), jota kouluttaja voi halutessaan hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Tämän toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoituksena on ollut avartaa työntekijöiden näkemystä työpaikkaohjaajakoulutuksesta ja työelämään valmentautujan erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan asemasta yhteiskunnassa.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni lähtöajatuksena on ollut tuoda esille sosiaalista näkemystä tuemalla ihmistä löytämään oma paikkansa yhteiskunnassa. Lisäksi pyrkimyksenä on kohdata yhteiskunnan epäkohtia, edistää hyvinvointia, oikeudenmukaisuutta, yksilön vapautta, yhteisöllisyyden kokemista ja osallistamista, sekä ehkäistä syrjäytymistä ja leimaantumista. Toom ym. (2008, 169) määrittelee, että pedagoginen tietäminen on sitä, miten reagoi oppitunnin hetkessä, näkemällä tilanteen luonteen, ymmärtämällä sen merkityksen, tunnistamalla sen merkityksellisyyden ja tärkeyden, tietämällä välittömästi, mitä tulee tehdä ja miksi, sekä tekemällä jotain oikeaa, jotta oppitunti jatkuu.

Teoreettisena viitekehyksenäni on ollut työelämään valmentautuminen, erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija, työpaikkaohjaajan merkitys erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle, ohjaus erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle, työpaikkaohjaajien koulutus ja osaamisen tunnustaminen. Opinnäytetyötäni varten perehdyin työpaikkaohjaajakoulutusmateriaaliin, jota on valmistettu muun muassa Educa-instituutissa ja Lapin ammattiopistossa (Sarajärvi ja Tölli 2011) joista jälkimmäisessä on käytetty erityispedagogisia menetelmiä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen. Opinnäytetyöni on tuonut näkökulmaa siihen miksi erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija tarvitsee koulutetun työpaikkaohjaajan. Työpaikkaohjaajia koulutetaan, että voidaan vahvistaa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan asemaa yhteiskunnassa muun muassa työelämään valmentautumisjaksoilla ja saada onnistumisen kokemuksia.

Opinnäytetyöni kautta tarkoitukseni on ollut syventää ammatti- ja työelämäosaamista perehtymällä syvemmin työpaikkaohjaajakoulutukseen, sekä työpaikkaoh-

jaajakouluttajanmateriaaliin. Työelämä on ollut kiinnostunut kehittämistehtäväs-
täni ja sen johdosta olen saanut opinnäytetyöhöni uusia kontakteja työelämästä.
Työelämäjaksoni onnistui kiitettävästi ja olen useita kokemuksia rikkaampi.

Opinnäytetyöni toiminnallisessa toteutuksessa Kumppanit työssä -hanke on mah-
dollistanut opinnäytetyöni toteutumisen. Minulla on ollut mahdollisuus toteuttaa
ja suunnitella työpaikkaohjaajakoulutusta. Ajoittain se on ollut hyvin kiireistä,
mutta nautin myös työni tuloksista ja siitä, mitä olen saanut aikaan muun muassa
työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnittelussa. Koska halusin todentaa ja kehittää
työpaikkaohjaajan osaamisen tunnustamista, kehitin osaamisen tunnustamisen
lomakkeen. Se perustuu Heljä Hätösen tekemään osaamiskarttaan. Opinnäytetyötä
tehdessäni olisin kaivannut henkilökohtaisempaa ohjausta ja tapaamisia hankkeen
edustajalta, että en kadottaisi punaista lankaa. Haluan kiittää myös työkavereitani
saamastani tuesta ja kannustuksesta erityisesti erityisopettaja Tuija Siitosta ja oh-
jaaja Anitta Lehtovaaraa.

On arvioitu, että jopa 200 000 työvoiman ulkopuolella olevaa vammaista tai pit-
käaikaisairasta ihmistä voisi työllistyä, mikäli työmarkkinoilla saataisiin purettua
vajaakuntoisten työllistymisen esteitä. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei
saa syrjäyttää vammaista työnhakijaa sillä perusteella, että hänen työhön valitse-
misensä edellyttää kohtuullisia järjestelyjä. Välittävät työmarkkinat voisivat tarjo-
ta työllistymisareenan myös vammaisille, pitkäaikaissairaille sekä muille vajaa-
kuntoisille, jotka alentuneen työkyvyn vuoksi eivät pysty vastaamaan työmarkki-
noiden tuotto- ja tehokkuusvaatimuksiin, mutta joilla on silti halua jonkinasteiseen
työntekoon. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2007, 37.)

Opinnäytetyön aihe on kiinnostava sosiaalialan ja sosionomi AMK:n työn näkö-
kulmasta. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä Suomessa kasvaa ja
sosionomin mahdollisuudet työskennellä heidän kanssaan lisääntyvät. Tulevai-
suudessa koulusosionomi voi olla tukemassa ja ohjaamassa erityistä tukea tarvit-
sevaa opiskelijaa yhteistyössä muun henkilöstön kanssa. Lainatakseni Talib
(2006, 151) sanoja: ”Sosionomin tai kouluttajan tunneäly joutuu haasteen eteen,
kun oppilas herättää hänessä voimakkaita tunteita. Tunneperäisten tilanteiden koh-
taaminen luokassa tulee sosionomille vielä vaikeammaksi, koska hänen täytyy

kohdata myös oma haavoittuvuutensa. Oppilaan hyvinvoinnista huolehtiminen edellyttää sekä oppilaan tunteiden tunnistamista, mutta myös omien tunteiden tunnistamista.”

Tarkoituksena on lisätä koulutettujen työpaikkaohjaajien tietoisuutta työpaikoille erityisen tuen tarpeesta olevasta opiskelijasta. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa voisi tuoda enemmän esiin monikulttuurisuutta, tämä on epäkohta, jota voisi tuoda laajemmin esille työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Talib (2006, 143) toteaa, että kouluttajat eivät ajattele työtään siitä näkökulmasta, kuinka heidän työnsä vaikuttaa maahanmuuttajataustaisiin oppilaisiin. Pikemminkin opettajat painottavat työnsä käytännön ongelmia ja työnsä merkitystä suomalaisen opiskelijan opetuksessa. Syynä tähän on se, että monet kouluttajat ovat joutuneet monikulttuurisiin tilanteisiin ilman koulutusta ja ohjausta. Kouluttajat kokevat oman kulttuurishokin ja he ovat konfliktitilanteissa, jossa oma kulttuuri koetaan parhaaksi. Siksi myös tarvitaan työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämistä poistamaan ennakkoluuloja ja tasoittamaan erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan näkökulmaa.

Hankkeelle saavutettu hyöty on että, työpaikalla opiskelijaa ohjaisi koulutettu työpaikkaohjaaja, jolla on tuntemusta erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamisesta. Opiskelijalla on mahdollisuus saada hänelle yksilöllisesti annettua ohjausta työelämään valmentautumisjaksolla, mikä mahdollistaisi opiskelijan työelämään valmentautumisjakson onnistumisen. Onnistumisen kokemus lisää erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan itsetuntoa.

Opinnäytetyöni tavoite työpaikkaohjaajan koulutusmateriaalin hankkiminen on mielestäni melko hyvin onnistunut. Tältä pohjalta syntyi koulutusmateriaaliansio. Olisin toivonut löytäväni työpaikkaohjaajakoulutukseen materiaalia monikulttuurisuudesta. Tässä voisi olla myös jatkotutkimuksen tai kehittämistehtävän aihe tulevaisuudessa.

Lisäarvona saimme työelämään valmentautumispaikkoja erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille, joten olen onnistunut opinnäytetyöni aikana vähentämään erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita kohtaan koskevia ennakkoluuloja. Jatkokehittämisen aiheeksi nousi monia eri vaihtoehtoja, kuinka työpaikkaohjaajakoulutus

on vaikuttanut työyhteisössä ja onko ilmennyt tarvetta työpaikkaohjaaja lisäkoulutukselle. Kiinnostukseni kohteeksi on noussut miten voisimme kehittää Kiipulan ammattiopistossa perehdytyskansiota työpaikoille. Perehdytyskansiossa voisi olla esimerkiksi opiskelijan koulutusohjelma tai -rakenne, vakuutukset, työturvallisuusasiat, kuinka ohjata erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa. Kansiota voitaisiin täydentää sitä mukaan, kun eri koulutusalojen opiskelijoita on oppimassa työpaikoilla. Mielenkiintoisin aihe on monikulttuurinen työpaikkaohjaaja tai monikulttuurisuudesta lisää valmistettua koulutusmateriaalia, sillä monikulttuurisuudesta en ole havainnut koulutusmateriaalia. Tämä voisi olla myös jatkokehittämistävä aihe.

LÄHTEET

ESR - projektisuunnitelma. Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittamat projektit. 2009. Ohjelmakausi 2007 – 2013.

ESR -projektin kuvaus. 2007. [viitattu 2.11.2011]. Saatavissa:

http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S84456.html

Finlex. Laki ammatillisesta koulutuksesta. [viitattu 13.7.2011]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/laki/alkup/1998/199880630>

Finlex. Laki ammatillisesta koulutuksesta 2012. Erityisopetus 20§. [viitattu

2.11.2011]. Saatavissa: // [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi/laki/alkup/2005/2005061) / laki7alkup/2005/2005061

Frisk, T. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Helsinki: Vipuvoimaa EU:lta 2007 - 2010.

Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Educa-instituutti Oy: ESR.

Frisk, T. & Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Educa - instituutti Oy: ESR.

Hätönen, H. 2008. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Helsinki: ESR.

Jansson, K. 2011. Erityisopettaja. Kiipulan ammattiopisto. Haastattelu 5.5.2011.

Kiipulan ammattiopisto. 2010. Kiipulan ammattiopiston opetussuunnitelman yhteinen B-osa 2010.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lankinen, H. 2011. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Kallio, H.-M. Lähetetty 23.6.2011.

Lehtoranta, P., Leivo, H. & Haapasalo, S. 2006. Miten ohjaat työssäoppijoita. Terttu -projektissa kehitetty koulutusmateriaali työpaikkojen ja yrityksen työpaikkaohjaajille. 3. korjattu painos. Helsinki: Yliopistonpaino.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala: ESR.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Oulun seudun ammattiopisto. 2010. Yhdessä tekemällä -hanke.

Opetushallitus. 1998. Hojks. [viitattu 2.11.2011]. Saatavissa: http://www.edu.fi/ammattikoulutus/amatillinen_erytyisopetus/opetussuunnitelmat_ja_opetuksen_jarjestaminen/hojks

Opetushallitus. 2007. Työssäoppimisen opas – kehittyvä työelämäyhteistyö. Opetushallitus.

Opetushallitus. Opetussuunnitelman perusteet 2010. Vammaisten opiskelijoiden valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus ammatillisessa koulutuksessa 2010. Opetushallitus.

Opetushallitus. 2011. Opetushallitus -hankkeet. Opetushallitus. [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa: <http://www.oph.fi/esr>

Opetushallitus. 2012. [viitattu 16.10.2011]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi>

Opetusministeriö. 2004. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen koulutusjärjestelmässä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004: 27.

[viitattu 2.11.2011]. Saatavissa:http://www.vsy.fi/doc/Aikaisemmin_hankitun_osaamisen_tunnustaminen.pdf

Sarajärvi, K. & Tölli, R-L. 2011. Tokka2. Lapin ammattiopisto. [viitattu 10.4.2011]. Saatavissa: <http://www.lao.fi/?DeptID=14858>

Backman, A. Ammatillinen koulutus – erilaisen oppijan mahdollisuus vai mahdottomuus? Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. 2010. 11.vuosikerta. Kuopio: Suomen sosiaalipedagoginen seura ry.

Talib, M, (toim.) 2006. Diversity a challenge for educators. Turku: Painosalama.

Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. (toim.) Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansainvalistusseura.

Valtakunnalliset tavoitteet syrjäytymisen ennaltaehkäisy. Aluehallintovirastojen strategia-asiakirja 2012 – 2015. Valtiovarainministeriö. [viitattu 11.10.2011]. Saatavissa: http://www.vm.fi/http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/04_hallinnon_kehittaminen/20110920Alueha/AVIen_strategia.pdf

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Takala, P. 2011. Erityisopettaja. Kiipulan ammattiopisto. Haastattelu 7.3.2011.

Turun yliopisto. AHOT – hanke. [viitattu 15.10.2011]. Saatavissa: <http://www.ahot.utu.fi/kasitteisto/>

LIITTEET

Liite 1: Hankesopimus

Liite 2: Työpaikkaohjaajakoulutus 2 ov osaamisen tunnustaminen.
Yhdessä tekemällä -hanke.

Liite 3: Alkukysely

Liite 4: Loppupalaute

Liite 5: Tuotos Työpaikkaohjaajan osaamisen tunnustaminen -lomake.

Liite 6: Materiaalikansio



SAAPUNUT

9. 02. 2011

EU:lta
2007-2013

KIIPULASAATIO

SOPIMUS TYÖELÄMÄJAKSOLLE KUMPPANIT TYÖSSÄ -HANKKEESSA

1. SOPIJAOSAPUOLET

1.1. Oppilaitos

Oppilaitoksen yhteyshenkilö

Kiipulan ammattiopisto

Päivi Nylander

Puhelinnumero

050-599537

Sähköposti

paivi.nylander@kiipula.fi

1.2. Yritys tai muu yhteisö

Toimipiste / osasto

Plantagen Finland

Yrityksen / yksikön
työntekijöiden lukumäärä

25

Osoite

Postinumero

Toimipaik

Yhteyshenkilö

Kimmo Rajanus

Puhelinnumero

040 707 3877

Sähköposti

1.3. Työelämäjaksolle
osallistuva

Syntymäaika

Henna-Marita Kallio

Toimiala

1.6 Opetus- ja kasvatus

Osoite

Postinumero

Toimipaikka kahden toimipaik

Puhelinnumero (työelämäjaksolla)

Sähköposti

henna-marita.kallio@kiipula.fi

1.4. Työsopimus

Henkilö on työelämäjakson aikana työsuhteessa omaan oppilaitokseensa.
Työelämäjakso on Kumppanit työssä -hankkeen toimintaa.



2. SOPIMUKSEN KOHDE JA VOIMASSAOLO

Sopimus koskee henkilöstön työelämäjaksoa, eli Kiipulasäätiön Kumppanit työssä – hankkeessa työelämässä toteutettavaa henkilöstön työelämäosaamisen päivittämistä, työelämäyhteistyön kehittämistä ja työpaikkaohjaajakoulutuksia.

Työelämäjakso alkaa 13.6.11 ja päättyy 3.7.11

3. TYÖELÄMÄJAKSON TAVOITTEET

3.1. Projektin yhteiset tavoitteet

- Henkilöstön osaamisen kehittyminen ja työelämäyhteistyön lisääntyminen
- Työelämäjaksokokemusten hyödyntäminen koulutuksen laadullisessa ennakoinnissa ja opetussuunnitelmatyössä.
- Työpaikkaohjaajien kouluttaminen
- Työelämäosaamisen kehittäminen ja työelämäverkostojen luominen

3.2. Oppilaitoksen tavoitteet ja osallistujan henkilökohtaiset tavoitteet

Työelämäjaksolle lähtevä laatii työelämäjakson tavoitteellisen toteuttamissuunnitelman ennen työelämäjaksoa. Toteuttamissuunnitelman allekirjoittavat yrityksen edustaja, työelämäjaksolle osallistuva henkilö ja oppilaitoksen edustaja. Suunnitelma tulee toimittaa projektipäällikölle viimeistään kolme viikkoa ennen työelämäjakson alkamista.

4. OSAPUOLTEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

4.1. Oppilaitoksen tehtävät ja vastuut

Oppilaitos nimeää henkilön, joka toimii Kumppanit työssä -hankkeen yhteyshenkilönä työelämäjaksojen koordinoinnissa.

Oppilaitos avustaa ja opastaa työpaikkaa työelämäjakson tarkoituksenmukaisessa toteutumisessa.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työelämäjakson yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti.

4.2. Työpaikan / yrityksen tehtävät ja vastuut

Yritys nimeää yhteyshenkilön, joka toimii yrityksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työelämäjakson suunnittelussa ja järjestämisessä sekä toimii henkilön mentorina työelämäjaksolla. Mentori (ja muut työpaikkaohjaajat) osallistuu Kumppanit työssä –



hankkeeseen toimijana ja ilmoittaa projektille mentorointityötuntinsa ja palkkatietonsa. Yritys / työpaikka on velvollinen sallimaan ja hyväksymään tämän menettelyn.

Yritys huolehtii ja vastaa työelämäjaksolle osallistuvan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Yritys huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävässä määrin tietoinen työelämäjakssoon liittyvistä tehtävistä ja siihen liittyvästä sopimuksesta.

4.3. Työelämäjaksolle osallistuvan tehtävät ja vastuut

Tutustuu tulevaan työpaikkaan esim. internetin kautta ennen työelämäjaksoa, laatii oman työelämäjaksoson tavoitteellisen toteuttamissuunnitelman, osallistuu ohjaukseen työelämäjaksoson aikana ja kirjoittaa loppuraportin työelämäjaksoson jälkeen. Raportti lähetetään sähköisesti projektipäällikölle kahden viikon sisällä työelämäjaksoson päättymisestä. Jotta työelämäosaamisen kehittäminen toteutuisi, tulee kokemukset jakaa muun henkilöstön kanssa työelämäjaksoson jälkeen.

Henkilö allekirjoittaa työelämäjaksosostaan sopimuksen, jossa on määriteltynä työelämäjaksoson tavoitteet ja työjärjestelyt.

Henkilön tehtävänä on osallistua työskentelyyn yrityksen normaaleissa työolosuhteissa työelämäjaksoson toteuttamissuunnitelman mukaisesti.

Henkilö noudattaa työyhteisön säädöksiä työjärjestelyistä ja salassapitovelvollisuudesta.

5. MUUT ERIKSEEN SOVITTAVAT ASIAT

5.1. Mahdolliset korvaukset

-

5.2. Työaika

Työpaikalla noudatettava normaali työaika, josta 3 h suunnitteluun ja raportointiin

5.3. Työvaatetus

-

5.4. Aterijärjestelyt

Työelämäjaksosolle osallistuva vastaa itse ateriakustannuksista.



6. LAKISÄÄTEINEN TAPATURMAVAKUUTUS

Kiipulasäätiön työntekijän lakisääteinen tapaturmavakuutus Tapiola-yhtiössä on voimassa työelämäjaksolla.

7. TYÖTURVALLISUUS

Työelämäjaksoson alussa henkilö perehdytetään työpaikalla työturvallisuuteen lainsäädännön mukaisesti. Yritys vastaa työturvallisuudesta, niin kuin työntekijöiden osalta on säädetty ja määrätty, vaikka henkilö ei olisikaan työsopimussuhteessa työnantajaan.

8. SALASSAPITOVELVOLLISUUS

Henkilö on salassapitovelvollinen työelämäjaksolla saamistaan tiedoista. Henkilö on tietoinen salassapitovelvollisuudesta ja rikkomuksen seuraamuksista ja on sitoutunut salassapitovelvollisuuteen allekirjoituksellaan.

10. ALLEKIRJOITUKSET

Tätä sopimusta on tehty kolme samansisältöistä kappaletta ja yksi kopio. Yksi kullekin sopijaosapuolelle ja kopio Kumppanit työssä -hankkeelle.

Päiväys

7 / 2 2001

Työelämäjaksolle
Osallistuva

Heikki-Mika Kallio

Yrityksen yhteyshenkilö

J. P. P.

Oppilaitoksen yhteyshenkilö

[Handwritten signature]

Työpaikkaohjaajakoulutus 2 ov
Itsearviointi ja osaamisen kartoitus
Henkilökohtainen opintosuunnitelma

Työpaikkaohjaajan nimi _____

Ohje:

- 1) Koulutukseen osallistuja arvioi omaa osaamistaan suhteessa koulutuksen tavoitteisiin ja kirjaa osaaminen tunnistaminen -kohtaan, jos hänellä on jo hankittua osaamista koulutuksen sisällöistä, esim. koulutusta tai kokemusta opiskelijan ohjaamisesta.
- 2) Kouluttaja merkitsee osaamisen tunnistaminen -kohtaan joko ”osaaminen tunnistettu” tai ”osaamista ei ole tunnistettu”.
Hankkeen yhdyshenkilö vahvistaa osaamisen tunnistamisen kouluttajan esityksestä.
- 3) Kouluttaja laatii koulutukseen osallistujan kanssa opintosuunnitelman niistä osioista, joista osaamista ei ole tunnistettu. Suunnitelma kirjataan lomakkeeseen.
- 4) Koulutukseen osallistuja tekee koulutusprosessin päätteeksi lomakkeeseen itsearvioinnin.
- 5) Kouluttaja allekirjoittaa lomakkeen.

HUOM! Kohtaa opiskelijälähtöinen ohjaaminen ei voi tunnistaa eikä tunnustaa, osio kuuluu kaikille!

Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen (itsearviointi)	Osaamisen tunnistaminen	Opinto-suunnitelma	Itsearviointi
AMMATILLINEN KOULUTUS JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ				
Työpaikkaohjaaja				
<ul style="list-style-type: none"> • tuntee koulutuksen yleisen rakenteen. 	3	Osaaminen on tunnistettu 23.6.11	Työpaikkaohjaajan osaamiskartta/ keskustelu	
<ul style="list-style-type: none"> • tuntee oman alan ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. 	3	Osaaminen on tunnistettu 23.6.11	Työpaikkaohjaajan osaamiskartta/ keskustelu/ Kirjallisuus: Työpaikkaohjaaja	



			a opiskelijan ohjaajana	
<ul style="list-style-type: none">hahmottaa oman alan ammatillisen perusopetuksen tavoitteet ja sisällöt pääpiirteineen.	3	Osaaminen on tunnustettu 23.6.11	Työpaikkaohjaajan osaamiskartta/ keskustelu/ Kirjallisuus: Työpaikkaohjaajan opiskelijan ohjaajana	

Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen (itsearviointi)	Osaamisen tunnustaminen	Opinto-suunnitelma	Itsearviointi
AMMATILLINEN KOULUTUS JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ				
Työpaikkaohjaaja				
<ul style="list-style-type: none"> kehittää ammatillista koulutusta työelämälähtöiseen suuntaan. 	3	Osaaminen on tunnustettu 23.6.11	Työpaikkaohjaajan osaamiskartta/ keskustelu/ Kirjallisuus: Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana/ - ja arvioijana/ parityöskentely	
<ul style="list-style-type: none"> kehittää työpaikkaa oppimisympäristönä. 	3	Osaaminen on tunnustettu 23.6.11	sama	
<ul style="list-style-type: none"> arvioi työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttamismahdollisuuksia omassa työyhteisössään. 	2	Osaaminen on tunnustettu 30.6.11	Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana / tehtävä/pohdinta	
<ul style="list-style-type: none"> tuntee työpaikan ja oppilaitoksen välisen sopimuksen sisällön. 	2	Osaaminen on tunnustettu 30.6.11	Työpaikkaohjaajan osaamiskartta/ keskustelu/ Kirjallisuus: Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana/ koulutus/ Työpaikkaohjaaja opiskelijan	



			arvioijana	
Kaikille kuuluva osio				
OPISKELIJALÄHTÖINEN OHJAAMINEN				
Työpaikkaohjaaja				
<ul style="list-style-type: none"> luo opiskelijoille mahdollisuuksia oppia ja hankkia tietoa erilaisin tavoin. 	2	osaaminen tunnustettu/Koulutus 23.6.11	Työpaikkaohjaajan osaamiskartta/ keskustelu/ Kirjallisuus: Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana/ koulutus/ parityöskentely	
<ul style="list-style-type: none"> kehittää yksilöllisiä työssäoppimistilanteita lähtökohdiltaan erilaisille opiskelijoille. 	3	osaaminen tunnustettu/Koulutus 23.6.11	sama	
<ul style="list-style-type: none"> luo myönteistä ja motivoivaa ilmapiiriä ja toimii oikeudenmukaisesti. 	5	osaaminen tunnustettu/Koulutus 23.6.11	sama	
<ul style="list-style-type: none"> toimii yhteistyössä sekä opiskelijan että opettajan kanssa. 	3	osaaminen tunnustettu/Koulutus 23.6.11	sama	



Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen (itsearviointi)	Osaamisen tunnustaminen	Opinto-suunnitelma	Itsearviointi
TYÖSSÄOPPIMINEN JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN TOTEUTUMINEN				
Työpaikkaohjaaja				
<ul style="list-style-type: none"> • laatii yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa suunnitelman työssäoppimisen ja ammatti-osaamisen näyttöjen toteuttamisesta. 	0	osaaminen on tunnustettu 30.6.11	Työpaikkaohjaajan osaamiskartta/ keskustelu/ koulutus/ Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana /parityöskentely	
<ul style="list-style-type: none"> • perehdyttää opiskelijan työhön. 	1	osaaminen on tunnustettu 23.6.11	sama	
<ul style="list-style-type: none"> • suunnittelee työssäoppimista ja näyttöjä työpaikallaan. 	0	osaaminen on tunnustettu 30.6.11	Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana/ koulutus/parityöskentely	
<ul style="list-style-type: none"> • ohjaa työssäoppimista opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. 	2	osaaminen on tunnustettu 23.6.11	sama	
<ul style="list-style-type: none"> • ohjaa ja tukee opiskelijaa näyttöön ja näytön aikana. 	0	osaaminen on tunnustettu 30.6.11	sama	
<ul style="list-style-type: none"> • tiedottaa ja perehdyttää työpaikan muuta henkilökuntaa työssäoppimiseen ja näyttöihin. 	0	osaaminen on tunnustettu 30.6.11	sama	
<ul style="list-style-type: none"> • varmistaa opiskelijan työpaikan turvallisuuden oppimisympäristönä ja 	3	osaaminen on tunnustettu	Työpaikkaohjaaja opiskelijan	



kehittää sitä.		23.6.11	arvioijana/ koulutus	
----------------	--	---------	-------------------------	--

Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen (itsearviointi)	Osaamisen tunnistaminen	Opinto-suunnitelma	Itsearviointi
OPISKELIJAN ARVIOINTI TYÖPAIKALLA				
Työpaikkaohjaaja				
<ul style="list-style-type: none"> arvioi opiskelijan oppimista ja osaamista arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaisesti. 	0	osaaminen on tunnustettu 30.6.11	Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana/ koulutus/tehtävä	
<ul style="list-style-type: none"> antaa opiskelijalle kannustavaa palautetta. 	5	osaaminen on tunnustettu 23.6.11	Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana/ koulutus/tehtävä	
<ul style="list-style-type: none"> osallistuu arviointiin liittyvään dokumentointiin 	0	osaaminen on tunnustettu 30.6.11	Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana/ koulutus/tehtävä	

Ydinosaaminen: Oppimistaidot 3, Ongelmanratkaisutaidot 3, Vuorovaikutustaidot 5, Kirjallinen viestintä 3, Suullinen viestintä ja esiintyminen 5, Tietotekniikan käyttötaidot 5, Yhteistyötaidot 3, Eettiset taidot 5, Esteettiset taidot 5.

4.8.11 klo 13 -15 Osallistuu Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaaminen "luento".

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa Kouluttaja on ollut mukana perehtymässä työelämäjaksolle sekä kouluttanut työpaikkaohjaajia yksilöllisin tavoittein/ parityöskentelynä/ keskustelemalla/ luennoimalla. (Lisätehtävät: e-mail/ paperiversio)
Kirjallisuutena on käytetty Työpaikkaohjaajan osaamiskartta, työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana, työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana.

_____ on suorittanut 2 opintoviikon työpaikkaohjaajakoulutuksen..
Työpaikkaohjaajan nimi

4.8.2011

Aika ja paikka

Henna- Marita Kallio

Kouluttajan nimi ja nimenselvennys

Työpaikkaohjaan
todistuksen lähettämistä varten _____

Minkälaisissa työtehtävissä ohjaat opiskelijaa?_____

Oletko sinä aikaisemmin ohjannut erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa?

Mitkä tilanteet olet kokenut vaikeina/ hyvinä ohjatessa erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa?_____

Oletko halunnut osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen?_____

Mitä toiveita Sinulla on työpaikkaohjaajakoulutukselle?_____

Aurinkoisin terveisin Henna

Palautus 20.6.11

Kiipulan ammattiopisto
Kumppanit työssä-hanke

TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS

PALAUTE

Täyttämällä tämän lomakkeen autat meitä kehittämään ja suunnittelemaan tulevia työpaikalla tapahtuvia työpaikkaohjaajakoulutuksia. Kiitos vastauksestasi!

Mitä odotuksia ja tavoitteita sinulla oli koulutuksen alkaessa? _____

Miten koulutus vastasi odotuksiasi?

Arvioi seuraavia asioita:

- Koulutuksen toteutustapa _____

- Koulutusmateriaalit ja niiden käyttökelpoisuus työpaikalla

- Mitä mieltä olet aikaisemman osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta osaamiskartan avulla?

- Miten mielestäsi opetus työn ohessa onnistui?

- Miten kehittäisit opetusta ja koulutuksen järjestelyjä?

Millaista jatkokoulutusta toivot järjestettävän työpaikkaohjaajille? _____

Vapaa sana

Henkilökohtainen opintosuunnitelma Työpaikkaohjaajan nimi

Ohje:

- 1) Koulutukseen osallistuja arvioi omaa osaamistaan suhteessa koulutuksen tavoitteisiin ja kirjaa osaamisen tunnistamisen – kohtaan, jos hänellä on jo hankittua osaamista koulutuksen sisällöistä esimerkiksi koulutusta tai kokemusta opiskelijan ohjaamisesta.
- 2) Kouluttaja merkitsee osaamisen tunnustaminen – kohtaan joko ”osaaminen tunnustettu” tai ”osaamista ei ole tunnustettu”.
- 3) Kouluttaja laatii koulutukseen osallistujan kanssa opintosuunnitelman niistä osioista, joista osaamista ei ole tunnustettu. Suunnitelma kirjataan lomakkeeseen.
- 4) Koulutukseen osallistuja täyttää koulutusprosessin päätteeksi lomakkeeseen itsearvioinnin.
- 5) Kouluttaja allekirjoittaa lomakkeen.

Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen ja arviointi	Osaamisen tunnustaminen	Opintosuunnitelma	Itsearviointi
AMMATILLINEN KOULUTUS JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ				
Opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen				
Työssäoppimisen ja näyttöjen suunnittelu				
Työssäoppimisen ja näyttöjen organisointi				
Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen ja arviointi	Osaamisen tunnustaminen	Opintosuunnitelma	Itsearviointi
OPISKELIJALÄHTÖINEN OHJAAMINEN				
Oppimiseen liittyvä osaaminen				
Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luominen				
Ohjaustyylien ja -menetelmien osaaminen				

Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen ja arviointi	Osaamisen tunnustaminen	Opintosuunnitelma	Itsearviointi
TYÖSSÄOPPIMISEN JA NÄYTTÖJEN TOTEUTTAMINEN				
Perehdyttämisen osaaminen				
Ohjauksen ja näyttöjen käytännön toteutus				
Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen ja arviointi	Osaamisen tunnustaminen	Opintosuunnitelma	Itsearviointi
OPISKELIJAN ARVIOINTI TYÖPAIKOILLA				
Arviointiosaaminen				
Palautteen antaminen				
Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen ja arviointi	Osaamisen tunnustaminen	Opintosuunnitelma	Itsearviointi
YDINOSAAMINEN				
Oppimistaidot				
Ongelmanratkaisutaidot				
Vuorovaikutustaidot				
Yhteistyötaidot				

Lähde: Hätönen, H. 2008. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen: Helsinki: ESR.

Eettiset taidot				
Esteettiset taidot				
Tavoite/Sisältö	Osaamisen tunnistaminen ja arviointi	Osaamisen tunnustaminen	Opintosuunnitelma	Itsearviointi
ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAN OPISKELIJAN OHJAAMINEN				
Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaaminen				

Työpaikkaohjaaja _____ on suorittanut 2 opintoviikon työpaikkaohjaajakoulutuksen

Yhteystiedot

Kouluttajan nimi ja nimenselvennys

Aika ja paikka