



# **TUKEA TARVITSEVAN OPISKELIJAN OHJAAMINEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLA**

**Leila Hakala**

**Kehittämishankeraportti  
Toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) Sukunimi, Etunimi  HAKALA, Leila Kaarina	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 98	Julkaisun kieli Suomi
Työn nimi TUKEA TARVITSEVAN OPISKELIJAN OHJAAMINEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLA	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Koulutusohjelma Ammatillinen erityisopettajakoulutus		
Työn ohjaaja(t) HEIMONEN, Leena		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Tiivistelmä Kehityshankkeen tavoitteena on saada primääriä tietoa koulutuksen järjestäjälle puhdistuspalvelualan tukea tarvitsevien toisen asteen opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksesta. Työn tarkoituksena on saada koulutuksen järjestäjälle taustatietoa tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen ohjauksen laadun parantamiseksi sekä työpaikkaohjaajien koulutussisältöjen tarkentamiseksi.  Selvitys on toteutettu kirjallisina kyselykaavakkeina 20 kokkolalaiselle työpaikkaohjaajalle toimipaikkoihin, joissa on ollut tukea tarvitsevia opiskelijoita. Selvitykseen osallistuneiden joukossa on myös aikuisopiston laitoshuoltajaopiskelijoiden työpaikkaohjaajina toimineita. Lisäksi on koulutettu siivousalan pk-yritykseen työpaikkaohjaajia.  Tutkimuksessa on selvitetty tukea tarvitsevien puhdistuspalvelualan opiskelijoiden työssäoppimisen toimintaympäristöt ja niissä vaadittavat osaamisalueet. Työpaikkaohjaajien ohjausvalmiuksia ja -käytänteitä on tarkasteltu tukea tarvitsevan työssäoppijan työssäoppimisen eri vaiheissa. Edelleen on selvitetty, miten työpaikkaohjaajat kokevat tuen tarpeita omaavien opiskelijoiden ohjauksen sekä miten he arvioivat itseään kasvattajana, tukijana, neuvojana, valmentajana sekä tilannearvioijana.  Kyselyn vastaukset kokoamalla ja analysoimalla saatiin selville, että puhdistuspalvelualalle tarvitaan lisää koulutettuja työpaikkaohjaajia, ja aikaisemmin koulutetut tarvitsevat lisäkoulutusta. He tarvitsevat tietoa ammattiosaamisen näytöistä, perehdyttämisestä sekä tukea tarvitsevista opiskelijoista. Ohjaavan opettajan tulee valmentaa koulutettuakin työpaikkaohjaajaa yksilöllisesti kohtaamaan tukea tarvitseva työssäoppija erityisesti ennen työssäoppimista ja sen alkuvaiheisiin. Selvitystä ja sen tuloksia tarkastelemalla saadaan tietoa tuetun opiskelijan oikeuksista ja työssäoppimiseen liittyvästä työpaikkaohjaajan koulutuksesta ja niissä lain puitteissa toimimisesta.		
Avainsanat (asiasanat) puhdistuspalveluala, tukea tarvitseva opiskelija, työssäoppiminen, työpaikkaohjaajakoulutus		
Muut tiedot		

Author(s) HAKALA, Leila Kaarina	Type of Publication Development project report	
	Pages 98	Language Finnish
	Confidential Until <input type="checkbox"/> _____	
Title <b>THE GUIDANCE ON-THE-JOB LEARNING PERIOD FOR THE STUDENT WITH SPECIAL NEEDS</b>		
Degree Programme Teacher Education College		
Tutor(s) HEIMONEN, Leena		
Assigned by Jyväskylä University of Applied Studies, Teacher Education College		
Abstract <p>The aim of development project report is to acquire primary knowledge for workplace instructors in the cleaning field branch so that they can assess the best methods to arrange the tuition for those on-the-job-learning students with special needs.</p> <p>The goal of the project is to gather background information for the education providers so that they can develop the quality of the on-the-job-learning guidance and also upgrade and focus their workplace instructors' tuition content.</p> <p>The report has been made by questioning 20 workplace instructors in the field of cleaning branch in Kokkola. The inquiry has been made within the posts where the on the-job-learning students with special needs have been educated. Among the participants of the inquiry have also been workplace instructors within the adult education program branch of the industrial cleaners.</p> <p>By collecting and analyzing the results of the development project was found the need for more workplace instructors and for further education for already existing ones. They need more knowledge about vocational skills demonstration, about acquainting and about the guidance of the students with special needs. The guiding teacher should also train already educated workplace instructors individually, so that they can meet the needs of those special students, especially before on-the-job-learning and in its initial phases. By observing the results of report it is possible to get more information about the legal rights of the students with special needs and about on-the-job-learning connected education for workplace instructors and also how to operate legitimately during the on-the-job-learning period.</p>		
Keywords Field of cleaning branch, student with special needs, on-the-job-learning, education for workplace instructor		
Miscellaneous		

**SISÄLTÖ:**

<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>3</b>
<b>2 PUHDISTUSPALVELUALALLA KOULUTETAAN TYÖELÄMÄÄN OSAAJIA.....</b>	<b>5</b>
2.1 Siivousalan koulutusohjelmalla toimitilahuoltajaksi pienryhmässä.....	6
2.2 Toimialan ja työtehtävien kuvaus opetussuunnitelman mukaan.....	9
2.3 Tukea tarvitseva perustutkinnon opiskelija työssäoppimassa.....	12
2.3.1 Ennen työssäoppimista.....	12
2.3.2 Työssäoppimisjakson alussa.....	14
2.3.3 Työssäoppimisen aikana.....	15
2.3.4 Työssäoppimisen loppuvaihe ja päättäminen.....	17
2.4 Tukea tarvitseva perustutkinnon opiskelija ammattiosaamisen näytöissä.....	19
2.5 Pienryhmän toimitilahuoltajakoulutuksen käytännön toiminnan kuvaus.....	23
2.6 Pienryhmän koulutuksen ja työssäoppimisen vaikuttavuus.....	25
<b>3 TUKEA TARVITSEVAN OPISKELIJAN OIKEUDET .....</b>	<b>27</b>
3.1 Yleiset oikeudet .....	27
3.2 HOJKS tukea tarvitsevan opiskelijan oikeutena.....	30
3.3 Työturvallisuus työssäoppimisen jaksolla ja ammattiosaamisen näytöissä.....	31
3.4 Tukea tarvitsevan perehdyttäminen ja työnopastus.....	34
3.5 Vaaralliset ja haitalliset työt .....	38
3.6 Vahingonkorvausvastuut.....	39
<b>4 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS JA SEN TOTEUTTAMINEN.....</b>	<b>40</b>
4.1 OPH ja työpaikkaohjaajakoulutus .....	40
4.2 Erityinen-projektissa saatuja kokemuksia työpaikkaohjaajakoulutuksesta.....	44
4.3 TELI-projekti.....	47
4.4 Työelämäkumppanina Siivoustekijät Oy.....	48
4.5 Työssäoppiminen on järjestelmänä työelämälle eduksi.....	50

<b>5 TAUSTASELVITYS ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAN OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUksesta .....</b>	<b>52</b>
5.1 Selvityksen tavoitteet ja resurssit.....	52
5.2 Selvitysmenetelmät ja tietojen hankinta.....	54
5.3 Tavoitteiden hyödynnettävyys.....	54
<b>6 NÄIN OHJATAAN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLA OLEVIA ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIA OPISKELIJOITA .....</b>	<b>56</b>
6.1 Erityispedagogista tausta-ajattelua työssäoppijoiden toimintaan.....	56
6.2 Toimintaympäristöt työssäoppimispaikkoina.....	62
6.3 Ohjaajien valmiudet.....	63
6.4 Menetelmät tukea tarvitsevan ohjaustilanteessa.....	65
6.5 Ohjauskäytänteiden toimivuus työssäoppimisen eri vaiheissa.....	67
6.5.1 Ohjaajien tuen tarve ennen työssäoppimisen jaksoa.....	67
6.5.2 Ohjaajien tuen tarve työssäoppimisen alkuvaiheissa.....	68
6.5.3 Ohjaajien tuen tarve työssäoppimisen keskivaiheilla.....	69
6.5.4 Ohjaajien tuen tarve loppuvaiheessa.....	70
6.6 Erilaisia kokemuksia tukea tarvitsevien työssäoppijoiden ohjauksesta.....	70
6.7 Työpaikkaohjaajien työn osataidot ja roolit itsearviointikohteena.....	73
<b>7 KYSELYN YHTEENVETO .....</b>	<b>74</b>
<b>8 POHDINTA .....</b>	<b>77</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>81</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>84</b>

## 1 JOHDANTO

Oppimisvaikeuksien merkitys koulutuksen keskeyttämisen ja syrjäytymisen taustalla vaikuttavana tekijänä on tiedostettu aikaisempaa paremmin. Oppimisvaikeudet on uhka nuoren itsetunnolle ja identiteetin kehitykselle ja koulutus- ja ammattihaaveille. Oppimisvaikeus rajoittaa nuoren ammatillisia vaihtoehtoja. Oppimisvaikeuksia pidetään riskinä työelämästä syrjäytymiseen ja siten merkittävänä elämänselkään vaikuttavana tekijänä. Lievätkin erityisvaikeudet voivat saada ammattiin opiskelevan nuoren kamppailemaan voimavarojensa ääri rajoilla opiskelussa, mikäli näitä vaikeuksia ei tiedosteta tai niitä ei huomioida opiskelutilanteissa. Oppimisvaikeus lievänäkin saattaa olla opiskelijalle työturvallisuusriski ja työpaikkaohjaajien työssäoppimisen ohjausta sekä työssäjaksamista hankaloittava tekijä. Huoli erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen ohjauksesta ammattiin opiskellessaan on aiheellinen.

Ammatillisesta koulutuksesta annettu laki (L638/98) ja ammatillisesta koulutuksesta annettu asetus (A811/98) velvoittavat tukea tarvitsevan opiskelijan huomioimisen koulutuksessa. Opiskelijan oikeudet yksilöllisyydestä ja koulutuksellista tasa-arvosta edellyttävät, että kaikilla on oikeus edellytystensä mukaiseen opetukseen sekä turvallisiin, opetussuunnitelman mukaisiin työssäoppimisen jaksoihin opiskelumenetelmänä. Laki ammatillisesta koulutuksesta ja alakohtaiset opetussuunnitelmat edellyttävät koulutuksen järjestäjältä opetuksen järjestämisen lisäksi toimia työelämän edustajien kouluttamiseksi ja tiedon lisäämiseksi alan tämänhetkisestä koulutuksesta.

Toimin puhdistuspalvelualan pienryhmän opettajana Kokkolan ammattiopistossa. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä ryhmässäni on vaihdellut kahdeksasta neljääntoista. Tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on kasvussa myös koko kuntayhtymässä (liite 1). Tukea tarvitsevalle opiskelijalle työelämälähtöinen koulutus tarjoaa uusia mahdollisuuksia omaan tulevaisuutensa vaikuttamiseen. Työssäoppimisen ohjaamisen onnistuminen on siten keskeinen tekijä ammattiin ja työelämään kouluttamisessa sekä tukea tarvitsevan opiskelijan henkilökohtaisen kasvun tukijana. Työssäoppimisen ohjaukselta vaaditaan siis yhä enemmän.

Tärkeää on, että työelämän edustaja sekä koulutuksen järjestäjä puhuvat samoista asioista unohtamatta opiskelijan oikeuksia. Koulutuksen järjestäjältä edellytetään työpaikkaohjaajien sekä opiskelijoiden huolellista perehdyttämistä koko työssäoppimisen prosessiin ja ammatillisiin näyttöihin. Työpaikkaohjaajien oman toimialansa koulutuksen ja koulutuskäsitteiden ymmärtämistä sekä käytännön ohjaustoimintoja tulee vahvistaa suoraan työpaikoille järjestettävällä työpaikkaohjaajakoulutuksella. Ammattiin ja työhön oppimisessa asiat eivät enää ole ainekohtaisia, vaan työssä useampia opintokokonaisuuksia yhdistyy samanaikaisesti tehtäviin töihin.

Ammattiosaamista arvioidaan näyttöinä aidoissa työtilanteissa. Ammattiosaamisen näytöt aiheuttavat paineita työelämälle ja koulutuksen järjestäjälle: työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen onnistumiseksi tarvitaan tukea ja ohjausta opiskelijalle ja hänen työpaikkaohjaajalle. Erilaisten lähtökohtien ja tavoitteiden vuoksi osa opiskelijoista tarvitsee opintojen yksilöllistämistä HOJKS:n kirjattuna.

Työssäoppimisen jaksoilla ja ammattiosaamisen näyttöihin valmistauduttaessa on tärkeää huomioida opiskelijan turvallisuustekijät. Työpaikkojen henkilöstön ja oppilaitoksen yhteistyön määrää on lisättävä sekä organisoitava suoraan toimipaikoille, jolloin yhteistyö palvelee tukea tarvitsevaa opiskelijaa työssäoppimisenjaksoilla. On tärkeää, että oppilaitoksilla on riittävästi osaamista ja välineistö haasteeseen vastaamiseksi sekä työpaikoille viettäväksi. Opettajan tukea tarvitaan erityisesti työssäoppimisen ennakkojärjestelyissä ja työpaikkaohjaajien informoimisessa ja valmentamisessa kohtaamaan tukea tarvitsevia opiskelijoita.

Tarkastelen kehityshankkeessani erityistä tukea tarvitsevien puhdistuspalvelualan opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvää ohjausta ja työpaikkaohjaajien kevään 2007 tilannetta Kokkolassa toimipaikoissa, joissa on ollut työssäoppimisjaksolla puhdistuspalvelualan pienryhmän tukea tarvitsevia opiskelijoita. Selvitykseen osallistuneiden työpaikkaohjaajien joukossa on myös aikuisopiston laitoshuoltajaopiskelijoiden työpaikkaohjaajina toimineita. Ennen kehityshankkeen selvitystä tiedettiin, että puhdistuspalvelualan työpaikoilla on pulaa koulutetuista työpaikkaohjaajista.

Puhdistuspalvelualan toimipaikkoihin kohdennetun kyselyn (liite 2) selvityksessä tuli esille työpaikkojen tarve työpaikkaohjaajakoulutuksesta, ammattiosaamisen näytöistä sekä tukea tarvitsevan opiskelijan kohtaamisesta. Kyselyssä selvisi myös puutetta työpaikkaohjaajien tiedoissa sekä toiminnoissa lakisääteiseen perehdyttämisestä ja sitä kautta myös tukea tarvitsevan opiskelijan oikeuksista työturvalliseen työympäristöön. Opettajaa tarvitaan valmentamaan opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia, jotta tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppiminen toteutuu tavoitteellisesti.

## **2 PUHDISTUSPALVELUALALLA KOULUTETAAN TYÖELÄMÄÄN OSAAJIA**

Puhdistuspalvelut ovat merkittävä osa meidän kaikkien yksilöiden ja yhteisöjen päivittäistä elämää. Puhdistuspalvelujen tavoitteena on elinympäristön terveellisyyden, viihtyisyyden ja turvallisuuden sekä kiinteistöjen ja toimitilojen kunnan ja kestävyuden lisääminen ja ylläpito ympäristöä säästävien kestävä kehityksen periaatteiden mukaan tiimityönä. Ala on yhteiskunnallisesti ja globaalisti merkittävää.

**Alan haasteena** ovat materiaalien, välineiden, aineiden, koneiden ja laitteiden nopea tuotekehitys sekä nykyaikaisen ammattitaitoisen työvoiman kouluttaminen.

Puhdistuspalvelualan ammattitaitoa on päivitettävä jatkuvasti. Puhdistuspalvelualalla yleisesti koetaan, että siivoustyötä ei arvosteta sen näkymättömyyden vuoksi.

Puhdistuspalvelualan koneet ja laitteet ovat nykyään ajettavia ja ”itsevetäviä” – ala itsessään ei kuitenkaan ole vetävä nuorten keskuudessa. Tärkeää on kohottaa puhdistuspalvelualalla toimivien itsearvostusta. Puhdistuspalvelualan työpaikkaohjaajakoulutus on osa oman ammatin hallintaa, alaa koskevan koulutuksen tietojen ja taitojen ajan tasalle saattamista sekä alan arvostusta lisäävää ammatillista lisäkoulutusta. Koulutus ja työssäoppiminen mahdollistavat nuorten ajatusmaailman ja asenteiden muuttumisen puhdistuspalvelualaa arvostavaan suuntaan. Käsitys, että kuka tahansa osaa siivota on vanhanaikainen.

Puhdistuspalvelualan vetovoimaisuus koulutusalan on valitettavan heikko, vaikka siivousalalla on tarjolla runsaasti työpaikkoja. Suomessa siivouspalveluala työllistää tällä hetkellä hyvin, ja palvelualalla on yli sata tuhatta työntekijää.

Puhdistuspalvelualalla on lisääntyvä tarve työntekijöistä eläköitymisen vuoksi. Aallon



ym.(11,2007) mukaan joidenkin alojen työvoimapula voi lisätä työpaikkojen kiinnostusta myös vajaakuntoisten henkilöiden palkkaamiseen, mutta tukipalvelujen vaikeaselkoisuus saattaa estää työllistymisen mahdollisuuden.

Helsingin Sanomien (06. 05. 2007) mukaan ammatillisen peruskoulutuksen kaavaillusta kasvusta koulutuksen aloituspaikkamääristä 4000 paikkaa menisi puhdistuspalvelualalle, jossa työvoimatarvelaskelmien mukainen nykyinen aloittajatarve on noin 20-kertainen. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän Harri Lundellin (2005, 8-9) laatimassa raportissa ”Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen nykytilan kuvaus sekä ehdotus toiminnan suuntaamiseksi jatkossa” alueen puhdistuspalvelualan työvoimasta eläkkeelle siirtyy noin puolet vuoteen 2015 mennessä.” Hän jatkaa; ”tutkintoon johtavan koulutuksen keskimääräinen vuosittainen tarve alueellamme on puhdistuspalvelualalla 25 – 35. ”

Alueelliseen työvoimatarpeeseen tarvitaan koulutuksen järjestäjän tukea ja puhdistuspalvelua toteuttavien työelämän työpaikkaohjaajien arvokasta apua. Puhdistuspalvelualan perustutkintoon johtavalla toimitilahuoltajan pienryhmäkoulutuksella pyritään vastaamaan edes auttavasti alueelliseen työvoimatarpeeseen. Jokainen opiskelija on arvokas ja tarpeellinen koulutettava alalle, oppimisesteineenkin.

## **2.1 Siivousalan koulutusohjelmalla toimitilahuoltajaksi pienryhmässä**

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (638/ 1998) 14 §:n mukaan koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä koulutusta varten opetussuunnitelma. Opetussuunnitelma tulee laatia siten, että se antaa opiskelijalle mahdollisuuden yksilöllisiin opintoja koskeviin valintoihin tarvittaessa myös muiden ammatillisen koulutuksen ja muun koulutuksen järjestäjien antamaa opetusta hyväksi käyttäen.

Siivousalan koulutusohjelmaan (OPS 2000,3). kuuluvat toimitilahuoltajaopintojen opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa on laadittu Kokkolan ammattiopistossa OPH:n määräystä pvm 17.2.2000, dnro 17 /011 / 2000 ja tutkinnolle laadittu kansallisen näyttöaineiston perusteita käyttäen. Opetussuunnitelma on laadittu paikallisen toimintaympäristöön sopivaksi yhteistyössä työelämän kanssa. Opetussuunnitelmaa ja sen toteuttamista kehitetään työelämästä ja opiskelijoilta saadun palautteen perusteella. Toimitilahuoltajan opinnot koostuvat kaikille yhteisten aineiden

lisäksi puhdistuspalvelualan ammatillisista perusopinnoista (liite 3) sekä ammatillisista valinnaisista opinnoista. Puhdistuspalvelujen ammatillisissa opinnoissa yhteisenä perusopintoina ovat puhdistuspalvelut 20 opintoviikkoa. Opintokokonaisuuksissa siivouspalvelut 20 opintoviikkoa ja toimitilapalvelut 30 opintoviikkoa, opiskelija saa valmiuksia työskennellä erilaisissa tiloissa ja tilanteissa puhdistuspalvelualan toimintaympäristöissä. Vapaasti valittavat kymmenen opintoviikon opinnot opiskelija voi valita joko työssäoppimisena tai yhteisistä aineista tai niiden yhdistelmänä. Ammatilliset valinnaiset opintokokonaisuudet, joista opiskelija valitsee kaksi, mahdollistavat opintojen syventämisen ja/ tai erikoistumisen. Opiskelija toteuttaa näytön kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista.

## **2.2 Toimialan ja työtehtävien kuvaus opetussuunnitelman mukaan**

Kokkolan ammattiopiston toimitilahuoltajan opetussuunnitelman (2000,4) mukaan puhdistuspalvelualan perustutkinnon yleistavoitteina ovat asiakaslähtöinen puhdistuspalvelualan perusammattitutkinto sekä hyvä tietämys puhdistusteknologiasta. Tutkinnon suorittaneen on osattava tuottaa päivittäisiä puhtauspalveluja monenlaisissa työ- ja toimintaympäristöissä tai pesuloissa. Hänen on osattava toimia sekä itsenäisesti että ryhmässä vastuullisena jäsenenä. Hänen on oltava oma-aloitteinen sekä markkinointi- ja palveluhenkinen, joustettava tilanteiden mukaan ja osattava ottaa työssään huomioon toimintaympäristön päätoimintojen häiriöttömyys. Hänen on osattava suunnitella, arvioida ja kehittää omaa toimintaansa.

Puhdistuspalvelujen perustutkinnon suorittaneen on osattava työskennellä monikulttuurisessa työympäristössä sekä oltava suvaitsevainen ja tasa-arvoinen työyhteisössään. Hänen on osattava noudattaa vastuullisesti joustavia työaikoja. Hänen on osattava työskennellä ergonomisesti ja ylläpitää omaa työ- ja toimintakykyään. Hänen on osattava arvioida puhtaustason laatua sekä noudattaa annettuja laatuvaatimuksia ja toimintaohjeita. Hänen on osattava noudattaa kestävän kehityksen periaatteita ja tehdä ympäristöä säästäviä valintoja työssään.

Puhdistuspalvelualan perustutkinnon suorittaneella on oltava monipuoliset perusvalmiudet toimitilojen, laitteiden ja tekstiilien puhdistuspalvelutehtäviin. Lisäksi hänellä on oltava erikoistunut osaaminen valitsemansa koulutusohjelman perusteella joko siivous- ja toimitilapalvelujen tai tekstiilihuolto- ja tekstiilihuolto- ja toimitilapalvelujen tehtäviin.

*Siivousalan koulutusohjelman (toimitilahuoltaja)* suorittaneen on osattava työskennellä työpaikkansa tai erilaisten asiakaskohteiden ylläpito- ja perussiivoustehtävissä. Hänen on osattava neuvoa ja opastaa toimipaikan asiakkaita sekä hoitaa tavallisimmat toimistotehtävät ja kokousjärjestelyt ja – tarjoilut. Hänen on lisäksi osattava huolehtia toimitilojen viihtyisyydestä ja kiinteistönhoidosta. Toimitilahuoltajan tulee valintojen perusteella olla lisäksi erikoistunut joko asiakkaiden avustamiseen, erityiskohteiden siivouspalveluihin tai siivouspalveluyrittämiseen. Toimitilahuoltajan on oltava itsenäinen ja vastuullinen työaikojen ja työskentelyrytmin joustavuuden sekä työn päivittäisen sisällön suunnittelun suhteen (OPS, perusteet kohta 1.3).

Puhdistuspalvelualan perustutkinnon toimitilahuoltajan opetussuunnitelman (2000,5) mukaan opiskelijat voivat suorittaa opinnoistaan 42 - 44 opintoviikkoa työssäoppien erilaisissa tehtävissä päiväkodeissa, kouluissa, oppilaitoksissa, yksityisissä kodeissa, terveyskeskuksissa, sairaaloissa, palvelutaloissa ja – kodeissa, vanhainkodeissa, majoitusliikkeissä, tehtaissa ja yrityksissä, jotka ovat yksityisten tai yhteisöjen omistuksessa. Opetusta toteutetaan aidoissa työelämän tilanteissa. Työssäoppimisen sisällöt on sovittu yhdessä työelämän edustajien kanssa.

Opiskelijan arvioinnissa noudatetaan niitä arviointiohjeita, joita sovelletaan opiskelijan arvioinnissa yleensäkin. Mikäli opiskelija ei saavuta T1- tason tavoitteita, mukautetaan tavoitteet yksilöllisesti. Koulutuksen järjestäjän tulee laatia yksilölliset tavoitteet opetushallituksen suuntaviivojen mukaisesti, joita noudatetaan myös työssäoppimisen arvioinnissa. Ammatillisia näyttöjen arviointia koskevat samat määräykset kuin muutakin erityisopiskelijan arviointia.

Opetushallitus on laatinut koulutuksen järjestäjien tueksi suuntaviivoja mukautettujen tavoitteiden kriteereiksi seuraavasti:

***Tyydyttävä, mukautettu:***

Opiskelija tarvitsee opinnoissaan ja työssään jatkuvaa seuranta ja ohjausta. Opiskelija työllistyy tutkintoa vastaavalle ammattialalle tuettuun työhön tai yksilöllisesti järjestettyyn työtoimintaan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa viitoitettujen suunnitelmien mukaisesti. Opiskelijan on osattava tehdä yksilöllisesti valittuja, paljon harjoiteltuja työtehtäviä ja osattava käyttää niihin liittyviä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja. Opiskelijan on osattava toimia tutussa ja pysyvässä ympäristössä ja

tutuissa vuorovaikutustilanteissa ja osattava tehdä paljon harjoiteltua työtehtävää. Opiskelijan on osattava havainnoida työnsä kulkua ja osattava keskeyttää työ ja viestiä tilanteesta omalla kommunikointitavallaan, kun suoritus poikkeaa ennalta harjoitellusta. Opiskelijan on osattava sopeutua ohjaukseen ja ryhmässä työskentelyyn, osattava kuunnella ja noudattaa annettuja ohjeita ja yksilöllisesti avustettuna noudattaa työaikoja, työnsä edellyttämiä turvallisuusohjeita, muita sopimuksia ja ohjeita.

### ***Hyvä, mukautettu***

Opiskelijan on pystyttävä ohjattuna työllistymään tutkintoa vastaavalle ammattialalle henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti yksilöllisesti valittuihin työtehtäviin. Hänen on osattava käyttää niihin liittyviä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja. Opiskelijan on osattava toimia harvoin muuttuvassa tutussa ympäristössä ja tutuissa vuorovaikutustilanteissa ja hänen on osattava tehdä etukäteen harjoiteltua tehtävää. Hänen on osattavan pyytää tarvitessaan apua omalla kommunikointitavallaan. Opiskelijan on osattava sopeutua ohjaukseen, työskentelyyn ryhmätilanteissa ja hänen tulee osata toimia annetun palautteen mukaisesti ja kysyä tarvittaessa lisäohjeita. Hänen on osattava avustettuna noudattaa sovittuja työaikoja, työnsä edellyttämiä työturvallisuusohjeita, muita sopimuksia ja ohjeita ja osata kertoa poikkeamasta.

### ***Kiitettävä, mukautettu***

Opiskelijan on pystyttävä työllistymään tutkintoa vastaavalle ammattialalle ja koulutusohjelman mukaisesti avustaviin tehtäviin työtaitojen ja tiedollisen osaamisen puutteista huolimatta. Opiskelijan on osattava käyttää työtehtäviinsä liittyviä tavallisimpia työtapoja, työvälineitä ja materiaaleja sekä suoriutua perustehtävistä. Opiskelijan on osattava toimia tutussa ympäristössä ja vuorovaikutustilanteessa. Hänen on osattava käyttää omaksumiaan tietoja ja taitoja paljon harjoitelluissa, usein toistuvissa tilanteissa. Hänen on osattava ohjattuna etsiä työtehtävänsä liittyvää tietoa ja osattava esittää se omalla kommunikointitavallaan. Hänen on osattava työskennellä pysyvissä ryhmätilanteissa ja ohjattuna arvioida itseään ja annetun työtehtävän onnistumista. Hänen tulee noudattaa työaikoja, työturvallisuusohjeita, muita sopimuksia ja ohjeita sekä neuvotella poikkeamista rajatuissa, yksilöllisesti suunnitelluissa työtilanteissa.

## 2.2 Tukea tarvitseva perustutkinnon opiskelija työssäoppimassa

## 2.3 Tukea tarvitseva perustutkinnon opiskelija työssäoppimassa

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän erityisopetuksen järjestämistä koskevassa toimintaohjeessa 2006 - 2007 (kpl 6, 29 - 47) on erityisopetuksen järjestämistä koskeva ohjeistus, jossa on kuvattu toimintaympäristölle, nivelvaihettyölle alkukartoituksineen sekä erityisopetuksen järjestämiseen liittyvä prosessi soveltuvine työtapoineen ja menetelmineen. Se sisältää myös työssäoppimiseen ja ammatillisten näyttöjen liittyvän tuen ja ohjauksen sekä arvioinnin ohjeistuksen sekä laatuksiteerit erilaisten oppijoiden huomioimisessa.

Hietalahti ym.(14) Erityisopiskelija työssäoppimassa – työryhmässä sanovat seuraavasti: ”Tukea tulee olla saatavissa ennen työssäoppimista, työssäoppimisen alussa, aikana sekä sen jälkeen. Oikea-aikainen yksilöllinen tuki ja ohjaus ovat haaste sekä työpaikkaohjaajalle että opettajilla. Onnistunut tuki ja ohjaus tuottavat tulokseksi keskeistä ammatillista osaamista ja onnistuneen työssäoppimisen.”

Eskolan mukaan(2007,54) työssäoppimisen ohjausprosessin hyvinä käytänteinä todetaan oikea-aikaisen ja laadukkaan ohjauksen olevan tärkeää kaikille opiskelijoille työssäoppimisen eri vaiheissa. Työssäoppimisen vaiheistuksella voidaan etsiä vastauksia siihen mitä, miten ja kuka työpaikalla voi oppia ja millaisia tukitoimia ohjaus edellyttää. Hyvä yhteistyö opiskelijan, opettajan sekä työpaikkaohjaajan välillä on olennaista jakson onnistumiselle.

Seuraavaan kuvion 1 mukaisesti opintojen alkuvaiheen opetussuunnitelma (OPS), koulukohtainen erityisopetuksen suunnitelma (ERSU) opiskelijan ohjaussuunnitelma (OHSU), opiskelijan henkilökohtaisen opetuksen järjestämissuunnitelma (HOJKS) sekä henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ( HOPS) ovat työssäoppimisen suunnittelemisen ((TOPS) työvälineitä.

OPINTOJEN ALUSSA	ENNEN TOPPIA	TOPIN ALUSSA	TOPIN AIKANA	TOPIN PÄÄTTYESSÄ	TOPIN JÄLKEEN
OPS, ERSU OHSU HOJKS HOPS	hyvä suunnittelu sopiva ja soveltuva yksilöllisesti oikea paikka perehdyttäminen	sitouttaminen perehdyttäminen tiedonsiirto alkupalaveri sitouttaminen	ohjausta säännölliset yhteydenotot palaute sitoutumisesta	opiskelijan itsetuntoa tukevaa palautetta ja palaute myös kotiin	seurantaa kuulumisia ja jatkotukea ja uusiin tavoitteisiin sitouttaminen

TOPS	henkilökunnan valmentaminen tukipalvelut koti- ja muu lähiverkosto mukana kolmikanta-ajatus	yksilölliset oppimispolut ongelmakohtien ratkaisu etsivä toiminta	käynnit seuranta		työelämään
------	---	---	---------------------	--	------------

Kuvio 1. Tuen tarpeessa olevan ammatillisessa koulutuksessa olevan opiskelijan työssäoppimisen ohjauksen vaiheistus

Koska opiskelutavoitteet ammatillisessa erityisopetuksessa ovat samat kuin muussakin opetuksessa, niin myös työssäoppimisen tavoitteet ovat samat. Jos jonkin opintokokonaisuuden tavoitteita joudutaan mukauttamaan yksilöllisistä syistä johtuen, voidaan tavoitteet mukauttaa myös työssäoppimispaikassa opiskelijan edellytyksiä vastaaviksi työssäoppimisen suunnitelmaan.

Hietalahden ym. (2004,13) mukaan koulutuksen järjestäjän taholta on tärkeää tunnistaa yksilöllinen tuen tarve, ja mitkä ovat opiskelijan ongelmat ja vahvuudet sekä oppimistyyli. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma laaditaan lähtötilanteeseen perustuen; millainen on aikaisempi koulutus, työkokemus ja muutoin saavutettu ammattitaito, elämäntilanne, suoritettavat opinnot ja niiden suorittamistapa. Opiskelijaa ohjataan etsien yksilöllisesti vaihtoehtoisia työskentelytapoja etsimällä.

Turpeinen (2001,37) viittaa tekstissään opiskelijan monipuolisen kehittymisen edellyttävän yksilöllisyyttä ja yksilöllisen oppimisprosessin tukemista. Yksilöllisyyden huomioiminen on ongelmallista, koska siihen liittyy määrittämisen vaikeus siitä, mitä on yksilöllinen tarve, kuka tarpeet määrittää ja mitä yksilöllistäminen käytännössä tarkoittaa. Turpeisen (2001,48) mukaan olisi tunnettava opiskelijoiden yksilölliset oppimisedellytykset ja kyettävä muokkaamaan oppimis- ja opetusympäristöjä siten, että opiskelijoiden mahdollisuudet ammatilliseen ja inhimilliseen kasvuun toteutuisivat täysimääräisenä.

Erityisopetuksessa olevalle opiskelijalle laaditun henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS) mukaan määritellään opiskelijan opinnoissaan tarvitsema tuki. Erityisopetusta saavalla opiskelijalla on laillinen oikeus opiskelun edellyttämiin avustajapalveluihin, muihin opiskelijahuoltoon palveluihin sekä

apuvälineisiin. Rahoitusta näihin palveluihin voi hakea Kansaneläkelaitokselta, vakuutusyhtiöltä, kotikunnalta vammaislain perusteella tai koulutuksen järjestäjän erityisopetukseen saamalla rahoituksella.

Käytännössä opiskelijan opintojen ohjauksen välineenä toimii henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). Se pitää sisällään opiskelijan työssäoppimisen suunnitelman (TOPS), johon määritellään mm. työssäoppimiselle asetetut odotukset, tavoitteet ja työssäoppimiseen liittyvä tuen tarve.

Erityisopetuksessa olevalle työssäoppiminen lähtee aina ensisijaisesti tukea tarvitsevan työssäoppijan tarpeista. Työssäoppimisen suunnitelman (TOPS) laativat opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja yhdessä suunnitellen sen oppilaan oppimista tukevaksi. Tukea tarvitseville opiskelijoille eivät sovi kaikki työt ja työpaikat erityistuen ja erityistarpeidensa vuoksi, siten henkilökohtaiset vahvuudet pitää huomioida myös töitä ja työpaikkaa valittaessa. Kun kaikilla osapuolilla on tiedossa opiskelijan erityistuen tarpeet ja vahvuusalueet, ammattiosaamisen näyttöihin voidaan valmentautua realistisin tavoittein ja ammatillista kasvua tukevasti kerrotaan Valmis Näyttöön - kirjassa. Erityisen tuen tarpeen arvioinniksi työssäoppimisen suunnitteluun voidaan pitää yhteistyönä tehtyä ja saatua moniammatillista arviointitietoa.

### **2.3.1 Ennen työssäoppimista**

Eskolan mukaan (2007,55) perehdyttäminen ja työssäoppimiseen valmentaminen on tukea tarvitsevalle opiskelijalle erityisen tärkeää. Perehdytysvalmennukseen kuuluu riittävien työelämätaitojen hankkiminen ja opastus, kuten työntekijätaitoja tai alakohtaisia erityistaitoja. Tukea tarvitsevaa opiskelijaa on oleellista valmentaa erilaisten ammatillisten tilanteiden kohtaamiseen, jolla voidaan vähentää opiskelijan jännittämistä.

Kiipulan tutkimusprojektissa todetaan, että erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla tukitoimet ovat hyvin erilaisia ja siten yleistystä tukitoimille ei voida tehdä. Tuen tarve on arvioitava tapauskohtaisesti. Tukea ja ohjausta tarvitaan usein arjenhallintataitoihin. Työpaikalle kulkeminen, rahankäyttö tai ruokailun järjestäminen itsenäisesti voivat vaatia opettelua. Myös työelämän pelisääntöihin; työaikojen noudattamiseen, pukeutumiseen ja työpaikalla olemiseen voidaan tarvita erikseen

valmennusta. Arjenhallintataitoja tukemisessa on huomattava, että niitä taitoja ei opita hetkessä, vaan niitä pitää harjoitella jo ennen työssäoppimisen jakson alkua.

Opiskelijan huolelliseen työssäoppimisen tavoitteisiin ja käytännön toimintoihin perehdyttämiseen tulee varata runsaasti aikaa. Hyvissä ajoin ennen työssäoppimisen jaksoa on opiskelijalle annettava tietoa sekä suullisesti että kirjallisesti selkokielellä, yksilöllisesti ja ryhmässä jakson sisällöistä ja tavoitteista sekä käytännön järjestelyistä. Jotkut opiskelijat voivat käyttää myös verkkopohjaista työssäoppimisen opasta. Korhosen (2007,61) mukaan siirtyminen verkko-ohjaukseen on tuonut apua epävarmimmille opiskelijoille eli heille, jotka neuvontaa ja kannustusta tarvitsevat eniten.

Eskolan mukaan (2007,55) sopivan työpaikan löytäminen on jakson onnistumiselle tärkeää ja olennaista, ja siihen tarvitaan sekä opiskelijan omaa että ohjaavan opettajan työtä. Aron mukaan (284) erityisopetuksessa olevan työssäoppiminen voidaan järjestää tarvittaessa myös työpajoissa, päivätoimintakeskuksissa tai muissa paikoissa, joiden toiminnoissa erilaisuus on totuttu ottamaan huomioon ja joiden ohjauksessa osataan käyttää monipuolisia menetelmiä ja kommunikointikeinoja.

Erityisopiskelija tarvitsee runsaasti tukea työssäoppimispaikan hankkimisessa, sinne menemisessä ja todella paljon tukea työssäoppimisjakson alkuvaiheissa. Siksi tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla jo työssäoppimisen valmennusvaiheessa kartoitetaan opiskelijalle yksilöllisesti soveltuvat vaihtoehtoiset toimipaikat opiskelijan toiveita kuunnellen. Eskolan mukaan työpaikan soveltuvuuteen vaikuttavat mm fyysinen ja asenteellinen esteettömyys, soveltuvien työtehtävien löytyminen ja ohjauksen saatavuus.

Tukea tarvitsevan ohjaussuhde alkaa, kun opettaja tai luokka-avustaja käy tukea tarvitsevan opiskelijan kanssa työpaikalla tutustumassa ja esittäytymässä ennen työssäoppimisen jakson alkamista. Aron (2007, 287) mukaan siellä opiskelijalle selvitetään mm yhteyshenkilö, näytetään tiloja, kartoitetaan tulevia työtehtäviä sekä sovitaan ruokailu- ja työajat. Tässä yhteydessä opiskelija voi kertoa niin halutessaan miksi hän on erityisopiskelija ja mitä rajoituksia se tuo. Eskolan (2007,56) mukaan työpaikoille riittää tieto siitä, miten opiskelijan erityiset tuen tarpeet vaikuttavat työn tekemiseen ja miten opiskelijoita tulee ohjata.



Tiedonsiirrossa luottamuksellisuus on tärkeää. Opiskelijalta on kysyttävä lupa tietojen välittämiseen henkilötietolakiin perustuen. Jos kyse on alaikäisestä, on lupaa kysyttävä myös huoltajalta. Paras vaihtoehto tietojen välittämiseen on tilanne, jossa opiskelija, opettaja sekä työpaikkaohjaaja ovat kaikki paikalla Ylösen (tiedoksianto 11. 05. 2007) mukaan työpaikkaohjaajia kehoitetaan kysymään opiskelijalta itseltään opiskelijaan itseensä liittyviä asioita. Opiskelija itse saa kertoa haluamansa asiat. Työpaikkaohjaaja ja opiskelija voivat pohtia yhdessä opiskelijan kanssa, miksi kyseiset tiedot ovat tärkeitä. Työssäoppimiseen liittyviä mieltä askarruttavia asioita voidaan käsitellä siten yhdessä tai erikseen ennen varsinaiselle työssäoppimisen jaksolle lähtöä; tavoitteita, toimintatapoja ja menetelmiä sekä opiskelijan vahvuuksien huomioimista että mahdollisia tukitarpeita sekä – toiveita, arviointia yms.

Työssäoppimaan lähettäessä työssäoppimisen suunnitelman (TOPS) opiskelijalle laativat opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja yhdessä suunnitellen sen oppilaan oppimista tukevaksi. Erityisen tuen tarpeen arvioinniksi työssäoppimisen suunnitteluun voidaan pitää yhteistyönä tehtyä ja saatua moniammatillista arviointitietoa.

Eskolan (2007,55)mukaan ennen työssäoppimisjakson alkua tulee laatia työpaikan edustajan kanssa sopimus työssäoppimisen järjestämisestä - ja samalla nimetään vastuullinen työssäoppimisen ohjaaja.

Työssäoppimisen ohjeistuksessa 2004 selvitetään tarvittavat sopimukset: *Puitesopimus on koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välille tehty yleissopimus, jossa vahvistetaan työssäoppimisen pelisäännöt. Sovittavia asioista ovat koulutusalat joita sopimus koskee, eri osapuolten tehtävät ja vastuut, voimassaoloaika, muut erikseen sovittavat asiat. Puitesopimuksen tekee ohjaava opettaja ennen työssäoppimisjakson alkua. Koulutuksen järjestäjä ja työpaikka allekirjoittavat sopimuksen ja kumpikin saa sopimuksesta oman kappaleen. Opiskelijan sopimus tehdään opiskelijan ja työpaikan välille ja siihen kirjataan työssäoppimisen suunnitelma, tavoitteet ja sisältö. Sopimus tehdään yhteistyössä opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja ohjaavan opettajan kanssa ja siinä sovitaan jaksokohtaisesti työssäoppimisen sisältö ja tavoitteet. Sopimuksen allekirjoittavat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja.”*

Tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla on kirjattava sopimuksiin työturvallisuudessa tapauskohtaisesti huomioitavat asiat, kuten esimerkiksi henkilökohtaisen avustajantarve, yksintyöskentelystä ja laitteiden työnopastuksessa koneiden käytön hallintaan liittyvät turvallisuusnäkökohdat.

### **2.3.2 Työssäoppimisjakson alussa**

Eskolan mukaan (2007,55) jakson alussa tukea tarvitseva opiskelija ja työpaikkaohjaaja sekä opettaja tarkentavat yhdessä opiskelijan henkilökohtaista työssäoppimisen suunnitelmaa, jossa on määritelty jakson tavoitteet, työtehtävät ja tukitoimet sekä sovitaan yhteydenpitotavasta. Työssäoppimisjakson alussa tukea tarvitsevan opiskelijan sitoutuminen ja sitouttaminen sekä perehdyttäminen ovat tärkeitä.

Keron (2007,22) mukaan ennen työssäoppimisen jakson alkamista tulee varmistaa, että opiskelija on perehtynyt työturvallisuusasioihin ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita. Vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, on työnantaja vastuussa hänen työturvallisuudestaan. Työssäoppimisen onnistumisen kannalta on tärkeää sopia vastuista sekä ohjaus- ja arviointikäytännöistä työssäoppimisen ajaksi. Työssäoppimisjakson ajan opiskelijan ohjaamisesta vastaa työpaikkaohjaaja.

Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tuki ja turva, jonka tulee tietää kyseisen työssäoppijansa yksilöllisistä tarpeista, jotta hän voi ohjata opiskelijan oppimista. Lehtorinnan mukaan (2003,8) ohjauksella tarkoitetaan työpaikkaohjaajan työssäoppijalle antamaa aikaa ja huomiota sekä tilaisuutta oppia työssäoppimisen aikana sovittuja tehtäviä hyvässä vuorovaikutussuhteessa. Huomiota kiinnitetään niihin perusasioihin, jotka tukevat ohjauksen onnistumisesta työssäoppimisjaksolla . Alkuvaiheen onnistuminen luo pohjan myöhemmälle ohjaussuhteen onnistumiselle. Kun alku lähtee jämäkästi, tulee opiskelijalle tunne, että hänestä välitetään ja hänen tekemisensä koetaan tärkeäksi (2003,14).

Rauhallisesti etenevä perehdytys jakson alussa työpaikkaan, työyhteisöön ja työtehtäviin luo turvallisen ilmapiirin jakson etenemiselle. Palkitsevinta on se, että ohjaaja onnistuu motivoimaan nuoria työtehtävissä ja saa heidät ymmärtämään, että työssäoppiminen palvelee heidän etuaan. Motivoitunut nuori oppii nopeastikin, ja on valmis tekemään monenlaisia töitä. Ohjaaja osoittautuu useimmiten opiskelijan läheisimmäksi ja tärkeimmäksi kumppaniksi.

Lehtorannan mukaan (2003,37) mukaan työpaikkaohjaajalla tulee olla uskoa opiskelijan oppimiskykyyn ja antaa hänelle aikaa. Yksilölliseen tavoitteen asetteluun, tehtävien oikeaan vaikeustasoon ja sopivien ohjausmenetelmien valintaan kannattaa kiinnittää huomiota.

### 2.3.3 Työssäoppimisen aikana

Eskolan mukaan (2007,55) ohjaavan opettajan rooli on tärkeää jakson käytännön suunnittelijana, opiskelijoiden perehdyttäjänä sekä yhteydenpitäjänä työpaikkoihin. Aallon(2007,56,58) mukaan opettajan yhteydenpito sekä opiskelijaan että työpaikkaan on oleellisen tärkeää, sillä opettaja toimii sekä opiskelijan että työpaikkaohjaajien tukena. Työssäoppimisen käyntejä tulisi olla työpaikoilla vähintään kaksi, ja kaukana olevissa paikoissa voidaan käydä vähemmän. Yhteyttä opiskelijaan pidetään käyntien lisäksi puhelimella, sähköpostilla sekä Moodle - alustan kautta.

Usein työssäoppimisen alkuvaiheissa todetaan, että tekemällä oppiminen ja työpaikan toiminnallisuus sopivat opiskelijan oppimistyyliin hyvin, eikä hän tarvitse työpaikalla välttämättä erityisempää tukea. Ohjaustilanteisiin vaikuttavat opiskelijoiden ikä, erilaiset valmiudet ja kokemukset ([http://terttu/tyossaoppimisen\\_ohjaus/index.html](http://terttu/tyossaoppimisen_ohjaus/index.html)). On tärkeää huomioida, että erityisopiskelijan työssäoppimisen järjestäminen on aina yksilöllistä sen kaikissa vaiheissa.

Aro ym. (2007,288) selventää työpaikoilla käyntien merkityksellisyyttä; opettaja tai työhönohjaaja käy työpaikalla tapaamassa opiskelijaa ja vaihtamassa kuulumisia, kannustamassa sekä valvomassa, että työssäoppimissopimuksen ehdot toteutuvat. Ylösen (tiedonanto 11.05.2007 ) mukaan yhteyden pito työpaikalle on jatkuvaa, lähes päivittäistä. Se alkaa jo ennen varsinaista työssäoppimisen jaksoa, ja kestää koko jakson loppuun saakka. Työelämän toimijoille tuodaan selvästi ja painotetusti esille tavoitteet mm. mitä opiskelijalta odotetaan ja työelämässä oikein toimimisen tärkeyttä painotetaan. Opiskelija ei mene työssäoppimisenjaksoksi ”hoitoon” vaan opettelemaan työntekoa. Opettajan tapaaminen työpaikalla luo opiskelijalle tärkeän tunteen siitä, että hänestä välitetään. Kaikkien osapuolten kanssa keskustelu ja kannustava palaute ovat erityisen keskeisiä. Työssäoppimisen aikana tulee korostuneesti esille jatkuvan

ohjauksen ja palautteen merkitys. Vertasen (2001,154) mukaan opettajalla on kokonaisvastuu opiskelijan oppimisen ohjauksesta.

Eskolan (2007,53) mukaan opiskelijan fyysiset vammat, oppimisen ja käyttäytymisen vaikeudet, osaamisen kapea-alaisuus tai epävarmuus omasta osaamisesta haastaa työpaikan, työyhteisön ja työpaikkaohjaajan uuteen tilanteeseen. Opiskelijalla voi olla ongelmia mm. työhön perehtymisessä, työtehtävien oppimisessa ja suorittamisessa tai työyhteisöön sopeutumisessa.

Winqvistin ym. (2007, 64)mukaan voi asiakkaan ja työnantajan tukihenkilönä toimia työvalmentaja työssäoppimisen aikana, jos tukea tarvitaan erityisen paljon.

Työvalmennuksen avulla kehitetään työkykyä ja osaamista kun taas yksilövalmennuksella tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallintakyvyn kehittämistä.

([http://demo.vilmamedia.fi/tpy\\_uusi/sivu.php?artikkeli\\_id=6](http://demo.vilmamedia.fi/tpy_uusi/sivu.php?artikkeli_id=6)).

Aron mukaan (2007,327) henkilökohtainen avustaja saattaa olla tarpeellinen, jos opiskelija tarvitsee runsaasti apua jokapäiväiseen elämiseen liittyvissä asioissa.

Tarvittaessa opiskelijahuollon edustaja voi myös osallistua työssäoppimisen ohjaukseen.

Kiipulan kuntoutussäätiön materiaalin mukaan erityisopiskelijoille tulee voida turvata samat tukitoimenpiteet kuin oppilaitoksessakin. Joidenkin tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla voidaan tarvita ns. moniammatillista yhteistyötä. Tällöin opiskelijan työssäoppimisen järjestämisen tukena on opettajan lisäksi myös muiden ammattien edustajia, kuten esimerkiksi terveydenhoitaja, psykologi tai sosiaalityöntekijä. Yhteistyöllä varmistetaan opiskelijan tarvitsemat terveys- ja terapiapalvelut tai taloudellinen toimeentulo työssäoppimisjakson aikana. Opiskelijan oppimisessa kysymys on hallitusta, hyvin hoidetusta oppimispolusta, jossa toimintaperiaatteena on, että opiskelija saa ohjausta ja tukea aina tarvittaessa.

Erityistä tukea tarvitsevien opetuksen ja tukijärjestelmien kehittäminen ammatillisissa opinnoissa Eteläaho ym. (139) näkevät Keskipohjanmaan Koulutusyhtymän strategiassa tulevaisuuden haasteina laajennetun työssäoppimisen, työvaltaisen koulutuksen ja kolmannen sektorin hyödyntämisen koulutuksen toteuttamisessa sekä opiskelijoiden vapaa-ajan toiminnoissa. Erityistä tukea tarvitsevat nuoret vaativat erityisjärjestelyjä työssäoppimisen suorittamiseen. Vaihtoehtoista reittiä tarjoamalla ja oikea-aikaisella

joustavuudella voidaan tukea opintojen suorittamista ja voidaan ehkäistä mahdollinen opintojen keskeyttäminen.

Ladonlahden (251,1999) mukaan tukitoimien suunnittelussa ja toteuttamisessa – oli sitten kysymys opettamisesta, mukauttamisesta tai avustamisesta – työnohjaajan on otettava huomioon käyttäjäkeskeisyys. Tämä merkitsee ns. luonnollisen tuen käyttämistä aina silloin, kuin se vain on mahdollista. Erityispedagoginen osaaminen on työllistymisen tukemisen välttämätön edellytys erityisesti sellaisten henkilöiden kohdalla, joilla on oppimisvaikeuksia. He muodostavat Ladonlahden ym. mukaan ylivoimaisesti suurimman työllistämispalvelujen käyttäjäkunnan.

### **2.3.4 Työssäoppimisen loppuvaihe ja päättäminen**

Vertasen (2001,158) mukaan työssäoppimisen arviointi liittyy kiinteästi oppimisen ohjaamiseen. Arvioinnin tehtävänä on sekä kannustaa opiskelijaa että löytää hänen vahvuuksiaan ja kehittämisalueitaan sekä tukea itsearvioinnin edellytyksiä.

Työssäoppimisen arvioinnin tulee olla tukea tarvitsevalle jatkuvaa, monipuolista ja luonnollisena osana vuorovaikutustilanteissa.

Keron ym. (2004,25) mukaan palautteen tulee kohdentua koko työssäoppimisprosessin ajalle, osana prosessia. Se ei saa koostua vain lopputuloksen arvioinnista tai työssäoppisjakson lopulla tehtävästä arvioinnista. Palautteen on oltava rehellistä ja kannustavaa, jolloin se samalla on osa opiskelijalle annettavaa ohjausta.

Koska tukea tarvitseva opiskelija tarvitsee työssään jatkuvaa seurantaa ja ohjausta sekä palautetta kehittyäkseen, voidaan ohjaavaa palautearviointia käydä keskusteluissa joita käydään säännöllisesti työtehtävien yhteydessä ja luonteivissa asiayhteyksissä sekä yhteisissä työyhteisön palavereissa. Keskustelut ja kyselyt opiskelijalta; Miten menee? Mitä kuuluu? Miltä tuntuu? Miltä vaikuttaa? ovat tärkeitä palautteen saantivälineitä.

Aron (2007,154) mukaan ohjauksen tavoitteena on saada opiskelija ottamaan itse vastuuta omasta oppimisestaan. Tukea tarvitsevan työssäoppijan aktiivinen kuuntelu, keskustelu sekä neuvonpito ohjauksessa ovat edellytyksiä työssäoppimisjakson loppuun saakka. Annettavan palautteen tulee olla positiivista sanallisena että sanattomana.

Eskolan (2007,5) mukaan työssäoppimisjakson lopussa käydään opiskelijan, opettajan sekä työpaikkaohjaajan yhteinen arviointikeskustelu ns. kolmikantakeskustelu. Siinä korostuvat itsearvioinnin kehittäminen sekä rakentava ja kehittävä palaute. Arvioinnin kohteet ja kriteerit johdetaan opetussuunnitelman ja tutkinnon tavoitteista.

Arviointikeskustelua käydään henkilökohtaiseen työssäoppimisen suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden saavuttamisen pohjalta suhteessa opetussuunnitelman mukaisiin opintosisällön tavoitteisiin. Palautteen ja arvioinnin avulla autetaan opiskelijaa seuraamaan oppimisensa kehitystä ja rohkaistaan häntä kertomaan mielipiteitään.

Apuna arvioinnin kirjaamisessa käytetään lomaketta dokumentoinnin apuna.

Kaila - Sayieed & Kinnunen (2003,8) mukaan opiskelijan mahdollisuus vaikuttaa itse omaan oppimiseensa ja sen arviointiin ilmentävät sitä, että opiskelijaa kunnioitetaan ainutkertaisena yksilönä ja omana itsenään.

#### **2.4 Tukea tarvitseva perustutkinnon opiskelija ammattiosaamisen näytöissä**

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (638/ 1998) mukaan kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa 1. elokuuta 2006 alkaen on otettu käyttöön ammattiosaamisen näytöt. Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (603/2005) 16 §:n mukaan työpaikalla käytännön tehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näytöistä on koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovittava osapuolten tehtävät. Työssäoppimispaikoiksi ja ammattiosaamisennäyttöpaikoiksi soveltuvat työpaikat on säädettyssä asetuksessa (A603/2005 5§). Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutuspaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla tulee olla sellaisella koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa (603/2005, § 11).

Aron (2007,278) mukaan sopimuksessa on mainittava ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan tietoa

- opiskelijan ohjaukseen ja osaamisen arviointiin sekä siihen sisältyvien ammattinäyttöjen järjestämisestä ja niihin liittyvistä seikoista
- työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista
- työpaikalla tapahtuvan koulutuksen opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt, kesto sekä ajoitus opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen
- työturvallisuusvastuut
- ja erikseen on sovittava, jos opiskelija on työsopimussuhteessa työnantajaan

Laissa ammatillisesta koulutuksesta 19§ sanotaan opiskelijan työturvallisuudesta seuraavaa: ”Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.”

Syyslukukaudella 2006 opintonsa aloittaneet opiskelijat toteuttavat ammattiosaamisen näytöt kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista opetussuunnitelmaan kirjattujen ammatillisesta koulutuksesta annetun lain ja asetusten mukaan. Ammattiosaamisen näytöt ovat keskeinen osa opiskelija-arviointia ja ne sijoittuvat koko koulutuksen ajalle. Tutkintokohtaiseen opetussuunnitelmaan kirjataan, mitkä osat opintokokonaisuudesta suoritetaan näytöllä ja mitkä arvioidaan muulla tavalla (2006,22).

Ammattiosaamisen näytöt sisältyvät Valmis Näyttöön - oppaan (2006, s 21) mukaan jokaiseen ammatillisten opintojen opintokokonaisuuteen ja niihin valinnaisiin opintoihin, jotka ovat ammatillisia. Koulutuksen järjestäjän päätöksellä ammattiosaamisen näyttö voidaan antaa myös vapaasti valittavista opinnoista, jos ne ovat ammatillisia. Vapaasti valittavat opinnot voidaan opiskelijan suostumuksella hyväksyä suoritetuksi S-merkinnällä ilman arvosanaa.

OPH:n Työssäoppimisen ja Ammattiosaamisen näyttöjä koskevan (2007, 12)oppaan mukaan näyttöaineistot sisältävät

- kuvauksen keskeisestä osaamisesta, joka näytöllä osoitetaan
- ohjeistusta työympäristön toteuttamispaikaksi
- arviointikohteet sekä kriteerit

Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen ja arvioinnin kohteina ovat

- työprosessin hallinta
- työtehtävien- ja menetelmien hallinta
- työn perustana olevan tiedon hallinta
- työturvallisuuden hallinta
- kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen

Ammattiosaamisen näytöt järjestetään yhteistyössä koulutuksen järjestäjää edustavan opettajan ja työpaikkojen sekä työpaikkaohjaajien kanssa § 25 b:n perusteella.

Tutkintoon sisältyvästä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutuksen arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö yhdessä. Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista päättävät § 25 a:n perusteella toimielimen määräämät opettajat ja työelämän edustajat yhdessä tai erikseen.

Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan ja toteutetaan työpaikkoihin tai oppilaitosten työtiloihin toteutettaviksi (2006,16) erillisinä näyttötilaisuuksina työpaikoilla tai oppilaitoksissa, opinnäytteinä työssäoppimisen jaksoilla, portfolioina tai opinnäytteinä. Uusitut opetussuunnitelmat painottavat erityisesti ammattiosaamisen näyttämistä työpaikoilla, tavoitteellisiksi suunniteltujen, ohjattujen ja arvioitujen työssäoppimisjaksojen yhteydessä.

Ammattiosaamisen näytöissä myös erityistä tukea tarvitseva opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden mukaisen työelämän edellyttämän ammattitaidon työssäoppimispaikassaan. Näin ollen on tärkeää valmentaa tukea tarvitsevia opiskelijoita ammattiosaamisen näyttöihin henkisesti että käytännön työssä lähiopetuksessa sekä työssäoppimisen jaksolla opiskelijan yksilölliset valmiudet, rajoitteet ja tuen tarpeet huomioiden.

Ammatillisessa pienryhmässä opiskelevat opiskelijat ovat pääsääntöisesti suorittaneet peruskoulun mukautetuin arvosanoin tai ovat maahanmuuttajia. Näin ollen tuen tarpeet voivat olla hyvin yksilöllisiä riippuen oppimisen esteistä tai rajoitteista.

Oppimisvaikeuksia tuottavat yleensä mm. lukemisen ja kirjoittamisen vaikeus, muu kielellinen vaikeus, matematiikan erityisvaikeus, tarkkaavaisuuden ja toiminnan ohjauksen vaikeus, motorinen erityisvaikeus ja hahmotusvaikeus. Oppimisen esteinä voi



olla myös opiskelijan mielenterveys, sosiaalis-emotionaaliset vaikeudet tai fyysiset rajoitteet.

Tukea tarvitsevan yksilölliseen ammattiosaamisen näyttösuunnitelmaan kirjataan ammattiosaamisen näytöt sisältöineen yksilöidysti opiskelijan tuen tarve huomioiden. Valmis Näyttöön -oppaan (2006,22)mukaan opetuksen toteuttamisen kirjaamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Toiminta tulee kirjata realistisena, juuri sellaisena kuin se on, opetussuunnitelman opetuksen toteuttamiskohtaan. Näytön sisältö ja tavoitteet suunnitelmassa voivat edelleen tarkentua tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen aikana, kun opiskelijan osaaminen varmistuu.

Näyttöarvosanat annetaan suoritetusta ammattiosaamisen näytöstä opintokokonaisuuksittain. Osaamisen arviointi tehdään yhteistyönä opiskelijan, opettajan ja työelämän edustajan kanssa. Näyttöarvosanat kirjataan näyttötodistukseen, mikä on osa tutkintotodistusta.

Ammattiosaamisen näyttö voidaan tarvittaessa toteuttaa osissa opintokokonaisuuden ollessa hyvin laaja. Tällöin myös näytön osat tulee arvioida ja kirjata. Mikäli ammattiosaamisen näyttö joudutaan keskeyttämään jostakin syystä tai arviointikeskustelussa todetaan, ettei näyttöä ole suoritettu hyväksytysti, suunnitellaan uusintanäyttö miettimällä ohjaus- ja tukitoimet, joiden avulla opiskelija voi saavuttaa vähintään tyydyttävän osaamisen tason. Ammattiosaamisen näytöistä ei saa hylättyä arvosanaa, vaan erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle suunnitellaan ja sovitaan edelleen yksilöllisesti seuraavan osion näyttö. Erityisopetuksessa (603/2005 § 10) ammattiosaamisen näytöt voidaan arvioida myös sanallisesti.

Eskolan mukaan (2007, 56 -57) ammattiosaamisten näyttöjen ollessa työssäoppimisen yhteydessä, niiden toteutukseen ja arviointikriteereihin perehdytään samanaikaisesti työssäoppimisen tavoitteiden ja toteutuksen kanssa. Useimmiten samassa arviointikeskustelussa käydään sekä työssäoppimisen että näyttöjen arviointi. Näyttöjen myötä työssäoppimisen jaksosta on kehittynyt siten entistä tavoitteellisempia ja ohjatumpia.

Arviointikeskustelussa korostetaan itsearvioinnin kehittämistä sekä rakentavaa ja kehittävää palautetta. Opiskelija itse kertoo oman arviointinsa, jota työpaikkaohjaaja

täydentää. Opettajan tehtäväksi jää jäsentää keskustelua ja kirjata arvioinnin yhteenvedon. Arviontikeskustelu käydään ns. kolmikantakeskusteluna henkilökohtaisen työssäoppimis- ja näyttösuunnitelman pohjalta ja apuna käytetään arviointilomaketta. Lopuksi käydään palautekeskustelu kokonaisuudessaan jossa suuntaudutaan opiskeluun sekä seuraavaan työssäoppimisen jaksoon näyttöineen. Jakson jälkeen kokemuksia ja tavoitteiden toteutumista puretaan ryhmässä ja yksilöllisesti. Opiskelijat antavat palautteen opettajalle työssäoppimisjakson sekä näytön jaksojärjestelyistä sekä ohjauksesta. Samoin työpaikoilta pyydetään palautetta, joita hyödynnetään työssäoppimisen kehittämiseen ja jonka pohjalta voidaan tehdä vielä muutoksia opiskelijan HOJKSiin.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (638/1998)25 §:n mukaan opiskelijalla on oikeus saada tieto arviointiperusteista omaan opinto-, näyttö- ja tutkintasuoritukseensa. Hänellä on myös oikeus (603/2005 11a §). tutustua arviointiaineistoon, mikä tulee säilyttää vähintään kuuden kuukauden ajan arvioinnin antamisesta.

Arviointiin tyytymätön opiskelija voi pyytää siihen suullisesti tai kirjallisesti oikaisua rehtorilta tai arvioinnin suorittaneelta opettajalta taikka muulta arvioinnista päätöksen tehneeltä henkilöltä. Lain 25 a §:ssä tarkoitettua toimielimeltä voi hakea siihen kirjallisesti oikaisua. Opiskelijan tulee tehdä arvioinnin oikaisupyyntö arvioinnin tuloksesta 14 päivän kuluessa siitä, kun hän on saanut sen tietoonsa. Toimielin voi, jos päätös on ilmeisen virheellinen, velvoittaa toimittamaan uuden arvioinnin.

Toimielimellä (2006,18)tarkoitetaan ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten koulutuksen järjestäjän asettamaa toimikuntaa tai useampia toimikuntia, jotka voivat olla yksittäisen koulutuksen järjestäjän omia tai useamman koulutuksen järjestäjän yhteisiä. Toimielimet voivat olla alojen yhteisiä, alakohtaisia tai koulutusohjelmakohtaisia. Koulutuksen järjestäjä päättää, mikä on tiivistyvän työelämäyhteistyön ja ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan kannalta toimivin ja tarkoituksenmukaisin vaihtoehto.

## **2.5 Pienryhmän toimitilahuoltajakoulutuksen käytännön toiminnan kuvaus**

Kokkolan ammattiopistossa puhdistuspalvelualan pienryhmän opetussuunnitelma on jaettu kolmelle vuodelle, mitä tarvittaessa jatketaan neljäntenä vuonna

opiskelijalähtöisesti. Kaikille yhteisiä aineita opiskellaan joko integroidusti, ammattiaineiden yhteydessä tai eriytetysti jaetussa ryhmässä. Pienryhmässä ammatillisten opintojen eteneminen riippuu yksilön tuen tarpeesta ja laadusta, aikaisemmista opinnoista ja työkokemuksesta.

Toimitilahuoltajaopintojen ammatillisten opintokokonaisuuksien sisältö on jaettu ammatillisen kasvun ja vaativuuden mukaan. Tavoitteena on laajentaa ja syventää oppimista vuosittain oman kotitalouden hoidosta ammatillisempaan, työelämän odotuksia vastaavaan suuntaan ”tutusta vieraampaan - sisältä ulospäin”. Ensimmäisenä vuonna painotetaan alan perusopintoja. Opintojen edetessä toiselle ja kolmannelle vuodelle opettajajohtoisuutta ja tuen tarvetta pyritään vähentämään. Aiemmin opitun pohjalta opintoja kerrataan eri ympäristöissä. Työssäoppimisen määrää voidaan lisätä opiskelijan omatoimisuuden ja taitojen lisääntyessä tai opiskelijan henkilökohtaisen tarpeen mukaan.

Opintojen aikana oppimisen esteitä pyritään vähentämään erilaisin menetelmin ja keinoin ammattivalmiuksien saavuttamiseksi. Opiskelijoiden oppimisen tukena oppimistilanteissa, oppimisen esteiden purkajana ja henkilökohtaisten asioiden hoitajana on opettajien lisäksi luokka-avustaja. Opetusta eriytetään kullakin opintojaksolla ryhmän sisällä antamalla opiskelijalle hänen oppimisedellytystensä mukaisia tehtäviä, jolloin hitaammin edistyvät saavat edetä opinnoissaan omaan tahtiin. Aiemmin opittuja asioita otetaan aktiiviseen käyttöön mieleen palauttamalla sekä niitä kertaamalla.

Opetustilanteissa muodostetaan erilaisia opiskeluryhmiä tai pareja. Aiemmin opiskelunsa aloittaneita voidaan käyttää myöhemmin mukaan tulleiden opiskelijoiden työparina ja opiskelijatutorina. Työpariopiskelussa kehittyvät työelämätaidot, kuten oppiminen ja toimiminen vertaisryhmässä, omien työsuunnitelmien tekeminen sekä työajan- ja tehtävien suunnittelu toisen kanssa. Yksilöä tuetaan ja eriytetään tarpeen mukaan opintojen kaikissa vaiheissa ja vuorovaikutustilanteissa. Hitaammin edistyvien opiskelijoiden taitoja voidaan vahvistaa sekä nopeammin edistyville voidaan mahdollistaa pidempienkin yksilöllisten työssäoppimisjaksojen toteutuminen.

Työn ammattipainotteisuutta ja yksilöllistämistä lisätään opiskelijan vahvuuksiin ja henkilökohtaisiin suunnitelmiin perustuvalla henkilökohtaisen opetuksen

järjestämissuunnitelmalla, jota päivitetään tarvittaessa. Keskusteluja käydään säännöllisesti ja erikseen tilanteen niin vaatiessa opiskelijan huoltajan, luokka-avustajan sekä opiskelijan kanssa. Oppilashuollon, terveydenhuollon, sosiaalitoimen, työvoimahallinnon ja tulkkipalveluiden edustajia kutsutaan erikseen verkostopalavereihin opiskelijan tilanteen niin vaatiessa. Työpaikkaohjaajien kanssa käytävä keskustelua käydään tapauskohtaisesti tarpeen mukaan työssäoppimisen eri vaiheissa. Yhteydet muihin toimijatahoihin tapahtuvat siten käynnein puolin ja toisin, puhelimitse, sähköpostitse sekä verkostopalavereina.

Kokkolan ammattiopistolla opiskelee pienryhmässä toimitilahuoltajiksi siivousalan koulutusohjelmassa kaksi poikaa ja kuusi tyttöä. Uuskokkolalaisia ryhmässä on neljä. Keväällä 2007 puhdistuspalvelualan opintoihin sekä pienryhmäopiskeluun on ollut tutustumassa neljä erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa. Lukuvuoden aikana on valmistunut toimitilahuoltajaksi neljä opiskelijaa. Syyslukukauden 2007 opiskelijatilanne on joustavan haun vuoksi avoin. Opiskelijat tulevat ryhmään joustavalla haulla opiskelijahuollon, työvoimatoimiston tai luokanvalvojaan otettujen yhteydenottojen kautta nonstop-periaatteella.

Erytisesti nuorten miesten ja maahanmuuttajanaisten kiinnostuksen määrä puhdistuspalveluopinnoista on lisääntynyt yhä enenevinä kyselyinä opiskelupaikoista ja toimitilahuoltajakoulutuksesta. Vuoden 2004 jälkeen puhdistuspalvelualan perustutkinnosta valmistuneet ovat työllistyneet puhtaanpidon perustehtäviin joko avoimen tai tuetun työllistymisen kautta. Puhdistuspalvelualan ammatillinen perustutkinto on mahdollistanut opintojen jatkamisen myös muihin toisen asteen ammatillisiin opintoihin, kuten lähihoitajan opintoihin.

Kokkolan ammattiopiston puhdistuspalvelujen perustutkintoon johtavan siivousalan koulutusohjelman mukaisen toimitilahuoltajan opetussuunnitelman (2006,5) mukaan valmistunut opiskelija omaa valmiudet toimia erilaisissa siivousalan tehtävissä. Jatko-opintoina toimitilahuoltaja voi suorittaa ammattitutkinnot kuten laitoshuoltajan ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinnot kuten siivousteknikon erikoisammattitutkinto ja siivoustyönjohtajan erikoisammattitutkinto. Ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot ovat toisen asteen tutkintoja, joita sanotaan työelämän tutkinnoiksi. Ne tarjoavat ammatillisen perustutkinnon suorittaneille mahdollisuuden erikoistumiseen ja ns. vanhan tutkinnon suorittaneille mahdollisuuden täydentää

ammattilliset tiedot ja taidot työelämän tarpeita vastaaviksi. Esimiestukintojen jälkeen työllistytään yleensä työnjohtotehtäviin. Toimitilahuoltajatutkinto antaa yleisen korkeakoulukelpoisuuden.

## **2.6 Pienryhmän koulutuksen ja työssäoppimisen vaikuttavuus**

Turpeisen (2001, 42) mukaan työssäoppiminen on työn tekemisen ja sosiaalisten taitojen sekä erilaisten tiedonhankintaan ja käsittelyyn liittyvien taitojen oppimista. Ihmiset eroavat toisistaan siinä, miten he tekevät havaintojaan, jäsentävät ja kytkevät niitä muistiinsa olemassa olevan tietorakenteen osiksi tai täydennykseksi. Turpeisen (2001,48) mukaan olisi tunnettava opiskelijoiden yksilölliset oppimisedellytykset ja kyettävä muokkaamaan oppimis- ja opetusympäristöjä siten, että opiskelijoiden mahdollisuudet ammatilliseen ja inhimilliseen kasvuun toteutuisivat täysimääräisenä.

Turpeinen (2001,44) mainitsee toisessa yhteydessä, että oppimistyylien tunnistaminen mahdollistaa eriyttämisen ja siten oppilaan yksilöllisen huomioon ottamisen. Opiskelijoiden oppimis- ja tiedonhankintatyylin tunteminen auttaa opettajaa ja työpaikkaohjaajaa organisoimaan ohjaus- ja oppimistilanteet yksilöllisiä tarpeita vastaaviksi. Oppimisen ohjaajan on tärkeää tunnistaa, miten opiskelijoilla on taipumus keskittyä parhaiten; tapahtuuko se yksin, työpareissa vai pienryhmissä. Samoin hän voi tunnistaa, miten opiskelija oppii tehokkaimmin: keskustelemalla, kuuntelemalla, näkemällä, kirjoittamalla, tekemällä tai näiden yhdistelmänä.

Ruohotien (2000, 264) mukaan hiljainen tieto on henkilökohtaista ja kontekstispesifiä, ja siksi sitä on vaikeaa täsmentää. Hän jatkaa sosialisointia olevan seurausta hiljaisen tiedon muuntumisesta. Kyse on yksilöiden kesken tapahtuvasta tiedon vaihdosta. Ilman jaettua kokemusta ei ole keskinäistä ymmärrystä. Oppipoika oppii mestariltaan sosialisointia kautta: sanallisista ohjeista, havainnoimalla ja matkimalla. Hän ei opi vain tietoja ja taitoja, vaan myös omalle alalle ominaisia toimintamalleja, normeja ja arvoja: hän kasvaa alalle ominaiseen ajattelukulttuuriin. Oppipojasta tulee oman ymmärryksensä kautta opitun muokkaaja ja täydentäjä. ”

Tukea tarvitsevasta opiskelijasta ja oppimisvaikeuksista puhuttaessa, painottuvat helposti niiden kielteiset vaikutukset ihmisen elämälle. Oppimisvaikeudet voivat toimia selityksenä moniin elämän vaikeuksiin, mutta toisaalta niiden merkitys voi olla

ihmiselle itselleen olematon. Kysymys ei ole pelkästään oppimisesta tai oppimisvaikeudesta sinällään, vaan myös yksilön kokemuksesta itsestään oppijana ja asenteen muuttumisesta. Oppimisen vaikeudet saattavat näkyä joskus myös erityisenä sinnikkyytinä, luovuutena jopa päämäärätietoisuutena. Oikea-aikaisella tuella, vahvuuksiin panostamalla ja luovien keinojen sekä erilaisia toimintamalleja eri ympäristöissä käyttämällä ongelmia voidaan voittaa. Heikkouksistakin voi tulla vahvuuksia riittävän harjoittelun avulla. Oppimisvaikeudet eivät siten estä ammattiuralla menestymistä.

Työpaikoilla työssäopiskellessaan pienryhmän tukea tarvitsevilla opiskelijoilla on ollut mahdollisuus osoittaa käytännön osaamistaan oikeissa töissä, verrata omaa osaamistaan työelämän osaamisvaatimuksiin. Työelämästä välittyneet ammattitaidon eri osa-alueet ovat lisänneet opiskelijan opiskelun ja yrittämisen motivaatiota sekä muuttaneet monen kohdalla asennetta. Siivousalan työpaikoilla ”oikeissa töissä” tietojen ja taitojen lisäksi opiskelijat ovat saaneet myös ns. alan hiljaista tietoa. Työssäoppimisen jaksojen myötä tukea tarvitsevat opiskelijat ovat olleet motivoituneita, rohkeampia ja innokkaita käyttämään työelämästä saatua oppia. He ovat saaneet omalla alalla työskentelevistä ystäviä myös vapaa-aikaan. Työssäoppiminen on mahdollistanut pienryhmän enemmän tukea tarvitsevien opiskelijoiden työelämään tutustumisen, siellä oppimisen ja henkilökohtaisen rohkaistumisen ja jopa työllistymisen.

### **3 TUKEA TARVITSEVAN OPISKELIJAN OIKEUDET**

Tukea tarvitsevan opiskelijan oikeuksien ja työturvallisuusasioiden selventämiseen käytetään tässä kappaleessa [www.finlex.fi/ajantasaista](http://www.finlex.fi/ajantasaista) -lainsäädäntöä sekä Työssäatoloudellisen tiedotustoimiston kirjasta Työssäoppimisen opas työpaikoille sekä Aron ym. sekä Vehkamäen, Vertasen ja Rautiaisen aineistoja aiheeseen liittyen.

#### **3.1 Yleiset oikeudet**

Ammatillisen erityisopetuksen lähtökohtana on koulutuksellisen tasa-arvon toteutuminen. Erityistä tukea tarvitsevien ammatillinen koulutus tulee toteuttaa integraatio - ja yhdenvertaisuusperiaatteen mukaan ensisijaisesti tavallisissa ammatillisissa oppilaitoksissa samoissa ryhmissä muiden kanssa tai erityisryhmissä tai kummassakin.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 20§ määrittelee opiskelijan tarvitsevan ammatillisessa peruskoulutuksessa erityisopetusta silloin, kun se on välttämätöntä opiskelijan vamman, sairauden, kehityksen viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi.

Opiskelijaksi hakeutuvalla on oikeus vapaasti hakeutua haluamaansa ammatilliseen koulutukseen 26 §:n mukaisesti, mutta hänen tulee 27 §:n mukaan antaa koulutuksen järjestäjälle arvioinnin edellyttämät terveydentilaansa koskevat tiedot.

Ammatillisessa koulutuksesta annetun lain 21§ mukaan opiskelu voidaan järjestää osittain tavanomaisesta poikkeavalla tavalla, jos opiskelijalla on joltakin osin ennestään olevan tutkinnon sisältämiä opintoja vastaavat tiedot ja taidot tai tutkinnon sisältämien opintojen suorittaminen olisi olosuhteet ja aikaisemmat opinnot huomioon ottaen joltakin osin kohtuutonta tai sen perusteltua opiskelijan terveydentilaan liittyvistä syistä. Tämä ei edellytä erityisopetusta, mutta opintojen pituudessa voidaan joustaa mm. päivittäisen työajan lyhentämisellä, opiskeluajan pidentämisellä, välivuosimahdollisuuksia hyödyntämällä tai työssäoppimisen laajuutta lisäämällä.

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaan koulutukseen opiskelijaksi voidaan ottaa laissa ammatillisesta koulutuksen asetuksen 27§ mukaan henkilö, jolla on perusopetuksen oppimäärä tai sitä vastaavat opinnot suoritettuna tai henkilö, jolla koulutuksen järjestäjä katsoo olevan riittävät edellytykset koulutuksesta suoriutumiseen. Sairaus tai vamma ei saa olla ilmeisenä esteenä ammatilliseen koulutukseen osallistumiselle. Koulutuksen järjestäjä voi päättää lisäksi muista opiskelijaksi ottamisen perusteista sekä pääsy- tai soveltuvuuskokeiden mahdollisesta järjestämisestä. Hakijoihin tulee soveltaa yhdenvertaisia valintaperusteita.

Opiskelijaksi otetulla on oikeus sekä fyysisesti että psyykkisesti turvalliseen oppimisympäristöön (L630/1998).

Opiskelijalla (Aro, 2007,278) on oikeus (630/1998,36§) tulla kuulluksi ennen opintoihin ja muihin opiskelijoiden asemaan vaikuttavien päätösten tekemistä. Tämä koskee erityisopetuksen antamista, opintojen mukauttamista, ryhmäjakojen muuttamista tai esimerkiksi koulutuksen keskeyttämistä.

Aron ym. (2007, 277) mukaan erityisopiskelijan kannalta olennaista on maininta koulutusajan pituudesta (630/1998,31§), jonka mukaan opiskelijan tulee suorittaa opintonsa enintään yhtä vuotta opintojen laajuudeksi määritellyä aikaa pidemmässä ajassa, jollei opiskelijalle ole perustellusta syystä myönnetä suoritusaikaan pidennystä.

Aron ym.(2007, 279,280) mukaan koulutuksen järjestäjät käyttävät Tilastokeskuksen käyttämää erityisopetuksen perusteiden luokittelutapaa erityisopetuksen perusteeksi. Luokittelu perustuu lievemmissä tapauksissa opettajan pedagogiseen havainnoimiseen ja vaativimmissa määrittelyissä lääkärin diagnoosiin tai muun asiantuntijan lausuntoihin. Koulutuksen järjestäjä voi päättää erityisopetuksena annettavasta opetuksesta ja siitä prosessista, miten päätös tehdään, kun se on ilmaistu koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa. Rehtori tai apulaisrehtori vahvistaa aina allekirjoituksellaan erityisopetuspäätöksen, ja samalla sovitaan niistä tukitoimista, joita opiskelija päätöksen perusteella saa.

Aron ym.( 2007,279) mukaan erityisopetuspäätös perustuu moniammatillisen tiimin ratkaisuun ryhmäohjaajan tai opinto-ohjaajan aloitteesta. Tiimiin kuuluu yleensä oppilaitoksen rehtori tai apulaisrehtori, opiskelijahuollon henkilöstöä ja opettajia. Tarvittaessa mukana ovat opiskelijan huoltajat tai muut opiskelijan taustatukena olevat henkilöt. Opiskelija on aina prosessissa mukana.

Erityisopetuspäätösesitys perustuu opettajien saamiin tietoihin

- opiskelijan lähtötilanteen kartoituksista ja testeistä
- havaintoihin opiskelijasta
- lähettävän koulun siirtotietoihin ja dokumentteihin
- opiskelijan itsensä ja huoltajan antamiin tietoihin

Aron ym. (2007,280) mukaan järjestelyt riippuvat myös koulutusalaista, oppilaitoksen kokemuksesta erityisopetuksen antajana, henkilökunnan asenteista ja koulutukselle asetetuista tavoitteista.

Erityisopetus (2007, 276) on käytännössä opetuksen eriyttämistä, pienryhmäopetusta tai samanaikaisopetusta, jolloin luokassa voi olla kaksi opettajaa tai muu aikuinen. Opiskelija voi opiskella myös vain osan aikaa pienryhmässä tai yksilöllisesti ohjattuna



erillisessä tilassa. Aro (2007, 280) jatkaa, että tukitoimet voivat olla lisäksi eriyttäviä materiaaleja, opiskeluohjelmia sekä avustavan henkilökunnan käyttöä.

Laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 38§) säädetään, että erityisopetusta saavalla opiskelijalla on oikeus opiskelun edellyttämiin avustajapalveluihin, muihin oppilashuoltopalveluihin sekä erityisiin apuvälineisiin. 20 §:n 2 momentissa tarkoitettussa erityisopetuksessa opiskelijalle voidaan antaa lisäksi maksutta oppikirjat ja muut koulutarvikkeet, majoituksessa olevien tarpeelliset viikoittaiset kotimatkat, täysihoito oppilasasuntolassa tai muussa majoituksessa sekä henkilökohtaiset työvarusteet.

Ammatillisessa koulutuksessa annetun asetuksen 5 §:n mukaan koulutuksen yhtenä tavoitteena on opiskelijoiden kehityksen tukeminen tasapainoisiksi yhteiskunnan jäseniksi sekä kehittää yhteiskunnan jäsenenä tarvittavia perustietoja ja valmiuksia. Ammatillisesta koulutuksesta annettu asetuksen 8 § jatkaa, että opetus on järjestettävä siten, että opiskelija mahdollisemman suuressa määrin saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. Opetustoiminta on julkista (21§) työpaikalla järjestettävää opetusta lukuun ottamatta. Oikeutta päästä seuraamaan opetusta voidaan siten perustellusti rajoittaa.

Vehkamäen ym. (47, 2004) mukaan arkaluontoisten asioiden henkilötietojen käsittely on pääsääntöisesti kiellettyä. Henkilötietolain 30§: n mukaan opiskelijalla on oikeus kieltää henkilötietojensa luovuttaminen.

Henkilötietolain 11§ mukaan arkaluonteisia ovat mm.

- rotua tai etnistä alkuperää
- henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta
- ammattiliittoon kuulumista
- rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta,
- henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä
- henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä
- henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluita, tukitoimia ja muita sosiaalisia etuuksia.

Arkaluontoisten tietojen käsittelyn tulee olla oppilaitoksen toiminnan kannalta asiallisesti perusteltuja, jolle tulee olla henkilötietolain 12 §:n mukainen peruste. Erityisopetukseen ottamista koskevassa asioissa voidaan käsitellä arkaluontoisia asioita, jos koululla on käsittelyyn täysi-ikäisen oppilaan tai alaikäisen huoltajan kirjallinen suostumus.

Koulua ja kotia velvoitetaan yhteistyöstä. Lähtökohtana on eri osapuolten välinen tasa-arvo ja keskinäinen kunnioitus. Huoltajalla on ensisijainen kasvatusvastuu ja koulun tulee tukea huoltajaa opiskelijan oppimisessa sekä koulunkäynnissä.

### **3.2 HOJKS tukea tarvitsevan opiskelijan oikeutena**

Erityisopetuksessa tulee huomioida laissa esitetyt velvoitteet, joiden mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön (630 /1998,28§).

Opiskelijalle, jolle opetus annetaan erityisopetuksena, on laadittava kirjallinen henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (20§), josta käytetään lyhennettä HOJKS. Se mahdollistaa keskustelun ja HOJKS:n toimivuuden sekä säännöllisen seurannan tuen tarpeessa olevan opiskelijan opinnoista, niiden etenemisestä ja arvioinnista sekä opiskelijan tukitarpeiden toimivuudesta. HOJKS tarkistetaan vähintään kaksi kertaa vuodessa yhdessä opiskelijan kanssa keskustellen, mutta käytännössä opiskelutavoitteiden saavuttamista seurataan 4-6 kertaa vuodessa. Toteumaa tulee seurata säännöllisesti ja siihen tulee kirjata poikkeamat.

HOJKS sisältää opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman, josta käytetään lyhennettä HOPS. HOPS:an kirjataan opiskelijan aikaisemmat, muualla suoritetut opinnot, valinnaiset opinnot, työssäoppimisen suunnitelma, josta käytetään lyhennettä TOPS sekä lisäksi opiskelijan henkilökohtaiset erityiset opetusjärjestelyt. Opiskelijan toivotaan tekevän HOPS:n itse kykyjensä mukaan, mutta ryhmän ohjaajaopettajalla, luokanvalvojalla tai muulla oppilaitoksen vastuuhenkilöllä, on ohjausvelvollisuus sekä vastuu.

HOJKS mahdollistaa erilaisten käytännön ratkaisujen tekemisen henkilökohtaisen opetussuunnitelmaan tukea tarvitseville opiskelijoille. Siihen tulee ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) mukaan sisältyä:

- Suoritettava tutkinto, opetuksessa noudatettavat opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteet, tutkinnon laajuus sekä opiskelijalle laadittu henkilökohtainen opetussuunnitelma.
- Erityisopetuksen antamisen perustelu (630 / 1998, 20§) tulee kuvailla; millä opiskelua haittaavalla perusteella koulutuksen järjestäjä ohjaa opiskelijan erityisopetukseen
- Opetuksen yhteydessä annettavat erityiset opetus- ja oppilashuoltopalvelut (L 630/1998, 20§, 38§), joita opiskelijalle tarjotaan oppimisen tueksi.
- Muut opiskelijan saamat henkilökohtaiset palvelut ja tukitoimet. Tässä kuvataan niitä palveluja, joita opiskelijalle tarjotaan oppilaitoksen ulkopuolelta, mutta jotka liittyvät opiskeluun. Opiskelijan tukiverkoston on hyvä tietää opiskelijan saamista henkilökohtaisista tukitoimista. Tukiverkostoon voi kuulua mm kotikuntien palkkaamat henkilökohtaiset avustajat tai tulkit, hoitotahot tai muut opetuksen järjestämisen kannalta olennaiset toiminnot.

Opetuksen tavoitteissa voidaan joustaa lain ammatillisessa koulutuksessa (630 /98 § 20, OPS:n kohta 4.6) mukaisesti voidaan mukauttaa yksi tai useampia opintokokonaisuuksia. Näille on laadittava tavoitteet ja ne edellyttävät päätöstä erityisopetuksen antamisesta. Aron (2007,282) mukaan mukauttaminen voi vaikeuttaa jatko-opintoihin sijoittumisessa. Opiskelijan oppimisvaikeuksien ollessa niin suuret, ettei perustutkinnon suorittaminen ole mahdollista, voidaan opiskelijan opetussuunnitelmasta jättää kokonaan pois vaikeita opintokokonaisuuksia. Tällöin opiskelija saa tutkintotodistuksen sijasta todistuksen suoritetuista opinnoista(811/98 § 13 ). Liitteenä tulee antaa selvitys siitä, mitä opiskelija parhaiten osaa.

### **3.3 Työturvallisuus työssäoppimisen jaksolla ja ammattiosaamisen näytöissä**

Työssäoppiminen on kirjalliseen sopimukseen perustuvaa oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä. Sitä säätelevät laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, muutokset 601/2005) ja asetus ammatillisesta koulutuksessa asetuksessa koulutuksesta (811/1998, § 5, 603/2005) ja sitä ohjaavat myös työmarkkinajärjestöt ja alakohtaiset työehtosopimukset.

Työssäoppiminen tulee olla kolmivuotisen perustutkinnon opetussuunnitelman mukaista (A811/1998,5§) tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla työtehtävien

yhteydessä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opiskellaan työpaikalla. Opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa, on laadittava erillinen työsopimus.

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijalla on riittävät perusvalmiudet turvalliseen työhön ja opiskeluun työpaikalla. Tukea tarvitsevan opiskelijan valmiuksia koskevan tiedon tulee välittyä myös työpaikalle. Koulutuksen järjestäjän on varmistettava, että työnantajapuolella tunnetaan työturvallisuusvastuunsa ja on tehnyt työturvallisuuslaissa tarkoitetut työn vaaroja koskevat selvitykset.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998 § 16) mukaan koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä huolellisesti laaditussa sopimuksessa määritellään eri osapuolten tehtävät ja vastuut. Se sisältää opiskelijan ohjauksen ja osaamisen arvioinnin sekä siihen sisältyvien ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteista, keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen kunkin opiskelijan osalta erikseen. Sopimuksen tekeminen edellyttää, että koulutuspaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö, ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle lain 19§: n mukaisesta työturvallisuusvastuusta. Kaikkien osapuolten tulee perehtyä sopimukseen.

Työssäoppimista sivuavia lakeja ja asetuksia ovat:

- Opintotukilaki (L65/1994) ja opintotukiasetus (A260/1994)
- Laki ja asetus lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkatuesta (48/1997)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993 muutettu 754/1998, 746/2002)
- Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006).
- Asetus nuorille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)

- Nuorille sopivat kevyet työt (1431/1993)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974)
- Laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002)
- Opiskelijoilta perittävien maksujen perusteet (1323/2001)

**Opiskelijan työturvallisuus ( § 19).** Työnantaja määrätään vastaamaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelevan työturvallisuudesta siten kuin siitä on määrätty työntekijöiden osalta, myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan. Opiskelijalla on oikeus fyysisesti ja psyykkisesti turvalliseen oppimisympäristöön (1630/1998).

**Opetus ja ohjaus. § 10.** Työnantajan on huolehdittava siitä, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

**Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ( § 8).** Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin edellytyksiin liittyvät seikat.

**Työn vaarojen selvittäminen ( § 10).** Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvítettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli niitä ei voida poistaa, hänen on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on huomioitava työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.

**Opiskelijan salassapitovelvollisuus ( § 33 ).** Opiskelija on velvollinen pitämään salassa käytännön työtehtävien yhteydessä järjestetyssä koulutuksessa saamansa tiedot. Ne ovat voimassa, mitä vastaavissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden salassapidossakin erikseen määrätään.

**Opintososiaaliset edut (§ 37).** Päätoimisella opiskelijalla on oikeus maksuttomaan ateriaan niinä työpäivinä, joina opetussuunnitelma edellyttää opiskelijan läsnäoloa koulutuksen järjestäjän osoittamassa koulutuspaikassa.

### **3.4 Tukea tarvitsevan perehdyttäminen ja työnopastus**

Koska ammatillisen peruskoulutuksen ensisijaisena tavoitteena on nuorten sijoittuminen työelämään, kannattaa työssäoppimiseen panostaa. Ammatillisiin perustutkintoihin liitetyt ammattiosaamisen näytöt lisäävät siten työelämän vastuuta tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjauksesta ja vastuusta. Tukea tarvitsevan opiskelijan perehdyttäminen työssäoppimisen jaksolle sisältää runsaasti itse työpaikkaan sopeutumisen että työturvallisuuteen liittyvää työnopastusta ja valmentamista. Työssäoppimispaikan työpaikkaohjaajaan hyvissä ajoin otetut yhteydenotot ovat siten henkilökunnan valmentamista. Valmistautuminen tukea tarvitsevan opiskelijan kohtaamiseen ja hänen perehdyttämisekseen ovat tärkeitä koko työssäoppimisen onnistumiselle ennen työssäoppimisen kirjallisten sopimusten tekoa.

Terveellisten ja turvallisten työmenetelmien käyttö on helpointa opetella opiskelijana, jolloin työsuojeluasiat kasvavat itsestään osaksi omaa ammattitaitoa. Työtoverin ja esimiehen omat esimerkit ovat parasta terveys- ja turvallisuusvalmennusta tukea tarvitsevalle työssäoppijalle. Esimerkin antamat myönteiset vaikutukset ulottuvat nuoren koko tulevaan työuraan, jopa kymmenien vuosien päähän.

Työssäoppimispaikkaan perehdyttämisen suunnittelun ja toteuttamisen päävastuu on työpaikkaohjaajalla. Lisäksi jokainen työpaikan työntekijä on vastuussa perehdyttämisestä. Keskeistä on, että työssäoppimisen ohjaaja luo opiskelijalle turvallisen oppimisympäristön työpaikalla.

Vertanen (2001,152)mukaan tapaturmien välttämiseksi työsuojelukysymykset ovat hyvin keskeinen osa opastamista työpaikoilla. Koulutuksen järjestäjän on hyvä laatia yleinen perehdytysohjelmamalli, jota käytetään alkuun soveltaen työssäoppimispaikoissa. Jatkossa työpaikkakohtaiset ja/tai alakohtaiset (liite 3) perehdyttämismallit laaditaan yhdessä toimipaikkojen edustajien kanssa.

Useilla työpaikoilla perehdyttämiseen on panostettu tekemällä ennakkosuunnitelma uusien työntekijöiden ja työssäoppijoiden perehdyttämisen tueksi. Tällainen työpaikkakohtainen perehdyttämissuunnitelma toimii hyvänä työvälineenä perehdyttämisessä. Työssäoppimisen periaatteiden tulee olla koko työyhteisön tiedossa ja opiskelijan oppimistavoitteiden kaikkien niiden työntekijöiden tiedossa, jotka hänen kanssaan työskentelevät ; tärkeää on osata ajatella siten, että itsestään selviä työtehtäviä ei ole olemassa”. Opiskelijalle on tärkeää, että hän kokee olevansa osa työyhteisöä ja että hän saa tarvitessaan tukea. Työssäoppimisen ohjeistuksen 2004 mukaan uuden opiskelijan saapumisesta on hyvä tiedottaa ajoissa muille työntekijöille sekä selvittää: Miten perehdytys hoidetaan? Kuka tai ketkä siihen osallistuvat? Mikä ja milloin on kunkin osuus?

Työpaikkaan perehdyttämisessä ensiksi otetaan aina esille ne asiat, jotka opiskelijan on välttämätöntä tietää toimiakseen oikein ja turvallisesti. Perehdyttäminen kannattaa antaa pieninä paloina opiskelijan omaksumiskykyjen mukaan. On varmistettava, että kaikki tärkeät ja oleelliset tiedot sekä opastus toimimiseen annetaan opiskelijalle henkilökohtaisesti ja konkreettisesti. Työturvallisuusasioita tulee seurata ja kerrata tukea tarvitsevan opiskelijan kanssa luonteissa työnopastuksen asiayhteyksissä yhä uudelleen ja jatkuvasti. Perehdyttämisen tärkeimpänä tehtävänä on työntekijöiden ja terveyden ja turvallisuuden varmistaminen.

**§ 5 Opetus ja ohjaus.** Työtä tekevä nuori on tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa ohjattava ja perehdytettävä:

1. työpaikan olosuhteisiin, työn turvalliseen tekemiseen ja siihen mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan
2. koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin työmenetelmiin
3. turvallisiin menettelytapoihin noudatettavaksi tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä ennakoitavissa olevissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioittuessa
4. käytettävien koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelusäännösten mukaan työpaikalla noudatettaviin menettelytapoihin sekä varotoimenpiteisiin sekä ensiapuohjeisiin.

Työssäoppijan on työvaiheiden ja työmenetelmien omaksumisen aikana työskenneltävä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastettavana riittävän ohjauksen ja valvonnan alaisena. Aho ym. (2003,67) mukaan työnopastuksella autetaan ja opastetaan opiskelija tekemään työtehtävänsä oikein ja turvallisesti. Työnopastuksella tapaturmien, virheiden ja epäonnistumiset ennaltaehkäistään ja niiden määrä vähenee. Onnistunut työnopastus luo turvallisuutta opiskelijalle, mikä vaikuttaa työilmapiiriin sekä työviihtyvyyteen. Työnopastus liitetään kiinteästi varsinaiseen työn opettamiseen, kuten oikeat työmenetelmät - ja tavat, koneiden ja laitteiden, työvälineiden ja työssä käytettävien aineiden käyttö, koneiden ja laitteiden puhdistaminen ja poikkeustilanteissa toimiminen (sähkökatkos, tulipalo, häiriöt, kulkureitit jne.).

Erityistä huomiota on kiinnitettävä perehdyttämisen riittävyyteen kyseisessä työtehtävässä ja työvaiheista toiseen siirtymisessä:

- ohjeiden, määräysten ja sopimusten noudattaminen
- varovaisuuden noudattaminen ja työturvallisuusohjeiden noudattaminen
- omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen
- vaaroista ilmoittaminen
- suojeluvälineiden käyttö

Mahdolliset tapaturmat ovat useimmiten estettävissä rauhallisella harkinnalla ja huolellisella perehdytyksellä. Nuorilla, kokemattomilla ja tukea tarvitsevalla työssäoppijalla tapaturmariski on huomattavasti korkeampi kuin kokeneilla alan ammattilaisilla. Mitoitettu työaika kiireisenä ja riittämätön perehdytys lisäävät riskiä tapaturmiin - ja joskus turvallisuusvastuu työpaikoilla saattaa hämärtyä. Tukea tarvitsevalle työssäoppijalle ei saa osoittaa sellaista työtehtävää, jonka mahdollisiin riskeihin ja niiltä suojautumiseen häntä ei ole opastettu. Työpaikkaohjaajan tulee työskennellä yhdessä tukea tarvitsevan kanssa ja seurata työskentelyä tapaturmien estämiseksi.

Puhdistuspalvelualalla perehdytys tulisi tehdä Rautiaisen ym. (2004,41)mukaan seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

<b><i>1. Työtehtävään liittyvät</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puhdistusaineiden käyttö ja annostelu</li> <li>• Käsityövälineiden hallinta</li> </ul>
---	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koneiden käytön hallinta</li> <li>• Nostoliikkeen hallinta</li> <li>• Jätteiden käsittely, vaarallinen jäte, neulat, huumeneulat</li> <li>• Työkohteen olosuhteet</li> </ul>
<b>1. Riskikartoitus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oman työkohteen riskit ja vaaratekijät</li> <li>• Ennakoivat toimenpiteet</li> </ul>
<b>2. Ergonomiset työasennot ja elpymisliikkeet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• taakan paino, koko, muoto ja miten kaukaa kehosta joudutaan kantamaan</li> <li>• taakan nosto- ja laskukorkeudet</li> <li>• elpyminen esim. käsien ravistelu työn jälkeen</li> <li>• kiertyneet ja kumarat työasennot</li> </ul>
<b>3. Työvaatetus ja suojaus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työasu ja jalkineet</li> <li>• Suojakäsineiden käyttö ja huolto</li> <li>• Käsihygienia ja käsien hoito</li> <li>• Muiden suojaimien käyttö</li> </ul>
<b>4. Turvallisuuskäyttäytyminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avainten ja kulkukorttien kuittaus ja käyttö</li> <li>• Vaitiolovelvollisuus</li> <li>• Turvallisuusohjeet</li> <li>• tietoturvasopimus</li> </ul>
<b>5. Turvallisuusohjeet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hätänumerot, lähin puhelin ja työpaikan osoite</li> <li>• Ensiapuohjeet</li> <li>• Hätäpoistumismerkkit ja -tiet</li> <li>• Paloturvallisuusohjeet</li> <li>• Alkusammutuslaitteet</li> <li>• Poikkeustilanteiden vaatima toiminta; sähkökatkos, putkivuoto, rikos tai muu uhkatilanne, pommiuhka, säteily</li> </ul>
<b>6. Työterveyshuolto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työhöntulotarkastus</li> <li>• Työsuojeluorganisaatio, työsuojeluvaltuutettu ja – asiamies, työsuojelupäällikkö</li> <li>• Työsuojelun toimintaohjelma</li> <li>• Työtekijän suojeluvelvoitteet</li> </ul>

### 3.5 Vaaralliset ja haitalliset työt

#### **Laki nuorista työntekijöistä (998/1993 muutettu 754/1998, 746/2002). § 9.**

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työ ei ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

## **Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)**

6§:n mukaan työn nuorelle työntekijälle aiheuttamaa vaaraa arvioitaessa käytetään apuna työpaikan työterveyshuoltoa sitä koskevien säädösten mukaisesti.

**§ 2 Koulutukseen liittyvä työ.** Nuori työntekijä voi työpaikan käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa tehdä § 3:n 1 momentin 3-5 kohdassa tarkoitettuja töitä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä on liitettävä työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen sekä lähetettävä tiedoksi työsuojeluviranomaisille. § 8:n mukaisesti työsuojeluviranomaisilta voi anoa poikkeuslupaa 16- vuotta täyttäneelle nuorelle, jos se on välttämätöntä nuoren ammatillisen kehityksen kannalta.

**§ 4 Vaarallisista töistä ilmoittaminen.** Huoltajalle on tehtävä ilmoitus etukäteen 16-vuotiaan vaarallisen työn tekemisestä ja sen perusteista. Yli 16-vuotias saa tehdä § 3:ssa mainittuja töitä, jos suojelutekniikasta on huolehdittu ja ilmoitettu myös työsuojeluviranomaisille 2 momentin mukaisesti tiedot työssäoppijasta ja valmiudet aiottuun työhön, suunniteltu työ työvälinevalintoihin sekä niiden käytön turvallisuus, poikkeukselliset työajat perustellusti, vaaran torjumiseksi tehdyt toimenpiteet esimerkiksi vaarojen selvitys ja arviointi työturvallisuutta varmistamine toimenpiteineen.

Erityisen haitallisia töitä ovat § 3:n mukaan alle 18-vuotiaille

- liiallista räsitusä aiheuttavat työt
- huomattava vastuu omasta ja toisten turvallisuudesta
- huomattava taloudellinen vastuu
- erityiset vaarat, joita nuori ei kykene tunnistamaan tai välttämään
- yksintyöskentely, jos siihen liittyy ilmeinen tapaturma /väkivallan vaara
- työ , jossa altistutaan haitallisesti myrkyllisille tai syöpää aiheuttaville aineille tai säteilylle
- palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely

**Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)** vaarallisia töitä voivat olla puhdistuspalvelualan näkökulmasta:

*Mekaaniset vaaratekijät* esim. konevoimalla toimivat leikkurit, hiekan sirotuskoneet, naulaimet, ajettavat työkoneet ja työskentely trukeilla tai traktorilla sekä nosto- ja siirtolaitteet esim. henkilönostoissa

*Kemialliset vaaratekijät* esim. puhdistukseen käytettävät kemikaalit, jotka ovat erittäin myrkyllisiä, syövyttäviä, räjähtäviä, herkistäviä, ärsyttäviä, haitallisia, syöpää aiheuttavia, perimään tai lisääntymiseen vaikuttavia sekä tilat, jotka altistavat lyijylle ja asbestille sekä tupakansavulle

*Fysikaaliset vaaratekijät* esim. melun aiheuttama kuulovauriovaara, voimakkaasti tärisevät työkoneet, kylmä- ja kuumatyö

*Ruumiillinen liikarasitus* esim. jatkuva yksipuolinen kuormittava nosto- ja kalusteiden siirtotyö (miehet yli 20 kg, naiset yli 15 kg).

*Muut työt* esim. vaaraa aiheuttavat huolto-, puhdistus- ja korjaustyö sekä työt jossa on putoamisvaara

### 3.6 Vahingonkorvausvastuut

**Vahingonkorvauslaki (412/74) § 1:n** mukaan, jos opiskelija aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään vahinkoa opetukseen liittyvässä työssä työpaikalla, on työnantaja velvollinen korvaamaan vahingon. Vastuu turvallisuudesta ja perehdytyksestä on aina työnantajalla, jonka johdon ja valvonnan alaisena työtä tehdään.

**Laki opiskeluun liittyvässä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002).**

Kuntayhtymän työssäoppimisen suunnitelmassa 2004 mukaisesti työssäoppimisjaksolla on voimassa koulutuksen järjestäjän/työpaikan tapaturmavakuutus, joka oikeuttaa tapaturmakorvaukseen työhön rinnastettavissa olosuhteissa. Korvaus edellyttää lain 1318/2002 mukaisesti korvattavan käytännön opetukseen, työssäoppimiseen ja työharjoitteluun sekä näyttötutkinnon suorittamiseen liittyvillä siirtymisillä sattuneet tapaturmat, jotka sattuvat siirryttäessä välittömästi oppilaitoksesta tai asunnosta koulutuksen järjestäjän osoittamaan työssäoppimispaikkaan tai näyttötutkinnon suorittamispaikkaan. Tapaturmasuoja kattaa myös ulkomailla tapahtuvan tilapäisen,

opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteiden mukaisen opetuksen ja työssäoppimisen koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen ylläpitäjän osoittamassa paikassa.

**Vastuuvakuutus** korvaa vahingon, jos se on aiheutunut äkillisen, ennalta arvaamattoman tapahtuman seurauksena, joka on välitön seuraus työssäoppijan toiminnasta. Vahingon kohteena voi olla työssäoppimispaikan omistama, sen hyödyksi käyttämä tai muutoin sen hallussa oleva omaisuus.

## 4 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS JA SEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 OPH:n työpaikkaohjaajakoulutus

Asetus ammatillisesta 1998/811 koulutuksesta määrittelee työpaikan velvollisuudet työssäoppimisessa seuraavasti: ”Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi.”

Majurin ym. (2007, 13) mukaan työpaikkaohjaajille ei ole muodollisia pätevyysvaatimuksia. Koulutuksissa on pääosin noudatettu Opetushallituksessa laadittua kahden opintoviikon Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteita. ESR - rahoitteisissa koulutuksissa perusteet ovat toimineet koulutusten runkona. Perusteet on laadittu ensisijaisesti ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoita ohjaaville työpaikkaohjaajille. Työpaikkaohjaajan tehtävä on määriteltä perusteissa.

#### *Työpaikkaohjaajan tehtävät*

- toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä ja sekä tuntee periaatteet ja vastuut
- varmistaa, että työpaikka on turvallinen ja laadukas oppimisympäristö
- suunnittelee ja toteuttaa työssäoppimista sekä näyttöjä yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa

- toteuttaa työssäoppimista ja näyttöjä laadittujen sopimusten ja suunnitelmien mukaan
- ohjaa ja tukee opiskelijaa työssäoppimisen ja näyttöjen aikana tuntien hänen odotuksensa
- arvioi opiskelijan osaamista yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa

Koulutuksen perusteet ovat koostuneet neljästä kokonaisuudesta: Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, opiskelijalähtöinen ohjaaminen, työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen sekä opiskelijan arviointi työpaikalla (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2004). Käytännössä järjestävä taho on tuonut omia painotuksiaan koulutukseen ja koulutusratkaisut ovat poikenneet toisistaan hyvinkin paljon. Koulutuksen perusteissa rohkaistaan käyttämään luovasti erityyppisiä ratkaisuja. Työpaikkaohjaajien toimenkuva, valtuudet ja velvollisuudet vaihtelevat hyvin paljon yrityksestä toiseen (Eerola ja Majuri 2006; Antila 2005).

Majurin ym.( 2007,33) mukaan viime aikoina peruskoulutuksen rinnalle on tullut erilaisia täydentäviä, syventäviä ja ajankohtaisiin uusiin teemoihin liittyviä koulutuksia jo työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen suorittaneille. Projektisuunnitelmista vuosilta 2005–2006 sekä haastatteluissa tällaisia täydennys- ja jatkokoulutukseen liittyviä teemoja olivat esimerkiksi näytöt ja arviointi, erityisopiskelijoiden ohjaus ja arviointi ,maahanmuuttajien kouluttaminen ja monikulttuurisuus työssäoppimisessa ,tieto- ja viestintäteknikan hyödyntäminen ohjauksessa ja yhteistyössä ,työturvallisuus ja alakohtaisen työssäoppimisen erityispiirteitä.

Kun väki vaihtuu työpaikoilla ja asiat kehittyvät nopeasti, tarvitaan jatkuvaa työpaikkaohjaajien koulutusta. Sen koetaan tapahtuvan luontevimmin osana oppilaitosten ja työpaikkojen tekemää yhteistyötä, josta koulutuksen järjestäjä on vastuussa. Yleisesti ottaen koko työpaikkaohjaajien roolia, asemaa ja osaamista on tutkittu hyvin vähän.

Käytännössä työpaikkaohjaajan opinnot kestävät noin kaksi viikkoa, josta suuri osa on itsenäistä opiskelua sekä tutustumista ohjaajan tehtäviin ja itse työssäoppimisen prosessiin. Tänä aikana suunnitellaan työssäoppimisjaksoa yhdessä yrityksen ja oppilaitoksen kanssa. Yritysten ja toimipaikkojen henkilöstölle suunnatussa koulutuksessa käsitellään ammatillisen koulutuksen muutosta, henkilöstön

perehdyttämistä, oman alan ammatillisen koulutuksen tavoitteita, työpaikkoja oppimispaikkoina, ohjaajan roolia, arviointia ja palautteen antamista sekä käytännön toteutusmallien luomista. Ohjelmaan voi kuulua myös alan työpaikkakäyntejä. Työpaikkaohjaajakoulutusta on kokeiltu, kehitetty ja järjestetty erilaisten hankkeiden ja projektien kautta. Koulutus on maksutonta, sillä sitä rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, Opetushallitus ja lääninhallitukset.

Vertasen (2001,149) mukaan markkinoinnilla, työpaikkojen välisten edustajien neuvottelut, informaatiotilaisuudet, ammatillinen neuvottelukuntatoiminta, työmarkkinajärjestöjen tilaisuudet, messut ym ovat hyviä ympäristöjä sitouttaa työelämän edustajia työssäoppimiseen . Näin ollen ne toimivat markkinointikanavana työpaikkaohjaaja-koulutukselle.

### ***Millainen on hyvä työpaikkaohjaaja?***

Lehtorannan ym. (2003,12) mukaan hyvän työpaikkaohjaajan ominaisuuksia ovat

- rohkaisee, innostaa, kannustaa
- on itse esimerkillinen
- on luova, keksii erilaisia tapoja selviytyä tilanteista
- on kärsivällinen, jaksaa toistaa ja opastaa uudelleen
- pitää työstään sekä ammattilaisena että ohjaajana
- antaa aikaa opiskelijalle
- löytää opiskelijan vahvuudet
- omaa tuntosarvet siihen, mikä on otollista oppimiselle
- ohjaa, seuraa, varmistaa
- on huumorintajuinen
- tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa

### ***Työpaikkaohjaajat eri rooleissa***

Räsänen mukaan (242,1994) kasvattajan tärkeimmät taidot ovat taito kohdata oppija ihmisenä ja työtoverina. Se on kykyä ilmaista suorituksiin ja tuloksiin kohdistuvat odotukset mahdollisimman selkeästi. Taito ja halu kannustaa oppijan todellista oppimista ja taitoa sijoittaa oppija sellaisiin työkohteisiin, joissa ratkaistaan jotain erityiskysymystä tai ongelmaa tai hiotaan jotain järjestelmää.

Tukijan tulisi Räsänen mukaan kohdella oppijaa kollegana ja rakentaa suhteet oppijan vahvuuksiin eikä heikkouksiin sekä pyrkiä intohimoisesti oppilaan menestykseen antaen kannustusta sekä tunnustusta. Oppimaan oppimisen mahdollisuuksien löytäminen eri tietolähteistä kollegiaalisten ihmisten kautta, mahdollisia riskejäkin ottaen, mahdollistaa oppimista ja esteiden poistamista opiskelijan eteenpäin pääsyssä ja oppimisessa.

Neuvojan roolin Räsänen kirjaa tähtiluokan kouluttajan tunnusmerkistöihin. Hyvälle neuvojalle opiskelijan on helppo puhua. Hän osaa myös kuunnella, osoittaa empaattisesti haluansa auttaa opiskelijaa ratkaisemaan ongelmiansa. Neuvoja ottaa neuvottavan tosissaan ja hänellä on kiinnostusta siitä, mitä toisella on sanottavana. Hän uhraa aikaansa ja on vastaanottavainen toisten ideoille ja rohkaisee yrittämään.

Valmentajalla tulee olla taitoa ilmaista aitoa arvostusta oppijaa kohtaan. Hän pyrkii oikeudenmukaisuuteen ja toimii johdonmukaisesti ja oikea-aikaisesti antamalla haasteita, rakentavia ohjeita sekä antaa oikea-aikaista palautetta. Valmentaja osaa houkutella oppijan parhaat puolet sekä vahvuudet esiin ja hän tekee oppijan hyvät työt tunnetuksi: Hän on paikalla kun tarvitaan avaten uusia mahdollisuuksia. Hyvä valmentaja toimii esimerkkinä muille, hän saa ihmiset puhaltamaan yhteen hiileen sekä osaa rakentaa hyviä ammatillisia henkilösuhteita.

Tilannearvioijan tärkeimpänä taitona Räsänen pitää kuuntelemista. Tilannearvioija osaa keskustella arkaluontoisistakin kysymyksistä ilman liikaa tunteellisuutta. Hän antaa suoraa ja hyödyllistä palautetta ja hän hallitsee ongelmanratkaisukeinoja. Oman käyttäytymisen arviointikeinon Räsänen nimeää myös tilannearvioijan tärkeimmiksi taidoiksi.

#### **4.2 Erityinen - projektista saatuja kokemuksia työpaikkaohjaajakoulutuksesta**

Erityinen – projekti on tuottanut malleja ja kehittänyt toimintoja, joilla edistetään erityisopiskelijan yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua työelämään. Suurimpina haasteina on koettu Karlssonin (2007,35 -36)mukaan työpaikkaohjaajakoulutuksen markkinointi työpaikoille. Yhteistyökumppaneita ei välttämättä ole eikä niitä löydy. Opiskelijoiden työssäoppimispaikat ovat hyvin erilaisia ja erikokoisia yrityksiä sekä

julkisen sektorin tai kolmannen sektorin edustajia. Parhaana markkinointimenetelmänä nähdään suora yhteydenotto yritykseen koulutusesitteen kera.

Erityinen- projektin koulutuksen sisällöissä painotus on erityisopetuksellinen. Koulutukseen on sisällytetty ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, opiskelijalähtöinen ohjaaminen, työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen sekä työssäoppimisen kehittäminen sekä työpaikkaohjaajakoulutukset.

Projektin aikana on käytetty kolmea erilaista työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutusmallia

1. koulutus opettajan työelämäjakson yhteydessä
2. räätälöity koulutus opettajan työelämäjakson jälkeen
3. erillinen räätälöity koulutus

Kouluttajan ja työelämän kurssisisällön yhteistä suunnittelua pidetään hyvänä käytäntönä. Karlsson (2007,37) jatkaa työpaikkaohjaajakoulutuksen työelämälähtöisyyden tarkoittavan joustavuutta mm. koulutuksen sisällön, ajan ja paikan valinnan suhteen. Parhaimmillaan koulutus tukee työpaikan omia kehittämistarpeita ja antaa mahdollisuuden työpaikan ja oppilaitoksen vuoropuheluun.

Ohjaustyylillä ja eri menetelmien valinnalla voidaan vaikuttaa merkittävästi oppimistuloksiin, siten myös aikuisten työpaikkaohjaajakoulutuksen onnistumiseen. Koulutuskokonaisuuden tulee olla jäsenneltyä. Havainnollistaminen, asioiden avaaminen arkikielelle ja selkokielellä sekä konkretisoiminen käytännön esimerkein koulutettavien kanssa

keskustellen vuorovaikutussuhteessa sekä heidän tarpeet oman työpaikan käytänteitä hyödyttäväksi, voidaan todeta työpaikkaohjaajakoulutuksen toimivaksi rungoksi.

Työpaikkaohjaajakoulutuksia toteutettiin käyttämällä

- yhteistoiminnallisia menetelmiä
- tilanteita näyttelemällä
- havainnollistamalla
- eri oppimis- ja työskentelytyylien käyttöä koulutuksessa
- keskustelut vertaisryhmässä
- osallistujien asiantuntemuksen ja kokemusten hyödyntämistä



- muutama etätehtävä omalle työpaikalle
- pieni kehittämishanke omalle työpaikalle
- palautteiden keräämistä jokaisesta kontaktista ja niiden hyödyntämistä koulutuksen tarpeen mukaan

Karlsson toteaa(38) työpaikkaohjaajakoulutuksen soveltuvan hyvin yhteistyön kehittämiseen. Koulutukseen tarvitaan eri alojen kouluttajia, joilla on joustovaraa aikatauluissa sekä koulutuksen sisältöjen suunnittelussa. Eskola (42) vastaa, että työpaikkaohjaajakoulutus soveltuu hyvin koulutuksiin, joissa osallistujat tulevat samasta työyhteisöstä, jolloin oman asiantuntijuuden esilletuominen mahdollistuu. Koulutuksessa voidaan syventyä tällöin juuri kyseisen työpaikan käytäntöjen kehittämiseen. Karlssonin ja Eskola tuovat esille pohdittavaksi kouluttajaresurssikysymyksen; ulkopuoliset kouluttajat tulevat oppilaitokselle kalliiksi, mutta ulkopuolinen kouluttaja nähdään tärkeänä jäsentäjänä, asioiden eteenpäin viejänä ja asiantuntijana, joka tuo puolueetonta näkökulmaa asioiden käsittelyyn.

### ***Mitä hyötyä työpaikkaohjauksesta?***

Alaeroista huolimatta työpaikkakoulutuksessa koetaan olevan paljon yhteistä. Laine - Sieversin (2007,51) mukaan työssäoppiminen koetaan ajankohtaiseksi aiheeksi ja sen koetaan vastanneen odotuksia yleensä hyvin. Koulutuksesta on saatu hyöty omaan käytännön työhön; työpaikan toimintoja yhtenäistävät uudistetut lomakkeet, työnohjauksen ja perehdytyksen prosessien yhtenäistäminen sekä ongelmanratkaisukeinot ohjaustilanteisiin koetaan hyvinä.

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa korostuu myös vertaistuen merkitys: ohjaajan lisäksi jäsenet ohjaavat toisiaan. Koulutuksissa jäsenten erityyppisiä vahvuuksia tarvitaan ja hyödynnetään talon tehtävien hoitamiseksi. Aallon (2007, 43) mukaan keskustelu muiden samaa tehtävien hoitavien kanssa koetaan tärkeänä. Kokemuksien jakaminen ja muiden kokemuksista oppiminen sekä kunkin työssäoppimispaikan omien käytänteiden kehittäminen sekä voimavarojen lisääminen työssäoppijoiden ohjaamiseksi kuin myös uusien työprosessien kehittämisen keinot koetaan samoin arvokkaina.

Opettajien ja henkilöstön yhteisenä järjestetty työpaikkaohjaajakoulutus koetaan yhteiseen tavoitteeseen tähtäävänä, positiivisena ja tiimihenkeä lisäävänä. Koulutus

antaa mahdollisuuden opettajien ja työpaikkaohjaajien vuorovaikutteiseen yhteiseen keskusteluun. Keskeistä periaatetta ohjaa yhteissuunnittelu, yhteistoiminnallinen työskentely ja keskustelu, jossa osallistujien asiantuntemusta hyödynnetään mm. työturvallisuusasioissa sekä opetussuunnitelmien avaamisen osalta. Pienen ryhmän ja tuttujen ihmisten ryhmäkoostumuksen koetaan lisäävän rohkeutta keskustella asioista. Koulutus omalla työpaikalla koetaan käytännöllisenä, koska yhteistä aikaa on usein hankala järjestää (2007, 42). Palautteissa korostuu kohtaamisten ja kokemusten vaihdon tärkeys; kokemusten vaihtaminen, eri paikoissa työssäoppijoiden ohjaamisesta huolehtivien tapaaminen, vuorovaikutus, konkreettiset esimerkit ja jäsenetty keskustelu, jonka tulokset kootaan käyttöön ottamisen helpottamiseksi. Oppilaitoksen näkökulman mukana oloa keskusteluissa pidetään tärkeänä.

Koulutuksesta saadaan

- runsaasti uutta tietoa ammatillisesta erityisopetuksesta
- keskustella työssäoppimisen kehittämisestä omassa työyhteisössä
- mahdollisuus pysähtyä arvioimaan omaa ja työyhteisön työtä
- tarve ja halu oman työn kehittämiseksi kehittämishankkeina

### ***Ongelmia työpaikkaohjaajakoulutuksissa?***

Laine- Sieversin (2007,51) mukaan kahden erillisen työyhteisön samanaikainen koulutus osoittautuu haasteelliseksi. Ongelmia tuottaa sekä yhteisen kielen löytäminen että käsitteiden selventäminen runsaasti aikaa vieväkin. Koulumaailman käsitteet saattavat hämmentää työelämän osallistujia. Koulutukseen osallistujat voivat kokea itsensä turhautuneiksi, kouluttajat tärkeilijöiksi. Koulutusta voidaan pitää liian teoreettisena, mikäli kouluttajat unohtavat selventää ja aukaista omia ammattikäsitteitään.

Aalto (2007 45) vastaavasti kokee ongelmina eri koulujen erityyppiset työssäoppimiskäytännöt lomakkeineen: ”*periaatteessa samat asiat, mutta erilaiset paperit, joista täytyy yrittää ottaa selvää*” Eri koulujen yhteydenpito työssäoppimispaikkoihin vaihtelee paljon eikä aina ole selvää, mitä opiskelijan toivotaan oppivan työpaikalla.

### *Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseksi*

Aallon mielestä (48) ohjaajan ja ohjattavien roolit saattavat vaihtua nopeasti. Perustutkinnon suorittamisen jälkeinen työpaikka voi tarjota vastavalmistuneelle ja uudelle työntekijälle myös ohjaus- ja perehdytystehtäviä. Valmennusta tämälntyyppisiin tehtäviin kannattaisi tarjota perustutkinnon suorittamisen yhteydessä esim.sijoittamalla OPH:n perusteiden mukainen työpaikkaohjaajakoulutus perustutkinnon valinnaisiin opintoihin.

Koulutusta kannattaa tarjota työpaikkojen henkilöstökoulutuksen osiksi, sillä sisällöllisesti koulutusta voidaan toteuttaa osittain. Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämisen lisäksi osaamisen ajoittaista päivittämismahdollisuutta kaivataan. Yhteistyön toimivuutta tulee arvioida vuosittain ja pitää yllä suhteita hyviin yhteistyökumppaneihin jatkuvasti.

### **4.3 TELI-projekti**

TELI- projekti on työpaikkaohjaajakoulutus -ja työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämishanke, jonka tavoitteena on toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta siten, että koulutuksen saaneet ovat valmiita ohjaamaan ammatillisten perustutkintojen työssäoppijoita. TELI -projektin yhteistyökumppaneina toimivat oppilaitokset ja yritykset kehittävät yhteistyönä työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä normaaliksi tavaksi toimia. Projekti toteutetaan 1.5.2005 -31.12.2007 välisenä aikana. Projektin päävastuuviranomainen on OPH ja projektia hallinnoi AEL Oy. Rahoittajina ovat Euroopan sosiaalirahasto, valtio sekä kunnat.

Yhteistyöoppilaitoksia on 12 Kokkolan ammattiopisto mukaan luettuna. Projektin perustutkinnot ovat autoalan, elintarvikealan, kemianalan, kone- ja metallialan, LVI-alan, laboratorioalan, logistiikan, maanmittausalan, paperiteollisuuden, pintakäsittelyalan, puualan, rakennusalan, suunnitteluassistentin, sähköalan, talotekniikan sekä turvallisuusalan perustutkintoja.

Puhdistuspalveluala sopii sisällöllisesti projektiin edellä mainittujen perustutkintojen lisäksi. Puhdistuspalveluala tarvitsee koulutettuja työpaikkaohjaajia Kokkolan seudulle.

#### **4.4 Työelämäkumppanina Siivoustekijät Oy**

Osana kehityshanketta järjestettiin työpaikkaohjaajakoulutus Siivoustekijät Oy:n työntekijöille. Koulutuksen kohderyhmäksi haluttiin ne Siivoustekijöiden toimipaikat, jotka tarjoavat opetussuunnitelmaan soveltuvat toiminta- ja työssäoppimisympäristöt. Tiedottaminen työpaikkaohjaajakoulutuksesta välitettiin kirjallisena tiedotteena sekä sanallisesti työterveyspalaverin yhteydessä. Tiedottaminen sähköpostitse ei olisi tavoittanut kaikkia. Suoralla vuorovaikutuksella voitiin paremmin innostaa osallistumiseen hyödyntäen ryhmän omaa sisäistä dynamiikkaa sekä vahvistaa sitoutumista. Työpaikkaohjaajakoulutukseen saatiin 11 henkilöä, mikä on vajaa 27,5 % yrityksen työntekijöistä.

Koulutus toteutettiin Opetushallituksen työpaikkaohjaajien koulutusohjelman tavoitteiden mukaisesti (OPH 2000). Koulutusmateriaalina käytettiin TELI- projektin materiaalia, mitä käsiteltiin puhdistuspalvelualan näkökulmasta. Materiaali täydentyi ammattiopiston puhdistuspalvelualan opetussuunnitelmalla, koulukohtaisella opetussuunnitelmalla sekä näyttöaineistolla. Koulutukseen sisältyvinä keskeisinä aiheina olivat puhdistuspalvelualan opinnot Kokkolan ammattiopiston käytänteitä tarkastellen, perehdyttäminen ja työturvallisuus sekä työssäoppimisen ohjaus omalla työpaikalla ja toisen asteen ammatilliset näytöt, arviointi ja laatu prosessissa. Aiheita käsiteltiin tukea tarvitsevan opiskelijan näkökulmasta.

Koulutus järjestettiin sekä Siivoustekijät Oy:n tiloissa että ammattiopistolla. Aikataulullisesti TPO- koulutus haluttiin tiiviiksi, jotta työntekijöiden sitoutuminen koulutukseen varmistuisi. Koulutukseen sisältyi neljä lähikoulutuspäivää, jotka järjestettiin kolmen viikon sisällä keväällä 2007. Jokaisella koulutuspäivällä oli oma sisällöllinen teemansa ja lisäksi välitehtävät omille työpaikoille. Menetelminä käytettiin yhteistoiminnallisia tehtäviä sekä keskustelua kokemuksista jakamalla. Opiskelu tapahtui toimipaikoittain jaettuina koulutettavien ryhmissä, joita olivat tehdasympäristö, toimistotyö, sekä kaupungilla liikkuva kotitaloussiivouksia tekevä ryhmä. Oppimistehtävät sijoitettiin ohjaajan omaan todelliseen työympäristöön, jotta ne hyödyttäisivät työpaikkaa. Itsenäisen – ja tiimiopiskelun tukena oli Työssäoppimisen

opas työpaikalle, Minä työpaikkaohjaajana, Työssäoppimisen ohjaus ja arviointi työpaikalla sekä Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt - vihkot.

Toimipaikkakohtaisina tehtävinä ja koontikeskusteluina

- analysoitiin omaa toimintaympäristöä
- tarkasteltiin omaa työpaikkaa työssäoppimisen oppimisympäristönä
- kartoitettiin omat henkilökohtaiset vahvuusalueet ja kehittämisen kohteet
- laadittiin perehdyttämissuunnitelma omalle toimialueelle
- tarkasteltiin laadittua perehdyttämissuunnitelmaa työturvallisuusnäkökulmasta
- laadittiin työpistesuunnitelma työssäohjaamiselle
- tarkasteltiin tukea tarvitsevan nuoren ohjaustarvetta ja -kohteita toimipaikoissa

Kontaktipäivien sisällöissä käsiteltiin

- käsityksiä nuorista ja nuorten kohtaamisista työpaikalla
- toisen asteen ammatillisen koulutuksen kokonaisuutta
- puhdistuspalvelualan opetussuunnitelma
- toimitilahuoltajan koulutuksen rakenne ja mahdollisuudet koulutusjärjestelmässä
- työssäoppimista ja näyttöjä koskevaa lainsäädäntöä
- perehdyttämistä ja sen merkitystä
- TPO- ohjaajana olemista ja erilaisuuden huomioimista ohjauksessa
- oppimista, oppimistapoja sekä tehtiin oppimistapatesti
- toisen asteen ammattiosaamisen näytöt prosessina
- työssäoppimisen ja näyttöjen arviointi
- palautteen antamista sekä laadunvarmistusta
- aivojumppaharjoituksia elpymisliikunnan mallina

Palautteet koulutuksesta TELI-projektille ja kouluttajalle olivat myönteisiä kontaktipäivien aikana tarjoutuneiden keskustelutilanteiden ja kokemusten jakamisen kautta omassa työyhteisössä. Työssäoppimisen ja ammatillisten näyttöjen prosessikaavion selkeytyminen, oppimistavat sekä tukea tarvitsevan opiskelijan kohtaamisen ja ohjauksen menetelmistä sekä työturvallisuudesta työpaikoilla koettiin tärkeänä. Oppimistapatesti herätti oivalluksia omasta itsestä työntekijänä että omasta tavasta ohjata opiskelijoita. Todettiin eri ihmisten oppivan eri tavoin! Tällä koetaan olevan jatkossa vaikutusta ohjausmenetelmiin tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla. Keskustelua syntyi ammattiosaamisen tasosta ja mitä ammattitaito on. Työelämän

osaamisvaatimusten todettiin kasvaneen ja siivoustyön vaativan todellista ammattitaitoa moniulotteisten toimintaympäristöjen vuoksi. Haasteelliseksi työ muuttuu tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksessa että oman työn yhteensovittamisessa. Koulutetut TPO-ohjaajat kokivat saaneensa työväliteitä omalle työpaikalle ja omaan työhön ja oman toiminnan suuntaamiseen sekä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohtaamiseen ja ohjaamiseen.

Ryhmän kiinnostuneisuus ja osallistuminen sekä välitehtävien suorittaminen näinkin tiiviillä aikataululla kertoo tavoitteellisesta toiminnasta kehittää itseänsä, toimipaikkaansa sekä sitoutumisesta myös työnantajan että kouluttajan tavoitteisiin. Huomioitavaa on joulukuussa 2006 valmistuneen toimitilahuoltajan osallistuminen TPO-koulutukseen Siivoustekijät OY:n vakituksena työntekijänä. Elinikäisen oppimisen ovet on aukaistu. Miten TPO-koulutus todellisuudessa palvelee yhteistyötämme ja verkottumista, nähdään lukuvuoden 2007- 2008 kuluessa.

Koulutus päättyi TPO-ohjaajatodistusten jakoon. Uudet koulutetut työpaikkaohjaajatiedot kirjattiin Priimukseen. TPO-koulutus tuotti lisäarvona yhteisen TYKY-päivän järjestämisen elokuulle 2007 ja alustavia suunnitelmia jatkossa henkilöstön muihin lisäkoulutuksiin.

#### **4.5 Työssäoppiminen on järjestelmänä työelämälle eduksi**

Työssäoppimisjärjestelmän avulla pyritään alueellisen ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuteen, mutta tavoitteena on myös varautua tulevaan.

Työssäoppimisjaksojen ansiosta koulut ja yritykset joutuvat panostamaan opetukseen ja oppimisen tasoon, mikä on kaikkien osapuolten etu.

Työvoiman rekrytointiongelmien kasautuvat pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Haasteena on, miten työssäoppiminen saadaan toimimaan myös alueen pienempien työpaikkojen yhteisöissä, joissa ei ole samaan tapaan voimavaroja kuin suurissa yrityksissä. Pienet yritykset tarvitsevat nuoria osaajia samoin kuin isotkin. Ne ovat lähivuosina todellisten haasteiden edessä, kun hyvästä ammattiväestä joudutaan kilpailemaan. Pulaa on perinteisistä ammattitaitajista sekä perustyön tekijöistä. Yhtä tärkeitä ovat työelämälle ammatissa ja työelämässä vaadittavien tietojen ja taitojen päivittäminen. Lähivuosina,

kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle, ei ole enää itsestään selvää, että työntekijä löytyy.

Järjestelmänä työssäoppiminen mahdollistaa yrityksille tilaisuuden näyttää nuorille, mitä työelämä on ja mitä se vaatii. Työssäoppimisjärjestelmällä yritykset pääsevät vaikuttamaan koulutukseen paremmin tarpeitaan vastaavaksi, ja tutustumaan potentiaaliin työntekijöihin. Yritys hyötyy myös työvoimamarkkinoilla markkinoidessaan itseään työnantajana ja tarjotessaan aktiivisesti mahdollisuutta tulla heille työssäoppimaan sekä työhön. Tämä lisää opiskelijan mielenkiintoa jäädä alueelle. Nuorten ei tarvitse muuttaa työn perässä, kun voi työllistyä omalle kotiseudulle ja päästä jo tuttuun ympäristöön työhön.

Yrityksiltä osallistuminen vaatii kuitenkin monenlaista panostusta ja työpaikalla tapahtuvan opetuksen järjestämisen koetaankin aiheuttavan aina kuluja tavalla tai toisella. Se kuitenkin maksaa itsensä takaisin opiskelijan tekemänä työnä ja mahdollisena uutena työntekijänä. Mitä erikoistuneempia työtehtäviä yrityksessä on, sitä enemmän vaatimuksia asetetaan osaavalle ja laatu-tietoiselle henkilökunnalle erilaisine mittareineen. Ongelmana ei ole pelkästään toimipaikkojen työntekijöiden osaamisvaje jossakin erityistaidossa, sillä yritykset pystyvät vastaamaan kehittämällä omaa sisäistä koulutustaan. Kyse on siitä, ovatko yhteiset suunnitelmat opiskelijan ammatin perusosaamisesta työpaikoille realistisia, ja pystyvätkö työelämän edustajat tarjoamaan riittävän laadukasta työssäoppimista. Työssäoppijoiden työturvallisuuden takaaminen on lain velvoittamaa työpaikoilla myös ohjaajille itselleen. Työpaikkaohjaajakoulutuksen kautta perehdyttämiseen sekä työturvallisuuteen ja työnohjaukseen voidaan saada ammatillista päivitystä ja työturvallisuuskorttikoulutusta niin toimipaikan halutessa. Työpaikkaohjaajakoulutuksen räätälöintimahdollisuus parantaa ammattiosaamisista ja laatua työelämässäänkin.

Yrityksen henkilöstön pitää olla aidosti kiinnostunut yhteistyöstä oppilaitosten kanssa. Tällöin yritykselle tarjoutuu mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen suunnitteluun ja sisältöön. Tässä korostuu koulun ja yrityksen yhteistyö, mutta myös yhä useammin prosessiin tuodaan ne tukiverkostot ja yhteistyötahot, joilla on ratkaiseva merkitys opiskelijan ohjauksen onnistumiselle. Monitahoinen yhteistyö avaa monia uusiakin ovia henkilöstön koulutukselle, uusille työtavoille ja menetelmille. Myös opiskelijoiden päättöitä voidaan kytkeä työssäoppimiseen. Opettajilla on mahdollisuus mennä

työssäoppimaan työpaikoille. Yritykseen tulee siis työssäoppimisen myötä uudenlaista oppimiskulttuuria ja erilaisuuden sietokyky lisääntyy. Nämä kaikki edesauttavat kyseenalaistamaan omiin työtapoihin liittyviä itsestäänselvyyksiä.

Erilasten ja tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä tulevaisuudessa tulee eittämättä lisääntymään työpaikoilla. Tämän vuoksi yritysten on koulutettava työntekijöitään kohtaamaan myös tämän päivän yksilöllistä oppimispolkua kulkevat, monesti erityistäkin tukea tarvitsevat nuoret työssäoppijat. Asian tärkeys on ymmärretty, mutta käytännön työssä on pulmia. Pelkkä ammatillinen osaaminen ei riitä; resurssien luomisen lisäksi tarvitaan sekä motivaatiota sekä psykologista että pedagogista otetta. Tässä koulutuksen järjestäjätaho tarjoaa erilaisten hankkeiden avulla ammatillista lisäkoulutusta mm työpaikkaohjaajakoulutusta, johon on mahdollista sisällyttää erityisen tuen tarvitsevien opiskelijoiden ohjausta. Koulutetut ohjaajat toimivat yritysten työssäoppimisjaksoille tulevien opiskelijoiden tukihenkilöinä. Luottamusmiesten – ja –naisten käyttäminen työssäoppijan vastaanotossa ovat vielä lähes käyttämätön resurssi. He voisivat työpaikkaohjaajien ohella olla suunnittelemassa ja valmistamassa nuoren vastaanottoa toimipaikkaan.

Kun työssäoppimisen ohjaajakoulutuksen tavoitteena on, että jokaisessa vastaanottavassa yrityksessä on ainakin yksi koulutettu ohjaaja, koulutusta on järjestettävä joko työnantajan resurssioimana tai omaehtoisena koulutuksena, mikäli omaa työtä ja ammattiarvostusta halutaan kehittää. Samalla työpaikkojen oman ammatillisen osaamisen päivittämisen tarve että tietous ammattikoulutuksen sekä työvoiman nyky- että tulevasta tilanteesta selkiytyvät.

## **5 TAUSTASELVITYS ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAN OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUksesta**

### **5.1 Selvityksen tavoitteet ja resurssit**

Selvityksen tavoitteena on tarkastella erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvää ohjausta ja puhdistuspalvelualan työpaikkaohjaajien kevään 2007 tilannetta Kokkolassa. Selvitys toteutettiin toimipaikoissa, joissa on ollut



ammattiopiston puhdistuspalvelualan erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita työssäoppimisjaksoilla 2004 -2007 välisinä vuosina.

Taustatiedoilla kehityshankkeessa selvitetään, millaisia työssäoppimispaikat työympäristöinä ovat? Selvityksessä tarkastellaan työssäoppimispaikoiksi valikoituneiden toimipaikkojen työntekijämäärää, siivouspalvelujen tuottajatahoja, toimintaympäristöjä, sekä asiakkaille tarjottavia siivous- ja toimitilapalveluja sekä työtehtävien tekemistä käsin tai koneellisesti. Mihin ja millaisiin toimintaympäristöihin opiskelijat sijoittuvat työssäoppimaan?

Työssäoppimisen ohjauksen selvityksellä haetaan vastauksia työpaikkaohjaajien tiedoista, taidoista ja tavoista ohjata erilaista tukea tarvitsevaa työssäoppijaa. Millaiset ovat toimipaikkojen perehdyttämiskäytänteet osana tukea tarvitsevan opiskelijan työturvallisuutta? Millainen on koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä sekä tarve kouluttamiseen mainituissa asioissa? Entä onko toimipaikassa ollut erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä työssäoppimassa siivous- ja palvelutehtäviä? Miten toimipaikkoja on informoitu etukäteen erityisen tuen tarpeessa olevasta oppijasta?

Näin ohjataan työssäoppimisjaksolla olevia erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita osiossa keskitytään työpaikkaohjaajien kokemuksiin ja havaintoihin tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppimista estäviin ja/ tai hidastaviin seikkoihin käytännön työssä. Edelleen selvitetään, mitä tukitoimia ja menetelmiä työpaikkaohjaajat ovat käyttäneet tuettavan opiskelijan kanssa. Kolmanneksi selvitetään oppilaitoksen tukitoimien, ohjeistuksen ja avun riittävyttä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen ohjaukseen eri vaiheissa; ennen, alkuvaiheissa, keskivaiheilla sekä työssäoppimisjakson loppuvaiheessa. Lopuksi selvitetään sekä työpaikkaohjaajien tilannetta ammatillisista näytöistä että heidän näkemystään itsestään työssäoppimisenohjaajana – millaiset ovat osataidot ja roolit kasvattajana, tukijana, neuvojana, valmentajana sekä tilanearvioijana.

Tähän selvitykseen Kokkolan ammattiopiston rehtori Raita Salminen on myöntänyt 40 tunnin työpanoksen työpaikoille suuntautuvan tutkimuksen suorittamiseksi OPH:n Erityisopetuksen palvelu- ja kehittämistoiminta-projektin rahoista. Lisäksi resursseja on saatu tarvittava tuntimäärä työpaikkaohjaajakoulutukseen TELI- projektin Työpaikkaohjaajakoulutus ja työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämishankkeen kautta.

TELI- projektin tavoitteena on toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta siten, että koulutuksen saaneet ovat valmiita ohjaamaan ammatillisten perustutkintojen työssäoppijoita. TELI -projektin yhteistyökumppaneina toimivat oppilaitokset ja yritykset kehittävät yhteistyönä työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä normaaliksi tavaksi toimia. Projekti toteutetaan 1.5.2005 -31.12.2007 välisenä aikana. Projektin päävastuuviranomainen on OPH ja projektia hallinnoi AEL Oy. Rahoittajina ovat Euroopan sosiaalirahasto, valtio sekä kunnat.

## 5.2 Selvitysmenetelmät ja tietojen hankinta

Selvitykseen laadittiin mallintuen Puhtausala Keski-Suomessa 2002 toimialaselvityksen kyselykaavaketta (liite 2), mikä laitettiin jakeluun 20. helmikuuta 2007 sekä sähköpostitse että paperiversioina yhteensä 40:n toimipaikkaan Kokkolan, Kälviän ja Lohtajan alueella. Kysely osoitettiin erityisesti niihin toimipaikkoihin, joissa oli ollut Kokkolan ammattiopiston puhdistuspalvelualaa opiskelevia erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita vuosina 2004 - 2007. Toimipaikat olivat sekä kaupungin, kunnan ja yksityisen sektorin toimipaikkoja.

Kyselyn vastaukset oli mahdollista lähettää maaliskuun yhdeksänten 2007 mennessä. joko sähköisessä muodossa, sisäisessä postissa ja/tai palautekuoressa tutkimuksen tekijälle tai keskitetysti koottuna Kokkolan kaupungin siivoustoimistoon. Kyselylomakkeen paperiversioilla sekä matkapuhelinarvonnalla haluttiin varmistaa, että kysely tavoittaa ja siihen vastaa mahdollisimman moni puhdistuspalvelualan opiskelijoita ohjannut siivoaja.

Kyselyn vastaukset purettiin tutkimukseen huhtikuun ensimmäisellä viikolla 2007. Vastausprosentiksi saatiin 50 prosenttia. Selvityksen aineisto koostuu 20:n kyselyyn vastanneen vastauksista. Saatua aineistoa käsitellään kehityshankkeessa havainnollistamalla Excel-ohjelman pylväillä että sanallisesti analysoimalla saatuja vastauksia.

Selvityksen tausta-aineistona on käytetty kirjallista materiaalia: erityisopetuksen sekä työssäoppimisen kirjallista materiaalia sekä koulutuksen järjestäjän oppilashuollon tuki- ja ohjaussuunnitelmia sekä ajantasaista lainsäädäntöä.

### 5.3 Tavoitteiden hyödynnettävyys

Tämän selvityksen tuloksia hyödynnetään työpaikkaohjaajakoulutuksen yhteydessä sekä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan opetusjärjestelyissä.

Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään

- työpaikkaohjaajakoulutukseen
- työelämäyhteistyön parantamiseen
- koulutuksen opetussuunnitelmien päivittämiseen ja opetusjärjestelyihin
- opetuksen laadunvarmistamiseen puhdistuspalvelualalla
- opetushallituksen erityisopetuksen palvelu- ja kehittämistoimintahankkeeseen syksyille 2007

Maaliskuun 2007 aikana järjestetyllä työpaikkaohjaajakoulutuksella on jo saavutettu lisäetua seuraavissa asioissa:

- alueen työelämän tarpeisiin on vastattu
- lisäarvoa yritysten toimijoille puhdistuspalvelualalla
- 11 koulutettua työpaikkaohjaajaa yksityiselle sektorille
- työpaikkakäytänteiden kehittämistyö käynnistetty työpaikoilla
- herätetty keskustelua ammattitaitovaatimusten päivittämisestä
- perehdytys suunnitelmat ja työssäoppimisen työpistesuunnitelmamalleja työpaikoille
- ohjauksen käytänteiden vahvistuminen
- levitetty tietoa työssäoppimisesta ja näytöistä sekä työturvallisuusvastaista
- ammatillisen lisäkoulutuksen tarve lisääntyy?
- koulun, opettajien, opiskelijoiden ja yrityksen työntekijöiden yhteistyö saanut uusia muotoja
- uusia työssäoppimispaikkoja / näyttöpaikkoja/ työpaikkoja
- pienryhmän opiskelijat ovat työssäoppimassa koulutettujen työpaikkaohjaajien ohjauksessa
- erityistä tukea tarvitsevaa nuorta osataan kohdata ja tukea paremmin työssäoppimispaikoilla

Selvitystyön yhteydessä on koulutettu TELI- projektissa työpaikkaohjaajia tähän mennessä 11 kappaletta yksityiselle sektorille. Lisäksi on sovittu työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämisestä Kokkolan kaupungin siivoustoimiston alaiselle 90 siivoojalle alkaen kesäkuun alussa 2007 siivoustyönjohtaja Marketta Hannuksen kanssa sekä Koulutusyhtymän 31 siivoojalle elo-syyskuulle 2007 erikseen sovittuna ajankohtana.

Mitattavissa oleva tavoite on kouluttaa keskeisten toimipaikkojen 90 puhdistuspalvelualan työntekijää työpaikkaohjaajiksi lukuvuonna 2007- 2008. Työpaikkaohjaajakoulutusta tarjotaan yrityksille sekä yhteisöille TELI- projektilla vielä syyslukukausi 2007 sekä ryhminä että tarvittaessa yksilöohjauksessa. Konkreettista etua toteutuneista tavoitteista saavat työpaikkaohjaajakoulutuksesta ammattiopiston puhdistuspalvelualan opiskelijat, opettajat sekä kaupungin työyhteisöt siivoustyöntekijöineen sekä lisäksi Aikuisopiston puhdistuspalvelualan laitossiivoojakoulutus.

## **6 NÄIN OHJATAAN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLA OLEVIA ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIA OPISKELIJOITA**

### **6.1 Erityispedagogista tausta-ajattelua työssäoppijoiden toimintaan**

Oppimisvaikeuksilla tarkoitetaan yleisesti vaikeutta saavuttaa opiskelun tavoitteita. Koulussa puhutaan oppimisvaikeuksista, kun opiskelulle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen vaatii opiskelijalta kohtuuttoman paljon aikaa ja työtä. Oppimisvaikeudet voivat olla todellinen uhka nuoren itsetunnolle ja identiteetin kehitykselle.

Kuntoutussäätiön materiaalin mukaan oppimisvaikeuksien taustalta löytyy hyvin monenlaisia syitä. Oppimisen ongelmia voivat aiheuttaa mm. huono kuulo tai näkö, heikkolahjaisuus tai älyllinen kehitysvammaisuus, tietyn oppimisen alueen erityisvaikeus, tarkkaavaisuushäiriö, tehottomat opiskelutottumukset, heikko opiskelumotivaatio tai erilaiset mielenterveyden ongelmat, kuten masennus. Toisaalta psykososiaaliset hankaluudet kuten vaikea perhetilanne tai päihderiippuvuus voivat myös haitata koulunkäyntiä. Vaikeuksien taustalla voi olla

ongelmallinen oppilas-opettaja suhde tai luokan toverisuhteiden ongelmia. Kun mietitään opiskelun tukemista, ensisijaista on opiskeluvaikeuksien syiden selvittäminen. Vasta tämän jälkeen voidaan paneutua tukitoimien suunnitteluun.

Pentti Murto, KL, EO, erityiskasvatuksen lehtori kirjoittaa vastaavaa 15.11.2003 teemassaan Erilaisuuden kohtaaminen ja oppimisvaikeudet, että erilaisuutta ei määritellä vain pelkästään lääketieteen diagnoosin perusteella. Erilaisuus on ympäristö- ja tilannesidonnainen. Yksilön ominaisuuksien ja ympäristön vaatimusten välillä on ristiriita. Hän kyseenalaistaa erilaisuuden kohtaamisen ongelman ennakkoluuloihin ja tosiasialliseen tietoon perustuvana. Miten erilaisuus vaikuttaa opiskeluun ja opiskelun ohjaamiseen, kun ryhmään sijoittuminen voi olla fyysistä, toiminnallista tai psykososiaalista integraatiota.

Oppimisvaikeuksista puhuttaessa tarkoitetaan oppimisen vaikeutta, joka ei johdu sairaudesta, aistivammasta, älyllisestä kehitysvammaisuudesta, mielenterveysongelmista, riittämättömästä opetuksesta tai motivaatio-ongelmista. Oppimisvaikeudet eivät ole synonyymi tyhmyydelle tai laiskuudelle – kyse on yksinkertaisesti erilaisista tavoista oppia ja käsitellä tietoa. Useissa eri lähteissä mainitaan oppimisvaikeuksien olevan neurologisia ja hyvin usein vaikeuksien johtuvan perintötekijöistä. Yleisimmin oppimisvaikeuksilla tarkoitetaan lukemisen ja kirjoittamisen vaikeutta. Vaikeudet voivat ilmetä myös matematiikan alueella, keskittymis- ja tarkkaavuuskyvyn puutteena, hahmottamisen vaikeutena tai kömpelytenä. Aikuisikää lähestyttäessä oppimisvaikeudet voivat tulla esiin tilanteissa, joissa yksilön työtehtävät muuttuvat; työssä eteneminen voi tuoda haasteita, joista aikaisemmista tehtävistä suoriutunut ei enää selviydykään.

Daavittila ym. (2006, 19- 20)mukaan lukemisen ja kirjoittamisen vaikeudet ovat osa kieltä ja siten osa kielellistä vaikeutta. Lyhytkestoisen kapasiteetin määrä on pieni luki-vaikeuksisella ja opiskelijan oppiminen tapahtuu omassa aikataulussa oppimis- tai työympäristössä.

Käytännössä ongelmia tuottavat lukemisen hitaus ja aikarajoitteet ahdistavat ja haittaavat keskittymistä itse tekemiseen. Kun sanavarasto on kapea, opiskelijalla ei välttämättä ole sanoja, joilla kertoa. Tästä syystä arkipäiväisiltäkin kuulostavat sanat, käsitteet ja lauseet jäävät ymmärtämättä tai nimeämättä. Kielellisen vaikeuden vuoksi asian kertominen ja ohjeen ja neuvon kysyminen tulee mahdottomaksi.

Ongelmia tuottaa myös hidas tottuminen muiden ihmisten tapaan puhua ja viestiä eleillä, ilmeillä sekä äänenpainoilla. Näin ollen vuorovaikutuksen ja kommunikointi uusien ihmisten kanssa uudessa ympäristössä vaatii uudelleenopettelua ja on hidasta. Vasta tämän jälkeen lukivaikeuksien on mahdollista keskittyä itse tekemiseen.

Daavittila ym. (2006,21) jatkavat; hahmottamisvaikeudet voivat johtua näköön (visuaalinen), kuuloon (auditiivinen), tuntoaistimukseen (taktiilinen) tai kehoon perustuvista (kinesteettinen) tai näiden erilaisista yhdistelmistä johtuvista syistä. Hahmottamisvaikeudet näköaistissa ilmenevät numeroiden ja kirjainten vaihtumisina, jolloin esim. mittaaminen, koodien lukeminen tai numerosarjojen näppäileminen voi olla vaikeaa. Vaikeuksia tuottaa erilaisten työympäristössä myös taulukoiden ja kuvioden lukeminen tai täyttäminen sekä tavaroiden oikein paikalle asettamisen tai rakennuksen sisällä kulkemiseen.

Kuulemisen ymmärtämiseen liittyvissä vaikeuksissa ympäristön äänet ja vietit saattavat sekoittaa tulosuunnan vuoksi. Samanlaiset sanat voivat sekoittaa. Tuntoaistin hahmottamisvaikeudet voivat estää eri materiaalien erottamisen toisistaan. Oman voiman tarpeen arvioinnissa on vaikeuksia ja samoin asentojen hahmottaminen ja oman kehon tilan tarpeeseen liittyvät seikat.

Eskolan (2007,53) mukaan opiskelijan fyysiset vammat, oppimisen ja käyttäytymisen vaikeudet, osaamisen kapealaisuus tai epävarmuus omasta osaamisesta haastaa työpaikan, työyhteisön ja työpaikkaohjaajan uuteen tilanteeseen. Opiskelijalla voi olla ongelmia mm. työhön perehtymisessä, työtehtävien oppimisessa ja suorittamisessa tai työyhteisöön sopeutumisessa. Vaikeuksia voi olla mielenterveyskuntoutujalle asenteellisesti myönteinen työssäoppimispaikka, joka jatkossa mahdollisesti työllistäisi opiskelijan. Sopivan työpaikan löytäminen tukea tarvitsevalle opiskelijalle voi olla työlästä ja aikaa vievää.

Kankaan (2004,28) mukaan ohjaus nähdään sosiaalisena toimintana, jolloin kiinnitetään huomiota siihen, mitä tapahtuu ihmisten välillä. Ohjaussuhde on myös auttamissuhde. Tietoisuus siitä auttaa ohjaajaa tunnistamaan autettavan tarpeita ja omia rajojaan. Ohjaus on mahdollistavaa toimintaa eli toimintaa, joka auttaa oppijaa saamaan omat voimavaransa käyttöön. Empowerment – valtautuminen on ohjaustoiminnan tavoite. Kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa työssään ja

elämässään voimistaa ihmistä. Kun hän tulee kuulluksi, nähdyksi ja osalliseksi työssään ja ohjaussuhteessaan, syntyy sitoutumista ammattiin ja oma vastuu kasvaa.

Keron ym. (2004,16, 24)mukaan työssäoppimisen ohjauksen keskeisimpänä tavoitteena on tukea työssäoppijan ammatillisen osaamisen kehittymistä. Lisäksi työssäoppimisen ohjaamisessa on tärkeää tukea ja edistää työssäoppijan henkilökohtaista kasvua ja vahvistaa tervettä itsetuntoa. Ammattitaitoon liittyvä alakohtaisen ammatillisen osaamisen lisäksi työssäoppimisen aikana erittäin oleellisesti vuorovaikutus- ja viestintätaidot, ongelmanratkaisutaidot, yhteisöosaaminen ja kyky itsenäiseen työskentelyyn. Oppiminen on erilaista eri konteksteissa.

Ruohotien (1998,46) mukaan lisääntyvä vireys lisää ahdistuneisuutta. Ahdistuneena henkilö saattaa suunnata energiansa ahdistuneisuuden vähentämiseen eikä itse tehtävään. Voimakkaan rasituksen alaisena yksilö turvautuu mieluummin emotionaalisiin torjuntamekanismeihin kuin ongelman ratkaisuun. Ylivirittynyt henkilö saattaa havaita ja käyttää hyväkseen vain harvoja vihjeitä, eikä oppimistilanteen olennainen informaatio välity opiskelijalle.

Kangas jatkaa(103 -104) oppimisvaikeuksiselle opiskelijalle olevan ominaista, että heidän aktiivisuutensa suuntautuu asioihin, jotka eivät liity itse oppimistehtäviin tai niiden työstämiseen, koska oppimistilanne vaatii opiskelijan sopeutumista ja pyrkimystä aktiivisesti hallita sen sosiaalisia ja emotionaalisia paine ja -uhkatekijöitä. Hän tekee suoritustilanteessa omia tulkintoja odotuksista, mahdollisuuksista sekä seuraamuksista.

Kankaan (2003, 35- 36, 42)mukaan epävakaa minäkuvan ja heikon itsetunnon omaavat henkilöt kokevat haasteelliset tilanteet suoritustilanteiksi, joissa riittämättömyyden ja kielteisen arvioinnin pelko lisäävät tehtävää välttäviä toimintatapoja.

Oppilaan oma käsitys siitä, kuinka hän tulee hallitsemaan tulevan tehtävän, on perusta sille, kuinka hän lähestyy tehtävää ja kuinka siinä menestyy.

Itseluottamuksen ja epävarmuuden asemaa kuvataan Entwistlen (1988) motivaatiotyypeillä ”onnistumisen toive” ja ”epäonnistumisen pelko”. Kankaan

mukaan epäonnistumista pelkäävät opiskelijat eivät välttämättä saavuta muita heikompia tuloksia, mutta se vaikuttaa heidän suoritustapaansa kiireen ja paineen alaisina tehtäviä ja tuloksia rajoittaen. Hitaasti oppivien työskentelytavat kehittyvät sen palautteen pohjalta, joita he ovat saaneet oppimistuloksistaan jo koulunkäynnin alkuvaiheessa. Tästä käytetään nimitystä sekundaarinen oppimisvaikeus, joka on psykologinen mekanismi kuten epäonnistumisen ennakointi ja vetäytyminen.

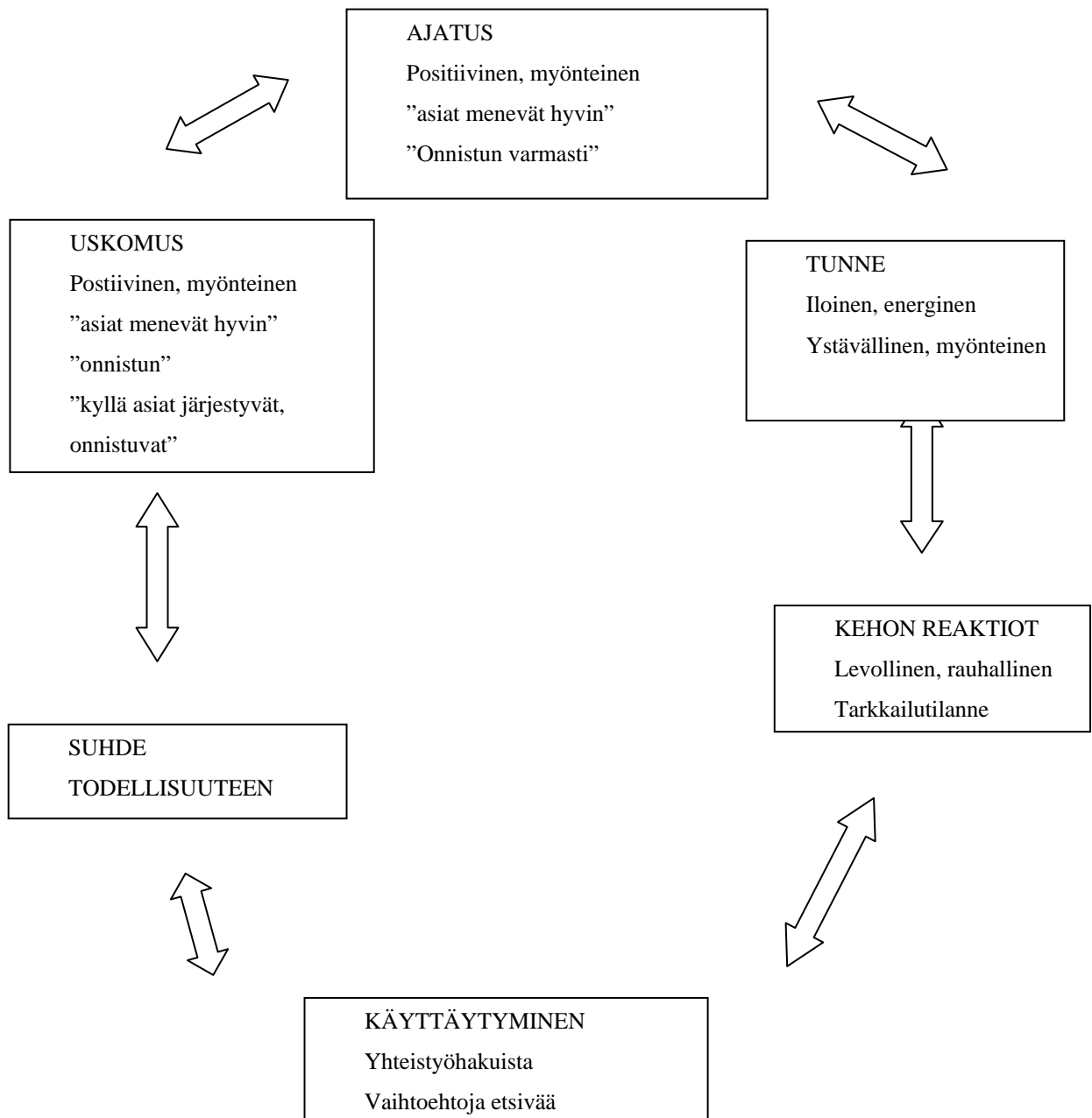
Attribuutioteoriaan perustuva (2003, 68) epäonnistumiskierteinen opiskelija odottaa epäonnistumisestaan olettaen, ettei hänellä ole mahdollisuutta parantaa suoritustaan. Matala onnistumisodotus johtaa matalaan motivaatioon näkyen heikkona ja innottomana yrittämisenä sekä kyvyttömyytenä opetella asioita paremmin. Se, kuinka opiskelija on sisäistänyt oman vastuunsa tehtävissä, vaikuttaa siihen mielikuvaan, miten hän kokee voivansa itse vaikuttaa siihen mitä hänelle tapahtuu ns. sisäisenä kontrollina (Entwistle, 1988). Kangas (83) esittää Banduran mukaisen näkemyksen sisäistä kontrollista olevan yhteydessä positiiviseen minäkuvaan, korkeaan itsearvostukseen, sosiaaliseen osaamiseen, luottamiseen omaan sisäiseen palkkioon, vähäiseen ahdistukseen, vähempiin psykosomaattisiin oireisiin ja stressin hallintakeinoihin.

Kankaan (2003, 98,107) mukaan Weiner tähdentää onnistumisen odotuksella olevan ratkaiseva merkitys motivaatiolle. Jos opiskelija kykenee muuttamaan epäonnistumisen syyn kyvyttömyydestä liian vähäiseksi yrittämiseksi, on se avain parempaan suoriutumiseen. Oppilaat motivoituvat ponnistelemaan enemmän, kun heidän erityistarpeensa huomioidaan ja heitä arvioidaan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaan. Yritteliäisyys osoittaa opiskelijan luottavan omiin mahdollisuuksiinsa ponnistelemalla sinnikkäästi. Jos opiskelija vakuuttuu siitä, että hallinnan tunne syntyy hänen oman yrittämiensä tuloksena, alkaa hän nauttia oppimisesta. Positiivinen tunnelataus ja oma pätemisen tunne edesauttavat motivoitumista uusiin ponnistuksiin (Palladino, 2000).

Dufvaa lainaten Kangas (2003,107) selvittää opiskelijan tietoisuutta kehittävän erilaiset sosiaaliset vuorovaikutustilanteet, joissa häntä ohjataan tiedostamaan omaa toimintaansa. Lisäksi runsaat kokemukset yhteisesti pohdituista, selityistä, perustelluista sekä yksilöllisistä arvioinneista oppimistilanteissa, voi opiskelija omaksua vähitellen kriittisen ajattelun strategiat oman toimintansa ohjaukseksi.



Kankaan (2003,113) mukaan oppimisvaikeuksista selviytymiseen voidaan hyödyntää seuraavan sivun mukaista positiivista ajattelumallia.



Kuvio 2. Kankaan mukaan (2003, 114). Vikeväinen - Tervonen (1995,94) positiivisen ajattelun itsevahvistavan kehän ajattelumalli.

Epäonnistumisesta tai onnistumisesta saatu palaute merkitsee tukea tarvitsevalle arvioita omasta kyvykkyydestä. Aikuisen antamat ja julkituodut luonnehdinnat ja kuvaukset suorituksesta mahdollisimman hyvinä arvioina, antaa oppijalle mahdollisuuden omaksua myönteisen minäkuvan riippumatta mahdollisista suoriutumisvaikeuksista.

## **6.2 Toimintaympäristöt työssäoppimispaikkoina**

Ikosen ym. (2001, 201- 202) mukaan fyysinen oppimisympäristö luo raamit sille, mitä voidaan tehdä ja miten toimia. Psyykinen oppimisympäristö merkitsee oppilaalle joko hyvinvointia tai pahoinvointia. Se koetaan tilana, jossa ollaan joko ryhmän tasa-arvoistava tai syrjäyttämä jäsen. Yksilöllinen kasvu pohjautuu siten saatuun palautteeseen. Sosiaalisen oppimisympäristön kriteerinä ovat koetut vuorovaikutussuhteet. Kognitiiviseen oppimisympäristöön liittyy oppilaiden tiedollisen kehitysprosessin tukeminen niillä keinoilla ja menetelmillä, jotka tukevat kulloisenkin opetettavan aineen tavoitteiden ja sisältöjen saavuttamista opiskelijan omien oppimistavoitteiden suunnassa. Opetuksessa pyritään käyttämään hyväksi mahdollisimman monia aistikanavia, jotta asian ymmärtäminen ja mieleenpainaminen helpottuisivat (Jylhä 2000b 7-9).

Kyselyyn vastanneiden työssäoppimisen siivouspalvelujen käyttäjäympäristöinä (liite 4, kuvio 1) erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille ovat olleet pääsääntöisesti kaupungin toimiympäristöjä (13). Yksityisissä yrityksissä (neljä) ja yhteisön omistamissa (kolme) työssäoppimassa on ollut erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita ennakoitua vähemmän. Kunnan ja julkishallinnon käyttäjäympäristöistä ei otoksessa tullut yhtään opiskelijaa. Tämä selittyy sillä, että vastauksia kyselyyn saatiin vain 50 prosenttia.

Koulut (11), vanhainkodit (viisi) ja päiväkodit (neljä) ovat tavallisimmat toimintaympäristöt (liite 4, kuvio 2) työssäoppimispaikkoina tukea tarvitsevalle opiskelijalle puhdistuspalvelualalla. Muiden työssäoppimispaikkojen osuus jää vähäisemmäksi. Siivoustyötehtäviä tehtiin pääsääntöisesti kaikissa toimipaikoissa sekä käsityövälinein, mutta myös osittain koneellisesti. Yli 20 työntekijän toimipaikoissa (yhdeksän) mahdollisuudet erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan



kaksi. Isommassa yrityksessä koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä (10 -15) oli suurin.

Toimipaikoissa perehdyttämissuunnitelma (liite 4, kuvio 6) on käytössä kahdellatoista toimipaikoista. Kuudessa toimipaikassa perehdyttämissuunnitelmaa ei ole ja kaksi ei tiennyt perehdytysuunnitelman olemassaolosta. ”*Pitäisi saada koulutusta perehdyttämiseen ja perehdyttämiskansioita sekä kirjallisia ohjeita siivouskaappeihin.*” Työssäoppimisen jaksoilla erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan perehdyttämisen ohjauskäytänteet vaihtelevat toimipaikkakohtaisesti sekä ohjaajan oman tietämyksen mukaisesti. Puhdistuspalvelualan toimintaympäristöihin ei ole yhtenäistä perehdyttämiskäytäntöä, joka edesauttaisi tukea tarvitsevan työssäoppijan työturvallisuutta. Työssäoppimisen ohjaajat kokevat selvityksen mukaan epävarmuutta erityistä tukea tarvitsevan perehdyttämiskäytänteissä.

**Päiväkodeissa** työssäoppijoita perehdytetään henkilökohtaisesti. Vastuuhenkilö esittelee toimipaikan, toimintasuunnitelman sekä toimenkuvat, käytännön toiminnot ja talon säännöt. Varsinainen työhön perehdyttäminen tapahtuu työtehtävien yhteydessä, minkä on koettu toimineen hyvin. **Kouluissa** siivoajat opastavat työnsä ohella ja mahdollisten kirjallisten ohjeiden avulla. Työn ohessa annettavaa ohjausta ei tässä toimintaympäristössä koeta hyväksi. **Toisen asteen oppilaitoksiin** tulevat työssäoppijat otetaan tiimin jäseneksi. Opiskelijat ovat koko ajan joko ohjaajan tai jonkun tiimin jäsenen kanssa. Työssäoppimisen ohjaaja opastaa itse työtehtäviin ja siivottaviin tiloihin sekä näyttää tarvittavat välineet ja siivousaineet. **Vanhusten palvelutaloissa** opiskelijan perehdyttämisen ei koeta olevan ongelmallinen. Näissä työssäoppimisen ympäristöissä opiskelijalle selvitetään toimipaikan tilat, säännöt, käytännöt ja annetaan perehdyttämismoniste ja/tai opiskelija tutustutetaan työhön ja toimintaan siivoustyön mitoituskansiota apuna käyttäen. Perehdyttämiskansio ja työtehtävät käydään eriteltyinä läpi ja tehdään alkuvaiheen suunnitelma perehdyttämisen eteenpäin viemiseksi. **Yksityisessä yrityksessä** työssäoppijan kanssa käydään läpi yrityksen toimintatavat ja työtehtävät sekä niissä käytettävät välineet ja aineet. Työssäoppija opastetaan ”kädestä pitäen” työtehtäviin välttäen turhaa kiirehtimistä.

Selvitykseen ammatillisiin näyttöihin liittyvästä tiedosta (liite 4, kuvio 7) sekä osallistumiskokemuksista lähes kolmasosa (seitsemän) jätti vastaamatta. Neljäsosa työssäoppimisen ohjaajista on saanut ammatillisista näytöistä informaatiota ja viidesosa (neljä) kokee tarvitsevansa lisätietoa. Kahdella tapauksella ei ole ammatillisista näytöistä mitään tietoa. Muutamissa tapauksissa selvityksen mukaan ei olla edes kiinnostuneita ammatillisista näytöistä. Kokemuksia näyttöihin osallistumisesta (liite 4, kuvio 8) puhdistuspalvelualan toimipaikoissa kuitenkin on omaksutun tiedon määrästä riippumatta.

Selvityksen mukaan eniten ammatillisia näyttöjä on toteutettu opintokokonaisuuden näyttöinä (liite 4, kuvio 8), joista kokemusta on vastanneista neljällä koulutetulla työpaikkaohjaajalla. Osanäytöissä mukana on ollut vain yksi. Koenäyttöihin on osallistunut kolme toimipaikan työssäoppimisen ohjaajaa. Näyttöihin osallistumista puhdistuspalvelualan toimipaikoissa oli suoritettu eniten opintokokonaisuuden näyttöinä, joista kokemusta oli vastanneista neljällä. Osanäytöissä mukana oli ollut vain yksi vastanneista. Koenäyttöihin oli osallistunut kolme toimipaikan siivoojaa. Viisi oli saanut informaatiota ja neljä haluaa lisätietoa. Kaksi ei ollut kiinnostunut näytöistä ja kahdella ei ollut asiasta tietoa. Kyselyyn vastanneista seitsemän ei vastannut kysymykseen.

#### **6.4 Menetelmät tukea tarvitsevan ohjaustilanteessa**

Ohjaukseen käytännöt (liite 4, kuvio 9) vaihtelivat tilanteen mukaan. Toimipaikoissa on jonkin verran ohjaajavaihdoksia, tiimissä työskentelyä sekä toisen opiskelijan parina työskentelyä. Selvityksen mukaan kymmenessä paikassa erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa ohjataan henkilökohtaisesti. Tiimiohjausta käytetään kuudessa toimipaikassa. Yhdessä paikassa opiskelijat opiskelevat työparina – ohjaustavasta ei ollut muuta mainintaa. Yhteen paikkaan ei voida ottaa erityistä tukea tarvitsevia työssäoppijoita. Puhdistuspalvelualan epäsäännölliset työntekijät ovat rajoittaneet toimipaikan mahdollisuutta ottaa vastaan erityistä tukea tarvitsevia työssäoppijoita. Työyhteisön hyvä ilmapiiri koetaan tärkeäksi työssäoppimisen onnistumisen edellytyksenä. Erityistä tukea tarvitsevasta opiskelijasta tiedotetaan muulle henkilökunnalle ja heitä käytetään myös tukemaan ja ohjaamaan tarvittaessa työssäoppijaa.

Ikosen mukaan (2001, 263 -280) yksi oppimisen tärkeimmistä osatekijöistä tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla on oikea emotionaalinen ilmapiiri. Tunnetila ohjaa oppimista kaikilla ihmisillä, innostaa, auttaa keskittymään, rauhoittaa tai tekee levottomaksi, herkistää aistitoimintoja tai estää näkemästä ja kuulemasta. Toisen reagoiessa ja toimiessa eri tavalla, koetaan helposti kiinnostuksen sijaan hämmennystä, jopa uhkaa, mikä vaikeuttaa vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Oppija kokee turvallisuutta, varmuutta ja luottamusta, kun häntä lähestytään oikealla tavalla, jolloin oppimisen tieltä poistuu kielteisiä tunne-esteitä, ahdistusta ja pelkoa.

Oppimisongelma merkitsee Kankaan mukaan (120) aikuisen ongelmaa löytää sopivia ja tarkoituksenmukaisia auttamiskeinoja oppimisen helpottamiseksi. On olemassa hyvin eri tavalla oppivia, eri kehitysvaiheissa olevia ja eläviä lähtökohdiltaan erilaisia opiskelijoita. Opiskelijoiden toiminta, tulkinta ja osoitukset suoritustilanteista eivät siten ole oikeita tai vääriä, vaan oikeutettuja siitä perspektiivistä, jonka varassa opiskelija on oppinsa rakentanut. Tässä yhteydessä ohjaajan tehtävänä on tukea oppimista siten, että oppimistilanteet mahdollistuvat ja opiskelija kokee onnistumisen elämyksiä ja kokee omalla ponnistelullaan suoriutuneen tehtävästä.

Tukitoimina ja varsinaisina menetelminä ohjauksessa käytetään selvityksen mukaan töiden antamista alussa pieninä yksinkertaisina tehtävinä tai omana tehtävänä suoritettavaksi. Vastuuta ja työtä lisätään vähitellen. Ohjeet työhön annetaan selkeästi. Tukea tarvitsevaa opiskelijaa kannustetaan työn tekemiseen. Tämän jälkeen opiskelijalta kysytään perusteluita työn suorittamistapaan. Opiskelijan työtä seurataan ja arvioidaan päivittäin sekä kannustetaan lisää työssä onnistumisissa.

Ohjaajien mukaan omaa työtä rauhoittamalla mahdollistuu myös opiskelijan rauhallinen työtahti. Turhan kiirehtimistä ja hosumista pyritään poistamaan. Henkilökohtaista ohjausta annetaan runsaasti keskustelemalla mm. puhdistusaineiden käytöstä, annostelusta. Työmenetelmät näytetään käytännössä yhdessä työskentelyä ”mestarilta kisällille” -menetelmällä. Toistoa työkohteiden näyttämiseksi sekä työtehtäviin joudutaan tekemään päivittäin yhä uudelleen työtapoja, puhdistusaineita, siivousvälineitä ym. kerraten.

Ruohotien (2000, 264) mukaan hiljainen tieto on henkilökohtaista ja kontekstispesifiä, ja siksi sitä on vaikeaa täsmentää ja välittää, kun taas käsitteellinen tieto on symboliseen muotoon saatettua ja siten helposti kommunikoitavissa. Hän jatkaa socialisaation olevan seurausta hiljaisen tiedon muuntumisesta hiljaiseksi tiedoksi. Kyse on siis yksilöiden kesken tapahtuvasta tiedon vaihdosta. Ilman jaettua kokemusta ei ole keskinäistä ymmärrystä. Oppipoika oppii mestariltaan socialisaation kautta sanallisista ohjeista, havainnoimalla ja matkimalla. Hän ei opi vain tietoja ja taitoja, vaan myös omalle alalle ominaisia toimintamalleja, normeja ja arvoja: hän kasvaa alalle ominaiseen ajattelukulttuuriin. Oppipojasta tulee oman ymmärryksensä kautta opitun muokkaaja ja täydentäjä.

Keron (24) mukaan opiskelija tarvitsee luonnollisesti lisäohjausta ja tukea, kun tai jos hänen oppimisvaikeudestaan tai muista vaikeuksistaan on heijastumia. Oppimisvaikeuksiin usein liittyvät muut tekijät voivat ilmetä hyvinkin monimuotoisina ja haitata työtilanteissa.

## **6.5 Ohjauskäytänteiden toimivuus työssäoppimisen eri vaiheissa**

Erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita oli ollut lähes puolessa toimipaikoista (liite 4, kuvio 10) siivous- ja palvelutehtävissä (yhdeksän). Kuudessa toimipaikassa oli ollut vain kerran erityistä tukea tarvitseva opiskelija ja neljässä paikassa ei koskaan. Yhteen paikkaan ei voitu ottaa resurssien puutteiden vuoksi. Selvityksen mukaan toimipaikoissa on ollut vaihdellen yhdestä viiteen työssäoppijaa samanaikaisesti. Toiveena koulutuksen järjestäjille esitettiin, että opiskelijoita tulisi vain yksi kerrallaan. Työssäoppijoita voi olla toimipaikoissa esimerkiksi päiväkodeissa useilta eri koulutusaloilta, ja tästä syystä työssäoppijoiden määrä selvityksen mukaan toimipaikkakohtaisesti nousta jopa viiteen.

### **6.5.1 Ohjaajien tuen tarve ennen työssäoppimisen jaksoa**

Tiedonsiirtoa koskevassa selvityksessä tulee ilmi vastanneiden osuudessa, että vain puolelle työssäoppimisen ohjaajista (kymmenen) oli tiedotettu etukäteen työssäoppimaan tulevan opiskelijan erityisestä tuentarpeesta. Tiedottaminen erityistä tukea tarvitsevasta opiskelijasta oli koettu hoidetun hyvin vain kahdessa toimipaikassa.

Informaatiota mielestään hyvin saaneet ovat saaneet tarpeellisiksi kokemansa tiedot tiedonsiirtopalaverissa ennen työssäoppimisenjaksoa. Huonosti informaatiota saaneet työssäoppimisen ohjaajat (viisi) mainitsevat informaation saannin koulutusohjelmasta, oppijan taustoista ja oppimistavoitteista sekä tuen tarpeesta riittämättömäksi. Aikataulu koetaan tiukaksi ja tiedonkulku huonoksi esimerkiksi pelkkänä puhelinsoittona edellisenä päivänä. Yhdessä tapauksessa opiskelijan erityisen tuen tarve oli ilmennyt vasta työssäoppimisjakson aikana. Selvityksessä erityisen tuen tarpeessa olevien työssäoppijoiden tiedonsiirtoa koskevaan kysymykseen oli osin jätetty vastaamatta (seitsemän), ja siksi se ei välttämättä anna totuudenmukaista kuvaa.

Selvityksen perusteella toimipaikat tarvitsevat työssäoppimisen jaksoja varten oppilaitoksen taholta tukitoimia, ohjeistuksia ja apua. Selvityksessä tulee esille, että työssäoppimisen ohjaajat toivovat kaikki työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämistä koulutuksen järjestäjän taholta ennen opiskelijoiden työssäoppimisen jaksolle tulemista.

Ennen tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen jaksolle tulemista työssäoppimisen ohjaajat toivovat oppilaitoksen taholta nykyistä aikaisempia yhteydenottoja ja ennakkovalmisteluja mm. opiskelijan esittäytymis- ja tutustumiskäyntiä tai kirjettä työssäoppimisen ohjaajalle sekä ennakkokeskustelua tehtävistä ja opiskelijan odotuksista ennen työssäoppimisen jaksoa. Tietoa alan koulutuksesta toivottiin yleisesti lisää.

Oppilaantuntemukseen liittyvää tiedon tarvetta työssäoppimisenohjaajilta tuli eniten. Ne liittyivät tietoihin opiskelijan luonteesta ja sosiaalisista taidoista, vahvuuksista ja heikkouksista, sairauksista ja lääkityksistä, uskonnollisista rajoitteista sekä vuorovaikutustilanteissa toimimisesta sekä ajankäytöstä.

Opiskelijan aikaisempi koulutus- ja työkokemus, työssäoppimisen tavoitteet, senhetkinen osaamisen taso ja se, millä osa-alueella kyseinen opiskelija tarvitsee erityisesti tukea, koettiin tärkeiksi ennen erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen jaksolle tulemista. Työssäoppimisjaksojen ohjaajat olivat



huolissaan hätä- ja kriisitilanteissa toimimisesta; kuinka toimitaan opiskelijan kanssa esimerkiksi epilepsiahoituksen sattuessa.

Terttu-projektin( <http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tietopaketti>) mukaan työssäoppimisen ohjaajan on hyvä tietää erilaisin sairauksiin ja vammoihin liittyvistä piirteistä, jotka voivat vaikuttaa työn tekemiseen tai sen oppimiseen työpaikalla. Työpaikkaohjaajan on hyvä olla tietoinen työssäoppijan mahdollisista sairauksista tai erityisentuen tarpeista voidakseen parhaalla mahdollisella tavalla tukea työssäoppijaa.

### **6.5.2 Ohjaajien tuen tarve työssäoppimisen alkuvaiheissa**

Opettajan ja ohjaajan välisiä palavereja ja sähköposti - ja puhelinyhteyksiä tarvitaan enemmän tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla työssäoppimisen alkuvaiheissa. Selvityksessä tulee esille epävarmuus ohjausvastuusta, opiskelijan ohjauksesta sekä asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Työssäoppimisen alkuvaiheisiin kaivataan konkreettisia esimerkkejä ja yksilöllistä opastusta ohjaajalle tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaukseen opiskelijatuntemuksen lisäämiseksi. Työssäoppimisenohjaajia huolestuttaa tukea tarvitsevien opiskelijoiden puhdistusaineiden mittaaminen sekä tarkkuus niiden käytössä. Opettajan toivotaan olevan alussa mukana päivän ja viikon työtehtävien suunnittelutilanteissa.

Työpaikkaohjaajat kaipaavat selvityksen mukaan oppilaitoksen taholta alkuvaiheisiin tukea edelleen opiskelijan vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamiseen sekä opettajan vahvistusta jo aloittamilleen toimintamenetelmille. Keskeisenä selvityksessä tulevat esille, mihin osa-alueisiin tulee kiinnittää enemmän huomiota kyseisen opiskelijan kohdalla, jotta opetussuunnitelman tavoitteet toteutuvat. Ohjaajat tarvitsevat myös varmennusta ja tarkistusta, ovatko he ymmärtäneet henkilökohtaisen työssäoppimisen tavoitteet oikein suhteessa siihen, mitä opiskelija osaa.

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työpaikkaohjausta ei katsottu määritellyksi eikä kuuluvaksi työpaikkaohjaajaksi kouluttautumattomalle siivoustyöntekijälle. Pelko erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjausvastuun kaatumisesta pelkästään työssäoppimisen ohjaajalle, on perusteltua.

### **6.5.3 Ohjaajien tuen tarve työssäoppimisen keskivaiheilla**

Selvityksen mukaan yhteydenpito ja jatkuva keskustelu oppilaitoksen edustajan ja työpaikkaohjaajan välillä koetaan tärkeäksi. Ohjaavan opettajan säännöllisiä käyntejä tarvitaan työpaikoilla myös opiskelijan kanssa käytäviin keskusteluihin. Työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevansa ohjeistusta mahdollisten ongelmatilanteiden varalle, kuinka toimia opiskelijan kanssa, jos ilmenee vaikeuksia.

Palautteen saaminen ohjauksen onnistumisesta on työpaikkaohjaajalle merkittävää. Selvityksessä tulee esille työpaikkaohjaajien kiinnostus oman toiminnan ohjauksen onnistuminen opiskelijan näkökulmasta; miten tukea tarvitseva opiskelija tuntee pärjäävänsä ja missä on onnistuttu. Työssäoppimisen jakson pituutta tulee tarkastella ja määritellä uudelleen tukea tarvitsevan opiskelijan oppimistavoitteisiin nähden. Yhteistä välikatsausta toivotaan käytävän opettajan, ohjaajan sekä opiskelijan välillä siitä, millaisia uusia käytännön jatkomenetelmiä tarvitaan ohjaukseen ja miten ne toteutetaan tavoitteiden saavuttamiseksi.

### **6.5.4 Ohjaajien tuen tarve työssäoppimisen loppuvaiheessa**

Selvityksissä kolmikantaan perustuvaa palautekeskustelua tuodaan monessa vastauksessa esille. Keskustelua kaivataan yksilöllisten tarpeiden riittävästä huomioimisen määrästä ja laadusta tavoitteisiin nähden. Yleisesti halutaan tietää, miten työpaikkaohjaaja on suoriutunut tukea tarvitsevan opiskelijan henkilökohtaisiin työssäoppimisen suunnitelmiin ja tavoitteisiin kirjatusta tehtävistä. Palauteraportointi ohjaajalle koetaan merkitykselliseksi sekä opiskelijalta että opettajalta kolmikantakeskustelun tueksi.

## **6.6 Erilaisia kokemuksia työssäoppijoista**

Selvityksessä haluttiin selvittää, mitä erilaisia tuen tarpeita siivoustyötä ohjanneet olivat havainneet seuraavasti opiskelijoilla. Tuen tarve käsitellään selvityksessä kolmeen osa-alueen kautta; työn tekemistä yleisesti vaikeuttaviin tekijöihin

erilaisissa tilanteissa käytännön työssä ja havaittuihin fyysisiin oppimisen esteisiin sekä tukea tarvitsevan opiskelijan sosiaalisiin taitoihin.

### ***Käytännön työn tekemistä vaikeuttavat tekijät***

Työssäoppimisen ohjaajat kokevat selvityksen mukaan heidän omaa työtänsä tekemistä häiritsevinä ja vaikeuttavina tekijöinä useita seikkoja. Työssäoppimisen ohjaajat kokevat turhautumista, koska ennalta tehtyjä suunnitelmia ei voida toteuttaa ja ohjaajien omat sekä sovitut työt myöhästyvät tai jäävät tekemättä. Jatkuvan opiskelijan seurannan ja ohjaustarpeen vuoksi työssäoppimisen ohjaajat kokevat, että oma työ kärsii.

Tyky-lehden artikkelissa Mäkitalo (1/2005,6) muutoksien aiheuttamien erilaisten häiriöiden seurauksena työnteko ei yksinkertaisesti suju kunnolla. Häiriöt näkyvät muun muassa lisääntyneenä työmääränä, kiireenä, virheinä sekä pelkona työnlaadun ja tuloksen heikkenemisenä. Hän jatkaa: ”Työn tarkoituksen ja työskentelytapoihin liittyvien ongelmien tunnistaminen ja niiden esillenostaminen tarjoavat merkittäviä mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia nimenomaan työtä kehittämällä.”

Tukea tarvitsevan oppimisvaikeudet voivat ilmetä opiskelijan toiminnassa työn tekemistä vaikeuttavina tekijöinä (liite 4, kuvio 11) kokonaisuuksien hahmottamisessa, keskittymisvaikeuksina, muistamattomuutena, ohjeiden ymmärtämättömyytenä sekä tarkkuutta vaativien töiden huonosta tuloksesta.

Selvityksen mukaan eniten ongelmaa tuottaa opiskelijoilla havaituista ongelmista ***kokonaisuuksien hahmottaminen*** esimerkiksi opiskelija ”unohtaa” siivouskohteita. Työssä oli havaittu mm. toistoja jumittumisena yksittäiseen tehtävään kuten ”kuljettaa vesisankoja paikasta toiseen”. Työ ei kertakaikkisesti edisty.

Tukea tarvitsevilla opiskelijoilla havaitaan työssäoppimispaikoissa ***keskittymisvaikeuksia***, mikä näkyi mielenkiinnon suuntautumisenä muuhun kuin työhön - ja väsymyksenä. Tähän voi vaikuttaa ***fyysisten perustarpeiden puute*** kuten riittämätön yöuni tai nälkä on saattanut aiheuttaa opiskelijassa jopa kiukkuisuutta. Energisyys vaihtelee selvityksen mukaan työssäoppijoilla viikon aikana

huomattavasti, mikä näkyy jaksamisessa ja siivoustyössä mukana olemisessä sekä yleisenä kiinnostuksen puutteena.

**Aikakäsitteet** koetaan työtä vaikeuttavina, mikä mainitaan opiskelijoiden työaikojen noudattamatta jättämisenä sekä myöhästymisinä. Selvityksen mukaan opiskelijoilla on ohjaajien tulkinnan mukaan myös poissaoloja ilman pätevää syytä. Samoin opiskelijalla saattaa olla ”kiire” johonkin, vaikka tehdyn työn aika on tuplaantunut. Työtehtävät eivät tule aina valmiiksi annetun ajan puitteissa (liite 4, kuvio 12).

Ikosen mukaan (2001, 261) tiukat aikataulut voivat joko tehostaa ja tarkentaa ajankäyttöä, mutta myös rajoittaa ja ahdistaa tukea tarvitsevaa opiskelijaa. Oppimisvaikeuksiin liittyy myös oman toiminnan ohjaamisen ja oman aloittamisen tai toimintaan juuttumisen vaikeutta. Tällöin selkeä ajan strukturointi yhdessä sisällöllisen suunnittelun kanssa tukea yksilön toimintaa hänelle asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Pedagogisena haasteena on keinojen löytäminen, kuinka oppija oppii tietämään aikataulunsa ja noudattamaan niitä. Seuraavana haasteena on, että hän oppisi itse laatimaan aikataulunsa ja tarvittaessa joustamaan ja muuntamaan aikatauluunsa ja siihen liittyviä toimintoja (Kerola, Kujanpää, Timonen 2000).

Oppijalle on merkityksellistä se, että hän on tietoinen omasta aikastruktuuristaan; mitä *minun* aikataulussani on seuraavaksi, mitä sen jälkeen ja kuinka pitkän ajan kuluttua mitä kaikkea tapahtuu ennen tiettyä odotettavissa olevaa tapahtumaa ja kuinka usein toiminto toistuu. Erityisopiskelijalle myös eri työtehtävien sisäistäminen, oppiminen ja hallinta voivat viedä enemmän aikaa ja vaatia paljon harjoittelua; moniosainen perehdytys työyksikköön ei pysy kunnolla mielessä ja yhdellä kertaa annettuja työohjeita ja -ohjeistuksia on vaikea muistaa, sillä ne jäävät mieleen vain pienissä paloissa.

Tukea tarvitsevilla opiskelijoilla on työpaikkaohjaajien mukaan esteitä oppimiselle aiheuttavat (liite 4, kuvio 12)mm. **vaikeus ymmärtää ohjeita. Omatoimisuus** koetaan puuttuvan päivittäinkin toistuvissa töissä. ”Joka päivä on annettava samat ohjeet uudestaan”. **Kielitaidon puutteen** ei niinkään nähty olevan iso ongelma, mutta se hankaloittaa asioiden ymmärtämistä puolin ja toisin. Opiskelija ei osaa vastata, kun kysytään ja/ tai miettii vastausta kauan. ”Kun ohjeita ei ymmärrä, eikä välttämättä myöskään sitä kysymystä, että ”ymmärsitkö” niin on vaikea tietää, mitä

seuraavaksi tapahtuu- vai tapahtuuko? ” Opiskelijat ovat vältelleet kirjallisia tehtäviä, joita tosin varsinaisessa siivoustyössä on vähän.

**Motoriikan hallinnassa** työvälineen esimerkiksi mopin hallinta on havaittu vaikeaksi eikä vaadittavaa puhtaustasoa ei välttämättä saavutettu. **Tarkkuutta vaativat työt** ja työn lopputulos koettiin ongelmallisena. Selvityksessä tulee esille, että työssäoppimisen jakso tavoitteiden oppimiseen on joillakin opiskelijoilla liian lyhyt.

**Työssäoppijoiden sosiaaliset taidot** Anttilan ym.(2001, 42)mukaan

”Työssäoppiminen on työn tekemisen ja sosiaalisten taitojen sekä erilaisten tiedonhankintaan ja käsittelyyn liittyvien taitojen oppimista. Ihmiset eroavat toisistaan siinä, miten he tekevät havaintojaan, jäsentävät ja kytkevät niitä muistiinsa olemassa olevan tietorakenteen osiksi tai täydennykseksi.

Selvityksen mukaan työpaikkaohjaajien mielestä sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisössä on tärkeimpiä seikkoja arjen jaksamisessa nykyään. Selvityksen mukaan tukea tarvitsevilla opiskelijoilla on huonot vuorovaikutustaidot(liite 4, kuvio13). Tukea tarvitsevat opiskelijat ovat **arkoja ja hiljaisia, he eivät kysele eivätkä vastaa, kun kysyy**. Jotkut opiskelijoista kaipaavat enemmän tilaa ympärilleen, eivätkä ole halukkaita vuorovaikutustilanteisiin. **Kyvyttömyys ottaa huomioon** asiakkaita tai muita työyhteisön henkilöitä tulee myös selvityksessä esiin. Joissakin tapauksissa tönkyys asiakkaita kohtaan on koettu häiritseväksi. **Jatkuvalla henkisellä tuella** ja ohjauksella koetetaan kuitenkin vahvistaa tukea tarvitsevan opiskelijan sosiaalisia taitoja työyhteisöissä. Muita selvityksessä esille tulleita seikkoja tukea tarvitsevistä opiskelijakokemuksista työssäoppimisen jaksoilta kertovat maininnat ” hyvä työntekijä” ja ”elämänhallinta hukassa”.

**Eriytynen-projektissa mm** erilaisiin menettelytapoihin tukea tarvitsevan opiskelijoiden ohjauksessa oli hyväksi havaittu ”*Yritän aina paloitella ”oppimiskakun” työssäoppijan kokoiseksi kerta-annospaloiksi*”.

- kärsivällisyys
- ajan ja jakamattoman huomion antaminen
- yksilöllisyyden kunnioittaminen
- luottamuksellisuus
- turvallinen tukeminen
- asiallisuus
- voimavarojen tutkailu ja huomioon ottaminen
- pala kerrallaan- annostelu

- kannustaminen
- puheeksi ottaminen

### **Hyvän ohjauksen periaatteet.** Erityinen-Projekti; Nurmijärven ammattiopisto 2007

- kerro ensin kokonaiskuva
- esitä asiat palasina, selkeinä osina, järjestelmällisesti
- pilko asiat palasiksi
- käytä selkeää kieltä
- käytä kuvallista kieltä-  
kuvainnolliset ilmaisut
- ota esimerkkejä – mitä seuraa, jos...
- ensin kuuntele – sitten teet
- lupa kysyä, uskaltaa kysyä
- perustellaan, mitä tehdään
- tarpeeksi rauhallinen
- anna positiivista palautetta
- myönteisyys
- aito kiinnostus ja läsnäolo
- ihmisenä samalta tasolta
- henkilökohtaisuus, ei yleisetetä
- ehdottomuus pois, ei hyökätä
- oma asenne heijastuu opiskelijaan (jos itse inhoaa, niin pakkona kokee)
- joustavuus
- rauhallisuus
- rauhallisesti keskustellaan
- älä menetä malttia
- ei kiire
- johdonmukaiset pelisäännöt

### **6.7 Työpaikkaohjaajien työn osataidot ja roolit itsearviointikohteena**

Selvitykseen pyydettiin työssäoppimisen ohjaajien itsearviointia siitä, miten he kokivat itsensä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaustyössä. Kyselyyn vastasi viisitoista kahdestakymmenestä.

Erittäin hyväksi arvioi itseään kasvattajana vain yksi. Itsearvioinnissa työpaikkaohjaajat kokivat itsensä erittäin hyväksi tukijoiksi (3), neuvojiksi (3) tilanearvioijiksi (2). Erittäin hyväksi valmentajiksi ei kuvannut itseään kukaan. Työpaikkaohjaajat kokivat itsensä lähinnä kasvattajan roolissa onnistuvansa parhaiten; kasvattajana (9), tukijana (7), neuvojana (8), valmentajina (6) tilanearvioijina (8) koki omaavansa hyvät taidot.

Työpaikkaohjaajien käsitykset itsestään itsearvioinnissa tyydyttävänä oli tasaisin. He kokivat selviävänsä tyydyttävästi kasvattajan roolissa (4), tukijan roolissa (4), neuvojana (4), valmentajana (5), tilanearvioijina (4).

Vain yksi vastasi olevansa huono kasvattaja sekä osaavansa huonosti tukea työssäoppijaa. Valmentajina toimimisen osaamisalueet kaksi koki osaavansa huonosti.

Räsänen mukaan (1994, 238- 239) työvalmentajalla tulee olla myönteinen ihmiskäsitys ja todellisuutta vastaava ruumiinkuva itsestään. Hänellä tulee olla realistinen minäkäsitys itsestään sekä vahva itsetunto. Työvalmentajan identiteetin tulee olla selkeä. Hänen tulee olla avoimesti kiinnostunut ihmisistä, jotta hän havaitsee ja tiedostaa sekä erottaa olennaiset ja epäolennaiset asiat toisistaan. Hän toimii edustamansa organisaation asiantuntijana työssä ja toimii sopusoinnussa organisaationsa tavoitteiden kanssa. Hänen oma ajankäyttönsä on hänen arvostamisensa asioiden mittari. Hän tuntee asiakkaansa ajatus- ja kokemistavat ja siksi hän pyrkii etsimään asiakasta tyydyttävät auttamistavat ennakoimalla ja suunnittelemalla omaa työtään.

Räsänen (239) sanoo työvalmentajan olevan opetussuunnitelmatietoinen ja että hänen toimintansa on sopusoinnussa työtehtävän, kurssin, opetussuunnitelman ja koulutusohjelman kanssa. Hän hallitsee erilaisia menetelmiä ja oppimisen strategioita, sekä haluaa soveltaa niitä yksilön ja ryhmän johtamiseksi.

Työvalmentajan tulee hallita suhdeviestintä, myönteisen vaikuttamisen, eläytyvän kuuntelun ja positiivisen että negatiivisen palautteen antamisen sekä vastaanottamisen taidot.

## **7 KYSELYN YHTEENVETO**

Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat sijoittuvat selvityksen mukaan työssäoppimaan kaupungin toimipaikkoihin sekä yksityiselle sektorille. Päiväkodit, koulut ja vanhankodit työssäoppimisen toimintaympäristöinä ovat tavallisimmat työssäoppimisen toimipaikat. Opiskelijat kokevat ilmeisen mielekkäiksi ja turvallisiksi, sillä niihin opiskelijat haluavat ja hakeutuvat työssäoppimaan. Työntekijöiden määrä eri toimipaikoissa näyttäisi vaikuttavan mahdollisuuteen ottaa työssäoppijoita. Tukea tarvitsevan opiskelijan ottaminen työssäoppimaan selitetään vaikeaksi kiireen, resurssien vähäisyyden ja ohjaustaitojen puutteen vuoksi ja siksi, että opiskelijoita ei ole tarjottu työssäoppimaan.

Palautteissa on maininta: ”*Me halutaan hyviä työntekijöitä. Sellaisia, jotka osaavat*”. Työpaikkaohjaajat eivät ole sisäistäneet työssäoppimisen ohjausta heidän työnkuvaan kuuluvaksi ja työn mitoitus ei anna aikaa riittävälle ohjaajien haluamalle ohjaukselle.

Keskeiset osaamisalueet työssäoppimispaikoissa painottuvat ylläpitosiivoukseen, perussiivoukseen sekä uusien toimintaympäristöjen käyttöönottosiiivoukseen sekä viherkasvien hoitoon ja tekstiilihuoltoon. Puhdistuspalvelualan opetussuunnitelmassa edellä mainitut osaamisalueet kuuluvat opetussuunnitelman ensimmäisen ja toisen vuosiluokan perusopintoihin. Opiskelijalla on työssäoppimisjaksolle lähtiessään jo siis jonkinlaiset valmiudet ylläpitosiivoustehtävien tekemisestä ja tekstiilihuollosta sekä viherkasvien hoidosta. Käyttöönottosiiivoukset sekä kokouspalvelujen järjestäminen kuuluvat toisen vuosiluokan opintoihin. Erityisosaamistakin, kuten sisustustekstiilien erikoispesuja voidaan tarvita työssäoppimisjaksojen aikana. Tässä on ristiriitaa koulutuksen sekä työelämän yhteisissä tavoitteissa; koulutuksen tehtävää, työssäoppimisen tavoitteita ja käsitteitä sekä työpaikkaohjaajalle kuuluvia tehtäviä eikä erilaisuuden edellyttämää vuorovaikutusta ole ymmärretty riittävästi. Kokkolan keskisuurilla yrityksillä sekä yhden kahden hengen toimipaikoilla on kuitenkin tarvetta saada työntekijöitä, joten tukea tarvitsevalle opiskelijalle ja jopa vajaakuntoiselle löytyy työtehtäviä ja työssäoppiminen mahdollistuu.

Perehdyttämiseen liittyvä opastaminen koetaan opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaukseen liittyen aikaa vievänä. Perusteellisen perehdyttämisen antaminen nähdään kuitenkin erittäin tärkeänä, ja myös siivoojien oman työn hallinnan kannalta välttämättömänä. Perehdyttämiseen liittyvät käytänteet vaihtelevat toimipaikoittain työpaikkaohjaajan opiskelijan henkilökohtaisesta perehdyttämisestä ”työhön kädestä pitäen” tai tiimin eri jäsenten yhteisohjausta ja/tai työn ohella tehtävään perehdyttämiseen. Joissakin toimipaikoissa käytetään myös kirjallisia ohjeita, monisteita ja perehdyttämiskansioita ja alkuvaiheen yhteistä suunnitelmaa perehdyttämisen läpikäymiseksi. Puhdistuspalvelualan toimintaympäristöissä toimipaikoilla ei ole yhteistä selkeää perehdyttämisen toimintamallia käytössään, ja siihen halutaan siivoojille koulutusta sekä kirjallisia ohjeita kansioina. Työssäoppimiseen ja työturvallisuusasioihin liittyvät asiat niiden oikeassa laajuudessa ovat puutteellisia.

Myös perehdyttämisen ja työturvallisuusasioiden käytännön tavoitteita voidaan mukauttaa yksilölliselle tasolle. Ikosen (2001,200)mukaan mukauttaminen perustuu sille olettamukselle, että toimitaan ainakin jossain määrin tiettyjen tuttuja rutiinien



ja mallin mukaisesti, käytetään tiettyä opetusmuotoa toistuvasti ja annetaan tietynlaisia tehtäviä. Nämä ovat nimeltään yleisiä, rutiininomaista mukauttamista. Silloin vastaavasti spesifejä ajoittain tai kausittain tarvittavia oppimisympäristöihin liittyviä seikkoja on muutettava. Tukea tarvitsevat opiskelijat tarvitsevat siten mukautettuja toimenpiteitä myös työturvallisuuden että perehdyttämisen toiminnoissa.

Oppilaitoksen osuutta oppilaan ohjaukseen ja opastukseen toivotaan yleisesti enemmän, mutta erityisesti opiskelijan työssäoppimisen alkuvaiheeseen ja siihen, miten erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat toimivat. Opiskelijoiden pitäisi opiskella ja osata asioita ennen työssäoppimaan tulemistä. Opettajan tulisi valmentaa työpaikkaohjaajaa yksilöllisesti kohtaamaan tukea tarvitseva opiskelija. Opettajan tulee olla työssäoppimisen paikalla tukena ohjaajalle työssäoppimisen alkuvaiheissa enemmän vahvistamassa ohjauksen oikeasuuntaisuutta opetussuunnitelman mukaiseksi.

Ammatillisten opintokokonaisuuksien näyttäminen aidoissa työelämätilanteissa koetaan nimikkeenä vieraana, vaikka varmasti sanonta ”näytä nyt, mitä osaat” on tuttu. Koulutukseen liittyvien ammattisanojen käyttö on uutta ja vierasta puhdistuspalvelualalla. Samoin on muistettava, että puhdistuspalvelualalla on myös omat ammattisanansa ja terminsä. Tämän vuoksi työpaikkaohjaajakoulutuksen yhtenä tehtävänä on aukaista työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen käsitteitä liittyviä käsitteitä puolin ja toisin sekä vahvistaa työturvallisuustietoisuutta.

Työssäoppimisen ohjauksen menetelmät vaihtelevat yksilöittäin ja toimipaikoittain riippuen toimipaikan toimintakulttuurista ja asenteista. Tukea tarvitsevat myös ohjaajat oman toimintansa tueksi koulutuksen järjestäjän taholta työssäoppimisen eri vaiheisiin, erityisesti ennakkoon ja työssäoppimisjakson alussa. Yksilön oikeudet laissa jättävät henkilökohtaisen tiedonsiirron valinnaisuuden työssäoppijan oman ja/tai huoltajan harkinnan varaan. Ohjaavan opettajan tulee selvittää ja huolehtia käytännön järjestelyistä opintosisältöineen ja yksilötavoitteineen ja selvittää vain työturvallisuuteen ja ohjaamiseen liittyvät asiat työpaikkaohjaajalle.

Ohjaustilanteen onnistumiseen vaikuttavat merkittävästi ohjaajan ja tukea tarvitsevan omat käsitykset oppimisesta, sen ohjaamisesta sekä ohjattavan minäkäsitys siinä oppimisympäristössä. Parhaat oppimistulokset saadaan, jos kaikkien ohjaukseen osallistuvien eri henkilöiden käsitykset oppimisesta ja ohjaamisesta ovat samansuuntaisia. Hyvässä ja kannustavassa ilmapiirissä annettu positiivinen palaute tukee jatkossa onnistumista. Tärkeää on myös negatiivinen palaute, jotta tiedetään, miten toimitaan jatkossa. Palautteen tulee olla rehellistä ja opiskelijan kasvua edistävää sekä ammatillisessa mielessä että yksilön kasvua tukevana. Palaute kuuluu oikeutetusti kaikille työssäoppimisen osapuolille.

Havaitut kokemukset erilaista oppijasta ovat tyypillisiä oppimisvaikeuksisten nuorten ongelmia, kuten fyysisinä oireina nälkä, nopeat energiatason vaihtelut väsymisenä sekä keskittymiskyvyn puute, hahmotusvaikeudet tiloissa liikkumisessa ja ajassa sekä motorinen kömpelyys. Tukea tarvitsevien opiskelijoiden sosiaaliset taidot ovat huonot. Sosiaalisten kykyjen vajavuus näkyy usein pelkotiloina ryhmissä toimimisessa vaitiolona, arkuutena ja vetäytymisenä. Työpaikkaohjaajat joutuvat antamaan runsaasti opiskelijoille myös ns. henkistä tukea työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajat toivovat kehittyvänsä paremmiksi työpaikkaohjaajan eri rooleissa. Erityisesti erityistä tukea tarvitsevan työssäoppijan neuvontaan, valmennukseen sekä tilannearviointiin koettiin tarvittavan tukea enemmän. He kokevat olevansa parhaimmillaan tukea tarvitsevan opiskelijan kasvattajina.

## **8 POHDINTA**

Kehittämishankkeet käynnistyvät yleensä halusta kohottaa tuloksellisuutta, organisoida palvelua ”tuottaja-tilaaja” mallin mukaisesti. Puhdistuspalvelualan koulutuksen, sen työelämän sekä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvän kehittämistyön edellytyksenä on yhteistoiminnallisuus koulutuksen järjestäjän ja työelämän toimijoiden välillä yhteisten sopimusten edellyttämällä tavalla. Tämä edellyttää molempia osapuolia sitoutumaan myös kustannuksia vaativiin toimenpiteisiin.

Työssäoppimisen ohjauksen sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyön merkittävien haaste on molemminpuolisen tunnettavuuden lisääminen. Työpaikoilla ei hahmoteta omien palvelujen suhdetta koulutusjärjestelmään ja erilaisten koulutusten merkitystä omaan työhön vaikuttamisen välineenä. Siivousalan hankittua osaamista ei ole tunnustettu riittävästi toistaiseksi koulutusjärjestelmässä eikä työelämässä yleensä. Tiedonsiirtoa ja keskustelua sekä niihin liittyvien välineiden kehittämistä tarvitaan myös puhdistuspalvelualan toimijoiden välillä. Rahoituskäytänteiden puuttuminenkin on saattanut osaltaan vaikeuttaa pitkäjänteisen yhteistyön muodostumista. Alueelliseen yhteistoimintaan tarvitaan arvioinnin välineistöä laadun parantamiseksi.

Erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa koskevat oikeudet ja velvollisuudet ovat outoja sekä oppilaitoksissa että työelämässä. Erityistä tukea tarvitseva tarvitsee tekemällä oppimisen vahvistamista sekä vaihtoehtoisia tapoja suorittaa tutkinto siten, että lain velvoitteet täyttyvät. Tekemällä oppimisen yksilöllisesti toteutettuja menetelmiä tukemalla, jotka johtavat opintosuoritusten syntyyn ja täydentävät aikaisemmin opittua, tulee vahvistaa. Tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla tulee varmistaa työpaikkaohjaajakoulutuksen yhteydessä työturvallisuuden huolellinen yksilöllinen perehdyttäminen toimintaympäristöön sekä työhön. Tähän tarvitaan enemmän opiskelijatuntemusta ja opettajan työpanosta työpaikalla, jotta huoltajat, tukea tarvitseva opiskelija sekä työpaikkaohjaajat voivat turvallisesti toteuttaa työssäoppimiseen liittyvää tehtäväänsä. Joustavan, yksilöllisen ja turvatuksen ohjauksen ja alueellisen koordinaation sekä työvaltaisten menetelmien kehittäminen ja lisääminen parantavat tutkinnoista valmistumista kolmessa vuodessa työelämään.

Työssäoppimisenohjauksen toimintamuodot eivät ole vielä vakiintuneet, ja siksi tarvitaan yhteistyösääntöjen lisäksi alan yhteisten pelisääntöjen luomista. Tähän liittyy työpaikkaohjaajien systemaattinen kouluttaminen työssäoppimisen ohjaajiksi. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa erilaisten oppimistapojen tunteminen sekä työssäoppijan kanssa toimiminen on erityisen tärkeää tukea tarvitsevan opiskelijan oppimisen mahdollistamiseksi. Eri tilanteissa tukea tarvitseva opiskelija tarvitsee erilaisia ohjaustapoja. Erityisopetuksen luonteen ymmärtämiseksi kouluttamisessa kehittämisestä tulee myös kouluttajien käyttää menetelmiä, jotta työpaikkaohjaajat saavat konkreettisuutta ja elämyksiä siitä, että toisinkin voi oppia ja ohjata. Tähän

ongelmaan voidaan vastata työpaikkakouluttajakoulutuksen räätälöidyissä sisällöissä ja säännöllisillä työpaikkaohjaajien lisäkoulutuspäivillä.

Erityisesti pienten yritysten kohdalla koulutukselle on löydettävä uusia ja joustavia toteutustapoja. Pienillä yrityksillä on tarvetta sekä kiinnostusta koulutuksiin, mutta työpaikalta ei voi lähteä. Näiden yritysten kohdalla on mietittävä entistä enemmän innovatiivisia ja toiminnallisia vaihtoehtoja koulutuksen toteuttamiseen toimipaikan toiveita kuunnellen. Koulutusmallien rohkea kokeileminen ja täsmämarkkinointi työpaikoille edesauttaa koulutusalan sekä työelämän ja kouluttajan yhteistyön vahvistamista. Tällöin työnantajapuoli kokee hyödyn suurempana ja on valmis myös kehittämään omaa toimintaansa ja työllistämään tukeakin tarvitsevan opiskelijan. Yhteiskuntavastuuajattelu kuuluu nykyään myös useiden työpaikkojen periaatteisiin.

Työssäoppimisen ohjaajien palautteeseen kannattaa suhtautua realistisesti ja vakavasti, sillä ne antavat oikeasti tuntumaa alakohtaisista tarpeista, vaatimuksista ja odotuksista. Erityisopetuksessa oleva opiskelija tarvitsee työpaikalla aluksi huomattavasti enemmän tukea ja apua, mitä on ennakoitu. Runsaasti tukea tarvitsevan opiskelijan kohdalla tähän tarpeeseen vastaa henkilökohtainen avustaja. Työnohjaajilta ei voida vaatia kuitenkaan tarvittavan ja niin laajan tuen antamista tukea tarvitsevalle opiskelijalle heidän oman työn siitä kärsimättä. Opiskelijan ja ohjaajan tueksi työssäoppimiseen tulee mennä opettaja, ohjaaja, avustaja tai joku muu henkilö, joka pystyy olemaan opiskelijan kanssa useankin päivän.

Erityiset ja laaja-alaiset oppimisvaikeudet haastavat opettajan sekä työpaikkaohjaajan ohjauksen erityiskysymysten äärelle, joihin on kyettävä vastaamaan. Moniammatillisen yhteistyön lisääntyminen on väistämätöntä. Joidenkin opiskelijoiden kohdalla tulevaisuuden työ ei ole palkkatulon tuoja, vaan itse työn tekeminen on osa kuntoutumista ja siten osa mielekästä ja hyvää elämää. Tällöin haasteelliseksi kouluttajan taholta tulee sellaisen työpaikan ja koulutetun yhteistyökykyisen, tiimityötaitoisen psykologista ja pedagogista työtettä käyttävän työpaikkaohjaajan löytäminen työelämän yrityksestä, joka mahdollistaa opiskelijan osallistumisen työelämään.

Työssäoppimisen kokemuksista ja työssäoppimisenohjaajakoulutuksella on saatu rohkaisevia tuloksia kokemusten kautta tukea tarvitsevan opiskelijan

ohjaamiskäytäntöihin sekä oppilaitokselle että työpaikoille.

Työpaikkaohjaajakoulutus on tilaisuutena hyvien käytänteiden levittäjäfoorumi, jossa myös mieltä painavat asiat voidaan tuoda julki ja selvittää. Tämä on myös koulutuksen ja työelämän edustajien vuorovaikutteisen keskustelun paikka, missä pelkoa ja ahdistusta erilaisuuden kohtaamiseen voidaan hälventää.

Työpaikkaohjaajana voi myös kehittyä. Sitoutuminen omaan osaamiseensa edellyttää ohjaustaitojen tavoitteellista kehittämistä. Työpaikkaohjaajana kehittymiseen voidaan hyödyntää koulutusorganisaation toivottavasti säännöllisesti järjestettävänä lisäkoulutus- ja keskustelupäiviä, joissa on mahdollisuus jakaa kokemuksia työssäoppimisesta, tehtävistä sekä ohjaustilanteista ratkaisumyönteisesti.

Myös toisen ammattiopiston puhdistuspalvelualan opettaja Marjo Ylösen (tiedoksianto 11.04. 2007) mielestä työelämän kanssa ei tehdä koskaan liikaa töitä. Yhteistyötä tulee lisätä ja kehittää. Ylösen pitää tärkeänä työelämän edustajien kanssa samalle aaltopituudelle pääsemistä. ”Keskustele, keskustele, keskustele ja tutustu! Työpaikkaohjaajan koulutus on ykkösasia!”

Kehityshanke työnä oli haastava, sillä se sisälsi kyselyn ja sen koonnin sekä analysoinnin puhdistuspalvelualan työssäoppimisen ohjaajille. Hankkeen aikana työpaikkaohjaajille suunnatun koulutuksen organisointi ja materiaalin työstäminen sekä varsinaiset kontaktit työpaikkaohjaajiin olivat mielenkiintoisia ja opettavia kokemuksia. Hankkeen työstäminen muutti ja laajensi omaa käsitystäni työssäoppimisesta ja sen ohjaamisen vaativuudesta. Se auttoi näkemään työssäoppimisen ohjauksen myös työpaikkojen ohjaajien näkökulmasta. Jatkossa tätä kokemusta ja saamaani tietoa on hyvä hyödyntää seuraavissa työpaikkaohjaajakoulutuksissa sekä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen jaksolle valmentamiseen liittyvän työturvallisuuden ja perehdyttämisen painottamisessa. Kehityshankkeeni laajeni opiskelijoiden työturvallisuusasioiden myötä myös lainsäädännöllisiin asioihin. Tukea tarvitsevan opiskelijan oikeuksista ei tiedetä, eivätkä he osaa itse niitä vaatia itselleen. Lainsäädännöllisten asioiden koonti osaksi työtä vahvisti omaa osaamista, ja aion lukea ne vuosittain, mutta ennen kaikkea opetan ne omille opiskelijoilleni. Tämän kehityshankkeeni toimitan myös puhdistuspalvelualan toimipaikoille luettavaksi ja pohdittavaksi.

## LÄHTEET

Aalto, A., Eskola, S., Karlsson, K. ja Kopu, E. (toim.) Polkuja työelämään. Kokemuksia ammatillisen erityisopetuksen työelämäyhteistyön kehittämisestä. Invalidiliiton julkaisuja R.23.,2007. T-Print Ky. Hyvinkää.

Aho, M.,Kärnä,T. Lahti, V. ym. 2005. Työturvallisuuden perusteet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Työssäoppimisen työturvallisuus-projekti. Seinäjoen koulutuskeskus. Seinäjoen Painohalli Oy. Seinäjoki.

Anttila, A-H. Suoranta, A. (toim). 2001. Ammattia oppimassa. Tummavuoren kirjapaino. Vantaa

Aro,T., Siiskonen, T., Ahonen, T. Ymmärsinkö oikein? Kielelliset vaikeudet nuoruusiässä. 2007. WS Bookwell Oy. Juva.

Daavittila, O. Keijonen, M. ym. Keskuspuiston ammattiopisto. Valmis Näyttöön! Opas erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseksi ammattiosaamisen näytöissä. 2006. Priimus Paino Oy. Loimaa.

Hietalahti, L. ym. Erityisopiskelija työssäoppimassa. ERTO-koulutuksen työryhmän materiaali.2004. Kokkolan ammattiopisto.

Hakala, L. Puhdistuspalvelut Cleaning Design Oy.n kilpailukykyisyys. Opinnäytetyö 2005. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Holopainen, P. Ojala, T. Miettinen, K. Orellana. Siirtymät sujuviksi- ehyttä koulupolkua rakentamassa. OPH 6/2005. Edita Prima Oy. Helsinki

<http://www.kuntooussaatio.fi/terttu>

Kinnunen, E. Halmevuori, T. (toim) Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. 2003. Opetushallitus ja tekijät. Hakapaino Oy. Helsinki.

Kero, S. Leskinen, E-K. Mielonen, T. Piha, L. Vehkomäki, A. Haasteista mahdollisuuksiin Erityisopiskelija työssäoppimassa . Kiipula 2004. Kiipulasäätiö. Koski-Print Oy. Valkeakoski.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Erityistä tukea tarvitsevien opetuksen ja tukijärjestelmien kehittäminen ammatillisissa opinnoissa. Opiskelijahuoltotiimin raportti 2005. Kokkola.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän opiskelija- ja erityisopetuksen suunnitelma 2006 – 2007. Opiskelijahuollon tiimityöryhmä. Kokkola.

Ladonlahti, T. Naukkarinen, A. Vehmas, S. Poikkeava vai erityinen? 1999. Atena kustannus. WSOY. Juva

Lundell, H. 2005. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen nykytilan kuvaus sekä ehdotus toiminnan suuntaamiseksi jatkossa. Raportti 21.2.2005. Keski-Pohjanmaan Koulutusyhtymä. Kokkola.

Majuri, M., T. Eerola.. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. 2007. Edita Prima Oy. Helsinki.

Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa. Puhdistuspalvelujen perustutkinto. Siivousalan koulutusohjelma. Toimitilahuoltaja. Hyväksytty 28.04.2006. Raita Salminen. Kokkolan ammattiopisto.

Rautiainen, K. Tikkanen, M., Timonen, R. Kunta-alan ammattiliitto KTV.  
Puhtauspalvelualan ammattilaisen opas. 12/2004. Jaarli Oy. Turenki

Räsänen, J. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohdassa. 1994. WSOY.  
Porvoo-Helsinki-Juva.

Valmis näyttöön! Opas erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseksi  
ammattiosaamisen näytöissä. 2006. Keskuspuiston ammattiopisto. ORTON  
Invalidisäätiö. Priimus Paino Oy. Loimaa.

Vertanen, I. Työssäoppiminen – haaste ammatilliselle koulutukselle ja  
opettajuudelle. 2001. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärven Offset Oy.  
Saarijärvi



## Liite 1

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän erityisopiskelijoiden määrät 2001- 2005.

KOULU- TUS-ALA	20.1.20 01	20.9.20 01	20.1.20 02	20.9.20 02	20.1.20 03	20.9.20 03	20.1.20 04	20.9.20 04	20.1.200 5
Erityisopis- ke- lijat yhteensä	100	134	131	138	143	161	129	161	172 Ei eritelty kun- ryhmä vaihtune- et
Luonnonno- n- vara	7	1	1	0	0	-	-	6	
Tekniikka- ja liikenne	59	91	80	81	98	114	92	113	
Kauppa- ja hallinto	1	1	1	9	5	10	6	5	
Marata	32	38	47	38	25	23	19	25	
Sote	0	0	0	3	3	7	5	6	
Kulttuuri	1	2	0	1	3	2	5	4	
Vapaa-aika ja liikunta	0	1	2	6	9	5	2	2	

Liite 2



## 2. TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS

Onko yrityksessänne/toimipaikassanne työntekijän perehdytysuunnitelma?

on  ei  en tiedä

Miten työssöppijänne perehdytetään toimipaikkaan? / Miten toivoisitte perehdyttämisen tapahtuvan?

---



---



---



---

Onko yrityksessänne/toimipaikassanne koulutettuja työssöppimisen ohjajia?

ei yhtään  1-2  alle 5  alle 10  yli 15  koulutuksen tane \_\_\_\_\_  
(halukkuus/kuinka monelle?)

Onko yrityksessänne/toimipaikassanne ollut erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä työssöppimässä siivous- ja palvelutehtäviä?

ei koskaan   
kerran   
usein  Kuinka monta? \_\_\_\_\_  
useita kerrallaan  Kuinka monta? \_\_\_\_\_  
ei voida ottaa  Miksi ei? \_\_\_\_\_

Onko Teitä informoitu etukäteen erityisen tuentarpeessa olevasta työssöppijästä?

on  ei  hyvin  huonosti

Jos hyvin/ tai huonosti, niin miksi? \_\_\_\_\_

## 3. ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVA TYÖSSÖPPIJÄ OHJATTAVANA

Millaisia erityisen tuentarpeeseen liittyviä seikkoja olet havainnut työssöppijälläsi?

(x)

kokonaisuuksien hahmottamisen		aikakäsiteongelmia	<input type="checkbox"/>
vaikeuksia	<input type="checkbox"/>	ohjeiden ymmärtäminen	<input type="checkbox"/>
ongelmia tarkkuutta vaativissa töissä	<input type="checkbox"/>	vaikeuksia oppia	<input type="checkbox"/>
keskittymisvaikeuksia	<input type="checkbox"/>	muistamattomuutta	<input type="checkbox"/>
lukemisen vaikeutta	<input type="checkbox"/>	mielenterveyden ongelmia	<input type="checkbox"/>
kirjoittamisen vaikeutta	<input type="checkbox"/>	päihdeongelmia	<input type="checkbox"/>
puhumiseen liittyviä vaikeuksia	<input type="checkbox"/>	fyysisiä pitkäaikaissairauksia	<input type="checkbox"/>
ongelmia vuorovaikutustaidoissa	<input type="checkbox"/>	liikkumisen vaikeutta	<input type="checkbox"/>
käyttäytymisongelmia	<input type="checkbox"/>	motorisia vaikeuksia	<input type="checkbox"/>
työyhteisöön sopeutumattomuutta	<input type="checkbox"/>	muu, mikä	<input type="checkbox"/>
syömishäiriötä	<input type="checkbox"/>	_____	

Miten erityistä tukea tarvitsevan työssäoppijan edellänimittämäsi seikat ilmenevät käytännön työssä? Nimeä viisi eri seikkaa.

---



---



---

Tavat, joilla erityistä tukea tarvitsevaa työssäoppijaa ohjataan yleensä?

- työssäoppimisen ohjaaja ohjaa henkilökohtaisesti
- toimipaikan työntekijät ohjaavat tiiminä työssäoppijaa
- opiskelijapari työskentelee yhdessä
- ohjaus tapahtuu muulla tavoin, miten?

---



---

Millaisia tukitoimia ja menetelmiä olette käyttäneet erityistä tukea tarvitsevan työssäoppijan kanssa?

---



---



---

Millaisia tukitoimia, ohjeistuksia tai apua katsotte erityisesti tarvitsevanne erityistä tukea tarvitsevan työssäoppijan kanssa oppilaitoksen taholta?

a) ennentyyössäoppimisen jaksossa?

---



---



---

b) työssäoppimisjakson alkuvaiheissa?

---



---



---



---

c) työssäoppimisjakson keskivaiheilla?

---



---



---



---

d) työssäoppimisjakson loppuvaiheissa?

---



---



---



---

Työssäoppijat osoittavat näyttöjen avulla, miten hyvin he ovat saavuttaneet opetussuunnitelman perusteiden ja työelämän edellyttämän ammatitaidon. Millainen on tilanteesi ohjaajana?

- |                                     |                          |  |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| ei ole tietoa näytöistä             | <input type="checkbox"/> | olen osallistunut koenäyttöihin                | <input type="checkbox"/> |
| en ole kiinnostunut näytöistä       | <input type="checkbox"/> | olen osallistunut osanäyttöihin                | <input type="checkbox"/> |
| haluan lisätietoa näytöistä         | <input type="checkbox"/> | olen osallistunut opintokokonaisuuden näyttöön | <input type="checkbox"/> |
| olen saanut informaatiota näytöistä | <input type="checkbox"/> | toimipaikassani otetaan näyttöjä vastaan       | <input type="checkbox"/> |

Mitkä työn osa-aiheet ja roolit työssäoppimisen ohjaajana koet hallitsevasi parhaiten?

Merkitse rasti (x) taulukkoon sille kohdalle, joka ilmaisee nykyisen pätevytesi tason ja ympyrä (O) sille kohdalle, mihin toivoisit pääseväsi.

osaan erittäin hyvin					
osaan hyvin					
osaan tyydyttävästi					
osaan huonosti					
en osaa lainkaan					
	kasvatus	tuki	neuvonta	valmennus	tilannearviointi

Kiitos vastauksistanne!



## OPISKELIJAN TYÖTURVALLISUUSASIOIHIN PEREHDYTTÄMINEN

Oppilaitos	KOKKOLAN AMMATTIOPISTO	
Perustutkinto	Puhdistuspalvelualan perustutkinto	
Opiskelijan nimi		
Työn kuvaus		
Ohjaajan nimi		
Jakson ajankohta	Alkoi: Päätyy:	Viikkoa tai opintoviikkoa

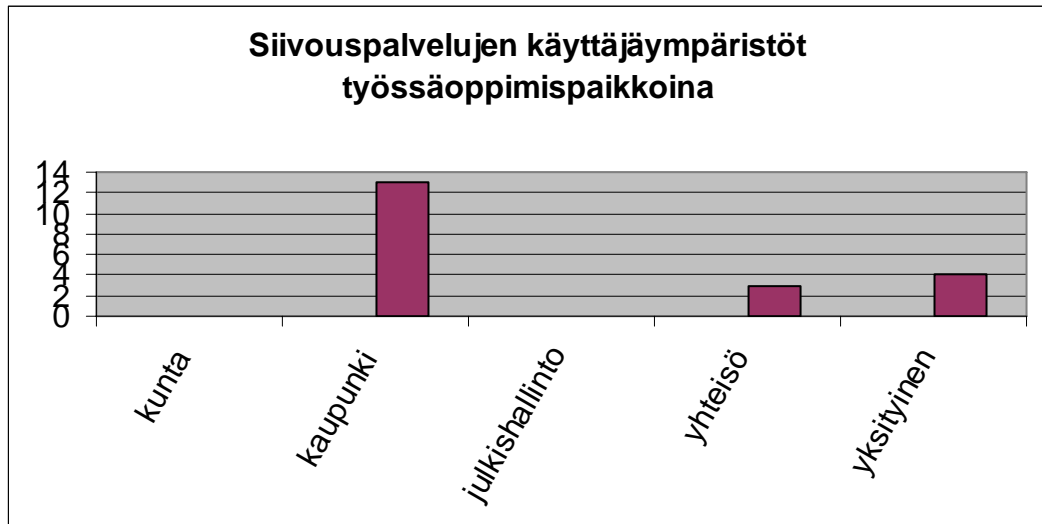
**Merkitse rasti, kun tehtävä on suoritettu**

		Päiväys	Opiskelijan allekirjoitus
<b>Työtehtävään liittyvät</b>			
puhdistusaineiden käyttö ja annostelu	<input type="checkbox"/>	_____	_____
käsityövälineiden käytön hallinta	<input type="checkbox"/>	_____	_____
koneiden käytön hallinta	<input type="checkbox"/>	_____	_____
nostoliikkeen hallinta	<input type="checkbox"/>	_____	_____
jätteiden käsittely, vaarallinen jäte, neulat, huumeneulat	<input type="checkbox"/>	_____	_____
työkohteen olosuhteet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
<b>Riskikartoitus</b>			
oman työkohteen riskit ja vaaratekijät	<input type="checkbox"/>	_____	_____
ennakoivat toimenpiteet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
<b>Ergonomiset työasennot ja elpymisliikkeet</b>			
taakan paino, koko, muoto ja miten kaukaa kehosta taakkaa joudutaan kantamaan	<input type="checkbox"/>	_____	_____
taakan nosto- ja laskukorkeudet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
elpyminen esim. käsien ravistelu työn jälkeen, jos olet joutunut pitämään käsiä ylösnostetussa asennossa	<input type="checkbox"/>	_____	_____
kiertyneet ja kumarat työasennot	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
<b>Työvaatetus ja suojautuminen</b>			
työasu ja jalkineet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
suojakäsineiden käyttö ja huolto	<input type="checkbox"/>	_____	_____
käsihygienian ja käsien hoito	<input type="checkbox"/>	_____	_____

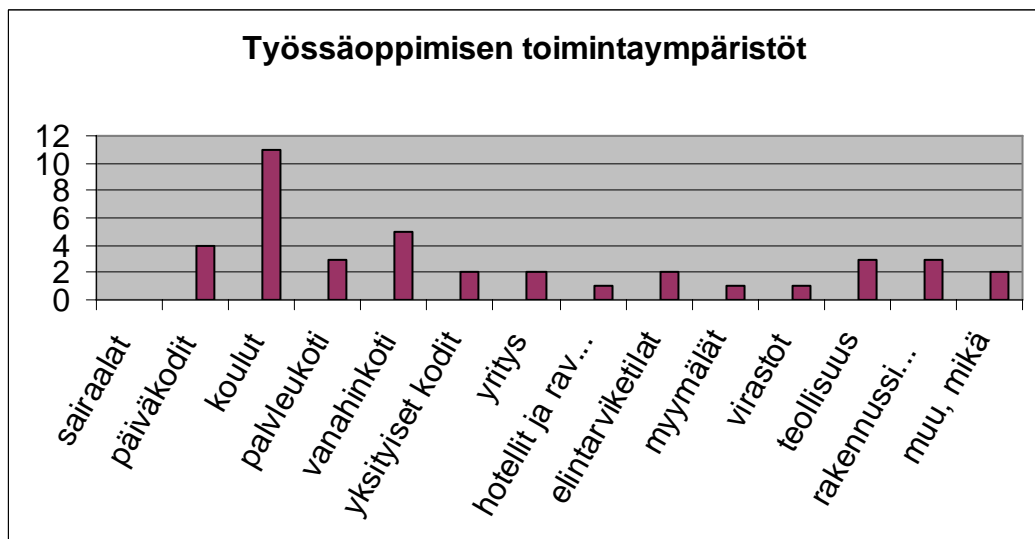


muiden suojainten käyttö  \_\_\_\_\_  
**Merkitse rasti, kun tehtävä on suoritettu**

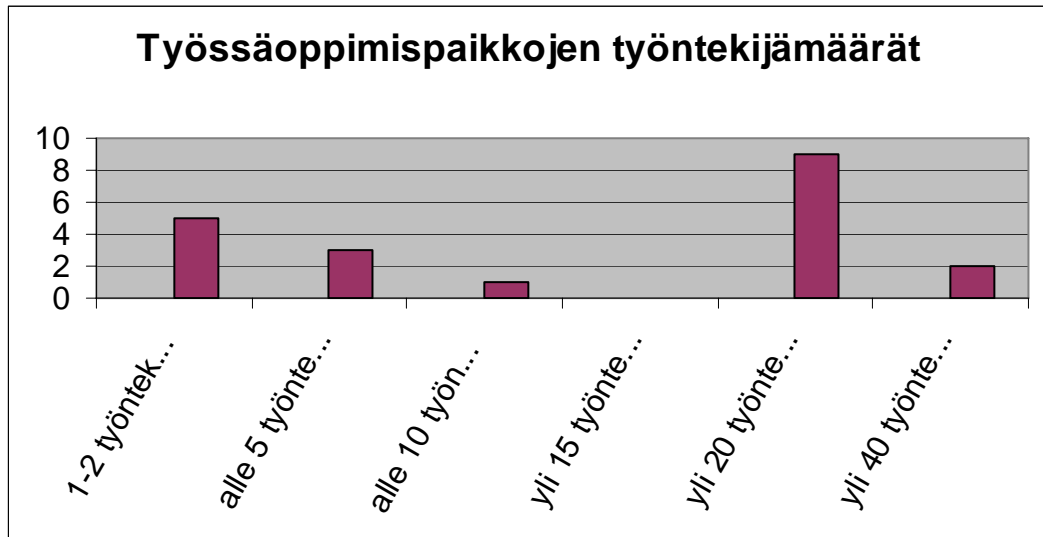
		Päiväys	Opiskelijan allekirjoitus
<b>Turvallisuuskäyttäytyminen</b>			
avainten ja kulkukorttien kuittaus ja käyttö	<input type="checkbox"/>	_____	_____
vaitiolovelvollisuus	<input type="checkbox"/>	_____	_____
turvallisuusohjeet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
tietoturvasopimus	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
<b>Turvallisuusohjeet</b>			
hätänumerot, lähin puhelin, työpaikan osoite	<input type="checkbox"/>	_____	_____
ensiapuohjeet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
hätäpoistumismerkkit ja -tiet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
paloturvallisuusohjeet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
alkusammutuslaitteet	<input type="checkbox"/>	_____	_____
poikkeustilanteiden vaatima toiminta; sähkökatkos, putkivuoto, rikos tai muu uhkatilanne, pommiuhka, säteily	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
	<input type="checkbox"/>	_____	_____
<b>Työterveyshuolto</b>			
työhöntulotarkistus	<input type="checkbox"/>	_____	_____
työsuojeluorganisaatio, työsuojeluvaltuutettu,- asiamies ja työsuojelupäällikkö	<input type="checkbox"/>	_____	_____
työsuojelun toimintaohjelma	<input type="checkbox"/>	_____	_____
työntekijän työsuojeluelvoitteet	<input type="checkbox"/>	_____	_____



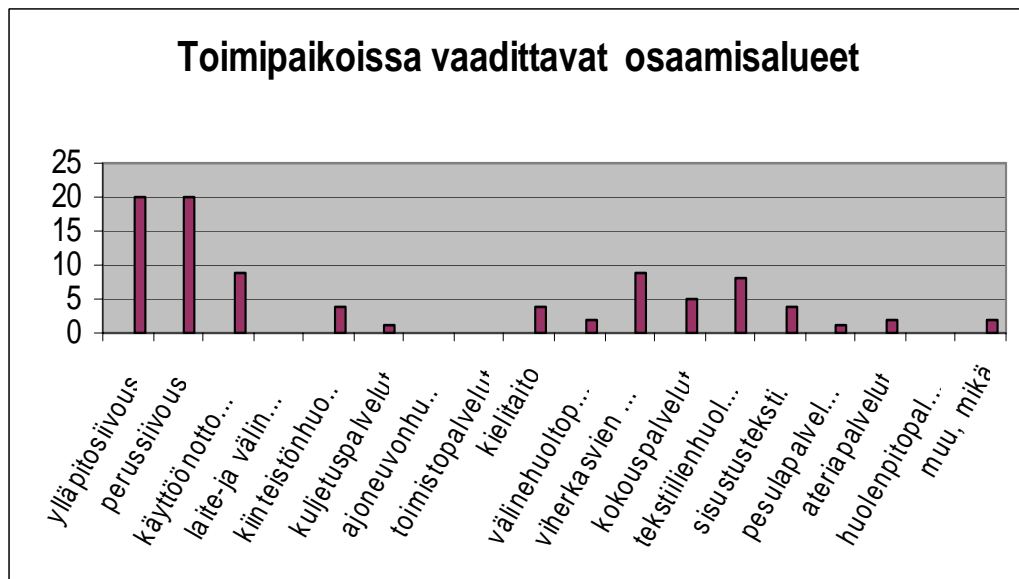
Kuvio 1 Siivouspalvelujen käyttäjäympäristöt työssäoppimispaikkoina



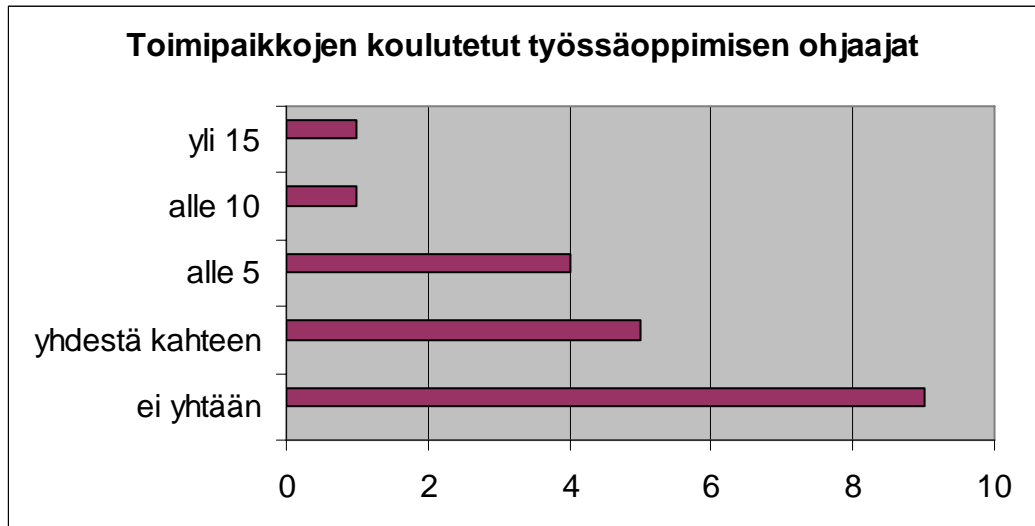
Kuvio 2. Työssäoppimisen toimintaympäristöt



Kuvio 3 Työssäoppimispaikkojen työntekijämäärät



Kuvio 4. Toimipaikoissa vaadittavat osaamisalueet



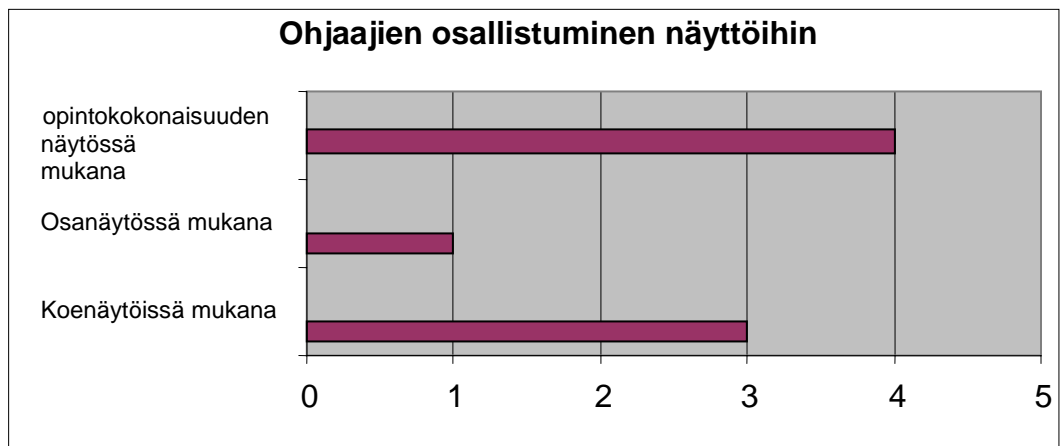
Kuvio 5. Toimipaikkojen koulutetut työssäoppimisen ohjaajat



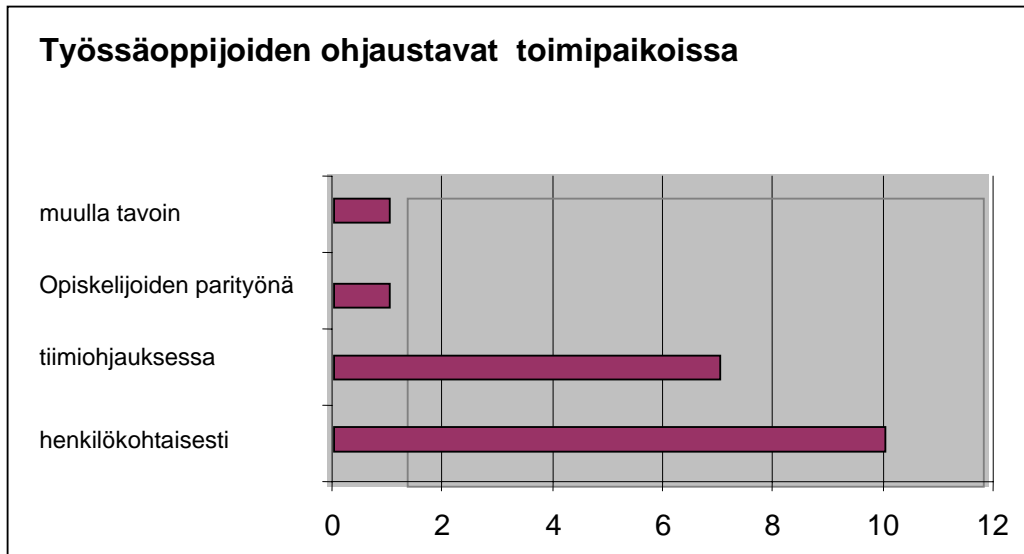
Kuvio 6. Perehdyttämissuunnitelmat toimipaikoissa



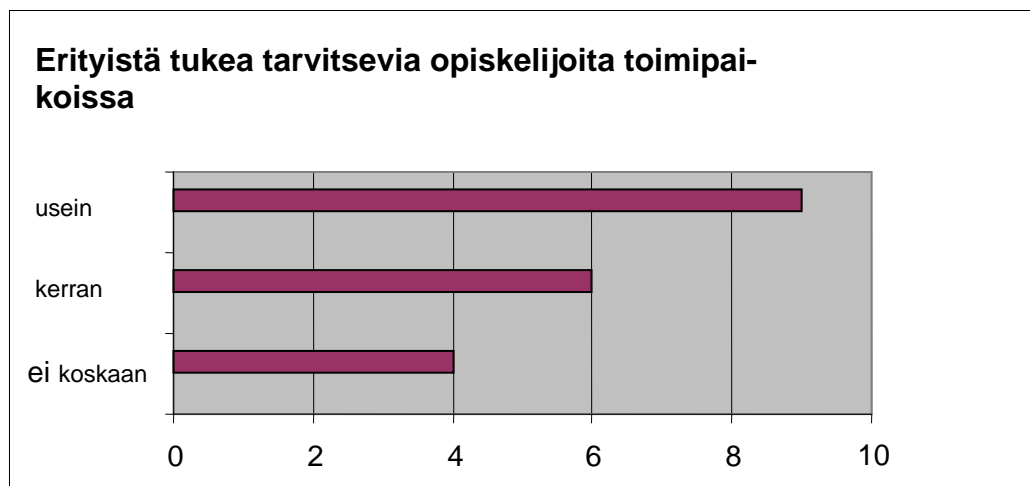
Kuvio 7. Ohjaajien tämänhetkinen tietotilanne näytöistä



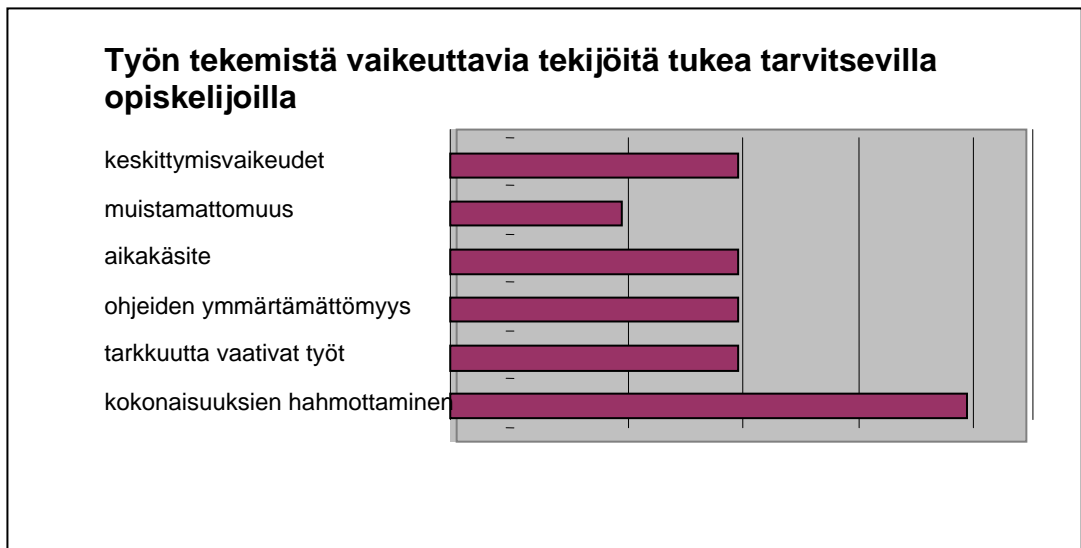
Kuvio 8. Ohjaajien osallistuminen näyttöihin



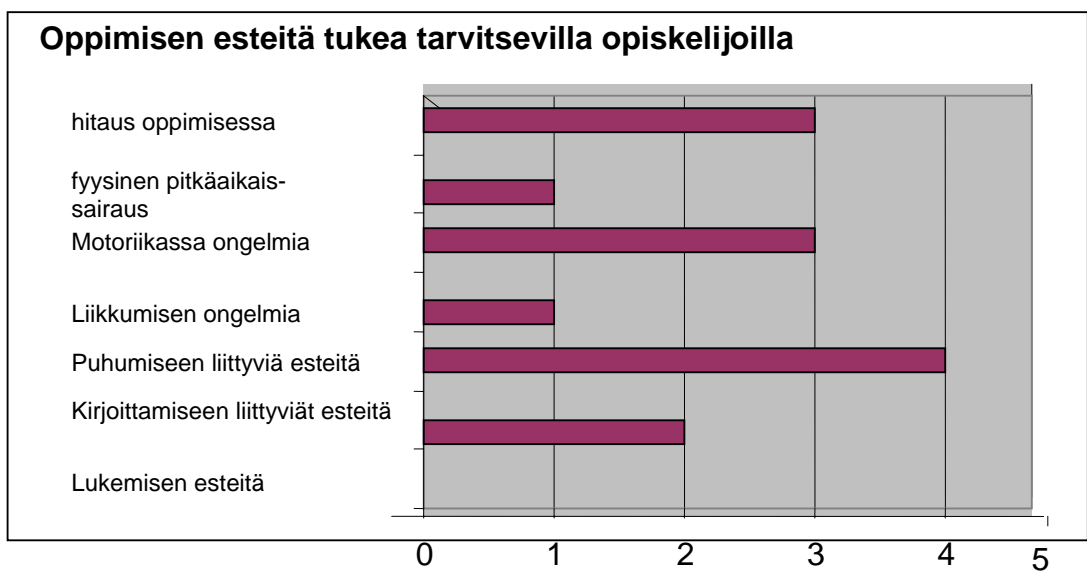
Kuvio 9. Työssäoppijoiden ohjaustavat toimipaikoissa



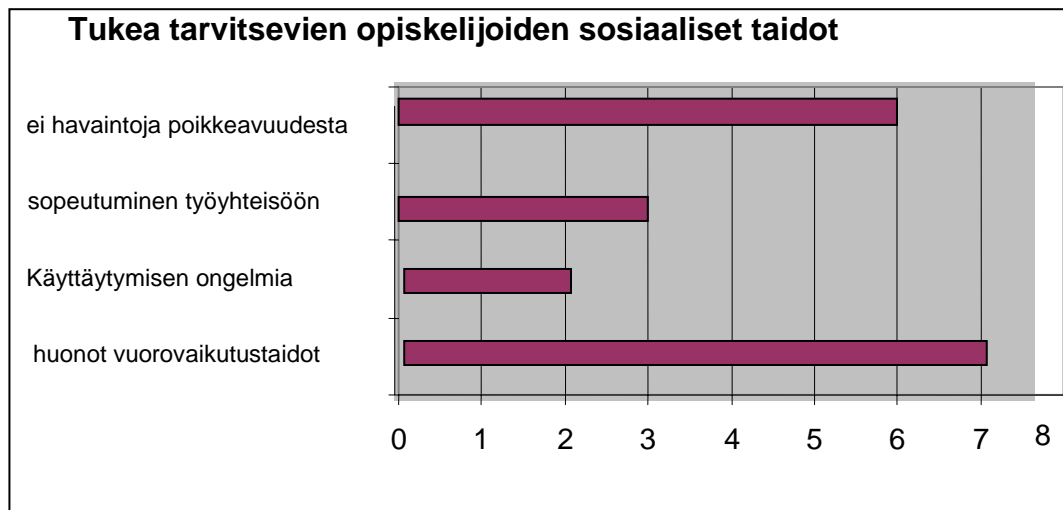
Kuvio10. Erytystä tukea tarvitsevia opiskelijoita toimipaikoissa



Kuvio 11. Työn tekemistä vaikeuttavia tekijöitä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla



Kuvio 12. Oppimisen esteitä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla



Kuvio 13. Tukea tarvitsevien opiskelijoiden sosiaaliset taidot



