



VARHAISEN PUUTTUMISEN MALLI TOISENASTEEN OPINTOJEN ETENEMISEN SEURANTAAN JA TUKEMISEEN

Kaija Mattila

**Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Mattila Kaija	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 30	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Varhaisen puuttumisen malli toisen asteen opintojen etenemisen seurantaan ja tukemiseen		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu,		
Työn ohjaaja(t) VÄNSKÄ Kirsti		
Toimeksiantaja(t) Ammattiopisto Nurmes		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeen toimintaympäristö on Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Ammattiopisto Nurmes. Hankkeen tavoitteena on edistää vastuullista koulutusta ja tuloksellisuusmittariston toteuttamista niin että opintojen keskeyttäminen vähenee ja läpäisyaste ja työllistyminen paranevat.</p> <p>Opiskelijoiden valmistuminen määräajassa on keskeinen haaste. Hankkeen tavoitteena on kehittää varhaisen puuttumisen mallia toisen asteen opiskelijoiden opintojen etenemisen tukemiseen. Tehtävänä on kehittää menetelmiä ja toimintatapoja opiskelijoiden opintojen etenemisen seurantaan ja tukemiseen.</p> <p>Kehittämishankkeen ensimmäisessä vaiheessa neljännen vuoden opiskelijoista muodostettiin oma opiskeluryhmä. Hankkeen mahdollistamin resurssein ohjattiin ja tuettiin opiskelijaa suorittamaan puuttuvat opinnot yksilöllisesti, räätälöidysti ja joustavin järjestelyin. Yksi käytetyistä menetelmistä oli oppimisympäristöjen laaja-alaisesti, jossa opintoja on mahdollista suorittaa joustavin järjestelyin työssä oppien.</p> <p>Toisessa vaiheessa lähdettiin luomaan varhaisen puuttumisen mallia opintojen etenemisen tukemiseen. Opintojen edistymiseen tarvitaan jatkuvaa seuranta ja tukea. Käytännössä tämä merkitsee kunkin opintojakson päättyessä välitöntä puuttumista rästiin jääneiden opintojen suorittamiseen. Mallissa aineenopettaja yhdessä opiskelijan kanssa tekee kirjallisen suoritussuunnitelman hylätyn kurssin suorittamisesta mahdollisimman nopeasti. Lisäksi ryhmänohjaaja seuraa oppilaidensa opintojen etenemistä sovitun aikataulun mukaan.</p>		
Avainsanat (asiasanat) opinnot, valmistuminen, ohjaus, varhainen puuttuminen		
Muut tiedot Liitteet: Opintojen suoritussuunnitelma, Pajalähete, Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma		

Author(s) Mattila Kaija	Type of Publication Development project report	
	Pages 30	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title The model of early intervention for monitoring and supporting the progress of studies at the secondary level		
Degree Programme Ammatillinen opettajakorkeakoulu,		
Tutor(s) VÄNSKÄ Kirsti		
Assigned by Ammattiopisto Nurmes		
Abstract <p>The operational environment of the development project is at North Karelia College Nurmes, which is a part of North Karelia Municipal Education and Training Consortium. The objective of the project is to promote responsible education and the implementation of the efficiency standards to cut down the dropout rate and to improve the graduation rate and employment of students.</p> <p>The graduation of students on time is a central challenge. The project aims at developing a model of early intervention which helps to support students' progress during secondary education. The goal is to develop methods and ways of action to track and support the progress of students.</p> <p>In the first stage of the development project the 4th grade students formed a group of their own. With the help of funds designated for the project it was possible to guide and support the students to complete their studies using individual, tailored and flexible study methods. One of the methods used was to extend the learning environment enabling studying through on-the-job training.</p> <p>The goal of the second stage was to develop a model of early intervention in order to support the progress of the studies; progress requires constant monitoring and support. In practice this is done after each study period by identifying missing studies immediately. In this model the subject teacher and the student together write a study plan on how to repeat a failed course as soon as possible. In addition, class tutors monitor the progress of their students according to the agreed timetable.</p>		
Keywords studies, graduation. guidance, early intervention		
Miscellaneous study plan, Paja referral form, personal study programme		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 TYÖN KEHITTÄMISEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
3 OHJAUSTOIMINNAN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	11
3.1 SOSIAALIPEDAGOGINEN LÄHESTYMISTAPA.....	12
3.2 OHJAAJAN ROOLI JA OHJAUSTILANNE	15
3.4 YKSILÖ- JA RYHMÄOHJAUS.....	17
4 HANKKEEN TOTEUTUS	18
4.1 TYÖN KEHITTÄMINEN OPPILAITOSTOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ	18
4.2 VARHAISEN PUUTTUMISEN MALLI.....	20
4.3 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET.....	22
5 HANKKEEN ARVIOINTI.....	22

1 JOHDANTO

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on pohtia keinoja toisen asteen opiskelijoiden opintojen etenemisen tukemiseen. Kehittämistehtävän toimintaympäristö on Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, joka on maakunnan kuntien omistama koulutus- ja kehittämisorganisaatio, joka toimii koko maakunnan alueella. Sen perustehtävänä ja tavoitteena on kouluttaa ammattihenkilöstöä ja tuottaa osaamista elinkeinoelämän ja julkisen palvelutoiminnan tarpeisiin. Koulutuspaikkakuntia ovat Joensuu, Kitee, Lieksa, Outokumpu, Ilo-mantsi, Valtimo, Pyhäselkä ja Nurmes. Koulutusmuotoja ovat ammatillinen peruskoulu-tus, ammatillinen aikuiskoulutus, oppisopimuskoulutus, vapaa sivistystyö ja kesäyliopisto-toiminta. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä on myös merkittävä hankkeiden hallin-noija ja toteuttaja maakunnassa.

Ammattiopistossa Nurmeksessa toimii toisella asteella 11 eri koulutusohjelmaa. Opiskeli-joita on toisella asteella noin 370, joista aikuiskoulutuksessa noin kolmasosa. Henkilö-kuntaan kuuluu noin 55 henkilöä.

Ammattiopisto Nurmes haki ja sai Opetusministeriön Pohjois-Karjalan koulutuskuntayh-tymälle myöntämää tuloksellisuusrahaa tuloksellisuusmittareiden mukaiseen toiminnan kehittämiseen. Ammattiopisto Nurmeksessä kohdalla tuloksellisuusmittarit osoittavat kehit-tämistä tarvittavan aloitettujen opintojen loppuun saattamisessa määräajassa sekä työllis-tymisessä. Tämän hankkeen tavoitteena on edistää vastuullista koulutusta ja tulokselli-suusmittariston toteuttamista niin että keskeyttäminen vähenee ja opintojen läpäisyaste ja työllistyminen paranevat.

Toiminnan vaikuttavuuden mittaristosta tutkintojen läpäisyaste on viime vuosina ollut keskeinen haaste. Läpäisyaste oli 66,6 % (PKKY 68,7 %) kolmen vuoden ohjeajassa vuonna 2007. Vastaavaan aikaan erityisopetukseen osallistuneiden läpäisyaste 75 % (PKKY 58,6 %). Erityisopetuksen osalta kehitys on ollut myönteistä edellisistä vuosista.

Yksilötasolla opintojen viivästymiseen on useita syitä, muun muassa oppimisvaikeudet sekä terveydelliset ja sosiaaliset ongelmat. Erityisopiskelijoiden lisäksi henkilökohtaista tukea ja huomiota opiskelujen loppuun saattamiseen tarvitsevat opiskelijat, joiden opinnot ovat jostakin syystä viivästyneet. Silloin kun opiskelija ei valmistu ennakoitussa opiskeluaikassa, riski opintojen keskeytymiseen kasvaa.

Kehittämistehtävän tavoitteena on pohtia ja löytää menetelmiä ja uusia toimintatapoja, joita voi soveltaa opiskelijoiden opintojen etenemisen seurantaan ja tukemiseen. Ideana on tarjota mahdollisuus opintojen suorittamiseen joustavin järjestelyin työssä oppien. Tavoitteena on opiskella ja työllistyä joustavien ja yksilöllisten oppimis- ja työllistymispolkujen kautta.

Tavoitteenamme oli muodostaa oma opiskeluryhmä kaikista neljännen vuoden opiskelijoista. Ryhmällä on keskeinen merkitys yhteistoiminnallisessa oppimisessa ja monille opiskelijoista ryhmän tuella ja sen luomalla ”sosiaalisella paineella” on myönteinen vaikutus opiskeluun sitoutumiseen ja loppuun saattamiseen.

Hankkeen mahdollistamin resurssein tavoitteena on ollut tukea opiskelijaa suorittamaan puuttuvat opinnot yksilöllisesti, räätälöidysti ja joustavin järjestelyin. Opintojen edistymiseen tarvitaan jatkuvaa tukea ja seurantaa. Käytännössä tämä merkitsee resurssien tarvetta opetukseen, ohjaukseen ja työelämään. Yhteisten aineiden kohdalla puuttuvia opintoja voidaan suorittaa erityisopettajan johdolla sekä Nuortenpaja Apajalla. Ammattiaineiden kohdalla opintoja suoritetaan yhteistyössä ko. aineiden opettajien kanssa sekä työelämässä. Työpaikkaohjausta tehostetaan ja kumppaneiksi haetaan ns. ”kummiyrityksiä”, jotka ovat valmiita tukemaan opiskelijan työssäoppimista. Lisäksi tehdään yhteistyötä moniammatillisen asiantuntijaverkoston kanssa.

2 TYÖN KEHITTÄMISEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Kehittämistehtävän lähtökohtana on tarve kehittää työyhteisöömme varhaisen puuttumisen toimintamalli opintojen etenemisen seurantaan ja tukemiseen. Siksi valitsin tälle kehittämistehtävälle työnkehittämisen yhdeksi teoreettiseksi näkökulmaksi. Ruohotie on tutkinut työnkehittämistä kouluyhteisöissä ja hän näkee kehittämisen tärkeäksi haasteeksi kasvuorientoituneen ja myönteisen sosiaalisen ilmapiirin luomisen. Innovaatiot tulisi suunnata työyhteisössä niihin kysymyksiin ja ongelmiin, jotka ovat ajankohtaisia ja keskeisiä. Työyhteisö, joka arvostaa ja rohkaisee henkistä kasvua, luo edellytykset jatkuvalla ammatissa kehitymiselle ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumiselle. (Ruohotie 1985, 7, 57, 66)

Jokaisella oppilaitoksella on oma kulttuurinsa, joka tekee siitä ainutlaatuisen. Se ilmenee traditioista, arvoista, asenteista, käyttäytymistavoista, normeista, uskomuksista ja odotuksista. Kehittäminen merkitsee näihin kulttuurisiin piirteisiin kajoamista. Toimintakulttuurin muodostuminen on pitkäaikaisen prosessin tulos, samoin muutokset vaativat aikaa – tavoitteisiin ei päästä hetkessä. (Ruohotie 1985, 11)

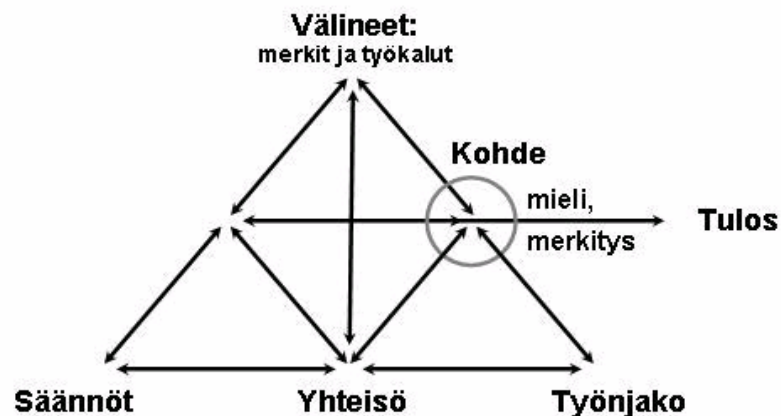
Ruohotien mukaan toimintatutkimusta voidaan tehokkaasti käyttää oppilaitoksen sisäisen kehittämisen mallina. Onnistumisen edellytyksenä kuitenkin on toimenpiteiden kokeminen hyödyllisiksi, että osanottajat saavat osallistua kehittämisen kaikkiin vaiheisiin: suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Keskeistä on kehittämisohjelman vaikutusten tutkiminen, jossa on mukana itsearviointi ja palautteen hakeminen. Tutkijalla on muutosagentin rooli katalysaattorina, ratkaisujen löytäjänä, prosessien suunnittelijana tai välittäjänä toimiminen. (Ruohotie 1985, 66–67).

Kehittämistyön onnistuminen edellyttää mahdollisimman konkreettisia tavoitteita ja suunnitelmia. Ruohotien mukaan kehittämistoimilla pyritään kehittämään henkilöstön toimintavalmiutta niin, että he yksilöinä kykenevät suoriutumaan paremmin nykyisistä ja tulevista tehtävistä. (Ruohotie 1985, 71)

Kehittävän työntutkimuksen perusteita, tuloksia ja haasteita on tutkinut Engeström.(1994) Tunnusomaiset piirteet voi tiivistää kolmeen teoreettiseen ja metodologiseen ideaan.

1. Kehittävässä työntutkimuksessa on analyysiyksikkönä kollektiivinen toimintajärjestelmä, jossa yhteisellä toiminnalla on jokin tietty kohde. Lisäksi toimintaa määrittävät sen eri osatekijät, eli työvälineet, yhteistoimintamuodot, työnjako ja säännöt. Yksittäisiä tekoja ja tilanteita, kuten myös epäonnistumisia, häiriöitä ja innovaatioita, analysoidaan aina suhteessa koko toimintajärjestelmään. (<http://www.muutoslaboratorio.fi>)

Toimintajärjestelmä esitetään usein seuraavanlaisen mallin avulla. Jos jokin piirre muuttuu ”kolmiossa”, se merkitsee muutoksia muissa osa-alueissa.



KUVIO 1 (Engeström 1987)

2. Kehittävässä työntutkimuksessa teoreettisen lähtökohdan mukaan toiminnan ongelmat ilmentävät ristiriitoja toimintajärjestelmän osatekijöiden välillä. Ristiriidat voi tehdä näkyväksi analysoimalla poikkeamia työn normaalista kulusta, eli häiriöitä ja katkoksia tai työn tekoon liittyviä uusia ideoita. (<http://www.muutoslaboratorio.fi>)

Ristiriitoja tarkastellaan sekä takautuvasti toiminnan historiallisen kehityksen varrelta, että nykyhetkessä. Näin saadaan esiin yhteisön kehitysdynamiikka. Laadulliset muutokset

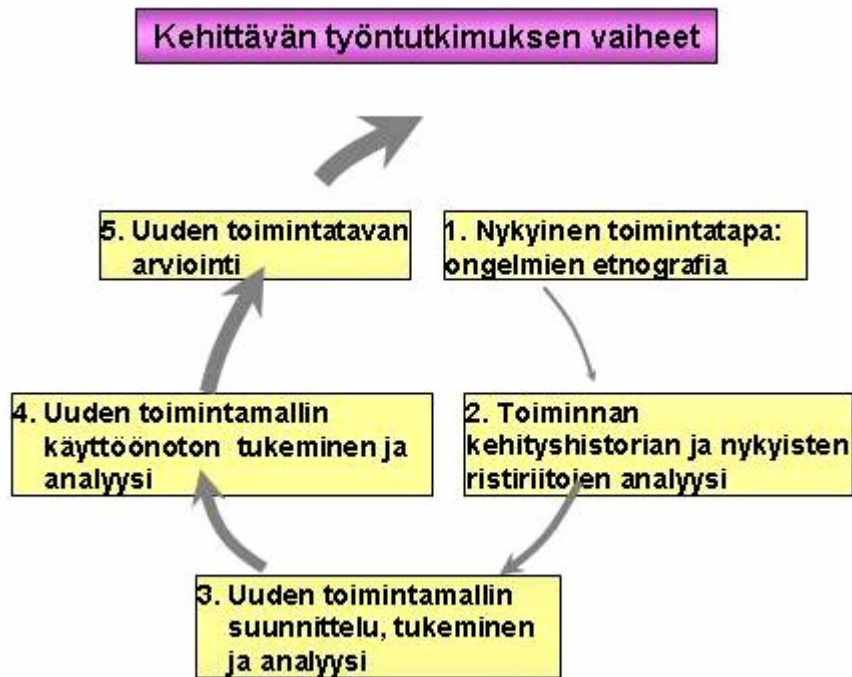
toiminnassa ovat seurausta järjestelmän ristiriitojen ratkaisemisesta ja sen myötä syntyvistä uudennlaisista toimintamuodoista ja työvälineistä.

3. Kehittävässä työntutkimuksessa muutoksia ja kehitystä tarkastellaan ja tutkitaan pitkäkestoisina kollektiivisina oppimisprosesseina. Ne johtavat usein kokonaan uusien yhteisten työvälineiden ja yhteistoimintamallien rakentamiseen, ei vain yksilöllisten ajatusrakenteiden muutokseen. Tällaista oppimista kutsutaan ekspansiiviseksi. (<http://www.muutoslaboratorio.fi>)

Tyypillisessä projektissa osallistajat suorittavat yhteisesti toimintansa analysoinnin. Tämä motivoi heitä kehittelemään ja kokeilemaan uusia ratkaisuja työssään kohtaamiinsa ongelmiin. Tarkastelemalla ja erittelemällä konkreettista aineistoa sekä työn historiallisen kehityspolun varrelta että nykyisestä työstä osallistajat muodostavat itselleen toiminnastaan ”peilin”. Peilin kautta hankitusta toimintaa koskevasta hyvin yksityiskohtaisesta tiedosta yleistetään analyysin kautta kyseisen toimintajärjestelmän eri osatekijöiden sisällöt. Menneen ja nykytoiminnan analyysi johtaa työyhteisön niin sanotusti tulevaisuuden kynnykselle, muutokseen. (<http://www.muutoslaboratorio.fi>)

Ekspansio merkitsee siirtymistä kokonaan uuteen toimintatapaan, mikä edellyttää vakiintuneiden toimintarakenteiden kehittämistä ja muuttamista niin työvälineiden kuin työn sosiaalisen organisaationkin osalta. Uusi toimintamalli ei ole ennen kehitysprosessia valmiina tiedossa, vaan se neuvotellaan ja muotoillaan kehittämisprosessin aikana. (<http://www.muutoslaboratorio.fi>)

Ekspansiivisen kehittämisen vaiheet



KUVIO 2 (Engeström 1991)

Kehittävän työntutkimuksen syklin ensimmäisenä vaiheena on työtoiminnan etnografinen kuvaaminen eli konkreettisten kuvausten tuottaminen työstä ja sen historiasta erilaisin havainnointimenetelmin. Tavoitteena on nykytilan ja sen ongelmakohtien kuvaus sekä tutkittavan toimintajärjestelmän rajaus. Toiminnan nykytilamääritelmä riippuu siitä, missä kehityssyklin vaiheessa tutkimus käynnistetään. Mielestäni tätä nyt käsiteltävää varhaisen puuttumisen mallia opintojen tukemiseen kuvataan tässä hankkeessa lähinnä syklin kolmannessa ja neljännessä vaiheessa. Taustalla on tulokset ongelman tiedostaminen. Sen pohtiminen millaiset toimenpiteet muuttaisivat tilannetta paremmaksi. Kyseessä on siis uuden toimintamallin käyttöönoton tukeminen ja analyysi.

3 OHJAUSTOIMINNAN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Toisena teoreettisena näkökulmana tässä kehittämistehtävässä on ohjaustoiminta, joka perustuu vuorovaikutukseen ja keskustelevaan asioiden käsittelyyn. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu positiivinen sosiaalinen kontakti ja keskinäinen luottamus. Vuorisen (2002) mukaan työskentelyn tunneilmasto vaikuttaa oppimiseen siten, että se määräytyy opiskelijoiden asenteista ryhmää, ryhmän ohjaajaa ja itse opiskelua kohtaan. Kokemus voi olla muun muassa levollinen, turvallinen, salliva, innostava, luovuutta suosiva, jännittynyt, stressaava, ahdistava, pelottava, autoratiivinen tai kontrolloiva. Ilmapiirin luomisessa on ohjaajan käyttäytymisellä suuri merkitys, koska hän usein luo ryhmän käyttäytymissäännöt tai ainakin ohjaa niiden muotoutumista. (Vuorinen 2002, 31)

Opettajan rooli on olla ohjaaja, virikkeiden antaja, oppimisprosessien käynnistäjä ja tuki- ja. Henkisen tuen antamisella on tärkeä osa opiskelijan motivaation ylläpitäjänä. Opiskelija tarvitsee sosiaalista vuorovaikutusta, henkilökohtaisia tapaamisia ja yhteydenpitoa sähköisin välinein. Palautteella nähdään olevan tärkeä tehtävä oppimisprosessissa. Kommenttien täytyy olla selviä, ymmärrettäviä ja kannustavia. (Paakkola, 1999, 84 – 85, 87.) Heinin ym. (1993, 176) mukaan on tarkoituksenmukaista varata ohjausresurssia tietty aikamäärä henkilö- ja ryhmäkohtaiseen ohjaukseen.

Hein ym. (1993, 175) tarkoittavat opinto-ohjauksella toimintaa, jolla helpotetaan opintoihin osallistumista ja autetaan opiskelijaa jäsentämään opinnot suoritettaviksi tehtäviksi. Tehtävien suorittamista tuetaan ja samalla kehitetään opiskelijan itseohjautuvuutta. Ohjausta tarvitaan koko opiskeluprosessin ajan. Koulutusjärjestelyissä tulisi Rinteen ja Vanttajan (1999) mukaan siirtyä avoimempiin oppimisympäristöihin, joissa oppija voi itse päättää oppimisen tavoitteista, paikasta ja aikataulusta. Tällöin myös tarvitaan erilaista ohjausta kuin aikaisemmin. (Rinne & Vanttaja, 1999, 93.)

Opetus on ohjausta ja ohjaus pedagogista toimintaa. Ohjauksellinen näkökulma opetukseen ja pedagoginen näkökulma ohjaukseen sisältävät tietynlaisen tavan ajatella ihmisestä – nähdä hänet ainutkertaisena yksilönä, jolla on tietoa itsestään ja ympäröivästä maailmasta. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta, 2000. 165)

3.1 Sosiaalipedagoginen lähestymistapa

Sosiaalipedagoginen lähestymistapa sopii yksilö- ja ryhmäohjaukseen. Sosiaalipedagogiikassa keskeistä on sosiaalisen syrjäytymisen ja huono-osaisuuden ehkäisy ja lievittäminen. Se on myös ennalta ehkäisevää työtä riskiryhmien parissa. Yhteisön merkitys ja lähiyhteisöjen kehittäminen ovat tärkeää sosiaalista työtä. Sosiaalipedagogisessa väliintulossa, interventiossa, on kyse syrjäytymisen ehkäisystä. Tavoitteena on yksilön tai ryhmän tukeminen niin, että he itse löytävät ratkaisuja ja voimavaroja tilanteen ratkaisuun. Asiakkaan ja työntekijän välisen kommunikaation tulee olla tasavertaista, toista kunnioittavaa. (Ranne 2002, 80 - 81.)

Ranne (2002) on tutkimuksissaan selvittänyt, että sosiaalipedagogisen orientaation ja intervention ehdoissa keskiössä on asiakkaan integriteetti, koskemattomuus, omavastuu ja itseapu. Sosiaalipedagogista työtä tekeviltä edellytetään teoreettisen tiedon omaksumista ja sosiaalipedagogisten ohjelmien organisointitaitoa. Työssä tarvittavia taitoja, ominaisuuksia ja huomioon otettavia asioita hänen mukaansa ovat: tiedostaminen, avoimuus uudelle, sosiaalinen diagnoosi, suunnitelmallisuus, kriittisyys, kanssaihmissyys – rinnalla kulkeminen, dialogisuus, empatiakyky, reflektiivisyys, professionaalinen vapaus, eettisyys ja leimaavan diagnosoinnin välttäminen. Työntekijän ja asiakkaan kesken tarvitaan jaettuja kokemuksia, keskustelua, avointa ja luotettavaa vuorovaikutusta – kanssaihmissyyttä. Dialogi on välttämätöntä, että yksilö tulee tietoiseksi itsestään ja suhteestaan yhteiskuntaan. Työntekijä työskentelee yksilön ja yhteiskunnan välisessä rajamaastossa. (Ranne 2002, 114 - 115, 139.)

Sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa. Vuorovaikutuksessa toisten kanssa merkitykset rakentuvat. Konstruktiiivisessa oppimiskäsityksessä sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen asema. Siinä korostuu toisaalta jaettu vastuu ja sosiaalinen tuki. Keskustelussa ja ryhmätoiminnassa ajatteluprosessi tulee näkyviin ja saa puhutun kielen muodon. Silloin on mahdollisuus reflektoida itsekseen ja myös vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Rauste ym. 2000, 128.)

Kehittämishankkeen keskiössä on opiskelija ja hänen voimavarojen yksilöllinen tukeminen. Empowerment on suomennettu toimintakykyistymiseksi, voimaantumiseksi, vahvistumiseksi tai valtaistumiseksi. Sen ydin on osallistumisessa ja osallistamisessa. Siihen liittyy kaksi puolta: muutos oman minän määrittelyssä ja osallistumisen kautta tapahtuva muutos ympäristössä. (Rinne ym. 2000, 312) Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi. Se on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, luottamukseen omiin mahdollisuuksiinsa, sekä näkemykseen itsestään ja omista mahdollisuuksistaan.

Siitonen viittaa tutkimuksessaan Fettermanin kehittämään ihmisten empowerment evaluati-
on -käsitteeseen ja siihen liittyvään ohjelmaan, jossa keskeistä on auttaa ihmisiä auttamaan itseään. Käsitteen juuret ovat yhteisöpsykologiassa ja toiminta-antropologiassa. Empowerment evaluation -käsitteellä tarkoitetaan evaluaatio-käsitteiden ja -tekniikoiden käyttöä edistämään ihmisten itsemääräämisoikeutta. Se on suunniteltu auttamaan ihmisiä auttamaan itseään käyttämällä itsearviointia ja reflektiota. (Siitonen 1999, 127.)

Siitosen mukaan voimaantumisteoriassa ihmistä pidetään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa jatkuvasti itselleen päämääriä omassa elämänprosessissaan. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat uskomukset rakentuvat sosiaalisessa kanssakäymisessä. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, mutta siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaalinen ympäristö. Haasteena voimaantumisen tukemisessa on se, miten tukea voimaantumista, kun toinen ihminen ei voi antaa voimaa toiselle eikä yksipuolisesti päättää toisen voimaantumisen. (Siitonen 1999, 117 – 118.)

Yksilön voimaantumisessa on ratkaisevan tärkeää, että hän voi vapaasti asettaa itselleen tulevaisuuden unelmia – tavoitteita. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää lukuisten välitavoitteiden asettamista ja saavuttamista – vastuun ottamista. Tavoitteiden asettamisessa ja niihin pyrkimisessä tarvittava voimantunne on yhteydessä omiin kokemuksiin ja uskomuksiin ympäristön tarjoamista mahdollisuuksista. Päämäärien saavuttaminen on yhteydessä voimavarojen vapautumiseen pyrittäessä kohti uusia haasteita. Tavoitteiden saavuttamisesta seuraa onnistumisia – hyvänolon tunnetta. Päämäärään sitoutumiseen vaikuttaa arvio siitä, että päämäärät ovat tarpeeksi vaativia, mutta kuitenkin saavutettavissa olevia. Motivaatiotutkijoiden mukaan ihmisten arvot, tarpeet, odotukset, tunteet ja itsenäisyys,

oman toiminnan kontrollin, valinnanvapauden, ja kompetenssin tarve vaikuttavat päämäärien asettamiseen ja päämääräsitoutumiseen. Sitoutumiseen vaikuttaa myös se, että päämäärät ovat tarpeeksi vaativia, mutta kuitenkin saavutettavissa olevia. (Siitonen 1999, 119 -120, 122.)

Minäkäsitys on keskeinen voimaantumisprosessissa ja on yhteydessä henkilön tulevaisuuden odotuksiin, siihen miten hän arvioi omat voimavaransa verrattuna näihin odotuksiin. Ihminen, jolla on myönteinen käsitys itsestään, suhtautuu optimistisesti tulevaisuuteensa ja asettaa itselleen realistisia päämääriä. (Siitonen 1999, 130.) Voimaantumisessa on tärkeää myös se, millaisena muut ihmiset pitävät minua tai millaisen he haluavat minun olevan. Taustalla on myös se, millainen itse haluaisin olla. Silloin kun ihminen tuntee, että häntä kunnioitetaan sellaisena kuin hän on, hän kokee vapaudentunnetta olla oma itsensä, turvallisuutta, myönteisen ilmapiirin ja itsensä hyväksytyksi. Tällainen yhteisö mahdollistaa ja tukee yksilön voimaantumista. Palautteen kautta saadut muodostuneet uskomukset ja käsitykset itsestä ovat merkityksellisiä realististen päämäärien asettamisessa. Kannustaminen lisää menestymisen tunnetta, ja vahvistaa itseluottamusta. Käsitys siitä, millainen minä olen, on keskeistä päämäärien asettamisessa ja päämääriin pyrkimisessä tarvittavien voimavarojen vapautumiseen. Kykyuskomustensa kautta ihminen arvioi, kykeneekö hän saavuttamaan asettamansa päämäärän. (Siitonen 1999, 132, 141.)

Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Sen vuoksi yhteisöllä on vastuu yksilöistään - vastuu yhteisen hyvinvoinnin edistämisestä. Toimintamme ja ratkaisumme yhteisössä vaikuttavat myös toisiin. Koko yhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää huolehtia myös toisten hyvinvoinnista. (Siitonen 1999, 142.) Myönteisellä, itsensä ja lähimmäisensä hyväksyvällä, tukevalla ja kannustavalla asenteella on voimavaroja lisäävä vaikutus. Siitosen (1999) mukaan turvallisessa ilmapiirissä ihminen uskaltaa ennakkolullottomasti kokeilla uutta, koska epäonnistumista ei tarvitse pelätä. Avoimessa ilmapiirissä epäonnistumisen kokemuksen reflektointi voi osoittautua yhteiseksi oppimiskokemukseksi, samalla mahdollisesti yhteisön muidenkin jäsenten kohdalla. Seurauksena tästä on, että suhtautuminen ja asennoituminen omiin kykyihin ja ympäristön tukeen muuttuu myönteisemmäksi, ja riskinoton kynnyks madaltuu ja rohkeus kasvaa. (Siitonen 1999, 154.)

3.2 Ohjaajan rooli ja ohjaustilanne

Ohjaaja on avainasemassa tunteiden ilmaisemisessa. Jos hän ei ilmaise tunteita tai puhu kokemuksista, on todennäköistä että myös ryhmä vaikenee tunnetason asioista. Toimivan vuorovaikutuksen perusedellytyksenä on turvallisuus, jossa epäonnistuminen tai osaamattomuus ei tunnu kohtuuttoman pelottavalta kokemukselta. Itsensä turvattomaksi tunteva ihminen lukkiutuu, muuttuu aggressiiviseksi tai pakenee.

Ohjaajalta tarvittavia taitoja ovat reaktiotaidot eli hän ymmärtää yksilön tai ryhmän tarpeet ja toiminnan. **Vuorovaikutustaidot** ovat kuitenkin ryhmänohjaustaitojen ydin, jossa tärkeä osa on kuuntelemisella. Muita taitoja ovat **tasapuolinen** huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen, yksimielisyyden ja työyhteyden rakentaminen. Kolmantena ryhmänä ovat **toimintataidot**, joihin kuuluvat kysymysten käyttö, empatia, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, havainnointi, tavoitteiden asettaminen ja niihin sitoutuminen. (Auvinen ym..2005. 170)

Työskentelyilmaston muodostumista voidaan tarkastella myös yksilön tarpeista käsin. Niitä ohjaavat yksilön emotionaaliset ja sosiaaliset tarpeet. Ihminen etsii tyydytystä tarpeilleen avoimesti, kontrolloidusti, tietoisesti tai tiedostamatta. Ryhmässä monet tarpeet aktivoituvat ja ei riitä että opiskelijat saavat, mitä tarvitsevat; tärkeää on myös se, että ohjaaja saa, mitä hän tarvitsee. Sosiaalinen vuorovaikutus on Kauppilan (2005) mukaan ihmisten välistä toimintaa erilaisissa ympäristöissä. Lapsuudesta alkaa sosialisatioprosessi, oppiminen ympärillä olevan yhteiskunnan arvoihin ja normeihin. Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan vuorovaikutustaitoja ja sopeutumista ympäristöön. Vuorovaikutukseen sisältyy kommunikointi eli viestintä, joka jaetaan verbaaliin ja non verbaliin viestintään. (Kauppila 2005. 19 – 20.) Rostilan (2001, 42) mukaan dialogisuus tarkoittaa asiakkaan ainutlaatuisuuden kunnioittamista. Työntekijän on suhtauduttava asiakkaaseen ihmisenä, jolla on oma tulkintansa maailmasta. Kohtaamisissa kartoitetaan asiakkaan maailmaa vuorovaikutuksessa, jossa on annettava asiakkaalle tilaa. Asiakkaan asiantuntijuutta kunnioitetaan hänen omissa asioissaan. Asiakkaaseen uskomisen on muutostyön edellytys. Ammatillisessa auttamissuhteessa vuorovaikutuksen tulisi olla aitoa ja teeskentelemätöntä. Hyväksyvä ja lämmin suhtautuminen luo turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, johon kuuluu ymmärrys ja empatia. (Rostila 2001. 42 - 43)

Ohjaustilanteessa on tärkeää oppijan auttaminen ja oppimistilanteen ohjaaminen. Ohjaustoiminnan keskiössä on opiskelija, hänen oman toiminnan aktivointi ja kiinnostuksen herättäminen subjektiuteen, vastuun ottamiseen omasta prosessistaan. Opettaja on ikään kuin tutorina, opastajana tai rinnalla kulkijana ryhmässä jossa jokaisella on oma tärkeä rooli. Ohjauksen tavoitteena on sisäisen motivaation kehittäminen. Motivaatio on valmiutta suorittaa erilaisia tehtäviä päämäärään pääsemiseksi. Kauppila määrittelee sen sisäiseksi prosessiksi, joka aktivoi energiaa liikkeelle ja ohjaa ihmisen toimintaa. Siinä on halua ja pyrkimystä, se saa liikkeelle sisäiset voimavarat. Se on aina tavoitteellista toimintaa. Heikon opiskelumotivaation takana voi olla monia syitä, muun muassa aikaisemmat negatiiviset oppimiskokemukset. Ohjaajan rooli auttaa motivaation kehittämisessä. (Kauppila 2003, 43, 50, 52.) Myönteisen palautteen saaminen myös motivoi parempaan suoritukseen. Ihminen on sosiaalinen ja siksi tarvitsee toisen ihmisen hyväksyntää. Merkittävää on kiitoksen ja tunnustuksen antaminen pienestäkin onnistumisesta. (Kauppila 2005, 160 - 161)

Kunnioitus asiakkaan itsemääräämisoikeutta kohtaan on ohjaustoiminnan perusta. Asiakkaalle aidon kunnioituksen voimavaraistava vaikutus on sitä suurempi, mitä vähemmän hän saa osakseen kunnioitusta päivittäisissä sosiaalisissa suhteissaan. Kokonaisvaltainen läsnäolo ohjaustilanteessa tarkoittaa ohjaajaa ihmisenä ei vain ammattilaisena. Aktiivisella kuuntelemisella on keskeinen merkitys ohjaustilanteessa. (Lahikainen. 2000, 276 - 277) Tarvittavia ominaisuuksia innostajalla ovat hyvä palveluasenne, itsetuntemus, kyky ratkaista konflikteja – sovitella, vähentää jännitteitä, osata johtaa karismaattisella persoonallaan, ei ”pomottamalla”, kyky hyväksyä toisten tekemiä aloitteita, organisointikykyä, joustavuutta ja omistautumista – työlle sitoutumista. (Kurki 2000, 83)

Kurki (2000) viittaa Gilletin innostajatyypin kolmijakoon, joka näkyy erilaisissa innostamisen muodoissa ja hyvän innostajan tulisikin omata piirteitä näistä kaikista: toimiva innostaja, joka on usein karismaattinen humanistiset arvot omaava vahva motivoija, tekninen innostaja, on tehokas, rationaalinen ammatilliselta perustalta työskentelevä, välittäjä on empaattinen, etsii ja luo sosiaalisia verkostoja ja luo suhteita. (Kurki 2000, 84.)

Sosiaalinen vuorovaikutus on Kauppilan mukaan ihmisten välistä toimintaa erilaisissa ympäristöissä. Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan vuorovaikutustaitoja ja sopeutumista ympäristöön. (Kauppila 2005, 19 – 20.) Rostilan (2001, 42) mukaan dialogisuus tarkoittaa asiakkaan ainutlaatuisuuden kunnioittamista. Ohjaajan on suhtauduttava opiskelijaan ihmisenä, jolla on oma tulkintansa maailmasta. Kohtaamisissa kartoitetaan opiskelijan maailmaa vuorovaikutuksessa, jossa hänelle on annettava tilaa. Opiskelijan asiantuntijuutta kunnioitetaan hänen omissa asioissaan. Ammatillisessa auttamissuhteessa vuorovaikutuksen tulisi olla aitoa ja teeskentelemätöntä, uskominen on muutostyön edellytys. Hyväksyvä ja lämmin suhtautuminen luo turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, johon kuuluu ymmärrys ja empatia. (Rostila 2001. 42 – 43.)

Ryhmän ohjaajalta tarvittavia taitoja ovat reaktiotaidot eli hän ymmärtää koko ryhmän tarpeet ja toiminnan. Vuorovaikutustaidot ovat kuitenkin ryhmäohjaustaitojen ydin, jossa tärkeä osa on kuuntelemisella. Muita taitoja ovat: tasapuolinen huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen, yksimielisyyden ja työyhteyden rakentaminen. Kolmantena ryhmänä ovat toimintataidot, joihin kuuluvat kysymysten käyttö, empatia, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, havainnointi, tavoitteiden asettaminen ja niihin sitoutuminen. (Auvinen ym. 2005, 170.)

Opetus on ohjausta ja ohjaus pedagogista toimintaa. Ohjauksellinen näkökulma opetukseen ja pedagoginen näkökulma ohjaukseen sisältävät tietynlaisen tavan ajatella ihmisestä – nähdä hänet ainutkertaisena yksilönä, jolla on tietoa itsestään ja ympäröivästä maailmasta. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta, 2000.165)

3.4 Yksilö- ja ryhmäohjaus

Opettaminen ja ohjaaminen on prosessi, johon on valittava mielekäs oppimisympäristö ja pohdittava miten opetussuunnitelman tavoitteet saavutetaan. Peruskysymys kunkin yksilön kohdalla on millaiseen muutokseen on tarkoitus tähdätä: asenteiden, käyttäytymisen, oppijan persoonallisuuden, toimintatapojen, tietoisuuden, olosuhteiden ja ympäristön vai toimintajärjestelmien muutokseen. (Raudaskoski 2003)

Kullekin opiskelijalle on varattava riittävästi aikaa, sillä se on luottamuksellisen ohjaussuhteen syntymisen perusedellytys. Tärkeitä asioita ovat luottamus, kannustus, tuki ja keskustelut. Oh-

jauskeskustelut ovat tärkeitä, mutta niissä ei anneta valmiita ratkaisuja. Kyseessä on itseohjautuvuuden käsite. Vehviläisen mukaan opiskelija itse tekee, valitsee, ratkaisee tai arvioi - jonkun toisen sijasta ja saa aikaan jotain oppimisen kannalta arvokasta. Neuvon pidättäminen ohjaustilanteessa saa henkilön itsensä prosessoimaan ongelman ratkaisua. (Vehviläinen, Aikuiskasvatusta 2001, 205.)

Ryhmäohjauksella tarkoitetaan yleensä pitkäkestoista ohjausta, jolla on tietyt tavoitteet ja se on suunnattu kohderyhmälle, jonka koko on pienehkö, (7-12) jäsentä. Ryhmäohjauksessa korostuu kokemusperäinen oppiminen. Strukturoidun ryhmäohjausmallin keskeiset tekijät ovat: 1. ryhmän tavoitteet ja toiminnot, 2. jäsenten tarpeet ja roolit, 3. ryhmäprosessit, 4. ryhmän johtajuus ja ohjaajan taidot sekä 5. ryhmän suunnitelma. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta, 2000. 165 - 166)

Ohjaajan tehtävänä on vahvistaa ryhmän jäsenten vuorovaikutuspyrkimyksiä. Avoimuus ryhmässä lisääntyy sitä mukaan, kun sen jäsenet tuntevat tulevansa hyväksytyiksi. Ohjaajan oman kokemuksen mukaan tuominen avaa näkökulmaa aiheeseen. Samalla hän toimii vuorovaikutuksen mallina ryhmän jäsenille. (Auvinen ym. 2005.171)

4 HANKKEEN TOTEUTUS

4.1. Työn kehittäminen oppilaitostoimintaympäristössä

Hankkeen suunnittelu, toteutus- ja arviointi on tapahtunut yhteistyössä työryhmässä rehtori Seppo Laanisen, koulutusjohtajien Rauno Peuran ja Jouko Kankareen, sekä erityisopettaja Marjut Sihvosen kanssa. Lisäksi hanke oli esillä jo suunnitteluvaiheessa henkilöstöpalaverissa elokuussa 2007, sekä myöhemmin etenemisen myötä opettajainkokouksissa. Malliin suunnitellut lomakkeet ovat olleet testikäytössä kevätlukukauden aikana.

Käytännössä hanke alkoi syyslukukaudella 2007. Neljännen vuoden opiskelijoista muodostettiin oma ryhmä, opiskelijoita oli kaikkiaan 15. Heidän ryhmänohjaajana toimi erityisopettaja Marjut Sihvonen. Jokaisen opiskelijan kanssa laadittiin henkilökohtainen opiskelusuunnitelma rästiopintojen suorittamiseksi. Tavoitteeksi asetettiin, että opiskelija ottaa vastuuta omasta opiskelustaan ja arkielämänsä hallinnasta. Tärkeäksi koettiin myös tiedottaminen ja yhteistoiminta oppilaitoksen ja kodin välillä, etenkin alaikäisten kohdalla.

Saadulla hankerahalla saatiin resurssia yksilöllisen opetuksen ja ohjauksen suunnitteluun ja järjestämiseen puuttuvien opintosuoritusten osalta. Opintojen suorittamistapa räätälöitiin mahdollisimman pitkälle ammattiaineiden osalta työssä tapahtuvaksi yhteistyössä Nuorten pajan Apajan ja muutamien yritysten kanssa.

Usein opiskelija tarvitsi opiskelujensa loppuun saattamiseen palvelukokonaisuuden, erilaisia asiantuntijapalveluja ja tukitoimenpiteitä. Keskeistä oli kuitenkin kunkin yksilön henkilökohtainen sitoutuminen opiskelujen etenemiseen ja omaan ammatillisen kasvun prosessiinsa, sitä varhaisen puuttumisen mallissa tuetaan yksilöidysti räätälöidyin toimenpitein.

Keskeisiä toimijoita opiskelijan opintojen suorittamisen tukemisessa:

- Opiskelija
- Huoltaja
- Ryhmänohjaaja
- Neljännen vuoden ryhmäohjaaja
- Erityisopettaja
- Ammattiaineiden opettaja
- Yhteisten aineiden opettaja
- Työssäoppimisen ohjaaja (Toppiohjaaja) ja työssäoppimispaikat
- Yhteistyötahot (muun muassa: kuraattori, sosiaalitoimi, työvoimatoimisto, mielen-terveystoimi, nuorten työpajatoiminta)

Syylukukausi toimittiin lähinnä keskittyen neljännen ja viidennen vuoden opiskelijoiden tukemiseen.

4.2 Varhaisen puuttumisen malli

Vuodenvaihteen jälkeen saimme tuloksellisuusrahoista lisärahoitusta hankkeeseen. Sitä käytettiin edellä mainittujen toimenpiteiden jatkamiseen. Sen myötä alettiin suunnitella varhaisen puuttumisen mallia opintojen etenemisen seurantaan ja tukemiseen. Tavoitteeksi asetettiin ennaltaehkäisevä työ, opintojen etenemisen seuranta ja kunkin opintojakson päättyessä välitön puuttuminen rästiin jääneisiin opintoihin. Käytännössä se merkitsee että opiskelija tekee yhdessä aineenopettajan kanssa kirjallisen suoritussuunnitelman hylätyn kurssin suorittamisesta mahdollisimman nopeasti. Suoritussuunnitelma tehdään kirjallisena ja opiskelija allekirjoittaa sen. (LIITE 1) Näin opiskelija pyritään sitouttamaan suunnitelman mukaiseen opiskeluun. Lisäksi ryhmänohjaajat seuraavat oppilaidensa opintojen etenemistä säännöllisesti.

Varhaisen puuttumisen toimenpiteet:

- Opintosuoritusten tarkastaminen aikataulu:
 - 1. vuoden toukokuussa,
 - 2. vuoden 3. jakson lopussa,
 - 3. vuoden syyslukukauden alussa sekä 3. jakson lopussa.
- Yhteistyön tiivistäminen kodin kanssa.
- Tarvittaessa opiskelija käy uudelleen rästiin jääneet kurssit tai opiskeluvuoden.
- Aineenopettaja antaa henkilö- tai pienryhmäkohtaista lisä- ja tukiopetusta.
- Henkilökohtainen opinto-ohjaus.
- Nimetään kolmannen opiskeluvuoden keväällä ryhmänohjaaja niille opiskelijoille, jotka jatkavat opintojaan neljäntenä vuotena.
- Laaditaan jokaiselle opintojaan neljäntenä vuotena jatkavalle opiskelijalle henkilökohtainen opiskelusuunnitelma 3.vuoden toukokuussa ja päivitetään sitä opintojen edetessä.
- Mahdolliset lukujärjestykselliset toimenpiteet 4. vuoden syyslukukaudelle HOPS:ien mukaan.
- Henkilökohtaisen lukujärjestyksen tekeminen HOPS:n pohjalta yhdessä ryhmänohjaajan kanssa 4. vuoden syyslukukauden alussa. (LIITE2)

- Työelämäyhteyden tiivistäminen: työssä oppiminen, sekä ammatillisten ja vapaasti valittavien opintojen suorittaminen työelämässä.
- Opiskelijoiden yksilöllinen tukeminen, muun muassa yhteisten aineiden puuttuvin opintosuoritusten täydentäminen erityisopettajan tukemana.
- Verkkokurssien ja oppimateriaalipankin käyttäminen. (www.moodle.pkky.fi)
- Opiskelijahuollollinen moniammatillinen yhteistyö (mm. kuraattori, terveydenhoitaja, MTT, sosiaalitoimi, päihdehuolto, työvoimatoimisto, pajatoiminta)
- Ennen opiskelun päättymistä opiskelijan kanssa tehdään työllistymiseen tai jatko-opiskeluihin suuntautuva urasuunnitelma.



KUVIO 3 Varhaisen puuttumisen malli

4.3 Kehittämishankkeen tulokset

Keväällä 2007 jäi toistakymmentä opiskelijaa valmistumatta määräajassa. Heihin otettiin yhteyttä ja kutsuttiin erityisopettajan luokse keskustelemaan opiskeluistaan. Heistä ainoastaan yhteen ei saatu yhteyttä ja hänet katsottiin eronneeksi oppilaitoksesta. Kuusi opiskelijoista on valmistunut ja lopuilla opiskelu jatkuu edelleen ja he valmistuvat ensi syksynä.

Yksilöiden kannalta tulokset ovat merkittävät, koska ilman yksilöllisiä tukitoimia he olisivat olleet todennäköisiä keskeyttäjiä. Opiskelijat ovat antaneet myönteistä palautetta erityisesti siitä, että eri aineiden opettajilla on heille henkilökohtaista ohjausaikaa. Henkilöstön työtyytyväisyyttä on lisännyt saatu resurssi opetukseen ja ohjaukseen, sekä opiskelijoiden onnistumiset.

Merkille pantavaa on että kaikkien opiskelijoiden kohdalla on tapahtunut positiivisia muutoksia, joka näkyy vastuun ottamisena omista opinnoista. Usko itseän ja omaan kykyihin ja omaan onnistumiseen myös näkyy, kuvailee neljännen vuoden opiskelijoiden ryhmävastaavana toimiva erityisopettaja Marjut Sihvonen hankkeen tuloksia.

Hankkeen tuloksena toivottavasti jää elämään uusi tapa toimia. Rästiin jääneisiin tehtäviin puututaan heti ja opiskelija pyritään sitouttamaan suoritussuunnitelmaan ja ottamaan vastuu omasta opiskelustaan.

5 HANKKEEN ARVIOINTI

Arviointi on keskeinen asia hanketyössä. Hankkeen ollessa näinkin pieni on käytetty sisäistä arviointia koko prosessin ajan. Hankkeen arviointia tehtiin vertaamalla hankkeen tuloksia hankkeelle asetettuihin tavoitteisiin. Näkökulmana on ollut laadullinen arviointi.

Hanke on mielekäs, koska sille oli selkeä tarve työyhteisön kehittämisessä. Haasteellista on tuoda uusia innovaatioita työyhteisöön. Viime keväänä kun tuli tieto haussa olevasta hankerahasta alkoi pohdinta millainen hanke voisi antaa konkreettisia resursseja oppilaitoksemme tuloksellisuuden parantamiseen. Keväällä tehtiin jo päätös muodostaa neljän vuoden opiskelijoista oma ryhmä, jolle tulee oma ryhmävastaava. Töiden alettua elokuun alussa kirjoitin hankkeen ideapaperin. Se sai seuraavalla viikolla rehtorin ja koulutusjohtajan hyväksynnän. Sen jälkeen esitin asian erityisopettajalle, jonka kanssa pohdimme yhdessä lähemmin sisältöjä. Koulun alkaessa esiteltiin hanke-ehdotukset henkilöstökokouksessa työyhteisön kommentoitaviksi. Niin tämä hanke yhdessä henkilöstön opinto- ja virkistysmatkahankkeen kanssa meni yt-toimikunnan käsittelyyn. Ensimmäinen viesti ei ollut kovin lupaava – kun hankkeemme oli niin erilainen kuin muut rahoitusta hankkeet. Saimme siihen kuitenkin osan hakemastamme rahoituksesta. Hankkeen edessä tuloksellisuusrahaa oli uudelleen jaossa ja silloin saimme lisärahoitusta palautteella, että hankeidea oli hyvä.

Ongelmallisinta oli aikataulu. Ei ole kysymys siitä ettei suunniteltuja toimenpiteitä olisi ennättänyt tekemään. Enemmänkin kysymys on siitä että tämän tyyppiselle prosessille aikarajaa ei voi asettaa, parhaimmillaanhan se johtaa jatkuvaan muutokseen ja yhteisölliseen työmenetelmien kehittämiseen.

Ohjauksen ja opetuksen onnistuminen ei yksinään ole kiinni opettajasta, vaikka hänellä on siinä keskeinen rooli. Ohjattavien asenteilla, tunteilla ja motivoituneisuudella on myös merkitystä. Työn palkitsevuuden ja työmotivaation kannalta ovat onnistumiset tärkeitä. Niitä tulee silloin kun näkee jonkun saavan otteen elämästään, löytävän päämäärän ja työskentelevän siihen pääsemiseksi. Onnistumista on usein vaikea arvioida, koska prosessit ovat pitkiä. Joskus haluttu muutos tapahtuu, vasta pidemmän ajan kuluttua, niin että työntekijä ei sitä koskaan tule tietämään. (Satka ym. 2003, 156 - 158).

LÄHTEET

Auvinen, P. Dal Maso, R, Kallberg. K, Putkuri. Päivi, Suomalainen, K. Opetussuunnitelma ammattikorkeakolussa, PKKAMK 2005

Kauppila, R A. Opi ja opeta tehokkaasti, Psyykkinen valmennus oppimisen tukena. 2005, PS kustannus

Kauppila, R A. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot, Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. 2005, PS-kustannus

Kurki, L., 2000 Sosiokulttuurinen innostaminen, Vastapaino Tampere

Lahikainen, S. 2000. Ohjaus- ja neuvontatyön lähtökohtia ja näköaloja kuntoutuksessa. (258-278) (toim.) Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. PS-kustannus

Paakkola, E. 1991. Johdatus monimuoto-opetukseen. Ammattikasvatustieteiden tutkimuskeskus Helsinki: VAPK-kustannus.

Rauste-von Wright, M. & von Wright , J. 2000. Oppiminen ja koulutus. WSOY Helsinki

Ranne, K. 2002 Sosiaalipedagogiikan ydintä etsimässä. Turun yliopisto

Ruohotie, P.1985 Kehittyvä ja kannustava koulu yhteisö, Tutkimustulosten avaama näkökulma koulun sisäiseen kehittämiseen. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitos . Selosteita ja tiedotteita n:o 2.

Ruponen, R., Nummenmaa A R, & Koivuluhta, M. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemassa 2000. .(162-188) (toim.) Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. PS-kustannus

Satka, Mirja, Pohjola, Anneli & Rajavaara, Marketta (toim.) 2003: Sosiaalityö ja vaikuttaminen. Jyväskylän yliopisto

Rostila, I. Tavoitelähtöinen sosiaalityö, voimavarakeskeisen ongelman ratkaisun perusteet 2001, SoPhi, Jyväskylän yliopisto

Vuorinen, I. Tuhat tapaa opettaa 1995, Naantali, Resurssi

Vehviläinen, Aikuiskasvatus –lehti 2001, 205)

Internet lähteet:

Siitonen, J. 1999, Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua (4.1.2005)

<http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>

<http://muutoslaboratorio.fi>

http://maaseutu.pkky.fi/jussia/pkky_tt/sivut2007/

Julkaisemattomat lähteet:

Raudaskoski, P. 2003. kurssimateriaali aikuiskasvatustieteen perusopintoihin Helsingin yliopisto, Avoinyliopisto

Opiskelijan nimi _____

Ryhmä _____

Aineen / jakson opettaja _____

OPINTOJAKSONTIEDOT (jakson pitänyt opettaja täyttää heti arvioinnin jälkeen)	
Hylätyn opintojakson nimi	
Hylätyn suorituksen syy	

SUORITUSSUUNNITELMA
Keskeiset sisällöt
Oppimateriaali
Täydentävät tehtävät
Aikataulu

Hyväksyn suunnitelman ja sitoudun noudattamaan sitä.

Päivämäärä ja opiskelijan allekirjoitus

Puuttuvat osiot täydennetty ja opinnot suoritettu ja merkitty Winhaan.

Päivämäärä ja opettajan allekirjoitus

Tiedoksi ryhmäohjaajalle Nimi _____

PAJALÄHETE

Opiskelija _____

Ryhmä _____ Opintojakso _____

Aineenopettaja _____ Puh. _____

Henkilökohtainen opiskelujen suoritussuunnitelma

Paja-ajat jaksolla

Ma _____

Ti _____

Ke _____

To _____

Pe _____

_____ päiväys

_____ päiväys

_____ vastaava opettaja

_____ Nuortenpaja Apajan edustaja

Arvosana _____

Arviointipäivä _____

Arvioija _____



Jos opinnot eivät etene kolmessa vuodessa, opiskelijan kanssa yhdessä laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ennen kolmannen opiskeluvuoden päättymistä.

Opiskelijan nimi:	
Syntymäaika:	
Opiskelijanumero:	
Osoite:	
Puhelin:	
Tutkinto:	
Arvioitu valmistumisaika:	

PUUTTUVIEN SUORITUSTEN YHTEISMÄÄRÄ _____ OV

Yhteiset opinnot yhteensä _____ OV

Oppiaine ja laajuus:

- _____ OV
- _____ OV
- _____ OV
- _____ OV
- _____ OV

Suorittamistapa ja aikataulu

Ammatilliset opinnot yhteensä _____ OV

Kurssit ja niiden laajuus:

- _____ OV
- _____ OV
- _____ OV
- _____ OV
- _____ OV

Suorittamistapa ja aikataulu



--

Vapaasti valittavat yhteensä _____ ov

Suorittamistapa ja aikataulu

Nurmes _____

Allekirjoitukset

Opiskelija

Opinto-ohjaaja

Ryhmäohjaaja
