



Erityisopiskelijan työssäoppiminen työnantajan arvioimana
puhdistuspalvelujen koulutuksessa

Terhi Suutari

Kehittämishankeraportti

10/2006



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) SUUTARI, Terhi	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 22	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi ERITYISOPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMINEN TYÖNANTAJAN ARVIOIMANA PUHDISTUSPALVELUJEN KOULUTUKSESSA		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, erityisopettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) HIRVONEN, Maija LAAKKONEN, Pekka		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää työnantajan palautetta koskien työssäoppimisen arviointia sekä Alavuden että Perttulan erityisammattikouluissa. Arviointia kehitettiin keväällä 2006 Alavuden erityisammattikoulun puhdistuspalvelujen koulutuksen opiskelijoiden työssäoppimisjakson aikana. Työnantajien mielestä kokeiltu työssäoppimisen arviointi oli onnistunut. He olivat tyytyväisiä lähinnä siihen, että arvioinnissa ei tarvinnut enää antaa numeerista arviointia, vaan siinä riitti pääpiirteissään arviointi kiitettävä, hyvä tai tyydyttävä. Työnantajien mielestä arviointikriteerit olivat selkeät eikä arviointi vienyt kohtuuttomasti aikaa. Arvioinnin osalta palautetta tuli siitä, että kaikki työpaikkaohjaajat eivät olleet saaneet mielestään riittävästi ohjausta arviointiin, koska tieto oli pysähtynyt yhdyshenkilöön, jonka kanssa koulutus sopimus oli tehty. Tulevaisuudessa olisi hyvä pitää oppilaitoksissa erillisiä työssäoppimisen iltapäiviä, jolloin kaikki, joita asia koskee, voisivat samalla kertaa tulla paikalle. Tällaisissa teemailtapäivissä kohtaisivat niin opiskelijat, työnantajat kuin kouluttajatkin. Keskustelu olisi varmasti kaikin puolin hedelmällistä. Yhtenä tärkeänä asiana työssäoppimisen iltapäivissä pitäisin vuorovaikutuksen kautta tulevaa viestiä: me kaikki ihmiset olemme tasa-arvoisia ja yhtä arvokkaita.		
Avainsanat (asiasanat) puhdistuspalveluala, työssäoppiminen, arviointi, erityisopetus		
Muut tiedot		

Author(s) SUUTARI, Terhi	Type of Publication Development project	
	Pages 22	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title ON-THE-JOB LEARNING OF THE STUDENT WITH SPECIAL NEEDS EVALUATED BY THE EMPLOYER DURING THE TRAINING OF CLEANING SERVICES		
Training programme Teacher Education College, Vocational Special Needs Teacher Education		
Tutor(s) HIRVONEN, Maija; LAAKKONEN, Pekka		
Assigned by		
Abstract <p>The purpose of this development project was to develop the feedback given by the employers concerning the evaluation of the on-the-job learning in Alavus and Perttula special vocational schools. The evaluation was developed in the spring 2006 during the on-the-job period of the students of cleaning services in Alavus special vocational school.</p> <p>From the employers point of view the used on-the-job training evaluation was successful. They were satisfied, because they did not need to use numeric criteria any more, but it was enough to evaluate by clauses excellent, good or satisfied. The employers said that the criteria were clear and the evaluation did not take too much time.</p> <p>The evaluation was so far criticised, because some on-the-job trainers thought they were not given enough guidance to do the evaluation; the contact person, with whom the training contract was made, had not given sufficient information further to the others. It is recommended that in the future the schools will hold special informative afternoons concerning on-the-job training, so that everybody, whom it may concern, could be present at the same time. During these kinds of thematic afternoons students, employers as well as trainers could meet each other. In every respect, the discussion would be fruitful. One of the most important things during that kind of afternoons would be the interactive message: all the people are equal and as valuable as the others.</p>		
Keywords Cleaning services, on-the-job training, evaluation, special education		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	2
2 TYÖSSÄOPPIMINEN.....	2
2.1 Mitä työssäoppiminen on ?.....	2
2.2 Erityisopiskelijoiden työssäoppiminen.....	4
3 ARVIOINTI.....	6
3.1 Arviointi käsitteenä.....	6
3.2 Opiskelijan arvioinnin tehtävät.....	7
3.3 Ammatillisen oppimisen arvioinnin kohteet.....	7
3.3.1 Työssäoppimisen arviointi.....	8
3.4 Arviointi erityisopetuksessa.....	12
3.4.1 Ammatillinen osaaminen ja sen tasot erityisopetuksessa.....	13
4 TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTILOMAKE TYÖNANTAJILLE.....	15
4.1 Hyvän arviointilomakkeen kriteerejä.....	15
4.2 Arviointilomakkeen kokeilu ja tulokset.....	16
5 POHDINTA.....	17
LÄHTEET.....	18
LIITTEET.....	19
Liite 1 Työssäoppimisen arviointilomake.....	19
Liite 2 Kyselylomake työnantajille.....	22

1 JOHDANTO

Puhdistuspalveluala on nopeasti kehittyvä ja haasteellinen ala, joka tarjoaa vaihtelevia työympäristöjä ja – tehtäviä. Puhdistuspalvelujen perustutkinto antaa valmiuksia suunnitella ja toteuttaa erilaisten toimitilojen puhtaanapitoa sekä hoitaa vaatteiden ja tekstiilien puhdistusta, huoltoa ja vuokrausta. Puhdistuspalveluihin liittyy monipuolisia oheistehtäviä, kuten kiinteistönhoitoa, toimisto- ja kokouspalveluja sekä asiakkaiden avustamista. Alalla tarvitaan ryhmätyötaitoja ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn sekä oma-aloitteisuutta ja vastuuntuntoa.

Puhdistuspalvelualan haasteellisuuden vuoksi työssäoppimisella on erittäin tärkeä merkitys alalla vaadittavien monipuolisten taitojen kehittymiseen. Työskennellessään aidossa työympäristössä opiskelija oppii varsinaisten työtehtävien lisäksi palvelualalla vaadittavaa asiakaslähtöisyyttä ja joustavuutta.

Ammatillisessa koulutuksessa on viime vuosina yhä enenevässä määrin alettu korostaa yhteistyötä oppilaitosten ja työnantajien välillä. Niinpä oppilaitosten tuleekin pohtia minkälaisia yhteistyömuotoja työelämän kanssa voitaisiin käyttää. Työnantajilta tulisi pyytää palautetta yhteistyöstä sekä siitä millaisia asioita opetuksessa tulisi painottaa, jotta opiskelijat onnistuisivat työelämässä parhaalla mahdollisella tavalla. Työelämä muuttuu koko ajan ja paras tieto työelämän vaatimuksista on juuri työnantajilla.

Lähtökohtana tälle kehittämishankkeelle oli kehittää yhteistyössä työnantajien kanssa Perttulan ja Alavuden erityisammattikoulujen puhdistuspalvelujen koulutuksien työssäoppimisen arviointilomake toimivaksi. Tämän kehittämishankkeen idea lähti Alavuden ja Perttulan erityisammattikoulujen yhteisestä puhdistuspalvelujen perustutkinnon opetussuunnitelmatyöstä, jolloin samalla pohdimme työssäoppimista ja sen arviointia oman kohderyhmämme näkökulmasta. Näissä molemmissa ammatillisissa erityisammattioppilaitoksissa opetetaan pääasiallisesti kehitysvammaisia nuoria ja aikuisia. Ajatuksenani oli tehdä sekä oppilaitosten että työnantajien tarpeita palveleva selkeä lomake. Rajasin työni nimenomaan työnantajan antamaan arviointiin, sillä opiskelijani ovat hyvin eri tasoisia, joten työssäoppimisen itsearviointi tulee pohtia jokaisen opiskelijan kohdalla yksilöllisesti.

2 TYÖSSÄOPPIMINEN

2.1 Mitä työssäoppiminen on?

Oppiminen työssä on ollut aikoinaan suosittu oppimisen muoto. Käsiyöammatteihin on liittynyt kiinteästi oppipoika-kisälli-mestari asetelma. Vanha sananlasku ” työ tekijäänsä opettaa” kuvastaa vahvaa työn ja oppimisen suhdetta. (Pohjonen 2005,80.)

Työssäoppiminen on oppimisen kehittämisen muoto, joka on noussut vahvaksi osaksi ammatillista koulutustamme. Työssäoppimisen määrittäminen on joskus hankalaa; yhden ainoan oikean määritelmän löytäminen on vaikeaa. (Pohjonen 2005,80.)

Opetushallituksen ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaan (2000) työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 2000, 78.)

Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa (1999) määritellään työssäoppiminen seuraavasti:

Se on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa, ja se on koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. (Pohjonen 2005,80.)

Seuraavassa joitakin koulutuksen asiantuntijoiden määritelmiä työssäoppimisesta:

- Omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista.
- Ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla, teoreettinen jäsenyys oppilaitoksessa kontaktijaksolla, ohjausta työpaikoilla.
- Yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat.
- Ammattitaitojen, persoonallisuuden ja metataitojen kehittämistä itse työprosessissa siihen liittyvän ohjauksellisen ja yhteistoiminnallisen tuen saattelemana.
- Työn ja oppimisen yhteensovittaminen, jäsentäminen ja organisoiminen siten, että se virittää yksilön uuden tiedon ja onnistumisen etsintään sekä tuottaa ohessa parempia tötuloksia.

Työssäoppimisella tarkoitetaan omista kokemuksista ja organisaation perinteestä oppimista sekä monitaitoisuuden edistämistä oppimisen näkökulmasta tehdyn työkierron, tehtävien vaihtelemisen sekä tutkimus- ja kokeiluprojekteihin osallistumisen avulla. Työssäoppimista tuetaan henkilökohtaisen ohjauksen sekä organisoidun koulutuksen avulla. Työssäoppimisessa keskeisiä menetelmiä ovat sekä kokemuksellinen oppiminen että yhteistoiminnallinen oppiminen. (Pohjonen 2005, 81.)

Lasosen (2001) mukaan työssäoppimisella tarkoitetaan tarkoituksellista ja reflektioivaa kokemusten, toimintojen ja ajatteluprosessien oppimista, jotka perustuvat todellisiin työnteon tilanteisiin. Työpaikkojen opinnollistaminen tarkoittaa sitä, että työpaikkoja kehitetään niin, että tavoitteellinen ja tietoinen oppiminen työtä tekemällä sekä palautteen saaminen ovat mahdollisia.

Eurooppalaisessa keskustelussa on nostettu esiin seuraavanlaisia asioita. Työssäoppiminen saattaa auttaa siirtymistä koulusta työelämään ja siten edistää työpaikan löytymistä. Se edistää syrjäytyneiden ja työttömien työllistymistä, ja koulutuskustannuksia jaetaan myös työelämän kanssa. Työssäoppiminen voi parantaa opiskelumotivaatiota, tuo mukaan kokemuksellisia asioita ja enemmän opiskelijasta lähtevää sisältöjen räätälöintiä sekä lisää joustavuutta sekä yksilökohtaisten osaamistavoitteiden huomioimista. (Pohjonen 2005, 82.)

Sauter (1999) huomaa monen työssä tapahtuvan oppimisen tuovan monia myönteisiä seikkoja: pedagogiset ja taloudelliset mahdollisuudet lisääntyvät, oppimista tapahtuu niin taidollisissakin kuin laajemmissa oppimisen kokonaisuuksiakin ja yksilön kehittymisen ohella myös työyhteisöt kehittyvät, johon liittyy yksilön ammattitaidon ja osaamisen kehittymisen kautta saatava yrityksen jatkuva uudistuminen. (Pohjonen 2005, 82-83.)

Mikäli halutaan hyviä oppimisen ja osaamisen tuloksia, kannattaa työssäoppiminen suunnitella huolella. Lasosen (2001) mukaan työssäoppimista varten järjestettyyn ympäristöön kuuluvat seuraavat elementit:

- opetussuunnitelman perusteiden mukaiset tavoitteet
- henkilökohtainen opetussuunnitelma
- itsearviointia ohjaavat toimenpiteet ja apuvälineet
- vaihtelevat työtehtävät
- nimetty työpaikkaohjaaja ja vuorovaikutusmahdollisuudet
- oppilaitoksessa järjestetyt lähiopetusjaksot, jotka ohjaavat kokoavat ja syventävät työpaikoilla toteutettua oppimista.

(Pohjonen 2005, 83.)

2.2 Erityisopiskelijoiden työssäoppiminen

Suomessa vallitsee koulutuksellinen tasa-arvo, joka tarkoittaa sitä, että kaikille tarjotaan mahdollisuus myös toisen asteen koulutukseen. Osa ikäryhmästä tarvitsee erityisjärjestelyjä kyetäkseen selviytymään koulutuksen asettamista vaatimuksista. Ammatillisen erityisopetuksen tarkoituksena on tukea niitä opiskelijoita, jotka vammaisuuden, sairauden, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi tarvitsevat opetus- tai oppilashuoltopalveluja (Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998,20§).

Kehittämishankkeessani keskityn lähinnä kehitysvammaisten työssäoppimisen arviointiin, sillä kehitysvammaiset ovat Alavuden ja Perttulan erityisammattikoulujen suurin opiskelijaryhmä. Nykyisin on kuitenkin yhä enemmän alkanut tulla myös opiskelijoita, joilla on muita syitä oppimisvaikeuksiin kuin kehitysvammaisuus.

Erityisopiskelijalle työssäoppiminen on opiskelun ohella merkittävä askel kohti yhteiskunnallista tasa-arvoisuutta. Hänelle kuuluvat samanlaiset oikeudet, mahdollisuudet ja velvollisuudet kuin muillekin. Kyse on ihmisoikeuksista, tasa-arvosta, valinnanmahdollisuuksista sekä itsemääräämisoikeudesta. Erityisopiskelijat tulee hyväksyä sellaisina kuin he ovat yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. Erityisopiskelijoilla on oikeus tarvitsemaansa tukeen, jotta he voisivat integroitua yhteiskuntaan hyvin.

Erityisopiskelijoiden työssäoppimisen järjestämisessä kohdataan joskus ennako-olettamuksia siitä, että erityisopiskelija ei voi mennä oppilaitoksen ulkopuolelle työssäoppimisjaksolle. Tällöin tulee kuitenkin muistaa, että erityisopiskelijalla on tasa-arvoinen oikeus opiskeluun todellisessa

työelämässä. Hän tarvitsee tukea myös näissä tilanteissa. (<http://miina.kiipula.fi>)

Monelle vammaiselle opiskelijalle on huikea kokemus työskennellä ns. normaalissa työpaikassa esimerkiksi työhönvalmennuskeskuksen jälkeen. Oppilaitoksen henkilökunnan on oltava erityisopiskelijan työssäoppimisessa vahvana tukena, sillä yhteiskunta on usein välinpitämätön ja erityisopiskelijat ovat usein helposti haavoittuvia ja voimattomia. Mielestäni oppilaitoksen opettajalla on kasvatusta- ja opetustyönsä lisäksi tärkeä yhteiskunnallinen tehtävä: hän voi toimia erityisopiskelijoiden puolestapuhujana.

Erityisopiskelijoiden työssäoppimisen järjestämisen keskeisiä kysymyksiä ovat, miten opiskelijalle löytyy sopiva työssäoppimispaikka ja miten saadaan varmistettua riittävä ohjaus ja tarvittava tuki. Erityisopiskelijaksi nimeämisen perusteet ovat hyvinkin erilaisia. Erityisopiskelijoina nimetään opiskelijoita, joilla on esimerkiksi kehityksen viivästymä, vamma tai sairaus, tunne-elämän häiriö tai laaja-alaisia oppimisvaikeuksia. Tästä syystä myös opiskelijoiden tukimuodot vaihtelevat paljon. (<http://miina.kiipula.fi>)

Kiipulan ammattiopisto on vuosien 2001-2004 aikana toteuttanut erityisopiskelijoiden työssäoppimisen kehittäminen-projekti TOPPERIn. Tässä projektissa haettiin kokemuksia mm. siitä millaista tukea erityisopiskelijat työssäoppimisessa tarvitsevat. Projektin aikana selvisi, että joillekin erityisopiskelijoille työpaikan hankkiminen itsenäisesti oli liian suuri haaste. Joidenkin kohdalla tarvittiin tukea arvioitaessa, millainen työpaikka olisi sopiva. Usein sopivan työpaikan löytämiseksi oli tehtävä paljon työtä, mutta monien opiskelijoiden kohdalla oli kyse ennakoivasta suunnittelusta ja opiskelijan rinnalla kulkemisesta. Joidenkin opiskelijoiden kohdalla ongelmaksi muodostui se, että työpaikalla ei ollut mahdollisuutta tarjota opiskelijalle riittävästi ohjausta työhön perehdyttämisessä. Jotta erityisopiskelijoilla olisi ollut samat tukitoimenpiteet kuin oppilaitoksessakin, joidenkin opiskelijoiden kohdalla tarvittiin moniammatillista yhteistyötä. Yhteistyöllä varmistettiin opiskelijan tarvitsemat terveys- ja terapiapalvelut tai taloudellinen toimeentulo työssäoppimisen aikana. Joidenkin opiskelijoiden kohdalla tukea ja ohjausta tarvittiin arjenhallinnassa. Työpaikalle kulkeminen, rahankäyttö tai ruokailun järjestäminen itsenäisesti vaati harjoittelua. Monet opiskelijat tarvitsivat ohjausta myös työelämän pelisääntöihin. Työaikojen noudattamiseen, pukeutumiseen ja työpaikalla olemiseen tarvittiin valmennusta. (<http://miina.kiipula.fi>)

Samaisessa Kiipulan ammattiopiston projektissa erityisopiskelijoiden työssäoppimisen onnistumisen edellytyksistä esiin nousi oikein asetettujen tavoitteiden merkitys. Erityisen tärkeää on, että opiskelulle asetetut tavoitteet ovat saavutettavissa ja että tavoitteet ovat riittävän konkreettiset ja kaikkien osapuolten tiedossa. Erityisopiskelijan kohdalla täytyy aina arvioida, onko opiskelija kykenevä työskentelemään työssäoppimispaikalla. On varmistuttava siitä, että opiskelijalla on riittävät mahdollisuudet onnistua työssäoppimisessa. Epäonnistumisia on turha järjestää. Etenkin erityisoppilaitoksessa opiskelijoille opiskelu on samalla kokonaiskuntoutusta, jolloin on pidettävä mielessä myös koulutuksen tarkoitus, mihin sillä tähdätään. (<http://miina.kiipula.fi>)

Varsinkin erityisopiskelijoiden kohdalla on arvioitava, voiko työssäoppiminen edesauttaa opiskelun jälkeistä työelämään sijoittumista. Ns. toisen siirtymän onnistuminen eli opiskelusta siirtyminen työelämän tai yleensä sijoittautuminen yhteiskuntaan, on varmistettava. Valitsemalla opiskelijan opintojen loppuvaiheessa työssäoppimispaikaksi sellainen työpaikka, johon on mahdollisuus työllistyä, tuetaan opiskelijan sijoittautumista opiskelun jälkeen. Työssäoppimisjaksolla opiskelija on jo tutustunut työpaikkaan ja oppinut työpaikan toimintatapoja. Vajaakuntoisten opiskelijoiden kohdalla työllistymismahdollisuus tulee ottaa huomioon jo työssäoppimisjaksoja suunniteltaessa opintojen alkuvaiheesta lähtien. (<http://miina.kiipula.fi>)

Erityisopiskelijoiden kohdalla työssäoppimista käytetään yhtenä opiskelupolkuna ns. täsmäkoulutuksessa, jolloin opiskelija koulutetaan työpaikalla vain johonkin tiettyyn kapea-alaiseen työtehtävään. Tällöin opiskelija etenee yksilöllisen opiskelusuunnitelman mukaan ja tavoitteena saattaa olla mukautettu tutkinto tai tutkinnon osa. Opiskeluun sisältyvän työssäoppimisen laajuutta voidaan lisätä suorittamalla työssäoppimista enemmän kuin vähimmäisvaatimus 20 opintoviikkoa on. Tällaisissa tapauksissa oppilaitoksen ja opiskelijan yhteistyökumppaniksi tarvitaan sellainen työpaikka, jossa opiskelulle asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa – olivatpa ne sitten tutkintoon johtavia tavoitteita tai yksilöllisen suunnitelman mukaisia tavoitteita. (<http://miina.kiipula.fi>)

3 ARVIOINTI

3.1 Arviointi käsitteenä

Työssäoppimiseen niin kuin opiskeluun yleensäkin liittyy merkittävänä osana arviointi.

Arvioinnilla tarkoitetaan tarkasteltavan kohteen ja toiminnan tulokinnallista analyysiä ja toiminnan tuottaman hyödyn tai arvon määrittämistä. Arviointia voidaan tehdä kaikesta inhimillisestä toiminnasta aina yksilöistä organisaatioihin. Arvioinnissa pyritään mahdollisimman luotettavaan lopputulokseen käytettävissä olevan tiedon ja arviointityötä tekevien asiantuntemuksen perusteella. Arviointia voidaan tehdä sekä määrällisin että laadullisin kriteerein. Kriteerit muodostavat perustan toiminnan tilan ja tason, heikkouksien ja vahvuuksien sekä etujen että haittojen arvioinnille. (Koli 1999,9.)

Arviointi on arvon antamista ja siksi se on aina arvosidonnaista. Arviointia voidaan suorittaa erilaisista viitekehysistä: kasvatukselliset ja oppimisen arvot ja tavoitteet johtavat erilaiseen arviointiin kuin esimerkiksi taloudellisten arvojen korostaminen. Arviointi muodostaa lähtökohdan kaikelle toiminnalle ja toiminnan kehittämiselle. Arvo määritellään sen mukaan mikä koetaan arvokkaaksi ja tavoittelemisen arvoiseksi. Arvioinnissa toimintaa ja tuloksia verrataan aina asetettuihin tavoitteisiin. Arviointi on osa laajaa kokonaisuutta, esimerkiksi oppimista, ei ole olemassa arviointia arvioinnin vuoksi. Kokonaisvaltaisessa oppimisessa arviointi on laaja-alaista ja sitä tehdään opetustyön eri vaiheissa. (Koli, 1999,9.)

3.2 Opiskelijan arvioinnin tehtävät

Opetussuunnitelman perusteet määrittävät arvioinnin yleiset tehtävät. Arvioinnin yleisenä tehtävänä on

- tukea oppimista sekä ohjata, kannustaa ja motivoida opiskelijaa
- kehittää opiskelijan itsearviointitaitoja
- vahvistaa myönteistä minäkuvaa ja motivaatiota
- tuottaa tietoa opiskelijan osaamisen tasosta opiskelijalle itselleen, työnantajalle ja oppilaitokselle
- antaa palautetta työssäoppimisen tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta
- antaa tietoa työnantajalle opiskelijoiden ja ammattiin valmistuvien osaamisen tasosta.

(Koli 1999,11.)

3.3 Ammatillisen oppimisen arvioinnin kohteet

Ammatillisen oppimisen arviointi kohdistuu oppimistuloksiin sekä oppimiseen. Oppimistuloksista arvioidaan laatua ja määrää. Tärkeää on selvittää, miten hyvin opiskelija kykenee hallitsemaan laajoja kokonaisuuksia, ymmärtämään asioiden välisiä yhteyksiä sekä ratkaisemaan ongelmia. (Koli 1999,13.) Arviointia tulee tehdä muuttuvissa ja ennalta - arvaamattomissa tilanteissa, jotta saadaan tietoa juuri toiminnan dynamiikan hallinnasta ja ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidoista. (Räisänen 1998, 18.)

Yhtenä keskeisenä ammatin oppimisen arvioinnin kohteena on ammattikvalifikaatiot. Kvalifikaatio merkitsee pätevyyttä tai valmiutta. Tämä tarkoittaa tietojen ja taitojen muodostamaa kokonaisuutta. Kvalifikaation tarkastelun kohteena ei ole pelkästään yksilöllinen ominaisuus vaan tarkastelun kohteena on yhteiset, tietyille ammattikunnalle ominaiset tiedot ja taidot. Käsitteen avulla kuvataan millaisia vaateita ja odotuksia yksilöön kohdistuu. (Koli 1999,13.)

Toisena olennaisena arviointikohteena on metakognitiiviset taidot. Omalla tiedollamme siitä, kuinka havaitsemme, muistamme, ajattelemme, opimme, toimimme on tärkeä merkitys oppimisen taitojen kehittymiselle. Tämän tietoisuuden avulla pystymme seuraamaan ja ohjaamaan toimintaamme ongelmanratkaisu- ja opiskelutilanteissa. (Koli 1999,13.)

Arviointi usein kohdistetaan vain toiminnan tuloksen mittaamiseen, vaikka osaaminen on prosessinomaista. Se sisältää ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa toiminnan aikana, mihin liittyy hiljaisen tiedon kasvava osuus. Hiljaisen tiedon mittaaminen on vaikeaa, sillä hiljainen osaaminen näkyy vain toiminnan sujuvuutena. Prosessiarvioinnissa kiinnitetään huomiota toimintaan, jonka avulla haluttu tulos pystytään saavuttamaan. Tämän lisäksi tulee kyetä arvioimaan eri tilanteiden vaatimuksia, mm. jatkuvaa reflektointikykyä eli kykyä arvioida omaa toimintaansa. (Koli 1999,13.)

3.3.1 Työssäoppimisen arviointi

Työssäoppimisen jaksoissa painottuu ydinosaamisen arviointi. Ydinosaaminen tarkoittaa osaamista, jonka turvin voi kehittyä ja menestyä ammatillisessa toiminnassa. Se vaikuttaa myös yksilön elämän laatuun ja persoonallisuuden kehittymiseen, elämänvalintoihin sekä tunne-elämään. Ydinosaamisen keskeisiä taitoja ovat:

- oppimaan oppimisen taidot, jotka merkitsevät motivaatiota ja valmiutta kehittää itseään ja työtään läpi elämän. Oppimaan oppiminen tarkoittaa kykyä tiedostaa ja arvioida omaa oppimistaan. Se on taitoa hankkia, jäsentää ja arvioida tietoa sekä soveltaa jo aiemmin opittua tietoa muuttuvissa tilanteissa.
- Ongelmanratkaisutaidot, joita tarvitaan luovuuteen ja kykyyn tehdä perusteltuja valintoja. Nämä taidot tarkoittavat nokkeluutta selvittää uusissa tilanteissa ja eteen tulevissa ongelmissa.
- Viestintätaidot eli monipuoliset vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot, joihin kuuluu äidinkielen ja vieraiden kielten suullinen ja kirjallinen taito sekä kyky käyttää tietotekniikkaa. Nämä taidot helpottavat selviytymistä yksityis- ja työelämän viestintätilanteissa. ja antavat mahdollisuuden toimia monikulttuurisissa toimintaympäristöissä.
- Yhteistyötaidot, jotka ovat välttämättömiä kaikissa ammateissa ja työyhteisöissä. Niin yksityis- kuin työelämässäkin edellytetään kykyä toimia erilaisten ihmisten kanssa, omien ja toisten tunteiden hyväksymistä, sopeutumiskykyä ja joustavuutta ihmissuhteissa.
- Emotionaaliset, eettiset ja esteettiset taidot, joiden avulla opiskelija sitoutuu työhönsä, toimii kansalaisena ja työssään vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti sekä käsittelemään ja ratkaisemaan moraalisia ja eettisiä ongelmia. Näihin taitoihin liittyy sisäistetty ammattietiikka. Ydinosaamiseen kuuluvat myös kulttuuriin ja omaan persoonallisuuteen pohjautuvat kauneusarvot ja taito ottaa nämä huomioon työssään ja yksityiselämässään.

(Koli 1999,13-14.)

Ydintaitojen arvioinnin lisäksi arvioidaan ammatillista osaamista, joka opiskelijalla on. Ammatillinen osaaminen voidaan määritellä ammatillisten toimintojen ja toimintakokonaisuuksien hallinnaksi, taitojen hallinnaksi, valmiuksiksi, pätevyydeksi tai kvalifikaatioiksi. Ammatillista osaamista voidaan tarkastella myös sen perusteella, miten sujuvana käytännön toimintana osaaminen ilmenee ja kykynä hallita alan tietoperustaa ja käyttää sitä käytännön työssä. (Koli 1999,14.)

Arvioinnissa määritellään, miten syvää ammatillinen osaaminen on. Lisäksi arvioinnissa kuvataan miten arvioitava henkilö hallitsee arvioitavat osaamisalueet. Tätä ennen arvioitavat osa-alueet on kuitenkin määriteltävä. (Koli 1999,14.)

Työssäoppimisen arviointi käytännössä

Nykyään työelämässä menestyminen vaatii jatkuvaa uuden oppimista. Työssä voidaan oppia mm. seuraavilla tavoilla:

- omien työskentelytapojen havainnointi ja tehdyistä virheistä oppiminen
- sosiaalisesta vuorovaikutuksesta sekä työtovereiden kanssa käydyistä keskusteluista oppiminen
- muiden opastamisesta oppiminen
- työpaikoilla tapahtuvaan työpaikkakoulutukseen osallistumisen kautta tapahtuva työtapojen ja taitojen kehittyminen
- näkyvän ja vaistonvaraisen suunnitteluprosessin sisäistäminen
- työhön liittyvien projektien johtamiseen ja ohjaamiseen liittyvä kokemuksellinen oppiminen
- erilaisten laadunarviointimetodien omaksumisen myötä tapahtuva oppiminen (Koli 1999,31.)

Opiskelijan kehittymisen tukena voidaan käyttää esim. hopsia, oppimistehtäviä, oppimispäiväkirjaa, portfolioa, äänitystä tai videointia. Näin saadaan reflektoitua kokemuksia sekä opitaan havaintojen tekemistä. Samalla opitaan sekä omasta että muiden toiminnasta. Opiskelijan itsearviointitaidot kehittyvät vain harjoittelemalla. Opiskelija tarvitsee arviointitaitoja ja juuri siksi on tärkeää kehittää palautteen pyytämisen, vastaanottamisen ja hyödyntämisen menetelmiä. (Koli 1999,31.)

Työssäoppimisessa työpaikan edustajat toimivat arvioitsijoina. Oppilaitos ja työelämä kehittävät yhteistyössä työkaluja, joiden kielen tulee olla ymmärrettävää ja yksiselitteistä myös työelämän näkökulmasta. Arvioinnissa käytettävien työkalujen tulee olla yksinkertaisia ja helppokäyttöisiä. Yhteistyötä helpottavat koulutus, yhteiset tapaamiset ja esim. keskustelufoorumit verkossa. (Koli 1999,31.)

Työssäoppimisen arvioinnissa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- Miksi arvioidaan ja ketä arviointi palvelee?
- Mitä arvioidaan?
- Kuka arvioi?
- Milloin arvioidaan?
- Miten arvioidaan?
- Miten arviointiin osallistuvia arvioidaan?

Miksi työssäoppimista arvioidaan ja ketä se palvelee?

Arviointi on aina oppilaitoksen kannanotto sen tärkeinä pitämiin asioihin. Arviointia voi lähestyä kysymällä perusteluja arvioinnille. Arvioinnin suunnittelua helpottaa tietoisuus siitä, ketä arviointi palvelee ja kenen näkökulmasta sitä tehdään. (Koli 1999,33.)

Arvioinnin tarkoituksena on ohjata ja kannustaa opiskelijaa myönteisesti hänen omien tavoitteidensa saavuttamiseen ja kehittää hänen itsearviointitaitoaan. Arvioinnin tehtävänä on myös vahvistaa opiskelijan minäkuvaa ja tukea hänen kasvuaan ammatti-ihmisenä. Opiskelijalle kehittyä elinikäisen oppimisen valmiudet, kun opiskelija asettaa itselleen tavoitteet ja

arvioi omaa edistymistään. Tällöin opiskelija tiedostaa omat vahvuutensa sekä sellaisen osaamisen, jossa hänen tulee vielä kehittää itseään. Arvioinnin tehtävänä on opiskelijan ohjauksen lisäksi tuoda tietoa opiskelijoiden osaamisesta opettajille, oppilaitokselle, työelämälle sekä yhteiskunnalle. (Koli 1999,33.)

Mitä työssäoppimisessa arvioidaan?

Opetussuunnitelman ja tutkinnon tavoitteista johdetaan arvioinnin kohteet ja kriteerit. Osaamista arvioidaan laajasti ja sen kohteina ovat ainakin ydintaidot, sisällölliset painotukset, työn perustana olevan tiedon hallinta, työmenetelmien, -välineiden ja materiaalien hallinta sekä työprosessin hallinta. (Koli 1999,34.)

Jokaiselle työssäoppimisjaksolle määritellään tavoitteet täsmällisesti ja konkreettisesti. Etukäteen on oltava tiedossa millaista on kiitettävä, hyvä ja tyydyttävä osaaminen kullakin jaksolla. Osaaminen tulee määritellä, jotta opiskelija, opettaja ja työpaikkakouluttaja tietävät mitä odotetaan. (Koli 1999,34.)

Kuka työssäoppimista arvioi?

Työssäoppimisen arvioijina ovat opiskelija itse, vertaiset, opettajat, työpaikan työntekijät, työpaikkaohjaajat, sidosryhmien edustajat tai yhteistyökumppanit. Työssäoppimisen arvioinnissa pyritään siihen, että arvioitsijoina toimivat mahdollisimman monet tahot, jotta arviointi olisi monipuolista ja kehittävää. Arviointi kehittää myös arvioitsijaa ja hänen työtään. (Koli 1999,35.) Arvioitsija, joka on usein työpaikkaohjaaja, pohtii omaa työtään eri näkökulmista ohjatessaan ja arvioidessaan opiskelijaa. Joskus työssäoppimisessa on käynyt jopa niin, että opiskelijani on antanut työpaikkaohjaajalle uusinta tietoa alan asioista, kun ohjaajan kouluttautumisesta on kulunut jo jonkin aikaa.

Opetuksesta vastaava opettaja päättää työssäoppimisen arvioinnista yhteistyössä työnantajan nimeämän henkilön kanssa. Työssäoppimisessa osoitettu osaaminen huomioidaan niiden ammatillisten opintokokonaisuuksien arvioinnissa, joihin työssäoppiminen sisältyy. Arviointi on aina vuoropuhelu, jossa myös opiskelija arvioi omaa kehittymistään ja mahdollisuuksiaan oppia sekä sitä, miten hän on saavuttanut jaksolle asetetut tavoitteet. Arviointi toteutetaan työssäoppimisen arviointisuunnitelman mukaisesti. (Koli 1999,35.)

Työssäoppimisen arvioinnin ajankohta

Työssäoppimisen arviointiajankohtaan vaikuttavat arvioinnin tavoitteet ja tehtävät. Arvioinnin ajankohta päätetään aina ennakkoon. Opiskelijan oppimista ja työskentelyä arvioidaan opintojen eri vaiheissa, jolloin arvioinnin tulee olla kannustavaa ja se on myös ohjaava osa oppimisprosessia. (Koli 1999,35.)

Parhaimmillaan arviointi ja ohjaus ovat ammatillista vuoropuhelua. Ohjaaja tarjoaa oman ammatillisen näkemyksensä perusteluineen malliksi opiskelijalle ja samalla tämä kehittää opiskelijan oman näkemyksen ja toimintatavan

kehittymistä. Arviointikeskustelu on neuvottelutilanteen luomista aloittelijan ja asiantuntijan näkemysten välille. (Romppainen 2004, 22.)

Arviointi- ja ohjauskeskusteluiden tulisi sijoittua koko jakson ajalle työssäoppimisjakson suunnitelmassa sovitulla tavalla. Arviointi- ja ohjauskeskusteluiden tarkoitus on pysähtyä tarkistamaan opiskelijan etenemisen tilanne, pysähtyä pohtimaan koettua ja suuntaamaan etenemistä jatkossa. (Romppainen 2004, 22.) Ajattelen niin, että tällaiset väliarviointit ovat erityisen tärkeitä erityisopiskelijoiden kohdalla, sillä mielestäni työssäoppimisen välillä tulee tarkastella ohjauksen määrää. –laatia ja –menetelmiä.

Arviointi- ja ohjauskeskusteluja tulisi olla ainakin jakson alussa, jolloin suunnitellaan etenemistä; puolivälissä, jolloin tehdään väliarviointia, ja jakson lopussa, jolloin pidetään loppuarviointikeskustelu. Näiden lisäksi on paljon jokapäiväisiä ohjauksellisia tilanteita, joihin sisällytetään yhteistä pohdintaa, esimerkiksi tilanteen analysointia, vaihtoehtojen ja erilaisten toimintatapojen hahmottelua. (Romppainen 2004,22.)

Työssäoppimisen arviointitavat

Arviointimenetelmiä valittaessa tulee pohtia, mihin arviointia tarvitaan, mitä ja ketä arviointi palvelee. Erilaiset arviointimenetelmät sopivat erilaisille opiskelijoille yksilöllisesti. Joku opiskelijoista nauttii kirjoittamisesta, kun taas toinen kuvaa oppimaansa visuaalisesti. Arviointimenetelmiä tulee kuvata riittävän selkeästi ja myös ilmaista se, mitä arvioidaan. (Koli 1999,36.) Työssäoppimisen arvioinnin keskeisin asia on se, että tavoitteiden määrittely tulee tehdä. Mikäli tavoitteita ei ole työssäoppimiselle määritelty, arviointi on tyhjän päällä. Tietoisuus tavoitteista koskee kaikkia osapuolia eli opettaa, työpaikkaohjaajaa sekä opiskelijaa itseään. Kaikkien tulee olla selvillä sekä tavoitteista että arvioinnin kriteereistä. Tässä asiassa opettajan tehtävä korostuu. (Frisk 2004,25.)

Työssäoppimisjaksoilla tuotettaville raporteille, työnäytteille, portfolioille ja muille selvityksille asetetaan oppilaitoksessa ennalta määritetyt arviointikriteerit ja sovittava, miten ne vaikuttavat työssäoppimisjakson arviointiin ja opintokokonaisuuden arvosanaan. (Koli 1999,36.)

Tässä kehittämishankkeessani keskityn lähinnä työnantajan antamaan arviointiin ja arvioinnissa käytettävään arviointilomakkeeseen. Arviointilomakkeita voi olla hyvin erilaisia. Arviointilomakkeita voidaan tehdä esimerkiksi tavoitteista lähtien, avoimilla kysymyksillä tai osaamiskartoituksilla. Kokeiltavassa työssäoppimisen arviointilomakkeessa on avoimia kysymyksiä, joihin työnantaja vastaa laittamalla rastin ruutuun onko opiskelija suoriutunut tyydyttävästi, hyvin vai kiitettävästi.

Työssäoppimisen arviointiin osallistuvien ohjaus

Työssäoppiminen ja sen arviointi vaatii myös kouluttautumista. Opettajille tulee antaa mahdollisuus kouluttautua työelämäosaamiseen ja sen arviointiin. Tämän lisäksi opettajien tulee kouluttaa myös työpaikkakouluttajia. Työpaikkakouluttajien koulutuksen tavoitteena on antaa sellaisia tietoja ja

taitoja, joita kouluttaja pystyy hyödyntämään omassa työssään laajemminkin. Koulutuksen tavoitteena on, että kouluttaja perehtyy oppimiseen, ohjaukseen sekä arviointiin niin yksilö-, ryhmä- kuin organisaatiotasollakin. (Koli 1999,42.) Mielestäni erityisopiskelijan työssäoppimisen kohdalla tulee muistaa, että kullekin työpaikkaohjaajalle tulee lisäksi selvittää yksilölliset ohjausmenetelmät ja -välineet ko. opiskelijaa ajatellen, jotta oppiminen olisi mahdollisimman helppoa. Myös opiskelijoita ohjataan työssäoppimisen arviointiin. Erityisesti itsearvioinnin ohjaus tarvitsee jatkuvaa ohjausta, tukea sekä palautetta niin opettajilta kuin työpaikkaohjaajiltakin. (Koli 1999,42.)

3.4 Arviointi erityisopetuksessa

Erityisopetuksen arvioinnissa lähdetään siitä, että opiskelija suorittaa tutkinnon valtakunnallisissa opetussuunnitelman perusteissa ilmaistujen tavoitteiden ja arviointimääräysten mukaisesti, vaikka hän tarvitsisi runsaasti tukea opinnoissaan. Opetussuunnitelman perusteissa on korostettu sitä, että opiskelijat osaavat ilmaista osaamisensa eri tavoin ja siksi heillä tulee olla mahdollisuus näyttää osaamisensa muutenkin kuin kirjallisesti. Osaaminen täytyy osoittaa niillä kommunikointitavoilla ja niillä menetelmillä, joiden avulla opetuskin on toteutettu. Erityisesti vamman, sairauden ja niihin rinnastettavien oppimisvaikeuksien, kuten lukemis- ja kirjoittamishäiriön, ollessa kyseessä on käytettävä jokaiselle opiskelijalle parhaiten soveltuvaa arviointimenetelmää. (Kinnunen 2003, 98.)

Opiskelun ensisijaisena tavoitteena on perustutkinnon suorittaminen opiskelijalle antaman tuen avulla. Mikäli opiskelija ei jossakin opintokokonaisuudessa saavuta opetussuunnitelman perusteissa ilmaistuja T1 – tason tavoitteita, opetus tulee mukauttaa. Opintokokonaisuudella laaditaan mukautetut tavoitteet ja arviointikriteerit, joista koulutuksen järjestäjä päättää. Asetuksen mukaan erityisopetus mukautetaan siten, että opiskelija mahdollisimman suuressa määrin saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelijalle tehdään tarvittaessa henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, johon kirjataan opiskelijan saama ylimääräinen tuki. Erityisopetuksessa ei kuitenkaan pidetä tukiopetusta, joka puolestaan annetaan opinnoissa tilapäisesti jälkeen jääneille tai opiskelijoille, joilla on lieviä oppimis- ja sopeutumishäiriöitä. Mukautetut tavoitteet voidaan laatia opiskelijalle yhteen tai useampaan opintokokonaisuuteen, tavoitteiden saavuttamista arvioidaan koko koulutuksen ajan, ja toiminta dokumentoidaan. (Kinnunen 2003, 98.)

Mukauttamisen tarpeen toteaa opettaja omien havaintojensa kautta. Oppimista voidaan arvioida myös erilaisin testeillä ja kartoituksin. Opiskelija voi aloittaa opiskelunsa suoraan mukautettujen tavoitteiden pohjalta, mikäli moniammatillisten lausuntojen perusteella tiedetään, että opiskelija ei todennäköisesti pysty suorittamaan opintoja opetussuunnitelmassa kuvattujen tavoitteiden mukaisesti. Opetussuunnitelman mukaisen arvioinnin on oltava aina mahdollista, jos opiskelijan edistyminen sitä edellyttää. (Kinnunen 2003,99.)

Opiskelijan arvioinnissa tulee siis noudattaa samoja periaatteita kuin muutenkin. Mikäli opetussuunnitelman tavoitteita on mukautettu, siitä on

tehtävä merkintä todistukseen. Opiskelija saa tutkintotodistuksen, vaikka tutkinnon tavoitteita olisikin mukautettu. Arviointi suoritetaan mukautettuihin tavoitteisiin suhteutettuna, jolloin tavoitteille on laadittava arviointikriteerit. Arvosana-asteikon on oltava sama kuin yleensä käytössä oleva. Opiskelijan tulee tietää, että mukautettujen tavoitteiden mukaan suoritettu koulutus saattaa vaikuttaa jatko-opintoihin pääsyyn ja niissä menestymiseen. Mikäli opinnot jäävät olennaisilta osin puutteellisiksi, on tutkintotodistuksen sijasta annettava todistus suoritetuista opinnoista. Tämän liitteenä tulee antaa selvitys siitä, mitä opiskelija osaa parhaiten. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 2000, 76.) Koulutuspoliittisissa linjauksissa on korostettu tasa-arvoisia koulutusmahdollisuuksia ja elinikäisen oppimisen periaatetta. Täten myös opintonsa mukautetuilla tavoitteilla suorittaneilla nuorilla tulee olla omien edellytystensä mukaisesti mahdollisuus jatko-opintoihin ja osaamisensa täysimääräiseen näyttämiseen myös kriittisten nuoruusvuosien jälkeen. (Kinnunen 2003, 99.)

3.4.1 Ammatillinen osaaminen ja sen tasot erityisopetuksessa

Arviointi on suoritettava mukautettuihin tavoitteisiin suhteutettuna, jolloin tavoitteille laaditaan arviointikriteerit. Arvosana - asteikko on sama kuin yleensä käytössä oleva.

Mukautetut opiskelutavoitteet johdetaan siten, että mukautetun kiitettävät tavoitteet ovat vaatimustasoltaan alempia kuin T1 –tason tavoitteet.

Mukautetut tavoitteet tulee laatia kaikille niille opintokokonaisuuksille, jotka mukautetaan. Tavoitekuvaukset on tehtävä kaikille tasoille. (Kinnunen 2003, 102.)

Mukauttaminen ammatillisessa koulutuksessa voi tarkoittaa oppimistavoitteiden ja arvioinnin lisäksi oppimisympäristön mukauttamista, tuotoksen mukauttamista tai vaikkapa opettajan esitystavan mukauttamista. Tässä yhteydessä käsitellään oppimistavoitteiden ja arvioinnin mukauttamista opiskelijan oppimisedellytysten mukaiselle tasolle. Erityisen tärkeää on, että kaikki henkilöt, jotka ovat opiskelijan kanssa tekemisissä, tietävät tavoitteet ja toimivat niiden tavoitteiden mukaisesti. Erilaisten opintokokonaisuuksien ja yksilöllisten tavoitteiden arviointikriteerit voidaan johtaa yleisistä mukautetun arvioinnin kriteereistä:

Tyydyttävä, mukautettu:

Opiskelija tarvitsee sekä opinnoissaan että työssään jatkuvaa seuranta ja ohjausta. Opiskelija työllistyy tuettuun työhön tai yksilöllisesti järjestettyyn työtoimintaan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa sovittujen suunnitelmien mukaisesti. Opiskelijan on osattava tehdä yksilöllisesti valittuja, paljon harjoiteltuja työtehtäviä ja osattava käyttää niihin liittyviä työmenetelmiä, -välineitä ja materiaaleja. Opiskelijan on osattava toimia tutussa, pysyvässä ympäristössä ja tutuissa vuorovaikutustilanteissa ja on osattava tehdä paljon harjoiteltua työtehtävää.

Opiskelijan tulee osata havainnoida työnsä kulkua ja hänen on osattava keskeyttää työ ja viestiä tilanteessa omalla kommunikointitavallaan, kun suoritus poikkeaa ennalta harjoitellusta. Opiskelijan tulee sopeutua ohjaukseen ja ryhmässä työskentelyyn. Hänen on osattava kuunnella ja noudattaa annettuja ohjeita ja yksilöllisesti avustettuna noudattaa työaikoja, oman työnsä edellyttämiä turvallisuusohjeita sekä muita sopimuksia ja ohjeita. (Kinnunen 2003, 103.)

Hyvä, mukautettu:

Opiskelijan on pystyttävä ohjattuna työllistymään tutkintoa vastaavalle alalle henkilökohtaisen opetussuunnitelman mukaisesti yksilöllisesti valittuihin työtehtäviin. Hänen tulee osata käyttää niihin liittyviä työmenetelmiä, -välineitä ja materiaaleja. Opiskelijan tulee toimia harvoin muuttuvassa tutussa ympäristössä ja tutuissa vuorovaikutustilanteissa ja hänen on osattava tehdä etukäteen harjoiteltua tehtävää. Hänen tulee tarvittaessa pyytää apua omalla kommunikointitavallaan. Opiskelijan tulee sopeutua ohjaukseen, työskentelyyn ryhmätilanteissa ja hänen on osattava toimia annetun palautteen mukaisesti ja kysyä tarvittaessa lisäohjeita. Opiskelijan on osattava avustettuna noudattaa sovittuja työaikoja, työnsä edellyttämiä työturvallisuusohjeita, muita sopimuksia ja ohjeita ja osata kertoa poikkeamista. (Kinnunen 2003, 104.)

Kiitettävä, mukautettu:

Opiskelijan on pystyttävä työllistymään tutkintoa vastaavalle alalle ja koulutusohjelman mukaisesti avustaviin tehtäviin taitojen ja tiedollisen osaamisen puutteista huolimatta. Opiskelijan on osattava käyttää tehtäviinsä liittyviä tavallisimpia työtapoja, työvälineitä ja materiaaleja sekä suoritua perustehtävistä. Opiskelijan tulee osata toimia tutussa ympäristössä ja vuorovaikutustilanteissa. Hänen tulee osata käyttää omaksumiaan tietoja ja taitoja paljon harjoitelluissa, usein toistuvissa tilanteissa. Opiskelijan on osattava etsiä tehtäväänsä liittyvää tietoa ja osattava esittää se omalla kommunikointitavallaan. Hänen tulee osata työskennellä pysyvissä ryhmätyötilanteissa ja ohjattuna arvioida itseään ja annetun tehtävän onnistumista. Opiskelijan tulee noudattaa työaikoja, työturvallisuusohjeita, muita sopimuksia ja ohjeita sekä neuvotella rajatuissa, yksilöllisesti suunnitelluissa työtilanteissa. (Kinnunen 2003, 104.)

Opiskelijan tulee tietää, että mukautettujen tavoitteiden mukaan suoritettu koulutus saattaa vaikuttaa jatko-opintoihin pääsyyn ja niissä edelleen menestymiseen. Niinpä HOJKS – ja HOPS –keskusteluissa on selvitettävä huolellisesti sekä opiskelijalle että hänen vanhemmilleen mukautuksen merkitys. Heille tulee kertoa millaiset mahdollisuudet opiskelijalla on päästä jatko-opintoihin sekä ennen kaikkea se millaiset edellytykset hänellä on niissä menestyä. Tässä vaiheessa tulee myös muistaa, että opiskelijan realistisesti asetettujen tavoitteiden merkitys on suuri hänen henkiselle hyvinvoinnilleen ja oikeudelleen saada edellytystensä mukaisesti onnistumisen kokemuksia. Erittäin paljon keskustelussa tulee kiinnittää huomiota siihen, että käytetään sellaista kieltä ja sanoja, joita opiskelija ja hänen vanhempansa ymmärtävät. (Kinnunen 2003, 104.)

Opiskelijalle annetaan todistus suoritetuista opinnoista, mikäli tutkinnon tavoitteita ei ole oleellisilta osin saavutettu. Erityisopetuksessa tällainen tilanne saattaa syntyä silloin, kun opintokokonaisuuksia jää kokonaan suorittamatta tai tavoitteet on määritelty niin suppeiksi, että opintojen voidaan katsoa olevan oleellisilta osin puutteellisia. (Kinnunen 2003, 105.)

4 TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTILOMAKE TYÖNANTAJILLE

4.1 Hyvän arviointilomakkeen kriteerejä

Kehittämishankkeessani päätin kokeilla uutta arviointilomaketta työnantajilla kevään 2006 työssäoppimisjaksojen aikana. Työssäoppimisen arviointilomakkeen kokeileminen työnantajilla on tärkeä asia, sillä kuten luvussa 3.3.1.1. totesin arvioinnissa käytettävien työkalujen tulee olla yksinkertaisia ja helppokäyttöisiä.

Tämä työnantajilla kokeiltava arviointilomake on pyritty saamaan selkeäksi ja helposti luettavaksi.

Työssäoppimisen arviointilomakkeeseen on aluksi tehty perustieto-osio, josta selviävät opiskelijan nimi, työpaikka, aika, opintokokonaisuus, johon työssäoppiminen liittyy, työtehtävät sekä henkilökohtaiset tavoitteet. Erityisopiskelijan näkökulmasta katsottuna pidän erittäin tärkeänä työtehtävien määrittelyä sekä henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista. Omat opiskelijani ovat lähinnä kehitysvammaisia, joten heidän työkuvansa räätälöin pitkälti työpaikan sekä opiskelijan vahvuusalueiden mukaan. Samoin pyrin jokaiselle opiskelijalle asettamaan oikeantasoiset tavoitteet opiskelijan kykyihin ja taitoihin nähden. Nämä arviointilomakkeen kohdat antavat työnantajalle tärkeää tietoa opiskelijasta sekä hänen vahvuuksistaan ja kehittymisalueistaan.

Arviointilomakkeessa on käytetty lyhyitä ilmaisuja selkokielellä. Arvioitavat kohteet on jaettu kahteen pääryhmään: yleisiin työelämävalmiuksiin sekä teknisiin työtaitoihin. Arvioitavat, tärkeimmät työelämässä tarvittavat valmiudet on pyritty valitsemaan huolella puhdistuspalvelujen perustutkinnon opetussuunnitelman perusteista. Työssäoppimisen arviointilomakkeessa arvioidaan seuraavia asioita :

Yleiset työelämävalmiudet:

- huolehtii henkilökohtaisesta hygieniastaan
- käyttäytyy aikuismaisesti
- noudattaa työpaikan sääntöjä
- ottaa vastaan ohjausta
- toimii joustavasti ja asiakaslähtöisesti
- on vireä ja työstä kiinnostunut
- hoitaa työtehtävänsä vastuullisesti
- osaa toimia muuttuvissa tilanteissa

Tekniset työtaidot:

- osaa käyttää käsityövälineitä
- käyttää siivousaineita ohjeiden mukaan
- osaa käyttää siivouskoneita, mitä
- pääsee hyvään työn tulokseen
- työskentelee tehokkaasti
- selviytyy ylläpitosiivouksesta tutulla alueella
- selviytyy muista tehtävistä, mistä

Mielestäni erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita tulee arvioida samoin periaattein kuin muitakin opiskelijoita tasa-arvoisuuden perusteella. Samoihin työelämässä tarvittaviin taitoihin erityisopiskelijoiden kanssa pyritään, vaikka jokaiselle opiskelijalle pitääkin tehdä yksilölliset suunnitelmat työssäoppimiseen.

Työssäoppimisen arviointilomakkeen arvioitavia kohtia arvioidaan asteikolla: kiitettävä, hyvä tai tyydyttävä. Arviointilomakkeen loppuun on selvitetty arviointiperusteet lyhyesti.

Arviointi on seuraava:

- kiitettävä: opiskelija suorittaa työn ohjauksen jälkeen itsenäisesti
- hyvä: opiskelija suorittaa työn ohjattuna eli hän tarvitsee välillä ohjausta päästäkseen työssä eteenpäin tai tehdäkseen työn oikein
- tyydyttävä: opiskelija suorittaa työn jatkuvasti ohjattuna, jolloin hän tarvitsee koko ajan työpaikkaohjaajan apua selviytyäkseen hänelle annetusta työstä

Arviointi on linjattu ammatillisen erityisopetuksen osaamistasojen mukaan Alavuden ja Perttulan erityisammattikoulujen puhdistusalan koulutukseen, joissa pääasiallisesti opiskelee pääasiassa kehitysvammaisia opiskelijoita.

Työssäoppimisen arviointilomakkeeseen on lisätty sekä yleisten työelämävalmiuksien että teknisten työtaitojen jälkeen kohta, joihin työpaikkaohjaaja voi kirjoittaa minkälaista ohjausta tai tukea opiskelija on työssäoppimisjakson aikana tarvinnut. Tämä kohta on tärkeä, sillä siitä opettaja saa tietoa todellisesta työelämän tilanteesta ja hän pystyy huomioimaan ko. asian tulevassa opetuksessa ja työssäoppimisessa.

Työssäoppimisen arviointilomakkeen lopussa tehdään yhteenveto opiskelijan työssäoppimisesta ja viimeiseksi kaavake päivätään ja arvioinnin suorittajat kiittaavat allekirjoituksellaan arvioinnin tehdyksi.

4.2 Arviointilomakkeen kokeilu ja tulokset

Arviointilomake oli kokeiltavana kymmenellä työnantajalla opiskelijoitteni työssäoppimisjaksojen aikana. Työnantajat suhtautuivat myönteisesti kyselyyni ja kaikki palauttivat ko. arviointilomakkeen, joka on mielestäni osoitus siitä, että he pitävät tärkeänä, että heidän mielipidettään kysytään.

Jokainen kyselyn palauttanut työnantaja piti työssäoppimisen arviointilomaketta ulkoasultaan selkeänä, helppolukuisena ja ymmärrettävänä. Työnantajien mielestä arvioitavat asiat vastasivat niitä taitoja, joita työelämässä nykyisin tarvitaan. Kaikkien työnantajien mielestä arviointilomake oli nopea täyttää. Kahden työnantajan edustajan mielestä he eivät saaneet riittävästi ohjausta arviointilomakkeen käyttöön. yhdessä kyselyssä työnantaja pyysi huomioimaan arviointi lomakkeessa myös poissaolot ja työajan noudattamisen.

5 POHDINTA

Kokeiltu työssäoppimisen arviointilomake oli työnantajien mielestä pääpiirteissään onnistunut. Aikaisemmin käyttämässäni työssäoppimisen arviointilomakkeessa työnantajan piti antaa myös numeraalinen arviointi, mutta nyt riitti pääpiirteissään arviointi kiitettävä, hyvä tai tyydyttävä. Sellaiset työnantajat, joiden kanssa olen tehnyt jo pitempään yhteistyötä antoivat positiivista palautetta siitä, että numeraalista arviointia ei enää tarvinnut antaa. Monien mielestä arviointikriteerit olivat selkeät ja kaavakkeen täyttäminen ei vienyt kohtuuttomasti aikaa ja vaivaa.

Kaksi työnantajan työpaikkaohjaajaa eivät olleet mielestään saaneet riittävästi ohjausta arviointilomakkeen täyttämiseen. Yleensä aina silloin, kun teen työnantajan kanssa koulutus sopimuksen, kerron samalla opiskelijan työssäoppimisen arvioinnista. Molemmissa näissä tapauksissa työpaikkaohjaajat eivät olleet paikalla tuolloin, kun kerroin arvioinnista. Kerroin työssäoppimisen arvioinnista koulutus sopimuksen allekirjoittaneelle henkilölle ja pyysin välittämään tiedon. Pyysin työpaikkaohjaajaa ottamaan yhteyttä, mikäli arvioinnissa on jotakin epäselvää. Tieto ei ollut kummassakaan tapauksessa kulkenut yhdys henkilöltä työpaikkaohjaajalle. Täten jatkossa onkin kiinnitettävä erityistä huomiota juuri siihen, että kaikki tieto on välitettävä suoraan työpaikkaohjaajalle, joka on juuri arvioitsija. Toki olen aina pyrkinyt siihen, että ohjaaja on paikalla työssäoppimisesta kertoessani, mutta aina joskus sattuu tapauksia, että syystä tai toisesta hän ei ole sovitusti paikalla.

Yhden työnantajan mukaan arviointilomakkeessa tulisi näkyä työajan noudattaminen ja poissaolot. Oma näkemykseni kuitenkin on, että työajan noudattamiseen voi ottaa kantaa kohdassa noudattaa työpaikan sääntöjä. Poissaolojen kohdalla opiskelijalla on ilmoitusvelvollisuus niin työnantajalle kuin oppilaitoksellekin poissaoloistaan. Poissaolot tulevat aina myös esille viimeistään työssäoppimisen päättöarviointikeskustelussa. Tiedottamista tarvitaan tälläkin osa-alueella lisää.

Jatkossa olisi ehkä kaikkein parasta pitää esimerkiksi oppilaitoksessamme työssäoppimisen teemailtapäiviä, jolloin voisi kutsua paikalle niin opiskelijat, työpaikan yhdys henkilöt kuin työpaikkaohjaajatkin. Tuolloin työnantajat näkisivät erityisopiskelijat, joka voisi osaltaan vähentää ennakkoluuloja ja joskus varautunuttakin ilmapiiriä. Jokin yhteistoiminnallinen tuokio voisi tuoda heitä lähemmäs toisiaan ja se voisi lisätä yhteistä kommunikointia ja vuoropuhelua. Toimiessamme pienenä alueellisena toimipisteenä Satakunnassa tulisi työssäoppimisen iltapäivä pitää kaikkien linjojemme yhteisenä tapahtumana. Siten saisimme myös melko

nuorelle toimipisteellemme lisää tunnettavuutta. Sitten vain voimme toivoa, että työnantajat ovat valmiita tulemaan tilaisuuteemme, joka vaatii aikaa.

Työssäoppimisen iltapäivä voisi toimia myös ihmisten asenteiden muokkaajana. Työnantajat ja työpaikkaohjaajat saattaisivat suhtautua erityisopiskelijoihin myönteisemmin tavatessaan heidät ja keskustellessaan heidän kanssaan. Mielestäni ennakkoluulot ja negatiiviset käsitykset johtuvat usein siitä, että asioista ei tiedetä juuri mitään. Työssäoppimisen iltapäivän aikana työnantajat ja työpaikkaohjaajat saattaisivat ymmärtää, että erityisopiskelijatkin ovat tavallisia ihmisiä.

Tämän työni kautta olen oppinut sen, että tulevaisuudessakin kannattaa tehdä niin työnantajille kuin muillekin yhteistyökumppaneille kyselyjä oman toiminnan kehittämiseksi. Oma toimintansa ei voi puolueettomasti arvioida. Arviointia tarvitaan niin opiskelijoiden kuin oppilaitoksen toimintaankin.

LÄHTEET:

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet, 2000. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy

Frisk Tarja, Antila Pekka. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Educa-instituutti Oy. Helsinki.

Hätönen Heljä (toim.). 1999. Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Kehittyvä koulutus. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy

Kero, S. 2004. Haasteita mahdollisuuksiin _ Erityisopiskelija työssäoppimassa. Viitattu 4.8.2006. <http://miina.kiipula.fi/ewriter/tiedostot>.

Kinnunen Elisabet, Tiina Halmevuori (toim.). 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy

Pohjonen Petri. 2005. Työssäoppiminen. Opetus 2000. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Romppainen Birgitta, Pohjanheimo Esa. 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana – näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen. Educa-instituutti Oy. Helsinki. Edita Prima Oy

Räisänen Anu (toim.). 1998. Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus. Helsinki. Yliopistopaino

Liite 1



ALAVUDEN
ERITYISAMMATTIKOULU

TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI
Puhdistuspalveluala

Opiskelija

Työpaikka

Aika

Opintokokonaisuus, johon työssäoppiminen liittyy

Työtehtävät

Henkilökohtaiset tavoitteet:

Yleiset työelämävalmiudet:

	KIITET- TÄVÄ	HYVÄ	TYYDYT- TÄVÄ
Huolehtii henkilökohtaisesta hygieniastaan			
Käyttäytyy aikuismaisesti			
Noudattaa työpaikan sääntöjä			
Ottaa vastaan ohjausta			
Toimii joustavasti ja asiakaslähtöisesti			
On vireä ja työstä kiinnostunut			

Hoitaa työtehtävänsä vastuullisesti			
Osaat toimia muuttuvissa tilanteissa			

Ohjauksen/tuen tarve:

Tekniset työtaidot:

	KII- TET- TÄVÄ	HYVÄ	TYYDYT- TÄVÄ
Osaat käyttää käsityövälineitä			
Käyttää siivousaineita ohjeiden mukaan			
Osaat käyttää siivouskoneita, mitä			
Pääsee hyvään työn tulokseen			
Työskentelee tehokkaasti			
Selviytyy ylläpitosiivouksesta tutulla alueella			
Selviytyy muista tehtävistä, mistä			

Ohjauksen/tuen tarve:

Yhteenveto:

Paikka ja aika:

Arvioinnin suorittajat:

Kiitettävä: Ohjauksen jälkeen itsenäisesti

Hyvä: Ohjattuna

Tyydyttävä:

Liite 2

HYVÄ TYÖNANTAJA!

Suuritan Jyväskylän ammatillisessa opettajakorkeakoulussa erityisopettajaopintoja, joihin liittyen teen kehittämishankkeen, jonka tarkoituksena on kehittää mahdollisimman toimiva ja helppokäyttöinen työssäoppimisen arviointilomake. Pystyäkseni kehittämään lomaketta pyydänkin sinulta palautetta siitä.

Terveisin

Terhi Suutari

	KYLLÄ	EI
Arviointilomake on ulkoasultaan selkeä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arviointilomake on helppolukuinen ja ymmärrettävä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arvioitavat asiat vastaavat työelämässä tarvittavia taitoja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arviointilomake on nopea täyttää.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain riittävästi ohjausta arviointilomakkeen täyttöön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arviointilomakkeessa olisi voinut huomioida seuraavat asiat:

Kiitos palautteestasi!

