



# Polut työelämään

# Polut työelämään

**N**uorten ja aikuisten opinto- ja urapolut voivat kulkea mitä moninaisimpia reittejä ja matkan varrellakin suunnitelmat voivat muuttua. Mutkia matkaan voivat tuoda niin arjen taitojen ja elämän hallinnan haasteet kuin opiskeluihin keskittyminen ja motivoituminenkin. Lisäksi työelämän muutokset globalisaation ja digitalisoitumisen myötä asettavat uusia vaatimuksia niin ammattia opiskeleville kuin jo työelämässä olevillekin.

**O**hjauksen ja opetuksen ammattilaiset kohtaavat arjen työssä yhä enemmän erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita ja monenlaisia haastavia tilanteita. Haasteita oppilaitosten arkeen tuovat myös yhteiskunnalliset ja hallinnolliset muutokset, kuten tutkinnon uudistus, osaamisperusteisuus ja oppilaitosten rahoituksen muutokset.

**Y**ksilöllisten opinto- ja urapolkujen tukemiseksi ammatilliset erityisoppilaitokset ovat kehittäneet monia toimintatapoja, tukimuotoja ja malleja yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten, työpajojen ja työelämän kanssa. Tämän on mahdollistanut Opetus- ja kulttuuriministeriön vuodesta 2011 rahoittama Yksilöllisten opintopolkujen tukeminen yhteistyössä (YTY) hanke, jossa on toimittu kehittämiskumppanuus periaatteella. Tarpeisiin ja haasteisiin on vastattu räätälöidysti oppilaitosten henkilökunnan kanssa konsultointien, koulutusten ja verkostoyhteistyön keinoin. Yhteistyössä oppilaitosten ja työpajojen kanssa olemme kehittäneet yksilöllisiä ratkaisuja arjen pulmiin, kehittäneet erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opinto- ja urapolkuja sekä tukeneet oppilaitosten henkilökuntaa ja johtoa ammatillisen erityisopetuksen kehittämiseksi alueellisesti ja valtakunnallisesti.

**T**ässä julkaisussa esitetään käytännön esimerkein yhteistyön, kehittämiskumppanuuk- sen ja verkostoyhteistyön toimintatapoja ja tuloksia. Julkaisun kirjoittajina ovat toimi- neet ammatillisten erityisoppilaitosten (AMEO) verkoston opetushenkilöstön edustajat ja YTY-hankkeen kehittämiskumppanit. Julkaisun ovat toimittaneet projektipäällikkö Jonna Roos Keskuspuiston ammattiopistosta ja koulutuskoordinaattori Sanna Wenström Am- mattiopisto Luovista. Kiitos kaikille kirjoittajille ja kommentoijille sekä opiskelijoiden kans- sa polkuja rakentaneille opetuksen ja ohjauksen asiantuntijoille! Antoisia lukuhetkiä.

**J**os kiinnostuit yhteistyön mahdollisuuksista, niin otathan yhteyttä!

**[www.ameo.fi](http://www.ameo.fi)**

# Sisällys

---

## Tukea yksilöllisiin opintopolkuihin

1. YTYä yksilöllisiin opintopolkuihin koulutuskeskus Sedussa 4
2. Ammatillisen erityisopetuksen kehittäminen – yhdessä oppimista ja uusia mahdollisuuksia 7
3. Mielen hyvinvointia oppijan polulla – kokemuksia moniammatillisen keskustelupiirin toiminnasta 10
4. Aikuisten erityinen tuki on rinnalla kulkemista 12
5. ”Opiskelutaidot eivät synny itsestään” – opiskelijat tarvitsevat tukea ja ohjausta oppimiseen 13

## Osaamisen hankkiminen ja tukeminen työpajoilla

6. Osaamistodistukset helpottamaan osaamisen tunnistamista 16
7. Kunto-verkoston toiminta yhdistää työpajojen ja etsivä nuorisotyön toimijat 19

## Työelämäyhteistyö

8. Tuettu oppisopimuskoulutus – ”hyvä vaihtoehto niille, jotka haluavat ammatin” 21
9. Työelämäyhteistyössä kaikki voittavat 25
10. Työhönvalmennuksella tuloksia työllistymiseen 30

# Tukea yksilöllisiin opintopolkuihin

## YTYä yksilöllisiin opintopolkuihin koulutuskeskus Sedussa

**Kirjoittaja**  
**Sanna Wenström**  
koulutuskoordinaattori,  
Ammattiopisto Luovi



**K**oulutuskeskus Sedu toimii Etelä-Pohjanmaalla, Seinäjoella ja ympäristökunnissa, kahdeksassa yksikössä. Vuosittain Sedusta valmistuu yli tuhat opiskelijaa 24 eri perustutkinnosta. Ammatillisten perustutkintojen lisäksi Sedussa järjestetään erilaista valmentavaa ja valmistavaa koulutusta. Sedussa työskentelee noin 500 opetus- ja ohjausalan ammattilaista.

Sedun arvot ovat asiakaslähtöisyys, vastuullisuus ja asiantuntijuus, joihin sisältyy mm. opiskelijan tarpeisiin vastaaminen, välittäminen, yhteisöllisyys sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen opiskelijalähtöisesti. Näihin arvoihin on ulkopuolisenkin helppo uskoa käytännössä, kun erityisopetuksen vastaava, lehtori Elina Forslund ja opiskelijahyvinvoinnin kehittämispäällikkö Anu Hietarinta kertovat työstään.

Elina Forslund toimii erityisopetuksesta vastaavana Kirkkokadun yksikössä sekä puheenjohtajana Sedun erityisopetuksesta vastaavien työryhmässä. ”Kaikissa yksikössämme on oma erityisopetuksen vastaava eli erva, jotka muodostavat noin kerran kuukaudessa kokoontuvan

työryhmän”, Elina kertoo. ”Työryhmän tavoitteena on yhtenäistää erityisopetuksen käytäntöjä Sedun eri yksiköiden välillä sekä kehittää erityisopetusta. Samaa työtä tekevien ryhmällä on myös työnohjauksellinen merkitys vertaistuen tarjoajana.” Arkityössään Elina toimii sekä opetustehävissä että konsultoivassa roolissa muiden erityisopettajien ja opettajien tukena.

Anu Hietarinta puolestaan toimii Sedun opiskelijahyvinvoinnin kehittämispäällikkönä ja koordinoi yhteisöllistä opiskelijahuoltoryhmää: ”Meillä Sedussa toimii erilaisia työryhmiä, ervojen ryhmän lisäksi esimerkiksi opot ja kuraattorit muodostavat omat työryhmänsä. Yhteisöllisessä opiskelijahuoltoryhmässä on edustettuna näiden eri työryhmien puheenjohtajat.” Työryhmien kautta henkilöstö pääsee osallistumaan kehittämistyöhön, ja niiden kautta kehittäminen myös jalkautuu arkeen.

## Pitkäjänteistä kehittämiskumppanuutta

Ammattiopisto Luovin asiantuntijapalvelut on toiminut Sedun yhteistyökumppanina erityisopetuksen kehittämisessä jo vuodesta 2011, erilaisten projektirahoitusten mahdollistamana. Erityisesti YTY-projekti on mahdollistanut pitkäjänteisen kehittämiskumppanuuden sekä luottamuksellisen yhteistyösuhteen muodostumisen. Sekä Anu että Elina ovat olleet aktiivisesti mukana asiantuntijapalveluiden suunnittelussa ja koordinoinnissa.

HOJKS-prosessi on nähty Sedussa tärkeänä kehittämisen kohteena, jota on tuettu Luovin toteuttamalla HOJKS-työpajoilla eri yksiköissä. ”Kerrankin jotakin konkreettista”, on ollut palaute henkilöstöltä. Työpajoissa on työstyetty omien opiskelijoiden HOJKS:ia asiantuntijan opastuksella, ja tulokset ovat näkyneet mm. vuosittaisissa HOJKS-laatukselmuksissa kattavampina kirjauksina ja kuvauksina. ”Jatkossa tulemme hyödyntämään Luovin asiantuntijaa myös HOJKS-laatukselmuksissa, jotta saamme vielä ulkopuolisen asiantuntijan näkemyksen kehittämistemme tueksi”, kertoo Elina.

Elina kertoo, että myös mukauttamisen koulutukset ja työpajat ovat keskeisiä toimenpiteitä yksilöllisten opintopolkujen tukemiseksi. ”Osaamistavoitteiden mukauttaminen ei ole tuttua asiaa yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa. Juuri tässä kohtaa tarvitsemme erityisoppilaitosten asiantuntemusta”, hän korostaa. ”On opiskelijan oikeus saada oman tasonsa mukainen arviointi, koska se voi vaikuttaa myös työllistymisen mahdollisuuksiin.” Myös opiskelijan vahvuudet nousevat tärkeään rooliin, sillä niiden avulla työllistyyään.

”Kun opiskelija aloittaa opinnot, on ensimmäisestä päivästä lähtien pidettävä mielessä työllistymisen tavoitteet. Siihen tulee tähdätä kaikki se, mitä kolmen vuoden aikana tehdään, esimerkiksi työssäoppiminen ja kurssivalinnat”, tähdentää Elina. ”Kun meillä yleisissä oppilaitoksissa ei ole varsinaista vastuuhenkilöä työllistymiseen, ajatellaan helposti, että se ei ole kenenkään vastuulla. Työllistymisen tukeminen pitäisi olla kaikkien vastuulla”, hän painottaa.

Työllistymisen tukemiseen on Luovista ja muista AMEO-oppilaitoksista saatavana erilaisia asiantuntijapalveluita, kuten konsultaatiota ja koulutusta. Lisäksi palveluvalikoimassa on

erilaisia työkaluja, kuten Toive-hankkeessa kehitetyt työanalyysit, jotka auttavat sopivien työtehtävien kartoittamisessa ja niihin perehdyttämisessä. ”Pelkästään työssäoppimispaikan löytyminen voi olla haasteellista erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle. Meilläkin on käytössä mm. ryhmämuotoiset työssäoppimiset, joissa opettaja on koko ajan mukana”, Elina kertoo.

## Kohtaamisen taitoja tarvitaan

YTY on mahdollistanut paljon erilaisia koulutuksia, konsultaatioita, työpajoja ja myös työnohjausta opetus- ja ohjaushenkilöstölle. ”Myös ammattiohjaajat ovat aktivoituneet koulutuksiin, ja yhteistyö erityisopettajien kanssa on vahvistunut niiden myötä”, iloitsee Elina. Kohtaamisen koulutuksista on saatu työkaluja opiskelijoiden ohjaamiseen, ja koulutusta on järjestetty myös mm. työssään opiskelijoita ohjaavalle keittiöhenkilökunnalle. Opettajienkin kohtaamisen valmiuksia on silti tarpeen päivittää. ”Emme elä enää 70-lukua, jolloin opiskelijat osasivat kuoria perunoita kouluun tullessaan tai rakentaa linnunpöntön. Nuoret tulevat aivan erilaisesta maailmasta, emmekä voi kohdata heitä enää samalla tavalla”, muistuttaa Elina. Anu muistuttaa, että erityisopetusta ja erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita koskeva tieto on tarpeen aivan kaikille, ei vain erityisopettajille. ”Näiden koulutusten kautta olemme mielestäni saaneet häivytettyä ns. normaalin ja erityisen rajaa ja muutettua asenneilmapiiriä. Sitä paitsi, kaikki opiskelijat ovat erilaisia”, hän täsmentää.

Minkälaisia tuloksia YTY-yhteistyö ja asiantuntijapalvelut ovat tuottaneet Sedussa? ”Muutosta parempaan on nähtävissä hallinnollisella tasolla asti, esimerkiksi harkinnanvaraisten valintojen käsittelyssä. Paremmin nähdään opiskelija lausuntojen takaa”, Anu kuvaa. ”Täytyy muistaa, että 10 vuottakin on lyhyt aika näissä muutoksissa. Se ei tapahdu auditoriossa puolella päivässä vaan eri asioiden yhteisvaikutuksena. Tarvitaan sekä käytännön työkaluja, kuten HOJKS-pajat, että asennemuutosta”, Elina lisää. ”Joka tapauksessa, aina kun joku opettaja tai ohjaaja herää ajattelemaan jotakin asiaa ja vie sitä opetukseensa, hyödyttää se välittömästi myös opiskelijoita.”

”Luovin asiantuntijapalveluiden kanssa tehty pitkäjänteinen yhteistyö on ollut todella hedelmällistä”, Elina kiittelee. ”Kun tehdään yhdessä töitä monta vuotta, osataan sitä tehdä aina vain paremmin. Myös yhteistyö kehittyy. Ei samoja tuloksia saataisi, jos joka kerta vain napattaisiin jostakin joku kouluttaja.” Myös asiantuntijapalveluiden edustajana on helppo yhtyä näkemykseen: parhaat tulokset saavutetaan, kun asiakasorganisaatio tuo omat tarpeensa esiin avoimesti ja sitoutuu kehittämiseen, kuten Sedussa. Esimerkiksi Elina on ollut mukana Sedun koulutuksissa tuomassa oman talon näkemyksiä aihealueeseen. ”Asiantuntijan briiffaamiseen kannattaa varata aikaa, jotta palvelulla päästään haluttuun lopputulokseen”, hän muistuttaa.

### AMEO

= Ammatillisten erityisopilaitosten verkosto

### HOJKS

= Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, joka laaditaan opinnoissaan erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle.

### Mukauttaminen

= Mikäli opiskelija ei tuki-toimista huolimatta saavuta jonkin tutkinnon osan osaamistavoitteiden TI-tasoa, on niitä mahdollista helpottaa (ammatillisessa perustutkinnoissa).

# Ammatillisen erityisopetuksen kehittäminen – yhdessä oppimista ja uusia mahdollisuuksia

”Kehittämiskumppanuus on yhdessä oppimista, jossa molemmat oppivat. Se on myös tasaveroista yhteistä ihmettelyä, onnistumista ja epäonnistumista sekä rohkeutta mennä myös riskien alueelle”

**Marjaana Salmi**

**Kirjoittajat:**  
**Seija Eskola**  
kehittämispäällikkö,  
Validia Ammattiopisto  
**Marjaana Salmi**  
opintopalvelupäällikkö,  
Seurakuntaopisto

Validia ammattiopisto ja Seurakuntaopisto ovat yhteistyössä kehittäneet ammatillista erityisopetusta kymmenen vuoden ajan. Yhteistyön lähtökohdaksi oli Seurakuntaopiston johdon strateginen linjaus siitä, että tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaus ja erityisopetus ovat koko henkilöstön tehtäviä, mikä edellyttää rakenteita, toimintamalleja ja resursseja mutta ennen kaikkea yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Samanaikaisesti Validia Ammattiopisto oli laajentanut ammatillisen erityisopetuksen kehittämis- ja palvelutoimintaansa eli asiantuntijapalveluita, joten yhteistyön käynnistyminen oli luontevaa. Työskentely alkoi oppilaitoksen johdon kanssa käydyllä neuvottelulla ja suunnittelulla. Johto tuki ja seurasi myös aktiivisesti toiminnan etenemistä.

## Erityisopetuksen osaamista ja rakenteita

Alkuvaiheessa Validia ammattiopisto toteutti 6 op:n koulutuksen koko opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Tämän lisäksi osa henkilöstöstä osallistui alueelliseen koulutukseen. Tavoitteena oli antaa välineitä tunnistaa ja ohjata tukea tarvitsevia opiskelijoita, selkeyttää työnjakoa ohjauksessa sekä kehittää toimintamalleja opettajien, opiskelijahuollon edustajien ja erityisopetuksen yhteistyöhön.

Samanaikaisesti käynnistyi erityisopetuksen järjestämisen tukemiseksi konsultaatio laaja-alaisen erityisopettajan, opiskelijahuollon ja oppilaitosjohdon edustajien kanssa. Erityisopetuksen rakenteiden selkiytyttyä konsultaatiot laajenivat myös tutkintokohtaisten erityisopetuksesta vastaavien eli ervojen ryhmän konsultaatioksi. Konsultaatiotapaamiset sisälsivät yhteistä kehittämistä ja pieniä koulutuksellisia osia. Kehittämistyötä tukemassa oli myös laaja-alaiselle erityisopettajalle toteutettu konsultaatio ja työnohjaus.

”Tämä toimintamallien, rakenteiden ja resursoinnin kehittämis- ja konsultaatioprosessi toteutettiin noin 1.5 vuoden aikana. Sen tuloksena Järvenpään seurakuntaopistossa laadittiin mm. tutkintokohtaisen erityisopetuksesta vastaavan (ervan) toimenkuva sekä toimintamalli ja vastuut erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tukemisessa ja HOJKS-prosessissa,” kertoo koulutusjohtaja Soili Lehtiniemi Järvenpään seurakuntaopistosta.

Konsultaatio ja yhteinen kehittäminen on jatkunut uusilla teemoilla säännöllisesti joko yksittäisenä vuosittaisena tapahtuman tai lyhyinä konsultaatioprosesseina vastaten ajan-kohtaisiin kehittämishaasteisiin, esimerkiksi aikuisten erityisopetuksen järjestämiseen. Lisäksi on toteutettu koulutus- ja konsultaatiotapaamisia nivelvaihekoulutusten opetus- ja ohjaushenkilöstölle sekä ja yksittäisiä oppilaitoskohtaisia koulutuksia, kuten psyykkistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaus ja tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen ohjaus. Seurakuntaopiston henkilöstöä osallistuu myös Validia Ammattiopiston järjestämiin alueellisiin koulutuksiin.

Viime vuosina Seurakuntaopisto on toiminut aktiivisesti Validia Ammattiopiston koordinoimassa erityisopetuksen alueellisessa kehittämistyössä ja osaamisen jakamisen verkostoissa. YTY-hankkeen luoma alueellinen projektiryhmä keskittyy alueellisen yhteistyön suunnitteluun ja oppilaitosten väliseen tiedon jakamiseen. Seurakuntaopiston yhteishenkilö on alueellisissa kehittämispäivissä mukana suunnittelussa. Alueellisesti on kehitetty esimerkiksi Järvenpäässä tukea tarvitsevan nuoren ohjausmalli, pääkaupunkiseudun tuetun oppisopimuksen toimintamalli, opiskeluhuollon toimintamalleja sekä käynnistetty VALMA-verkoston toiminta.

## Yhteistyön tuloksia

Seurakuntaopiston ja Validia Ammattiopiston yhteisen tekemisen tuloksena ohjaus ulottuu nyt kaikkiin Seurakuntaopiston toimintoihin ja tukee opiskelijoiden hyvinvointia. Opettajilla on sekä osaamista että ajallista resurssia tukea opiskelijoita. Erityisopetuksen rakenteet ja toimintamallit ovat toimivat ja vakiintuneet.

*”Työskentelyn alussa meillä oli yksi erityisopettaja, nyt 2,5 ammatillista erityisopettajaa ja 2 tutkintokohtaista erityisopetuksesta vastaavaa, ervaa /tutkinto, myös aikuiskoulutuksessa on omat ersansa. Koko opetushenkilöstön tietämys erityisopetuksesta on lisääntynyt. Tärkeätä on ollut, että resurssien ja rakenteiden kehittäminen on ollut kehittämistyössä alusta lähtien rinnalla. Yhteistyö Validian kanssa on aktivoitunut myös oppilaitoksen sisäistä yhteistyötä. Validia Ammattiopiston asiantuntijat ovat toimineet Erva-toiminnan sparraajina – kun on saavutettu asetetut tavoitteet, avataan näköaloja eteenpäin ja uusiin tavoitteisiin”,* summaa tuloksia opintopalveluiden päällikkö Marjaana Salmi Järvenpään seurakuntaopistosta.

Alueellinen yhteinen tekeminen on mahdollistanut toisilta oppilaitoksilta oppimisen, oman osaamisen ja hyvien käytäntöjen jakamisen. Validia Ammattiopisto ammatillisena erityisopilaitoksena on koettu puolueettomaksi tahoksi alueellisten verkostojen koordinaattorina.



## Miten tähän on päästy?

Yhteistyö Seurakuntaopiston ja Validia Ammattiopiston välillä on pitkäjänteistä, jatkuvaa ja tasa-arvoista kehittämiskumppanuutta. Yhteistyössä on ollut mukana koko ajan eri toimijoita oppilaitoksesta: opettajia, opiskelijahuollon edustajia, erityisopettajia sekä oppilaitosjohtoa. Erityisopetuksen kokonaisuus on ollut koko ajan mukana.

*”Yhteistyö on ollut oppilaitoslähtöistä ja tarvelähtöistä. Tärkeää on ollut pienten ja käytännönläheisten asioiden pohtiminen, joka on johtanut myös rakenteiden muokkaamiseen ja tekemiseen yhdessä. Kaikkinensa yhteistyö on ollut uusia näköaloja avaavaa ja alueellisen sekä valtakunnallisen erityisopetuksen vaikuttamista”,* kertoo kehittämisspäällikkö Seija Eskola Validian ammattiopistosta.

Yhteistyön jatkuvuus on molempien oppilaitosten rakenteissa ja strategioissa. Yhteistyön sisältö ja toteutustapa muuntuvat tarpeiden muuttuessa. Erityisopetuksen perusrakenteet, toimintamallit ja osaaminen ovat tällä hetkellä toimivia – jatkossa yhteistyön tavoitteet ovat syvemmälle menevää ja toisaalta tulevaisuuden muutoksiin vastaavia. Validia Ammattiopiston järjestämiin alueellisiin koulutuksiin osallistuminen on osa Seurakuntaopiston erityisopetuksen osaamisen kehittämisen toteutustapoja ja ammatillisen koulutuksen uudistumiseen liittyviä. Kun osaaminen kehittyy ja maailma ympärillä muuttuu, valmista ei tule, mutta uusiin erityisopetuksen haasteisiin vastataan yhteistyöllä!

## Kehittämiskumppanuudessa tehtyä

### **Erityisopetuksen toimintamallien kehittäminen ja erva-työn tukeminen, konsultaatio**

- yhteistyö oppilaitoksen johdon kanssa
- laaja-alaisen erityisopettajan ja erityisopetuksen koordinaattorin tuki ja työnohjaus
- opiskelijahuollon ja ervojen yhteiset konsultatiiviset tapaamiset 2007–2008
- ervojen konsultatiiviset tapaamiset, mukana aikuiskoulutus 2009–2015
- nivelvaiheen opetus- ja ohjaushenkilöstön konsultaatiot

### **Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittäminen, koulutukset**

- Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaus ja opetus ammatillisessa koulutuksessa – koulutus 6 op (kaksi koulutusta) koko opetushenkilöstölle 2006–2008
- yksittäiset koulutukset oppilaitoksessa esim. psyykkistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaus, tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimisen ohjaus
- osallistuminen Validia Ammattiopiston järjestämiin alueellisiin koulutuksiin

### **Alueellinen yhteistyö, osaamisen jakaminen ja kehittäminen**

- YTY-alueellisen projektiryhmän jäsenyys 2012–
- alueellisen kehittämispäivät: yhteyshenkilö suunnittelemassa ja opetus- ja ohjaushenkilöstöä sekä toimimassa asiantuntijana että osallistujina: erva-päivä, atto-päivä, aikuisten erityisohjaus -koulutus
- alueellinen yhteinen kehittäminen: tukea tarvitsevan nuoren ohjausmallin kehittäminen Järvenpäässä, pääkaupunkiseudun tuetun oppisopimuksen toimintamallin kehittäminen, opiskeluhuollon toimintamallien kehittäminen, VALMA-verkosto

# Mielen hyvinvointia oppijan polulla – kokemuksia moniammatillisen keskustelupiirin toiminnasta

”Mitä siinä on tehtävissä, jos opiskelija ei vain tule kouluun aamulla?” kysyy opettaja huolta äänessään. Ryhmä vakavoituu ja miettii hetken. ”Minä olen soittanut perään puhelimella”, toteaa joku. ”Minä olen jututtanut seuraavan kerran, kun olemme tavanneet, ja kysynyt suoraan, pitääkö minun olla huolissani sinun koulunkäymisestäsi”, jatkaa toinen.

## Kirjoittaja:

**Riitta Storbjörk**

Erityisopetuksen asiantuntija,  
työnohjaaja, Kiipulan ammattiopisto

Näin keskustelu etenee moniammatillisesti ideoita ja ajatuksia jakaen ja jalostaen. Ei ole oikeita ja vääriä ratkaisuja, on vain erilaisia kokeiluja, joista jotkin ovat useammin toimineet toivotulla tavalla kuin toiset. Kyseessä on Mielen hyvinvointiin liittyvä keskustelupiiri, jonka vetäjänä toimivat Kiipulan ammattiopistosta erityisopetuksen asiantuntija Riitta Storbjörk sekä psykologi Eeva Toivola.

Päijät-Hämeen ammatillisessa oppilaitosverkostossa huolestuttiin, kun tarve opiskelijoiden mielen hyvinvointiin liittyville ohjaustilanteille kasvoi. Opiskelijoilla ilmeni arjessa haasteita, joiden taustalla olivat mielenterveyden pulmat. Miten opetus- ja ohjaushenkilöstö vastaisi- vai näihin haasteisiin? Riittääkö taito? Riittääkö jaksaminen?

Tästä lähtökohdasta syntyi idea, että oppilaitosverkoston sisäistä osaamista ja hyviä käytänteitä olisi hyvä tehdä näkyväksi. Siihen ideoitin Kiipulan ammattiopiston Työelämäpalveluiden tuottamana Mielen hyvinvointiin liittyvä keskustelupiiri, joka oli mahdollista toteuttaa YTY-hankkeen kautta. Tarkoituksena oli mahdollistaa ammatillinen keskustelu, joka sekä vahvistaisi opiskelijan mielen hyvinvointiin liittyvää osaamista että tarjoaisi osallistujille vertaistukea oman työssäjaksamisen tueksi.

Keskustelupiirin sisältö suunniteltiin yhteistyössä koulutuskeskus Salpauksen kuraattorin Sanna Tuomaisen kanssa. Hän oli kerännyt toiveita ja ajatuksia Salpauksen opettajilta ja ohjaajilta niistä arjen kysymyksistä, joihin olisi hyvä miettiä toimintatapoja yhdessä. Sisältörungoksi muotoutui kolmen keskustelukerran teemat, jotka liittyivät opiskelijan jaksamiseen arjenhallinnan, mielialapulmien, masentuneisuuden, ahdistuneisuuden ja paniikkioireiden näkökulmasta.

Toteutimme kaksi keskustelupiiriä Päijät-Hämeessä ja yhden Forssan alueella yhteistyössä Forssan ammatti-instituutin erityisopettajien Päivi Hasian

## Mielen hyvinvointiin liittyvän keskustelupiirin teemat:

- Opiskelussa jaksaminen: arjen hallinta ja opiskelumotivaatio
- Opiskelussa jaksaminen: ahdistus ja paniikki opiskelijan elämässä
- Opiskelussa jaksaminen: opiskelijan masennus ja mielialapulmat

### Toimi:

- Kysy
- Kuuntele
- Ole aidosti läsnä
- Toimi rohkeasti



ja Sari Saukoniemen sekä FAKTIAN opinto-ohjaajan Sanna Noukon kanssa. Oli ilo havaita, kuinka osallistujat toivat kokemuksiaan case-tyyppisesti yhteiseen pohdintaan. Moniammatillisen keskustelun antia oli jakaminen sekä sen huomaaminen, että erilaisia toimivia ratkaisumalleja on mahdollista kokeilla. Samalla tuli ymmärrettäväksi, etteivät hyvä tahto ja yritys aina tuottaneet haluttua lopputulosta opiskelijan auttamiseksi. Se ei kuitenkaan estä etsimästä opiskelijan kanssa uutta, ehkä toimivampaa ratkaisua. Huolen puheeksi ottaminen ja ratkaisuvaihtoehtojen miettiminen osoittavat opiskelijasta välittämistä.

Totesimme Mielen hyvinvointiin liittyvässä keskustelupiirissä, että olennaista ei aina ole tietää opiskelijan diagnoosia. Tarvitaan vain ROHKEUTTA kysyä, kuulla ja toimia. Moniammatillisen osallistujaryhmän (mm. kuraattori, opettaja, ohjaaja, opinto-ohjaaja, psykologi) rikkaus tuli näkyväksi näkökulmien laaja-alaisuutena keskustelun edetessä. Se myös osoitti sen, että opiskelijoiden mielen hyvinvointi on kaikkien oppilaitoksissa työskentelevien ja muiden nuoren kanssa toimivien yhteinen huolenaihe. Keskusteluissa oli ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ilmapiiri. Onnistumisen kokemuksia löytyi paljon.

## Aikuisten erityinen tuki on rinnalla kulkemista

**A**ikuiskoulutuksen tukiresurssit ovat rajalliset ja niitä on supistettu viime vuosina runsaasti. Keskuspuiston ammattiopisto on vastannut aikuiskoulutuksen toimijoiden tarpeeseen saada tietoa ja työkaluja konsultoimalla ja kouluttamalla aikuiskoulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstöä Uudellamaalla. Monet opettajat ovat kertoneet, että heillä ei ole ammatillisia eikä ajallisia resursseja vastata erityistä tukea tarvitsevien aikuisten tarpeisiin. Koulutuksissa ja konsultoinneissa on yhdessä pohdittu opiskelijoiden tuen tarpeen eri ilmenemistapoja ja sitä, miten parhaiten tukea aikuisopiskelijoita heidän opinto- ja urapoluillaan.

### **Kirjoittajat:**

**Elina Hurtig**

laaja-alainen

erityisopettaja

**Nina Kinnunen**

psykologi

**Tuula Mikkola**

opinto-ohjaaja,

Keskuspuiston

ammattiopisto

## Itsemääräämisoikeuden ja toimijuuden vahvistamista

Erityistä tukea tarvitsevien aikuisten tukemiseen kuuluvat omat ainutlaatuiset piirteensä, jotka on tärkeä huomioida tukiprosessissa. Itsemääräämisoikeus ja toimijuuden vahvistaminen ovat keskeisimpiä teemoja aikuisten ohjaamisessa ja tukemisessa. Toimijuuden vahvistamisella tarkoitamme aikuisopiskelijoiden oman vastuun vahvistamista, jonka vuoksi tukitoimet määritellään yksilöllisesti. On myös tärkeä huomioida, että erityistä tukea tarvitsevien aikuisten opiskelutaidot voivat olla puutteellisia. Keskeistä on tukea aikuisopiskelijaa kantamaan vastuuta omasta oppimisprosessistaan ja tukea kokonaisvaltaista voimaantumista. Vuorovaikutuksessa tärkeää on tasavertainen kohtaaminen ja kunnioittaminen. Aikuisten erityinen tuki ja ohjaus on voimaannuttamista ja rinnalla kulkemista.

## Opettajille tukea ja uskoa omiin kykyihin

Opettajien ja ohjaajien konsultoinnit ovat kohdistuneet yksittäisiin opiskelijatapauksiin, jotka opettajat ovat kokeneet haastaviksi. Konsultointien teemoja ovat olleet mm. SO-RA-laki, opiskelukuntoisuus, tutkinnon soveltuvuus ja maahanmuuttajien oppimisen tukeminen. Joissakin tapauksissa laaja-alainen erityisopettaja on testannut ja kirjoittanut luki- ja matematiikan lausuntoja. Koulutusten keskeinen teema on ollut tiedon ja kokemusten jakaminen tuen tarpeista ja niihin vastaamisesta. Koulutusten aihealueita ovat olleet muun muassa henkilökohtaistamisprosessi, opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen tukemisen keinot, konkreettiset ”työkalut” arjen työhön, opiskelijoiden arjen hallinnan tukeminen sekä oppimisvaikeuksien tunnistaminen ja oppimisvalmiuksien parantaminen. Koulutuksissa on välitetty tietoa aikuisten erityisestä tuesta ja ohjauksesta osana jokaisen aikuiskoulutuksessa toimivan opettajan ja ohjaajan arjen työtä. Monet koulutettavat opettajat ja ohjaajat ovat kertoneet omasta epävarmuudestaan kohdata erityistä tukea tarvitsevia aikuisopiskelijoita. Aikuisten erityisen tuen ja ohjauksen konsultointeja ja koulutuksia on toteutettu mm. Amiedussa, Edupolissa, Helsingin maalariammattikoulussa, Ravintola-koulu Perhossa ja Stadin aikuisopistossa. Koulutuksissa olemme pyrkineet vahvistamaan työntekijöiden uskoa omiin kykyihin ja voimaannuttamaan heitä omassa työssään.



## ”Opiskelutaidot eivät synny itsestään” – opiskelijat tarvitsevat tukea ja ohjausta oppimiseen

**M**aahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrän kasvu ammatillisissa oppilaitoksissa on asettanut uudenlaisia haasteita opetushenkilöstön osaamiselle. Opiskelijat tulevat hyvin monenlaisista olosuhteista ja heillä voi olla hyvin erilaisia koulutuksia taustalla. Suomessa opiskelijalta edellytetään mm. itseohjautuvuutta, oma-aloitteisuutta, ongelmanratkaisutaitoja sekä itsearviointitaitoja. Aivan uudenlaisten opiskelutaitojen oppiminen vaatii paljon harjoittelua ja vie aikaa, eikä tämä tapahdu itsestään.

### **Kirjoittajat:**

**Jonna Roos**

projektipäällikkö,  
Keskuspuiston ammattiopisto

**Päivi Jäntti**

erityisopettaja,  
Helsingin Diakoniaopisto

*”Opiskelutaidot ovat kulttuurisidonnaisia. Joissakin kulttuureissa oppiminen perustuu ulkoa oppimiseen ja opiskelijalla saattaa olla erittäin hyvin kehittyneet muistiin painamisen strategiat. Kognitiivisten toimintojen tehokkuudessa on suurta vaihtelua eri opiskelijoiden välillä, riippuen siitä millainen kunkin opiskelijan aiempi koulutausta on vai onko sitä ollenkaan. Opiskelutaitoja voi oppia ja niitä tulee opettaa. Oikeanlaisessa ja riittävässä ohjauksessa opiskelu tapahtuu vuorovaikutuksessa ja opiskelija yltää parempaan suoritukseen kuin ilman ohjausta,” erityisopettaja Päivi Jäntti Helsingin Diakoniaopistosta kertoo.*



Aikuiskoulutuksessa henkilökohtaistamisen vaatimus tarkoittaa, että opetus henkilökohtaistetaan jokaiselle opiskelijalle erikseen kunkin yksilöllisten tarpeiden mukaan. Henkilökohtaistaminen vaatii opettajalta ammattitaitoa, aikaa, ohjausosaamista ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä sekä oppilaitoksessa että työssäoppimispaikoissa. Opiskelijan **tulee saada riittävästi ohjausta opiskelussaan**, riippumatta hänen aiemmasta koulutustaustasta. Ohjaus perustuu opiskelijan tarpeisiin ja tutkinnon perusteisiin. Opintojen alussa tulee huolellisesti selvittää opiskelijan aiempi osaaminen ja henkilökohtaiset vahvuudet, joiden varaan opiskelua tulee suunnitella. Jollekin opiskelijalle soveltuu paremmin työvaltainen oppiminen ja joku toinen taas hyötyy koulumaisesta oppimisesta.

## Moniammatillinen konsultointiryhmä opiskelijan tueksi

Omnian aikuisopistosta pyydettiin konsultointiapua maahanmuuttajaopiskelijan tukemiseksi. Nuorten aikuisten osaamisohjelman (NAO) opiskelija ei edennyt itsenäisesti opiskelussaan ja kouluttajat tarvitsivat tukea opiskelijan ohjaukseen sekä hänen tilanteensa jäsentämiseksi. Opiskelijan oli vaikea toimia ryhmässä yhdessä toisten opiskelijoiden kanssa ja hänen käytöksensä häiritsi muita. Oman toiminnan ohjaus oli heikkoa ja hän pyrki omiaan kouluttajaa itselleen. Opiskelija halusi opiskella, mutta oppitunneilla hän ei edennyt tehtävissään itsenäisesti, koska ei mielestään saanut riittävästi ohjausta. Rästitehtävapajassa hän oli aina paikalla, sai henkilökohtaista ohjausta ja tehtävät tehdyiksi.

*”Ensimmäisellä konsultointikerralla heräsi monia kysymyksiä, kuten opiskelijan aiemman kouluhistorian selvittäminen Suomessa ja entisessä kotimaassa, mikä on suomen kielen taito ja miten*

arki muutoin kuin koulun osalta sujuu. Nousi heti mieleen tarve moniammatillisesta työskentelystä kokonaistilanteen hahmottamiseksi”, erityisopettaja Päivi Jäntti Helsingin Diakoniaopistosta kertoo.

Opiskelijan opinto- ja urapolun tukemiseksi päätettiin jatkaa kokoamalla moniammatillinen yhteistyöryhmä. Mukaan konsultointiprosessiin tulivat Keskuspuiston ammattiopiston psykologi Nina Kinnunen, Omnian etsivä nuorisotyön Riikka Siniluoto, Omnian erityisopettaja Riia Palmqvist ja projektityöntekijä Riitta Lappalainen. Konsultointiprosessissa pohdittiin yhdessä moniammatillisen työryhmän kanssa miten opiskelu saataisiin etenemään. Opiskelijan työssäoppimisen alkua tuettiin yhdessä ja jatko-ohjausta yksilölliselle opinto- ja urapolulle pohdittiin yhteistuumin.

*”Monella maahanmuuttajataustaisella opiskelijalla työssäoppiminen tai työvaltainen oppiminen voi sujua hyvin, vaikka opiskelu muutoin on haasteellista, koska opiskelijalla saattaa olla työkokemusta hyvinkin paljon hankittuna aiemmin omassa kotimaassaan”, Päivi Jäntti kertoo.*

Omnian aikuisopiston opiskelija oli ollut töissä entisessä kotimaassaan perheyrytyksessä. Hänen työssäoppiminen sujui alkuvaikeuksien jälkeen hyvin. Hän sai hyvää palautetta työssäoppimispaikasta ja Omnian erityisopettaja ja etsivä nuorisotyö ovat yrittäneet poluttaa opiskelijaa kesätöihin onnistuneen työssäoppimisen jälkeen. Opiskelijan suullinen kielitaito on kohentunut ja hän jatkaa parhaillaan opintojaan.

*”Omnian aikuisopistossa on paljon onnistuneita tapauksia, joissa opiskelijan omia vahvuuksia tukemalla ja aiempaa työkokemusta hyödyntämällä olemme saaneet heidät valmistumaan heille sopiville aloille ja työllistymään”, kertoo erityisopettaja Riia Palmqvist Omniasta.*

## **Työparimalli tukee ja syventää asiantuntijuutta**

Ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijat ovat eri puolilla Suomea toimineet työpareina konsultoiden ja kouluttaen ammatillisten oppilaitosten henkilöstöä. Pääkaupunkiseudulla työparina ovat toimineet Helsingin Diakoniaopiston erityisopettaja Päivi Jäntti ja Keskuspuiston ammattiopiston projektipäällikkö Jonna Roos.

*”Yhdessä työparina työskentely on antanut paljon kummallekin. Meillä molemmilla on omat vahvuutemme ja olemme siten täydentäneet toistemme osaamista ja pystyneet syventämään omaa asiantuntijuuttamme. Lisäksi olemme osallistuneet vertaismentorointiryhmään ja jakaneet hyviä käytäntöjä niin henkilökohtaisesti kuin organisaatioiden välilläkin”, summaavat Päivi Jäntti ja Jonna Roos kokemuksiaan.*

Päivi Jäntti ja Jonna Roos ovat visioineet uusia kehittämistoimia ja toimintamalleja erityistä tukea tarvitsevien maahanmuuttajien tukemiseksi. Syksyllä 2015 he pilotoivat suunnittelemansa koulutuskokonaisuuden ammatillisten oppilaitosten opetus- ja ohjaushenkilöstölle, opiskelijuurolle ja työpajojen ohjaajille.

# Työpajat ja osaamisen tunnistaminen

## Osaamistodistukset helpottamaan osaamisen tunnistamista

**Kirjoittaja:**  
**Eino Hietalahti**  
projektipäällikkö,  
Bovallius Ammattiopisto

**A**mmatillisessa koulutuksessa siirrytään syksyllä 2015 osaamisperusteisuuteen. Opinto- viikot poistuvat käytöstä ja tilalle tulevat osaamispisteet. Uudistuksen myötä osaaminen on yhtä arvokasta riippumatta siitä, missä se on hankittu. Oppimisympäristö on edelleen useimmiten oppilaitos, mutta se voi yhtä hyvin olla työpaikka tai työpaja.

Opetushallitus korostaa ammatillisen koulutuksen kehittämistyössään opintopolkujen yksilöllisyyttä. Vaihtoehtoisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen on yksi askel keskieu-rooppalaisen koulutusjärjestelmän suuntaan. Monet ammatilliset oppilaitokset suuntaavat toimintaansa entistä painokkaammin toiminnalliseen oppimiseen, työssäoppimiseen, mestari–kisälli-mallin hyödyntämiseen ja yhteistyöhön kolmannen sektorin kanssa. Tämä kehitys edellyttää kaikilta toimijoilta keskinäistä avoimuutta ja kiinnostusta koulutusta ja kouluttautujia kohtaan. Työpajaympäristöissä opitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen luo osaltaan yhteistä kieltä ja työkaluja yhteistyön lisäämiseksi.

## Osaamistodistusta ihmetellessä

Osaamistodistus liittyy tämän päivän työpajojen maailmaan. Kehittymisestään hyvin huolehtivan työpajan palveluihin kuuluu suunnitelmallinen osaamisen lisääminen ammatillisten perustutkintojen perusteiden mukaisesti. Työpajajakson päättämisympäristössä osaaminen arvioidaan ja asiakas saa käteensä osaamistodistuksen, jossa kuvataan opetussuunnitelmien kielellä aiemmat ja jakson aikana kertyneet ammatilliset taidot. Toimintamallin kehittämisen ja käyttöön ottamisen yhteydessä työpajoilla puhutaan opinnollistamisesta ja osaamisen tunnistamisesta, joista syntyy osaamistodistus. Termiä opinnollistaminen käytetään työpajoilla, mutta Opetushallitus ja Opetus- ja kulttuuriministeriö suosittavat toisenlaisen termistön käyttöä, kuten työpajaympäristöissä opitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on organisaation työskentely-ympäristöjen analysointia tutkintovaatimusten mukaisen osaamisen tuottajana ja näiden mahdollisuuk-



*Justus Sundqvist vastaanotti oman osaamistodistuksensa Uusix-verstailla viime marraskuussa. Reilun vuoden aikana Justukselle kertyi pintakäsittelyalan sekä verhoilu- ja sisustusalan osaamista*

sien dokumentointia. Bovallius-ammattiopistossa kehitetyssä mallissa oppilaitoksen ja työpajojen yhteistyössä osaamisen tunnistamisen ja hankkimisen aikana otetaan käyttöön myös asiakkaan lisääntyvän osaamisen seuranta- ja dokumentointivälineistö. Näin analysoiduissa oppimisympäristöissä ammatillisten tutkintovaatimusten mukaista osaamista voidaan kerryttää suunnitelmallisesti ja dokumentoidusti. Tuloksena oleva osaaminen ilmaistaan osaamistodistuksessa, jossa kuvatut taidot ovat vertailukelpoisia ammatillisissa oppilaitoksissa hankitun osaamisen kanssa.

Osaamisen hankkimisen työkaluja on kehitetty kymmenen vuoden ajan Bovallius-ammattiopiston, Valtakunnallisen työpajajhdistyksen ja aiemmin Opetusalan koulutuskeskuksen yhteisissä projekteissa, joiden toteuttamiseen on osallistunut lukuisia joukko muitakin toimijoita. Eri organisaatiot ovat kehittäneet erilaisia muunnelmia malleista, mutta tausta-ajattelu on yhtenäinen. Yhtenäisyyttä on pyritty lisäämään muun muassa ottamalla käyttöön valtakunnallinen osaamistodistusmalli. Sen käyttöoikeus on organisaatioilla, jotka ovat toteuttaneet prosessinsa vaatimusten mukaisesti ja laatineet osaamisen hankkimisen toimintojensa osalta vakiomuotoisen oppimisympäristöjen tunnistamisraportin. Vuoden 2014 aikana työpajat kirjoittivat asiakkailleen yli 500 osaamistodistusta.

## Osaamisen hankkimisen työkalut

Osaamisen hankkimisen työkaluja ovat helppokäyttöiset taulukoidut ammatillisten perustutkintojen tutkintoperusteet OSSUt (opetussuunnitelmat), osaamiskarttapohja ja käsikirja osaamisen hankkimisen työkalujen hyödyntämiseksi. Lisäksi Ammattiosaamista välityömarkkinoilta -hankkeen (AmosV) kokoama valtakunnallinen työryhmä on laatinut valtakunnallisen osaamistodistusmallin ja oppimisympäristön tunnistamisraporttipohjan, joihin löytyy täyttöohjeet.

OSSU:n avulla voidaan kuvata organisaation mahdollisuudet tuottaa ammatillisten perustutkintojen perusteiden mukaista osaamista. Osaamiskartta kuvaa koko organisaation kykyä ja mahdollisuuksia tuottaa eri osaamisalojen mukaista osaamista. Osaamisen hankkimisen työkaluihin sisältyy osaamisen kehittämisen seuranta- ja dokumentointivälineis-



tö. Tiedot siirtyvät valituilta osin suoraan osaamistodistus pohjaan, joka luodaan jokaiselle organisaatiolle osaamisen hankkimisen prosessin yhteydessä valtakunnallisen mallin mukaisesti. Osaamiskarttaa voisi nimittää organisaation opetussuunnitelmaksi, joka samanaikaisesti sisältää seurannan ja dokumentoinnin työvälineet.

Hankkeen aikana on osaamisen hankkimisen käytäntöjä pyritty yhtenäistämään, jotta toimintamalli ja käytännöt saavuttaisivat maanlaajuisen, yhdenmukaisen statuksen. Paikallisesti oppilaitos–työpaja-yhteistyö toimii usein hyvin. Alueen oman työpajan myöntämällä osaamistodistuksella saattaa olla suuri painoarvo saman alueen yrityksissä. Yhtenäistämistä tarvitaan kuitenkin osaamistodistuksen valtakunnallista arvoa lisäämään, jotta eri puolilla maata sijaitsevien toimijoiden myöntämät osaamistodistukset olisivat päteviä myös valtakunnallisesti. Työpajan myöntämän osaamistodistuksen painoarvoa voi arvioida myös pajan [www-sivuilla](http://www.sivuilla) olevasta oppimisympäristön tunnistamisraportista, jossa kuvataan oppimisympäristö ja esimerkiksi koneet sekä selvitetään, millaista eri osaamisalojen tutkinnonosien ammattitaitovaatimuksissa kuvattua osaamista työpajalla voi kertyä.

**Opinnollistaminen:** oppimisympäristön tunnistamiseen liittyvä prosessi, jonka avulla voidaan tunnistaa ja dokumentoida työvaltaisessa ympäristössä kertyvää osaamista osaamistodistukseen. Termiä opinnollistaminen käytetään työpajoilla.

**OSSU:** alakohtaisia taulukkomuotoon kirjoitettuja opetussuunnitelman perusteisiin pohjautuvia monikäyttöisiä Excel-työkaluja. OSSUsta löytyvät tiedot OPH:n määritteleminen ammatillisten perustutkintojen tutkintoperusteista.

**Osaamiskarttapolja:** Excel-työkalu oppimisympäristön esittelyyn ja osaamistodistuksen laadintaan.

**Oppimisympäristön tunnistamisraportti:** esittelee organisaation opinnollistamisprosessia ja oppimisympäristöä.

## Osaamistodistuksen ja opinnollistamisen merkitys

Työpajoilla opinnollistetut oppimisympäristöt ovat kokonaisuudessaan hyvin laajasti hyödynnettävissä. Koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien ammatillisia taitoja voidaan kehittää näissä ympäristöissä suunnitelmallisesti. Oppilaitoksissa opiskelevien keskeyttämishakua voidaan vähentää joissakin tapauksissa siirtämällä opiskelija työpajalle opintojaan suorittamaan. Työpaikkaympäristöjen opinnollistaminen mahdollistaa aiempaa laadukkaamman työssäoppimisen toteutuksen.

Osaamistodistuksen saaja voi hyödyntää osaamistodistusta sekä opinnot aloittaessaan että työpaikkaa hakiessaan. Osaamistodistus on dokumentti osaamisesta. Samalla se on monelle todistuksen saajalle ensimmäinen konkreettinen osoitus siitä, että hän oppii ja osaa asioita, joille työelämässä on kysyntää. Se on monelle saajalle hyvin merkityksellinen paperi itsetunnon ja oman kyvykkyyden tunteen kohottajana ja helpottaa siirtymistä eteenpäin polulla työelämään.

# Kunto-verkoston toiminta yhdistää työpajojen ja etsivä nuorisotyön toimijat

**Kirjoittaja:**  
**Kim Karlsson**  
erityisopettaja ja  
opinto-ohjaaja,  
Validia ammattiopisto

**KUNTO** eli Keski-Uudenmaan nuorten tuki- ja ohjausverkosto on tarkoitettu nuorten kanssa työskenteleville ammattilaisille. Verkoston tarkoituksena on tuoda yhteen Keski-Uudenmaan alueelta toimijoita, joiden tehtävänä on tukea vaikeassa elämäntilanteessa olevia nuoria ja ohjata heitä eteenpäin opiskelemaan tai työhön. Verkosto on perustettu Yksilöllisten opintopolkujen tukeminen yhteistyössä – hankkeessa.

KUNTO-verkoston perustamisen ensimmäiset askeleet otettiin syksyllä 2013. Yksilöllisten opintopolkujen tukeminen yhteistyössä (YTY2)-projektin tavoitteena oli mm. uusien verkostojen perustaminen ja erityistä tukea tarvitsevien nuorten ohjauksen tehostaminen. Kehittämispäällikkö Seija Eskola ja erityisopettaja ja opinto-ohjaaja Kim Karlsson kiersivät Keski-Uudenmaan työpajoilla kartoittamassa mahdollisuutta perustaa yhteistyöverkosto alueen ammatillisten oppilaitosten, työpajojen ja etsivien nuorisotyöntekijöiden työtä tukemaan.

Kartoitusvaiheessa ilmeni, että eri toimijoilla on paljon yhteistä. Kaikkien tehtävänä on tukea vaikeassa elämäntilanteessa olevia nuoria ja ohjata heitä eteenpäin. Haasteet olivat myös pitkälti samankaltaisia eli suurimmaksi haasteeksi koettiin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten suuri tuen tarve. Myös eri toimijoiden roolit ohjauksen eri vaiheissa kaipaivat selkeyttämistä.

Nuorisotakuun myötä työpajoilla ja etsivillä nuorisotyöntekijöillä on tärkeä tehtävä tukea tarvitsevien nuorten ohjauksessa. Työpajojen yhteistyö oppilaitosten kanssa on lisääntynyt ja erilaisia yhteisiä hankkeita on ollut paljon. Yhteistyön myötä on syntynyt hyviä käytäntöjä, joita kannattaisi levittää myös muille. Kuitenkin kartoituksessa todettiin puutteeksi systemaattisen toimintamallin puuttuminen yhteistyön tekemisessä

Kartoituksen ja alustavien keskustelujen perusteella päätettiin perustaa alueellinen verkosto, joka myöhemmin sai nimekseen KUNTO eli Keski-Uudenmaan nuorten tuki- ja ohjausverkosto. Alusta alkaen mukana olivat kaikki Keski-Uudenmaan työpajat ja etsivät nuorisotyöntekijät. Mukaan kutsuttiin edustajat myös ammatillisista oppilaitoksista. Ensimmäinen tapaaminen pidettiin Validia ammattiopistossa 22.11.2013.

**KUNTO** eli Keski-Uudenmaan nuorten tuki- ja ohjausverkosto aloitti toimintansa syksyllä 2013. Verkostossa on mukana työpajat ja etsivät nuorisotyöntekijät 7 kunnan alueelta: Järvenpäästä, Keravalta, Mäntsälästä, Nurmijärveltä, Pornaisista, Sipoosta ja Tuusulasta. Oppilaitoksista mukana ovat Validia ammattiopisto, Keuda sekä Seurakuntaopisto.

## Kehittämiskumppanuus verkoston perustamisessa

Verkoston perustamisessa toimintaperiaatteena oli kehittämiskumppanuus. Verkoston toiminta suunniteltiin ja toteutettiin alusta alkaen yhdessä verkostoon kuuluvien toimijoiden kanssa. Keskeisiä periaatteita olivat tasa-arvoinen kumppanuus ja vertaiskehittäminen. Alkukartoituksen aikana pyrittiin tarkalla korvalla kuulemaan eri toimijoiden toiveita ja ehdotuksia. Vasta sen perusteella hahmoteltiin verkoston tavoitteita ja toimintatapoja. Lisäksi eri toimijoista koottiin ns. suunnitteluryhmä, jonka tehtävänä oli suunnitella toimintaa eteenpäin. Validian työntekijöiden rooliksi tuli toimia kokoonkutsujana ja koordinaattorina.

## Verkoston toimintaperiaatteita

KUNTO-verkoston toimintaan voivat tulla mukaan kaikki verkoston toiminnasta kiinnostuneet ja nuorten kanssa työskentelevät henkilöt. Toiminnan suunnittelusta vastaa suunnitteluryhmä, johon kuuluvat Validiasta Eija Männistö ja Kim Karlsson, Järvenpään nuorisokeskuksesta Juha Saurama, Keravan työpajasta Minna Liljelund, Mäntsälän työpajasta Salla Nousiainen ja Keudasta Kari Ponto. Yhteisiä tapaamisia järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Ehdotukset tapaamisten aiheiksi kerätään osallistujilta jokaisen tapaamisen yhteydessä. Tapaamisten lisäksi yhteyttä pidetään Facebook ryhmän avulla.

## Toimintaa ja tuloksia

Tähän mennessä verkoston tapaamisten aiheina on ollut mm. yhteishakuun liittyvät muutokset, uudet hankkeet, TE-toimiston palvelut, työpajoilla tapahtuvan osaamisen hankkimiseen, Keravan työpajaan tutustuminen ja nuorten osallisuuden lisääminen. Lisäksi tärkeä osa tapaamisia on mahdollisuus verkostoitua ja tutustua uusiin työntekijöihin.

Jo nyt voidaan todeta verkoston lisänneen yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Yhteydenotto nuoren asioissa on helpompaa, kun toinen työntekijä on entuudestaan tuttu henkilö. Lisäksi verkoston kautta Validia on voinut tarjota osallistujille erilaisia koulutuspalveluja YTY-hankkeen puitteissa. Tapaamiset ovat olleet myös tärkeitä tiedonvaihdon uusien kehittämishankkeiden esittelyn kannalta.

Osallistujien kommentteja verkoston toiminnasta: "Ollaan päästy tapaamaan isolla porukalla, varsinkaan työpajoilla ei ole foorumeita alueellisiin tapaamisiin", "Opittu tuntemaan toisia", "On ollut hyvä tutustua muiden käytänteisiin", "Aiheet ovat olleet hyödyllisiä ja tarpeellisia".



# Työelämäyhteistyö

## Tuettu oppisopimuskoulutus – ”hyvä vaihtoehto niille, jotka haluavat ammatin”

**K**immo, 36, opiskelee toimitilahuoltajaksi tuetulla oppisopimuskoulutuksella ensimmäistä vuotta. Aiemmin hän on työskennellyt toimintakeskuksessa eikä hän ole suorittanut muuta tutkintoa. Työvalmennuspalvelun työvalmentaja oli suositellut hänelle tätä koulutusta ja houkuttelujen jälkeen Kimmo innostui hakeutumaan opintoihin.

Kimmo on erittäin tyytyväinen koulutukseen, jossa teoria ja käytäntö vuorottelevat mukavasti. Käytännön taitoja hän opiskelee jyvaskyläläisessä kahvilassa, jossa hänen tehtäviinsä kuuluu mm. siivousta, tiskausta ja pöytien siistimistä. Teoriaopetus tapahtuu Bovallius-ammattiopistossa keskiviikkoisin. Kimmo on oppinut omasta mielestään monenlaisia taitoja, joita hän pyrkii hyödyntämään myös kotonaan. Tällaista koulutusta Kimmo suosittelee kaikille, jotka oppivat parhaiten tekemällä. ”Tämä on hyvä vaihtoehto niille, jotka haluavat ammatin”, Kimmo sanoo. Tulevaisuudenhaaveena Kimmolla on muutto tuttavien ja ystävien lähelle kotiseudulle Etelä-Suomeen. Hän olisi jo innokas siirtymään kokonaan työelämään, mutta opinnot kestävät kevääseen 2017.

## Tuetun oppisopimuksen avulla tutkinto

Oppisopimus on tehokas tapa kehittää osaamista ja ammattitaitoa, kouluttaa henkilöstöä uusiin tai muuttuviin tehtäviin, rekrytoida uutta henkilökuntaa tai kouluttautua yrittäjänä. Oppisopimuskoulutus on työssä tapahtuvaa ammatillista koulutusta, jota täydennetään oppilaitoksessa järjestettävillä tietopuolisilla opinnoilla. Tuettu oppisopimus on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat tavanomaista enemmän tukea opintoihinsa. Tuen tarve voi liittyä esimerkiksi kognitiivisiin haasteisiin, elämänhallintaan tai sosiaalisiin taitoihin.

Oppisopimus edellyttää työsuhdetta. Opiskelija itse tai esimerkiksi kunnan työvalmentaja etsii sopivan työpaikan. Yleensä oppisopimusta edeltää työkokeilu, työharjoittelu tai

### **Kirjoittajat:**

**Eija Julkunen**  
erityisopettaja,  
Ammattiopisto  
Bovallius

**Rita Hintsala**  
asiantuntija,  
Validia ammattiopisto



oppisopimuksen ennakkojakso, jonka aikana työnantaja ja opiskelija tutustuvat toisiinsa ennen työsuhdetta. Tämä jakso suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä kunnan työvalmentajan, oppisopimuskoulutuksen järjestäjän tai tietopuolisen koulutuksen tarjoajan kanssa. Jakson aikana pyritään tekemään sellaisia tehtäviä, jotka ovat keskeisiä myös oppisopimuskoulutuksen aikana. Jos työnantaja ja opiskelija haluavat solmia oppisopimuksen, tulee heidän ensin tehdä työsopimus, jonka oppisopimustoimisto hyväksyy. Tämän jälkeen solmitaan kirjallinen oppisopimus työnantajan, oppisopimustoimiston ja opiskelijan kesken. Oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla tapahtuva koulutus edellyttää työnantajan ja yrityksen johdon sitoutumista ohjausresurssien käyttämiseen työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen sekä osaamista edistävien työtehtävien järjestämistä oppisopimusopiskelijalle.

Oppisopimuksella voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai osan jostain tutkinnosta. Oppisopimuksella tutkintoon valmistavat koulutukset ovat kestoltaan 1–3 vuoden pituisia riippuen tutkinnosta, aikaisemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta. Ammatillisessa lisäkoulutuksessa, joka ei johda tutkintoon, koulutusaika on 4–12 kuukautta.

## Oppisopimuskoulutuksen toteutus

Koulutuksen sisältö suunnitellaan opiskelijan ja työpaikan tarpeiden mukaan. Suurin osa opinnoista suoritetaan työpaikalla, joten työnantajan asettamat tavoitteet tulee huomioida koulutuksen suunnittelussa. Työtehtävien on oltava monipuolisia, ja niiden tulee soveltua

suoritettavaan tutkintoon. Työtehtäviä voidaan kartoittaa esimerkiksi työanalyysillä, jonka avulla työtehtävät jaetaan pienempiin osiin. Työanalyysin tuloksena työtehtävistä voidaan laatia työkortteja, jotka ohjaavat suoritusta. Työpaikalle nimetään työpaikkakouluttaja ohjaamaan työssäoppimista ja vastaamaan työssäoppimisen arvioinnista yhdessä niiden työpaikan jäsenten kanssa, jotka osallistuvat opiskelijan ohjaamiseen. Koulutusta täydennetään teoriaopinnoilla oppilaitoksessa. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja lähiopetuspäivien sisällöistä sovitaan työnantajan ja tietopuolisesta koulutuksesta vastaavan kouluttajan kesken.

Oppisopimustoimisto maksaa työnantajalle koulutuskorvausta. Työnantaja maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Vuosiloman ja ylitiöiden korvaamisessa noudatetaan alan työehtosopimusta. Oppilaitoksessa opiskelun ajalta opiskelijalle maksetaan opintososiaalisia etuuksia, mikäli työnantaja ei maksa kyseiseltä ajalta palkkaa. Opetus on maksutonta. Työttömien oppisopimuskoulutuksesta työhallinto voi maksaa työnantajalle lisäksi palkkatukea.

Tietopuolisesta opetuksesta vastaava oppilaitos hoitaa ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja toteuttamisen työpaikoilla. Opettajan ja työhönvalmentajan työpanosta käytetään työssäoppimisen tukemiseen, työpaikkakouluttajan ja muun työyhteisön perehdyttämiseen, työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen, työpaikkakouluttajan tehtäviin ja arviointiin sekä palautteen antamiseen yhteistyössä oppisopimuskeskuksen kanssa.

Mukautetun arvioinnin perusteita selvennetään tarvittaessa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tuen tarpeeseen ja siitä nouseviin erityiskysymyksiin. Pari kertaa lukukaudessa koulutuksen järjestäjä, opettaja tai työhönvalmentaja tekevät yhteisen käynnin työpaikoille, jolloin käydään läpi opiskelijan tilannetta, opintojen etenemistä ja ammattiosaamisen näyttöjä. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi HOJKS-kokouksen yhteydessä.

## **Tukitoimet oppisopimuskoulutuksessa**

Opiskelija ja työnantaja voivat saada tukea oppisopimuskoulutukseen eri vaiheisiin. Opiskelija voi tarvita tukea esimerkiksi sopivan työpaikan etsimiseen, oman osaamisensa ja työelämävalmiuksien arviointiin, opiskelutekniikan hahmottamiseen, ryhmässä toimimiseen tai taloudellisen tilanteen hoitamiseen. Työnantaja puolestaan voi tarvita tukea työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun, perehdyttämiseen, erilaisten tukimuotojen selvittämiseen ja hakemiseen sekä opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin.

Tukitoimina voivat olla esimerkiksi selkokieliset ohjeet, apuvälineet, työpaikkakouluttajan suulliset ohjeet ammattiosaamisen näytössä ja työhönvalmentajan resurssi. Työhönvalmentaja voi ohjata ja opastaa opiskelijaa työtehtävien suorittamisessa, palautteen vastaanottamisessa ja antamisessa, selkeyttää ammattitaitovaatimusten ja työtehtävien kohtaamista sekä ohjata työssäoppimisen arviointeja. Päävastuu työssäoppimisen ohjaamisesta on kuitenkin työpaikkakouluttajalla, joka ohjaa opiskelijaa päivittäin. Työhönvalmentajan

resurssit määräytyvät koulutuksen järjestäjän ja tietuopolisen opetuksen välisen sopimuksen mukaisesti. Yksi tukimuodoista on tiivis ja säännöllinen yhteistyö oppilaitoksen työhönvalmentajan, työpaikkakouluttajan ja opiskelijan välillä.

Tuetussa oppisopimuksessa on saatu hyviä kokemuksia yhteyshenkilömallin toteuttamisesta. Yhteyshenkilömallissa opiskelijan rinnalla on yksi ja sama henkilö koko opintopolun ajan. Hän varmistaa, että eri toimijoiden välinen yhteistyö ja oppisopimusopinnot sujuvat opiskelijan yksilöllisten lähtökohtien mukaisesti. Yhteyshenkilönä voi olla esimerkiksi oppisopimustoimiston, oppilaitoksen, nuorisotoimen tai työpajan edustaja.

## Tuetun oppisopimuksen verkosto

Oppisopimuskoulutukseen liittyvien eri tahojen toimijat ovat kaivanneet yhteistä foorumia sekä konkreettisia käytännön työkaluja ja toimintamalleja helpottamaan omaa työtään. Tästä lähtökohdasta sai alkusykäyksen tuetun oppisopimuksen alueellinen verkosto pääkaupunkiseudulle ja muulle Uudellemaalle. Verkoston tavoitteena oli jakaa kokemuksia ja koota hyviä käytäntöjä tukea tarvitsevan oppisopimusopiskelijan ohjaamisesta. Verkostotapaamisiin kutsuttiin oppisopimustoimistojen ja oppisopimuskoulutusta järjestävien oppilaitosten johtajia ja toimijoita, työelämän edustajia, oppisopimukseen liittyvien tietuopolista koulutusta järjestävien oppilaitosten esimiehiä ja kouluttajia, yhteyshenkilöitä ja TE-toimiston edustajia. Tapaamisissa tuotettiin yhdessä aineistoa hyvistä toimintamalleista tuetun oppisopimuskoulutuksen eri vaiheisiin. Aineistosta on koottu julkaisu **Tuettu oppisopimus - Oppisopimusopiskelijan opintopolun tukeminen verkostoyhteistyönä**.

Verkosto on kokoontunut edelleen syksyn 2014 ja kevään 2015 aikana ja kokoontumisia on tarkoitus jatkaa. Tavoitteena jatkossa on muun muassa oppisopimukseen liittyvien ajankohtaisten asioiden pohtiminen yhdessä. Validia Ammattiopisto on koordinoanut verkoston toimintaa.

Lisätietoa [www](http://www.validia-ammattiopisto.fi/wp-content/uploads/2014/08/Tuettu-oppisopimus-julkaisu.pdf)

<http://www.validia-ammattiopisto.fi/wp-content/uploads/2014/08/Tuettu-oppisopimus-julkaisu.pdf>  
*Onnistumisen edellytykset tuetun oppisopimuksen eri vaiheissa (dia 2)*





## Työelämäyhteistyössä kaikki voittavat

**A**mmattiopisto Luovin on kehittänyt työelämälähtöisiä asiantuntijapalveluita uusilla toimintakonsepteilla. YTY-verkkokoulutuksia on toteutettu jo vuodesta 2012 lähtien, mutta nyt koulutussarja on valjastettu ajankohtaisten ja työelämälähtöisten teemojen ympärillä käytävään keskusteluun.

**Kirjoittaja:**  
**Sanna Wenström**  
koulutuskoordinaattori,  
Ammattiopisto Luovi

Vuoden 2015 ensimmäisessä koulutuksessa aiheena olivat työelämälähtöisyys ja työelämäyhteistyö, joista keskustelivat Luovin työelämäasiantuntija Jari Keisu sekä Luovin työelämäkumppani, Iin Autokeidas Oy:n liikenneasemapäällikkö Hannes Kortesalmi.

*”Jos aikaisemminkin, niin eritoten osaamisperusteisuuden myötä työelämälähtöisyys korostuu ammatillisessa koulutuksessa”, painottaa Jari Keisu. ”Jo laki ammatillisesta koulutuksesta velvoittaa oppilaitoksia tekemään yhteistyötä työelämän kanssa.”*

Tavallisin oppilaitosten ja työelämän yhteistyömuoto ovat työssäoppimisyksiköt. Työssäoppiminen on tavoitteellista osaamisen hankkimista työpaikalla, aidoissa työtehtävissä.

Koska ammatillisessa koulutuksessa tavoitteena on, että opiskelija tutkinnon suorittettuaan työllistyy, on työssäoppiminen tärkeä kanava opiskelijalle päästä osoittamaan osaamisensa

työnantajalle. ”Työtaidot ja asenne kertovat enemmän kuin cv”, Keisu kuvaa. ”Työssäoppimisen kautta myös yritys voi löytää juuri itselleen sopivan työntekijän, varmemmin kuin työpaikkailmoituksen kautta.”

## Työelämäyhteistyön win-win-win -tilanne

Työelämäyhteistyöstä hyötyvät kaikki, niin oppilaitos, työpaikka kuin opiskelijakin. ”Kysymyksessä on win-win-win -tilanne”, Keisu kuvaa. ”Opiskelija voi työssäoppimisen kautta kartuttaa ammattiosaamisen lisäksi työelämäosaamista, esimerkiksi työelämän pelisääntöjä ja työyhteisötaitoja. Myös sosiaaliset taidot kehittyvät siinä samalla. Tärkeintä on kuitenkin työssäoppimisen merkitys opiskelumotivaation kohottajana.”

*”Nekin opiskelijat, joille teoriaopiskelu ei välttämättä maistu ja opinnot ovat vaarassa jopa keskeytyä, löytävät työelämässä uudenlaisen motivaation”, Korttesalmi tähdentää. ”Työssäoppimisen myötä opiskelijan ammatti-identiteetti pääsee kehittymään, ja se näkyy usein koko olemuksessa.”*

Työpaikoilla opiskelijan ohjaamisesta vastaavat koulutetut työpaikkaohjaajat. Ammatillisen oppilaitokset, kuten myös Luovi, jalkautuvat työpaikoille ja järjestävät työpaikkaohjaajakoulutusta maksutta erilaisten hankkeiden kautta. ”On tärkeää, että työpaikoilla on tiedossa eri tutkintojen tavoitteet”, Korttesalmi korostaa.

Hannes Korttesalmi toivottaa myös opettajat tervetulleiksi päivittämään työelämätaitojaan työpaikoille. ”Ei ole tavatonta, että opettajan työelämäkokemus on 15 vuoden takaa”, hän kertoo.

Myös Jari Keisu on samaa mieltä: ”On äärimmäisen tärkeää, että opetushenkilöstö on lähellä työelämää ja päivittää osaamistaan. Maailma ympärillä muuttuu, emmekä voi ilman läheistä työelämäyhteistyötä vastata työelämän tarpeisiin. Neljän seinän sisälle on liian helppo jäädä meillä oppilaitoksissa.” Keisu kehottaa oppilaitoksia pohtimaan, kohtaavatko työelämäyhteistyössä tarve ja tarjonta. ”Opetetaanko meillä oppilaitoksissa sellaisia asioita, joita työelämässä tarvitaan? Jos ei, voi opiskelijoiden työllistymisenkin vaarantua”, hän jatkaa.

## Kaikki lähtee luottamuksesta

*”Työelämäyhteistyössä molemminpuolinen luottamus ja toisen tuntemus on kaiken a ja o. Täytyy myös opetella yhteinen kieli, ei hojksit ja hopsit välttämättä avaudu yritysmaailmassa”, Jari Keisu paukuttaa. Oppilaitoksissa toimivilta edellytetään siis myös ymmärrystä työelämän tarpeista ja reunaehdoista.*

Ammatillisen koulutuksen kasvatustehtävästä on keskusteltu viime aikoina paljon. Korttesalmi painottaa, että yhteiskunnassamme moni asia on muuttunut. ”Opiskelijat saattavat tulla rikkinaisista perheistä. On myös mahdollista, ettei työssäkäynnin mallia ole saatu kotoa ollenkaan.” Syy ei ole siis nuorissa, jos työelämän pelisäännöt eivät ole tuttuja. ”Yhteis-

*kuntamme on ajautunut siihen tilaan, että työelämäkin saa varautua kasvattamaan nuoria. Siinä tarvitaan ymmärrystä ja kärsivällisyyttä.”*

Opiskelijan ohjaaminen ja työelämään kasvattaminen on vastuullinen tehtävä, johon työpaikankin on sitouduttava sataprosenttisesti, kuten Korttesalmi kuvaa. ”Yhteistyöhön lähtevän työnantajan on haluttava kehittää omaa toimintaansa avoimesti. Nuoret tuovat uusia ajatuksia työpaikalle, ja heiltä saatu palaute on tärkeää myös yrityksen kehittymisen kannalta. Nuoria pitää kuunnella ja arvostaa, ja heidän ajattelumaailmaansa tutustuminen on suuri rikkaus.”



Työnantajan näkökulmasta oppilaitosyhteistyön hyödyt ovat kiistattomat. ”Työssäoppimajaksojen kautta voimme kouluttaa juuri meidän tarpeisiimme sopivaa työvoimaa. Voisin sanoa, että poimimme tähtiä ja työllistämme heitä mielellämme valmistumisen jälkeen.”

## Vahvuuksia tunnistamalla työelämään

Tärkeimmäksi edellytykseksi oppilaitoksen ja työnantajan yhteistyölle Korttesalmi mainitsee yhteiset arvot. Hänen mukaansa ne on kiteytettävissä kolmeen asiaan: *avoimuus, luottamus ja vahvuuksien tunnistaminen*. Luottamus edellyttää toinen toisensa tuntemista, joka syntyy vain avoimuuden kautta. Kun luottamus pelaa molemmin puolin, on kynnyksensä ottaa yhteyttä ja keskustella vaikeistakin asioista matalalla.

*”Avoimuuden ilmapiiri luo opiskelijalle turvallisuutta. Siten hänellä on useampi aikuinen, jotka tekevät yhteistyötä ja toimivat hänen parhaakseen. Yhdessä iloitaan onnistumista ja sovitaan, jos jokin on mennyt pieleen”,* Korttesalmi kuvaa. *”Opiskelija on myös aina mukana, kun hänestä keskustellaan.”* Sitä osallisuus parhaimmillaan on. Opiskelijalle pitää myös olla ”oikeaa” tekemistä. *”Kyllä opiskelija huomaa, saako hän tehdä samoja työtehtäviä kuin muutkin. Hän vaistoaa myös sen, onko hän tervetullut työpaikalle”,* Korttesalmi tähdentää.

Vahvuuksien tunnistaminen tulisi olla koko koulutusjärjestelmämme tavoite. Hannes Korttesalmelle on päivänselvää, että jokainen on hyvä jossakin. *”Haluan löytää ihmisestä aina vahvuuksia. Ei se haittaa, jos ei tunne kelloa, tai osaa puhua.”* Hän korostaa, että vahvuudet ovat myös niitä, joiden avulla työllistytään.

Ohjenuoranaan hän pitää sitä, että ei kannata olettaa mitään etukäteen. Opiskelijat yllättävät kyvyillään ja osaamisellaan hänet miltei päivittäin. ”On kuitenkin hyvä, että oppilaitoksessa on tehty kartoitusta opiskelijan vahvuuksista ja kehittymisen kohteista etukäteen. Luovissa tämä asia on hyvin hoidettu. Luovin opiskelijat ovat myös selvästi tottuneet erilaisiin kehityskeskusteluihin, ja ovat taitavia arvioimaan itseään ja osaamistaan realistisesti”, hän jatkaa.

## Työpaikkaohjaaja paljon vartijana

Oma työpaikkaohjaaja on keskeisin henkilö opiskelijan työssäoppimisjaksolla. Kortesalmi korostaa, että työpaikkaohjaajalla on oltava hyvät vuorovaikutustaidot ja valmiudet tarkastella myös omaa toimintaansa. Työnantajan taholta työpaikkaohjaajalle on järjestettävä aikaa ja mahdollisuus ohjaustehtäviin. ”Lähtökohtana on, että työpaikalla pitää olla selkeät toimintatavat ja hyvin organisoitu arki. Silloin niissä on myös riittävästi liikkumavaraa. Varmaa on, että päivässä on aina monta muuttujaa”, Kortesalmi nauraa.

Työssäoppimisjakson alussa on ensiarvoisen tärkeää, että ohjauksen kannalta oleellinen tieto opiskelijasta välittyy työpaikalle. Esimerkiksi tuen tarpeesta voi kertoa yleisellä tasolla niin, ettei salassapito vaarannu. Helpointa on, jos opiskelija itse kertoisi työpaikalla, mitä hänen kohdallaan tulisi ottaa huomioon, jotta jakso onnistuisi.

”Luovista on kuitenkin saatavissa monenlaista tukea työnantajalle”, Jari Keisu kertoo. ”Työanalyysityökalun avulla voidaan kartoittaa yrityksen työtehtäviä ja laatia niistä vaikka kuvallisia työohjeita. Tämä helpottaa myös erityistä tukea tarvitsevan henkilön perehtymistä työtehtäviin. Lisäksi yritys voi hyödyntää työanalyysin avulla työstä saatua tietoa myös töiden suunnittelussa tai työntekijöiden perehdyttämisessä.” Ammatillisten erityisoppilaitosten yhteisissä Toive-hankkeissa on kehitetty myös yritysvaikutusten arviointimalli sekä työyhteisövalmennuspaketti erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämisen tueksi. Lisäksi Luovin asiantuntijapalveluiden kautta on saatavissa koulutusta ja konsultaatiota oppilaitosten työssäoppimisesta vastaavalle henkilöstölle sekä heidän työelämäverkostoilleen. Myös Hannes Kortesalmi rohkaisee työnantajia hyödyntämään saatavilla olevaa tukea ja palveluita.

## Yhteistyön hyvät hedelmät

Yhteistyön hedelmät ovat pitkäjänteisen työn tulosta. Lähtökohtana on halu ja asenne – yhteiset arvot – kuten Hannes Kortesalmi tähdentää. ”Esimerkiksi Luovin kanssa yhteistyö on jo niin luontevaa, että puolin ja toisin olo on, kuin omaan työpaikkaansa menisi”, hän nauraa.

Kortesalmi kertoo onnistumisista työssäoppijoiden kanssa, ja puhuu heistä lämmöllä. ”Jos homma ei onnistu, saa työnantaja yleensä mennä peilin eteen. Silloin et ole varmistanut, onko ohje ymmärretty oikein.” Hän edellyttää koko henkilöstöltään samanlaista asennetta: ”Korostan aina henkilöstölleni, että opiskelijoille puhutaan kauniisti, ei sanota poikkiteloin tai säikäytetä.



*Opiskelijat ovat rehellisiä ja avoimia, ja heitä pitää kohdata ihminen ihmisenä ja antaa mahdollisuus. Inhimillisuus pitää olla. Niin metsä vastaa, kuin sinne huudetaan.”*

lin Autokeidas kuulostaa opiskelijan unelmapaikalta. Tämän vahvistaa esitystä kuunnellut Luovin työhönvalmentaja: ”Hannes on niitä harvoja työnantajia, jotka ymmärtävät meidän opiskelijoiden vahvuuksia.”

Ajatukseen oppilaitosten ja työelämän yhteisestä missiosta opiskelijoiden työllistymisen, hyvän elämän ja sitä kautta myös paremman työelämän puolesta on helppo yhtyä. Idea ei ole uusi eikä monimutkainen. Ajatuksista teoksi on lyhyt matka, jos vain siihen on tahtoa.

Lisätietoa [www](http://www.luovi.fi)

<http://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2015/02/Luovi-Tyo--nantajaesite-2015.pdf>

[www.luovi.fi/luovi/asiantuntijapalvelut](http://www.luovi.fi/luovi/asiantuntijapalvelut)

# Työhönvalmennuksella tuloksia työllistymiseen

Työhönvalmennus on vakiintunut osaksi osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen tukemisen menetelmiä ja palveluja. Työhönvalmennusta tarjoavat erilaiset työllistymistä tukevat organisaatiot, kuten kaupungit, kunnat, säätiöt ja yksityiset yritykset.

**Kirjoittaja:**  
**Hanna Lankinen**  
projektipäällikkö,  
Keskuspuiston ammattiopisto

Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa opiskelijoiden työhönvalmennusta on toteutettu lähes kymmenen vuoden ajan ja se on vakiintunut kaikissa ammatillisissa erityisoppilaitoksissa osaksi perustoimintaa. Työhönvalmentajamalli on vähitellen leviämässä ammatillisista erityisoppilaitoksista myös muihin ammatillisiin oppilaitoksiin yhtenä tuki- ja palvelumuotona. Opiskelijoiden työhönvalmennus tarkoittaa pääasiassa työhönvalmentajan tarjoamaa tukea ja ohjausta työssäoppimisjaksoilla sekä opintojen päättymisvaiheessa tapahtuvaa työelämään siirtymisen tukemista. Se voi sisältää myös ryhmämuotoista ohjausta.

Parhaimmillaan työhönvalmennus auttaa opiskelijaa hahmottamaan omaa ammatillista kehitystään ja osaamistaan sekä tukee häntä pääsemään alkuun työurallaan. Tavoitteena on palkkatyö henkilölle itselleen sopivasti mitoitettussa tehtävässä, joko tuetusti tai ilman. Työhönvalmentajalta se edellyttää työllistymisen tukimuotojen tuntemusta, ohjaus- ja markkinointiosaamista sekä hyviä verkostoja mm. työelämään, TE-toimistoihin, kolmannen sektorin toimijoihin sekä muihin työhönvalmennustyötä tekeviin tahoihin.

## Verkot vesille työhönvalmennuksen verkostopäivässä

Työhönvalmennuksen verkostopäivä on työhönvalmentajille tarkoitettu tiedonjakamisen ja verkostoitumisen foorumi. Päivä on muodostunut kiinteäksi osaksi työhönvalmentajien vuosikalenteria. Työhönvalmennuksen verkostopäivä järjestetään vuosittain, joko Validia ammattiopiston tai Keskuspuiston ammattiopiston järjestämänä.

Verkostopäivä järjestettiin ensimmäisen kerran vuonna 2011, kun todettiin tarve mahdollistaa työhönvalmennuksen kentän toimijoille yhteinen, maksuton tilaisuus verkostoitumiseen, osaamisen jakamiseen ja tiedon saantiin ajankohtaisista asioista. Verkostopäivän toteutuksen takana on aktiivinen toimijajoukko Keskuspuiston ammattiopistosta, Validia Ammattiopistosta, Orton Prosta, sekä Invalidiliitosta. Osallistujia on houkuteltu mukaan pääasiassa Uudenmaan alueelta, mutta vähitellen osallistujajoukko on laajentunut kattamaan maantieteellisesti suuremmankin osan Suomea.

Vuonna 2014 Työhönvalmennuksen verkostopäivä järjestettiin Validia Ammattiopistossa, jonne kerääntyi yli 100 työhönvalmennuksen ja työllistämisen kysymysten parissa työskentelevää ammattilaista, opetus- ja ohjaushenkilöstöä sekä muita asiasta kiinnostuneita. Kaikkia seminaarin osallistujia yhdisti sama tahtotila: saada osatyökykyisten henkilöiden polku työelämään kulkemaan mahdollisimman mutkattomasti.

Verkostopäivää varten koottiin asiantuntijajoukko pitämään yhteisiä puheenvuoroja ajan-kohtaisista asioista sekä vetämään tiettyihin teemoihin keskittyviä työpajoja. Seminaaripäivän kaikille yhteinen osuus tarjosi kattavan, tietoisuudella varustetun katsauksen Kelan, sosiaalitoimen, TE-toimistojen, vammaisjärjestöjen sekä vakuutusyhtiöiden palveluihin ja rooleihin työllistymisen tukemisessa.

Iltapäivän ohjelma muodostui työpajatyöskentelystä, jossa valittavina teemoina olivat tuettu oppisopimus, osaamisen hankkiminen työpaikoilla, sosiaalinen media työnhaussa, työvalmennuksen materiaalit ja menetelmät sekä työnantajälhtöinen työvalmennus. Työpajojen vetovastuut jakautuivat Keskuspuiston ammattiopistolle, Ammattiopisto Luoville, Keudalle, Lihastautiliitolle sekä Vamlasille.

Päivän järjestelyissä avustivat Validia Ammattiopiston opiskelijat mm. ilmoittautumis- ja teollisuus- ja muissa käytännön järjestelyissä. Myös osassa työpajoista oli opiskelijoita ohjaamassa työskentelyä ja kertomassa omista kokemuksistaan.

Työhönvalmennuksen verkostopäivä järjestetään myös marraskuussa 2015, nyt jo viidettä kertaa. Seminaaripäivän teemana on työhönvalmentajien markkinointiosaaminen ja luvassa on ainakin työnantajien ja yrittäjien kokemuksia sekä työpajatyöskentelyä ajankohtaisista aiheista.



**Polut työelämään julkaisu on tehty osana YTY-hanketta,  
jota rahoittaa Opetus- ja kulttuuriministeriö.**

### **YTY-hankkeessa ovat mukana**

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Ammatilliset erityisoppilaitokset | <a href="http://www.ameo.fi">www.ameo.fi</a>                                   |
| • Ammattiopisto Luovi             | <a href="http://www.luovi.fi">www.luovi.fi</a>                                 |
| • Bovallius-ammattiopisto         | <a href="http://www.bovallius.fi">www.bovallius.fi</a>                         |
| • Keskuspuiston ammattiopisto     | <a href="http://www.keskuspuisto.fi">www.keskuspuisto.fi</a>                   |
| • Kiipulan ammattiopisto          | <a href="http://www.kiipula.fi">www.kiipula.fi</a>                             |
| • Validia ammattiopisto           | <a href="http://www.validia-ammattiopisto.fi">www.validia-ammattiopisto.fi</a> |

### **Rajatun erityistehtävän saaneet ammatilliset oppilaitokset**

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| • Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä | <a href="http://www.jedu.fi">www.jedu.fi</a>           |
| • Helsingin Diakoniaopisto          | <a href="http://www.hdo.fi">www.hdo.fi</a>             |
| • Koulutuskeskus Salpaus            | <a href="http://www.salpaus.fi">www.salpaus.fi</a>     |
| • Lapin Ammattiopisto               | <a href="http://www.lao.fi">www.lao.fi</a>             |
| • Optima Samkommun                  | <a href="http://www.optimaedu.fi">www.optimaedu.fi</a> |
| • Savon ammatti- ja aikuisopisto    | <a href="http://www.sakky.fi">www.sakky.fi</a>         |

Valokuvat: Ammattiopisto Luovin kuvapankki, Bovallius-ammattiopiston kuvapankki, Keskuspuiston ammattiopiston kuvapankki, Kiipulan ammattiopiston kuvapankki, Validian ammattiopiston kuvapankki

ISBN: 978-952-7158-00-5