

HARJOITTELUOHJAAMINEN KENTTÄTYÖSSÄ LÄNSI-UUDENMAAN ESPOON PÄÄPOLIISIASEMALLA

Tomi Partti

11/2017

Tiivistelmä

Tekijä	Tutkinto	
Tomi Partti	Poliisi (AMK)/yAMK2017	
Julkaisun nimi	Julkisuusaste	
Harjoitteluohjaaminen kenttätyössä Länsi-Uudenmaan Espoon pääpoliisiase- malla	Julkinen	
Ohjaaja	Opinnäytetyön muoto	
Yliopettaja Jaakko Kauppila	Toiminnallinen opinnäytetyö	
Tiivistelmä		
<p>Laadukkaan ja suunnitelmallisen harjoitteluohjauksen kautta varmistetaan harjoittelijan osaaminen ja ammatillinen kehittyminen. Poliisin koulutuksessa ohjattu harjoittelu kestää noin vuoden verran, tämä on ammattitaitoa kehittävää opiskelua. harjoittelussa suoritettava oppiminen on tärkeätä harjoittelijan teoretiedon ja ammatillisen kasvun kehittämisessä. Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 13 § määrittää, että osa tutkintoon johtavasta opetuksesta voidaan järjestää harjoitteluna sisäisestä turvallisuudesta vastaavien viranomaisten yksiköissä.</p> <p>Harjoittelijalle nimetään aina harjoittelupaikassa tehtäviin perehtynyt ohjaaja ja varaohjaaja. Hyvä harjoitteluohjaaja on sitoutunut perehdyttämään harjoittelijaa, ohjaamaan harjoittelijaa koko harjoittelujakson ajan ja arvioimaan hänen oppimistaan.</p> <p>Harjoittelu toimii myös uusien työntekijöiden rekrytointimahdollisuutena ja myös toisinpäin. Harjoittelupaikan on järjestettävä toimensa siten, että se houkuttelee harjoittelijan valitsemaan harjoittelupaikkansa valmistumisen jälkeen työpaikakseen.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa informaatiota harjoitteluun liittyvissä asioissa Länsi-Uudenmaan Espoon pääpoliisiaseaman kentän harjoitteluohjaajille. Harjoitteluohjaajat eivät välttämättä tiedä minkälaista tämän päivän poliisikoulutus on ja mitkä ovat koulutuksen vaatimukset. Ohjaajan on tärkeätä tietää mitä uusi muotoinen koulutus pitää pääpiirteittäin, jotta ohjaaja osaa suunnitella ja kehittää ohjausta nykyvaatimusten mukaiseksi. Ohjauksen toteutus ja suunnittelu on jätetty harjoitteluohjaajan vastuulle, jonka vuoksi ohjaajan on tiedettävä edes jonkin verran harjoittelun opetussuunnitelmasta ja harjoittelun vaatimuksista.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa Espoon pääpoliisiaseamalle harjoitteluohjauksen käsikirjan, josta saa infoa kentän harjoitteluohjaukseen liittyvistä asioista. Tavoitteena on, että ohjauksen käsikirja yhtenäistää harjoitteluohjaajien ohjaukäytäntöjä Espoon pääpoliisiaseamalla ja ohjauksessa tarvittava tieto olisi helposti saatavilla.</p>		
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja vuosi	Opinnäytetyökoodi (OPS)
27 + 33 liitesivua	lokakuu 2017	mAmk2016ONT
Avainsanat		
Koulutus, kehittäminen, käsikirja, poliisi, harjoittelu, harjoitteluohjaus		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Opinnäytetyön tausta ja valinta.....	3
1.2 Opinnäytetyön tavoite ja työn haasteet	5
1.3 Työn luotettavuus.....	7
2 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ	8
2.1 SWOT-analyysi.....	9
3 LAADULLINEN TUTKIMUS	11
3.1 Tutkimuksen toteutus.....	13
3.2 Tutkimuksen tulos.....	14
3.3 Johtopäätökset.....	15
4 OPINNÄYTETYÖN KULKU	17
5 HARJOITTELUOHJAAMINEN.....	19
5.1 Ohjaaminen, perehdytys ja opetus	19
5.2 Harjoitteluohjauksen prosessi	21
5.3 Harjoitteluohjaus koulutus	22
6 HARJOITTELUOHJAUKSEN KÄSIKIRJA	23
7 POHDINTA	24
LÄHTEET	27
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vuoden 2014 alusta lähtien voimaan tuli uusi laki Poliisiammattikorkeakoulusta (1164/2013) ja sen myötä poliisien peruskoulutus muuttui ammattikorkeakoulutasoiseksi. Poliisiammattikorkeakoulun perustutkintokoulutus antaa valmistuneille poliiseille pätevyyden toimia vanhemman konstaapelin, vanhemman rikoskonstaapelin ja etsivän viroissa. 1,5 vuoden opiskelun jälkeen poliisiopiskelijat nimitetään nuoremman konstaapelin virkaan, jonka jälkeen harjoittelu kestää noin vuoden verran. Harjoittelussa poliisilaitoksilla perehdytään erilaisiin poliisitehtäviin järjestyspoliisissa, rikostutkinnassa ja lupa-palveluissa. (www.poliisiammattikorkeakoulu.fi.)

Ammattitaitoa ja osaamista edistävä harjoittelu on yksi ammattikorkeakoulujen opetus-tyyleistä. Harjoittelu edistää kokemuksellista oppimista ja syventää opiskelijan taitoja, valmentaa alan työtehtäviin sekä tukee ja täydentää koulutuksen mukaista opiskelua. Harjoittelijalta vaaditaan tulevassa ammatissaan tietyt tiedot ja taidot, jotka koulussa teoriassa opiskellaan. (Laaksonen & Palta, 2008.)

Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Harjoittelun ajaksi opiskelija nimitetään määräaikaiseen nuoremman konstaapelin virkasuhteeseen poliisilaitokseen (Poliisiammattikorkeakoulu, Tampere, 2016-2017 opetussuunnitelma).

Harjoitteluohjaaja toimii opiskelijan tukijana, oppimisprosessin käynnistäjänä ja sen helpottajana. (Mykrä, 2007.) Ohjaajan on tuettava ja avustettava harjoittelijaa koko harjoittelun ajan. Nykymuotoisen koulutuksen vuoksi ohjaajalta vaaditaan paljon vuorovaikutusta harjoittelijan kanssa, josta molemmat osapuolet hyötyvät.

Laurence Prusak kirjoitti vuonna 1997, että yrityksen/organisaation kilpailukyky riippuu enemmän kuin mistään muusta, siitä mitä siellä osataan, miten tuota osaamista käytetään ja kuinka nopeasti kyetään oppimaan uutta (Viitala, 2008, 11).

Suuri osa aikuisiän oppimisesta tapahtuu työssä epämuodollisesti, osittain huomaamatta. Ihminen oppii työyhteisössä ja työn äärellä sekä havaintojensa että kokemustensa kautta. Työn yhteydessä tapahtuva oppiminen on useimmiten välineellistä, jolloin sen tavoitteena on vastausten etsiminen kysymykseen ”miten jokin asia tehdään” (Viitala, 2008).

Perehdyttäminen on uuden tulokkaan ”vierihoitoa” siihen saakka, kunnes hän on riittävän varma ottamaan ohjokset omiin käsiinsä. Se on tutustuttamista uuteen organisaatioon ja uusiin tehtäviin. Perehdyttäminen on palvelus uudelle tulokkaalle, organisaation toiminnan laadun säilyttämiselle ja organisaatiokuvulle. Antoisa harjoittelukokemus ja hyvä mielikuva työnantajasta välittyvät opiskelijan kautta oppilaitokselle ja muille opiskelijoille. (Viitala, 2008, 252).

Ohjaus on oppimisprosessi niin opiskelijalle kuin ohjaajallekin. Opiskelija oppii parhaiten saadessaan mielekkäitä ja riittävän haasteellisia työtehtäviä. Ohjauksen avulla lisätään opiskelijan tuntemusta oman koulutusalan erityispiirteistä ja työn vaatimuksista. Lisäksi ohjaus vahvistaa opiskelijan yleisiä työelämävalmiuksia, kuten tiimi- ja vuorovaiikutustaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. Tällöin voi mennä pitkä aika ennen kuin työntekijä kokee kuuluvansa joukkoon. (Viitala, 2008, 369-371).

Osaamisen johtamisen tärkein osa on organisaatiossa toimivien ihmisten osaamisen tason nostaminen ja vaaliminen sekä sen tehokas hyödyntäminen. Yksilöiden osaaminen on kuitenkin koko yrityksen osaamisen lähtökohta, ehto ja ratkaiseva tekijä. Ei ole olemassa mitään sellaista osaamista, joka syntyisi yritykseen ilman ihmistä. Tämän vuoksi osaamisen johtamisen ymmärtämisen ydin on yksilön oppimisen ja osaamisen ymmärtäminen. Ihminen psykologisena olentona rakentaa osaamista omista lähtökohdistaan käsin, omassa kokemuksestaan ja sosiaalisessa ympäristössään. (Viitala, 2008, 15-17).

Vastuu organisaation tarvitseman osaamisen vaalimisesta on kuitenkin kaikilla ihmisillä, jotka ovat organisaation palveluksessa. Heidän panoksensa organisaatioon ovat paitsi työsuoritus, myös sen taustalla oleva osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen organisaation tahdissa. Jokainen vastaa oman ammattitaitonsa kehittymisestä ja ajan tasalla pitämisestä. Esimiehet vastaavat siitä, että heidän johtamissaan yksiköissä tämä on mahdollista. (Viitala, 2008, 38-50).

Organisaatio on voimakkaasti riippuvainen olemassa olevista resursseistaan, ennen kaikkea osaamisestaan, ja pyrkii vaalimaan sitä jatkossa.

Organisaation henkinen pääoma koostuu työntekijöiden osaamisesta, joka on koulutuksen ja kokemuksen tulosta. Se on tietoja, taitoja ja asenteita. Henkinen pääoma koostuu myös henkilöstön psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Se käsittää myös ihmisten

kyvyn toimia yhdessä ja tuottaa yksilöiden osaamisen ylittävää osaamista. Siihen sisältyy kaikki se luovuus ja innovatiivisuus, jonka varassa yritys uudistuu ja kehittyy.

Se, että organisaation palveluksessa on ihmisiä, ei vielä takaa tasokasta toimintaa. Heillä täytyy olla oikeanlainen osaaminen riittävällä tasolla. Lisäksi heidän pitää haluta laittaa osaamisensa likoon yrityksen toiminnan hyväksi. Ja vielä, heillä pitäisi olla riittävästi voimavaroja tuon tekemiseen. (Viitala 2008, 52-55).

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa Espoon pääpoliisiasemalle harjoitteluohjauksen käsikirjan, josta saa tarvittavaa tietoa kentän harjoitteluohjaukseen liittyvistä asioista. Tavoitteena on, että ohjauksen käsikirja yhtenäistää harjoitteluohjaajien ohjaukikäytäntöjä ja lisää ohjaajien tietoutta.

Laadullisella lomaketutkimuksella pyrin selvittämään harjoitteluohjauksen kehityskohteita.

1.1 Opinnäytetyön tausta ja valinta

Valmistuin vuonna 2007 Poliisikoulusta ja virkauran alussa pääsin työskentelemään useissa eri työtehtävissä. Tämän vuoksi minulle oli kertynyt paljon kokemusta eri poliisin tehtävistä, ennen ensimmäistä työharjoittelijaa.

Toimin Espoon pääpoliisiasemalla harjoitteluohjaajana ja olen ohjannut ¹työharjoittelijoita, ²kenttäjaksolaisia ja AMK-harjoittelijoita vuodesta 2010 lähtien. Pääsin työharjoitteluohjaajaksi niin sanotusti pystymetsästä, koska en ollut käynyt sen aikaista ohjaajakurssia. Kurssi ei ollut tuolloin edellytys ohjaajaksi pääsemiseksi. Vuoroni ryhmänjohtaja katsoi, että minulla on riittävästi kokemusta ja tietoa, jotta minulle voitiin antaa harjoittelija. Olisin itse halunnut jonkinlaisen ohjeistuksen taikka opastuksen ohjaustyöhön ennen ensimmäistä työharjoittelijaa. Halusin osoittaa työnantajalleni, että pystyn ottamaan vastuuta ja olisin sopiva henkilö ohjaamaan. En halunnut osoittaa epävarmuuttani, jonka takia en kysellyt ohjaukseen liittyvää tukea. Vaikka ensimmäiset ohjaukset menivätkin hyvin, niin olisin kaivannut enemmän tietoa harjoitteluun liittyvistä asioista, jotta minulla

¹ Poliisikoulu aikainen nimitys ensimmäisessä harjoittelussa olevasta opiskelijasta.

² Kenttäjaksolaisella tarkoitetaan poliisikoulussa olevaa henkilöä, joka suorittaa toista työssä oppimisjaksoa. Kenttäjakso suoritettiin varsinaisen työharjoittelun jälkeen. Kenttäjaksolaisella oli mahdollisuus perehtyä paremmin erilaisiin poliisin työnkuviin, mutta suurin osa suoritti kenttäjakson perus poliisin työtehtävissä.

olisi ollut kokonaisvaltaisempaa tietoa ohjauksesta. Ohjaustyylini perustui omiin kokemuksiini työharjoittelusta ja työharjoitteluohjaajista. Myös tämän vuoksi on hyvin tärkeää, että tulevaisuuden ohjaajat näyttävät hyvää esimerkkiä ohjaustyössään.

Poliisiammattikorkeakoulusta tulevien harjoittelijoiden harjoittelu-aika on lyhentynyt merkittävästi verrattuna aikaisempaan poliisin peruskoulutukseen. Tämän vuoksi työharjoitteluohjauksen laatuun ja sen sisältöön on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Kentällä ei riitä enää perustyötehtävien suorittaminen, vaan perustyötehtävien ympärille on saatava lisää sisältöä. Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelun arviointikriteereiden tasoa on nostettu aikaisempaan arviointiin verrattuna, jonka vuoksi on myös äärimmäisen tärkeää, että harjoittelijat pääsevät näkemään ja kokemaan kaikenlaista poliisitoimintaa kentällä. Palautteenannon merkitys ja tarpeellisuus ovat kasvaneet oleellisesti koulutuksen uudistuksen jälkeen.

Poliisiammattikorkeakoululla ei ole aikaisemmin tehty opinnäytetöitä kentän harjoitteluohjauksesta. Poliisin päällystööpintojen opinnäytetyössä Lauri Hakkala on kirjoittanut tutkimuksen työharjoittelijoiden ohjaamisen laadullinen toteuttaminen rikostutkintajakson aikana Helsingin poliisilaitoksessa. Hakkalan opinnäytetyössä paneudutaan ohjauksen laatuun ja syihin miksi ohjaus ei ole tarpeeksi laadukasta. Anu Aro on kirjoittanut päällystööpintojen opinnäytetyönsä ”Ja taimesta kasvaa poliisi...” – ohjattu työharjoittelu osana kasvuprosessia. Aro on yleisesti kuvannut työssään poliisikoulutuksen opetussuunnitelmaa ja tutkinut työharjoittelusta saatuja palautekyselomakkeita. Hakkalan ja Aron opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia opinnäytetöitä ja eivät näin olleen anna informaatiota varsinaiseen ohjaustyöhön.

Harjoitteluohjauksen tasoon perehdyn harjoittelijoiden tekemien harjoittelupaikka palautteiden kautta. Palautteita on kerännyt Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi. Ohjaukseen liittyvä palaute kerrotaan suullisesti ohjaajille harjoittelijoiden tapaamispäivän yhteydessä. Kentän ohjaajat ovat osallistuneet kyseiseen tapahtumaan harvoin, jonka takia halusin selvittää ja tuoda esille, minkälaista kirjallista palautetta kentän harjoitteluohjauksesta on annettu. Esille tuomisella pyrin siihen, että harjoitteluohjaajat näkevät minkälaista palautetta on annettu ja palautteen on tarkoitus mahdollistaa ohjaajien ja laitoksen ohjaus kokonaisuuden kehittyminen.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja työn haasteet

Poliisiammattikorkeakouluopiskelijan harjoitteluohjauksen laadun parantaminen ja ohjaustyössä tarvittavan informaation esille tuominen. Espoon pääpoliisiaseman kenttätyökentelyn harjoitteluohjaukseen ei ole tällä hetkellä ohjeistusta, prosessimalleja eikä vakiintuneita käytänteitä eli ohjausprosessi on täysin ohjaajansa näköinen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ohjaajien käyttöön käsikirjan, josta ohjaajat saavat tietoa harjoitteluun kuuluvista asioista ja tapahtumista.

Opinnäytetyössä käydään myös lyhyesti lävitse nykymuotoisen Poliisiammattikorkeakoulun opinto-ohjelmaa, koska suurimmalla osalla ohjaajista ei ole tiedossa minkälaisen koulutuksen uudet opiskelijat saavat. Käsikirjassa käsitellään uutta koulutusta ja näin ollen ohjaajat saavat tarvittavaa tietoa Poliisiammattikorkeakoulun opinnoista.

Poliisin harjoitteluohjauksesta ei ole kirjoitettu yhtään kirjaa, joten jouduin etsimään ohjaukseen liittyvää materiaalia muilta aloilta. Ohjaustyöstä ei ole ylipäätään löydettävissä kovinkaan paljon kirjallisuutta. Aiheeni ammattikirjallisuuden vähyyden vuoksi joudun soveltamaan yleisesti harjoitteluohjauksesta kirjoitettuja kirjoja ja perehtymään muiden alojen ohjaus käsikirjoihin.

Hoitoalalla on tehty paljon opinnäytetöitä, joista moni käsittelee jollain tavalla ohjattua harjoittelua tai ohjausprosessin kehittämistä. Hoitoalaan liittyy vahvasti lakisäätteiset toimet ja tiukat ohjeistukset asioiden hoitamiseen. Soveltuvien osin ajattelin paneutua hoitoalan ohjausoppaisiin, jotta sitä kautta saisin uusia näkökantoja opinnäytetyöni tuotokseen eli ohjauksen käsikirjaan.

Opinnäytetyöni on rajattu koskemaan vain Espoon poliisilaitoksen harjoitteluohjausta. Itselläni on vankka kokemus Espoon poliisilaitoksen kentän harjoitteluohjauksesta. Rajallinen aika ei mitenkään mahdollista tutustumista Lohjan, Kirkkonummen ja Raaseporin harjoitteluohjauksen käytäntöihin. Lyhytaikainen tarkkailu ei riitä kokonaisuuden hahmottamiseen. Ei ole tarkoituksen mukaistakaan, että kaikki ohjaus yhtenäistetään koko Länsi-Uudenmaalla, koska suurella todennäköisyydellä kaikki asiat eivät toimi samalla tavalla toisissa laitoksissa. Lisäksi Länsi-Uudenmaan laitokset ovat hyvin erilaisia toi-

mintatavoiltaan ja järjestelyiltään. Näin ollen olisi todella vaikeaa tehdä yksittäistä sopivaa harjoitteluopasta näin lyhyessä ajassa, koska jokainen poliisiasema tarvitsisi omanlaisensa käsikirjan.

Harjoitteluohjaus käsikirja tulee käsittelemään kenttätöissä suoritettavaa ohjausta. Rajauksen ulkopuolelle jäävät muut harjoittelun osa-alueet, kuten esimerkiksi tutkinta ja lupahallinto. Poliisiyksikön harjoittelun tukitoimia käsitellään käsikirjassa, koska tukitoimet liittyvät oleellisesti harjoittelun kokonaisuuteen ja ovat merkittävässä asemassa harjoittelun käynnistymisessä ja onnistumisessa. Lisäksi ohjaajien on tärkeää saada tietää mitä näillä tukitoimilla tarkoitetaan ja mikä niiden merkitys on harjoittelulle. Rajallisen ajan ja työn laajuuden vuoksi käsikirja on tehty koskemaan ainoastaan Espoon pääpoliisiaseman kenttätöiden ohjausta.

Toimeksiannetussa opinnäytetyössä saattaa piileä myös vaara, että opinnäytetyö laajenee suuremmaksi kuin opinnäytetyölle asetetut alkuperäiset tavoitteet ja poliisiammattikorkeakoulun asettamat opintoviikkomäärät edellyttäisivät (Vilka & Airaksinen 2004, 18). Päätin opinnäytetyöni aiheen itse ja halusin ottaa työnantajani Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen mukaan vaikuttamaan työhöni, jotta voisin vaikuttaa ja kehittää työpaikkani harjoitteluohjausta. Työpaikan mukaan ottaminen sisältää omat ongelmansa, mutta omalla kohdallani halusin saada aikaiseksi jotain näkyvää ja hyödyllistä. Työnantajan asettamat vaatimukset antoivat työlleni erilaisen suunnan, mitä olin alun perin ajatellut. Jouduin pitkään miettimään, kumpaan suuntaan lähdän työtäni viemään, mutta lopulta päätös oli helppo, kun ymmärsin työnantajani tarkoituksen. Jotta tuotoksesta eli ohjauksen käsikirjasta ei tulisi liian laaja, jouduin jättämään ohjauksen kehityksen kokonaan pois, koska pelkästään ohjaukseen liittyvän informaation määrä on valtava.

Tuotoksen lopullinen sivumäärä kasvoi koko ajan, koska aiheen kiinnostavuus ja vastuullisuus hyvästä käsikirjasta vaikutti taustalla. Käsikirjan täydellisyyden tavoittelu ja sammuton tiedonjano, oppiminen ja siitä johtuvat muutokset tuotoksessa viivyttivät työn valmistumista. Lopulta jouduin rajaamaan melko paljon materiaalia pois, jotta ehdin saamaan jotain valmistakin aikaiseksi ja ettei käsikirja turpoa mahdottomaksi kokonaisuudeksi.

1.3 Työn luotettavuus

Tutkimuksen aihepiiriä voi tutkia monesta eri näkökulmasta. Poliisin kentän harjoittelehjoista ei ole tutkittu aikaisemmin, ja näin ollen ei ole tarjolla monia erilaisia lähdeaineistoja taikka erilaisin menetelmin saatuja tuloksia (Vilka & Airaksinen 2004, 72). Lähdeaineistoa arvioitaessa ja hankkiessa, huomasi että soveltuvaa kirjallisuutta ei ole saatavilla kovinkaan paljoa ja pyrin käyttämään mahdollisimman uutta lähdeaineistoa. Käyttämäni ensisijainen kirjallisuus on tarkoitettu opetuskäyttöön ja niiden taustalla on ollut Opetusministeriö ja Opetushallitus. Tämän vuoksi lähteen uskottavuus on varmudella melko hyvä ja materiaali on varmasti eettistä. Toissijaisia lähteitä ei löytynyt kovinkaan paljoa, koska ohjaustyön kotimainen kirjallisuus on vähäistä ja varsinkin poliisinohjaustyön kirjallisuutta ei ole lainkaan. Jouduin tutustumaan moneen eri lähteeseen ja kaikissa oli havaittavissa samankaltaisuutta sisällön suhteen. Riitta Viitalan kirjoittama Johda osaamista -kirja pitää sisällään laajan kokonaisuuden osaamisen johtamisesta ja sen merkityksestä. Viitala on käyttänyt kirjassaan laajan määrän eri lähteitä, niin kotimaisia kuin ulkomaalaisiakin. Kirjan perusteella voi saada kokonaisvaltaisen käsityksen siitä, mitä osaamisen johtaminen tarkoittaa ja mitä se pitää sisällään. Viitala on ollut aktiivinen julkaisija, koska hänen nimellään löytyy useita julkaisuja.

Toiminnallisesta opinnäytetyö aiheesta ei ole julkaistu myöskään juurikaan materiaalia. Vilka & Airaksinen 2004 Toiminnallisen opinnäytetyön kirjaa on käytetty lähteenä monessa eri opinnäytetyössä. Kokemukseni ja lukemani perusteella pidän kyseistä kirjaa äärimmäisen hyödyllisenä ja eettisenä, jonka vuoksi en lähtenyt kyseenalaistamaan ja hakemaan muita lähteitä toiminnallisen työn perustaksi.

En ole käyttänyt suurta määrää eri lähteitä, koska mielestäni olen löytänyt hyödyllisimmät lähteet muutamista kirjoista eli olen todennut työtä tehdessäni, että määrä korvaa laadun.

Espoon pääpoliisiaseman ohjaustyön ja perehdyttämisen kehittämisen materiaalina käytin ohjaustyön kirjallisuutta ja Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimin palautelomakkeista keräämää tietoa. Kyseiseen lomakkeeseen suhtaudun hieman kriittisesti ja epäilevästi, koska kirjallisen palautteen määrä oli niin pieni ja palaute oli melko suppeaa. Jäin miettimään miksi kirjallista palautetta on annettu niin vähän ja mistä se johtuu? Vai voiko harjoittelehjoitus olla niin hyvällä mallilla? Onko mahdollista, että harjoittelijat eivät uskalla kertoa rehellistä mielipidettään? Näitä kysymyksiä miettiessä jäin arvuuttelemaan, voiko lomaketta käyttää ohjauksen kehittämisen tietolähteenä. Voi olla, että AMK-harjoittelijoita ei ole ollut vielä tarpeeksi, jonka vuoksi myös palautteen määrä on jäänyt pieneksi.

Perehdyin sairaanhoitokoulutuksessa tehtyihin opinnäytetöihin ja sain sitä kautta paljon hyödyllistä materiaalia ja käsikirjan kannalta hyviä esimerkkejä. Vilkka & Airaksisen kirjassa kehoitetaan välttämään toisia opinnäytetöitä, oppikirjoja, käsikirjoja lähteinä, mutta niitä voi hyödyntää aloilla missä ei ole omaa kirjallisuutta taikka sitä luodaan parasta aikaan. Tämän vuoksi tutustuin sairaanhoitoalan opinnäytetöihin ja kirjallisuuteen, koska poliisin ja sairaanhoidon työssä on paljon samankaltaisuutta ja työ perustuu lakiin sekä ohjeisiin.

Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimin jäseniä hyödynsin asiantuntija apuna, joilta sain paljon hyödyllistä tietoa ja faktaa käsikirjaa varten.

2 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyöni toteutustapaa miettiessäni kävin läpi eri tutkimusmenetelmiä eli tutkin kvantitatiivisen, kvalitatiivisen, toiminnallisen ja kehittämistutkimuksen antamia mahdollisuuksia toteuttaa työni. Näitä vaihtoehtoja käydessäni lävitse päädyin selkeästi toiminnallisen opinnäytetyön kannalle, koska minulla on jo kokemusta määrällisestä tutkimuksesta aikaisemman koulutuksen kautta. Poliisin perustutkinnon yhteydessä tein päättötyöni kameravalvontaan liittyen, joka oli toiminnallinen kehitystyö. Mielestäni toiminnallisella työllä voidaan saada suurtakin vaikutusta työyhteisöön ja työskentelytapoihin. Työpaikalleni tekemäni päättötyö on ollut sen valmistumisesta tähän päivään saakka tutkinnan hyötykäytössä.

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda käsikirja harjoitteluohjaajille. Määrällisen tutkimuksen kautta olisin voinut selvittää ohjauksen nykytasoa, mutta olisiko selvitystyölle ollut minkäänlaista tarvetta tai käytännön hyötyä. Halusin kantaa korteni kekoon ja luoda Espoon laitokselle ohjauksen käsikirjan, jota ei ole ollut aikaisemmin. Länsi-Uudenmaan ohjeistus on nojautunut Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimin tekemään käsikirjaan, joka on malliltaan yleistietoa antava informaatiolähde. Käsikirjani on malliltaan ja sisällöltään samankaltainen, mutta siihen on tuotu Espoon pääpoliisiaseaman käytännöt mukaan.

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto ammattikorkeakoulun tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista ja toiminnan järjeistämistä. Se voi olla alasta

riippuen esimerkiksi ammatillisen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, kuten perehdyttämispöytäkirja. Toteutustapakin on melko laaja ja se voi olla kohderyhmän mukaan kirja, kansio, vihko, opas, cd-rom tai portfolio. Vaikka toiminnallinen opinnäytetyö toteutetaan käytännön toiminnassa, tulee sillä olla tietoperustaa ja teoreettista tietoa tukeaan. (Vilka & Airaksinen 2004, 9-56.)

Poliisiammattikorkeakoulussa annetun koulutuksen tavoitteena on, että valmistumisen jälkeen opiskelijat toimivat poliisin asiantuntijatehtävissä sekä taitavat siihen kuuluvan kehittämisen ja tutkimuksen perusteet. Opinnäytetyön olisi hyvä olla työelämälähtöinen, käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja hyväksyttävällä tasolla alan tietojen ja taitojen hallintaa osoittava. (Vilka & Airaksinen 2004, 10.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on kehittää vanhoja toimintatapoja ja hyödyntää eri tahoilta saatua tietoa uuden tiedon tuottamiseen. Toiminnallisen opinnäytetyön kautta saatua asiantuntijuutta voi hyödyntää työelämässä ja sen takia on tärkeää valita sellainen aihe, että työnantajakin kiinnostuu siitä. Toiminnallisen tuotoksen lisäksi laaditaan erillinen raportti, josta selviää miksi, mitä ja miten toiminnallinen työ on laadittu. Raportti osuudessa kerrotaan myös omasta oppimisesta ja työprosessin kulusta. (Vilka & Airaksinen 2004.) Espoon pääpoliisiaseman harjoitteluohjaajilla ei ole käytössä minkäänlaista ohjeistusta ohjaustyöhön ja siitä, miten se tulisi toteuttaa. Laitoksen linjauksen mukaan poliisiammattikorkeakoulun järjestämä harjoitteluohjauskurssi antaa riittävät tiedot ja taidot harjoittelijan ohjaamiseen.

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen olisi tarkoitus antaa ohjaajille tietoa harjoittelijoista, koulutuksesta, harjoitteluun kuuluvista tapahtumista, ajankohdista, ohjaustyyleistä ja muuta tietoa.

Toiminnallisella opinnäytetyöllä halutaan tuottaa hyötyä myös muille, vaikka monesti tekijän tavoite on näyttää aihealue missä itse on hyvä, motivoitunut lisäämään tietoa, kehittämään taitoa ja joka voisi tukea urasuunnitelmaa (Vilka & Airaksinen 2004, 24).

2.1 SWOT-analyysi

Lyhenne SWOT tulee englannin sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). SWOT-analyysi on tärkeä väline

analysoitaessa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen toimintaympäristöä kokonaisuutena. SWOT-analyysi on suositeltavaa toteuttaa ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluvaihetta, kun toteuttamis- tai kehittämispäätös on tehty. SWOT-analyysin tulosten avulla voidaan ohjata prosessia ja tunnistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvien käytäntöjen siirron kriittiset kohdat.

Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä tekijöitä. Organisaation vahvuus voi olla esimerkiksi hyvät työelämäsuhteet. Heikkous puolestaan voi olla työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun varattujen resurssien riittämättömyys.

Mahdollisuudet ja uhat ovat ulkoisia tekijöitä. Mahdollisuus voi olla esimerkiksi Internetin käyttö jakelukanavana, mikä voi lisätä kysyntää ja organisaation vetovoimaa. Uhka voi olla kilpaileva ammatillisen koulutuksen järjestäjä, joka pystyy tarjoamaan parempaa koulutusta, työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja työelämäyhteyksiä.

Mainittakoon, että SWOT-analyysi voi olla hyvin subjektiivinen – kaksi henkilöä päätyy erittäin harvoin samaan analyysiin edes silloin, kun heillä on samat tiedot organisaatiosta ja sen toimintaympäristöstä. Näin ollen SWOT-analyysin tuloksia tulisi käyttää lähinnä suuntaa antavina, eikä niinkään velvoittavina ohjeina. Kunkin osatekijän kriteereiden lisääminen ja niiden painottaminen parantavat analyysin käyttökelpoisuutta. (Opetushallitus, Helsinki, www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/.)

Opinnäytetyössä hyödynsin SWOT-analyysia, jonka käyttö olin harjoitellut Poliisiammattikorkeakoulun toiminnallisen opinnäytetyön ja strategisen poliisijohtamisen kursseilla. Ennen opinnäytetyöni aloitusta laadin itselleni lähtötilannekartoituksen Espoon pääpoliisiaseman harjoitteluohjauksen tilasta. Monet löytämäni heikkoudet ja vahvuudet kuvastavat monelta kohdin koko Suomen poliisin tilannetta. Tekemäni analyysin perusteella uskallan väittää, että selkeän ohjeistuksen ja suunnitelmallisuuden avulla, saan Espoon pääpoliisiaseman harjoitteluohjauksen tasoa ja tyytyväisyyttä lisättyä. Analyysin taustalla on kuuden vuoden kokemus Espoon harjoitteluohjauksesta ja lisäksi olen keskustellut epävirallisesti monen ohjaajan kanssa ohjauksen nykytilanteesta. Monet analyysin asiat ovat olleet jollain tavalla esillä ammattikorkeakouluopintojeni aikana ja siksi ne ovat päätyneet tekemääni analyysiin. Poliisiammattikorkeakoulun strategisen poliisijohtamisen oppitunneilla opiskelijat jaettiin ryhmiin. Ryhmien oli tarkoitus käydä lävitse Suomen poliisin tulevaisuutta SWOT-analyysia käyttäen. Mielestäni ryhmäni onnistui

luomaan hyvän tilannekuvakartoituksen, joista suurin osa päätyi myös opinnäytetyöhöni. Ryhmäni jäsenet ovat työskennelleet poliisin palveluksessa pitkään ja he työskentelevät eri puolella Suomea. Ryhmämme muodosti realistisen ja yhtenäisen analyysin, jonka pohjalta muokkasin sopivamman analyysin Espoon pääpoliisiaseman ohjaustyöstä.

VAHVUUDET		HEIKKOUEDET
S I S Ä I S E T	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ammattitaito yleisesti ▪ ryhmä/ me –henki ▪ selkeät johtamisjärjestelmät (KJ, YJ, TJ) ▪ korkea ammattietiikka ▪ sitoutuminen ▪ halu oppia ▪ halu ottaa vastuusta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ jäykkä organisaatio ▪ kirjavat käytännöt ja linjaukset ▪ puutteet osaamisen tunnistamisessa ja hyödyntämisessä/johtamisessa ▪ tiedottamisen hitaus ▪ koulutuksen puutteet/vähäisyys ▪ verkkokoulutus/läpi käyminen ▪ ohjeiden puute ▪ tuen puute ▪ jatkuvaa kiire ▪ suunnitelmallisuuden puuta
MAHDOLLISUUDET		UHKAT
U L K O I S E T	<ul style="list-style-type: none"> ▪ luottamus ▪ ohjeistus ▪ tuen antaminen ohjaajalle ▪ pätevät työharjoittelijat ▪ koulutus 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ jatkuvuus ▪ liiallinen kuormitus ▪ vähenevät resurssit ▪ muuttuva toimintaympäristö ▪ eriarvoisuuden lisääntyminen ▪ riittävästi päteviä hakijoita kouluun ▪ rahoitus

Kuvio 1. SWOT-analyysi harjoitteluohjauksen alkukartoituksesta.

3 LAADULLINEN TUTKIMUS

Nykyään tutkimukseksi saatetaan kutsua mitä tahansa toimintaa. Tutkimukseksi kutsutaan myös toiminnallisia tekoja, joissa on tehty selvitystä jonkin tuotoksen, kuten esimerkiksi käsikirjan toteuttamiseksi (Vilkkä, 2015, 30). Opinnäytetyöni päätarkoitus on tehdä

käsikirja Espoon pääpoliisiaseman harjoitteluohjaukseen eli työn muoto on toiminnallinen. Lisäksi halusin selvittää ja tutkia minkälaista kirjallista palautetta harjoitteluohjaus on saanut. Tutkimuksen tarkoitus oli löytää kehityskohteita ja antaa opinnäytetyöni jatkosuunnitelmaan lisää työkaluja ja faktaa mihin suuntaan ohjausprosessia tulisi saattaa. Tutkimustarpeita säätelevät käytännönläheisyys, työelämälähtöisyys ja ajankohtaisuus. Tutkimuskohteita ovat työelämän käytännöt, jotka kaipaavat kehittämistä, muuttumista, ylläpitämistä tai jopa uusien toimintamallien luomista (Vilka, 2015, 18).

Tutkimusaihe on hyvän tutkimuksen alku, kertoo Hirsijärvi kirjassaan Tutkija ja kirjoita. Kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tutkimukset ovat lähestymistapoja ja niiden määrittelyn eroja on vaikeata erottaa toisistaan tarkasti (Hirsijärvi 1997, 136). Päädyin käyttämään laadullista tutkimusmenetelmää, koska saatavilla olevan palautemateriaalin määrä on vähäinen.

Uuden muotoinen poliisikoulutus alkoi harjoittelun osalta joulukuussa 2015, ja siitä lähtien on kerätty palautetta harjoitteluohjauksesta ja sen kokonaisvaltaisesta toteutuksesta. Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi on kerännyt lomake palautteita harjoittelijoilta tapaamispäivillä harjoittelun loppupuolella. Lomakkeessa on numerollinen palautteisuus ja kirjallisen palautteen osuus. Kirjallinen palaute on annettu vapaamuotoisena ja sen on voinut antaa jokaisesta harjoittelun osa-alueesta.

Tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto on kerätty aidoista palautteista (Hirsijärvi, 1997, 164). Perehdyttyäni harjoitteluohjauksesta annettuun palautteeseen, päädyin tutkimaan ainoastaan kenttätöistä annettuun kirjalliseen palautteeseen. Espoon kentällä olleiden harjoittelijoiden määrä on ollut niin vähäinen, että numerollisella tutkimuksella ei olisi saatu totuudenmukaista kuvaa. Vähäisten numerollisten arviointien vuoksi yhdelläkin ääripään arvioinnilla olisi saatu kokonaiskuvaa ajatelleen vääristynyt kuva harjoittelun onnistumisesta tai epäonnistumisesta. Tämän vuoksi tutkimuksen pääpaino siirtyi koskettamaan ainoastaan kirjallista palautetta.

Vähäisen Espoon kentältä tehtyjen kirjallisen palautteen määrän vuoksi, jouduin laajentamaan otantaa koskemaan kaikkia Suomen poliisin kentältä annettuja kirjallisia palautteita. Palautteiden määrä ei siltikään kasvanut suureksi, koska alue oli rajattu suppeaksi.

Laadullista tutkimusta voidaan verrata väripalettiin, koska jokainen tutkija tekee omanlaisensa tutkimuksensa ja voi sekoittaa värejä omalla tavallaan (Hirsjärvi 1997, 165). Työelämän tutkimuksen tavoite on teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen (Vilka, 2015, 18).

3.1 Tutkimuksen toteutus

Tulokset on kerätty ammatillista osaamista edistävän harjoittelun päätyttyä opiskelijoille tehdystä harjoittelun arvioinnista. Sanalliset tulokset ovat kooste harjoittelujaksokohtaisista avovastauksista.

Länsi-Uudenmaan poliisilaitos on Suomen pienimpiä poliisilaitoksia henkilökunnan määrän mukaan laskettuna. Ne poliisilaitokset, joissa on enemmän henkilökuntaa, saavat siis enemmän harjoittelijoita ja ne laitokset, joissa on vähemmän henkilökuntaa saavat vähemmän harjoittelijoita vuodessa. Harjoittelijat jaetaan resurssijakomallin mukaisesti Poliisihallituksen päätöksellä. Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen kirjallisten palautteiden määrä oli hyvin pieni, koska Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella ei ole ollut kovin montaa AMK-harjoittelijaa. Lisäksi kirjallisten palautteiden vähyyteen vaikutti myös se, että ensimmäiset harjoittelijat saapuivat joulukuussa 2015 Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselle.

Hanna Vilkan kirjassa Tutki ja kehitä mainitaan, että laadullisen tutkimuksen tutkimusaineiston määrällä ei ole väliä, vaan sen laadulla on merkitystä. Laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella yleistettävyyttä, vaan vanhojen toimintatapojen/mallien kyseenalaistamista. Tähän tavoitteeseen päästään pienemmilläkin määrillä tutkimusaineistoa.

Tutkimusaineiston kyllästymispistettä on vaikeata määrittää, kun tutkitaan ihmisten omia kokemuksia. Jokaisen kokemus on aina ainutlaatuinen (Vilka, 2015, 153). Tutkimukseni kannalta hain kirjallisista palautteista sellaisia seikkoja/kokemuksia, joita voidaan lähteä kehittämään ohjausprosessia.

Harjoittelijoiden antamissa palautelomakkeissa ei ole käytetty etu- tai sukunimiä, joten harjoittelijoiden yksilöiminen tai tunnistaminen ei ole mahdollista. Tässä tutkimuksessa esitetyissä suorissa lainauksissa ei ole yksilöity ketään harjoittelijaa siten, että harjoittelija pystyttäisiin tunnistamaan.

Harjoittelijoita on pyydetty lomakkeella vastaamaan kirjallisesti seuraaviin kysymyksiin: Miten kehittäisit valvonta- ja hälytystoimintajakson harjoittelua? ja poliisiyksikön tukitoimiin: Miten kehittäisit perehdyttämistä?

Näiden kysymysten joukosta valitsin ne vastaukset, joissa käy ilmi, miten tulisi kehittää kyseistä toimintaa. Monissa palautteissa keuhuttiin jaksoa tai kerrottiin, että ei ole mitään parannusehdotuksia.

3.2 Tutkimuksen tulos

Tutkimuksen aineistoa on kerätty poliisin peruskoulutuksesta saakka, mutta tutkintouudistuksen myötä vanhat aineistot eivät sovellu tämän päivän kehityksen hyötykäyttöön kaikilta osin. Uuden koulutuksen palauteaineistoa on ruvettu keräämään vuodesta 2016, koska ensimmäiset AMK-harjoittelijat aloittivat harjoittelun joulukuussa 2015 ja harjoittelu kestää kokonaisuudessaan noin vuoden verran.

Lomakkeiden kirjallisten palautteiden suppeus ja niiden vähäinen määrä yllätti tutkimuksen tekijän. Mutta kuten jo aikaisemmin mainitsin, niin vain laadulla on merkitystä.

Kurssien AMK20141, AMK20142, AMK20151 ja YH2015 palautteista esille tulleita harjoittelun tukitoimiin liittyviä asioita:

- ”ohjaajan lomien sijoittamista varsinkin jakson alkupuolelle tulisi välttää”
- ”harjoittelun alkupuolella, toimiminen saman ohjaajan opastamana, edesauttaa sujumista ja helpottaa oppimista jatkossakin”
- ”ohjaajan vaihtuminen kesken jakson voi häiritä asioiden systemaattista oppimista”
- ”perehdyttäminen tapahtui yhdessä päivässä”
- ”alkuvaiheen perehdytyspäivän aikana tuli niin paljon tietoa, että osa siitä unohtui saman tien”.

Kurssien AMK20141, AMK20142, AMK20151 ja YH2015 ohjauksen kehittämiseen liittyviä palautteita:

- ”ohjaajan ja harjoittelijan välistä pohtivaa keskustelua voisi olla enemmän ja suoraa palautetta heti suorituksen jälkeen”
- ”ohjaajan pitäisi antaa enemmän palautetta harjoittelun aikana, koska omaa toimintaa on vaikea kehittää ilman palautetta”

- ”harjoittelijalle voisi antaa vastuuta heti kun mahdollista, aloittaen yksinkertaisimmista tehtävistä”
- ”ohjausta pitäisi annostella tarpeen mukaan ja antaa harjoittelijalle myös tilaisuus toimia itsenäisesti, mikäli mahdollista”
- ”mikäli harjoittelijalla on jossakin tekemisissä tai asian ymmärtämisessä parannettavaa, asia pitää kertoa ja opastaa”
- ”harjoittelijapartiolle voisi antaa monipuolisesti kaikenlaisia tehtäviä, kuten kouluvierailuita, osallistumista tekniseen tutkintaa jne.”
- ”tekninen paikkatutkinta jäi vähäiseksi tai sitä ei ollut juuri lainkaan”.

3.3 Johtopäätökset

Valvonta ja hälytystoimintajakson ohjauksen kokonaisuuteen oltiin tyytyväisiä, koska kirjallisten palautteiden joukosta ei noussut esiin mitään hälyttävän suuria kehityskohteita. Esille nousseista kohdista oli alkuvaiheen perehdytys ja ohjaajan läsnäolo. Alkuvaiheen perehdytyksen liittyi liiallinen tiedon saanti, koska heti ensimmäisenä päivänä annetaan niin paljon uutta tietoa ja koulutetaan uusia asioita. Näin ollen suurin osa tiedosta unohtuu ja jää oppimatta. Toinen esiin noussut asia oli huoli siitä, että ohjaajalla ja ohjattavalla ei ole alkuvaiheessa yhteisiä vuoroja sekä siitä että, ohjaaja on heti alkuvaiheessa lomilla tai muissa tehtävissä.

Länsi-Uudenmaan Espoon pääpoliisiaseman virallinen perehdytyspäivä on järjestetty yhdelle päivälle, joka pitää sisällään tiiviin perehdytyspaketin. Annettujen kirjallisten palautteiden vuoksi on näin ollen syytä miettiä perehdytys jaettavaksi useampaan osaan taikka useammalle päivälle. Ohjauksen alkutaipaleen työmäärän vähentämiseksi ja helpottamiseksi perehdytystä tulisi laajentaa ja miettiä missä vaiheessa harjoittelua järjestetään mikäkin perehdytyksen asiakokonaisuus, näin ollen harjoittelijaa ei heti alkuun tukahduteta isolla määrällä uutta tietoa.

Ohjaajan läsnäolo on hyvin tärkeää ohjaajan ja ohjattavan näkökulmista katsottuna harjoittelun alkuvaiheessa, koska harjoittelun alussa luodaan suuntaviivat ja päämäärät onnistuneelle harjoitteluprosessille. Harjoittelun alkuvaiheessa ohjaajan läsnäololla on suuri merkitys, koska alussa ohjaaja on käytännössä harjoittelijan ainut tukiverkko. Harjoittelun myöhemmässä vaiheessa on tämä tukiverkko kasvanut koko työyhteisön kokoiseksi, jolloin harjoittelija ei ole enää niin riippuvainen pelkästä ohjaajasta.

Espoon pääpoliisiasemalla on otettu käyttöön vuoden 2017 loppukesästä alustava harjoittelijoiden jakoperiaate ohjeistus. Ohjeistuksella pyritään muun muassa jakamaan ohjausvastuuta ja välttämään ohjaajien lomien sijoittumista harjoittelun alkuvaiheeseen. Muutokset eivät ole siis vaikuttaneet tähän tutkimukseen, mutta muutenkin muutokset vaikuttavat lopputulokseen viiveellä ja hitaasti (Vehviläinen, 2014).

Kentän harjoitteluohjauksesta annettu palaute käsitteli palautteen antoa, palautteen määrää, vastuun antamista ja harjoittelun toteutuksen monipuolisuutta.

Kentällä harjoittelu-aika on todella lyhyt, jos verrataan aikaisempaan koulutukseen. Näin ollen harjoittelun laatuun ja monipuolisuuteen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Lyhyessä ajassa pitäisi päästä näkemään ja kokemaan entistä enemmän. Kentän harjoitteluun voisi luoda toteutussuunnitelman, jotta harjoittelijat pääsivät kokemaan ja näkemään mahdollisimman paljon erilaisia tilaisuuksia, tapahtumia, tehtäviä ja jne. Näin harjoittelun toteutus ja suunnittelu ei olisi liikaa ohjaajan varassa.

Normaalista poikkeava päivittäinen toiminta eli jatkuvalla ohjelmalla/teematoiminnalla/oma-aloitteisilla töillä, voi antaa vääristyneen kuvan päivittäistoiminnasta. Harjoittelun aikana suoritettu ”yliaktiivinen” toiminta voi aiheuttaa myöhemmin ongelmia sopeutumisessa niin sanottuun normaaliin työrytmiin. Harjoittelija on saattanut käsittänyt, että koko ajan pitää mennä keikalta keikalle ja tehtävältä toiselle. Mikä on kohtuuden raja? Luotan siihen, että ammattimainen ohjaaja osaa vastata siihen oman harjoittelijansa kohdalta. Ohjaajan on tunnettava ohjattavansa niin hyvin, että osaa vastata harjoittelijansa tarpeisiin.

Palautteen antaminen on ohjaajan keskeinen tehtävä, koska palaute on tärkeää kaikessa inhimillisessä toiminnassa. Palaute toimii harjoittelijan peilinä, josta hän voi peilata omaa toimintaansa ja miettiä toimiensa merkitystä, syitä ja seurauksia (Mykrä, 2007, 16).

4 OPINNÄYTETYÖN KULKU

Varsinainen opinnäytetyö prosessi alkoi helmikuussa 2017, jolloin poliisiammattikorkeakoulun yliopettaja Jaakko Kauppila kertoi oppitunnilla, että joku voisi hankkia opintopisteitä projektista pitämällä ja suunnitteleamalla oppitunti harjoitteluun lähteville opiskelijoille. Olin jo ennen koulun alkamista pyöritellyt mielessäni sopivaa opinnäytetyöaihetta ja muutaman vaihtoehdon joukosta nousi suosikiksi harjoitteluun liittyvät asiat. Minulle on kertynyt asiantuntijuutta harjoitteluun liittyvistä asioista, koska olen ohjannut harjoittelijoita vuodesta 2010 ja olenhan itsekin joskus ollut harjoittelija. Lisäksi kävin vuonna 2015 harjoitteluohjaajakurssin Poliisiammattikorkeakoulussa.

Kauppilan kertoma mahdollisuus vain vahvisti sen, että tulen tekemään opinnäytetyöni samankaltaisesta aiheesta, kuin projektityössäni. Aiheen tarpeellisuus, yhteistyö laitoksen ja koulun henkilöstön kanssa olivat merkittäviä tekijöitä valinnan suhteen. Opinnäyteaiheeni hyväksyttiin opinnäytetyöhön valmentautuvalla oppitunnilla, koska aihealueesta ei oltu aikaisemmin tehty ainuttakaan päättötyötä.

Opinnäytetyöni aiheen valinnan jälkeen aloitin kartoittamaan harjoitteluohjaukseen liittyvää kirjallisuutta. Totesin heti alkumetreillä, että pelkästään poliisin harjoitteluohjauksesta ei ollut tehty yhtään kirjallista materiaalia. Ohjaustyöstä on kirjoitettu jonkin verran kirjallisuutta ja ne ovat kirjoitettu sopivaksi kaikkeen ohjaustyöhön. Sairaanhoidoalalla on tehty paljon ohjaustyöhön liittyviä ohjeita, käsikirjoja ja opinnäytetöitä. Sain paljon teoriatietoa muiden alojen ohjaustöistä ja kirjallisuudesta, joita voin käyttää omassa opinnäytetyössäni vahvistamassa näkemyksiäni ja saaman uskottavuutta työlleni.

Kirjallisuuden etsinnän ja hankinnan jälkeen, aloitin opinnäytesuunnitelman hahmottamisen. Tämä syntyi melko helposti, koska olin jo luonut pohjan työlleni projektityöskentelyn kautta. Selvitin työnantajaltani, minkälaista tietoa he haluavat sisältyvän harjoitteluohjauksen käsikirjaan. Työpaikkani harjoitteluvastaava halusi, että työni tulee olla alkuvaiheessa informatiivinen eli tuottaa tietoa ohjauksen tärkeimmistä tapahtumista, asioista ja käytänteistä laitoksen ohjaajille.

Pidin yhteyttä työpaikkani ³harjoitteluvastaavaan sähköpostitse, koska katsoin sen olevan helpoin ja nopein tapa pitää yhteyttä. Poliisiammattikorkeakoulun opinnäyteohjaajan ja

³ Harjoitteluvastaavana toimii päällystään kuuluva henkilö, jonka vastuulla on laitoksen harjoittelu liittyvät asiat

⁴harjoittelutiimin jäseniin pidin myös yhteyttä sähköpostitse. Kävin koululla myös keskustelemassa harjoittelutiimin ylikomisario Koiviston kanssa opinnäytetyöhöni liittyvistä asioista.

Aikataulutuksen suhteen toimeksiantajalla ei ollut toiveita, mutta Poliisiammattikorkeakoulu muodosti työn valmistumiselle selkeän aikataulutuksen. Koulun laatiman aikataulun mukaisesti työni pitäisi olla valmiina marraskuun alkuvuikolla.

Kesän aikana keskustelin useamman kentän harjoitteluohjaajan kanssa ja kyselin mitä harjoitteluohjausta voisi kehittää. Ohjaajien mielestä opinnäytetyöni on hyödyllinen ja tulee tarpeeseen. Ohjaajat kaipasivat harjoitteluasioihin enemmän suunnitelmallisuutta. Kesäkuussa laitokselle saapui uusia harjoittelijoita, joille pidin Espoon pääpoliisiaseman perehdytyspäivän kollegani kanssa. Pääsin ensimmäistä kertaa tutustumaan Espoon perehdytyspäivään ja sain näin ollen arvokasta tietoa opinnäytetyötäni varten.

Harjoitteluohjauksen käsikirjan tekemisen aloitin heti, kun komennukseni koululle alkoi elokuun lopussa.

Kesätauon jälkeisessä seminaarissa ohjaajani Kauppila kehotti minua rajaamaan ja supistamaan päättötyöni tuotososuutta eli käsikirjan sisällön määrää. Hetken pohdittuani kehotusta, päädyin ohjaajani mielipiteeseen. Aika ei yksinkertaisesti riitä tekemään niin laajaa ja kattavaa pakettia kuin haluaisin tehdä. Päätin näin olleen laittaa tähän käsikirjaan vain ja ainoastaan tietoa siitä, mitä tämän hetkinen harjoitteluohjaus on Espoon pääpoliisiasemalla. Mitä asioita ohjauksen ympärillä tapahtuu ja mitä ohjaajan tulee tietää ohjaukseen liittyen. Näillä ajatuksilla lähdän työstämään käsikirjaa ja seuraavaan seminaariin.

Viimeisillä seminaaripäivillä lokakuussa pääsin tutustumaan kurssien AMK20141, AMK20142, AMK20151 ja YH2015 antamiin harjoittelupalautteisiin. Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi oheisti ja opasti minua palautelomakkeen käytössä ja tulkitsemisessa. Esittelin harjoittelutiimin jäsenille päättötyöni produktin eli käsikirjan, ja sain paljon hyviä vinkkejä ja ohjeita käsikirjan viimeistelyä varten. Käsikirjan osuus olikin jo viimeistelyä vaille valmis ja loppuaika meneekin raportin loppuun saattamisessa. Käsikirjan luovuttaminen työnantajan käyttöön tapahtuu viimeistään joulukuussa 2017.

⁴ Harjoittelutiimi = Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelusta vastaava ryhmä. Ryhmässä työskentelee yksi ylikomisario ja kaksi ylikonstaapelia. Ryhmät tehtäväalueeseen kuuluu kaikki työharjoitteluun liittyvät asiat.

5 HARJOITTELUOHJAAMINEN

5.1 Ohjaaminen, perehdytys ja opetus

Ohjattu harjoittelu toteutetaan poliisilaitoksilla tehtävään nimetyn ohjaajan tai varaohjaajan ohjauksessa. Poliisiammattikorkeakoulu kouluttaa harjoittelun ohjaajat ja laitoksien yhteyshenkilöt. Harjoittelun toteutusohjelmassa vaaditaan ohjaajalta, että ohjaaja on ammattitaitoinen, ohjaamiseen motivoitunut sekä siihen myönteisesti suhtautuva ja kokenut poliisi.

Työturvallisuuslaki 14 §: työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi:

- Työhön ja työpaikan työolosuhteisiin.
- Työmenetelmiin ja työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön.
- Turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.
- Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.
- Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.
- Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa (Finlex.fi, työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Sosiokonstruktivistien oppimiskäsitysten mukaan yksilö oppii vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa yhteisen tekemisen ja ongelmanratkaisun kautta ja osallistumalla ajan myötä muotoutuneisiin yhteisiin käytäntöihin (Malinen 2000). Tämä tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että ihminen oppii toisilta ja omista kokemuksistaan, kun hän prosessoi ja jakaa kokemuksia muiden ihmisten kanssa.

Uuden osaamisen hankkiminen on asiantuntijaorganisaation tärkein johtamistehtävä ja myös tärkein johtamisen väline. Uuteen tehtävään valittavalta henkilöltä odotetaan lisäksi usein paljon: hänen odotetaan suoriutuvan hyvin työstä, kykenevän kehittämään sitä ja

itseään, sopeutuvan nopeasti organisaatioon ja edistävän osaltaan sen kulttuuria ja ilma-
piiriä. Uuden työntekijän odotetaan tuovan organisaatioon jotain sellaista, joka heijastuu
asiakkaisiin saakka myönteisesti.

Perehdyttäminen on ohjaustyötä ja monia muitakin asioita sisältävä kokonaisuus, jonka
tarkoitus on auttaa uusia työntekijöitä oppimaan työtehtävät ja tutustumaan uuteen työ-
yhteisöön. Uudelle työntekijälle on tärkeää opettaa millä tavalla työyhteisöllä on tapana
toimia, jotta uusi työntekijä oppii tietämään oman organisaation säännöt ja vaatimukset.
Työntekijän perehdyttämiseen kannattaa panostaa, koska sillä tavalla tuetaan työntekijän
oppimista, helpotetaan ihmissuhteiden luomista, opetetaan samalla organisaation tavat
toimia ja näin uusi työntekijä pystyy muodostamaan uuden työpaikkansa toiminnan ko-
konaisuuden. Perehdyttäminen ei ole pelkästään ohjaajan ja ohjattavan välinen asia,
koska perehdyttäminen vaikuttaa koko työyhteisöön. (Frisk, 2003, 41-45.)

Organisaation tulee ottaa huomioon, että uuden työntekijän perehtymisjaksoon sitoutuu
uusi työntekijä ja perehdyttäjät. Uusi työntekijä saattaa joutua harjoittelemaan uusia työ-
tehtäviä pitkään, ennen kuin työ sujuu ongelmitta. Harjoitteluajana häneltä kuluu paljon
energiaa työtehtävien hallintaan. Uuden työntekijän kanssa työskentelevät henkilöt saat-
tavat myös menettää osan työtehostaan, koska he joutuvat paitsi opastamaan tulokasta,
myös seuraamaan hänen työnsä sujumista ja huolehtimaan kokonaisvaltaisemmin tehtä-
vistä kuin osaavan työkaverin kanssa. Uusi työntekijä on työyhteisölle potentiaalinen op-
pimisen lähde. Hän tuo yleensä tuoreen koulutustaustan varustamia ajantasaisia tietoja.

Perehdyttäminen on uuden tulokkaan ”vierihoitoa” siihen saakka, kunnes hän on riittävän
varma ottamaan ohjokset omiin käsiinsä. Se on tutustuttamista uuteen organisaatioon ja
uusiin tehtäviin. Perehdyttäminen on palvelus uudelle tulokkaalle, organisaation toimin-
nan laadun säilyttämiselle ja organisaatiokuvalle.

Monella työpaikalla perehdyttäminen hoidetaan suunnitelmallisesti ja perehdyttäjän
avulla. Yrityksissä ongelma on usein siinä, ettei kukaan ehdi perehdyttää uutta työntekijää
muuhun kuin työhönsä. Tällöin voi mennä pitkä aika ennen kuin työntekijä kokee kuulu-
vansa joukkoon. Perehdyttämisestä kantaa päävastuun aina lähin esimies ja esimiehen on
varattava henkilökohtaista aikaansa uuden työntekijän kanssa keskustelemiseen. Apuna
hänellä voivat olla nimetyt ja koulutetut perehdyttäjät. Myös työkaverit ja muu henkilöstö
on valjastettava perehdyttämiseen mukaan, sillä uuden työntekijän on tärkeää tutustua eri
asioiden osajiin jo alussa – samoin kuin päinvastoin.

Varsinaiset perehdyttäjät on valittava huolellisesti. Ensivaikutelman luojien vastuu on suuri. Heillä on suuri merkitys sille, miten uusi työntekijä kokee uuden työpaikan ja oman merkityksensä uudessa työyhteisössä. Joskus väärin valittu perehdyttäjä voi pilata monta hyvää työsuhteen alkua. Organisaatioon on käytännöllistä ja laatua varmistavaa luoda systemaattinen perehdyttämisjärjestelmä, jota kehitetään ja pidetään jatkuvasti ”valmiustilassa”. Siinä on määriteltävä kuka, miten, ja millä väleillä perehdyttää uuden työntekijän. (Frisk, 2003, 41-45.)

5.2 Harjoitteluohjauksen prosessi

Ennen ohjaajaksi pääsyä/hakeutumista on hankittava riittävä ammattitaito, koska se on yksi Poliisiammattikorkeakoulun harjoitteluohjaukskurssin hakukriteereistä. Ammattitaito pitää sisällään taitoja, valmiuksia ja asenteita. Ammattitaito on määritelty monipuoliseksi ja kokonaisvaltaiseksi kyvykkyydeksi pärjätä työtehtävissä (Viitala 2008, 113).

Ohjaus voidaan ymmärtää opetusmenetelmänä, Ohjaus on oppimisprosessi. Opittava tehtävä riippuu oppijasta ja hänen valmiuksistaan ja kehitystasosta (Mölsä, 2000, 5). Ammatilliseen koulutukseen kuuluu olennaisena osana käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää työssäoppimista. Työssäoppiminen on keskeinen osa ammatillisten perustutkintojen suorittamisessa (Frisk, 2003, 28).

Työssä ohjaamisella tarkoitetaan yksilöiden, ryhmän ja organisaation työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollistamista ja kaikkia niitä keinoja, jolla voidaan edistää työssä oppimista. Ohjaaminen tarkoittaa silloin työympäristön rakentamista oppimista edistäväksi ympäristöksi, vuorovaikutuksen oppimisen tukemiseksi ja niitä ohjauksen keinoja, joilla oppimiseen voidaan vaikuttaa. (Frisk, 2003, 13.)

Teorian ja käytännön yhteys pitäisi näkyä opiskelijalle päivittäin ohjatun harjoittelujakson aikana. Opiskelijalle pitäisi antaa myös mahdollisuus korjata puutteitaan ja edetä ammatillisessa kasvussaan. Käytännön ohjauksen tulee olla suunniteltua ja ohjattua vuorovaikutukseen perustuvaa oppimista. (Hinkkanen, 2002, 7-8.) Ohjaajan tulee auttaa opiskelijaa oppimistilanteiden kohtaamisessa ja analysoinnissa. Ohjaajan ammattitaitoa kuvaa se, miten hän kohtaa ongelmallisia tilanteita, sekä se, miten tarkastella monia asioita samanaikaisesti monella eri tasolla. (Kasurinen, 1998, 13.)

Harjoittelun aikana ohjaaminen voi saada monenlaisia muotoja, kuten mallina oleminen, ohjauskeskustelut, neuvominen ja opastaminen. Ohjaaminen on sekä tavoitteellista, että systemaattista pysähtymistä ja keskustelua oppimisesta ja oppimistavoitteiden saavuttamisesta. Vuorovaikutukselliset palautekeskustelut ovat ohjauksen keskeinen osa. Olenainen osa ohjaamista on kuitenkin epävirallinen keskustelu ja esimerkkinä oleminen. (Frisk 2003, 29.)

Tarja Friskin mukaan harjoitteluohjaajan tulee tiedostaa, että työyhteisön osaamisella, jatkuvalla koulutuksella ja ammattitaitoisen työvoiman uudistamisella on keskeinen merkitys työpaikan tulevaisuuteen.

Ohjaukseen liittyy perehdyttäminen, jolla on suuri merkitys harjoittelun alussa. Perehdyttämistä annetaan koko harjoittelun ajan, mutta alun hyvin hoidetulla perehdytyksellä, voidaan tukea harjoittelijan sitoutumista harjoittelupaikkaan (Viitala, 2008, 358).

Poliisiammattikorkeakoulun tekemän ohjeen mukaan ohjaajan pätehtävänä on:

- auttaa harjoittelijaa sopeutumaan työyhteisöön
- ohjata harjoittelijaa työtehtävien asianmukaiseen suorittamiseen
- vastata, että annetut tehtävät tehdään asianmukaisesti
- ohjata harjoittelijaa tilanteenmukaiseen käyttäytymiseen
- valvoa työturvallisuusohjeiden noudattamista
- raportoida yhdyshenkilölle harjoittelijan edistymisestä
- arvioida harjoittelijan sopivuutta poliisitehtäviin
- kehittää harjoittelua
- osallistua harjoittelijan toiminnan jatkuvaan seurantaan ja arviointiin
- tarkastaa opiskelijan pitämän oppimispäiväkirjan sisällön oikeellisuuden ja antaa siitä suullisen palautteen opiskelijalle
- antaa harjoittelijalle hänen tarvitsemaansa palautetta

5.3 Harjoitteluohjaus koulutus

Kurssille pääseminen edellyttää, että on poliisivirassa tai virkasuhteessa ja että hänellä on riittävästi käytännön kokemusta, sillä poliisitoiminnan alueella, jossa hän tulee toimimaan ohjaajana. Ohjaajan on oltava tehtävään motivoitunut, ammattitaitoinen ja ohjaamistehtävään myönteisesti suhtautuva poliisi.

Kurssi antaa valmiuksia harjoittelijan ohjaustehtävään, palautteen antamiseen ja harjoittelijan osaamisen arvioimiseen.

Kurssi muodostuu lähiopintopäivistä, harjoittelijan ohjauksesta ja seurannasta sekä ohjauksjakson päätyttyä tehtävästä harjoittelijan kirjallisesta arvioinnista.

Opinnot suoritettuaan kurssin käynyt osaa:

- ohjata harjoittelijaa poliisityön tekemisessä
- suunnitella harjoittelua tukevia työtehtäviä varmistukseksi harjoittelijan osaamisen kehittymisen
- antaa harjoittelijalle palautetta
- arvioida harjoittelijan osaamista ja laatia kirjallisen arvioinnin ohjaamaltaan jaksolta. (Poliisiammattikorkeakoulu, opetussuunnitelma.)

6 HARJOITTELUOHJAUKSEN KÄSIKIRJA

Harjoitteluohjauksen käsikirja on apuväline ja materiaalin on tarkoitus tuottaa informaatiota asioista, jotka liittyvät harjoitteluun ja ohjaukseen. Käsikirjan tarkoitus on kerätä tarpeellinen tieto samaan paikkaan, jotta se olisi helppo jakaa uusille ja nykyisille harjoitteluohjaajille. On tärkeää yhdenmukaisen ja tasalaatuisen ohjauksen vuoksi, että kaikilla ohjaajilla on perustietämys laitoksen ohjaukskäytännöistä, perusasioista ja ohjauksesta ylipäätään.

Pyysin Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen päällikön harjoitteluvastaavan kantaa siihen, minkälaisista sisällöistä käsikirjan tulisi sisältää poliisilaitoksen näkökulmasta. Keskustelun pohjalta päätin työni olevan tässä vaiheessa ainoastaan informatiivinen ja mahdollisesti jatkossa kehitykseen painottuva opinnäytetyö. Toiveena oli, että käsikirja sisältää seuraavat asiat:

- työharjoittelijan tuloon liittyvät asiat, tapahtumat ja käsitteet
- työharjoittelijan koulutus, tiedot ja taidot ennen harjoittelua
- työharjoittelun aikajana ja mitä se pitää sisällään
- harjoitteluun liittyvien tapahtumien kuvaus ja tarkoitukset
- hyvän ohjaajan ominaisuudet
- arviointi

Työnantajan esittämien toiveiden kautta päättötyön produktin osuus kasvoi niin suureksi, että jouduin karsimaan aikaisemmin hankkimaani materiaalia pois. Käsikirjan punainen lanka löytyi työnantajan toiveiden kautta eli käsikirjan tarkoitus on tuottaa informaatiota harjoitteluohjaajille harjoitteluun liittyvistä asioista. Varsinainen kehitystyö jää ylempään

ammattikorkeakoulu opinnäytetyöhön. Seminaareissa käytyjen ohjaajakeskusteluiden perusteella on syytä rajoittaa käsikirjan materiaalia ja keskittyä ainoastaan informatiiviseen tietoon, joka on jo itsessään laaja kokonaisuus.

Alunperin käsikirjasta piti tulla laajempi kokonaisuus ja painottua enemmän ohjauksen kehittämiseen. Mutta käytyjen keskusteluiden perusteella on järkevämpää kerätä ohjauksen liittyvä informaatio samaan paikkaan ja vasta sen jälkeen lähteä miettimään kehittämistä. Käsikirjan materiaalin rajaaminen oli haastavaa, jotta käsikirja ei laajenisi liikaa.

Käsikirja jakautui seuraavanlaisiin kokonaisuuksiin:

- johdanto
- Poliisiammattikorkeakoulu
- ohjatun harjoittelun käsitteet
- johda osaamista
- perehdyttäminen
- Espoon pääpoliisiaseman harjoitteluun liittyvät asiakokonaisuudet
- arviointi

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni päätavoitteena oli laatia Espoon pääpoliisiaseman harjoittelu asioiden työskentelevien käyttöön, josta muutkin työntekijät voivat hyödyntää työssään. Osatavoitteena oli selvittää, minkälaista palautetta harjoittelijat ovat antaneet harjoitteluista. Osatavoitteen otantaa jouduttiin laajentamaan alkuperäisestä suunnitelmasta, koska Espoon palautteiden määrä oli vähäinen ja kirjallisen palautteen määrä oli suppea.

Länsi-Uudenmaan laitoksella ei ole tehty aikaisemmin ohjauksen käsikirjaa, eikä Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimin tiedossa ole, että muuallakaan Suomessa sellaista olisi tehty. Espoossa ja muuallakin on varmasti tilausta tämän kaltaiselle käsikirjalle. Sairaanhoidoalalla käsikirjoja on tehnyt useita ja ihmettelenkin miksei poliisin ohjaustyötä käsitteleviä töitä ole aikaisemmin tehty. Luultavasti koulutuksella on osa syy tähän, mutta mielestäni päällystöpiskelijoilla olisi ollut riittävä osaamista ja kokemusta. Osasyynä voi olla myös käsikirjan laajuus ja suuri kokonaisuus. Kaiken kattavan käsikirjan laatiminen vaatisi paljon enemmän perehtymistä ja tutkimista, jotta käsikirjasta voitaisiin saada sellainen, että sitä kyetään käyttämään koko Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen alueella. Vaikka minulla on vankka kokemus harjoitteluohjauksesta, jouduin silti tutustumaan moniin uusiin asioihin, jotta pystyin tuomaan tarvittavat asiat käsikirjaan. Esimerkiksi minulla ei ollut aikaisemmin tiedossa, mitä Espoon perehdytyspäivä pitää sisällään ja mitä

siellä käydään lävitse. Tarja Mykrän kirjoittamaan kirjaan Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä mukaan olisi hyvää laatia perehdyttämislista, joka on yksinkertainen ja yksi keino varmistaa, että oleelliset asiat tulee perehdytettyä. Tämä listan avulla kaikki ohjaajat tietävät mitä harjoittelijoille on käyty läpi tai mitä harjoittelijoille pitää perehdyttää.

Tutustuin käytännössä Espoon pääpoliisiaseman harjoitteluun kuuluvaan perehdytyspäivään ja perehdytykseen liittyvään kirjalliseen materiaaliin sekä harjoittelijoiden antamiin kirjallisiin harjoittelupaikka palautteisiin. Palautteista nousi esille, että perehdytyspäivänä tulee liikaa tietoa, jonka takia suurin osa opituista asioista unohtuu. Kirjallisista materiaaleista tuli selvästi esille, että perehdyttämistä tulee jatkaa koko harjoittelun ajan ja liiallisen tiedon kaatamista harjoittelun alkuvaiheessa tulisi välttää. Näiden seikkojen perusteella on syytä miettiä mitenkä Espoon pääpoliisiaseman perehdytyspäivää tulisi kehittää, jotta se palvelisi ohjauksen kokonaisuutta paremmin. Laajempi ja useamman päivän kestävä perehdytyspäivän avulla saataisiin myös helpotettua ohjaajien työn määrää harjoittelun alkuvaiheessa. Vaikka harjoittelijat saavat loistavan koulutuksen Poliisiammattikorkeakoulusta, on laitosten syytä panostaa enemmän alkuvaiheen perehdytykseen, koska työympäristö, henkilöstö ja työkuultuuri ovat täysin uutta uudelle työntekijälle.

Monesti luullaan, että kentän harjoitteluohjaus on pelkkää keikanajoa, joista harjoittelija oppii tarpeeksi. Tekemällä oppiikin paljon ja sitä varten on harjoittelu, jotta opitaan soveltamaan opittua käytännössä. Mielestäni kokonaisvaltainen ohjaaminen on hetkessä elämistä, uusien asioiden kokemista, toisen tarpeiden kuuntelemista, tukemista ja opettamista.

Vesa Nissisen kirjoittaman kirjan syväjohtamismallia voidaan soveltaa hyvin poliisin harjoitteluohjauksessa, koska syväjohtamismallin kaikki kulmakivet, ovat löydettävissä kaikkialta ihmiskunnasta kirjoitetusta historiasta. Syväjohtamisen mallia on käytetty johtamisenmallina Suomen puolustusvoimissa, ja sitä on myös koulutettu varusmiesjohtajille. Kulmakivet edustavat esimerkillistä johtamistoimintaa, esimerkillistä mallia ja opetusta vaaditaan myös onnistuneelta harjoitteluohjaukseltakin. Harjoitteluohjaajan tulee toimia esimerkillisesti, jotta harjoittelija voi samaistua ja ottaa mallia ohjaajansa toimintatavoista. On väitetty, että syväjohtamisen kulmakivien tasapainoisella käytöllä voidaan vastata ihmisen perustarpeisiin. Omassa ohjaustyössäni olen soveltanut Nissisen oppien mukaisia syväjohtamisen kulmakiviä: Luottamuksen rakentaminen, inspiroiva tapa motivoitua, älyllinen stimulointi ja ihmisen yksilöllinen kohtaaminen. Näitä kulmakiviä olen pyrkinyt noudattamaan ja jakamaan eteenpäin, mutta harmikseni en niitä voinut käsitellä käsikirjassa, koska aihealue olisi laajentunut entisestään. Halusin tuoda opinnäytetyössäni nämä kulmakivet esille edes jollain tavalla, koska haluaisin jatkaa samasta aiheesta ylemmässä ammattikorkeakoulussa ja ottaa tarkemmin käsittelyyn syväjohtamisen hyödyntämisen harjoitteluohjauksessa.

Mielestäni onnistuin kasaamaan käyttökelpoisen ohjauksen käsikirjan, joka pitää sisälleen jo nyt tarpeellisen määrän informaatiota käyttöönottoa varten. Käsikirjan jatkosuunnitelmaa silmällä pitäen pitää käydä keskustelu Länsi-Uudenmaan harjoitteluvastaavan kanssa, että onko tarvetta jatkaa ja laajentaa käsikirjaa ennen virallista käyttöönottoa. Jatkaisin mielelläni ohjaukseen liittyvästä aiheesta ja voisin laajentaa käsikirjan käsittelemään koko laitoksen ohjaustyötä ja ohjaukseen liittyviä asioita. Käsikirjan toimivuutta on vaikeata arvioida tässä vaiheessa, koska kirjaa ei ole otettu käyttöön tämän opinnäytetyön aikana. Käsikirjassa otettiin esille kaikki ne aiheet, jotka harjoitteluvastaava toivoi sisältyvän käsikirjaan. Toivon, että käsikirja herättää ohjaajissa mielipiteitä ja kehitysajatuksia, jonka kautta käsikirjasta saadaan entistä kattavampi ja parempi työkalu ohjaukseen.

Käsikirjaa ei ole tarkoitus jättää tekemääni pisteeseen, vaan sitä pitää kehittää ja päivittää tarpeellisin väliajoin, jonka vuoksi käsikirjan sijoituspaikkaa on syytä miettiä ennen käyttöönottoa sekä ketkä vastaavat sen päivittämisestä. Käsikirjan sijoituspaikasta pitää myös käydä keskustelu harjoitteluvastaavan kanssa, mutta käsikirja on tarkoitus laittaa sellaiseen paikkaan näkyville, että se on kaikkien ohjaustyössä olevien helposti löydettävissä ja saatavilla.

LÄHTEET

Frisk, Tarja 2003: Ohjaaminen työssä. Educa-Instituutti Oy.

Hinkkanen, L 2002: Hoitotyön opettajan ja käytännön ohjaajan yhteistyö käytännön opiskelun ohjauksessa. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.

Kasurinen, K. 1998. Sairaanhoidon opiskelijan käytännön oppimisen ohjaus sairaalassa opiskelijan ja ohjaajan arvioimana. Pro Gradu. Kuopion yliopisto.

Laaksonen, K. & Paltta, H. 2008. Sairaanhoidajakoulutuksen osaamisvaatimukset päivitettiin.

Malinen, Anita 2000: Towards the essence of adult experiential learning. Jyväskylä: SopHi.

Mykrä, Tarja 2007: Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä. Opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-Instituutti, Vammalan kirjapaino.

Mölsä, K. 2000. Sairaanhoidajaopiskelijan käytännön ohjaus ohjaajan näkökulmasta. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.

Nissinen, Vesa 2004: Syväjohtaminen. Helsinki: Talentum.

Poliisiammattikorkeakoulu, Tampere, 2016-2017 opetussuunnitelma.

Vehviläinen, Sanna 2014: Ohjaustyön opas. Helsinki: Gaudeamus Oy

Viitala, Riitta 2005: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Vilka, Hanna 2015: Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003: Toiminnallinen opinnäytetyö. Kustannusyhtiö Tammi.

<http://www.poliisiammattikorkeakoulu.fi>.

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet.



**ESPOON PÄÄPOLIISIASEMAN KENTÄN
HARJOITTELUOHJAUKSEN KÄSIKIRJA**

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 POLIISIAMMATTIKORKEAKOULU	5
2.1 Hakukelpoisuus	5
2.2 Tutkinnon rakenne	5
2.2.1 Poliisityötä tukeva osaaminen	7
2.2.2 Valvonta- ja hälytystoimintaosaaminen	7
2.2.3 Rikostorjunta- ja tutkintaosaaminen	7
2.2.4 Yhteiskunnallisen turvallisuuden kehittämisosaaminen	7
2.2.5 Ammatillista osaamista edistävä harjoittelu	7
2.2.6 Opinnäytetyö	9
2.2.7 Vapaasti valittavat opinnot	9
2.3 Opintosuoritteet ennen harjoittelua	9
3 OHJATUN HARJOITTELUN KÄSITTEET	10
3.1 Poliisilaitoksen ja poliisiasemien harjoittelun yhdyshenkilöt	10
3.2 Harjoittelun ohjaaja	10
3.3 Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi	11
3.4 Ohjaajapalkkio	11
3.5 Oppimispäiväkirja	11
3.5.1 Oppimispäiväkirjan vaatimukset	12
4 JOHDA OSAAMISTA	12
4.1 Oppiva organisaatio	12
4.2 Asenteet oppimisen tiellä	13
4.3 Ohjaamistyön ajatuksia	14
4.4 Työssäoppimisen jaottelu	15
4.5 Vuorovaikutus eli dialogi	16
4.6 Palaute	17
5 PEREHDYTTÄMINEN	18
5.1 Työturvallisuuslaki 14 §	18
5.2 Ohjaajan hyviä ominaisuuksia	21

6 ESPOON PÄÄPOLIISIASEMAN HARJOITTELUUN LIITTYVÄT ASIAKOKONAISUUDET	22
6.1 Uusien harjoittelijoiden sijoittaminen	22
6.1.1 Harjoittelijoiden jakaminen vuoroihin ja ohjaajille Espoon kentällä.....	22
6.2 Harjoittelijoiden tapaamispäivä	23
6.3 Tervetuloa -kirje.....	24
6.4 Perehdytyspäivä	24
6.5 Työharjoittelutiimin kurssin seurantakäynti	26
7 ARVIONTI	28
7.1 Valvonta- ja hälytystoimintajakson arviointikohteet	28
7.2 Harjoittelun hylkääminen.....	29
7.2.1 Lista hylkäyksen perusteista	30
7.3 Arviointikriteerit	31
7.4 Arvioinnin toteuttaminen	32

SANASTOA

Työssä oppiminen: Monelle työssä oppiminen voi tarkoittaa erilaisia asioita. Työssä oppiminen on laaja käsitys, mutta yksinkertaisesti selitettynä se käsittää kaiken työn äärellä tapahtuvan tietoisesta ja tiedostamattomasta oppimisesta. Työssä oppiminen on osa ohjausta, koulutusta ja infotilaisuutta.

Työssä ohjaaminen: Kaikki toimet joilla mahdollistetaan koko organisaation työntekijöiden työssä oppiminen

Harjoittelu: Ammattikorkeakoulun työharjoittelu on määrätty osaksi tutkintoa laissa asti. Tavoitteena on perehdyttää työelämään ja syventää oppilaitoksen ammattitaitoa

Harjoitteluohjaus: Harjoittelijalle tulee aina olla harjoittelupaikassa nimettynä tehtäviin perehtynyt ohjaaja. Harjoitteluohjaukseen kuuluu, että ohjaaja sitoutuu perehdyttämään harjoittelijaa, ohjaamaan harjoittelijaa koko harjoittelujakson ajan ja arvioimaan hänen oppimistaan.

Harjoittelupaikka: Oppimisympäristö, jossa harjoittelijat pääsevät oppimaan niitä toimintoja ja tehtäviä, joita siellä suoritetaan

Harjoitteluohjaaja: Harjoittelijalle nimetään ohjaaja ja varaohjaaja. Ohjaajan tehtävä on kokonaisvaltainen, mutta ensisijainen tehtävä on, että harjoittelijan ammattipätevyys kehittyy.

Harjoittelun pääyhdyshenkilö: Poliisilaitoksen päällystöön kuuluva henkilö, joka vastaa Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitoksen välisestä yhteistyöstä. Toimii harjoittelun vastuuhenkilönä.

1 JOHDANTO

Laurence Prusak kirjoitti vuonna 1997, että yrityksen/organisaation kilpailukyky riippuu enemmän kuin mistään muusta siitä, mitä siellä osataan, miten tuota osaamista käytetään ja kuinka nopeasti kyetään oppimaan uutta.

Suuri osa aikuisiän oppimisesta tapahtuu työssä epämuodollisesti, osittain huomaamatta. Ihminen oppii työyhteisössä ja työn äärellä sekä havaintojensa että kokemusten kautta. Työn yhteydessä tapahtuva oppiminen on useimmiten välineellistä, jolloin sen tavoitteena on vastausten etsiminen kysymykseen ”miten jokin asia tehdään”.

Perehdyttäminen on uuden tulokkaan ”vierihoitoa” siihen saakka, kunnes hän on riittävän varma ottamaan ohjaket omiin käsiinsä. Se on tutustuttamista uuteen organisaatioon ja uusiin tehtäviin. Perehdyttäminen on palvelus uudelle tulokkaalle, organisaation toiminnan laadun säilyttämiselle ja organisaatiokuvulle. Antoisa harjoittelukokemus ja hyvä mielikuva työnantajasta välittyvät opiskelijan kautta oppilaitokselle ja muille opiskelijoille.

Ohjaus on oppimisprosessi niin opiskelijalle kuin ohjaajallekin. Opiskelija oppii parhaiten saadessaan mielekkäitä ja riittävän haasteellisia työtehtäviä. Ohjauksen avulla lisätään opiskelijan tuntemusta oman koulutusalan erityispiirteistä ja työn vaatimuksista. Lisäksi ohjaus vahvistaa opiskelijan yleisiä työelämävalmiuksia, kuten tiimi- ja vuorovaikutustaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. Tällöin voi mennä pitkä aika ennen kuin työntekijä kokee kuuluvansa joukkoon.

Harjoitteluohjaajan on tunnettava ammatillisen koulutuksen tavoitteet ja yleisesti ja alakohtaisesti sekä osattava ottaa ne huomioon toimiessaan ohjaajana. Harjoitteluohjaaja on oman alansa asiantuntija, joka hallitsee laajasti tehtäväalueensa sekä poliisilaitoksensa toimintatavat. Harjoitteluohjaaja näkee, että henkilöstön osaamisella, jatkuvalla koulutuksella ja ammattitaitoisen työvoiman uudistamisella on keskeinen merkitys laitoksen tulevaisuuteen.

2 POLIISIAMMATTIKORKEAKOULU

2.1 Hakukelpoisuus

Poliisiksi koulutettavan tulee lain mukaan täyttää seuraavat vaatimukset:

- on suorittanut jonkin seuraavista koulutuksista: lukion oppimäärä tai ylioppilastutkinnon järjestämisestä annetussa laissa (672/2005) tarkoitettu tutkinto, vähintään kolmivuotinen ammatillinen perustutkinto tai sitä vastaava aikaisempi tutkinto, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu (631/1998) ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai niitä vastaava aikaisempi tutkinto, aikaisemmin voimassa olleiden säännösten mukainen poliisipäällystön virkatutkinto, poliisialipäällystötutkinto, poliisialipäällystön virkatutkinto, poliisin perustutkinto tai poliisimiehistön virkatutkinto tai ulkomainen koulutus, joka asianomaisessa maassa antaa kelpoisuuden korkeakouluopintoihin,
- Suomen kansalainen
- terveydentilaltaan poliisiin tehtävään sopiva
- rehellinen ja luotettava
- saanut B-luokan ajo-oikeuden.

Hakijan tulee täyttää vaatimukset hakuajan päättymiseen mennessä. Hakijan, jonka koulutuspohjana on lukion oppimäärä, tulee toimittaa Poliisiammattikorkeakoululle todistus lukion oppimäärän suorittamisesta hakuaikana.

2.2 Tutkinnon rakenne

Poliisin ammattikorkeakoulututkinto (180 op) koostuu kolmesta opiskelijan ammatillisen kasvun opiskeluvuodesta. Ensimmäisenä opintovuotena opiskelija perehtyy poliisialaan, toisena opintovuotena hän oppii ammattiin ja kolmantena opintovuotena hän on aloitteleva poliisityön ammattilainen. Ammatillista osaamista edistävä harjoittelu (55 op) alkaa toisen opintovuoden puolivälissä ja kestää 42 kalenteriviikkoa.

Harjoittelu suoritetaan Poliisiammattikorkeakoulun osoittamassa poliisiyksikössä, joka nimitetään opiskelijan nuoremman konstaapelin määräaikaiseen virkasuhteeseen harjoittelun ajaksi.

Opiskelija työskentelee harjoittelun aikana kokeneen poliisimiehen työparina ja ohjauksessa ja suorittaa käytännön työtehtäviä soveltaen aiemmin hankkimiaan tietoja ja taitoja. Lisäksi opiskelija perehtyy poliisiyksikön organisaation ja toimintaan.

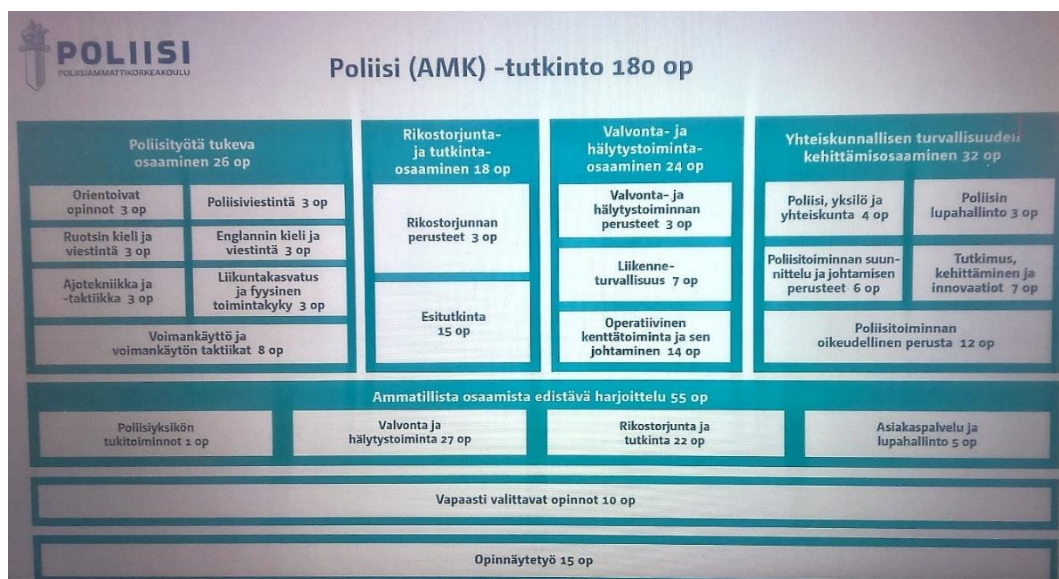
Harjoittelun asiakokonaisuudet ovat: poliisiyksikön tukitoiminnot, asiakaspalvelu ja lupahallinto, valvonta- ja hälytystoiminta sekä rikostorjunta ja -tutkinta.

Harjoittelun tavoitteena on lisätä opintojen työelämäläheisyyttä. Työelämässä tarvittavan osaamisen ja oppimisvalmiuksien hankkimisen lisäksi myös poliisin ammatti-identiteetin sisäistäminen ja poliisin ammattiin sosiaalistuminen ovat harjoittelun tavoitteita.

Poliisiammattikorkeakoulu suunnittelee ja koordinoi sijoittamisen yhteistyössä Poliisihallituksen ja poliisilaitosten kanssa. Poliisiammattikorkeakoulu lähettää nimityspyynnössä poliisilaitokselle sijoitettavien opiskelijoiden henkilö- ja muut tarvittavat tiedot. Poliisilaitokset toimittavat Poliisiammattikorkeakoululle suunnitelmansa opiskelijoiden sijoittumisesta toimialueensa poliisiasemille.

Perus- ja ammattiopinnot rakentuvat opintokokonaisuuksista:

- Poliisityötä tukeva osaaminen (26 op)
- Valvonta- ja hälytystoimintaosaaminen (24 op)
- Rikostorjunta- ja tutkintaosaaminen (18 op)
- Yhteiskunnallisen turvallisuuden kehittämisosaaminen (32 op).



Kuvio 1. Poliisiammattikorkeakoulun AMK -tutkintokaavio.

2.2.1 Poliisityötä tukeva osaaminen

Opinnot suoritettuaan opiskelija osaa käyttää päivittäisessä poliisityössä tarvittavia menetelmiä, välineitä ja laitteita oikein ja turvallisesti. Opintokokonaisuuteen kuuluu muun muassa ajokoulutusta, liikuntaa ja voimankäytön opintoja sekä suomen, ruotsin ja englannin kielen opintoja.

2.2.2 Valvonta- ja hälytystoimintaosaaminen

Opintokokonaisuus antaa valmiudet toimia itsenäisesti valvonta- ja hälytystoiminnan asiantuntijatehtävissä. Opinnoissa perehdytään esimerkiksi liikenneturvallisuuteen, poliisin viesti- ja johtamisjärjestelmiin, ennalta estävään toimintaan ja hälytystehtävien suorittamiseen. Opintojen jälkeen opiskelijalla on valmiudet toimia myös partiojohtajana.

2.2.3 Rikostorjunta- ja tutkintaosaaminen

Opinnoissa perehdytään muun muassa esitutkintaan liittyviin keskeisiin poliisin tehtäviin, kuten kuulusteluihin ja tekniseen tutkintaan. Muita aiheita ovat esimerkiksi esitutkintayhteistyö syyttäjän kanssa ja rikostorjunnassa käytettävät tietojärjestelmät. Opintojen tavoitteena on, että opiskelija kykenee valmistuttuaan toimimaan itsenäisesti rikostorjunnan ja -tutkinnan asiantuntijatehtävissä.

2.2.4 Yhteiskunnallisen turvallisuuden kehittämisosaaminen

Opiskelija osaa opintokokonaisuuden suoritettuaan soveltaa poliisitoimintaa säätelevää keskeistä lainsäädäntöä oikeudenmukaisesti erilaisissa tilanteissa. Opinnot antavat myös valmiuksia suunnitella, arvioida ja kehittää poliisitoimintaa sekä toimia yhteistyössä eri viranomaisten ja sidosryhmien kanssa.

2.2.5 Ammatillista osaamista edistävä harjoittelu

Noin 1,5 vuoden opintojen jälkeen poliisiopiskelijat lähtevät työharjoitteluun poliisilaitoksille. Noin yhden opintovuoden kestävä harjoittelun aikana opiskelija on nimitettyä nuoremman konstaapelin virkaan. Hän työskentelee poliisipartiossa kokeneen poliisimiehen ohjauksessa ja

työparina sekä tutkii rikoksia kokeneen rikostutkijan ohjauksessa. Lisäksi harjoitteluun kuuluu asiakaspalvelutehtäviä ja poliisin lupapalveluihin perehtymistä.

Harjoittelu on pakollinen ja sen laajuus on 55 opintopistettä. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Harjoittelun ajaksi opiskelija nimitetään määräaikaan nuoremman konstaapelin virkasuhteeseen poliisilaitokseen.

Harjoittelu koostuu seuraavista ammatillista osaamista edistävästä osajaksoista:

- poliisiyksikön tukitoiminnot 1 op
- asiakaspalvelu ja lupahallinto 5 op
- valvonta- ja hälytystoiminta 27 op
- rikostorjunta ja -tutkinta 22 op

Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy poliisiyksikön toimintaan, työskentelee poliisipartiassa kokeneen poliisimiehen ohjauksessa ja työparina sekä tutkii rikoksia kokeneen rikostutkijan ohjauksessa. Lisäksi opiskelija työskentelee asiakaspalvelutehtävissä ja perehtyy poliisin lupahallintoon ja -valvontaan.

Opintojakson suorittamisen jälkeen opiskelija osaa:

- toimia työyhteisön jäsenenä ja ottaa vastuuta itsestään sekä työyhteisön jäsenistä
- soveltaa poliisityön tieto-, taito- ja arvoperustaa sekä perustella toimenpiteensä
- soveltaa keskeisiä työmenetelmiä ja -tapoja päivittäisessä poliisityössä
- toimia yhteistyössä muiden viranomaisten ja sidosryhmien kanssa
- suunnitella omaa työtään ja toteuttaa annetut tehtävät itsenäisesti
- analysoida omaa osaamistaan ja kehittää sitä
- arvioida omaa psyykkistä ja fyysistä toimintakykyään sekä kehittää niitä

Harjoittelujaksojen hyväksytyt suorittaminen:

- oppimispäiväkirja
- harjoittelu arvioidaan kokonaisuudessaan asteikolla hyväksytyt/hylätty

- valvonta- ja hälytystoimintajakso sekä rikostorjunta- ja rikostutkintajakso arvioidaan asteikolla 0–5.
- poliisiyksikön tukitoiminnot, Asiakaspalvelu- ja lupahallintojakso sekä oppimistehtävät arvioidaan asteikolla hyväksytty/hylätty

Jotta opiskelija päästetään työharjoitteluun, on harjoittelua edeltävät ammattiopinnot ja ammat-tiosaamista koskevien erikseen määritellyt opintosuoritukset suoritettava hyväksytysti.

2.2.6 Opinnäytetyö

Poliisiammattikorkeakoulu -tutkinnon opinnäyte on työelämän tarpeista esiin nouseva kehittä-mistyö tai muu soveltava tutkimus. Opinnäytetyöhön liittyy myös kypsyysnäyte.

2.2.7 Vapaasti valittavat opinnot

Opiskelija syventää ja laajentaa osaamistaan vapaasti valittavien opintojen avulla. Opintojak-soja voi valita Poliisiammattikorkeakoulun tarjoamista kursseista tai muusta korkeakoulutasoi-sesta koulutuksesta. Vapaasti valittavat opinnot voivat liittyä esimerkiksi tieteellisiin tutkimus-menetelmiin, viestintään, vieraisiin kieliin sekä sidosryhmä- ja viranomaisyhteistyöhön.

Harjoittelijan osaaminen ennen työharjoitteluun saapumista on yksilöllinen, koska opiskelija on voinut valita koulun vapaasti valittavista opinnoista itselleen mielekkäimmät. Lisäksi har-joittelijan osaamisen vaikuttaa myös se, kuinka paljon harjoittelija on ehtinyt suorittamaan va-paasti valittavia kursseja ennen harjoittelun alkamista.

2.3 Opintosuoritteet ennen harjoittelua

Ennen harjoittelua opiskelijalla on oltava suoritettuina seuraavat opintosuoritukset:

- orientoivat opinnot
- rikostorjunnan perusteet -opintojakso
- valvonta- ja hälytystoiminnan perusteet -opintojakso
- ajotekniikka ja taktiikka -opintojakso
- liikenneturvallisuus -opintojakso
- poliisitoiminnan oikeudellinen perusta -opintojakso

- Operatiivinen kenttätoiminta ja johtamisen perusteet -opintojaksoon sisältyvät osajaksot "Poliisin viesti- ja johtamisjärjestelmät" ja "Ensiapu" sekä osajaksoihin "hälytystehtävät ja valvonta 1 ja 2" sisältyvät harjoitukset ja näyttökoe.
- Voimankäyttö ja voimankäytön taktiikat -opintojaksoon sisältyvät osajaksot 1, 2 ja 3.
- Esitutkinta -opintojakson osajaksot 1, 2, 3 sekä osajakson 4 teemat: "Väkivalta ja kuoleman syy", "Rattijuopumus" ja "Omaisuusrikos" -teemat tulee olla hyväksytysti suoritettuna ennen ammatillista osaamista edistävää harjoittelua.

Määräaikaisen nuoremman konstaapelin virkasuhteeseen nimitettävältä opiskelijalta edellytetään vähintään Poliisihallituksen määräyksen (2020/2013/4693, fyysisen kunnon testaus poliisihallinnossa) mukaista fyysisen työkunnon tasoa.

3 OHJATUN HARJOITTELUN KÄSITTEET

3.1 Poliisilaitoksen ja poliisiasemien harjoittelun yhdyshenkilöt

Poliisilaitos nimeää poliisipäällystään kuuluvan harjoittelun pääyhdyshenkilön. Poliisi-asemille, joille harjoittelijoita sijoitetaan, on lisäksi nimitettävä poliisiasemakohtainen yhdyshenkilö.

Yhdyshenkilö suunnittelee, johtaa ja valvoo harjoittelun toteuttamisesta ja vastaa:

- sijoituspoliisiasemansa harjoittelijoiden harjoittelun jaksosuunnitelman laatimisesta
- harjoittelun ohjaajien valinnasta
- harjoittelijoiden arvioinnista
- ohjaajien kouluttamisesta yhdessä Poliisiammattikorkeakoulun kanssa.

Lisäksi yhdyshenkilö seuraa ja kehittää harjoittelua, pitää yhteyttä ohjaajiin, harjoittelijoihin ja Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimiin.

3.2 Harjoittelun ohjaaja

Ohjaajan on oltava tehtävään motivoitunut, ammattitaitoinen ja ohjaamistehtävään myönteisesti suhtautuva poliisi.

Ohjaajan päätehtävänä on:

- auttaa harjoittelijaa sopeutumaan työyhteisöön
- ohjata harjoittelijaa työtehtävien asianmukaiseen suorittamiseen
- vastata, että annetut tehtävät tehdään asianmukaisesti
- ohjata harjoittelijaa tilanteenmukaiseen käyttäytymiseen
- valvoa työturvallisuusohjeiden noudattamista
- raportoida yhdyshenkilölle harjoittelijan edistymisestä
- arvioida harjoittelijan sopivuutta poliisitehtäviin
- kehittää harjoittelua
- osallistua harjoittelijan toiminnan jatkuvaan seurantaan ja arviointiin
- tarkastaa opiskelijan pitämän oppimispäiväkirjan sisällön oikeellisuuden ja antaa siitä suullisen palautteen opiskelijalle
- antaa harjoittelijalle hänen tarvitsemaansa palautetta.

3.3 Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi

Poliisiammattikorkeakoulussa toimii harjoittelutiimi, joka vastaa ammatillista osaamista edistävään harjoitteluun liittyvästä suunnittelusta, kehittämisestä, käytännön järjestelyistä sekä arvioi harjoittelun toteuttamista poliisilaitoksissa. Lisäksi harjoittelutiimi vastaa yhdyshenkilöiden ja ohjaajien kouluttamisesta.

3.4 Ohjaajapalkkio

Ammattitaitoa edistävän harjoittelun harjoittelijan ohjaajalle maksetaan ohjaajan tehtävästä palkkiona 100 € kolmen viikon työjaksoa kohti. Palkkion maksamisen peruste täyttyy, kun ohjaajan ja harjoittelijan yhteisten työssäolopäivien määrä on vähintään 50 % 3-viikkoisjakson päivistä ja ohjaaja osallistuu opiskelijan arviointiin ja tekee muut Poliisiammattikorkeakoulun ohjaajan tehtäväksi määräämät tehtävät.

3.5 Oppimispäiväkirja

Opiskelija pitää harjoittelun aikana oppimispäiväkirjaa, jonka avulla hän arvioi harjoittelun osaamistavoitteiden toteutumista sekä ammatillista kasvuaan ja ammattiin sosiaalistumisprosessiaan. Oppimispäiväkirjan pitäminen kerryttää 1,5 opintopistettä ja sitä täytetään omalla ajalla. Oppimispäiväkirja on ohjeistettu ja siinä on kolme eri aihetta: poliisiyksikön tukitoiminnot, valvonta- ja hälytystoiminta sekä rikostorjunta ja -tutkinta. Tehtävän tehtyään opiskelija näyttää sen kyseisen jakson ohjaajalle, jonka tehtävänä on varmistaa tehtävän asiasisällön oikeellisuus ja antaa suullinen palaute opiskelijalle, jonka opiskelija kirjaa oppimistehtäväänsä.

3.5.1 Oppimispäiväkirjan vaatimukset

Opiskelija tekee jakson aikana tavanomaisia poliisin valvonta- ja hälytystehtäviä sekä muita poliisille kuuluvia tehtäviä kokeneen poliisimiehen ohjauksessa. Vaikka jakson aikana tehdään myös liikenteeseen liittyviä tehtäviä, sisältyy siihen erillinen, pääsääntöisesti poliisilaitoksen liikennesektorilla suoritettava kolmen viikon mittainen liikennevalvontaan painottuva osio. Opiskelija kirjoittaa päiväkirjatehtävän vaihtoehtoisesti joko valvonta- ja hälytystoimintajaksolta tai liikenteen valvonnasta.

1. Kuvaile jokin hälytystehtävä tai liikenteen valvontatehtävä, jonka hoitamiseen olet osallistunut. Kuvaile tapahtuma ja kerro partionne toiminta ja tehtävän ratkaisu. Erittele tekstissä oma toimintasi tehtävällä. Kerro ratkaisunne perustelut ja pohdi myös tehtävän hoitoon liittyvää lainsäädäntöä. Miten onnistuit vuorovaikutuksessa tehtävän aikana? Pohdi myös vaihtoehtoisia ratkaisua tehtävälle ja perustelee se. Kuvaile myös tuntemuksiasi tehtävän aikana. Millaista palautetta sait ohjaajaltasi? Tekstin pituus 2-3 sivua. Luetuta tehtävä ohjaajallasi ennen palauttamista.
2. Ei saa käyttää tekstissä henkilöiden nimiä tai sellaisia tietoja, joiden avulla tapahtuman voi yksilöidä.

4 JOHDA OSAAMISTA

4.1 Oppiva organisaatio

Osaamisen johtamisen tärkein osa on organisaatiossa toimivien ihmisten osaamisen tason nostaminen ja vaaliminen sekä sen tehokas hyödyntäminen. Yksilöiden osaaminen on kuitenkin koko yrityksen osaamisen lähtökohta, ehto ja ratkaiseva tekijä. Ei ole olemassa mitään sellaista osaamista, joka syntyisi yritykseen ilman ihmistä. Tämän vuoksi osaamisen johtamisen ymmärtämisen ydin on yksilön oppimisen ja osaamisen ymmärtäminen. Ihminen psykologisena olentona rakentaa osaamista omista lähtökohdistaan käsin, omassa kokemukentässään ja sosiaalisessa ympäristössään.

Vastuu organisaation tarvitseman osaamisen vaalimisesta on kuitenkin kaikilla ihmisillä, jotka ovat organisaation palveluksessa. Heidän panoksensa organisaatioon ovat paitsi työsuoritus,

myös sen taustalla oleva osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen organisaation tahdissa. Jokainen vastaa oman ammattitaitonsa kehittymisestä ja ajan tasalla pitämisestä. Esimiehet vastaavat siitä, että heidän johtamisissaan yksiköissä tämä on mahdollista.

Organisaatio on voimakkaasti riippuvainen olemassa olevista resursseistaan, ennen kaikkea osaamisestaan, ja pyrkii vaalimaan sitä jatkossa.

Organisaation henkinen pääoma koostuu työntekijöiden osaamisesta, joka on koulutuksen ja kokemuksen tulosta. Se on tietoja, taitoja ja asenteita. Henkinen pääoma koostuu myös henkilöstön psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Se käsittää myös ihmisten kyvyn toimia yhdessä ja tuottaa yksilöiden osaamisen ylittävää osaamista. Siihen sisältyy kaikki se luovuus ja innovatiivisuus, jonka varassa yritys uudistuu ja kehittyy.

Se, että organisaation palveluksessa on ihmisiä, ei vielä takaa tasokasta toimintaa. Heillä täytyy olla oikeanlainen osaaminen riittävällä tasolla. Lisäksi heidän pitää haluta laittaa osaamisensa likoon yrityksen toiminnan hyväksi. Ja vielä, heillä pitäisi olla riittävästi voimavaroja tuon tekemiseen.

4.2 Asenteet oppimisen tiellä

Osaamisella on ihmiselle monia perustuvaa laatua olevia merkityksiä. Sen varassa hän kykenee selviytymään omassa elinympäristössään ja esimerkiksi työtehtävissään sitä sujuvammin ja luottavammin, mitä paremmin hän osaa. Osaamisen kautta ihminen saa muilta arvostusta ja sen myötä oman paikkansa sosiaalisessa yhteisössä. Oppiminen on osa ihmisten luontoa, mikä tuo jo itsestään mielihyvää ja oman pystyvyyden tunteen vahvistumista.

Työn ohella on jatkuvasti myös opeteltava uusia asioita. Yhä useammin käsillä on tehtävä, josta ei ole työssä kertynyt aikaisempaa kokemusta eikä sitä ole voinut harjoitella aikaisemmin. Vertauskuvallisesti voisi ajatella, että työssä yhä useampi liikkuu yhä suuremman osan työajastaan hieman ”heikoilla jäillä”, mikä vaatii voimavaroja ja huomattavasti enemmän kuin työ, jonka onnistumiseen voi luottaa.

Harjoitteluohjaus on monesti ”heikoilla jäillä” liikkumista, koska harjoittelijalta ei ole odotettavissa taustatukea vaativissa ja uusissa tilanteissa. Kokemuksella uudetkin tilanteet hoidetaan, mutta harjoittelijalle ei riitä perusteeksi, että näin on ennenkin tehty. Jokainen päivä on uusi tilaisuus kokea, nähdä ja oppia uutta. Jokainen tilanne opettaa jotain uutta, kun ottaa oikean asenteen. Työtehtäviä on hyvä ”pureskella” ja miettiä vaikka partiokaverin kanssa ääneen,

koska aina voi oppia uutta. Harjoittelijan kanssa on hyvä käydä työtehtävät lävitse, jotta harjoittelija oppii millä perusteella keikka hoidettiin ja mitä muita mahdollisuuksia meillä oli.

Oppimiselle on tyypillistä vähittäinen ja vaiheittainen harjaantuminen, joka vasta kokemuksen myötä saavuttaa varman ja automaattisesti tapahtuvan toiminnan tason.

Pahimmillaan osaamisessa paljastunut puute on tuottanut ihmisille häpeää, jota on tietysti opittu välttelemään osaamattomuutta peittelemällä.

Monet jättävät asiat hoitamatta, kun heillä ei riitä ammattitaito. Ammattitaidottomuuden voi havaita myös sillä, että joku halveksii toisen työtä.

Käytännön esimerkki elävästä työelämästä:

Matti Meikäläinen haukkuu ja manailee Pekka Särmää, koska tämä käyttää aina tehokkaasti itseohjautuvan työajan monipuoliseen valvontaan. Matin mielestä Pekka yrittää hankkia parempia HTS-pisteitä ja kiusaa ”normaaleja” kansalaisia tutkaamalla ja kirjoittamalla sakkoja.

Monesti tämän kaltaisten huutojen taustalla on osaamattomuus ja väärät asenteet. Osaamisen johtamisella on suuri merkitys tämän kaltaisten asenteiden pois oppimisessa.

4.3 Ohjaamistyön ajatuksia

Ohjaustyöskentelyssä on mahdollisuus tutustua ja kiinnostua harjoittelijan tarinasta. Ohjaus alkaa pysähtymisestä opiskelijan kanssa hänen olemassa olevan osaamisensa vierelle: Mikä on harjoittelijan tapa toimia ja olla olemassa? Mitä merkityksiä ja tulkintoja hän liittää tapaansa toimia ja olla? Tämän jälkeen ohjauksessa tulee eteen harjoittelijan osaamiseen liittyvien näkökulmien laajentaminen, uusien vaihtoehtojen etsiminen ja löytäminen sekä osaamisen tarkastelu tulevaisuus näkymässä. Dialogi nostaa esiin osaamisen uudet merkitykset ja tulkinnat, mikä alkaa näkyä uudelleen jäsentyneenä arjen toimintana. Ohjauksessa käytetään kokemuksellisen oppimisen kehän ideaa ja pyritään siihen, että kokemuksellisesta oppimisesta tulisi harjoittelijalle arkinen tapa kehittää osaamista sekä kehittyä persoonallisessa tavassa toimia ja olla olemassa.

Pelkkä tekeminen, pelkkä kokemuksellisuus tai elämyksellisyys ei yksin riitä oppimisen aikaansaamiseen. Hyvin tiedetään, että kaikista kokemuksista ei opita tai oppiminen voi olla toiminnan kannalta epätarkoituksenmukaista; kokemukset voivat esimerkiksi vain vahvistaa

aiempia ennakkoluuloja. Siksi tavoitteiden asettaminen on tärkeää oppimisen suuntaamisessa. Jotta tavoitteet palvelisivat harjoittelijan oppimista, niiden tulee olla realistisia, konkreettisia ja mitattavia. Harjoittelijan matka asiantuntijuuteen lähtee oppimisen tavoitteiden asettamisesta.

Nykyiset oppimiskäsitykset korostavat opiskelijan omaa aktiivista roolia oppimisessa. Katsotaan, että opiskelijan on hyvä itse työstää kohtaamiaan ongelmia ja pohtia niihin eri ratkaisuvaihtoehtoja. Katsotaan, että valmiiden ja suorien toimintaohjeiden antaminen ei edistä tilanteen ja toimintatapojen ymmärtämistä. Oppiminen edellyttää opiskelijan omaa ratkaisujen etsimistä ja oivaltamista. Kun opiskelija keksii itse ratkaisuja ja oivaltaa asioita ja niiden yhteyksiä, hän voi myös hyödyntää oppimaansa monipuolisemmin uusissa tilanteissa. Ohjaajan tehtävänä on opastaa opiskelija oikeille teille ja tiedonlähteille. Ohjaajan työvälineinä ovat usein johdattelevat ja selventämät kysymykset, joiden turvin opiskelija alkaa oivaltaa uusia asioita, asioiden välisiä yhteyksiä ja vaikutussuhteita.

4.4 Työssäoppimisen jaottelu

1. Oppiminen vuorovaikutuksessa toisen kanssa

Oppimisen tapoja on monenlaisia, joista moni on epävirallisia. Toisten ihmisten kanssa toimiminen on niistä yleisin. Työpaikalla keskustellaan työtehtävistä toisten työntekijöiden kanssa ja tarkkaillaan toisia työntekijöitä, jonka kautta oppi ja tieto liikkuu epävirallista tietä pitkin eteenpäin.

2. Oppiminen tarkkailemalla tekemistä ja analysoimalla virheitä

Työympäristössä oppimista tapahtuu koko ajan, koska työpaikalla kuulee ja näkee jatkuvasti mitä ympärillä tapahtuu. Jokainen oppii omalla tavallaan ja oppi sisältää myönteisiä ja negatiivisia asioita. On tutkittu, että negatiivisen kokemuksen kautta oppi menee paremmin perille, ja virheistä pyritään oppimaan. Ongelmatapahtumista halutaan keskustella työkavereiden kanssa ja seuraamalla kokenutta työkaveria voi myös oppia uusia asioita.

3. Oppiminen muodollisessa koulutuksessa

Epämuodollisella koulutuksella on suuri merkitys nykyajan työmaailmassa, mutta silti muodollinen koulutus on tärkein työpaikan oppimisen muoto. Muodollinen koulutus mahdollistaa

työntekijän saavan uusia ajatuksia ja toimintamalleja omalle työlleen. Monesti epämuodollista oppimista pidetään paremmin työhön liittyvämpänä.

4. Oppiminen muita kouluttamalla ja opastamalla

Asiantuntemusta pitää hyödyntää työpaikan koulutuksissa ja on kaikkien etu, että hyödyllistä asiantuntijuutta omaavat henkilöt pääsevät kouluttamaan muita työntekijöitä. Kouluttaminen ja ohjaaminen ovat tärkeitä oppimisen lähteitä.

5. Oppiminen tasavertaiseen suunnitteluun osallistumalla

Työkavereiden kanssa suunniteltu koulutus on oppimisen kannalta hyvä keinoa oppia enemmän. Lisäksi työkavereilla voi olla monia hyviä ajatuksia mitenkä toimintaa voidaan edistää. Poliisi työpaikkana on käytännön yhteisö, jossa asiantuntijuus ja oppiminen kehittyvät tekemällä ja kokemalla.

6. Oppiminen laadun varmistuksen yhteydessä

Palautteella on suuri merkitys oppimisen yhteydessä, koska sillä saadaan viimeistään varmistettua toimintamallien ja toimien tarkoituksenmukaisuus ja oikeellisuus. Lisäksi palautteenannon yhteydessä herää monesti kehitysehdotuksia, joita on syytä tarkastella laadunvarmistamisen vuoksi.

4.5 Vuorovaikutus eli dialogi

Dialogi eli vuoropuhelu, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä. Dialogiin osallistuvat ihmiset tuovat tasavertaisesti asioita esille ja arvostavat toistensa ajatuksia. Oma mielipide ei ole aina lopullinen, vaan se on matka kohti lopullista päätöstä. Aidossa dialogissa ei pyritä pääsemään kompromissiin tai sopimukseen, koska dialogin tavoite on päästä uuteen yhteisymmärrykseen. Tämän kaltaisen dialogin avulla päästään oppimaan uusia asioita ja laajentamaan näkemystä.

Dialogissa osallistujalta vaaditaan toisen näkemyksen hyväksymistä ja toisen sekä itsensä kunnioittamista. Kun oppii ymmärtämään toisen ajattelumalleja, voi myös itse oppia uusia ajattelumalleja.

Dialogin tärkein lähtökohta on kuunteleminen, myös itsensä ja ajatustensa ilmaiseminen on melkein yhtä tärkeitä.

Dialogin vaatimukset:

1. Aito kuuntelu: Kuunteleva henkilö keskittyy kuuntelemaan mitä muilla sanottavaa ja on aidosti läsnä. Aidossa kuuntelussa yritetään ymmärtää puhujan näkökulmaa, mutta sitä ei tarvitse hyväksyä sellaisenaan.
2. Itsensä ilmaiseminen: Ilmapiirin pitää olla turvallinen, jotta ihmiset uskaltavat tuoda esille rehelliset ajatuksensa. Näkökulmia vaaditaan, jotta päästään asioista yhteisymmärrykseen. Puhujan on luotettava itseensä ja uskottava siihen, että hänen mielipiteillään on merkitystä.
3. Kunnioitus: Jokaisen mielipide ja näkökulmat ovat ainutlaatuisia ja niitä pitää oppia kunnioittamaan. Oma mielipidettä ja näkökulmaa voi laajentaa kuuntelemalla ja kunnioittamalla toisen ajatuksia, koska ei ole vain yhtä näkökulmaa. Voimme oppia toisiltamme vain, jos jäämme aidosti kuuntelemaan. Näkökulmat ja mielipiteet ovat tärkeitä ja niitä pitää uskaltaa tuoda esiin.
4. Taito odottaa: Dialogissa maltti on valttia, koska on pysähdyttävä miettimään ja odottamaan ajatusten kasaantumista. Omien ja muiden ajatusten käsittelyn jälkeen, saattaa syntyä uusia mielipiteitä ja näkökulmia. On aidosti pysähdyttävä miettimään mitä toinen sanoi ja mitä perusteluja on itsellä sanottavana, jotta saadaan avoin keskustelu.

4.6 Palaute

Palautteella on suuri merkitys oppimiselle. Palaute lisää itsetuntemusta, jota pidetään yhtenä ammatillisen kyvykkyyden tukipilarina. Palautetta voi kuitenkin ottaa vastaan vain sellainen henkilö, jonka itsearvostus on terveellä pohjalla. Ihminen, joka ei arvosta itseään, torjuu helposti ulkoiset viestit, joissa voi olla uhkaa.

Oppimismyönteinen suhtautuminen työhön toteutuu usein hyvän kierteen varassa. Siinä henkilö on kokenut myönteisesti uuden asian omaksumisen onnistumisen ja hyödyt. Onnistuminen lisää itseluottamusta ja valmiutta tulevaisuuden oppimishaasteisiin. Siksi joskus kannattaa valita tarpeeksi konkreettisia ja pieniä askeleita, jotta onnistumisen voi saavuttaa. Tärkeää hyvälle oppimiskierteelle on palaute. Siinä ohjaajalla on erityisen tärkeä rooli. Useimmiten saavuttaa enemmän, kun antaa myönteistä palautetta pienestäkin edistymisestä, kuin antaa negatiivista

palautetta, josta voi käynnistyä negatiivinen kierre. Sellaiseen joutunut henkilö pelkää ja vastustaa oppimista epäonnistumisen kokemusten nakertamana ja toistuvien epäonnistumisten pelossa.

Varsinkin harjoittelijan ohjaamisessa palautteen antaminen on miltein kaikkein tärkeintä. Palautteen pitää olla monipuolista ja kehittävää, niin hyvää kuin huonoakin palautetta. Tapa millä palaute annetaan olisi hyvä miettiä etukäteen, koska kaikki eivät pysty ottamaan palautetta samalla tavalla vastaan. Vääränlaisella palautteen annolla voidaan saada harjoittelija ”jumitilaan”, josta harjoittelijan on vaikea päästä pois. Vertaiselleen annettaessa palautetta on äärimmäisen tärkeätä tietää ja tuntea hänen vastaanottokykynsä ja sama koskee kyllä esimiestäkin.

Työssä ja ammattitaidoissa kehittymisen kannalta kaikkein tärkein arviointi on tekijän ja osajan oma kyky ja halu arvioida omaa suoriutumistaan sekä pyrkimys kehittyä sen pohjalta.

Hyvä palaute:

- palautetta annetaan säännöllisesti ja riittävän usein
- kehittävää palautetta annetaan kahden kesken ja keskitytään asiaan ja sen vaikutuksiin syyllistämisen sijaan
- positiivista palautetta annetaan pienimmästäkin edistymisestä ja saavutuksesta
- palautteen antamisen käytännön järjestelyistä sovitaan: mistä palautetta annetaan, milloin ja miten – puolin ja toisin
- palautteen antamisessa rehellisyys on valttia, myös aktiivisuus ja johdonmukaisuus ovat tärkeitä

5 PEREHDYTTÄMINEN

5.1 Työturvallisuuslaki 14 §

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi:

- Työhön ja työpaikan työolosuhteisiin.
- Työmenetelmiin ja työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön.
- Turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

- Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.
- Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.
- Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

5.2 Perehdytys

Sosiokonstruktivistien oppimiskäsitysten mukaan yksilö oppii vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa yhteisen tekemisen ja ongelmanratkaisun kautta ja osallistumalla ajan myötä muotoutuneisiin yhteisiin käytäntöihin. Tämä tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että ihminen oppii toisilta ja omista kokemuksistaan, kun hän prosessoi ja jakaa kokemuksia muiden ihmisten kanssa.

Uuden osaamisen hankkiminen on asiantuntijaorganisaation tärkein johtamistehtävä ja myös tärkein johtamisen väline. Uuteen tehtävään valittavalta henkilöltä odotetaan lisäksi usein paljon: hänen odotetaan suoriutuvan hyvin työstä, kykenevän kehittämään sitä ja itseään, sopeutuvan nopeasti organisaatioon ja edistävän osaltaan sen kulttuuria ja ilmapiiriä. Uuden työntekijän odotetaan tuovan organisaatioon jotain sellaista, joka heijastuu asiakkaisiin saakka myönteisesti.

Organisaation tulee ottaa huomioon, että uuden työntekijän perehtymisjaksoon sitoutuu uusi työntekijä ja perehdyttävä. Uusi työntekijä saattaa joutua harjoittelemaan uusia työtehtäviä pitkään, ennen kuin työ sujuu ongelmitta. Harjoitteluajana häneltä kuluu paljon energiaa työtehtävien hallintaan. Uuden työntekijän kanssa työskentelevät henkilöt saattavat myös menettää osan työtehostaan, koska he joutuvat paitsi opastamaan tulokasta, myös seuraamaan hänen työnsä sujumista ja huolehtimaan kokonaisvaltaisemmin tehtävistä kuin osaavan työkaverin kanssa. Uusi työntekijä on työyhteisölle potentiaalinen oppimisen lähde. Hän tuo yleensä tuoreen koulutustaustan varustamia ajantasaisia tietoja.

Perehdyttäminen on uuden tulokkaan ”vierihoitoa” siihen saakka, kunnes hän on riittävän varma ottamaan ohjekset omiin käsiin. Se on tutustuttamista uuteen organisaatioon ja uusiin tehtäviin. Perehdyttäminen on palvelus uudelle tulokkaalle, organisaation toiminnan laadun säilyttämiselle ja organisaatiokuvulle.

Monella työpaikalla perehdyttäminen hoidetaan suunnitelmallisesti ja perehdyttäjän avulla. Yrityksissä ongelmana on usein siinä, ettei kukaan ehdi perehdyttää uutta työntekijää muuhun kuin työhönsä. Tällöin voi mennä pitkä aika ennen kuin työntekijä kokee kuuluvansa joukkoon. Perehdyttämisestä kantaa päävastuun aina lähin esimies ja esimiehen on varattava henkilökohtaista aikaansa uuden työntekijän kanssa keskustelemiseen. Apuna hänellä voivat olla nimetyt ja koulutetut perehdyttäjät. Myös työkaverit ja muu henkilöstö on valjastettava perehdyttämiseen mukaan, sillä uuden työntekijän on tärkeää tutustua eri asioiden osajiin jo alussa – samoin kuin päinvastoin.

Varsinaiset perehdyttäjät on valittava huolellisesti. Ensivaikutelman luojien vastuu on suuri. Heillä on suuri merkitys sille, miten uusi työntekijä kokee uuden työpaikan ja oman merkityksensä uudessa työyhteisössä. Organisaatioon on käytännöllistä ja laatua varmistavaa luoda systemaattinen perehdyttämisjärjestelmä, jota kehitetään ja pidetään jatkuvasti ”valmiustilassa”. Siinä on määriteltävä kuka, miten, ja millä väleillä perehdyttää uuden työntekijän.

Perehdyttäminen tulisi olla sillä tavalla hoidettuna, että se:

- turvaa toiminnan sujuvuuden ja lopputuloksen laadun
- luo myönteistä asennetta sekä tulijassa että vastaanottavassa työyhteisössä
- auttaa pääsemään työtehtäviin kiinni mahdollisimman tehokkaasti
- muokkaa vuorovaikutuksen ja yhteistyön maaperää
- tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden onnistumiseen
- antaa kokonaiskuvan organisaatiosta ja työn liittymistä siihen
- lisää työmotivaatiota ja kiinnostusta tehtävää, organisaatiota ja alaa kohtaan

Kokonaisvaltaisen organisaation perehdyttämisjärjestelmä sisältää seuraavat osa-alueet:

1. tiedottaminen ennen työhön tuloa
2. vastaanotto ja organisaatioon perehdyttäminen
3. työsuhdeperehdyttäminen
4. työnopastus

Perehdytyksen ja ohjauksen lomassa tulee seuraavia asioita eteen ja niihin on ohjaajankin hyvä osata vastata:

- työ, yksikkö ja organisaatio; miten työ liittyy organisaation toiminnan kokonaisuuteen
- palkkauksen perusteet ja maksupäivät
- poissaolosäännökset
- tietoturva-asiat

- ruokailu- taukotilat sekä muut sosiaalililat
- työterveyshuolto
- virkistysasiat

5.2 Ohjaajan hyviä ominaisuuksia

Opettajan persoonallisuuspiirteillä ja opetustyyllillä on havaittu olevan yhteyttä oppimistuloksiin. Yksiselitteisesti ei tutkimusten mukaan pystytä määrittelemään hyvän opettajan piirteitä. Joitakin vihjeitä tutkimuksissa on saatu. Niiden mukaan menestyvän opettajan piirteitä ovat ystävällisyys, asiallisuus, empaattisuus, innostuneisuus, positiivisuus, epäsovinnaisuus, tutkimushalu, joustavuus ja myönteisyys. Hyvinä pidettyjen opettajien aikaansaamat oppimistulokset ovat keskimääräistä parempia. Tärkein edellytys näyttää olevan myönteinen asenne itse opetustyöhön.

Hyvän harjoitteluohjaajan ominaisuuksina voidaan ainakin pitää seuraavia asioita:

- ohjaajalla on hyvä ja riittävä ammattitaito = oman alansa asiantuntija
- kokonaiskuva alasta ja oman organisaation toiminnasta
- motivaatiota ohjaamiseen ja auttamiseen työssä sekä oman osaamisensa ja asiantuntemuksensa jakamiseen
- myönteinen asenne työssä oppijoihin
- kiinnostusta työnsä ja ohjaustaitojensa kehittämiseen
- arvostaa työtovereitaan
- omaa hyvät vuorovaikutustaidot ja palautteenantotaidot
- kestää palautetta
- on itse esimerkillinen kaikissa toimissaan
- tukee opiskelijaa tavoitetietoisuuteen
- suunnittelee työssäoppimista ja sen ohjausta
- rohkaisee ottamaan vastuuta
- on kannustava ja kannustaa myös aktiivisuuteen
- ohjaaja on läsnä ja harjoittelijan tavoitettavissa
- on helposti lähestyttävä
- kykenee luomaan turvallisen ohjaussuhteen
- osaa motivoida
- on kärsivällinen, jaksaa toistaa ja opastaa uudelleen
- pitää työstään sekä ammattilaisena että ohjaajana
- antaa aikaa harjoittelijalle
- ohjaa, seuraa, varmistaa jakaa omaa osaamistaan, puhuu tilanteita auki, kertoo tehdessään
- antaa rakentavaa palautetta.

Hyvä Harjoitteluohjaus on avointa ja antaa vapautta ja tilaa ohjattavalle. Ohjaus perustuu molemminpuoliseen kunnioitukseen ja palautteeseen. Ohjauksen tavoitteena on auttaa harjoittelijoita kehittymään, ajattelemaan ja tutkimaan sekä löytämään itsenäisesti ratkaisut ongelmiin. Hyvä ohjaus on yksilöllistä, persoonallista ja yksilöiden tarpeet huomioonottavaa.

Harjoitteluohjaajaa pidetään neuvonantajana, valmentajana ja palautteenantajana. Hyvä ohjaaja antaa harjoittelijalle vapaat kädet ideoida, suunnitella, keksiä, kokeilla ja toteuttaa. Hän antaa myös vastuuta, auttaa oppimaan ja kehittämään sekä näkemään laajemmin. Ohjaaja aktivoi, esittää kysymyksiä, pyytää perusteluja, ohjaa tutkimaan ja harkitsemaan vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Hyvän harjoitteluohjaajan ominaisuuksia on useita ja edellä mainitut ovat vain osa niistä.

6 ESPOON PÄÄPOLIISIASEMAN HARJOITTELUUN LIITTYVÄT ASIAKOKONAISUUDET

6.1 Uusien harjoittelijoiden sijoittaminen

Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselle on tullut poliisin AMK-tason peruskoulutuksessa opiskelevia työharjoittelijoita joulukuusta 2015 lähtien kaikkiaan 27 kappaletta. Harjoittelijat jaetaan poliisiasemille talon johdon linjausten mukaan. Tähän mennessä lähes kaikki ruotsinkieliset ovat menneet Raaseporiin ja suomenkieliset Kirkkonummen ja Lohjan poliisiasemille sekä Espoon pääpoliisiasemalle.

Espoon kentän tavoitteena on ollut saavuttaa tilanne, jossa kaikissa kentän vuoroissa olisi kaksi koulutettua ohjaajaa. Tämä edesauttaisi vuorojen sisällä ennalta arvattavuutta lyhytaikaisissa harjoittelijan ohjaajan poistumatilanteissa ohjaajien tuuratessa toisiaan. Tämä sen vuoksi, että tulevien uusien harjoittelijoiden jakaminen voidaan tehdä sujuvasti ja tasapuolisesti.

6.1.1 Harjoittelijoiden jakaminen vuoroihin ja ohjaajille Espoon kentällä

Tämä ohje on vielä luonnosvaiheessa, mutta on jo ollut käytössä syksystä 2017. Harjoittelijat pyritään jakamaan vuoroihin ja ohjaajille seuraavien periaatteiden mukaisesti:

- työharjoittelijalla tulee olla koulutuksen saanut ohjaaja (pääsääntö)

- harjoittelujakson aloittavaa työharjoittelijaa ei esimerkiksi jaeta lomalla olevalle ohjaajalle, koska harjoittelun aloitus on tärkeä vaihe harjoittelun aloitukselle ohjaajan ja ohjattavan näkökulmista katsottuna
- pyritään tasapuolisuuteen ohjaajien suhteen
- kaikille ohjaajavastuuta tasapuolisesti
- yllä mainittu tarkoittaa myös samalla sitä, että ohjauksesta saatava korvaus jakautuisi pitkällä aikajänteellä suurin piirtein tasan
- harjoittelun ohjaajaa, jolla on ohjattava, ei laiteta koko kolmiviikkois -jaksoksi putkalle tai tilannekeskukseen
- harjoittelijalla on sama ohjaaja harjoittelujakson loppuun

Vuorojen koostumus vaikuttaa jakamiseen tapauskohtaisesti esimerkiksi:

- vuoro poikkeuksellisen vahva → uusi harjoittelija jaetaan vuoroon, jossa vähemmän partiomiehiä
- vuoro poikkeuksellisen nuori → vuorossa olevalla ohjaajalla erittäin nuori partiomies, jolle ei löytyisi paria partion hajottamisen jälkeen.

Jotta edellä esitettyihin tavoitteisiin päästään, aletaan harjoittelijoiden jakoa seuraamaan kirjanpidolla, jossa on esitetty Espoon kentän koulutetut ohjaajat ja heidän ohjaamansa harjoittelijat AMK-tasoiseen peruskoulutukseen liittyvän harjoittelun alkamisesta joulukuusta 2015 alkaen.

6.2 Harjoittelijoiden tapaamispäivä

Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen edustaja käy tapaamassa Poliisiammattikorkeakoululla poliisilaitoksen alueelle tulevia työharjoittelijoita. Päivän tarkoitus on pehmentää tulevien harjoittelijoiden saapumista työharjoitteluun, antamalla heille mahdollisimman paljon ennakkotietoa harjoittelupaikasta.

Tapaamispäivänä kerrotaan harjoittelun ensimmäisenä työpäivänä pidettävästä perehdytyspäivästä ja sen toteutuksesta. Sovitaan voimankäyttövälineiden tuomiseen liittyvistä käytännönjärjestelyistä, joka yleensä tapahtuu harjoittelua edeltävänä perjantaina.

Tapaamispäivänä tutustutaan harjoittelijoihin heidän esittelyiden kautta. Tätä tutustumisesta saatua tietoa on pyritty hyödyntämään kentän listapalavereissa.

Päivän tärkein anti on siis tuoda poliisilaitos harjoittelijalla tutummaksi ja antaa heille yhteishenkilön tiedot, jotta harjoittelija voi tarvittaessa esittää kysymyksiä ennen harjoittelun alkua. Harjoittelun ensimmäinen työvuorolista välitetään heti listan valmistumisen jälkeen harjoittelijoille saatujen yhteystietojen kautta.

6.3 Tervetuloa -kirje

Nykymuotoisen koulutussysteemin vuoksi harjoitteluun lähtevien henkilöiden nimittämisspyynnot lähetetään laitoksille koulun toimesta kaksi viikkoa ennen harjoittelun alkamista, jonka vuoksi harjoitteluohjaajan pitäisi saada tietää mahdollisimman nopeasti kuka on hänen harjoittelijansa. Näin luodaan yhteys harjoittelijan ja ohjaajan välille ennen varsinaista aloitusta. On ohjaajan ja myös ohjattavan etu tietää minkälainen henkilö on vastassa.

Työharjoittelun vastuu henkilö lähettää harjoittelijoille infopakettin ja tarvittavat tiedot työharjoitteluun tulemisesta, mutta myös harjoitteluohjaaja voisi lähettää oman tervetuloa -kirjeen harjoittelijalle.

Kirjeessä voitaisiin lyhyesti esitellä itsemme esimerkiksi kertomalla omasta työhistoriasta, harrastuksista ja yms. Ohjaajan on hyvä lähettää harjoittelijalle tietoa siitä, miten tulee varustautua ensimmäiseen työvuoroon (laukut, juomapullot, kansiot, eväät, tarvittavat vaatteet ja yms.). Ohjaaja voisi myös kertoa lyhyesti normaalin työvuoron ohjelmasta (palaverit ja rutiiniasiat) ja ruokailumahdollisuuksista. Samassa yhteydessä ohjaajan on hyvä kysellä harjoittelijan taustoista, jotta ohjaaja oppisi tuntemaan harjoittelijan jonkin verran ennen ensimmäistä työvuoroa.

Tervetuloa kirjettä voidaan pitää niin sanotusti rekrytoinnin alkuna, koska on meidän kaikkien etu, että meille halutaan töihin.

6.4 Perekäytöspäivä

Harjoittelijat saapuvat Espoon pääpoliisiasemalle heille ennakoon ilmoitettuna ajankohtana. Suurin osa heistä on toimittanut ennen harjoittelun alkamista voimankäyttövälineet ja muut varusteet poliisilaitokselle säilytykseen. Päivä alkaa harjoittelijoiden noutamiselle sovitusta paikasta, jonka jälkeen päivä lähtee heti liikkeelle.

Aamupäivän ohjelman tarkoitus on esitellä poliisilaitoksen eri organisaatioita ja työntekijöitä. Harjoittelijat tapaavat päivän aikana useiden yksiköiden työntekijöitä, joiden kanssaan he tulevat jollain tasolla työskentelemään taikka joilta voi hakea apua tai neuvoja. Lisäksi harjoittelijat oppivat kulkemaan laitoksella ja oppivat tietämään missä eri yksiköt sijaitsevat.

Aamupäivän esittelykierroksen aloittaa poliisilaitoksen päällikkö, jonka jälkeen eri sektoreiden johtajat käyvät esittelemässä sektoreiden toimet ja toivottamassa harjoittelijat tervetulleeksi töihin. Esittelyissä käydään läpi sektoreiden, jonka avulla harjoittelijat saavat yleiskuvan eri sektoreista. Sektoreiden esittelyn jälkeen harjoittelijat viedään tutustumaan eri yksiköiden tiloihin ja työntekijöihin, jolloin asiat käydään yksikkötasolla tarkemmin lävitse ryhmänjohtajien tai tutkinnanjohtajien toimesta.

Tietoturva-asiat käydään lävitse tietoturvallisuusvastaavan johdolla, jossa tutustutaan laitoksen tietoturvallisuuteen liittyviin asioihin. Tämän jälkeen harjoittelijat kuittaavat laitoksen kulkuavaimet ja vaatekaappien avaimet.

Aamupäivän ohjelma menee kokonaisuudessaan eri yksiköiden/sektoreiden esittelyssä eli harjoittelijat saavat vahvan käsityksen mikä on minkäkin yksikön työkuva ja minkälaista osaamista laitoksella on. Aamupäivän ohjelmaan kuuluu myös lyhyt perehdytys tekniikan tiloihin ja toimiin. Samassa yhteydessä suoritetaan harjoittelijoiden ryhmäkuvaus, joka laitetaan työntekijöiden kuvagalleriaan näkyville.

Iltapäivän ohjelman alkuun harjoittelijat pääsivät tutustumaan laitoksen yhteydessä olevaan selviämishoitoasemaan, jossa heille kerrottiin hoitajien työstä ja mitkä ovat heidän toimenkuvat. Hoitajat kertoivat myös, että minkälaisia asiakkaita heille voi tuoda hoitoon ja minkälaisissa asioissa heiltä voi pyytää apua.

Espoon poliisivankilan toimintaan ehditään tutustumaan suppeasti, koska perehdytykseen käytettävä aika ei riitä laajempaan tutustumiseen. Vartijoiden tärkeimmät tehtävät käytiin vartijoiden opastuksella lävitse ja samalla tutustuttiin myös poliisivankilan tiloihin. Harjoittelijoille kerrottiin lyhyesti putkan tärkeimmät säännöt ja samalla tutustuttiin putkatilan yleisempiin ruutiineihin.

Ennen iltapäivän voimankäyttökoulutusta harjoittelijoille esiteltiin laitoksen tärkeimmät järjestelmät ja rekisterit. Lisäksi tutustuttiin niiden toimintaan ja merkitykseen. Samassa yhteydessä käytiin läpi laitoksen perehdytysopas, josta harjoittelijat löytävät tarvittaessa tietoa laitokseen liittyvistä asioista.

Työpaikan esittelyn ja teoriaopintojen jälkeen harjoittelijat pääsivät käytännönharjoitteiden pariin. Harjoittelijoille kerrottiin ja näytettiin, kuinka aloitetaan kentällä työvuoro, johonka kuului: kuinka tullaan töihin, miten ja missä kirjaututaan työpaikalle ja mistä saa tarvittavan tiedon työpäivästä. Työnaloitusrutiinit käytiin lävitse ja kerrottiin mitä rutiineihin kuuluu. Käytiin myös keskustelu siitä, mitä tarkoittaa auton pakkaaminen ja mitä pitää olla mukana, jotta ollaan heti valmiina työtehtäville. Harjoittelijoille jaettiin erilaisia työvälineitä, jotta ne voi laittaa valmiiksi ennen varsinaista työvuoroa.

Koulutuspäivän loppuosa harjoiteltiin erilaisten työtehtävien suorittamista. Harjoittelijoilta kysyttiin mitä heille on opetettu koululla ja mitä osa-aluetta heidän mielestään pitäisi vielä harjoitella. Harjoittelijat pääsivät suorittamaan useita erilaisia työtehtäviä, joiden kautta harjoittelijat saivat hyvää kokemusta ensimmäisiin työvuoroihinsa.

Perehdytyspäivä on todella tiivis ja laaja kokonaisuus. Tietoa tulee joka puolelta ja paljon, jonka vuoksi suurin osa asioista jää kuitenkin vielä varsinaisen harjoitteluohjaajan uudelleen läpikäytäväksi.

6.5 Työharjoittelutiimin kurssin seurantakäynti

Poliisiammattikorkeakoulun työharjoittelutiimi lähettää ohjaajille viestin, jossa he ilmoittavat koska tulevat tapaamaan työharjoittelijoita. Viesti on seuraavanlainen:

Tervehdys Tampereelta!

Tulemme tapaamaan laitoksellenne kurssin XXXX (harjoittelu päättyy xx.xx.xxxx) harjoittelijoita alla olevan aikataulun mukaisesti. Pyydämme laitosta varaamaan tapaamista varten sopivan tilan. Harjoittelijalle ei tule antaa lomaa kyseisenä tapaamisajankohtana ja hänelle tulee järjestää tällöin päivävuoro, eikä hänellä saa olla muita työvelvoitteita. Tapaaminen kestää

ryhmästä riippuen n. klo xx-xx asti. Tämän jälkeen annamme palautetta laitoksen edustajille. Myös ohjaajilla on mahdollisuus olla palautetta annettaessa paikalla, jos heidän työvuoronsa ja työtehtävänsä tämän mahdollistaa.

Harjoittelutiimi viettää aamupäivän ainoastaan harjoittelijoiden kanssa ja iltapäivälle on varattu ohjaajien osuus, jossa harjoitteluohjaajat saavat omat palautteensa. Koulun edustajat ja harjoittelijat käyvät tarkkaan lävitse harjoittelun kulkua ja myös työkokemuksia puidaan yhdessä. Harjoittelijat antavat palautteen harjoittelupaikasta ja ohjaajista, jonka jälkeen ohjaajat saavat osallistua palautepäivään. Palautepäivä on kaksijakoinen eli aamupäivällä harjoittelijat antavat palautetta ohjatuista harjoittelusta ja laitoksen onnistumisesta ohjauksen järjestämisestä. Iltapäivällä on ohjaajien ja poliisilaitoksen vuoro saada palautetta ohjauksesta.

Ohjaajien palautetilaisuudessa on yleensä paikalla harjoittelijoiden omat ohjaajat, laitoksen harjoitteluvastaava (päällystön edustaja) ja Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi.

Ohjaajien palautekeskustelussa harjoittelutiimi kertoo yleisellä tasolla harjoittelijoiden mieltä harjoittelujaksosta. Harjoittelijoiden ja harjoittelutiimin aikaisemman keskustelun pohjalta annetaan jokaiselle paikalla olevalle ohjaajalle henkilökohtainen palaute. Lisäksi koulun harjoittelutiimi haluaa tietää, miten ohjaajat kokevat oman poliisilaitoksen harjoittelu asioiden sujuvan. Ohjaajille annetaan mahdollisuus antaa suoraa palautetta Poliisiammattikorkeakoulun suuntaan ja myös samalla oman poliisilaitoksen suuntaan.

Harjoittelija tapaamispäivä on kaikkien osapuolten kehityksen kannalta erittäin tärkeä tapahtuma, jonka vuoksi on hyvin suositeltavaa, että kaikki tapahtumaan kuuluvat henkilöt osallistuvat.

7 ARVIONTI

7.1 Valvonta- ja hälytystoimintajakson arviointikohteet

Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvonta edellyttää poliisilta näkyvyyttä. On tärkeätä, että opiskelija oppii kiinnittämään huomiota ja ennakoimaan yleistä järjestystä ja turvallisuutta vaarantavia tekoja. Uskaltaa puuttua niihin sekä osaa ratkaista niihin liittyviä ongelmia ja ymmärtää myös sidosryhmäyhteistyön merkityksen.

Hälytystehtävät ovat pääsääntöisesti hätäkeskuksen välittämiä tehtäviä. Opiskelijat osallistuvat ohjaajansa kanssa päivittäiseen operatiiviseen toimintaan. Ainoana rajoituksena on, että etukäteen tiedossa olevia työturvallisuusriskejä sisältäviä tehtäviä hoitamaan ei lähetetä partiota, joissa opiskelija on mukana.

Työturvallisuus ei rajoitu pelkästään siitä annettujen ohjeiden ja määräysten noudattamiseen. On tärkeää, että opiskelija oppii ymmärtämään turvallisten työtapojen merkityksen kaikessa toiminnassa ja myös toimimaan siten, että hänen toimintansa ei vaaranna kansalaisia, työtovereita eikä häntä itseään.

Tietojärjestelmien käyttö on päivittäistä työtä poliisin toiminnassa. Opiskelija oppii käyttämään tietojärjestelmiä poliisin virallisohjeiden mukaisesti tehtävätietojen kuvaamiseen, tallentamiseen ja hakemiseen.

Poliisin tehtävänä on selvittää sekä rikoksia, että ratkaista erilaisia tehtävillä eteen tulevia ongelmia. Tapahtumapaikalla suoritettavilla toimenpiteillä on keskeinen merkitys esitutinnan ja poliisitutinnan onnistumisessa. Koska osa tehtävistä on hoidettavissa välittömästi tapahtumapaikalla, edellyttää oikeudenmukaisten ratkaisujen tekeminen huolellisia alustavia toimenpiteitä.

Poliisiauton kuljettaminen ei ole poliisin ydinosaa, mutta turvallisen ja sujuvan sekä esimerkillisen ajotavan omaksuminen on tärkeätä.

Ammatillista osaamista edistävä harjoittelu sisältää viisi osajaksoa: poliisiyksikön tukitoimet (1 op), asiakaspalvelu ja lupahallinto (5 op), valvonta- ja hälytystoiminta (27 op) ja rikostorjunta ja -tutkinta (22 op), jotka kaikki on suoritettava hyväksytysti, jotta harjoittelu on hyväk-

sytty. Harjoittelu kokonaisuudessaan arvioidaan asteikolla hyväksytty/hylätty. Hyväksytty tarkoittaa sitä, että opiskelija on saavuttanut osaamistavoitteet ja osaa kyseisestä aiheesta perusasiat tyydyttävästi. Hylätty puolestaan tarkoittaa sitä, että osaaminen on virheellistä ja opiskelija ei ymmärrä asiaa, eikä häntä voida pitää sopivana poliisin ammattiin.

7.2 Harjoittelun hylkääminen

Jos opiskelijan osaamisessa tai asenteessa ilmenee ongelmia, on ohjaajan otettava asia puheeksi harjoittelijan kanssa ja ilmoitettava siitä laitoksen yhdyshenkilölle. Yhdyshenkilön tehtävä on informoida harjoittelutiimiä asiasta.

1. Mikäli ohjauskeskustelu ei paranna tilannetta, asiasta on järjestettävä palaveri, jossa ovat paikalla opiskelija, ohjaaja ja yhdyshenkilö.
 - Opiskelijalle kerrotaan, miltä osin hänen toiminnassaan tai käyttäytymisessään on puutteita tai parannettavaa.
 - Sovitaan miten opiskelijan pitää muuttaa toimintaansa, jotta hän saavuttaisi harjoittelun tavoitteet.
 - Opiskelija saa samassa yhteydessä kertoa oma käsityksensä esille nostetuista asioista.
 - Lopuksi sovitaan määräaika, milloin asiasta pidetään seuraava palaveri.
 - Palaverista laaditaan muistio, josta yhdyshenkilö toimittaa jäljennöksen Poliisiammatti korkeakoulun harjoittelutiimille.

2. Mikäli tilanne ei edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta korjaannu, yhdyshenkilö on yhteydessä harjoittelutiimiin.

3. Harjoittelutiimin edustajat saapuvat poliisilaitokselle tapaamaan kyseistä harjoittelijaa ja pitävät hänen kanssaan palaverin.
 - ennen palaveria käydään aiheeseen liittyvä keskustelu ohjaajien ja yhdyshenkilön kanssa
 - opiskelijan kanssa käydystä palaverista laaditaan muistio, josta käy ilmi opiskelijan toiminnassa ja osaamisessa olevat puutteet ja opiskelijan oma käsitys asioista
 - samalla sovitaan jatkotoimenpiteet ja aikataulu tilanteen korjaamiseksi

Jos opiskelijan osaamiseen tai asenteeseen ei edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta tule tavoiteltua muutosta, on hänen harjoittelunsa hylättävä. Hylättyä harjoittelua ei arvioida numeroilla vaan yhdyshenkilö laatii selvityksen, johon kirjataan hylkäämisen perustelut.

Mikäli harjoittelu hylätään, mitään arviointilomakkeen kohtaa ei arvioida numerolla, vaan poliisiyksikön edustaja kirjoittaa yksityiskohtaiset perustelut, miten hylkäykseen johtanut toiminta ilmeni käytännössä. Poliisiammattikorkeakoulun harjoittelutiimi vahvistaa harjoittelun hylkäämisen. Kyseessä on niin merkittävät puutteet, joko opiskelijan osaamisessa tai asenteissa, että yhdenkin kohdan täytyessä, on harjoittelu hylättävä.

7.2.1 Lista hylkäyksen perusteista

- toiminta on ohjeiden ja säädösten vastaista (esimerkiksi laiminlyö virkavelvollisuuksiaan)
- aiheuttaa toiminnallaan vaaratilanteita
- vaarantaa toiminnallaan työturvallisuutta
- toimii ammattietiikan vastaisesti
- kohtelee ihmisiä epäasiallisesti
- ei suorita annettuja virkatehtäviä
- ei osaa perustella toimenpiteidensä lainmukaisuutta
- käyttäytyy siten, että se vaarantaa luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon
- ei ota vastuuta oppimisestaan

Poliisiammattikorkeakoulun tutkintosäännön mukaan "hylätyn harjoittelun uusiminen ei lähtökohtaisesti ole mahdollista, koska harjoittelun suorittaminen edellyttää poliisilaitoksen tekemää virkanimitystä. Harjoitteluaikaa voidaan kuitenkin jatkaa sairastumisen tai loukkaantumisen tai muun erityisen painavan syyn vuoksi Poliisiammattikorkeakoulun osoittamalla tavalla ja laajuudessa".

Harjoittelu poikkeaa siis muista opintojaksoista, koska sen uusiminen on mahdollista vain tutkintosäännössä mainituin ehdoin. Edellisen perusteella on erityisen tärkeää, että ohjaaja seuraa huolellisesti opiskelijan osaamisen kehittymistä. Ohjaajan on reagoitava välittömästi opiskelijan ei-toivottuun toimintaan ja ohjattava opiskelijaa toimimaan oikein. Mikäli opiskelijan toiminnassa ei tapahdu vaadittua muutosta tai ammatillista kehittymistä, on harjoittelun yhden henkilön ryhdyttävä asian edellyttämiin toimenpiteisiin.

7.3 Arviointikriteerit

Varsinaisen harjoittelun arviointilomakkeen voi pyytää työharjoittelun vastuuhenkilöltä taikka sen voi hakea itse Poliisiammattikorkeakoulun Moodlesta. Lomaketta ei ole liitetty tähän käsikirjaan, koska lomakkeeseen saattaa tulla päivityksiä ja päivitettyä versioita ei välttämättä muisteta liittää käsikirjaan.

Poliisiammattikorkeakoulun opetussuunnitelman mukaiset arviointikriteerit:

0 = hylätty

- ei saavuta osaamistavoitteita
- ei kykene itsenäiseen ja oma-aloitteiseen työskentelyyn, vaan tarvitsee ohjausta rutiiniluontoisissakin asioissa
- toiminta ja tehtävien suoritus on virheellistä ja voi aiheuttaa vaaratilanteita
- toiminta on ammattietiikan vastaista
- ei omaa sellaisia sosiaalisia taitoja mitä poliisityössä tarvitaan
- ei kykene kehittämään omaa osaamistaan annetun palautteen mukaisesti
- laiminlyö poliisimiehelle kuuluvia velvollisuuksia
- ei suorita annettuja tehtäviä

1 = tyydyttävä

- saavuttaa harjoittelulle asetetut osaamistavoitteet
- osaa toimia erilaisissa tilanteissa asianmukaisesti, mutta tarvitsee ohjausta yksittäisissä asioissa
- osaa perustella toimintansa yksittäisessä tilanteessa

3 = hyvä

- suoriutuu tehtävistä pääosin itsenäisesti ilman varsinaisia ohjaustoimenpiteitä - tarvitsee arviotavassa asiassa vain vähän suuntaavia ohjeita
- osaa toimia ohjatusti ennakoimattomissa ja monimutkaisissa tilanteissa
- osaa toimia tilanteeseen sopivalla tavalla ja perustella toimintansa

5 = kiitettävä

- suoriutuu työstä kokonaisvaltaisesti
- kykenee itsenäiseen ja oma-aloitteiseen työskentelyyn soveltaessaan poliisin tieto-, taito- ja arvoperustaa päivittäisessä poliisityössä

- osaa etsiä, vertailla ja analysoida erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja sekä ratkaista monimutkaisia ja ennakoimattomia ammatillisia ongelmia luovasti
- pyrkii ratkaisemaan ongelmat huomioiden niiden taustalla vaikuttavat tekijät
- käyttää erinomaisesti omaa kykyä, taitoa ja harkintaa

Arvioinnissa huomioitavia asioita

Ammatinhallinta:

Arvioinnissa otetaan huomioon, miten

- * virheetöntä, laadukasta harjoittelijan työn jälki on
- * harjoittelija hallitsee menetelmät ja välineet
- * tasapuolinen harjoittelija on työssään
- * harjoittelija omaksuu uudet asiat

Asiakasmyönteisyys ja yhteistyökyky:

Arvioinnissa otetaan huomion, miten

- * harjoittelija tulee toimeen asiakkaiden kanssa
- * puolueeton harjoittelija on
- * luotettava harjoittelija on
- * harjoittelija sopeutuu työyksikköön tai ryhmään

Aikaansaavuus:

Arvioinnissa otetaan huomioon, miten

- * harjoittelija pääsee työssään asetettuihin tavoitteisiin
- * harjoittelija selviää kiireistä
- * harjoittelija pysyy aikatauluissa
- * harjoittelija osaa järjestää työnsä

Täsmällisyys:

Arvioinnissa otetaan huomioon, miten

- * korkea harjoittelijan etiikka on
- * huolellinen harjoittelija on työssään
- * hyvin harjoittelija noudattaa työaikoja ja muita työpaikan sääntöjä

7.4 Arvioinnin toteuttaminen

Ohjaajan on tunnettava AMK -tutkinnon kokonaisuus ja oma roolinsa sen toteutuksessa. Ymmärrettävä arvioinnin tehtävät ja toteutustavat harjoittelun aikana. Ohjaajan on tiedettävä arvioinnin kohteet, jotta kykenee arvioimaan harjoittelijan kehittymisen kannalta oikeat asiat. Osattava hyödyntää arviointiin annettuja kriteereitä.

Ohjaajan on selvitettävä harjoittelijalle jakson tavoitteet, arviointikohteet, kriteerit ja käydä keskustelua tavoitteiden saavuttamisesta. Harjoittelijan henkilökohtaisista osaamistavoitteista ja oppimistavoista on hyvä käydä keskustelua. Lisäksi olisi hyvä selvittää, minkälaista ohjausta ja palautetta harjoittelija toivoisi ohjaajalta. Myös palautteenantotavoista ja osaamisen arvioinnista tulee keskustella.

Harjoittelujakson alussa:

- lähtötason arviointi
- Jakson osaamistavoitteet, arviointikohteet ja -kriteerit.

Harjoittelujakson aikana:

- ohjausta ja oppimisen arviointia
- opiskelijan jatkuvaa itsearviointia
- harjoittelujakson lopussa
- palaute jaksosta
- osaamisen arviointi

Harjoittelijan arvioinnin tulee olla jatkuvaa, ohjaavaa ja kannustavaa. Ohjaajan tavoite on ohjata harjoittelija mahdollisimman hyvin suoritukseen tuomalla esille opiskelijan vahvuudet, unohtamatta kehittämiskohteita. Harjoittelijan tulee saada arvioinnin ja ohjauksen kautta konkreettista ja perusteltua tietoa siitä, mikä jo sujuu ja mitä tulisi vielä kehittää. Ohjauksen avulla tuetaan ja motivoidaan harjoittelijaa ammattitaitovaatimusten tai tavoitteiden saavuttamisessa sekä kehitetään harjoittelijan itsearviointitaitoa.

Tämä käsikirja on päivitetty ja tarkastettu viimeksi 26.10.2017