



# **Opetussuunnitelmaan perehdyttäminen matkailuvirkailijan koulutusohjelmassa**

**Jarmo Kuosmanen**

**Kehittämishankeraportti  
Toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) Kuosmanen, Jarmo	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 33	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi  Opetussuunnitelmaan perehdyttäminen matkailuvirkailijan koulutusohjelmassa		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) Soininen, Lea		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeeni tavoitteena oli nostaa esiin opetussuunnitelman ja työssäoppimisen perehdyttämisen ongelmat matkailuvirkailijatutkimuksen oppilailta ja laatia siihen parannusehdotuksia sekä kehittää samalla oppilaitoksemme arjen käytänteitä.</p> <p>Päästäkseni tähän tavoitteeseen laadin oppilailleni kyselyn, jossa he saivat nimettöminä antaa palautetta perehdytyksen onnistumisesta.</p> <p>Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että opetussuunnitelmaan perehdytyksessä oli koettu selkeyden ja kokonaisuuden puutetta. Myös työssäoppimiseen perehdytyksessä oli kiinnitetty liian paljon huomiota vain yksittäisten top-jaksojen tavoitteisiin eikä kokonaisuuden hallintaan.</p> <p>Kehittämishankkeeni tärkein tuotos on koko opiskeluajan kattava vuosityösuunnitelma. Siinä esitellään miten lähiopetus- ja työssäoppimisjaksot sekä ammattiosaamisen näytöt on rytmitetty lukuvuosien opiskeluohjelmaan. Jokaisen jakson alla on lisäksi tarkemmin esitelty opiskeltava kokonaisuus.</p> <p>Mielestäni tämän kaltainen vuosityösuunnitelma on hyvä apuväline opetussuunnitelmaan perehdyttämiseen ja sen avulla opiskelija näkee mitä taitoja hänen tulee opiskella oppilaitosjaksoilla lähiopetuksena ennen tulevia työssäoppimisjaksoja, joissa hän voi soveltaa oppimaansa käytäntöön.</p>		
Avainsanat (asiasanat) opetussuunnitelma, työssäoppiminen, ammattiosaamisen näytöt		
Muut tiedot		

Author(s) Kuosmanen, Jarmo	Type of Publication Development project report	
	Pages 33	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title  The orientation to the curriculum in the travel counsellor's study programme		
Degree Programme Teacher Education College, Vocational Teacher Education		
Tutor(s) Soininen, Lea		
Assigned by		
Abstract  My development project aimed to bring up the problems that travel counsellor students face in the orientation to the curriculum and on-the-job learning, make some proposals for improvements and, at the same time, develop the daily practices of our educational institute.  To reach these objectives I conducted a survey in which the students had an opportunity to anonymously give feedback on the success of the orientation.  The results of the survey indicate that the orientation to the curriculum lacked clarity and unity. Additionally, the orientation to on-the-job learning paid too much attention to the objectives of single on-the-job periods instead of understanding them as part of the educational unity.  The most important output from my development project is an annual work plan for the entire study period. The plan presents how the study units of contact teaching and on-the-job learning as well as the vocational skills demonstrations are scheduled in the curriculum throughout the school years. Each study unit further includes a detailed introduction of the unity it belongs to.  In my opinion, this kind of annual work plan is a beneficial aid for the orientation to the curriculum and it helps the student see what skills s/he needs to study as contact teaching at the institute before upcoming on-the-job learning periods where learned skills can be applied into practice.		
Keywords curriculum, on-the-job learning, vocational skills demonstrations		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	2
2	JYVÄSKYLÄN AMMATTIOPISTO JA MATKAILUVIRKAILIJAN KOULUTUSOHJELMA.....	3
3	KESKEISET KÄSITTEET.....	5
3.1	Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteydet.....	6
3.2	Työssäoppiminen.....	7
3.2.1	Työssäoppiminen reflektiivisenä oppimisena.....	8
3.2.2	Työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi.....	10
3.2.3	Työssäoppimisen osapuolten tehtävät.....	11
3.3	Ammattiosaamisen näytöt.....	13
3.3.1	Ammattiosaamisen näyttöjen osapuolten tehtävät.....	16
4	KYSELYN TOTEUTTAMINEN.....	18
5	KYSELYN TULOKSET.....	19
5.1	Osa 1, strukturoitujen väittämien tulokset ja vastausten tulkintaa.....	19
5.2	Osa 2, kyselyn avointen kysymysten palautteet ja niiden tulkintaa.....	23
6	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	27
	LÄHTEET.....	29
	LIITTEET	
	Liite 1. Kyselykaavake.....	30
	Liite 2. Opiskelijan perehdyttämisen vuosityösuunnitelma.....	32

## 1 JOHDANTO

Tämä Jyväskylän ammattikorkeakoulun, ammatillisen opettajakorkeakouluun laatimani kehittämishanke liittyy matkailuvirkailijaopiskelijoiden opetussuunnitelman ja työssäoppimisen perehdyttämiseen.

Kehittämishankkeeni aihetta pohtiessani otin pääajatukseni oppilaitoksen arjen käytänteiden kehittämisen sekä kehittämishankkeen tuottaman oppimisprosessin itselleni. Syksyn 2006 aikana kävi selvästi ilmi, että oma osaamiseni työssäoppimisen ohjaajana ja opetussuunnitelman laatijana vaativat kehittymistä. Kun samaan aikaan myös oppilaitoksessa kehitettiin samoja aiheita, oli aiheeni valinta lopulta varsin helppo.

Aiheen valintaan liittyi myös omakohtainen kokemus oppilaitoksemme matkailuvirkailijaopiskelijoiden työssäoppimisen perehdyttämisestä. Perehdytystilaisuudessa kerrottiin yleensä vain seuraavasta top-jaksosta, vaikka opiskelijat janoivat tietoa koko opiskeluajan opinnoista.

Tavoitteeni oli siis nostaa esiin opetussuunnitelman ja työssäoppimisen perehdyttämisen ongelmat matkailuvirkailijatutkinnon oppilailta ja laatia siihen parannusehdotuksia sekä kehittää samalla oppilaitoksemme arjen käytänteitä. Päästäkseni tähän laadin oppilailleni kyselyn, jossa he saivat antaa palautetta perehdytyksen onnistumisesta.

Työhöni liittyen osallistuin myös kahteen koulutukseen:

Länsi-Suomen lääninhallituksen järjestämään Ammattiosaaminen näytötseminaariin sekä Educa-Instituutin järjestämään Työssäoppimisen käytäntöjäseminaariin. Näissä seminaareissa esiteltiin ja pohdittiin laaja-alaisesti työssäoppimisen luonnetta ja tärkeyttä toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmissa, joten tilaisuudet olivat minulle hyviä oppimiskokemuksia.

## 2 JYVÄSKYLÄN AMMATTIOPISTO JA MATKAILUVIRKAILIJAN KOULUTUSOHJELMA

Jyväskylän ammattiopisto on Keski-Suomen suurin ammatillista koulutusta sekä nuorille että aikuisille tarjoava koulutusyhteisö.

Jyväskylän ammattiopistoon kuuluvat Jyväskylän aikuisopisto, Kauppaoppilaitos, Konservatorio, Käsi- ja taideteollisuusoppilaitos, Sosiaali- ja terveysalan oppilaitos, Palvelualojen oppilaitos, Tekninen oppilaitos, Oppisopimuskeskus ja Ravintola Priimus.

Jyväskylän ammattiopiston perustehtävänä on kohottaa nuorten ja aikuisten ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä ja tukea elinikäistä oppimista.

Jyväskylän ammattiopiston Palvelualojen oppilaitos tarjoaa mahdollisuuden opiskella ja valmistua 9 ammattiin neljästä eri perustutkinnosta. Koulutusaloja ovat sekä elintarvikeala että matkailu-, ravitsemis- ja talousala.

Opiskelijoita on tällä hetkellä n. 740 ja henkilöstöä 70.

Matkailualan perustutkinnon alla on kaksi eri koulutusohjelmaa:

Matkailun myynti- ja neuvontapalvelujen koulutusohjelma, valmistuvien opiskelijoiden nimikkeenä matkailuvirkailija sekä matkailun ohjelmapalvelujen koulutusohjelma, valmistuvien opiskelijoiden nimikkeenä matkailupalvelujen tuottaja.

Opiskelun aikana perehdytään liiketaloudelliseen ajatteluun, yrittäjyyteen ja viestintään sekä suunnitellaan ja toteutetaan erilaisia tapahtumia.

Opinnot antavat valmiudet matkailupalveluiden myyntiin ja neuvontaan.

Matkailualan perustutkinnon (120 ov) ammatillisissa perusopinnoissa (30 ov) opiskellaan markkinointia, ohjelmapalveluja, palveluosaamista, kieliä, tietotekniikkaa ja viestintää.

Matkailuvirkailijan opinnot (50 ov) sisältävät matkailun tiedonhankintaa ja viestintää sekä kotimaan matkailun neuvontaa ja myyntipalveluja.

Matkailuvirkailijat työllistyvät matkailun neuvonta- ja myyntityöhön. Työpaikkoina voivat olla mm. hotellit, matkailukeskukset, kuljetusyhtiöt, matkailuneuvontapisteet sekä matkatoimistot. Työ asiakkaiden parissa vaatii asiakaspalvelutaitojen lisäksi mm. kielitaitoa, rohkeutta ja organisointikykyä.

### 3 KESKEISET KÄSITTEET

#### Ammatillinen koulutus:

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.)

#### Työssäoppiminen:

Työssäoppimisella tarkoitetaan toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa oppilaitoksista työpaikoilla siirrettyä vähintään 20 viikon opetussuunnitelman tavoitteiden mukaista suunniteltua ja ohjattua käytännöllistä ammatinoppimisen osaa, joka toteutetaan aidossa työympäristössä.

Tätä työssäoppimista ovat oppilaitokset ja yritykset käynnistäneet kaikkiin kolmevuotisiin tutkintoihin 1.8.1999 alkaen. (Työ opettaa 2006, 28.)

Työssäoppiminen tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa kykynsä ja innostuksensa omassa ammatissaan. Jakson aikana opiskelija saa kokemuksia käytännön työelämästä ja voi näin parantaa mahdollisuuksia saada työpaikka valmistumisen jälkeen.

#### Ammattiosaamisen näyttö:

Ammattiosaamisen näyttö on koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Näytössä opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisen opintojen keskeisen ammattitaidon. Ammattiosaamisen näyttö on osa opiskelijan arviointia.

(Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 4.) Näytöt ovat käytössä kaikissa 1.8.2006 alkavissa opetussuunnitelmaperusteisissa ammatillisissa perustutkinnoissa.

### 3.1 Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteydet

Ammatillisen koulutuksen kehitystä Suomessa on ohjannut koko historian ajan työelämän tarpeet. Ammattiopetuksen alku johdetaan usein käsityöläisten ammattikuntalaitoksen oppilaskasvatukseen eli oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmään. Kehittyneimmillään ammattikuntalaitos oli 1800-luvun alussa. Vuonna 1920 annettiin asetukset käsityön ja teollisuuden ammatillisista oppilaitoksista – ammatteihin valmistavasta kouluista, yleisistä ammattilaiskouluista, ammattioppilaskouluista ja työnjohtajakouluista. (Ruohotie ym. 2000, 48 - 49.)

Ensimmäinen laki ammattioppilaitoksista annettiin vuonna 1939.

Lain oli tarkoitus astua voimaan 1.12.1939, mutta sodan vuoksi sen toimeentulo lykättiin vuoden 1942 alkuun. Eduskunta hyväksyi vuonna 1958 uuden lain ammattioppilaitoksista. Vuoden 1959 alusta voiman tullut laki kumosi edellisen, vuoden 1939 lain. Lain tärkein uudistus oli kunnille asetettu velvoite ammattiopetuksen järjestämiseen. Seuraava merkittävä uudistus oli keskiasteen uudistus. Keväällä 1974 valtioneuvosto teki opetusministeriön esityksestä periaatepäätöksen, jonka mukaan ammatillista koulutusta tulisi kehittää lukion kanssa kilpailukykyinen väylä yliopisto-opintoihin. (Ruohotie ym. 2000, 48 - 49.)

Tänä päivänäkin ammatillisen koulutuksen tavoitteena on arvostamisen nostaminen ja entistä lukuisampien oppilaiden houkutteleminen lukion sijasta oppimaan ammattia. Ammatillisen koulutuksen vetovoima onkin kasvussa, hakijamäärät toisen asteen ammatilliseen koulutukseen ovat kasvaneet tasaisesti jo useana vuonna peräkkäin. Opiskelijatkin tuntuvat viihtyvän opinnoissaan, mm. keskeyttämisiä on Suomessa vähemmän kuin muissa EU-

maissa keskimäärin. Ammatillisesta koulutuksesta näyttäisi tulleen yhä varteenotettavampi rinnakkainen väylä lukiolle. Koulutuspuite on sama kuin lukiossa, ja ammatillisesta koulutuksesta voi valmistua yli sataan ammattiin ja suorittaa samalla myös ylioppilastutkinnon, tätä kutsutaan ns. kaksois-tutkinnoksi.

Helsingin Sanomat selvitytti Suomen Gallupilla marras-joulukuussa 2006 väestön mielipiteitä koulutuksesta ja työstä tulevaisuuden Suomessa. 73 % vastaajista uskoo, että vastaisuudessa ammatillinen koulutus antaa parhaat lähtökohdat työllistymiselle, varsinkin kauppa ja rakentaminen sekä myös terveys- ja hoitopalvelut olivat esillä parhaiten työllistävinä aloina. (Liiten 2006, 19.)

Ammatilliseen peruskoulutukseen kuuluu yhä enemmän opiskelua työpaikoilla. Osa ammattitaidosta opitaan oppilaitosympäristössä ja osa työpaikalla ammatti-ihmisten rinnalla. Ammatillinen koulutus valmistaa ammattiosaajia, joista työmarkkinoilla on jo pulaa.

### 3.2 Työssäoppiminen

Varhaisimpia työssäoppimisen puolestapuhujia oli amerikkalainen oppimisfilosofi John Dewey. Voidaan kai todeta, että hän oli aikaansa aika paljon edellä, kun hän jo 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alkupuoliskolla esiintyi vahvasti työssäoppimisen puolestapuhujana. Dewey oli tietenkin aikalaisilleen toisinajattelija, joka joutui jatkuvasti puolustautumaan nk. traditionaalisen oppimiskoulukunnan edustajia vastaan. Hän filosofiansa lähtee siitä, että hän uskoi vakaasti oppimisessa teorian ja käytännön yhdistämiseen työtä tekemällä, kokemuksen perusteella. Kun oppiminen perustuu henkilökohtaiseen kokemukseen, sen vaikutukset ovat hyvin laajoja ja tehokkaita. (Ruohotie ym. 2000, 20 - 21.)

Työssäoppimisen yksiselitteisen määritelmän löytäminen on vaikeaa. Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa (1999, 12) määritellään työssäoppiminen seuraavasti:

*Se on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa, ja se on koulutuksen järjestämismuoto ja opetusmenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteita opitaan työpaikalla.*

Ohessa myös muutama koulutuksen asiantuntijoiden määritelmiä työssäoppimisesta:

- \* omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista.
- \* ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla, teoreettinen jäsenyys oppilaitoksessa kontaktijaksolla, ohjausta työpaikoilla.
- \* yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat. (Pohjonen 2005, 80.)

Työssäoppimista varten järjestettyyn ympäristöön kuuluvat mm. seuraavat elementit:

- \* opetussuunnitelman perusteiden mukaiset tavoitteet
- \* HOPS eli henkilökohtainen opetussuunnitelma
- \* itsearviointia ohjaavat toimenpiteet ja apuvälineet
- \* vaihtelevat työtehtävät
- \* nimetty työpaikkaohjaaja ja vuorovaikutusmahdollisuudet
- \* oppilaitoksessa järjestetyt lähiopetusjaksot, jotka ohjaavat, kokoavat ja syventävät työpaikoilla toteutettua oppimista. (Pohjonen 2005, 83.)

### 3.2.1 Työssäoppiminen reflektiivisenä oppimisena

Osaamisen merkitys organisaation menestymisessä on kasvanut. Todellinen kilpailukyky syntyy siitä, että organisaatio oppii nopeammin kuin kilpailijat.

Ydinosaamisen avulla organisaatio voi saavuttaa pysyvän kilpailuedun. Ylivoimainen osaaminen syntyy ihmisten välisestä avoimesta kommunikaatiosta, osallistumisesta ja yli reviirirajojen tapahtuvasta sitoutumisesta tavoitteisiin. (Pohjonen 2005, 78.)

Jotta nopeita ja jatkuvia muutoksia voidaan ohjata, tarvitaan valmiuksia uuden oppimiseen. Sen vuoksi mm. oppilaitosten opetussuunnitelmissa painotetaan oppijoiden reflektiivisiä eli itsearviointivalmiuksia, ne kun ovat oleellisia kaikessa tavoitteellisessa oppimisessa.

Työssäoppimisessa onkin syytä varmistaa oppimiskokonaisuuden kiinnittyminen siten, että opiskelija ohjataan ymmärtämään omien kokemustensa aktiivinen hyödyntäminen ja muokkaamien prosessin aikana. Asiaan liittyy myös kiinteästi reflektiivinen ajattelu. Reflektio määrittelee, mitä kokemuksessa itse asiassa tapahtuu, mitä se tarkoittaa, mitä asialle kenties tulee tehdä ja kuinka siihen tulee reagoida. Reflektio on tiedon muokkaamista ja jäsentämistä kokemustensa avulla. Reflektio kohdistuu sekä omaan että toisten tekemisiin ja tarpeisiin. Nopeasti uudistuvissa tilanteissa yhä tärkeämmäksi on tullut toisten ihmisten ja heidän tarpeittensa huomioiminen. (Pohjonen 2006, 89.)

Pelkkä oman itsen reflektointi ei riitä, vaikka onkin totta, että ihmisellä on oltava selkeä käsitys omasta itsestään, jotta hän voisi ymmärtää itseään. Reflektiota verrataankin usein peiliin katsomiseen ja oman itsensä näkemiseen ja ymmärtämiseen sitä kautta. (Pohjonen 2006, 89.)

Hyvä oppimisympäristö antaa opiskelijalle mahdollisuuden havainnoida monipuolisesti toimintaympäristöään. Samalla opiskelija voi kyseenalaistaa aikaisempia ajatuksiaan ja toimintatapojaan. Oppimisessa onnistuttaessa on löydetty uusia näkökulmia jo tuttuun asiaan tai otettu käyttöön aivan uusi tapa toimia.

### 3.2.2 Työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi

Työpaikoilla olevat opiskelijat – harjoittelijat – ovat usein olleet helpottamassa yritysten työruuhkaa ja työvoimapulaa. Oppiminen, varsinkin uuden oppiminen, on kuitenkin saattanut jäädä toissijaiseksi tavoitteeksi.

Nykyisin työssäoppimisen tavoitteena on entistä enemmän uuden oppiminen eikä pelkästään jo opitun harjoittelu käytännön tilanteissa. Työharjoittelija ei korvaa työntekijää eikä hänen tulekaan korvata, jotta työssäoppimisen jaksoihin osallistuvat eivät horjuttaisi työpaikkojen vakinaisia työntekijöiden statusta. Päinvastoin, opiskelija tarvitsee ohjausta ja neuvontaa. (Pohjonen 2006, 130.)

Yritysten kannustin, käytännön hyöty, lienee se, että työvoiman ikääntyessä tulee työvoimapulasta totta monilla aloilla. Työssäoppimisjärjestelmän kautta saadaan jatkuvasti uusia harjoittelijoita, jotka saavat kokemusta yrityksestä ja sen kautta kiinnostuvat jatkamaan palkattuina työntekijöinä koulutuksen jälkeen. Jaksojen aikana työelämän edustajat voivat rauhassa tutustua opiskelijoihin ja rekrytoida omiin tarpeisiinsa parhaiten sopivia työntekijöitä. (Pohjonen 2006, 131.)

Työjakson onnistumiseen vaikuttaa opettajan sitoutuminen. Opettajalle tulee antaa aikaa työjakson onnistumisen tarkistamiseen ja yhteydenpitoon sekä opiskelijan että työpaikalla olevan ohjaajan kanssa. Opiskelijan sitoutumiseen vaikuttavat monet seikat, kuten mielekkään työn löytyminen, opiskelijan sosiaaliset taidot ja sopeutuminen uuteen työyhteisöön. Kaikkien kannalta on tärkeää, että työjaksosta tehdään kirjallinen sopimus. Sopimuksessa määritellään pelisäännöt työjaksolle eli sovitaan työpaikan ja oppilaitoksen vastuut ja velvollisuudet, oppilaan oikeudet ja velvollisuudet sekä tiedot vakuutuksista. Sopimuksessa pitää myös määritellä tehtävät, joihin opiskelija tutustuu ja ottaa osaa sekä tietenkin ohjaaja, jonka vastuulla on työssäoppimisjakson onnistuminen. (Pohjonen 2006, 131.)

Sekä työpaikan edustajille, ohjaajille että oppilaille annetaan ohjausta ja perehdytystä työjakson toteutukseen. Jokaiseen jaksoon kuuluu tärkeänä osana oppilaan työssäoppimispäiväkirjan pitäminen. Tällaisen yhteenvedon tekeminen auttaa niin ohjaavaa yritystä kuin opettajaakin mutta erityisen tärkeänä se on opiskelijan oman oppimisen kannalta. (Pohjonen 2006, 133.)

Oppilas suorittaa itsearviointia koko opiskelun ajan. Lisäksi työssäoppimisjaksolla ja sen päätyttyä käydään yhdessä oppilaan, ohjaajan ja opettajan kanssa arviointikeskusteluja. Opiskelija arvioi myös omaa kehittymistään ja sitä, kuinka hän on saavuttanut jaksolle asetetut tavoitteet. Oppimisen kannalta on myös tärkeää, että opettaja ja työelämän ohjaaja osallistuvat aktiivisesti arvioinnin tekemiseen. (Pohjonen 2006, 134.)

### 3.2.3 Työssäoppimisen osapuolten tehtävät

Koulutuksen järjestäjän/oppilaitoksen tehtävänä on

- valmistella ja solmia kirjallinen sopimus työssäoppimisesta ja työpaikalla toteuttavista ammattiosaamisen näytöistä työpaikan kanssa
- järjestää työssäoppimisen paikat yhdessä opiskelijoiden kanssa
- huolehtia opettajien ja työelämän edustajien perehdyttämisestä ja koulutuksesta
- selvittää ennen sopimuksen tekemistä, että työssäoppiminen ja näytöt voidaan järjestää turvallisesti
- huolehtia siitä, että alle 18-vuotiaan opiskelijan tehdessä ns. erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä, tehdään työsuojelupiirille tarvittava ilmoitus.
- ilmoittaa työnantajalle työturvallisuuslain 19§ mukaisesta työturvallisuusvastuusta.

Työantajan tehtävänä on

- sopia kirjallisesti oppilaitoksen kanssa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta työpaikalla

- nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja ja/tai ammattiosaamisen näytön arvioija (voi olla sama henkilö)
- huolehtia työturvallisuudesta
- antaa oppilaitokselle tietoa työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on

- perehtyä opiskelijan työssäoppimisen ja/tai ammattiosaamisen näytön tavoitteisiin, tehtäviin ja arviointiin
- osallistua opiskelijan työssäoppimisen ja/tai ammattiosaamisen näyttösuunnitelman tekemiseen yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa
- huomioida opiskelijan lähtötaso
- perehdyttää opiskelija työpaikan käytänteisiin
- ohjata opiskelijaa sekä antaa hänelle kehittävää palautetta
- olla yhteydessä opettajaan
- varmistaa opiskelijan osaaminen ennen ammattiosaamisen näyttöä
- arvioida opiskelijan työssäoppiminen ja/tai ammattiosaamisen näyttö tavoitteiden ja arviointikohteiden- ja kriteerien mukaisesti.

Opettajan tehtävänä on

- perehdyttää opiskelijat työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin
- varmistaa ennakkoon, että työpaikka soveltuu työssäoppimiseen ja/tai ammattiosaamisen näyttöön
- osallistua opiskelijan työssäoppimisen ja/tai ammattiosaamisen näyttösuunnitelman tekemiseen yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa
- pitää yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan
- antaa opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle tietoa ja ohjausta
- varmistaa opiskelijan osaaminen ennen ammattiosaamisen näyttöä
- arvioida opiskelijan työssäoppiminen ja/tai ammattiosaamisen näyttö tavoitteiden ja arviointikohteiden- ja kriteerien mukaisesti

- tallentaa ammattiosaamisen näytön arvioinnin perusteet opintokokonaisuuksittain ja arviointikohteittain
- huolehtia, että näyttöjen arvosanat, näyttöpaikkojen nimet ja näyttöjen kuvaukset kootaan näyttötodistukseen.

Opiskelijan tehtävänä on

- laatia työssäoppimisen ja/tai ammattiosaamisen näyttösuunnitelma yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa
  - tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajien kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa sopimuksessa sovittuja asioita
  - arvioida omaa oppimistaan ja työtään tavoitteiden ja arviointikohteiden- ja kriteerien mukaisesti
  - huolehtia, että saa perehdytystä työpaikalla
- Jokaisen tulee huolehtia mm. työturvallisuudesta
- noudattaa työpaikan salassapitovelvollisuutta. (Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2006, 8-9.)

### 3.3 Ammattiosaamisen näytöt

Ammattiosaamisen näytöt lisäävät tavoitteellisuutta työssäoppimisessa.

Työelämälähtöiset näytöt tuovat opiskelijan oppimisen ja osaamisen arviointiin myös käytännönläheisyyttä. Niinpä ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun lähtökohdaksi on hyvä ottaa aidot työelämän tilanteet ja niissä tarvittava osaaminen. Yritysten edustajien ja opettajien kesken tarvitaan vuoropuhelua siitä mikä on kunkin opintokokonaisuuden keskeistä osaamista.

Näyttö on siis työtehtävä tai kokonaisuus, jonka opiskelija tekisi muutenkin työssäoppimisjaksollaan, esim. yksi työvuoro voidaan suunnitella tarkemmin näyttöä ajatellen. Opettajan osaamista tarvitaan työpaikalla, kun ammattiosaamisen näyttöä suunnitellaan ja erityisesti arvioinnin osalta.

Työpaikkaohjaajat tarvitsevat koulutusta ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin ja opettajan tukea käytännön arviointitilanteessa. Riittävien

resurssien varmistaminen opettajille työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen hoitamiseen on edellytys, että ammattiosaamisen näytöt osana työssäoppimista voidaan menestyksekkäästi hoitaa. (Työ opettaa 2006, 3.)

Ammattiosaamisen näytöt ajoittuvat opintojen vaiheeseen, jossa opiskelija on ehtinyt opiskella ja harjoitella käytännössä arvioinnin kohteena olevat asiat. Näyttötilanteessa opiskelija voi kysyä työpaikkaohjaajalta neuvoa ja häntä tulee tilanteessa tarvittaessa ohjata. (Työ opettaa 2006, 17.)

Ennen ammattiosaamisen näyttöä arviointiin osallistuvat sopivat yhdessä, mikä näytössä tehtävä työ on. Ammattiosaamisen näytön kesto riippuu työtehtävistä, joita tekemällä opiskelija osoittaa osaamistaan. Näytön arvosanasta päättää työpaikan edustaja tai opettaja tai molemmat yhdessä toimielimen päätöksen mukaisesti. Näyttöjen toteuttamisen ja arvioinnin tukimateriaalina ovat tutkintokohtaiset kansalliset näyttöaineistot. On myös mahdollista, että työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näyttö toteutetaan erikseen. (Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2006, 12.)

Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan työprosessia, työtehtävien, työturvallisuuden ja työn perustana olevan tiedon hallinta sekä kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen ja yhteiset painotukset. Ydinosaamisella tarkoitetaan esimerkiksi oppimis- ja ongelman ratkaisutaitoja sekä yhteistyötä. Yhteiset painotukset ovat kansainvälisyys, kestävä kehitys, teknologian ja tietotekniikan hyödyntäminen, yrittäjäyys, laadukas ja asiakaslähtöinen toiminta, kuluttaja-osaaminen sekä työsuojelusta ja terveydestä huolehtiminen. (Työ opettaa 2006, 17.)

Ammattiosaamisen näytön arviointi edellyttää arviointikeskustelua. Siihen osallistuu opiskelija sekä työelämän edustaja ja opettaja mahdollisuuksien mukaan. Arviointikeskustelu on hyvä aloittaa opiskelijan itsearviointilla ja sen jälkeen työelämän edustajan arvioinnilla. Opettaja esittää näkemyksensä

viimeisenä ja tekee kokoavaa yhteenvetoa arvioinnista. Näin voidaan vaikuttaa siihen, etteivät työelämän edustajien ja opettajan näkemykset ohjaa opiskelijan itsearviointia tai opettajannäkemykset työelämän edustajan näkemyksiä. Opettajan tehtävänä on erityisesti varmistaa, että arviointi tehdään sovittujen arvioinnin kohteiden- ja kriteerien mukaisesti. Ammatti-osaamisen näyttö arvioidaan numeerisesti. Näyttöjen arvosanat kootaan oppilaitoksessa opiskelijan näyttötodistukseen. (Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2006, 12.)

Näyttöjen arviointien läpikäyminen yhdessä keskustellen varmistaa, että arviointi kohdistuu varsinaiseen työtilanteeseen tai työprosessiin, eikä henkilöön itsessään. Opiskelijan osallistuminen arviointiin on tärkeää myös siksi, että työelämässäkin pitää kehittyäkseen arvioida jatkuvasti suorituksiaan itsenäisesti.

Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla tulee olla sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavoin hankittu asianomaisen alan osaamisen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näytön arvioinnissa (A603/2005 11 §).

Opiskelijalle on varattava mahdollisuus arvosanan korottamiseen tai ammattiosaamisen näytön/työssäoppimisen uusintaan. Uusinnalla tarkoitetaan tilannetta, jossa opiskelija ei ole saanut hyväksyttävää arvosanaa, vaan osaaminen on jäänyt alle T1-tason. Arvosanan korottamisesta on kysymys, kun opiskelija saatuaan hyväksytyt arvosanan haluaa korottaa arvosanaansa. (Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2006, 14.)

Arviointiin tyytymätön opiskelija voi pyytää siihen suullisesti tai kirjallisesti oikaisua rehtorilta tai arvioinnin suorittaneelta opettajalta tai muualta arvioinnista päätöksen tehneeltä henkilöltä, esimerkiksi työelämän edustajalta. Oikaisupyyntö on tehtävä 14 päivän kuluessa siitä ajankohdasta, jolloin

opiskelijalla on ollut tilaisuus saada arvioinnin tulokset ja perusteet omalta kohdalta tietoonsa (L 601/2005 25c §).

Opiskelijan tutkintotodistus on kaksiosainen sisältäen päättötodistuksen ja näyttötodistuksen. Näyttötodistus kertoo näyttöjen arvosanat opintokokonaisuuksittain sekä sen, millaisia näytöt ovat olleet ja missä ne on toteutettu. Näyttötodistuksen perusteella työntekijän on työhönottotilanteessa mahdollista päätellä entistä tarkemmin, millaista osaaminen opiskelijalla on. (Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2006, 15.)

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten koulutuksen järjestäjä asettaa yhden tai useamman toimielimen. Toimielimeen kuuluu koulutuksen järjestäjän, opettajien, opiskelijoiden sekä asianomaisen alan tai alojen työ- ja elinkeinoelämän edustajia. (L 601/2005 25 §).

### 3.3.1 Ammattiosaamisen näyttöjen osapuolten tehtävät

Toimielimen tehtävät:

- Toimielin hyväksyy koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman osana olevat näyttösuunnitelmat
- Toimielin valvoo näyttöjen toteutumista
- Toimielin päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioijat
- Toimielin käsittelee opiskelijan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset
- Toimielimen puheenjohtaja allekirjoittaa näyttötodistukset.

(Opiskelijoitten edustaja ei voi olla puheenjohtaja)

Koulutuksen järjestäjän ja opettajan näkökulmasta ammattiosaamisen näytöt

- ohjaavat opetusta ja arviointia opetussuunnitelman perusteiden ja muuttuvan työelämän tarpeiden suuntaiseksi
- monipuolistavat opiskelijan arviointia ja arviointimenetelmiä

- edellyttävät opettajien välistä sekä opettajien ja työelämän tiivistä yhteistyötä
- tuovat tavoitteellisuutta ja käytännönläheisyyttä työssäoppimiseen ja muuhun opetukseen
- auttavat opettajia ylläpitämään ammattitaitoa
- antavat koulutuksen järjestäjälle välineitä itsearviointiin ja tietoa koulutuksen kehittämisen pohjaksi.

#### Työelämän näkökulmasta ammattiosaamisen näytöt

- antavat mahdollisuuden vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle valmistuu
- varmistavat alalle valmistuvien työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja koulutuksen työelämävastaavuuden
- helpottavat rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä
- varmistavat ammatillisen koulutuksen tasalaatuisuutta eri oppilaitoksissa
- haastavat työyhteisön oppimaan.

#### Opiskelijan näkökulmasta ammattiosaamisen näytöt

- lisäävät koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja tavoitteellisuutta
- lisäävät opiskelumotivaatiota
- antavat mahdollisuuden näyttää ammatillinen osaaminen käytännössä
- yhdenmukaistavat arviointia
- yksilöllistävät opiskelua ja helpottavat työllistymistä.

#### Keskeistä ammattiosaamisen näytön onnistumisessa on, että

- opiskelija nähdään yksilönä
- yksilölliset vahvuudet ja tuen tarpeet tunnistetaan
- arviointi kannustaa ja kehittää
- näyttöihin liittyvä ohjaus ja tuki on monipuolista ja kytkeytyy luontevasti oppilaitoksen muihin ohjaus- ja tukitoimiin
- näyttöihin liittyvät ohjeet ovat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä
- näytöt toteutetaan joustavasti ja mahdollisimman aidoissa tilanteissa.

à ammattiosaamisen näytössä opiskelija siis näyttää osaamistaan, ei osaamattomuuttaan. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 38.)

#### 4 KYSELYN TOTEUTTAMINEN

Halusin kartoittaa kyselylläni, miten matkailuvirkailijaopiskelijat olivat kokeneet oppilaitoksessamme annetun opetussuunnitelmaan ja työssäoppimiseen perehdyttämisen.

Oppilaitoksessamme on käytössä INKA-Koulutuksen arviointijärjestelmä, mutta koska sen avulla en olisi saanut opiskelijoiltani niin yksityiskohtaista ja tarkkaa palautetta, päätin laatia kyselykaavakkeen itse.

Kysely toteutettiin lukuvuoden viimeisellä jaksolla 8.5.2007. Oppilaat vastasivat kyselyyn nimettömästi oppitunnin aikana ja vastausprosentti oli näin ollen 100 % eli kaikki 13 opiskelijaa jättivät vastaukset.

Nimettömyydellä halusin varmistaa, että opiskelijoiden palaute on varmasti todellista, suoraa ja vilpitöntä.

Kyselyni muodostui 11 strukturoidusta väittämästä ja 6 avoimesta kysymyksestä. Viimeisessä avoimessa kysymyksessä opiskelijat arvioivat tekemääni koko opiskeluajan kattavaa vuosityösuunnitelmaa, joka löytyy liitteenä.

Liitteenä olevassa kyselykaavakkeessa näkyvät myös vastausten määrät.

## 5 KYSELYN TULOKSET

Esitän seuraavaksi kyselyni tulokset ja tulosten tulkinnat kysymyksittäin.

### 5.1 Osa 1, strukturoitujen väittämien tulokset ja vastuusten tulkintaa

#### 1. Oppilaitoksen lähiovetusjaksot ja top-jaksot on sijoitettu opetussuunnitelmaan järkevästi

Yli 50 % opiskelijoista ei ollut tarkkaa käsitystä siitä, onko lähiovetus ja työssäoppiminen limitetty järkevästi opetussuunnitelmaan.

Ehkä vastauksista kuitenkin paistoi läpi huoli siitä, että top-jaksojen pituus 6 vkoa per jakso ei välttämättä ole riittävän tai sopivan pitkä aika. Tämä nimittäin aiheuttaa välillä ongelmia työpaikkojen haussa. Yritykset palkkaisivat mieluummin työssäoppijan, jolla harjoitteluaika oli kerrallaan pitempi, onpa puhuttu jopa puolen vuoden jaksoista. Tällä hetkellä meillä on toisena opiskeluvuotena kaksi perättäistä top-jaksoa, jolloin pituutta tulee 12 vkoa eli 3 kk. Jossain vaiheessa on varmaan pohdinnan paikka, pitäisikö top- ja oppilaitosjaksojen sijoittamista opetussuunnitelmaan muuttaa.

#### 2. Top-jaksot ovat hyödyllisiä tulevaisuuttani varten

77 % vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että top-jaksot ovat hyödyllisiä opiskelijan tulevaisuutta varten

Työssäoppimista siis ehdottomasti tarvitaan opiskelijoidenkin mielestä, tämä käy myös hyvin ilmi sanallisista palautteista, jotka esittelen myöhemmin.

3. Top-jaksoilla opin sellaisia taitoja, joita ei voi opettaa/oppia yhtä lailla oppilaitoksessa

N. 70 % oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että top-jaksoilla opitaan sellaisia taitoja, joiden opettaminen ei ole mahdollista oppilaitoksessa.

Niinpä opetussuunnitelmaamme kirjattu tosiasia toimii, että joidenkin taitojen opettelu on suoraan siirretty työssäoppimisen jaksoille.

4. Top-jaksoja on määrältään sopivasti

Runsas puolet vastaajista eli n. 62 % oli melko tai täysin samaa mieltä, että top-jaksoja on määrältään sopivasti. 23 % vastaajista ei osannut arvioida väittämään puoleen tai toiseen ja 15 % oli eri mieltä.

Oppilaitoksemme linjaus olla työelämälähtöinen oppilaitos vaatii toimiakseen tarpeellisen määrän top-jaksoja. Tällä hetkellä matkailuvirkailijan koulutusohjelmassa on työssäoppimista viisi jaksoa kahdestatoista, joka on siis n. 42 % koulutuksesta. Mielestäni ainakaan useampia työssäoppimisjaksoja ei voi olla.

5. On hyvä, että top-perehdytyksessä on käsitelty vain seuraavaa, eli yhtä top-jaksoa kerrallaan

Hieman runsas puolet eli n. 53 % oli melko tai samaa mieltä asian suhteen. Lähes kolmannes eli n. 31 % oli melko eri mieltä.

Niin kuin olen aiemmin todennutkin, matkailuvirkailijoiden top-perehdytyksessä on käsitelty periaatteessa top-jaksoja aina seuraava eli yhtä jaksoa kerrallaan. Tulosten pohjalta voidaan sanoa, että on toisaalta hyvä että top-perehdytysten pääperiaate toimii näin. Mutta yhtä lailla, jokaisessa top-

perehdytyksessä tulisi käydä läpi myös koko opiskeluajan kokonaisuutta ja varsinkin kertoa mitä on mm. edessä.

6. Olisi hyvä, että top-perehdytyksissä käsiteltäisiin top-jaksoja koko opiskeluajan puitteissa

Lähes 85 % oli asiasta melko tai täysin samaa mieltä.

Kuten vastauksista käy ilmi, opiskelijoita kiinnostavat kokonaisuudet ja varsinkin se, mitä opetussuunnitelmaan on kirjattu tulevaisuutta ajatellen.

7. Top-jaksojen perehdytyksessä, pitäisi samalla käsitellä myös opetussuunnitelmaa eli miten ne nivoutuvat kokonaisuuteen

Lähes 85 % oli melko tai täysin samaa mieltä kokonaisuuden tärkeydestä.

Top-perehdytykset ovat olleet lähes pelkästään työssäoppimisjakson tavoitteiden perehdytystä, kun minusta pitäisi enemmän kiinnittää huomiota koko opiskelujakson kokonaisuuteen ja siihen miten työssäoppimisjaksot nivoutuvat oppilaitosjaksoihin eli koko opetussuunnitelman perehdytystä siinä samalla. Samaa mieltä tuntuivat olevan myös opiskelijat.

8. Ammattiosaamisen näyttöjen perehdytys on hoidettu kattavasti etukäteen ennen näyttöjä

Vastaukset jakaantuivat varsin paljon, n. 46 % vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä, ja toisaalta yhtä paljon oli melko eri mieltä asiasta.

Ammattiosaamisen näytöt tulivat pakollisiksi 1.8.2006 eli ne ovat olleet jo käytössä luokallani ja he ovat jo yhden näytön suorittaneetkin.

Varmasti voimme parantaa perehdytystä tässäkin kohdassa, mutta uskoisin että toisaalta näiden näyttöasioiden ollessa niin uusia ja tuoreita

opiskelijoillekin, se oli jäänyt ehkä käsitteenäkin hieman epäselväksi, vaikei kyse ole mistään erikoisesta asiasta. Jatkossa ennen näyttöjakson alkua, voimme selkeiden esimerkkien avulla kertoa tarkemmin mitä ammatti-osaamisen näyttö tarkoittaa.

9. Minua on jo perehdytetty toisen lukuvuoden kursseista/jaksoista topit mukaan lukien

Noin 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että toisen vuoden opiskeluista ei paljon mitään ole vielä kerrottu.

Itse olen ollut varsin turhautunut siitä, että oppilaitoksessamme ei ole ollut käytössä tarkkaa ohjeistusta tai käytäntöä toisen vuoden kurssien ja työssäoppimisen sekä tulevien näyttöjaksojen perehdytyksestä. Eikä sitä näin ole juuri tehtykään, muuta kuin opiskelijoiden sitä erikseen kysyessä. Halusin selvittää, olivatko opiskelijat kanssani samaa mieltä, ja vastaukset puhuvat puolestaan.

Ja itse asiassa juuri tähän epäkohtaan liittyikin kehityshankkeen lopullinen tuotos, eli tekemäni koko opiskeluajan kattava vuosityösuunnitelma, jossa esitellään myös työssäoppimisjaksot näyttöjä unohtamatta.

10. Ohjaava opettaja voi ohjata top-jakson etätyönä, jos siihen ei kuulu näyttöä.

Runsas puolet eli n. 62 % oli melko tai täysin samaa mieltä. 23 % vastaajista oli melko eri mieltä asiasta.

11. Ohjaava opettaja voi ohjata top-jakson etätyönä, vaikka siihen kuuluisi näyttö

Vajaa puolet eli n. 46 % oli melko tai täysin samaa mieltä, mutta 38 % vastaajista oli melko tai täysin eri mieltä asiasta.

Lukuvuoden 2006 - 2007 aikana toimin ensimmäistä kertaa työssäoppimisen ohjaajana. Silloin tällöin minua ihmetytti oppilaitoksen linjaus, jonka mukaan yli 100 km päähän ei ohjaava opettaja mene paikan päälle tekemään ohjausta vaan hoitaa sen etätyönä. On selvää, että etätyönä hoidettu työssäoppimisen ohjaus ei ole opiskelijan kannalta toivottavaa, mutta kyllähän se hoituu nykyajan tekniikalla niinkin. Toinen juttu on sitten ne jaksot, joihin kuuluu myös näyttö. Silloin mielestäni opiskelijan ohjauksesta vastuussa olevan opettajan pitäisi ehdottomasti käydä työssäoppijan luona. Opiskelijoiden ajatukset näyttivät olevan pitkälti samansuuntaisia. Väittämän 11 vastauksissa tuli enemmän hajontaa kun kysyttiin ohjaavan opettajan ohjauksesta etätyönä, kun kyse oli myös näytöstä.

## 5.2 Osa 2, kyselyn avointen kysymysten palautteet ja niiden tulkintaa

### 1. Millaista top-perehdytystä olet saanut oppilaitoksesta?

- "Hieman epämääräistä välillä, mutta itse kysymällä ja tarkentamalla asiat ovat selvinneet"

- "Ensimmäisen top-jakson informoiminen oli aika huonoa, mutta nyt olen saanut tarpeeksi tietoa. Alku oli sekavaa."

- "Aika heikkoa, asiat voisi sanoa selkeästi ja kaikki kerralla.

Tuntuu, että opettajat eivät itsekään ole aina täysin perillä asioista."

- "Aika heikkoa, sekavaa."

- "Melko hyvin kerrottu aina kyseisen topin asiat."

- "Olisin toivonut enemmän kokonaisvaltaisuutta."

- "Olisi voinut saada parempaakin. Meille on kerrottu mielestäni aika huonosti top-asioista."

- "Aika huonoa. Paikoista ja mahdollisuuksista pitäisi kertoa paljon enemmän."

- "En saanut riittävästi tietoa top-jaksoista etukäteen."
- "Asianmukaista"
- "Lisää tietoa mahdollisista top-paikoista Jyväskylässä."

Vastauksista käy ilmi, että matkailuvirkailijoiden työssäoppimisen perehdytys vaatii jatkossa entistä enemmän selkeyttä ja huomion kiinnittämistä kokonaisuuksiin aivan alusta alkaen.

2. Työssäoppimisen ohjausta on tehty luokassamme kahden opettajan voimin. Mitä olet mieltä siitä?

- "Kaksi eri opettajaa ohjaamassa ihan ok, ei valittamista. Opettaja ehtii paneutumaan ohjaamiseen henkilökohtaisemmin, kun oppilaita määrällisesti vähän"
- "Oikeastaan on ihan sama montako eri opettajaa on ohjaamassa, kunhan osaavat ohjata.
- "Ihan ok."
- "Ihan hyvä, ettei kaikki ole yhden harteilla."
- "En osaa sanoa, mielestäni opettajat ovat hallinneet asiat."
- "Ihan hyvä. Jos toinen ei ole tiennyt jotain asioita, niin ehkä toinen on sitten tiennyt."
- "Ihan järkevää."
- "Ihan hyvä asia. Mitään haittaa siitä ei ole ollut."
- "Jotkut asiat tahtovat jäädä puolitiehen, tiedonkulku ei ole ehkä niin hyvä."
- "Ihan ok"

Opiskelijoiden palaute ei ainakaan torju kahden opettajan mallia työssäoppimisen ohjausta hoidettaessa. Opiskelijoiden huoli oli lähinnä siinä, että ohjausta tekevällä opettajalla olisi tarpeeksi resursseja hoitaa ohjausta.

### 3. Pidätkö tärkeänä, että oma lv. on yksi top-ohjaajistasi?

- "Aika sama, kaikki käy"
- "Ei ole tärkeää"
- "Sillä ei ole niinkään merkitystä."
- "Ei sillä niin suurta merkitystä ole, mutta lv. ainakin tuntee parhaiten."
- "Toisaalta on helppo ottaa yhteyttä ja lv. tuntee minut paremmin."
- "Oikeastaan ihan sama. Olisihan se kiva, jos joku ulkopuolinen antaisi palautetta."
- "Pidän melko tärkeänä. Lv:n pitäisi tietää missä kukakin menee opinnollisesti."
- "Toisaalta se ei haittaa vaikka ohjaaja ei ole oma lv."
- "Hyvä asia"
- "Ehdottomasti"

Osa oppilaista toivoi, että työssäoppimisen ohjaava opettaja olisi oma luokanvalvoja. Mutta yhtä lailla tuli palautetta, että välttämättä luokanvalvojaa ei siihen tarvita.

### 4. Mikä on mielestäsi parasta työssäoppimisessä?

- "Oma oppiminen, kehittyminen, itsensä voittaminen"
- "Pääsee kokeilemaan käytännössä"
- "Työkokemus"
- "Tekeminen, oppii uusia asioita"
- "Käytännössä oppiminen"
- "Sieltä saattaa selvitä, että mikä ala sinua kiinnostaa."
- "Käytännön työ. Uudet ihmiset, verkostot, kokemus, tietää mikä kiinnostaa...mikä ei."
- "Oppia asioita käytännössä."
- "Käytännönkokemus on kaikista tärkeintä, oppii paremmin."
- "Se, että ei tule luettavaa"

Tähän kysymykseen opiskelijat vastasivat kahden työssäoppimisjakson kokemuksella. Käytännön työkokemuksen saaminen ja siinä kehittyminen nousivat vahvasti esiin työssäoppimisen hyviä puolia kysyttäessä.

5. Onko jotain muuta mitä haluaisit kommentoida työssäoppimisen/näyttöjen ja opetussuunnitelman perehdyttämiseen?

- "Olisi hyvä nähdä mitä tulevaisuudessa (siis opinnoissa) tapahtuu"
- "Pitäisi informoida asioista enemmän, ajoissa ja tarkemmin. Asiat kerrotaan todella epäselvästi ja kun kysytään niin ei saada selkeää vastausta."
- "Näytöistä pitäisi infota enemmän, että mikä se oikein on."
- "Saisi tarpeeksi tietoa etukäteen ennen kuin top-jakso alkaa.

Ylipäättänsä tietää mitä opiskeluvuosina opiskellaan heti koulun alussa."

- "Ulkomaanharjoittelusta ei informoida tarpeeksi."

Opiskelijat toivat selvästi ilmi, että he haluavat tietoa kokonaisuudesta, koko opiskeluaikaan liittyvästä opiskelusta. Tämä on selkein kehittämiskohde ja sitä varten olenkin laatinut parannusehdotuksen, koko opiskeluajan kattavan vuosityösuunnitelman.

6. Ohessa on koko opiskeluaikaa koskeva vuosityösuunnitelma, pidätkö sitä hyvänä keinona perehdyttää oppilasta kattavasti koko opiskeluajan opinnoista?

- "Ehdottomasti!"
- "Kyllä! Olisi tosi kiva tietää jo etukäteen mitä on tiedossa, jotta voi suunnitella paremmin tulevaa."
- "Se on tärkeää. Olisi hyvä saada ajoissa tietoa."
- "Erittäin tärkeää infota koko opiskeluajan asioista"
- "Kyllä! Olisi pitänyt olla heti ja tulla käyttöön tästä eteenpäin!"
- "Kyllä, tästä selviää hyvin, että mitä tulee seuraavissa jaksoissa."

- "Kyllä, noiden asioiden alla voisi vielä olla tarkennusta. Mutta muuten todella hyvä!"
- "Erittäin hyvänä, tietää mitä seuraavaksi opiskellaan."
- "Hyvä asia, näin me pysymme asioista mukana."
- "Kyllä"
- "Kyllä, ehdottomasti"
- "Kyllä, ehdottomasti"

Kehittämishankkeeni kannalta tärkeintä oli nähdä tämän kysymyksen vastaukset ja palaute. Opiskelijat pitivät kehittämääni vuosityösuunnitelmaa erittäin hyvänä keinona perehdyttää opiskelijat koko opiskeluajan opintoihin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Omien kokemusteni sekä tämän kehittämishankkeen kyselyn vastausten ja palautteiden pohjalta, päädyin antamaan viisi parannusehdotusta otettavaksi käyttöön oppilaitoksemme arjessa.

1. Opetussuunnitelmaan perehdyttäminen pitää aloittaa opiskelujen aloituksesta lähtien kattavasti koko opiskeluaikaa ajatellen. Siihen kuuluvat myös työssäoppimisjaksot ja ammattiosaamisen näytöt. Kokonaisuuden omaksuminen motivoi opiskelijoita parempiin opiskelusuorituksiin.
2. Työssäoppimisen perehdytys pitää tehdä kokonaisuutena, ei vain yhtä seuraavaa jaksoa ajatellen. Opiskelijan tulisi ymmärtää oppilaitosjaksojen ja työssäoppimisjaksojen yhteys, mm. mitä tietoja ja taitoja täytyy oppia oppilaitoksessa lähiopetuksena ennen kuin työssäoppiminen voi alkaa.
3. Ammattiosaamisen näytöistä pyritään kertomaan selkeiden esimerkkien avulla mistä niissä on kyse.

4. Laaditaan lista niistä top-paikoista, joissa oppilaitoksemme matkailu-  
virkailijaopiskelijat ovat aikaisemmin olleet työssäoppimassa. Tämä helpottaa  
opiskelijan työpaikan hakemista kun hänellä on käytössä esimerkkejä  
työpaikoista.

5. Tarkennetaan millaisia työssäoppimispaikkoja on järkevää hakea opiskelun  
edetessä eli millainen top-paikka olisi hyvä ensimmäiselle top-jaksolle 1. vuosi-  
kurssin syksyllä ja siitä selkeä kehityskaari eteenpäin kohti 2. vuosikurssin  
kevään viimeistä top-jaksoa. Tässä ei kuitenkaan unohdeta opiskelijan  
henkilökohtaisia toiveita tai lahjakkuutta. Kerrotaan myös aktiivisesti  
mahdollisuuksista ulkomailta suoritettaviin työssäoppimisjaksoihin ja  
avustetaan sopivan työpaikan löytymistä.

Uskon, että näiden parannusehdotusten tultua arkipäivän käyttöön,  
pystymme antamaan parempaa ja kokonaisvaltaisempaa opetussuunnitelman  
ja työssäoppimisen perehdytystä.

Kehittämishankkeeni tärkein tuotos on koko opiskeluajan kattava  
vuosityösuunnitelma. Se on jaettu kahdelle sivulle lukuvuosittain. Molemmat  
vuodet on jaettu kuuteen eri jaksoon, aivan kuten opinnotkin rytmittyvät  
aidossa toimintaympäristössä. Lisäksi suunnitelmasta näkyvät lukuvuoden  
aloitus- ja lopetuspäivämäärät sekä jaksojen vaihdot. Jokainen jakso on  
otsikoitu joko oppilaitos-jaksoksi tai top-jaksoksi. Niihin top-jaksoihin, joissa  
on lisäksi ammattiosaamisen näyttö, se on merkitty näkyviin kyseisen jakson  
otsikkoon. Jokaisen jakson alla on tarkemmin esitelty opiskeltava kokonaisuus.

Mielestäni tämän kaltainen vuosityösuunnitelma on hyvä apuväline opetus-  
suunnitelmaan perehdyttämiseen ja sen avulla opiskelija näkee mitä taitoja  
hänen tulee opiskella oppilaitosjaksoilla lähiopetuksena ennen tulevia  
työssäoppimisjaksoja, joissa hän voi soveltaa oppimaansa käytäntöön.

## LÄHTEET

Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006. Opetushallitus. Saarijärvi: Saarijärven Offset.

Liiten, M. 2006. Duunarit on tulevaisuus. Helsingin Sanomat 2006, koulutusliite 19.

Näytä mitä osaat! 2006. Opetushallitus.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Keuruu: Otava.

Ruohotie, P., Honka, J., Mustonen, L., 2000. Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Saarijärvi: Saarijärven Offset.

Työ opettaa 2006. Espoo: Frenckellin Kirjapaino.

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2006. Opetushallitus.

.

## Liite 1. Kyselykaavake

**Kehittämishanke, JAO/AOKK**

Jarmo Kuosmanen

<b>1</b>	<b>Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Arvioi asteikolla: 1 = täysin eri mieltä 2 = melko eri mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä 4 = melko samaa mieltä 5 = täysin samaa mieltä					
1.	Oppilaitoksen lähiopetusjaksot ja top-jaksot on sijoitettu opetussuunnitelmaan järkevästi	1	2 4 kpl	3 7 kpl	4 1 kpl	5 1 kpl
2.	Top-jaksot ovat hyödyllisiä tulevaisuuttani varten	1	2	3 3 kpl	4 7 kpl	5 3 kpl
3.	Top-jaksoilla opin sellaisia taitoja, joita ei voi opettaa/oppia yhtä lailla oppilaitoksessa	1	2 3 kpl	3 1 kpl	4 5 kpl	5 4 kpl
4.	Top-jaksoja on määrältään sopivasti	1	2 2 kpl	3 3 kpl	4 5 kpl	5 3 kpl
5.	On hyvä, että top-perehdytyksissä on käsitelty vain seuraavaa, eli yhtä top-jaksoa kerrallaan	1	2 4 kpl	3 2 kpl	4 5 kpl	5 2 kpl
6.	Olisi hyvä, että top-perehdytyksissä käsiteltäisiin top-jaksoja koko opiskeluajan puitteissa	1	2	3 2 kpl	4 7 kpl	5 4 kpl
7.	Top-jaksojen perehdytyksessä, pitäisi samalla käsitellä myös opetussuunnitelmaa eli miten ne nivoutuvat kokonaisuuteen	1	2	3 2 kpl	4 6 kpl	5 5 kpl
8.	Ammattiosaamisen näyttöjen perehdytys on hoidettu kattavasti etukäteen ennen näyttöjä	1	2 6 kpl	3 1 kpl	4 5 kpl	5 1 kpl
9.	Minua on jo perehdytetty toisen lukuvuoden kursseista/jaksoista topit mukaan lukien	1 1 kpl	2 8 kpl	3 3 kpl	4	5 1 kpl
10.	Ohjaava opettaja voi ohjata top-jakson etätyönä, jos siihen ei kuulu näyttöä	1	2 3 kpl	3 2 kpl	4 5 kpl	5 3 kpl
11.	Ohjaava opettaja voi ohjata top-jakson etätyönä, vaikka siihen kuuluisi näyttö	1 1 kpl	2 4 kpl	3 2 kpl	4 4 kpl	5 2 kpl

**2 Sanallinen palaute**

1. Millaista top-perehdytystä olet saanut oppilaitoksesta?  
sanallinen palaute:
  
2. Työssäoppimisen ohjausta on tehty  
luokassamme kahden opettajan voimin.  
Mitä olet mieltä siitä?
  
3. Pidätkö tärkeänä, että oma lv. on yksi top-ohjaajistasi?
  
4. Mikä on mielestäsi parasta työssäoppimisessa?
  
5. Onko jotain muuta mitä haluaisit kommentoida  
työssäoppimisen/näyttöjen ja opetussuunnitelman  
perehdyttämiseen?
  
6. Ohessa on koko opiskeluaikaa koskeva vuosityösuunnitelma,  
pidätkö sitä hyvänä keinona perehdyttää oppilasta  
kattavasti koko opiskeluajan opinnoista?

**KIITOS AVUSTASI JA PALAUTTEESTASI**

## Liite 2. Opiskelijan perehdyttämisen vuosityösuunnitelma

**1. vuosikurssi, syys-lk. (2006)**

10.8.	<b>Oppilaitos-jakso</b> A=Matkailupalvelut	22.9.	<b>TOP-jakso</b> C=Kotimaanmatkailun myynti- ja neuvontap. kotimaanmatkailun myynti- ja neuvonta 1, 6ov	8.11.	<b>Oppilaitos-jakso</b> A=Matkailupalvelut	21.12.
	matkailun maailma ja verkostot, 6 ov		* matkailualan asiakaspalvelutehtävät		matkailuyrityksessä toimiminen, 6ov	
	* opiskelun ja uran suunnitteleminen * matkailun palvelutehtävissä toimiminen * matkailualan tietoverkot * matkailukielenä englanti * matkailukielenä ruotsi		* tiedonhankinta, matkailun eri tietolähteet * erilaisten matkailutuotteiden tuntemus * yhteistyötaidot työyhteisössä		* ohjelmapalveluyrityksessä toimiminen  * yritystoiminta * kestävä kehitys	
	vies, 2ov * vieraat kulttuurit ja esiintymistaito					

**1. vuosikurssi, kevät-lk. (2007)**

2.1.	<b>Oppilaitos-jakso</b> B=Matkailun tiedonhankinta ja viestintä	15.2.	<b>TOP-jakso/NÄYTTÖ</b> A=Matkailupalvelut	5.4.	<b>Oppilaitos-jakso</b> A=Matkailupalvelut	30.5.
	matkatoimistopalvelut, 6ov		palveluosaaminen matkailualalla, 6ov		K-S kulttuuriperintö ja luonto matkailutuotteena, 6ov	
	* matkailuinfo * matkailun ohjelmat * kirjallinen viestintä * tietotekniikka		Näytön keskeinen kuvaus/osaaminen: * verkostoituneessa matkailuelinkeinossa ja matkailuyrityksessä toimiminen * matkailualan asiakaspalvelu * matkailualan tieto- ja viestintätekniiikan käyttö		* opas- ja neuvontapalvelut  vies, 2ov * matkailukielenä englanti * matkailukielenä ruotsi	
	vies, 2ov * vieraat kulttuurit ja esiintymistaito		* majoituspalvelutehtävissä toimiminen tai * ravitsemispalvelutehtävissä toimiminen tai * ohjelmapalvelujen esittely ja tuottaminen			

**2. vuosikurssi, syys-lk. (2007)**

13.8.	<b>Oppilaitos-jakso</b> C=Kotimaanmatkailun myynti- ja neuvontap. matkailupalvelujen myynti ja markkinointi, 6ov  * opiskelun ja uran suunnitteleminen * palveluiden myynti- ja markkinointi * yrityksen perustaminen * ammatillinen ruotsi * ammatillinen englanti	26.9.	<b>Oppilaitos-jakso</b> B=Matkailun tiedonhankinta ja viestintä  matkailuneuvonta, 7ov  * matkatoimiston varausjärjestelmät * matkatoimistopalvelut * tietotekniikka * työkyvyn ylläpitäminen * matkailukielenä espanja * kirjallinen viestintä	14.11.	<b>TOP-jakso/NÄYTTÖ</b> B=Matkailun tiedonhankinta ja viestintä  matkailijan neuvonta ja myyntityö, 7ov  Näytön keskeinen kuvaus/osaaminen: * matkailualan tietojen eri informaatiolähteistä * asiakkaiden neuvonta ja henkilökohtainen myyntityö * matkailualan kirjallinen ja suullinen viestintä	4.1.- 08
-------	--	-------	---	--------	---	-------------

**2. vuosikurssi, kevät-lk. (2008)**

7.1.	<b>TOP-jakso</b> C=Kotimaanmatkailun myynti- ja neuvontap. kotimaanmatkailun myynti- ja neuvonta 2, 6ov  * matkailualan asiakaspalvelutehtävät * tiedonhankinta, matkailun eri tietolähteet  * erilaisten matkailutuotteiden tuntemus * yhteistyötaidot työyhteisössä	3.3.	<b>Oppilaitos-jakso</b> C=Kotimaanmatkailun myynti- ja neuvontap.  matkan järjestäminen, 6ov  * matkan järjestäminen * lainsäädäntö  * matkailukielenä espanja * opinnäytetyö	17.4.	<b>TOP-jakso/NÄYTTÖ</b> C=Kotimaanmatkailun myynti- ja neuvontap.  kotimaan matkailun myynti- ja neuvonta 3, 6ov  Näytön keskeinen kuvaus/osaaminen: * matkakokonaisuuksien suunnittelu * asiakkaiden neuvonta kotimaan matkailupalveluihin liittyvissä asioissa * matkailupalveluiden myynti * matkailupalveluiden markkinointi	31.5.
------	--	------	--	-------	---	-------