



HARJOITTELUN OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALAN KOULUTUSYKSIKÖSSÄ

Sanna Korell-Pukari
Heli-Riikka Laasanen

Kehittämishanke
9/2006

Ammatillinen opettajakorkeakoulu



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

Tekijä(t) KORELL-PUKARI, Sanna ja LAASANEN, Heli-Riikka	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 51	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____saakka	
Työn nimi HARJOITTELUN OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEA KOULUN MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALAN KOULUTUSYKSIKÖSSÄ		
Koulutusohjelma Opettajan pedagogiset opinnot, opinto-ohjaajan opinnot		
Työn ohjaaja(t) PYLKKÄ, Outi ja VIRTANEN, Riitta		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu, matkailu-, ravitsemis- ja talousala		
Tiivistelmä Tämän hankkeen tarkoituksena oli löytää kehittämiskohteita ja työkaluja harjoittelun ohjauksen parantamiseen Jyväskylän ammattikorkeakoulun matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (MARATA) koulutusyksikössä. Tavoitteena oli kehittää sellaisia ohjauksen käytäntöjä, jotka tukisivat mahdollisimman hyvin opiskelijoiden oppimista ja ammatillista kasvua harjoittelun aikana. Onnistuessaan ammattikorkeakouluharjoittelu kehittää opiskelijan osaamisen lisäksi myös harjoittelupaikan ja koulutusyksikön osaamista. Restonomiopiskelijat ovat palautekyselyissä ilmaisseet tyytymättömyyttään harjoittelun ohjaukseen, joten tälle kehittämistyölle oli selvää tarvetta. Kehittämishankkeen aineisto kerättiin keväällä 2006 järjestämällä loppuvaiheen opiskelijoille, harjoittelua ohjaaville opettajille ja työelämän edustajille yhteinen työpaja. Työpajassa kiteytettiin ne asiat, jotka tuntuivat tuottavan eniten ongelmia harjoittelun ohjauksessa ja joihin ensisijaisesti toivottiin parannusta. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat ohjauksen nykyistä parempi resurssointi, opiskelijan osaamisen ja tavoitteiden huomioiminen sekä koulutusyksikössä että työpaikalla, MARATA:n ohjaajien yhteydenpito opiskelijaan ja harjoittelupaikkaan sekä yhteinen arviointi ja palaute harjoittelun jälkeen. Työpajassa esiin tullesiin haasteisiin vastaamiseksi päädyttiin tässä kehittämishankkeessa esittämään seuraavia toimenpiteitä: kiinnitetään entistä enemmän huomiota harjoittelupaikan ohjaajien tukemiseen (harjoittelun ohjaajien käynnit harjoittelupaikoilla ja ohjaajien yhteiset kehittämispäivät) sekä lisätään vertaistukea kaikkien osapuolten välillä (orientaatiojaksot ja palautepajat). Näillä tehostetaan ennen kaikkea tiedonkulkua ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Kehittämishankkeessa nostettiin esiin myös harjoittelun kiinteämpi kytkeminen restonomiopintojen kokonaisuuteen ja työelämään restonomikoulutukselle määritellyjä kompetensseja hyödyntäen.		
Avainsanat (asiasanat) harjoittelu, ohjaus, ammattikorkeakoulu, osaaminen		
Muut tiedot		

Author(s) KORELL-PUKARI, Sanna and LAASANEN, Heli-Riikka	Type of Publication Development project report	
	Pages 51	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Developing the Counselling of Practical Training at School of Tourism and Services Management at Jyväskylä University of Applied Sciences		
Degree Programme Vocational Teacher Education, Vocational Study Counsellor Education		
Tutor(s) PYLKKÄ, Outi and VIRTANEN, Riitta		
Assigned by Jyväskylä University of Applied Sciences, School of Tourism and Services Management		
Tiivistelmä <p>The aim of this development project was to find developing objectives and tools to improve counselling in practical training at School of Tourism and Services Management (MARATA) at Jyväskylä University of Applied Sciences. The idea was to develop kind of practices of counselling that would support students' learning and professional development as well as possible during the practical training. When succeeding the practical training at University of Applied Sciences also develops competence of the school and of the training places. According to studies the students at MARATA are not satisfied with the counselling practices. That's why it was important to carry out this development project. The data of this development project was collected in spring 2006 by organizing a workshop for senior bachelor students, counselling teachers and representatives of working life. The most problematic issues in counselling practical training which require instant improvement became clear in the workshop. The data indicated that the most important developing objectives are better resources of counselling, paying more attention to students' competence and their goals both at school and at practical training place, the counsellors' connection with students and practical training place. Furthermore the need to evaluate and give feedback to all the three parties, the student, the school and the training place, became evident. To response to the challenges found in the workshop it was decided to propose the following steps: to pay even closer attention to supporting the mentors at the training places (counsellors visiting training places and regular meetings of the mentors and the counsellors) and to increase overall support to all the parties, ie orientation periods and feedback workshops. The before-mentioned procedures are to enhance communication and co-operation between the parties. The need to link practical training more closely to the bachelor studies in general was recognized in the developing project. This should be achieved in accordance to competences defined for the bachelor of hospitality management.</p>		
Avainsanat (asiasanat) practical training, counselling, university of applied sciences, competence		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	OPPIMINEN JA OHJAUS HARJOITTELUSSA	6
2.1	Harjoittelun ohjaus ammattikorkeakoulussa	7
2.2	Ammattikorkeakouluharjoittelun haasteita	9
3	HARJOITTELUN OHJAUKSEN NYKYTILA MARATA:SSA	11
3.1	Harjoittelun tavoitteet.....	11
3.2	MARATA:n harjoitteluprosessi ja harjoittelun ohjauksen toimijat.....	12
3.3	Vastavalmistuneiden restonomien näkemyksiä harjoittelusta.....	14
3.4	Restonomiopiskelijoiden mielipiteitä harjoittelusta.....	14
4	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN	16
5	EHDOTUKSET HARJOITTELUN OHJAUKSEN PARANTAMISEKSI	21
5.1	Harjoittelu opetussuunnitelmassa ja harjoitteluprosessi	24
5.2	Ohjaus ennen harjoittelun alkamista.....	26
5.3	Ohjaus harjoittelun aikana	31
5.3.1	Orientaatioharjoittelu	31
5.3.2	Asiantuntijuusharjoittelu.....	31
5.4	Ohjaus harjoittelun jälkeen	33
5.4.1	Palautepaja opiskelijoille	33
5.4.2	Harjoittelun arviointilomake	33
5.5	Toimijoiden tehtävät harjoitteluprosessissa	33
6	POHDINTA	35
	LÄHTEET.....	37
	LIITTEET	39
	Liite 1. Harjoitteluraportin sisältö harjoittelussa 1 ja 2	39
	Liite 2: Restonomiopiskelijoiden harjoittelun pajapäivän ohjelma	41
	Liite 3: Hyväksilukeminen	42
	Liite 4: Harjoitteluprosessin seurantalomake	43
	Liite 5: Harjoittelusuunnitelma / -sopimus	44
	Liite 6: Harjoittelusopimuksen liite 1:oppimistavoitteet ja työtehtävät.....	46
	Liite 7: Harjoitteluesite	48
	Liite 8: Restonomin osaamisprofiilit (kompetenssit).....	50

1 JOHDANTO

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena on parantaa Jyväskylän ammattikorkeakoulun matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (MARATA) harjoittelun ohjausta siten, että kaikki harjoittelussa osallisena olevat tahot eli opiskelijat, harjoittelupaikat ja koulutusyksikkö, saisivat harjoittelusta optimaalisen edun. Kehittämishankkeessa on suunniteltu uusia toimintamalleja ja käytännön työkaluja vahvistamaan oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä.

Kehittämissuunnitelman laatimisessa on hyödynnetty valtakunnallisessa HARKE-hankkeessa (2004-2006) tehtyjä selvityksiä, suosituksia, lomakepohjia ja hyviä käytäntöjä. Ideoita MARATA:n harjoittelun ohjauksen kehittämiseen kerättiin järjestämällä työpaja, johon osallistui loppuvaiheen opiskelijoita, harjoittelua ohjaavia opettajia ja työelämän edustajia. Työpajan tuotoksia jatkojalostettiin ja käytännön toimenpiteistä sovittiin alustavasti MARATA-yksikössä järjestetyssä kokouksessa, johon osallistui koulutuspäällikön lisäksi MARATA:n harjoittelukoordinaattori ja harjoittelua ohjaavia opettajia.

Kehittämissuunnitelman tavoitteena on

1. osallistaa kaikki kolme harjoittelun osapuolta (harjoittelupaikat, MARATA-koulutusyksikkö ja opiskelijat) yhteiseen harjoittelun ohjauksen parantamiseen.
2. kiteyttää kolmikantaisesti yhteisymmärryksessä MARATA:n harjoittelun ohjauksen keskeiset kehittämiskohteet.
3. laatia MARATA:n harjoittelun ohjauksen kehittämissuunnitelma luvuodelle 2006–2007.

Kehittämissuunnitelman tarkoituksena on, että *ohjauksen käytännöt tukisivat paremmin opiskelijoiden harjoittelun aikaista oppimista ja ammatillista kasvua*. Kehittämissuunnitelmassa kannustetaan myös harjoittelun kytkemiseen muihin opintojaksoihin ja laajemmin työelämän kehittämiseen. Tarkoituksen toteutuessa myös työelämä hyötyy harjoittelusta enemmän MARATA:n työelämän kytkentöjen syventyessä ja monipuolistuessa. Res-

tonomiopiskelijoiden harjoittelupaikkojen ohjaajien edellytykset oikeanlaisen opiskelijoiden tukemiseen ja ohjaamiseen paranevat tietoisuuden ja tavoitteellisuuden lisääntymisen myötä. Lisäksi opetushenkilöstö kiinnittyy entistä tiiviimmin elinkeinon, kun harjoittelun ohjauksessa ollaan konkreettisesti yhteydessä harjoittelupaikkoihin.

Kehittämissuunnitelman avulla uudistetaan ja täsmennetään myös harjoitteluun liittyvää terminologiaa MARATA:ssa. Käytämme tässä raportissa seuraavia termejä, joiden toivomme tulevan laajemmin käyttöön koulutusyksikössämme:

- Harjoittelu 1 = *orientaatioharjoittelu*
- Harjoittelu 2 = *asiantuntijuusharjoittelu*
- MARATA:n työntekijä, joka vastaa koko 1-harjoittelusta = *harjoitteluvastaava*
- Opettaja, joka vastaa 2-harjoittelusta oman asiantuntijuusalueensa osalta = *asiantuntijuusohjaaja*
- Vastuuohjaaja harjoittelupaikalla = *harjoittelupaikan ohjaaja*

2 OPPIMINEN JA OHJAUS HARJOITTELUSSA

Marsick ja Watkins (1990) ovat tutkineet työntekijöiden oppimista ja todenneet, että työssäoloaikanaan ihmiset oppivat 80-prosenttisesti työnsä kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että oppiminen tapahtuu nimenomaan työyhteisöjen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja tekemällä. Harjoittelu on hyvin luonteva tapa oppia ammatillisuutta ja kehittää osaamistaan noviiisista kohti ammattilaisuutta. Harjoittelun puitteissa on mahdollista toteuttaa luontevasti oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä ja oppimista puolin ja toisin. (Vesterinen 2002.) Työtä ja oppimista on vaikea erottaa toisistaan työtä tehdessä. Koulutuksen kautta saatua ja työssä omaksuttua oppia ei ole myöskään tarpeen erottaa toisistaan, vaan tärkeintä on, että työ ja työntekijä kehittyvät. Työntekijät näkevät Collinin (2005) mukaan työn ja koulutuksen hyvin erilaisina oppimisen konteksteina. Työ ja sen kautta tapahtuva oppiminen koetaan ”oikeaksi”, työn todellisten ongelmatilanteiden ohjaamaksi toiminnaksi. Tämä asettaa haasteita myös ammattikorkeakoulun formaalille opetukselle ja oppimista edistävien toimintatapojen kehittä-

miselle. Kouluoppimisen ja työpaikalla oppimisen välistä eroa pitäisi häivyttää esimerkiksi siten, että opiskelijat osallistuisivat entistä enemmän sekä ammattikorkeakoulun että harjoittelupaikkojen formaaleihin ja informaaleihin oppimisympäristöihin. Tämä voisi kannustaa pohtimaan esimerkiksi sitä, millaisia yhtäläisyyksiä ja eroja oppimiskulttuureissa on koulun ja työpaikan välillä (esimerkiksi yksin / ryhmässä oppiminen) tai miten koulussa opittu ohjaa havaintojen tekemistä työpaikalla ja työpaikan prosessin tunnistamista. (Virolainen 2006.)

Kokemuksellisen oppimisen teorioiden mukaan kokemus sinänsä ei välttämättä tuota oppimista vaan kokemuksen aktiivinen pohdiskelu ja käsitteellisten välineiden hyödyntäminen tässä ovat tärkeitä. Sosiokulttuuristen oppimisteorioiden ja ns. situaatioteorioiden mukaan aitoihin toimintakäytäntöihin osallistuminen nähdään oppimisessa keskeisenä ja huomiota kiinnitetään koko työyhteisön toimintaan. Toiminnan teoriassa ja kehittävässä työntutkimuksessa oppimista tarkastellaan erityisesti uusien toimintakäytäntöjen yhteisöllisenä luomisena eli ekspansiivisena oppimisena. Kognitiivis-konstruktivistisen asiantuntijuustutkimuksen mukaan asiantuntijuuden kehittymistä tarkastellaan lähinnä yksilön asiantuntijatiedon ja osaamisen kehittymisen näkökulmasta huomioiden sosiaalisen yhteisön merkitys. Tässäkin oppimisen ja työn sekä teorian ja käytännön integroimisen merkitys korostuu. (Tynjälä ym. 2005, 28-29.)

2.1 Harjoittelun ohjaus ammattikorkeakoulussa

Pakollinen vähintään 30 opintopisteen laajuinen ammatillinen harjoittelu on yksi merkittävä osa ammattikorkeakoulututkintoa. Valtioneuvoston asetuksen mukaan harjoittelussa tavoitteena on perehdyttää opiskelija **ohjatusti** erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003, 7 §). Samaisessa asetuksessa ammattiopintojen tavoitteeksi on määritetty opiskelijan perehdyttäminen asianomaisen ammatillisen tehtäväalueen keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin ja sovellutuksiin sekä niiden tieteellisiin tai taiteellisiin perusteisiin siten, että opiskelija valmistuttuaan kykenee itsenäisesti työskentelemään tehtävä-

alueen asiantuntijatehtävissä ja yrittäjänä sekä osallistumaan työyhteisön kehittämiseen.

Harjoittelun ohjauksen tavoitteena on opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen. Harjoittelun ohjaus on osa koko opiskeluajan kestävästä opiskelijan ohjauksesta, ja sen yleisenä tavoitteena on opiskelijan oppimisen tukeminen. Harjoittelu edellyttää harjoittelupaikan osallistumista opiskelijan ohjaamiseen ammattikorkeakoulun ohella. (Salonen 2005, 19.)

Ohjaus on tavoitteellista toimintaa, jossa huomioidaan opiskelijan lähtötaaso sekä hänen omat ja opetussuunnitelman tavoitteet. Harjoittelun ohjauksessa ohjaava opettaja ja harjoittelupaikan ohjaaja muodostavat ohjaajaparin, joka tukee opiskelijaa ammatillisessa kehittämisessä. Työpaikan ohjaajan roolissa painottuu ammattispesifiohjaus, jossa syvennyttään käytännön työtehtävien vaatimaan asiantuntijuuteen tietyllä erityisalalla. Opettajan rooliin kuuluu yleisempi ammatillisen kasvun ja oppimisprosessien ohjaaminen. Opettaja tukee opiskelijaa ja varmistaa oppimisprosessin etenemisen auttamalla opiskelijaa kokoamaan ja jäsentämään kokemuksia. (Tikkanen 2005.) Harjoittelijoiden kehittymisen kannalta henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja ohjaus ovat merkittäviä, sillä Collinin (2005) mukaan oppiminen mahdollistuu parhaiten silloin, kun työntekijän aikaisempi kokemus, työhön liittyvät tavoitteet ja ohjaustarpeet pystytään huomioimaan tilannekohtaisesti.

Ohjauksen toteutuminen opiskelijan oppimista tukevalla tavalla edellyttää ammattikorkeakoulun ja työelämän kiinteää yhteistyötä ja yhteistä näkemystä ohjauksen tavoitteista ja toimintatavoista. Harjoittelussa työelämä ja koulutus kohtaavat ja niillä on selkeä yhteinen tavoite: opiskelijan ammatillisen osaamisen ja kasvun tukeminen. Opiskelijan tietoisuus omasta asemastaan, tehtävistä ja häneen kohdistumista odotuksista varmistaa ohjaamisen kohdentumisen parhaalla mahdollisella tavalla. (Salonen 2005, 19.)

Ohjauksessa tulee nostaa esiin myös mahdollisuus oppia huonoja käytänteitä työpaikalla. Tämän vuoksi yhteinen kyseenalaistaminen ja toiminnan

kriittinen tarkastelu ovat tarpeen. Harjoittelun ohjaajan on hyvä rohkaista sekä sosiaalisesti että ammatillisesti harjoittelijaa hänen ammattilaisuutensa alkutaipaleella. Ohjauksessa on kiinnitettävä huomiota työyhteisön toimintatapoihin ja työilmapiiriin, mikä on tärkeää myös työyhteisön kehittämisen kannalta. (Tynjälä ym. 2005, 211.)

2.2 Ammattikorkeakouluharjoittelun haasteita

Ammattikorkeakouluopetuksen iso haaste on siinä, että tutkinnon suorittaneilta odotetaan sekä korkeatasoista ja monialaista tietämystä että kykyä tarttua käytännön työhön mutkattomasti. Yksilön osaamisen on ulotuttava suoritustasolta esimiestaitoihin saakka. (Vesterinen 2002.)

Harjoittelun kehittämishankkeen (2006, 14) mukaan ammattikorkeakouluopiskelijan harjoittelun ohjauksen vähimmäisvaatimuksena on, että ”opiskelija kokee saavansa ohjausta sitä tarvitessaan”. Tässä lienee yksi paradoksi, kun tulkinta ohjauksesta ei välttämättä aina kohtaa eli opettaja tai harjoittelun ohjaaja kokee antavansa ohjausta, mutta opiskelija ei kuitenkaan koe sitä saavansa. Ohjauksen tavoitteena on opiskelijan oppiminen ja ammatillinen kasvu. (Emt, 14.) Onnistunut harjoittelu vaatii kaikkien osapuolten sitoutumista, selkeää tavoitteidenasettelua, koulutusta sekä jaettua käsitystä oppimisesta ja oppimiskäsityksistä. On tärkeää huomata, että harjoittelupaikan ohjaaja ja muu henkilöstö ovat opettajan asemassa ohjatessaan opiskelijaa. Opetusmenetelminä toimivat työpaikan toimintatavat ja ihmisten välinen vuorovaikutus (=toimintakulttuuri). Myös opiskelija tarvitsee tietynlaisia oppimisen taitoja oppiakseen tilanteista, työstä, keskusteluista ja toiminnan tavoista. (Vesterinen 2002.) Ehkä ammattikorkeakoulun pitää jatkossa olla yhä ”työpaikkamaisempi” eli tarjota opiskelijoille työelämäkokemusten lisäksi mahdollisimman paljon työssä oppimiseen rinnastettavia oppimiskokemuksia.

Harjoitteluun sisältyvän arvioinnin tulisi olla luonteeltaan kehittävää ja ohjaavaa. Sen kohteena on toisaalta opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen ja toisaalta koko harjoittelutoiminnan kehittäminen. Arviointi tulee kohdentaa koko prosessiin; sen toimijoihin ja oppimisympäristöön. Sekä

opetussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden että opiskelijan itse asettamien tavoitteiden saavuttamista tulisi arvioida. (Salonen 2005, 24.)

Vesterinen (2002) painottaa myös sitä, että jatkuvasti muuttuvassa maailmassa uusin tieto tulee usein käytännöstä, ei oppikirjoista. Oppimisen vuoksi vuoropuhelu harjoittelupaikkojen ja opiskelijan / opettajan välillä on hyvin tärkeää. Harjoittelun toteuttamista ja ohjausta on kuitenkin kritikoitu. Sekä harjoittelun organisoinnissa että sisällöissä on ollut ongelmia niin opettajien kuin opiskelijoidenkin näkökulmasta. Oppimistavoitteita ei ole asetettu, eikä harjoittelu ole ollut saumaton osa opetussuunnitelmaa. (Vesterinen 2002.)

Vesterisen (2002) mukaan onnistuneen harjoitteluprosessin edellytykset ovat

- Hyvä yritysverkko harjoittelupaikkoineen
- Koulutetut ohjaajat
- Sitoutuneet työyhteisöt
- Ammatillisesti kasvattavat työtehtävät
- Kyky oppia
- Kyky ohjata
- Rakentava oppimiskulttuuri
- Kompetenssipohjaiset tavoitteet harjoittelulle

Harjoittelun kehittämishankkeen (2006, 14) suositukset ohjaavat näiden edellytysten täyttymiseen seuraavilla käytännön keinoilla:

- Ohjaajakoulutusta harjoittelun ohjaajille ja loppuvaiheessa oleville opiskelijoille
- Harjoittelun ohjausprosessi ja toimijoiden yhteistyö ja työnjako kuvataan kirjallisesti koulutusohjelmissa
- Teknologian hyödyntäminen
- Ohjausta tapahtuu koko harjoittelun ajan: ennen, sen aikana ja jälkeen
- Yhteistyö muiden ammattikorkeakoulujen kanssa
- Oppimistehtävät ja oppimispäiväkirjat ovat suositeltavia

3 HARJOITTELUN OHJAUKSEN NYKYTILA MARATA:SSA

Opiskelijalle harjoittelu on teoriaa ja käytäntöä yhdistävä koulutusvaihe, joka antaa mahdollisuuden opinnoissa hankitun osaamisen soveltamiseen ja testaamiseen käytännössä sekä luo pohjaa oman osaamisen arviointiin ja itsensä kehittämiseen. Työntajalle harjoittelu tuo organisaatioon uutta ja ajantasaista osaamista ja toimii samalla rekrytointikanavana. (Salonen 2005, 6.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä (24.8.2005) harjoittelun tavoitteet on kiinnitetty opiskelijan henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan. Harjoittelun odotetaan olevan tavoitteellista työtä. Ainakin osan harjoittelusta tulee olla luonteeltaan yrityksen tai organisaation toimintaa tai työtehtäviä tutkivaa ja kehittävää. Harjoittelu on ohjattua, raportoitua ja arvioitua. Tavoitteena on, että opiskelijan ja harjoittelupaikan välille muodostuu työsuhte. Kaikista harjoittelujaksoista tehdään harjoittelusuunnitelma sekä työntajan, harjoittelijan ja ammattikorkeakoulun välinen kirjallinen harjoittelusopimus. Harjoittelun oppimistavoitteet ja käytännön toteutus määritellään jokaisessa koulutusohjelmassa erikseen.

3.1 Harjoittelun tavoitteet

MARATA:n *palvelujen tuottamisen ja johtamisen* (MPA) sekä *matkailun* (MTA) koulutusohjelmissa 30 opintopisteen laajuinen harjoittelu suoritetaan yleensä kahdessa osassa: harjoittelu 1 ammattiopintojen ensimmäisen vaiheen jälkeen ja harjoittelu 2 ammattiopintojen toisen tai kolmannen vaiheen jälkeen. MTA-koulutusohjelman molemmat harjoittelut ovat 15 opintopisteen laajuisia, mutta MPA-koulutusohjelmassa opiskelija voi valita painotuksen omien tavoitteidensa mukaisesti (esim. 12/18 op).

Tällä hetkellä harjoittelu 1:n tavoitteena on, että ”opiskelijalle muodostuu näkemys palveluyrityksen tai palveluorganisaation työtehtävistä ja niiden edellyttämistä tiedoista ja taidoista. Harjoittelu on luonteeltaan alan työtehtäviä analysoiva ja harjoitteluorganisaation toiminnallista kokonaisuutta pohtiva” (Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinto-opas 2004-2005).

Harjoittelu 2:n tavoitteena on, että opiskelijalle muodostuu kokonaisvaltainen käsitys yrityksen johtamisesta ja kehittämisestä. Opiskelija osaa käyttää tutkivaa ammattiotetta oman ammatillisen kasvun suuntaamisessa ja yritystoiminnan analysoinnissa. Opiskelija tunnistaa omat ammatilliset vahvuutensa ja kehittymishaasteensa. Harjoitteluun sisältyy harjoitteluaikana tehty kehittämistehtävä, josta sovitaan harjoittelupaikan yhteyshenkilön kanssa jo harjoittelusuunnitelmassa. (Harjoitteluohje 2005-2006.)

Molemmista harjoitteluista opiskelija tekee harjoitteluraportin, jonka avulla hän jäsentää harjoittelun aikana oppimiaan asioita osaksi omaa ammatillista kehittymistään. Kummankin harjoittelun raporttien suositeltava jäsenyys (liite 1) löytyy Opinpolun MARATA-osion harjoittelukansion harjoitteluohjeesta.

3.2 MARATA:n harjoitteluprosessi ja harjoittelun ohjauksen toimijat

Harjoitteluprosessi alkaa orientoitumisvaiheella, jolloin opiskelija perehtyy harjoitteluohjeeseen, osallistuu MARATA:n järjestämään harjoitteluinfoon ja miettii alustavat tavoitteet harjoittelulleen. Infossa on aina mukana harjoittelussa jo olleita opiskelijoita ja siellä käydään läpi harjoitteluprosessi pääpiirteissään, minkä jälkeen osallistujilla on mahdollisuus esittää harjoitteluun liittyviä kysymyksiä.

Tämän jälkeen opiskelija etsii omaan ammatilliseen suuntautumiseensa ja kiinnostuksiinsa sopivan harjoittelupaikan. Harjoittelupaikka hyväksytetään alustavasti yhteysopettajalla, joka tarkistaa paikan sopivuuden koulutusohjelman ja opiskelijan tavoitteisiin. Alustavan hyväksynnän jälkeen opiskelija täyttää harjoittelusuunnitelma/-sopimuslomakkeen kolmena kappaleena. Suunnitelmaan kirjataan harjoitteluun liittyvät oppimistavoitteet ja sen allekirjoittaa opiskelija, MARATA:n yhteyshenkilö ja työpaikan yhteyshenkilö.

Harjoittelun päätteeksi opiskelija laati ohjeiden mukaisen harjoitteluraportin, joka palautetaan yhteysopettajalle viimeistään kuukausi harjoittelun päättymisestä. Raportissa opiskelija jäsentää oppimaansa osaksi ammatti-

taitoaan sekä 2-harjoittelun raportissa esittelee harjoittelupaikassa toteuttamansa kehitystehtävän. Harjoitteluraporttiin liitetään harjoittelupaikalta saatu työtodistus. Yhteysopettaja hyväksyy raportin tai tarvittaessa pyytää täydennystä ja antaa lopuksi suorituserkinnän opintorekisteriin.

Harjoitteluprosessin eri vaiheissa opiskelijalla on mahdollisuus omien tarpeidensa mukaan saada ohjausta seuraavilta vastuuhenkilöiltä, joiden roolit on myös kirjattu tähän:

Opettajatutorit tukevat ja ohjaavat tarpeen mukaan opiskelijan urasuunnittelua ja HOPS:n laatimista ja sen tiimoilta ohjaavat tarvittaessa myös harjoitteluun liittyvissä asioissa. Opettajatutoreiden tehtäviin kuuluu myös ohjata opiskelijaa arvioimaan ammatillista kasvuaan ja asiantuntijuutensa kehittymistä osana urasuunnittelua.

Yliopettajat/aihealuevastaavat tukevat ja ohjaavat opiskelijan urasuunnittelua ja HOPS:n laatimista toisesta opiskeluvuodesta alkaen. Heidän vastuulleen kuuluvat myös työelämäsuhteiden kehittäminen niin kenttäopiskelun, projektitöiden kuin harjoittelupaikkojen ja opinnäytetöidenkin osalta.

Harjoittelukoordinaattori vastaa harjoittelukäytäntöihin liittyvistä koordinoitavista ja järjestää marras-joulukuussa infotilaisuuden opiskelijoille harjoitteluun liittyvistä käytännöistä. Hän myös osallistuu JAMK:n harjoittelukoordinaattorien kokouksiin ja tekee yhteistyötä eri alojen kanssa sekä vastaa harjoittelurahan tarkoituksenmukaisesta käytämisestä.

Jobstep-ylläpitäjä tiedottaa Jobstepistä opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille ja tarvittaessa opastaa Jobstep-ohjelman käytössä.

Ohjaustiimi suunnittelee MARATA:n ohjauksen kokonaisuutta ja se koostuu yhdestä kahteen kertaa lukuvuodessa. Tiimi määrittelee ohjauksen painopistealueet ja ohjauksen arvioinnin menetelmät lukuvuodelle. Se tekee yhteenvedon lukuvuoden toiminnasta ja ohjauksen tuloksellisuudesta sekä suunnittelee perehdyttämiskappaleen ohjelman opintonsa aloittaville

Ura- ja rekrytointivastaava on yhteyshenkilö alalta työelämään ja tekee yhteistyötä JAMK:n ura- ja rekrytointihenkilöstön kanssa.

3.3 Vastavalmistuneiden restonomien näkemyksiä harjoittelusta

Ammattikorkeakoulujen opetuksen ja ohjauksen laatua mitataan mm. valtakunnallisella opiskelijapalautekyselyllä (OPALA). Vuonna 2005 Jyväskylän ammattikorkeakoulun matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusyksiköstä valmistuneille restonomeille tehdyn OPALA-lähtökyselyn (n=92) mukaan 36 % vastanneista oli eri mieltä väitteen ”*harjoittelun aikainen ohjaus on riittävää*” -kanssa. Toisaalta ainoastaan 12 % vastanneista katsoi, etteivät työtehtävät harjoittelun aikana tukeneet oppimista. OPALA-kyselystä saatu palaute on yksi syy siihen, että harjoittelun ohjauksen kehittäminen on todettu MARATA-koulutusyksikössä ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Harjoittelu on olennainen osa ammattikorkeakouluopiskelijan ammatillisuuden kehittymistä ja yksi sen onnistumisen edellytyksistä on riittävä ohjaus. Opiskelijan tulisi saada ohjausta harjoitteluunsa sekä ammattikorkeakoulusta että harjoittelupaikasta. On tärkeää huomata, että OPALA-kysely ei kerro mitään siitä, keneltä, mistä, miten tai minkälaista ohjausta opiskelijat kaipaivat, vaan ainoastaan sen, että reilun kolmanneksen mielestä ohjaus on riittämätöntä.

3.4 Restonomiopiskelijoiden mielipiteitä harjoittelusta

MARATA on mukana Opetusministeriön rahoittamassa harjoittelun kehittämishankkeessa (HARKE), joka on yksi ammattikorkeakoulujen yhteisistä verkostohankkeista. Hanketta koordinoi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. HARKE:n lokakuussa 2004 teettämän kyselyn mukaan Jyväskylän ammattikorkeakoulun MARATA-yksikön 63 vastanneesta opiskelijasta:

- runsas kolmannes (37 %) ei ollut saanut riittävästi informaatiota harjoittelusta koulultaan ennen harjoittelua,
- 80 %:lle ei järjestetty koululla yhteistä palautekeskustelua,
- vajaa puolet (48 %) ei ollut käynyt harjoittelupaikassa palautekeskustelua (jakson aikana eikä jälkeen),

- Noin puolella opiskelijoista ei ollut työpaikan järjestämää harjoittelun ohjausta,
- Runsaalla puolella (55 %) ei ollut koulun järjestämää harjoittelun ohjausta.

Kun opiskelijoilta kysyttiin vapaamuotoisesti, minkälaista ohjausta opiskelijat olisivat kaivanneet, haluttiin

- harjoittelupaikalta
 - § kunnon perehdytystä työtehtäviin
 - § ohjausta ja apua erityisesti 2-harjoitteluun
 - § aikaa opastukseen ja arvostusta
 - § palautekeskusteluja
- MARATA:lta
 - § jotain yhteydenottoa
 - § harjoittelun sujumisen tarkastamista harjoittelun aikana
 - § seurantaa, että harjoittelu toteutuu sovitusti
 - § harjoitteluinfoja useammin
 - § keskustelupiirejä
 - § perehdytystä kunta-alan työasioihin
 - § raportteihin enemmän henkilö- / työpaikkakohtaisuutta / vapaamuotoisuutta
 - § palautekeskusteluja sekä koulussa että työpaikalla
- yleisesti
 - § käytännön ohjausta
 - § tarkempaa rajausta työtehtävistä
 - § enemmän kontakteja erilasiin työpaikkoihin opiskelijalähtöisesti

HARKE –hankkeessa (Salonen 2004) kysyttiin myös ammattikorkeakouluissa harjoittelun parissa työskenteleviltä työntekijöiltä näkemyksiä harjoitteluun liittyvistä kehittämishaasteista. Kehittämishankkeemme saa tukea myös tämän kyselyn tuloksista, sillä yli kolmannes vastanneista mainitsi harjoittelun ohjauksen ja sen vaiheiden kehittämisen tärkeäksi. Ohjaukseen katsottiin tarvittavan parannusta erityisesti harjoittelupaikoilla ja lisäksi ammattikorkeakoulun ja harjoittelupaikan välisen työnjaon toivottiin selkeytyvän. (Salonen 2004, 7.)

4 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN

Aloitimme kehittämissuunnitelman laatimisen perehtymällä keskeisiin harjoittelua ja harjoittelun ohjausta käsittelevään materiaaliin (esimerkiksi HARKE-projektin aineistoon sekä harjoittelua ja työssäoppimista käsitteleviin tutkimuksiin) ja keskustelemalla MARATA:n harjoittelukoordinaattori Marja Niveksen, JAMK:n rekrytointikoordinaattori Paula Pasasen ja LITA:n harjoittelukoordinaattori Pirkko Leppäsen kanssa. Näiden pohjalta kartoitimme harjoitteluun tyypillisesti liittyviä esteitä ja ongelmia ja toisaalta käytössä olevia hyviä toimintamalleja. Samalla syvensimme näkemystämme erityisesti ammattikorkeakoulujen marata-alan harjoittelun tavoitteista ja ohjauskäytänteistä.

Toukokuussa (5.5.2006) järjestimme MARATA:n opiskelijoiden harjoitteluun ja erityisesti harjoittelun ohjaamiseen liittyvän työpajan, jonka ohjelma on liitteenä 2. Työpajaan osallistui työelämän edustajia Hotelli Alexandrastta, ravintola Amarillosta, Kyllön ravintokeskuksesta, hotelli Albasta ja Soonaatista. Lisäksi mukana oli MARATA:n harjoittelun ohjaajia ja restonomikoulutuksen koulutuspäällikkö sekä MARATA:n opiskelijoita, jotka olivat suorittaneet molemmat restonomitutkintoon kuuluvat harjoittelut.

Työelämän edustajat valittiin olemassa olevasta verkostosta eli he tulivat sellaisista organisaatioista, joiden kanssa koulutusyksikössä on työskennelty aikaisemminkin ja jotka olivat ilmaisseet kiinnostuksensa alan koulutuksen ja toimialan kehittämiseen. Saavutettavuuden ja selkeyden vuoksi rajasimme osallistujajoukkoa siten, että sekä työelämän edustajat että opiskelijat edustivat pääosin ruoka- ja ravintola- tai matkailupalveluja. Opiskelijoiden joukossa oli yksi toimitilapalvelujen johtamiseen suuntautunut opiskelija sekä yksi liiketalouden opiskelija, joka tutkii omassa opinnäytetyössään tradenomikoulutuksen kehittämistä ja jonka kanssa olemme kevään aikana pohtineet harjoittelun kehittämistä näissä kahdessa Jyväskylän ammattikorkeakoulun koulutusyksikössä.

Osallistujat kutsuttiin koolle puhelimitse ja sähköpostilla. Ryhmän lopullinen koko 16 henkilöä meidän lisäksi osoittautui oikein sopivaksi. So-

velsimme pajatyöskentelyssä projektien suunnittelemiseen ja toteuttamiseen luotua GOPP (Goal Oriented Project Planning) –menetelmää. Menetelmän tarkoituksena on antaa työpajan osallistujille mahdollisuus ajatusten vaihtoon ja päästä yksimielisyyteen ideoista, joita lähdetään toteuttamaan. Työtapa oli siis osallistava. Olimme varanneet pajapäivää varten kaksi työskentelytilaa, joista toinen sisustettiin siten, että yksi sivuseinä päällystettiin voimapaperilla ja sen eteen järjestettiin tuoleista ”katsomo” (kuvio 1). Toinen tila varattiin ryhmätyöskentelyä varten.



KUVIO 1. Harjoittelun ohjauksen työpaja

Päivä aloitettiin lyhyellä esittäytymiskierroksella ja päivän kulun esittelemisellä, minkä jälkeen pidimme 15 minuutin mittaisen alustuksen restonomien harjoittelun tavoitteista, organisoinnista ja ohjaamisvastuun jakautumisesta harjoittelun eri vaiheissa. Alustuksessa käsiteltiin lyhyesti myös restonomikoulutukselle asetettuja kompetensseja. Alustuksen tarkoituksena oli orientoida osanottajat päivän aiheeseen ja virittää ajatuksia ryhmätyöskentelyä varten.

Osallistujat oli etukäteen jaettu neljään ryhmään, jotka ilmenivät eri värillisillä nimilapuilla. Jokaiseen noin nelihenkiseen ryhmään tuli edustus työ-

elämästä, opettajista ja opiskelijoista. Päivästä kerätyn palautteen mukaan ryhmäjako koettiin toimivaksi ja hyväksi.

”Mukavat ja antoisat keskustelut, ryhmä osallistui mukavasti ja jako oli onnistunut”

Ryhmien ensimmäisenä tehtävänä oli kirjata lapuille selkeästi, näkyvästi ja yksiselitteisesti mahdollisimman konkreettisia asioita:

1. *Mitä ongelmia ja kehittämishaasteita restonomiopiskelijoiden harjoittelun ohjauksessa mielestänne on?*
2. *Mitä haasteita tulevaisuus asettaa?*

Työskentelyä eriytettiin niin, että ryhmittäin mietittiin ohjausta ennen harjoittelua, harjoittelun aikana tai harjoittelun jälkeen liittyviä asioita. Yksi ryhmä sai ideoida vapaasti. Ryhmille annettiin 30 minuuttia aikaa ideointiin ja ideoiden kirjaamiseen lapuille. Tällä aikaa vetäjät hahmottelivat paperoidulle seinälle ideoiden luokittelua prosessin vaiheen (ennen – aikana – jälkeen) ja toimijan (opiskelija – ammattikorkeakoulu – harjoittelupaikka) mukaan.



KUVIO 2: Työpajan ryhmäideointia

Tämän jälkeen työskentelyn tulokset purettiin yhteisesti seuraavalla tavalla: Pajan vetäjät ottivat lapun kerrallaan ja lukivat tekstin ääneen ja varmistivat, että tulkinta oli yhteinen ja sijoittivat lapun seinälle. Osanottajat olivat tiivisti mukana koko ajan, kun lappuja ryhmiteltiin seinälle asiasisältöjen mukaan. Tekstejä täydennettiin, jos sisältö ei tullut riittävän selväksi. Kun kaikki laput oli kiinnitetty, osanottajat saivat vielä kirjata uusille lapuille puuttuvia asioita ja ne kiinnitettiin täydentämään ”matriisia”. Seuraavassa vaiheessa jokainen osanottaja sai ”äänestää” omasta mielestään kolmea tärkeintä harjoittelun ohjaamiseen liittyvää haastetta / kehittämiskohdetta.

Äänestyksen tuloksena kehittämiskohteiksi nousivat seuraavat asiat:

1. Opiskelijan taustan ja tavoitteiden huomiointi MARATA:lla
2. Opiskelijan taustan ja tavoitteiden huomiointi harjoittelupaikalla
3. MARATA:n yhteydenpito ja kaikkien resurssit
4. Harjoittelun jälkipuinti ja yhteenveto
 - Arviointi ja palaute kaikille osapuolille

Tämän jälkeen ryhmät pohtivat kehittämiskohteiksi valittuja aiheita ja etsivät ideoita, joista koostivat kalvot, joilla esittelivät muille mitä tai miten, kuka ja milloin lähtee ongelmaa poistamaan. Ryhmien tuottamat kehittämisideat olivat hyvin samanlaisia, joista yhteenvetona voidaan todeta seuraavat ehdotukset:

- Harjoittelupaikkojen perehdyttäminen yleisesti restonomien koulutukseen, harjoitteluun sekä kehittämistehtäviin. Samalla myös harjoittelun osapuolet pääsisivät tutustumaan toisiinsa paremmin. Tätä varten tulee olla kirjallista materiaalia käytettäväksi niin ennakkotietona kuin hakutilanteessa (opiskelija toimittaa yritykseen MARATA:n saatekirjeen harjoittelusta). Lisäksi MARATA:n tulee järjestää säännöllisiä tapaamisia harjoittelupaikkojen kanssa.
- Pakollisten harjoitteluinfojen käyttöönotto ja eriyttäminen eri asiantuntijuusalueille.
- Tietokannan perustaminen hyvistä harjoittelupaikoista, mistä opiskelijat saisivat tietoa muiden kokemuksista

- Opiskelijan osaamisen (opinnot, työkokemus...) sekä harjoittelun henkilökohtaisten tavoitteiden kirjaaminen harjoittelusuunnitelmalomakkeeseen.
- Opiskelijan omien tavoitteiden ja osaamisen havainnollistaminen sellaisessa muodossa, että harjoittelupaikan on sitä helppo hyödyntää.
- Kolmikantaneuvottelut ennen harjoittelua (MARATA:n ohjaaja soittaa yritykseen ennen harjoittelun alkua), harjoittelun aikana (jos Jyväskylän seudulla niin opettaja sopii ajan ja käy paikan päällä keskustelemassa, jos muualla niin puhelinsoitto ensin opiskelijalle ja sitten ohjaajalle harjoittelupaikalla) ja harjoittelun päätteeksi.
- MARATA:n opettajien tai ohjaajien vierailut harjoittelupaikoilla.
- Harjoittelusuunnitelmalomakkeen läpikäynti ensin opiskelijan ja MARATA:n ohjaajan kanssa sekä mahdollinen täsmentäminen, sitten lomakkeen lähettäminen harjoittelupaikkaan ja lopuksi yhteinen tapaaminen (opiskelija sekä MARATA:n ja harjoittelupaikan ohjaajat) ja sopimuksen yhteinen allekirjoittaminen.
- Vastuuhenkilöiden nimeäminen harjoittelupaikoille, jotka tiedottavat harjoittelupaikan työntekijöille harjoittelijoista ja heidän tavoitteistaan ja tehtävistään.
- Yksi ihminen harjoittelupaikalle vastaamaan harjoittelijoista (sellainen, joka työskentelee itse läheisesti harjoittelijan kanssa).
- Harjoittelun lopussa käyttöön otettava arviointikeskustelu (harjoittelupaikan ohjaajan ja harjoittelijan kesken).
- Harjoittelupaikoilta kerättävä palaute.
- Säännöllisen koulutuksen järjestäminen harjoittelupaikan ohjaajille.
- Harjoittelun raportointia esitettiin vaiheistettavaksi niin, että
 - a. väliraportti toimisi pohjana puolivälin kehityskeskustelulle, joka pidetään MARATA:n ohjaajan vieraillessa harjoittelupaikalla
 - b. loppuraportin opiskelija esittäisi harjoittelupaikan ohjaajalle palautekeskustelua ennen. Tämän jälkeen raportti toimitettaisiin MARATA:n harjoittelun ohjaajalle ennen palautepajaan osallistumista.

- Harjoittelun jälkeen opiskelijan tulisi osallistua yhteiseen seminaariin, joka toimisi samalla esittelynä harjoitteluun lähteville.

Harjoittelun ohjauksen työpajan tuloksien pohjalta laadimme harjoittelun ohjauksen kehittämissuunnitelman rungon, jonka esittelimme 24.5.2006 MARATA:n harjoittelua ohjaavien opettajien suunnittelupalaverissa. Palaverin antamien suuntaviivojen mukaan olemme työstimme seuraavassa luvussa esiteltävän kehittämissuunnitelman harjoittelun ohjaamisen kehittämiseksi MARATA:ssa lukuvuodesta 2006-2007 alkaen.

5 EHDOTUKSET HARJOITTELUN OHJAUKSEN PARANTAMISEKSI

Seuraavaan taulukkoon on koottu MARATA:n harjoittelun ohjauksen parantamisen keskeiset toimenpiteet sekä niiden tavoitteet. Taulukon jälkeen kuvataan kehittämistoimenpiteet yksityiskohtaisesti.

TAULUKKO 1. Keskeiset toimenpiteet harjoittelun ohjauksen kehittämiseksi

	KEHITTÄMISTOIMENPITEET	TAVOITTEET / MIKSI?	MUUTA
ENNEN HARJOITTELUA	* Harjoittelun orientaatiojakso	* harjoittelun markkinointi opiskelijoille * urasuunnitelmien hyödyntäminen * henkilökohtaisten oppimistavoitteiden asettaminen * tarvittava tuki paikan löytämiseksi	* ensimmäisen kerran syksyllä 2006 (orientaatioharjoitteluun lähteville) * harjoitteluvastaava koordinoi
	* Tiedottaminen	* tiedottaminen työelämälle (yleinen harjoittelusta/koulutuksesta/amk:sta, työpaikan sisäinen) * tiedon välittäminen ko. opiskelijan henkilökohtaisesta osaamisesta ja tavoitteista * tiedottaminen opiskelijoille (harjoittelun tavoitteista, harjoittelupaikoista)	
	* Harjoittelusuunnitelma/-sopimuslomake	* harjoittelusta sopiminen * harjoittelun oppimistavoitteiden ja työtehtävien selkeyttäminen	
	* MARATA:n harjoittelun ohjaajan yhteydenotto (soitto) harjoittelupaikanharjoittelusuunnitelmasta	* opiskelijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden kirkastaminen	* opiskelija sopii soiton ajankohdasta tehdessään sopimusta harjoittelupaikassa
	* Tietokanta harjoittelupaikoista	* tietoisuuden lisääminen mahdollisista harjoittelupaikoista	
	* Harjoittelun hyväksilukukeskustelun tueksi strukturoitu runko	* osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen * asiantuntijuusharjoittelun tavoitteiden alustava pohtiminen	* hyväksiluku pääsääntöisesti vain orientaatioharjoittelusta (1 kk)
	* Harjoittelu esite yrityksille	* restonomiharjoittelun tunnetuksi tekeminen	* markkinointivastaava vastuussa
HARJOITTELUN AIKANA	Asiantuntijuusohjaajan käynti harjoittelupaikalla (koskee asiantuntijuusharjoittelua)	* opiskelijan, harjoittelupaikan, harjoitteluprosessin kehittyminen kolmikantakehityskeskustelussa	* 3 viikkoa asiantuntijuusharjoittelun alkamisen jälkeen * henkilökohtainen käynti lähinnä Keski-Suomen alueella
	* Opiskelijan ja harjoittelunohjaajan välinen arviointi- ja palautekeskustelu harjoittelupaikassa	* oppimisen varmistaminen * keskusteleminen yhteistyön jatkumisesta	* opiskelija ja harjoittelunohjaaja täyttävät yhdessä arviointilomakkeen harjoittelun onnistumisesta (sovelletaan kenttäharjoittelun arviointilomaketta)
HARJOITTELUN JÄLKEEN	* Palautepaja opiskelijoille 2-4 kertaa lukuvuodessa	* Oppimiskokemusten syventäminen ja vaihtaminen	* Harjoitteluvastaava (orientaatioharjoittelu), * Asiantuntijuusohjaajat (asiantuntijuusharjoittelu)

MUUT TOIMENPITEET	KEHITTÄMISTOIMENPIDE	TAVOITTEET / MIKSI?	MUUTA
	* Harjoittelun ohjaamisen kehittämissäpäivät	* Ohjaajien motivointi * harjoitteluun liittyvien tietojen ajantasalla pitäminen * kokemusten jakaminen	* harjoitteluvastaava koordinoi * järjestetään kerran lukuvuodessa * mukana voi olla ohjaajien lisäksi harjoittelussa olleita opiskelijoita
	* Harjoittelun ajoitus	* asiantuntijuusharjoittelun ajoituksen keskittäminen: ohjaajien ajankäyttö selkeytyy ja opiskelijoiden vertaistuki mahdollistuu paremmin	* orientaatioharjoittelu ammattiopintojen 1. vaiheen jälkeen * asiantuntijuusharjoittelu ammattiopintojen 2. tai 3. vaiheessa, pääsääntöisesti keväällä, 4. jaksossa
	* Resurssien lisääminen	* oppimisen tehostuminen * opiskelijoiden tyytyväisyyden lisääntyminen * marata-yksikön ja työelämän välisen vuorovaihtuksen lisääntyminen	* orientaatioharjoittelun ohjauksesta vastaa harjoitteluvastaava * asiantuntijuusharjoittelun ohjausvastuuta hajautetaan, kuten tähänkin asti * ohjaukseen resurssoidaan yhteensä 10 h / opiskelija (30 op)
	* Kytkeä muihin opintoihin	* harjoittelun integroituminen nykyistä tiiviimmin opetussuunnitelmaan	* opiskelija tekee eri opintojaksojen oppimistehtäviä harjoittelupaikkaan
	* Kytkeä kompetensseihin	* harjoittelun tavoitteiden selkeytyminen * harjoittelun tavoitteiden kytkeytyminen resonomikoulutuksen tavoitteisiin	* harjoittelun tavoitteet muotoillaan kompetenssipohjaisiksi * orientaatio- ja asiantuntijuusharjoituksissa korostetaan eri kompetenssien toteutumista * opiskelija ja harjoittelun ohjaaja arvioivat palautekeskustelussa kompetenssien toteutumista. Opisk
	* Harjoitteluprosessin seurantalomake	* harjoitteluprosessin etenemisen tekeminen näkyväksi opiskelijalle ja ohjaajille	* sovelletaan TELL:n lomaketta

5.1 Harjoittelu opetussuunnitelmassa ja harjoitteluprosessi

Harjoittelun ajoitus

Orientaatioharjoittelu suoritetaan ammattiopintojen ensimmäisen vaiheen jälkeen. Asiantuntijuusharjoittelu kuuluu ammattiopintojen toiseen tai kolmanteen vaiheeseen, ja se ajoitetaan pääsääntöisesti neljänteen jaksoon, jotta harjoittelun ohjaus voidaan taata sekä hyödyntää vertaistukea ja kokemusten vaihtoa niin harjoittelun aikana kuin sen jälkeen. On kuitenkin varmistettava, että kaikille löytyy harjoittelupaikka samaan aikaan.

Ehdotamme, että orientaatio- ja asiantuntijuusharjoitteluiden laajuudessa voisi olla nykyistä enemmän joustoa siihen suuntaan, että orientaatioharjoittelu voisi olla näistä kahdesta selkeästi suppeampi (esimerkiksi 10 op/20op). Opiskelija voisi saada hyväksiluvun (liite 3) pääsääntöisesti vain orientaatioharjoittelusta (1 kk, jolloin asiantuntijuusharjoittelun osuudeksi jää 3 kk).

Harjoittelun ohjausresurssit

Yksi mahdollinen syy siihen, että harjoitteluun olla tyytymättömiä, eikä opintopisteistä saada riittävästi irti, on resurssointi. MARATA:ssa harjoittelua ohjanneelle opettajalle on resursoitu 1,5 h / opiskelija harjoitteluun 1 ja 3 h / opiskelija harjoitteluun 2. Ongelma on koulutusyksikössämme sama kuin Salosen (2004) tutkimuksessa tuli esiin: ammattikorkeakouluissa olisi intoa ja halukkuutta ohjauksen parantamiseen, mutta aikaa ei ole. Harjoittelun ohjauksen resurssia tulee kasvattaa 10 tuntiin opiskelijaa kohden.

Orientaatioharjoittelun ohjaus keskitetään lukuvuoden 2006-2007 alusta yhdelle ihmiselle, harjoitteluvastaavalle. Asiantuntijuusharjoittelun ohjausvastuu hajautetaan muutamalle opettajalle koulutusohjelmien ja asiantuntijuusalueiden mukaan, kuten tähänkin saakka. Harjoitteluvastaava ja asiantuntijuusohjaajat muodostavat harjoittelutiimin, joka kehittää harjoittelua MARATA:lla.

Harjoittelun kytkentä muihin opintoihin ja kompetensseihin

Opetussuunnitelmien uudistamisessa harjoittelujen tiukempi kytkeminen joihinkin tiettyihin yleisiin ja alakohtaisiin kompetensseihin on tärkeää.

Samalla on hyvä miettiä myös sitä, tulisiko harjoittelut kytkeä muihin opintojaksoihin vai voidaanko osaamistavoitteet kirjata joustavasti niin, että harjoittelun voi liittää vaihtoehtoisesti eri opintojaksoihin, jolloin voitaisiin toteuttaa laajempia oppimiskokonaisuuksia.

Harjoitteluprosessin seurantalomake

Harjoitteluprosessin etenemisen seurantaan varten otetaan syksystä 2006 käyttöön harjoitteluprosessin seurantalomake (liitteenä 4 tekniikan ja liikenteen koulutusyksikön mallista mukailtu ehdotus), joka vahvistetaan harjoittelutiimissä syyslukukauden 2006 alussa. Seurantalomakkeen käyttöönoton tavoitteena on tehdä harjoittelun ohjausprosessin etenemistä näkyvämmäksi opiskelijoille ja ohjaajille sekä ammattikorkeakoulussa että harjoittelupaikoilla.

Harjoittelun ohjaamisen kehittämispäivät

Salosen (2004, 8) mukaan harjoittelupaikkojen ohjaajilla koetaan olevan ohjaustaidoissa puutteita. Ammattikorkeakoulun työntekijöille suunnatussa kyselyssä 11 % vastanneista toivoi ohjaajakoulutusta harjoittelupaikoille. Myös meidän työpajassamme tuli esiin toivomuksia ohjaajakoulutuksen käynnistämisestä MARATA:ssa.

Harjoittelun kehittämissuunnitelmamme mukaan lokakuussa 2006 harjoitteluvastaava yhdessä työparin kanssa järjestää harjoittelun ohjauksen kehittämispäivät harjoittelupaikkojen ohjaajille. Tilaisuuteen kutsutaan harjoittelun ohjaajia sekä opintojensa loppuvaiheessa olevia harjoittelunsa suorittaneita opiskelijoita. Tilaisuudessa ovat mukana myös MARATA:n harjoittelun ohjaajat. Kehittämispäivillä muun muassa esitellään restonomien harjoittelun tavoitteita ja käytänteitä sekä kerätään osallistujien kehittämisideoita harjoittelusta. Jatkossa kehittämispäiviä järjestetään vähintään kerran lukuvuodessa.

Hyvin ohjattu harjoittelu edellyttää harjoittelupaikan ohjaajien ja opettajien tiivistä yhteistyötä. Harjoittelupaikkojen on mielletävä ohjaamisen mielekkyys ja tuloksellisuus. Opettajien puolestaan on kyettävä laajentamaan harjoittelujen hyödyntämistä opetuksessa ja työelämän muutoksiin kiinnittymisen väylänä.

5.2 Ohjaus ennen harjoittelun alkamista

Harjoittelun orientaatiojakso

Lukuvuonna 2006-2007 MARATA-yksikössä lähdetään toteuttamaan harjoittelun orientaatiojaksoa, jonka suunnittelussa hyödynnetään liiketalouden koulutusyksikön (LITA) kokemuksia vastaavanlaisten seminaarien järjestämisestä. Harjoittelun orientaatioseminaarit toteutetaan esimerkiksi 4x3 oppitunnin pakettina 2 kertaa lukuvuodessa. Opiskelijan on osallistuttava vähintään kolmeen näistä neljästä tapaamisesta ja esimerkiksi kohta 1 (harjoitteluprosessi) olisi hyvä olla kaikille pakollinen. Opiskelija osallistuu orientaatioseminariin ennen orientaatioharjoitteluun menemistä.

Orientaatioseminaarin oppimistavoite (esimerkkinä LITA:n kuvaus):

Opiskelija tietää harjoitteluun liittyvät määräykset ja käytänteet sekä osaa työnhakuun liittyvät perusrutiinit. Opiskelija kirjaa omat henkilökohtaiset oppimistavoitteensa sekä orientaatioharjoittelulle että alustavasti myös asiantuntijuusharjoittelulle urasuunnitelmansa ja osaamisen kehittämistarpeidensa pohjalta. Opiskelijalle muodostuu selkeä käsitys, mistä ja miten hänelle sopiva harjoittelupaikka löytyy ja minkälaisia työtehtäviä hänen tulee tavoitella. Opiskelija hyödyntää urasuunnitelmaansa pohtiessaan henkilökohtaisia oppimistavoitteitaan harjoittelulle.

Harjoittelun orientaatiojakson sisällöksi MARATA:lla ehdotamme seuraavaa (sovellettu LITA:n mallia):

1. Harjoitteluprosessi

- harjoittelun hyödyt ja merkitys ammatillisen kasvun näkökulmasta, yleiset tavoitteet sekä käytännöt
- henkilökohtaisten oppimistavoitteiden asettaminen oman urasuunnitelman ja osaamisen kehittämistarpeiden näkökulmasta
- harjoittelusopimuksen ja –raportin teko

2. Työnhakuprosessi

- työhakemuksen ja CV:n laatiminen tai päivittäminen ja niiden arvioiminen ryhmissä
- yhteydenotto yrityksiin
- harjoittelussa jo olleiden opiskelijoiden kokemuksia

3. Rekrytointiprosessi

- työpaikkahaastatteludemonstraatiot
- työelämän vaatimukset

Opintojakso muodostuu vähintään kolmesta kolmen oppitunnin mittaisesta kontaktitunnista, jotka ovat orientaatioharjoittelun osasuorituksia. Lisäksi kontaktituntien välillä on suoritettava hyväksyttävästi seuraavaa kontaktituntia valmistelevat etätehtävät. Orientaatiojakso on orientaatioharjoittelun opintopisteisiin kuuluva osasuoritus.

Suoritukset:	Läsnäolo kontaktitunneilla ja hyväksytysti suoritettavat etätehtävät.
Arviointiasteikko:	Sisältyy orientaatioharjoitteluun, joka arvioidaan asteikolla hyväksytty / hylätty.
Vastuuhenkilö:	Harjoitteluvastaava

Orientaatiojaksolle pyydetään asiantuntijoita esittelemään yritysten rekrytointiprosesseja. Asiantuntijoina voivat toimia esimerkiksi työvoimahallinnon tai yritysten henkilöstöosastojen edustajat.

Orientaatiojakson tavoitteena on kristallisoida harjoittelun merkitystä opiskelijoille ja varmistaa se, että opiskelijat tuntevat harjoitteluprosessin sekä

työnhakuun liittyvät keskeiset asiat. Vertaistukea ja harjoittelussa olleiden kokemuksia hyödynnetään, jotta opiskelijat sitoutuvat hyödyntämään harjoittelunsa mahdollisimman tehokkaasti. Koulutusyksikön ja harjoittelupaikkojen välille pyritään luomaan entistä tiiviimpää ja jatkuvampaa yhteistyötä esimerkiksi siten, että harjoittelupaikat sitoutuisivat ottamaan tietyn määrän harjoittelijoita vuosittain.

Harjoittelusuunnitelma/ -sopimuslomake

JAMK:n alumni- ja rekrytointiryhmän laatima harjoittelusuunnitelma/-sopimuslomake on liitteenä 5. Ehdotamme, että MARATA:lla käytetään sopimuslomakkeen liitteenä harjoittelun kehittämishankkeen vuonna 2006 tuottamaa oppimistavoitteiden ja työtehtävien kuvaamisen lomaketta (liite 6).

Sekä orientaatio- että asiantuntijuusharjoittelussa opiskelija toimittaa harjoittelupaikkaan MARATA:n harjoitteluesitteen (liite 7) hakiessaan harjoittelupaikkaa. Kun opiskelija on löytänyt harjoittelupaikan ja laatinut harjoittelunsa tavoitteita koskevan harjoittelusuunnitelman, hän käy suunnitelman läpi orientaatioharjoittelun osalta harjoitteluvastaavan kanssa ja asiantuntijuusharjoittelun osalta asiantuntijuusohjaajan kanssa.

Kun opiskelija on tehnyt harjoittelusopimuksen harjoittelupaikan kanssa, harjoitteluvastaava / harjoittelun asiantuntijuusohjaaja on puhelinyhteydessä harjoittelupaikan ohjaajaan ennen harjoittelun alkamista. *Harjoittelusopimuksen lisätietoja* -kohtaan opiskelija kirjaa harjoittelupaikan toiveet puhelinkeskustelun ajankohdaksi. Puhelinkeskustelussa käydään läpi opiskelijan tavoitteet harjoittelulle sekä harjoittelupaikan ja MARATA:n odotukset. Tavoitteena on, että harjoittelupaikoissa tullaan tietoisemmiksi ammattikorkeakouluopiskelusta, harjoittelun yleisistä ja opiskelijan henkilökohtaisista oppimistavoitteista ja osaamisesta. Harjoitteluun liittyvät oppimistehtävät henkilökohtaistetaan opiskelijan ja harjoittelupaikan tavoitteiden mukaan.

Yhtenä tavoitteena on, että tiedonkulku harjoittelupaikoissa tehostuu eli että harjoittelupaikat ovat nykyistä tietoisempia harjoittelijoista ja heidän teh-

tävistään ja tarpeistaan organisaatiossa. Kussakin harjoittelupaikassa tulisi olla harjoitteluun erityisesti perehtynyt henkilö, joka huolehtisi siitä, että muutkin työntekijät pysyvät ajan tasalla ammattikorkeakouluharjoitteluun ja –harjoittelijoihin liittyvissä asioissa.

Harjoittelun hyväksiluku

Opiskelija voi hakea harjoittelujen hyväksilukua liitteessä 3 olevalla hyväksilukeminen-lomakkeella (ensisijaisesti orientaatioharjoittelusta). Tällä hetkellä periaatteena on että harjoitteluksi voidaan hyväksilukea sellainen työkokemus, jota ei ole hyödynnetty opintoihin hakeuduttaessa. Työkokemuksen tulee siis ylittää 20 kk tai olla tehty opiskelupaikan hakemisen jälkeen. Käytäntöä olisi mielestämme syytä tarkentaa siten, että varmistettaisiin opiskelijan osaaminen suhteessa harjoittelulle asetettuihin tavoitteisiin, eikä tuijotettaisi pelkästään työkokemuksen määrää.

Hyväksilukulomakkeen opiskelija jättää harjoitteluvastaavalle, joka katsoo hyväksiluvun kriteerien periaatteellisen täyttymisen. Harjoitteluvastaava joko käy opiskelijan kanssa (noin puolen tunnin) osaamisen tunnistamis- ja tunnustamiskeskustelun tai ohjaa opiskelijan käymään keskustelun asiantuntijuusohjaajan kanssa. Jos on ilmeistä, että orientaatioharjoittelu on hyväksiluettavissa ja opiskelija hakee hyväksilukua myös osasta asiantuntijuusharjoittelua, käydään keskustelu asiantuntijuusohjaajan kanssa. Keskustelun pohjaksi luodaan lomake, jonka avulla tarkastellaan opiskelijan osaamista harjoittelun tavoitteiden pohjalta ja todennetaan riittävän osaamisen olemassa olo. Keskustelussa tarkennetaan samalla mahdollisesti jäljelle jäävän harjoittelun tavoitteita opiskelijan urasuunnitelman pohjalta. Hyväksiluvut myöntää koulutuspäällikkö.

Harjoittelun ohjausprosessin kehittämiseksi ja jännevöittämiseksi tarvitaan lyhytaikaisesti keskitetympää harjoittelun ohjausta, jotta harjoitteluvastaava pystyy vastaamaan harjoittelun kehittämisen haasteisiin kokonaisvaltaisesti. Pitemmällä ajanjaksolla tavoitteena on kuitenkin useampien opettajien kytkeminen harjoittelun ohjaukseen, jotta harjoittelun oppimistavoitteet integroituvat opetussuunnitelman kokonaisuuteen ja harjoittelusta tulee kiinteä osa yhä useamman opettajan työelämäkytkentöjä.

Tietokanta harjoittelupaikoista

Opiskelijoiden harjoittelupaikkojen löytämistä helpotetaan luomalla tietokanta olemassa olevista tai mahdollisista harjoittelupaikoista. Lukuvuoden 2006-2007 aikana selvitetään, voiko olemassa olevia järjestelmiä (esim. Prospekti, Jobstep) hyödyntää harjoittelupaikkarekisterissä. Kantaan tulee seuraavat tiedot:

- organisaation nimi ja paikkakunta
- yhteyshenkilö
- harjoittelupaikan www-sivujen osoite
- toimiala
- työtehtävät, joita harjoittelijoille tarjotaan
- kuka ollut viimeksi harjoittelemassa ja milloin
- mitä erityisodotuksia harjoittelijaan kohdistuu (esimerkiksi ammatilliset valmiudet)

Tietokantaan tulee hakukone, jonka avulla opiskelija voi kohdistaa hakunsa koskemaan esimerkiksi tiettyä toimialaa tai jyvaskyläläisiä harjoittelupaikkoja.

Tiedottaminen työelämälle

Salosen (2004, 9) tutkimuksessa ja meidän pajatyöskentelyssämme tuli esiin, että harjoittelusta tiedottaminen työelämän toimijoille vaatisi kohentamista. Tiedotettavaa olisi muun muassa opiskelijoiden osaamisesta, opetussuunnitelmasta, ammattikorkeakouluopiskelusta. MARATA-alalla hämmennystä aiheuttaa se, ettei työpaikoilla aina osata erottaa restonomiopiskelijoita ammatillisen 2. asteen opiskelijoista. Restonomiopiskelijoilta saatetaan toisaalta odottaa sellaisia kädentaitoja, joita heillä kaikilla ei ole ja toisaalta opiskelijat eivät saa harjoittelupaikoilta riittävän haastavia kehittämisen- ja muita tehtäviä. Näiden työelämän ja opiskelijoiden odotusten parempi kohtaaminen edellyttää pitkäjänteistä yhteistyötä ja ammattikorkeakoulun opettajien aktiivista samansuuntaista viestintää työelämän suuntaan.

Yhtenä tiedottamisen tehostamiskeinona harjoitteluvastaava tallentaa alumni- ja rekrytointiryhmän painattamasta harjoitteluesitteestä (liite 7) sähköisen version Opinpolkuun. Opiskelijat vievät esitteitä harjoittelupaikoille mennessään tekemään harjoittelusopimusta. Esitteestä laaditaan myös englanninkielinen sähköinen versio.

5.3 Ohjaus harjoittelun aikana

5.3.1 Orientaatioharjoittelu

Harjoittelun aikana perehdyttämisestä ja harjoittelijan muusta ohjaamisesta vastaa harjoittelupaikan ohjaaja opiskelijan oppimistavoitteiden suuntaisesti. Harjoitteluvastaava pitää opiskelijaan yhteyttä lähinnä sähköpostitse ja tarkoituksena on varmistaa harjoittelun oppimisedellytysten toteutuminen. Jos opiskelijalla on tarvetta muunlaiseen yhteydenpitoon ja ohjaukseen, pyritään se järjestämään.

Harjoittelun loppuvaiheessa harjoittelija ja harjoittelupaikan ohjaaja käyvät palautekeskustelun. Ennen keskustelua harjoittelija toimittaa harjoitteluraporttinsa harjoittelupaikan ohjaajalle tutustumista varten. Palautekeskusteluun liittyvää itsearviointia varten laaditaan harjoittelutiimissä lomake ensi syksynä.

Palautekeskustelun tavoitteena on varmistaa mahdollisuudet keskinäiseen ajatusten vaihtoon, kartoittaa mahdollisia yhteistyökuvioita jatkossa, tukea opiskelijan osaamisen kehittymistä, tukea opiskelijaa realistisessa itsearvioinnissa ja tulevaisuuden tavoitteiden asettamisessa, erityisesti silmällä pitäen opiskelijan urasuunnitelma ja asiantuntijuusharjoittelu. Palautekeskustelu toimii myös harjoittelupaikalle oivana mahdollisuutena kuulla harjoittelijan kokemuksista työyhteisöstä ja sen toiminnasta.

5.3.2 Asiantuntijuusharjoittelu

Asiantuntijuusharjoittelun ohjausta tehostetaan ottamalla käyttöön MARATA:n asiantuntijuusohjaajien käynnit kaikilla Keski-Suomessa olevilla harjoittelupaikoilla noin kolme viikkoa harjoittelun alkamisen jälkeen. Kauem-

pana olevilla harjoittelupaikoilla käydään mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan.

Ohjaukskäyntiin kuuluu kehityskeskustelu, jossa ovat läsnä harjoittelijan lisäksi asiantuntijuusohjaaja ja harjoittelupaikan ohjaaja (joku joka on käytännössä tekemisissä harjoittelijan kanssa). Ennakoon harjoittelija lähettää harjoitteluraporttiin kuuluvat kuvauksen tehtävistään ja harjoittelupaikan esittelyn tiedoksi molemmille ohjaajille. Keskustelussa tarkennetaan opiskelijan oppimistavoitteet ja kannustetaan yleiseen vuorovaikutukseen. Keskustelun pohjaksi laaditaan runko, joka vahvistetaan MARATA:n harjoittelutiimissä syyslukukauden 2006 alussa. Puolivälin kehityskeskustelun aikana korostetaan myös harjoittelun lopussa käytävän työpaikkaohjaajan ja harjoittelijan palautekeskustelun tärkeyttä.

Asiantuntijuusharjoittelun kiinteämmällä ohjauksella tavoitellaan opiskelijan ohjauksen paranemisen ohella mm. kiinteämpiä työelämäsuhteita, pitkäjänteisempää harjoitteluyhteistyötä sekä opinnäytteiden ja projektiopintojen tiiviimpää kiinnittämistä harjoitteluun. Projektiopintojen ja opinnäytetyön sekä harjoittelun kytkemisellä yhteen päästään pitkäjänteiseen asiantuntijuuden syvällisempään kehittämiseen (esim. kehittämistehtävien jalkauttaminen harjoittelussa).

Puolivälin kehityskeskustelun tavoitteena on opiskelijan vahva osallistaminen oman oppimisprosessinsa ohjaamiseen. Asiantuntijuusohjaajille puolivälin kehityskeskustelut antavat mahdollisuuden työelämän arkipäivän tuntemuksensa päivittämiseen ja ammattikorkeakoulun palveluiden suuntaamiseen vahvemmin työelämään palveleviksi.

Harjoittelun loppuvaiheessa harjoittelija ja harjoittelupaikan ohjaaja käyvät palautekeskustelun. Ennen keskustelua harjoittelija lähettää harjoitteluraporttinsa harjoittelupaikan ohjaajalle tutustumista varten. Keskustelun itsearviointiosuutta varten laaditaan harjoittelutiimissä runko. Palautekeskustelun tavoitteena on varmistaa mahdollisuudet keskinäiseen ajatusten vaihtoon, kartoittaa mahdollisia yhteistyökuvioita jatkossa, tukea opiskelijan osaamisen kehittymistä, tukea opiskelijaa realistisessa itsearvioinnissa

ja tulevaisuuden tavoitteiden asettamisessa, erityisesti silmällä pitäen opiskelijan urasuunnitelma ja asiantuntijuusharjoittelu. Palautekeskustelu toimii myös harjoittelupaikalle oivana mahdollisuutena kuulla harjoittelijan kokemuksista työyhteisöstä ja sen toiminnasta.

5.4 Ohjaus harjoittelun jälkeen

5.4.1 Palautepaja opiskelijoille

Sekä orientaatio- että asiantuntijuusharjoittelun jälkeen opiskelija osallistuu harjoitteluvastaavan järjestämään palautepajaan, jossa opiskelijat jakavat harjoittelukokemuksiaan, päivittävät urasuunnitelmiaan ja niihin liittyviä oppimistavoitteitaan. Pilotit palautepajasta järjestetään syksyllä 2006. Palautepajan tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden kokemuksia erilaisista harjoittelupaikoista ja syventää opitun reflektointia. Vaihtoehtona palautepajalle harjoittelija voi tulla esittelemään harjoittelukokemuksiaan orientaatiojaksolle tai käydä harjoittelujaksoa ja –raporttia koskevan palautekeskustelun asiantuntijuusharjoittelun ohjaajan kanssa. Viimeistään Palautepajan yhteydessä opiskelija luovuttaa harjoittelun seurantalomakkeen harjoitteluvastaavalle / asiantuntijuusohjaajalle, joka merkitsee suoritukset ASIO:on.

5.4.2 Harjoittelun arviointilomake

Syksyllä 2006 harjoittelusta vastuussa olevat opettajat laativat kumpaankin harjoitteluun lomakkeen harjoittelupaikan ja harjoittelijan välisen arviointikeskustelun pohjaksi. Lomake suunnittelussa huomioidaan harjoittelun kytkennät muihin opintojaksoihin erityisesti kenttäopintoihin. Arvioinnissa tulee huomioida opiskelijan henkilökohtaiset oppimistavoitteet harjoittelulle.

5.5 Toimijoiden tehtävät harjoitteluprosessissa

Seuraavaan taulukkoon (2) on kirjattu lyhyesti kunkin harjoittelun osapuolen tehtävät harjoitteluprosessissa.

TAULUKKO 2: Opiskelijan ja ohjaajien velvollisuudet harjoitteluprosessissa (HARKE:n suosituksia soveltaen)

A =asiantuntijuusharjoittelu, O = orientaatioharjoittelu

	ENNEN	AIKANA	JÄLKEEN
OPISKELIJA	<ul style="list-style-type: none"> * Osallistuu harjoittelun orientaatiojaksoon ja tekee siihen liittyvät tehtävät (O) * Pohtii omat oppimistavoitteensa * Hankkii harjoittelupaikan * Laatii harjoittelusopimuksen ja –suunnitelman * Perehtyy harjoitteluajan vastuu- ja vakuutusksymyksiin sekä harjoittelupaikan toimintaan ja sitä ohjaaviin säädöksiin 	<ul style="list-style-type: none"> * Kantaa vastuun oppimisestaan ja toiminnastaan harjoittelupaikassa * Käy puolivälin kehityskeskustelun harjoittelupaikalla (A) (osa harjoittelu-raportista tehty) * Laatii harjoitteluraportin * käy palaute- ja arviointikeskustelun harjoittelun ohjaajan kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> * osallistuu palautepajaan tai esittelee kokemuksiaan orientaatiojaksolla (A) * hyväksyttää harjoitteluraportin
HARJOITTELU-VASTAAVA	<ul style="list-style-type: none"> * Ohjaa ja opastaa opiskelijaa * Vastaa orientaatiojakson toteutuksesta * Tukee ja opastaa opiskelijaa oppimistavoitteiden asettamisessa * Tukee opiskelijaa tarvittaessa harjoittelupaikan löytämisessä * Hyväksyy orientaatioharjoittelun harjoittelusuunnitelman 	<ul style="list-style-type: none"> * On puhelin- tai sähköpostiyhteydessä opiskelijaan 	<ul style="list-style-type: none"> * Vastaa palautepajan toteutuksesta yhdessä asiantuntijuusohjaajan kanssa * Päivittää harjoittelupaikkatietokantaa * Arvioi orientaatioharjoittelun raportit * Kirjaa opintopisteet * Arvioi ja kehittää harjoitteluprosessia
ASiantuntijuus-OHJAAJA	<ul style="list-style-type: none"> * Ohjaa ja opastaa opiskelijaa * Tukee opiskelijaa tarvittaessa harjoittelupaikan löytämisessä * Tukee ja opastaa opiskelijaa oppimistavoitteiden asettamisessa * Hyväksyy asiantuntijuusharjoittelun harjoittelusuunnitelman 	<ul style="list-style-type: none"> * Käy puolivälin kehityskeskustelun harjoittelupaikalla (Keski-Suomen alueella) noin 3 viikon päästä harjoittelun alusta 	<ul style="list-style-type: none"> * Vastaa palautepajan toteutuksesta yhdessä harjoitteluvastaavan kanssa * Arvioi asiantuntijuusharjoittelun raportit * Kirjaa opintopisteet * Päivittää harjoittelupaikkatietokantaa * Arvioi ja kehittää harjoitteluprosessia
HARJOITTELU-PAIKAN OHJAAJA	<ul style="list-style-type: none"> * Perehtyy opiskelijan oppimistavoitteisiin * Tutustuu opetussuunnitelmaan ja harjoittelun tavoitteisiin * Valmistautuu harjoittelijan tuloon suunnittelemalla opiskelijalle oppimista tukevia työtehtäviä * Tiedottaa työyhteisöä harjoittelijan tavoitteista ja tehtävistä 	<ul style="list-style-type: none"> * Kantaa päävastuun opiskelijan perehdyttämisestä ja ohjaamisesta harjoittelupaikalla * Käy puolivälin kehityskeskustelun harjoittelupaikalla (A) 	<ul style="list-style-type: none"> * Käy palautekeskustelun opiskelijan kanssa * Vastaa harjoittelua koskevaan kyselyyn

6 POHDINTA

Valtakunnallisessa harjoittelun kehittämishankkeen aineistoissa ja tämän hankkeen yhteydessä järjestetyssä työpajassa nousi esiin hyvin samankaltaisia ammattikorkeakouluharjoitteluun liittyviä haasteita. Pajan tuottamat ratkaisuehdotukset näihin haasteisiin muistuttivat puolestaan pitkälti Vesterisen (2002) esittämiä onnistuneen harjoitteluprosessin edellytyksiä. Tällä kehittämissuunnitelmalla tartutaan näihin MARATA:n harjoittelun ohjauksen eri osapuolten yhdessä tärkeimmiksi määrittämiin haasteisiin ja hyödynnetään saatuja kehittämisideoita. Työpajassa osapuolet osoittivat aktiivisuutta harjoittelun ohjauksen kehittämiseen ja odottavat suunnitelman käyttöönottoa. Suunnitelma on tärkeää ottaa käyttöön heti lukuvuoden 2006-2007 alusta kaikkien osapuolten sitoutumisen säilyttämiseksi. MARATA:n harjoittelutiimin on heti syyskauden alussa määriteltävä, miten harjoittelun ohjauksen kehittämistä seurataan ja arvioidaan.

Harjoittelun ohjauksen lähtökohtana on oltava opiskelijan henkilökohtaiset oppimistavoitteet, jotka kiinnittyvät restonomikoulutukselle asetettuihin kompetenssikuvauksiin (liite 8). Restonomikoulutuksen opetussuunnitelmaa pitäisi uudistaa siten, että opintokokonaisuudet tukisivat selkeästi määriteltyjen kompetenssien saavuttamista ja näiden saavuttaminen toimisi opintojaksojen arviointikriteereinä. Harjoittelun tulisi tukea omalta osaltaan tiettyjen kompetenssien saavuttamista ja orientaatio- ja asiantuntijuusharjoitteluille tulee kirjata eri kompetensseja painottavat osaamistavoitteet. Tämänkaltaisen opetussuunnitelman uudistamisen myötä harjoittelu kytkeytyisi nykyistä paremmin restonomikoulutuksen kokonaisuuteen. Salosen (2004, 9) tutkimuksen mukaan ammattikorkeakouluissa harjoittelun ohjauksessa työskentelevät henkilöt kokevat harjoittelun muodostavan liian erillisen osan opiskelijan muista opinnoista. Harjoittelun katsotaan olevan irrallaan opetussuunnitelmasta ja integrointia muuhun opetukseen toivotaan.

Myös opiskelijan on mielleltävä paremmin harjoittelun liittyminen muihin opintoihin. Opiskelijalla tulisi olla esimerkiksi mahdollisuus nykyistä enemmän kiinnittää useita opintojaksoja samaan yritykseen / yritysverkos-

toon esimerkiksi työpajassa esitetyllä urapolkumallilla. Työelämäkytkennät mahdollistavat erilaiset polut, joissa osina ovat projektiopinnot, kenttäopinnot, harjoittelu, opinnäytetyöt ja muut opintojaksot. Opintojaksojen aikana opiskelija voisi tutustua organisaatioon eri näkökulmista ja tehdä jonkin osa-alueen kartoituksen tai kehittämissuunnitelman ennen varsinaista harjoittelua. Asiantuntijuusharjoittelun aikana opiskelija voisi osallistua laatimansa suunnitelman toteutukseen yrityksessä ja tehdä lopuksi vielä opinnäytetyönsä samaan organisaatioon. Luomalla erilaisia polkuja pystyttäisiin vastaamaan opiskelijan henkilökohtaisiin oppimis- ja uratavoitteisiin.

Harjoitteluyhteistyötä työelämän kanssa tulee rakentaa pitkäjänteisemmäksi niin työelämän, MARATA:n kuin opiskelijoidenkin näkökulmasta. Tämä tarkoittaa uudenlaisen, tavoitteellisen harjoitteluyhteistyön aloittamista esimerkiksi yhden organisaation kanssa. Näitä voisivat luontevasti olla esimerkiksi Keskimaa, Sonaatti sekä maaseutumatkailun ja elintarvikkealan pienyritysverkostot. Työpajassamme tuli esiin idea harjoittelun toteuttamisesta *Assistant Manager* -tyyppisesti. Opiskelija seuraisi harjoittelussa esimiehen / asiantuntijan työskentelyä mahdollisimman läheltä ja vähitellen ottaisi enemmän tehtäviä vastuulleen.

Tutkimus- ja kehitystoiminnan (T&K) henkilöstön tietämystä harjoittelusta ja sen tavoitteista tulee lisätä, jotta he voisivat levittää tietoa MARATA:n opiskelijoista ja ammattikorkeakouluharjoittelusta potentiaalisille harjoittelupaikoille. Harjoittelu voitaisiin kytkeä kiinteämmin tutkimus- ja kehitystoimintaan myös siten, että esimerkiksi hyödynnettäisiin T&K:n asiantuntijuutta orientaatiojaksoilla ja yritysverkostoa harjoittelupaikkarekisteriä rakennettaessa.

Harjoittelu on tärkeä osa koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta ja sitä tulee tarkastella osana sekä koko ammattikorkeakoulun että yksittäisen opiskelijan työelämäosaamisen ja -yhteyksien parantumista. Onnistunut harjoittelu tukee myös harjoittelupaikan osaamisen kehittymistä ja takaa valmistuville restonomeille paremmin työelämän tarpeita vastaavat valmiudet.

LÄHTEET

Collin, K. 2005. Experience and shared practice - Design engineers' learning at work. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Harjoittelun kehittämishanke 2006. Suositus harjoittelusta, sen järjestämisestä ja terminologiasta. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Harjoitteluohje 2005-2006. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinto-opas 2004-2005.

<http://soopas.jypoly.fi/pls/ooo/opjakso.query?koodi1=MPW004&vuosi=4S5K>. Viitattu 11.4.2006.

Salonen, P. 2004. Intoa on, onko aikaa? Kooste harjoittelun kehittämishankkeessa toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä ammattikorkeakoulujen henkilöstölle. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Salonen, P. 2005. Ohjaako harjoittelu asiantuntijuuteen? Selvitys ammattikorkeakouluopiskelijoille toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Stenström, M-L & Nikkanen, P. 2005. Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö. Teoksessa: Ammattikasvatuksen aikakauskirja. 7. vuosikerta, numero 4. Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry, 4-8

Tynjälä, P. & Virtanen, A. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana tekniikan ja liikenteen alalla sekä sosiaali- ja terveystalalla. Teoksessa: Ammattikasvatuksen aikakauskirja. 7. vuosikerta, numero 4. Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry, 9-21.

Tynjälä, P. & Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi –tutkimus. Osa I. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu asiantuntijuuden kehittäjänä. Aikuiskasvatus 3/2002, 245-251.

Julkaisemattomat lähteet:

HARKE-hanke. 2004. Harjoitteluun liittyvän kyselyn JAMK/ MARA-TA –aineisto.

Tikkanen, A. 2005. Onko harjoittelun ohjaus laadukasta, jos se on hyvin suunniteltu? SAMOK ry:n puheenvuoro Harjoittelun kehittämishankkeen avoimessa foorumissa Seinäjoella 12.12.2005.

Virolainen, M. 2006. Harjoittelun kehittäminen (luentomateriaali 18.5.2006). Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

LIITTEET

LIITE 1. HARJOITTELURAPORTIN SISÄLTÖ HARJOITTELUSSA 1 ja 2

HARJOITTELURAPORTIN SISÄLTÖ HARJOITTELUSSA 1

1 HARJOITTELUPAIKAN ESITTELY

- Liikeidea ja sen osa-alueet
- Organisaation rakenne ja henkilöstö
- Palvelujärjestelmä (palvelukulttuuri, -paketti, -tuotanto ja –laatu)

2 YRITYSTOIMINNAN ANALYSOINTI

Pohdi raportissasi perustellen seuraavia kysymyksiä:

- § asiakaskeskeisyys, mitä se on ja miten se näkyi organisaation palvelujärjestelmässä sekä markkinoinnissa, tuotanto-toiminnassa ja henkilöstöhallinnossa?
- § yrityksen/ organisaation tärkeimmät menestystekijät
- § hyvät toimintatavat ja käytänteet harjoittelupaikassasi
- § kehittämiskohteet, joita havaitsit harjoittelusi aikana.

3 TYÖTEHTÄVÄT JA OPPIMINEN

- Kuvaus työtehtävistäsi
- Analyysi työjärjestelyistä
- Selostus työtehtäviesi vaatimista tiedoista ja taidoista
- Oma oppimisesi erilaisissa työtehtävissä suhteessa harjoittelulle asettamiisi oppimistavoitteisiin
- Näkemyksesi organisaation soveltuvuudesta harjoittelupaikaksi
- Harjoittelun pohjalta nousevat kehittymishaasteesi opinnoissa ja alan työtehtävissä tulevaisuudessa

4 HARJOITTELU JA KANSAINVÄLISYYS

- § Toimialan erityispiirteitä harjoittelumaassa
- § Toimintakulttuurin erot verrattuna Suomeen
- § Kansainvälisyystaitojen karttuminen (mm. kielitaito, kulttuurinen osaaminen)
- § Ulkomaanharjoittelun mahdollinen merkitys urallesi

HARJOITTELURAPORTIN SISÄLTÖ HARJOITTELUSSA 2

1 HARJOITTELUPAIKAN ESITTELY

- § Organisaation strategiat
- § Liikeidea ja sen osa-alueet
- § Organisaation rakenne ja henkilöstö

2 YRITYSTOIMINNAN JOHTAMINEN

- § Organisaation (yksikön/ osaston) nykytilan analyysi esim.swot-analyysin avulla
- § Toiminnan taloudelliset edellytykset
- § Organisaation johtamiskulttuuri ja henkilöstöjohtaminen
- § Laatu järjestelmä käytännössä

3 TYÖTEHTÄVÄT JA OPPIMINEN

- Kuvaus työtehtävistäsi
- Analyysi työjärjestelyistä
- Selostus työtehtäviesi vaatimista tiedoista ja taidoista
- Oma oppimisesi erilaisissa työtehtävissä suhteessa harjoittelulle asettamiisi oppimistavoitteisiin
- Näkemyksesi organisaation soveltuvuudesta harjoittelupaikaksi
- Harjoittelun pohjalta nousevat ammatilliset vahvuutesi ja kehittymishaasteesi. Mieti myös omaa paikkaasi alan työelämässä nyt ja tulevaisuudessa.

4 SELVITYS HARJOITTELUUN KUULUNEESTA KEHITTÄMISTEHTÄVÄSTÄ

5 HARJOITTELU JA KANSAINVÄLISYYS

- § Toimialan erityispiirteitä harjoittelumaassa
- § Toimintakulttuurin erot verrattuna Suomeen
- § Kansainvälisyystaitojen karttuminen (mm. kielitaito, kulttuurinen osaaminen)
- § Ulkomaan harjoittelun mahdollinen merkitys urallesi

LIITE 2: RESTONOMIOPISKELIJOIDEN HARJOITTELUN PAJAPÄIVÄN OHJELMA

8.45	Aamukahvi
9.00-9.30	Esittäytyminen
9.30-9.45	Alustus
9.45-10.15	Ideariihä harjoittelun ohjauksen kehittämishaasteista pienryhmissä
10.30-11.15	Pienryhmätyöskentelyn purkaminen
11.15-12.15	<i>Lounas ravintola Rosmariinissa</i>
12.15-12.45	Kehittämiskohteiden valinta
12.45-14.00	Kehittämisideointi pienryhmissä + esittäminen

Päivän päättäminen

LIITE 3: HYVÄKSILUKEMINEN

Hakijan nimi _____	Sotu _____
Koulutusohjelma _____	Ryhmätunnus _____
Suuntautumisvaihtoehto _____	

HYVÄKSILUETTAVA OPINTOJAKSO

Opintojakson koodi _____	Opintopistemäärä _____ op
Opintojakson nimi _____	
Vastuhenkilö _____	

AIEMMAT OPINNOT, JOILLA HYVÄKSILUKUA HAETAAN	
Opintojakson nimi _____	
Opintojakson kesto _____	Suoritusvuosi _____
Opintojakson suorituspaikka _____	
Perustelut opintojakson sisältöjen vastaavuudesta _____	

_____ / _____ 200_____	
Anojan allekirjoitus	

Lausunto	Koko opintojakso hyväksiluetaan _____	_____ op
	Osa opintojaksosta hyväksiluetaan _____	_____ op
	Anomus hylätään _____	
	Hylkäämisperuste _____	
	Lisäsuoritukset _____	

	_____ / _____ 200_____	
	Vastuhenkilön allekirjoitus	

Jyväskylä _____ / _____ 200_____

Koulutuspäällikkö

LIITE 4: HARJOITTELUPROSESSIN SEURANTALOMAKE

1. Harjoittelupaikka on etsitty ja se on hyväksytetty harjoitteluvastaavalla tai asiantuntijuusohjaajalla.

Harjoitteluvastaava / asiantuntijuusohjaaja on hyväksynyt opiskelijan laatiman harjoittelusuunnitelman (sis. mm. oppimistavoitteet).

Työnantaja, harjoittelija ja harjoitteluvastaava ovat allekirjoittaneet harjoittelusopimuksen.

opiskelijan allekirjoitus	harjoitteluvastaavan allekirjoitus	huomioita ja lisätietoja
aika ja paikka	aika ja paikka	

2. Asiantuntijuusohjaaja on käynyt harjoittelupaikalla (koskee asiantuntijuusharjoittelua)

opiskelijan allekirjoitus	asiantuntijuusohjaajan allekirjoitus	huomioita ja lisätietoja
aika ja paikka	aika ja paikka	

3. Opiskelija on laatinut harjoitteluraportin ja jättänyt sen työnantajan tarkistettavaksi

opiskelijan allekirjoitus	työnantajan allekirjoitus	huomioita ja lisätietoja
aika ja paikka	aika ja paikka	

4. Opiskelija on osallistunut palautepajaan

opiskelijan allekirjoitus	yhteysopettajan allekirjoitus	huomioita ja lisätietoja
aika ja paikka	aika ja paikka	

Opiskelija luovuttaa seurantalomakkeen harjoitteluraportin mukana harjoitteluvastaavalle / asiantuntijuusohjaajalle palautepajan jälkeen.

5. Harjoitteluvastaava / asiantuntijuusohjaaja on hyväksynyt ja arvioinut harjoittelun. Harjoittelusuoritus merkitty opintosuoritusrekisteriin

harjoitteluvastaavan / asiantuntijuusohjaajan allekirjoitus		huomioita ja lisätietoja
aika ja paikka		

Seurantalomake liitetään harjoitteluraporttiin.

LIITE 5: HARJOITTELUUNNITELMA / -SOPIMUS

Tämä harjoittelusuunnitelma/-sopimus koskee ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvää ohjattua harjoittelua. Opiskelijan oppimistavoitteet ja työtehtävät on kuvattu liitteessä 1 ja yleiset sopimusehdot liitteessä 2.

OPISKELIJAN TIEDOT/opiskelija täyttää

Sukunimi	Etunimi		Syntymäaika
Koulutusohjelma	Opiskelijanumero		Ryhmätunnus
Katuosoite	Postinumero ja toimipaikka		Maa
Puhelinnumero	Sähköpostiosoite		
HARJOITTELUTIEDOT			
Harjoittelu-aika	Opintojakson koodi	Opintojakson nimi	
HARJOITTELUPAIKAN TIEDOT			
Harjoittelupaikka			
Katuosoite			
Postinumero	Postitoimipaikka		Maa
Harjoittelupaikan ohjaaja	Tehtävänimike		
Puhelinnumero	Sähköpostiosoite		
Työsopimus <input type="checkbox"/> Työnantaja ja opiskelija tekevät erillisen työsopimuksen, jossa määritellään osapuolten oikeudet ja velvollisuudet.			
Lisätiedot:			

HARJOITTELUN OHJAUS

Harjoittelupaikan ja oppilaitoksen yhteyshenkilön/ohjaajan tehtävät harjoittelun aikana
 Harjoittelupaikan ohjaaja perehdyttää harjoittelijan harjoittelupaikkaan ja työtehtäviin sekä antaa hänelle oppimistavoitteisiin liittyvää työpaikkakohtaista informaatiota. Harjoittelun päätyttyä ohjaaja vastaa JAMKin harjoittelua koskevaan palautekyselyyn.

Ammattikorkeakoulun ohjaaja tukee tarvittaessa opiskelijaa tämän suorittaessa oppimistavoitteisiin liittyviä tehtäviä ja on työpaikan ohjaajan tukena.

AMMATTIKORKEAKOULUN TIEDOT (koulutuspäällikkö tai harjoittelun vastuhenkilö täyttää)		
Ammattikorkeakoulun ohjaaja	Puhelinnumero	Sähköpostiosoite
Lisätiedot:		
Opintopisteet	Suunnitelman hyväksymispvm.	Allekirjoitus ja nimenselvennys

Opiskelija laatii harjoittelustaan raportin, joka toimitetaan työnantajalle. Tämä sopimus on laadittu kolmena kappaleena, yksi kullekin osapuolelle.

Opiskelijan allekirjoitus, paikka ja aika
Työnantajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys, paikka ja aika
Ammattikorkeakoulun puolesta, nimike ja nimen selvennys, paikka ja aika

LIITE 6: HARJOITTELU SOPIMUKSEN LIITE 1: OPPIMISTAVOITTEET JA TYÖTEHTÄVÄT

OPPIMISTAVOITTEET

HARJOITTELU SUUNNITELMA

1. Harjoittelun työtehtävien kuvaus

2. Miten tuleva harjoittelu tukee HOPS:iani ja urasuunnitelmaani?

3. Valitsemallani ammattialalla toimiminen vaatii seuraavia ominaisuuksia ja osaamista

4. Minulla on seuraavia alallani tarvittavia ominaisuuksia ja osaamista

5. Minulta puuttuu seuraavia alallani vaadittavia ominaisuuksia ja osaamista

6. Tämän harjoittelujakson keskeisimmiksi oppimistavoitteikseni asetan:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7. Millaisen "uraputken" harjoittelupaikkasi voisi tarjota sinulle opintojen aikana ja valmistumisesi jälkeen?

Aika ja paikka

Opiskelijan allekirjoitus

Aika ja paikka

Harjoittelupaikan edustajan allekirjoitus

Aika ja paikka

Ammattikorkeakoulun ohjaajan allekirjoitus

LIITE 7: HARJOITTELUESITE

RESTONOMIOPISKELIJA HARJOITTELIJAKSI

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan yksikkö kouluttaa restonomeja palvelualan osaajiksi. Keskimäärin 3,5 vuoden opintoihin sisältyy noin viiden kuukauden pituinen harjoittelu.

Mitä restonomiharjoittelija osaa?

Liiketoimintaosaaminen on keskeinen osa restonomiharjoittelijan ammattitaitoa. Opiskelijalla on ammatillista erityisosaamista joiltakin seuraavista asiantuntijuusalueista: matkailu, ruoka- ja ravintolapalvelut, kuluttajapalvelut tai toimitilapalvelujen johtaminen. Tietotekniset ja viestinnälliset taidot ovat olennainen osa restonomiopiskelijan osaamista.

Miten yritys hyötyy harjoittelusta?

Harjoittelu tarjoaa yritykselle mahdollisuuden tutustua potentiaaliin uusiin työntekijöihin. Yritys voi saada harjoittelijasta kehittäjäkumppanin, jolloin opiskelija oppii kehittämään työtä yhdessä ammattilaisten kanssa. Ottamalla harjoittelijan yritys voi myös tutustua ammatikorkeakoulukoulutukseen sekä opiskelijoiden osaamiseen. Harjoittelun lisäksi yritys voi tarjota opiskelijalle myös haastavan oppimätytyön aiheen yrityksen kehittämistarpeista.

Työtehtävät harjoittelun aikana

Harjoittelutehtävät muotoutuvat sekä harjoitteluyrityksen tarpeista että opiskelijan oppimistavoitteista.

Restonomiopiskelija suorittaa harjoittelun yleensä kahdessa osassa. Ensimmäisen harjoittelun opiskelija suorittaa ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen. Silloin tavoitteena on perehtyä yrityksen tai organisaation käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Toinen harjoittelu toteutuu yleensä opintojen loppuvaiheessa, jolloin tavoitteena on perehtyä asiantuntija- ja esimiestehtäviin yrityksessä.

Harjoittelusta laaditaan suunnitelma ja sopimus

Harjoittelujaksosta laaditaan etukäteen harjoittelusuunnitelma ja -sopimus. Siihen kirjataan harjoittelun oppimistavoitteet, työtehtävät, ajankohta sekä yhteyshenkilöt. Sopimuksen allekirjoittavat opiskelija, työnantaja ja ammattikorkeakoulun edustaja.

Harjoittelu voi olla palkallista tai palkatonta. Mikäli harjoittelusta maksetaan palkkaa, tekevät työnantaja ja opiskelija myös työsopimuksen.

LIITE 7 (JATKUU)

Matkailu, ravitsemis- ja talousalan yksikön koulutusohjelmat

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma, jossa asiantuntijuusalueeksi voi valita

- ruoka- ja ravintolapalvelut
- kuluttajapalvelut
- toimitilapalvelujen johtaminen

Matkailun koulutusohjelma

Degree Programme in Facility

Management (englanninkielinen)

Suomenkielisten koulutusohjelmien laajuus on 210 opintopistettä (3,5 v).

Englanninkielisen koulutusohjelman laajuus on 240 opintopistettä (4 v).

Miten harjoittelua ohjataan?

Harjoittelulle nimetään ohjaaja sekä ammattikorkeakoulusta että työpaikalta. Työpaikan ohjaaja perehdyttää opiskelijan harjoittelupaikkaan ja työtehtäviin. Opiskelijaa ohjataan ammattikorkeakoulussa harjoittelupaikan haussa sekä harjoittelutehtävien ja tavoitteiden määrittelyssä. Ammattikorkeakoulun ohjaaja on tarvittaessa sekä opiskelijan että harjoittelupaikan tukena. Harjoittelujakson aikana työpaikan ohjaaja käy harjoittelijan kanssa kehityskeskustelun periaatteita noudattavan palautekeskustelun.

Harjoittelun päätyttyä opiskelija laatii ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaan harjoittelu-raportin. Se sisältää mm. yrityskuvauksen, yritystoiminnan analysoinnin, työtehtävien kuvauksen sekä opiskelijan oman oppimisen analyysin. Työnantaja antaa opiskelijalle harjoittelu-/työtodistuksen. Harjoittelupaikan ohjaaja antaa ammattikorkeakoululle palautteen harjoittelun toteutumisesta vastaamalla palautekyselyyn.

Miten sopiva restonomiharjoittelija löytyy?

Restonomiharjoittelija ja hyvä harjoittelupaikka voivat kohdata toisensa monella tavalla. Pääsääntöisesti harjoittelupaikan etsiminen on restonomiopiskelijan oma tehtävä. Työnantajana voitte ottaa yhteyttä myös suoraan Jyväskylän ammattikorkeakouluun. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan yksikössä toimii harjoittelusta vastaavia henkilöitä, joiden puoleen voi kääntyä. Ilmoituksen harjoittelupaikasta voi myös jättää ammattikorkeakoulujen maksuttomaan työ- ja harjoittelupaikkojen välityspalveluun: www.jobstep.net.

Lisätiedot ja yhteydenotot

Marja Nives, harjoittelukoordinaattori, (014) 444 6503, 040 553 0317
 Eila Partanen, harjoitteluvastaava (ensimmäinen harjoittelu), (014) 444 6520,
 0400 954 255
 sähköposti: etunimi.sukunimi@jamk.fi
 Jyväskylän ammattikorkeakoulu, matkailu-, ravitsemis- ja talousala
www.jamk.fi/tyoelamayhteisty/harjoittelu.htm

LIITE 8: RESTONOMIN OSAAMISPROFIILIT (KOMPETENSSIT)

Osaamisprofiili Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusohjelmat	Osaamisalueen kuvaus (tiedollinen ja taidollinen osaaminen)
Palvelukulttuuriosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> § ymmärtää vieraanvaraisuuden (hospitality) alan keskeisenä arvona ja menestystekijänä § osaa tuottaa terveellisiä, turvallisia ja taloudellisesti kannattavia palveluja edistämään asiakkaiden hyvinvointia § osaa huomioida esteettiset ja eettiset näkökulmat palvelutoiminnassa (tilat ja palvelutuotteet, viestintä) § tuntee kuluttajakäyttäytymisen periaatteet ja osaa hyödyntää niitä palvelukehityksessä
Palvelujärjestelmäosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> § osaa suunnitella, tuottaa ja kehittää palveluja toimintaympäristön vaatimusten mukaan § osaa kuvata, ohjata ja arvioida palveluprosesseja (tuotesuunnittelu, toiminnan kannattavuus, työn organisointi, ohjaus ja kehittäminen) § osaa kehittää palveluja tuotekehityksen ja tuotteistamisen keinoin § tuntee omaan toimialaansa liittyvät turvallisuusvaatimukset ja osaa soveltaa niitä työssään
Palvelujohtamisaosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> § tuntee ja ymmärtää yrityksen strategiat ja osaa hyödyntää niitä palvelutoiminnan ohjauksen työvälineinä § osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida omaa ja yksikön päivittäistä lähijohtamista § osaa organisoida työyhteisön toimintaa ja hyödyntää yksilöiden, tiimien ja yhteisöjen osaamista
Liiketoimintaosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> § osaa analysoida asiakkuuksia palveluliiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta § ymmärtää liiketoiminnan keskeiset käsitteet ja omaa liiketaloudellisen ajattelun perusteet § osaa ennakoida vaihtoehtoisten toimintatapojen vaikutuksia taloudelliseen tulokseen ja kilpailukykyyn § osaa soveltaa yrittäjyysperiaatteita yrittäjänä ja työntekijänä § osaa toimia erilaisissa verkostoissa sekä hyödyntää ja kehittää niitä
Matkailun palveluympäristöosaaminen (Matkailun koulutusohjelma)	<ul style="list-style-type: none"> § osaa kehittää vapaa-ajan tai työsidonnaisen matkailun palveluympäristöä ja -verkostoja § ymmärtää kansainvälisyyden, globalisaation ja erilaisten kulttuurien merkityksen palvelukulttuurille ja alan kehitykselle § osaa toimia erilaisissa kansainvälisissä toimintaympäristöissä § osaa hyödyntää kansallisen kulttuurin ominaispiirteitä matkailun kehittämisessä § osaa kehittää alueellisia vahvuuksia ja parantaa alueellista vaikuttavuutta matkailun toimialalla
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen palveluympäristöosaaminen (Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma)	<ul style="list-style-type: none"> § osaa arvioida hankintojen ja palveluiden tuottamisen vaikutuksia palvelun käyttäjälle, ympäristölle ja yhteiskunnalle § osaa kantaa taloudellista, sosiaalista, ekologista ja kulttuurista vastuuta palvelujen tuottamisessa ja johtamisessa § ymmärtää kansainvälisyyden, globalisaation ja erilaisten kulttuurien merkityksen palvelukulttuurille ja alan kehitykselle § tiedostaa oman ja organisaationsa toiminnan merkityksen aluekehityksen näkökulmasta

YLEISET OSAAMISPROFIILIT (kaikki AMK-tutkinnot)

Yleiset työelämävalmiudet	Osaamisalueen kuvaus
Itsensä kehittäminen <i>(Learning competence)</i>	§ osaa hankkia ja käsitellä tietoa sekä kykenee kriittiseen tiedon arviointiin ja kokonaisuuksien hahmottamiseen § osaa arvioida omaa osaamistaan ja määritellä osaamisensa kehittämistarpeita § tunnistaa oman oppimistapansa ja kykenee itseohjautuvaan ja tavoitteelliseen elinikäiseen oppimiseen § kykenee toisilta oppimiseen ja opitun jakamiseen työyhteisössä § osaa suunnitella ja organisoida omaa toimintaansa
Eettinen osaaminen <i>(Ethical competence)</i>	§ tuntee oman alansa arvoperustan ja ammattieettiset periaatteet ja osaa huomioida ne ihmissuhde- ja päätöksentekotilanteissa § ymmärtää kestäväen kehityksen ekologiset, taloudelliset ja sosiaalis-kulttuuriset periaatteet ja osaa soveltaa niitä omassa toiminnassaan
Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen <i>(Communication and social competence)</i>	§ omaa yhden kotimaisen kielen erinomaisen ja toisen kotimaisen kielen vähintään tyydyttävän taidon (A352/2003) § kykenee toisten kuuntelemiseen sekä asioiden kirjalliseen, suulliseen ja visuaaliseen esittämiseen § osaa toimia kokous- ja neuvottelutilanteissa § ymmärtää ryhmä- ja tiimityöskentelyn periaatteet ja osaa työskennellä yhdessä toisten kanssa § osaa hyödyntää tieto- ja viestintätekniikan mahdollisuuksia omassa toiminnassaan
Kehittämistoiminnan osaaminen <i>(Development competence)</i>	§ omaksuu kehittävän ja yritteliään työtavan sekä kykenee luovaan ja innovatiiviseen ongelmanratkaisuun § kykenee ennakoimaan muutoksia, sopeutumaan uusiin tilanteisiin sekä havaitsemaan ja hyödyntämään uusia mahdollisuuksia § tuntee projektitoiminnan osa-alueet ja osaa toimia projektitehtävissä § tuntee tutkimus- ja kehitystoiminnan menetelmiä sekä osaa toteuttaa pienimuotoisia tutkimus- ja kehittämishankkeita
Yhteiskunta- ja organisaatio-osaaminen <i>(Organizational competence)</i>	§ tuntee oman alansa toimintaympäristön ja toimijat § tuntee ja osaa hyödyntää yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia § tuntee organisaatioiden toiminnan ja johtamisen pääperiaatteet § tuntee työelämän pelisäännöt ja osaa toimia osana työyhteisöä § osaa tehdä ratkaisuja sekä suunnitella ja organisoida toimintaa käytännön tilanteissa
Kansainvälisyysosaaminen <i>(International competence)</i>	§ omaa oman alan työtehtävissä ja niissä kehitymisessä tarvittavan yhden tai kahden vieraan kielen kirjallisen ja suullisen taidon § tiedostaa ja hyväksyy erilaisten kulttuurien merkityksen ja osaa tehdä yhteistyötä erilaiselta kulttuuritaustalta tulevien henkilöiden kanssa § ymmärtää kansainvälisyyskehityksen vaikutuksia ja mahdollisuuksia erityisesti oman ammattialan tulevaisuuden kannalta