



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PÄIVI HAUHTONEN

”Työ oppijaa ohjaten opettaa”

Kehittämissideoita työelämässä oppimisen
ohjaamiseen ammatillisessa koulutuksessa

JOHTAMISEN JA PALVELULIIKETOIMINNAN
KOULUTUSOHJELMA YAMK
2020

Tekijä(t) Hauhtonen Päivi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 124	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi ”Työ oppijaa ohjaten opettaa” Kehittämideoita työelämässä oppimisen ohjaukseen ammatillisessa koulutuksessa.		
Tutkinto-ohjelma Johtaminen ja palveluliiketoiminta		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ammatillinen koulutus uudistui vuonna 2018 ja muutoksen lähtökohtana oli lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja. Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli tuottaa kehittämideoita menettelytavoista, joilla ohjataan työpaikoilla tapahtuvaa oppimista, henkilökohtaistaminen huomioiden. Kehittämistyön kohdeorganisaatio oli Länsirannikon Koulutus Oy Winnova ja lähtökohtana oli selvittää työelämässä oppimisen ohjaamisen nykytilaa sekä löytää ideoita ohjaamisen kehittämiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena ja tutkimusmenetelminä käytettiin kyselyjä ja haastatteluja. Sähköisillä kyselyillä selvitettiin keväällä 2020 vallinnutta lähtötilannetta sekä vastaajien omiin kokemuksiin pohjautuvia kehittämideoita. Kohderyhminä olivat työelämän edustajat, opettajat ja opiskelijat, joille kullekin spesioitiin hieman erilaiset, kohderyhmälle kohdistetut kyselylomakkeet. Haastattelut käytiin videoyhteyden avulla ja tallennettiin.</p> <p>Poikkeusolot vuoden 2020 keväällä loivat paineita kehittää etäopetuksen ja -ohjauksen menetelmiä. Kehittämistyön tuloksena esitetään ideoita menettelytavoista, jotka jakautuvat järjestelmiin ja sovelluksiin, yhteistyöhön sekä oppimisen ohjaukseen. Työelämässä oppimista tulee ohjata työelämä- ja opiskelijälähtöisesti, henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS ja henkilökohtaiset oppimispolut huomioiden. Läsnaolo koetaan edelleen tärkeäksi ohjaustilanteissa, mutta etänä käytettävät menetelmät ovat yleistymässä. Näiden menetelmien ja sovellusten valinnassa ja käytössä tulee huomioida Euroopan unionin tietosuojasetus (GPDR). Sovellusten käytössä tulisi korostaa opiskelijan aktiivista roolia ja niiden tulisi soveltua osin myös työpaikkaohjaajien käyttöön. Työpaikkojen tulisi myös varmistaa työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen koulutuksella. Työpaikalle mentäessä opiskelijalla voisi olla mukanaan saatekirje, josta selviävät mitä on jo opittu ja mitä tavoitteita työelämässä oppimiselle on asetettu.</p>		
Asiasanat työelämässä oppiminen, ohjaus, ammatillinen koulutus		

Author(s) Hauhtonen, Päivi	Type of Publication Master's thesis	Date June 2020
	Number of pages 124	Language of publication: finnish
Title of publication “Work trains student by guidance” Development ideas for guiding learning in working life in vocational education.		
Degree program Management and Service Business		
Abstract <p>Vocational education was renewed in 2018 and starting point for the change was to increase learning at workplaces and individual study paths. The purpose of this thesis was to generate development ideas for procedures that guide learning at work, with personalization in mind. The target organization was Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, and the starting point was to find out the current state of guidance for learning in workplaces and to find ideas for the development of guidance.</p> <p>The study was conducted as a case study and questionnaires and interviews were used as research methods. Electronic surveys were used to find out the initial situation in the spring 2020, as well as development ideas based on the respondents' own experiences. The target groups were representatives of working life, teachers and students, for each of whom slightly different questionnaires were specified. Interviews were conducted via video connection and recorded.</p> <p>Exceptional circumstances in the spring 2020 created pressure to develop distance teaching and guiding methods. As conclusions of this thesis, ideas are divided into systems and applications, collaboration, and learning guidance. Learning at work must be guided by working life's expectations and be student-oriented, considering personal competence development plan and individual learning pathways. Presence is still perceived as important in guidance situations, but distance methods are becoming more common. However, EU data protection rules (GDPR) should be considered when selecting and using these methods and applications. The active role of the student should be emphasized in the use of the applications and they should also be partly suitable for the use of workplace trainers. Workplaces should also ensure the guidance skills of workplace trainers through training. When going to work, students could have a cover letter with them, which explains what has already been learned and what goals have been set for learning at work.</p>		
Key words learning at workplace, guidance, vocational education		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET	7
2.1 Kohdeyritys ja tausta.....	7
2.2 Tavoite ja tutkimuskysymykset	8
2.3 Viitekehys	10
3 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	11
3.1 Kehittämistyön lähestymistapa	11
3.2 Menetelmät.....	12
4 OPPIMINEN	14
4.1 Määritelmiä	14
4.2 Oppimiseen vaikuttavia tekijöitä.....	18
4.2.1 Aivot ja muisti.....	18
4.2.2 Motivaatio	19
4.2.3 Oppimistyyli	22
4.2.4 Informaatio, tieto ja osaaminen.....	23
4.2.5 Reflektio ja siirtovaikutus	24
4.3 Digitaaliset menetelmät ja oppimispelit.....	25
4.4 Työelämä oppimisympäristönä	26
4.4.1 Tavoitteellisuus	36
4.4.2 Palaute osaamisen kehittymisestä	38
4.4.3 Työelämässä oppimisen prosessit	38
5 OHJAUS	42
5.1 Yleistä ohjauksesta.....	42
5.2 Työelämässä oppimisen ohjaus.....	49
5.3 Etänä tapahtuva ohjaus.....	54
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET	60
6.1 Kyselyiden ja haastattelun tulokset.....	61
6.1.1 Työelämän edustajien kyselyn tulokset	62
6.1.2 Opetusalan edustajien kyselyn tulokset	68
6.1.3 Opiskelijoiden kyselyn tulokset	73
6.1.4 Haastattelujen tulokset	76
6.2 Tulosten yhteenveto	78
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	85
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Ammatillinen koulutus koki historiallisen suuren muutoksen vuoden 2018 alussa. Muutos uudisti ammatillisen koulutuksen lainsäädännön, rahoituksen ja toi entistä enemmän mukaan tavoitetta työelämälähtöisyydestä. Muutoksen yksi keskeinen ajatus oli viedä oppiminen työpaikoille. Työssäoppimisen ajatusmallista ja termistä haluttiin luopua ja sen korvasi ”työelämässä oppiminen”. Opiskelija ja oppimisen ohjaus nousivat myös keskiöön. Ohjaamista tulisi enenevässä määrin tehdä työpaikoilla, oikeiden työtehtävien ja -ympäristöjen äärellä.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on tuottaa kehittämisideoita menettelytavoista, joilla ohjataan työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Oppimisen tulee olla ohjattua – niin oppilaitoksessa kuin työpaikoillakin. Tältä pohjalta ohjauksessa käytettävän välineen tai menetelmän tulee palvella niin opiskelijaa, opettajaa kuin työpaikkaohjaajaakin. Matkat oppilaitoksesta työpaikoille voivat olla pitkiäkin, joten menetelmän tulee olla käytettävissä myös opiskelijan oppimisen etäohjauksessa.

Teoriaosuudessa selvitetään kehittämistyön keskeisiä termejä oppiminen ja ohjaus. Taustalla vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen on tärkeää, koska tarkoituksena on löytää kehittämisideoita menettelytavoista, jotka palvelevat työelämässä oppimisen ohjaamista. Jotta saavuttaisimme onnistumisia ohjaamisessa ja oppimisessa, menettelytavoilla on erittäin tärkeä rooli opiskelijan onnistuneiden oppimiskokemusten taustalla ja tukena.

Opiskelijan aloittaessa opiskelut, hänelle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnitelmassa huomioidaan opiskelijan aiemmin hankittu osaaminen sekä tehdään suunnitelma, miten puuttuva osaaminen hankitaan. HOKS antaa suuntaviivat oppimiselle niin oppilaitoksessa kuin työpaikoillakin. Mitä opiskelija jo osaa ja mitä osaamista hänen tulee hankkia teoriaopinnoissa tai erilaisissa

tehtävissä työpaikoilla. Kehittämistyön tarkoituksena on löytää kehittämisideoita, jotka huomioivat HOKSin tavoitteet oppimiselle.

Tulemme muistamaan vuoden 2020 kevään aikana, jolloin elimme historiallisissa poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Valtioneuvoston asetuksella otettiin osittain käyttöön valmiuslaki ja kaikkia koulutusasteita koskevat poikkeukselliset järjestelyt ja ohjeistukset tulivat voimaan 18.03.2020. Koulut ja oppilaitokset sulki käytännössä ovensa, keskeyttivät lähiopetuksen ja siirtyivät korvaavaan opetukseen. Käytännössä opetuksessa ja ohjauksessa pyrittiin hyödyntämään etäyhteyksiä. Tapahuneella oli vaikutuksensa myös kehittämistyöhön, sillä oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti työelämässä oppimista rajoitettiin tilanteissa, joissa tartuntavaaran katsottiin voivan aiheuttaa turvallisuusriskin opiskelijalle.

Toisaalta opiskelijat olivat tilanteessa, jossa heidän työpanoksensa katsottiin olevan tarpeellista esimerkiksi terveydenhoitoalalla, mikäli epidemia tulisi pitkittymään ja aiheuttamaan henkilöstövajetta. Puhtausala katsottiin myös kuuluvan yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisiin aloihin, joten oletettavissa oli, että opiskelijat saattavat olla poikkeustilan aikana työelämässä oppimassa ja heitä ohjataan etäyhteyksien avulla. Poikkeusolot antoivat siis poikkeukselliset mahdollisuudet etäohjauksen kehittämisideoille, mutta aiheuttivat toisaalta rajoituksia kehittämistyössä käytettävien tiedonkeruun menetelmien osalta.

Kehittämistyö osuu ajankohtaiseen aiheeseen. Esimiehet olivat etätöissä ja työntekijöitä tuli kuitenkin ohjata ja perehdyttää työtehtäviin. Voisiko tutkimuksen avulla löytää kehittämisideoita myös työpaikoille? Miten tehdä (dokumentoitua) perehdytystä ja ohjausta vaihtoehtoisin menetelmin ja sovelluksin, jopa etänä?

2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Esittelen seuraavaksi lyhyesti kehittämistyön kohdeyritystä ja sen toimintaa. Lisäksi kerron taustatekijöistä, jotka johtivat kehittämään työelämässä oppimisen ohjausta. Kerron myös kehittämistyön tavoitteista ja rajauksista sekä esittelen kehittämistyötä ohjaavat tutkimuskysymykset. Lisäksi esittelen kehittämistyön viitekehyksen, joka on toiminut lähtökohtana tietopohjan rakentamisessa.

2.1 Kohdeyritys ja tausta

Kehittämistyön kohdeyrityksenä on Länsirannikon Koulutus Oy Winnova (myöhemmin WinNova). Yrityksen kotipaikka on Rauma ja se järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta Satakunnassa ja Vakka-Suomessa. Myös työelämän kehittäminen on yrityksen keskeinen ydintehtävä ja WinNovassa järjestetäänkin lisä- ja täydennys- sekä oppimissopimuskoulutusta. WinNovan omistavat Porin Aikuiskoulutussäätiö sekä kolme kaupunkia Laitila, Rauma ja Pori. WinNovassa työskentelee vähän yli 500 henkilöä (opetushenkilöstö ja muu henkilöstö yhteensä) ja vuosittainen opiskelijamäärä on noin 6 000. (WinNova 2019.)

WinNovan toiminta-ajatus perustuu neljään osatekijään, joita ovat monialaiset koulutukset, laadukkaat urapolut nuorille ja aikuisille, aluekehityksen aktiivinen vaikuttaminen sekä työ- ja elinkeinoelämän kehittäminen. Yrityksen arvoja ovat yhteistyö, kehittäminen, turvallisuus, ihmisläheisyys ja palvelu. (WinNova 2019.)

Uusi ammatillinen koulutus, josta alun perin käytettiin termiä ammatillisen koulutuksen reformi, uudisti ja muutti paljon. Lainsäädäntö uudistui yhdistäen lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Uuden lain keskeisiksi lähtökohdiksi nousivat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Tarkoituksena oli korostaa ja lisätä työelämässä oppimista, lisätä opintopolkujen yksilöllisyyttä ja myös purkaa sääntelyä. Uudistuksen taustalla olivat ajatukset tulevaisuuden työelämän uusista osaamis- ja ammattitaitotarpeista sekä alati vähenevä ammatillisen koulutuksen rahoitus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Tutkintoihin ohjaaviin koulutuksiin liittyy työelämässä oppimista oppilaitoksessa oppimisen lisäksi. Tavoitteet opinnoille johdetaan suoraan tutkinnon perusteista ja opiskelijan jo olemassa oleva osaaminen pyritään huomioimaan mahdollisimman tarkasti koulutuksen alkaessa. Opiskelija voi määrittää tavoitteet työelämässä oppimiselle, jopa kirjallisesti, mutta tavoitteet eivät ehkä aina tavoita tai tule selviksi työpaikkaohjaajalle.

Työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjauksen ongelmana on sen tavoitteiden toteutumisen todentaminen ja seuranta. Miten oppimisesta ja ohjauksesta päävastuussa oleva opettaja pystyy varmistamaan opiskelijan oppimisen kehittymisen ja tavoitteiden toteutumisen? Tähän ongelmaan liittyy myös välimatka oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Miten toteuttaa seuranta mahdollisimman reaaliaikaisesti ja vaivattomasti?

2.2 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Työskentelen ammatillisessa koulutuksessa opettajana ja kehittämistyön lähtökohdat liittyvät työelämässä oppimisen uudistamiseen ja korostumiseen ammatillisessa koulutuksessa. Tarve kehittää työelämässä oppimisen ohjauksen tavoitteellisuutta ja seurantaa on ajankohtaista osana ammatillisen koulutuksen uudistusta työelämälähtöisemmäksi.

Kehittämistyön tavoitteena on selvittää ja ideoida, miten ja millä menetelmillä opiskelijaa voidaan ohjata ammatillisten tutkintojen perusteissa vaaditun ammattitaidon hankkimisessa ja osaamisen kehittymisessä työelämässä tapahtuvan oppimisen aikana. Myös yhteistyö opiskelijan, työpaikan ja työpaikkaohjaajan kanssa tulee olla mahdollista kyseisen menetelmän avulla. Lopputuloksena on tarkoitus löytää kehittämisside-oita menettelytavoista, jotka tukevat työelämässä oppimisen ohjaamista, myös etänä tapahtuvaa, sekä huomioivat opiskelijan HOKSin tavoitteet oppimiselle.

Työelämässä tapahtuvaa oppimista ohjaavat alakohtaiset tutkinnon perusteet ja sen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua. Työelämässä oppiminen vaatii seurantaa siitä, miten opiskelijan määrittelemät oppimistavoitteet on saavutettu tietyn ajanjakson kuluessa. WinNovassa ei ole ollut yhteisesti sovittua mallia työelämässä tapahtuvan

oppimisen ohjaamiseen ja tarkoitus on alakohtaisten kokeilujen kautta luoda kehittämisideoita opettajien ja opiskelijoiden käyttöön.

Kehittämistyö nivoutuu osaksi Parasta osaamista sekä Parasta Digiosaamista -verkostohankkeita. Parasta Osaamista -hankkeen avulla pyrittiin tukemaan opettajien työ- ja toimintatapojen uudistumista ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön ja lainsäädännön muututtua. Hankkeen avulla pyrittiin myös yhtenäistämään käytäntöjä sekä kehittämään ja varmistamaan reformin tavoitteiden mukaista valtakunnallista ja yhdenmukaista laatua hankkeeseen osallistuvien oppilaitosten kesken. Hankkeen pääkoordinaattorina toimi Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia ja siihen osallistui kattava määrä ammatillisen koulutuksen järjestäjiä sekä ammatillisia opettajakorkeakouluja. Hankkeet olivat Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen rahoittamia. (Parasta osaamista -blogi 2019.)

Kehittämistyön lähtökohdat liittyvät työelämässä tapahtuvan oppimisen korostumiseen ammatillisen koulutuksen reformissa. Tutkimusongelma liittyy työelämässä tapahtuvan oppimisen tavoitteellisuuteen ja seurantaan. Millä menetelmällä ohjaus voidaan tehdä niin, että sitä voivat käyttää yhdessä ja erikseen opettaja, opiskelija sekä työelämän edustaja?

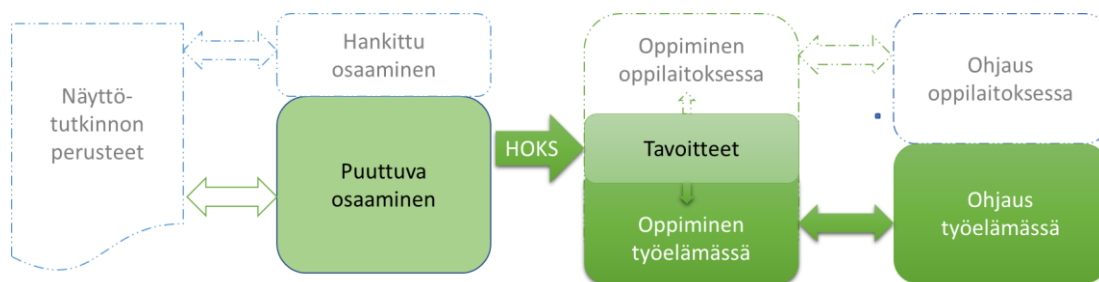
Kehittämistyön tutkimuskysymys ohjautuu tavoitteen kautta: “Miten työelämässä oppimista voidaan ohjata?” Apukysymyksiä ovat:

1. Miten työelämässä oppimista ja ohjausta voidaan henkilökohtaistaa oppimistavoitteiden kautta?
2. Millaiset menetelmät soveltuvat parhaiten opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan käyttöön ohjaustilanteissa?
3. Miten opiskelijan etäohjausta työelämässä oppimisessa voidaan kehittää?

Tämä kehittämistyö rajoittuu työelämässä oppimisen ohjaukseen. Opiskeluun liittyvää muuta ohjausta ei käsitellä tässä yhteydessä. Työelämässä oppiminen täydentää teoriaopinnoissa ja ammattitöissä saatuja tietoja ja taitoja, mutta myös niiden ohjaus on rajattu kehittämistyön ulkopuolelle. Ammattitöitä tehdään oppilaitoksessa ja työpaikoilla opettajan ohjaamana, ohjauksen tapahtuessa välittömästi paikan päällä.

2.3 Viitekehys

Kehittämistyöhön liittyviä osatekijöitä on kuvattu viitekehyksessä (kuvio 1). Opiskelijalle tehdään opintojen alussa HOKS ja siinä huomioidaan opiskelijan sen hetkinen hankittu osaaminen (esimerkiksi työ- ja tutkintotodistukset) sekä sovitaan toimenpiteet puuttuvan osaamisen hankkimiseksi. Osaamista voi hankkia oppilaitoksessa monimuotoisesti teoria- ja verkko-opinnoissa sekä työelämässä koulutusopimuksen tai oppisopimuksen puitteissa. Työelämässä oppimisen ohjaus tapahtuu yhteistyössä opettajan, opiskelijan ja työpaikan eli työpaikkaohjaajan kesken. Tähän työelämässä oppimisen ohjaamiseen haetaan kehittämistyön kautta kehittämisideoita; uusia menetelmiä ja toimintatapoja. Kehittämistyön lopputuloksessa on huomioitava myös työelämässä oppimisen tavoitteellisuus osana ohjaamista.



Kuvio 1. Kehittämistyön viitekehys.

Tämä kehittämistyö rajoittuu työelämässä oppimisen ohjaukseen. Opiskeluun liittyvää muuta ohjausta ei käsitellä tässä yhteydessä. Työelämässä oppiminen täydentää teoriaopinnoissa ja ammattitöissä saatuja tietoja ja taitoja, mutta myös niiden ohjaus on rajattu kehittämistyön ulkopuolelle. Ammattitöitä tehdään oppilaitoksessa ja työpaikoilla opettajan ohjaamana, ohjauksen tapahtuessa välittömästi paikan päällä.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Kehittämistehtävän määrittämisen ja kehittämiskohteen rajaamisen jälkeen esittelen seuraavaksi lähestymistapaa ja tutkimuksessa käytettäviä menetelmiä. Poikkeusolot koronapandemian aikana vaikuttivat menetelmien valintaan ja työn etenemiseen. Toisaalta poikkeusolot myös lisäsivät työn merkitystä ja arvoa etänä tapahtuneen opetuksen ja ohjauksen konkretisoituessa kyseisenä ajanjaksona. Kehittämistyö painottuikin tutkittuun tietoon ja kehittämisideoiden tuottamiseen.

3.1 Kehittämistyön lähestymistapa

Kehittämistyössä on laadullisen ja määrällisen tutkimuksen piirteitä. Laadullinen tutkimus tutkii ihmisten maailman ilmiöitä sosiaalisessa kontekstissa eli asiayhteydessä, joten se soveltuu hyvin työelämässä oppimisen ohjauksen tutkimiseen ja kehittämiseen. Tutkimus painottuu tulevaisuuteen, koska on tarkoitus löytää parannusehdotuksia olemassa olevalle toiminnalle. (Pitkäranta 2014.) Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään kehittämistyön kohteen ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän Yliopisto 2015). Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus kerää numeerista tietoa vastaten kysymyksiin mikä, paljonko, missä, miksi ja kuinka usein. Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten ja millainen. (Heikkilä 2014.)

Tutkimuksessa pyritään kyselyin ja haastatteluin saamaan todellista tietoa hyvistä käytännöistä ja toisaalta käytännön ongelmista. Vastaaja tavallaan personoituu tutkimuksen osaksi. (Pitkäranta 2014, 14–15.) Tutkimuksessa pyritään myös tavoittamaan kohderyhmän omat kokemukset aihealueesta. Osallistuvuus nouseekin keskeiseksi tekijäksi tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa huomioidaan eri osapuolten osallisuus kehittämiskohteeseen. Opiskelijat, opettajat ja työelämän edustajat ovat tutkimuksen keskiössä. (Eskola & Suoranta 2008, 19.)

Tämän kehittämistyön lähestymistapa on tapaustutkimus, koska tarkoituksena on löytää kehittämisideoita työelämässä oppimisen ohjaukseen kohteesta tuotetun tutkitun tiedon avulla. Tarkoituksena on myös selvittää ja ymmärtää syvällisesti, mitä tarpeita opiskelijoilla, opettajilla ja työelämän edustajilla on oppimisen ohjaukseen. Käytössä

on erilaisia tiedonhankintamenetelmiä kokonaisvaltaisen kuvan muodostamiseksi. Tapaustutkimuksen tavoitteet painottuvat nimenomaan tutkittuun tietoon.

Kehittämistyön tarkoituksena on tuottaa kehittämisideoita menettelytavoista, jotka tarvittaessa olisivat yleistettävissä tai siirrettävissä organisaation muille opetusaloille. Tutkimuksen teossa käytetään miksi ja miten -kysymyksiä, jotka soveltuvat hyvin tapaustutkimukseen. Kehittämistyön keskeisenä ongelmana on työelämässä oppimisen ohjaus ja tavoitteena on löytää kehittämisideoita opiskelijan ohjaamiseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 36–38, 52–57; Eriksson & Koistinen 2014, 1–2; Jyväskylän Yliopisto 2015.)

Opiskelijan ohjaus työelämässä oppimisen aikana kuuluu koulutuksen vastuuopettajan työtehtäviin. Ohjausta ei siis voi ulkoistaa pelkästään työpaikkaohjaajan vastuulle. Alakohtaisia eroja voi varmasti olla, mutta varsinaista toimintaohjetta mahdollisine työvälineineen ja -menetelmineen WinNovassa ei näyttänyt olevan kehittämistyötä aloitettaessa 2017. Kehittämistyön keskeisenä tekijänä on opiskelijan oppiminen ja ohjaus työpaikoilla, työelämälähtöisyys ja oppimisen tavoitteellisuus huomioiden.

3.2 Menetelmät

Kehittämistyössä käytetään tutkimusmenetelminä kyselyjä ja haastatteluja. Kyselyt sopivat hyvin tiedonkeruun menetelmäksi, koska tutkittava aihealue on kaikille tuttu, niin opiskelijoille, opettajille kuin työelämän edustajillekin (Ojasalo ym. 2014, 40). Kohderyhmille lähetetään kolme erilaista, kohderyhmän mukaan kohdennettua, strukturoitua kyselylomaketta. Yksi kysely lähetetään yhteistyöpaikoille, joissa on useamman vuoden kokemus työelämässä oppimisen ohjaamisesta. Kohderyhmän mukaan eriytetty kysely lähetetään opiskelijoille, jotka ovat jo käyneet vähintään kerran oppimassa työpaikoilla. Näin saadaan työelämästä ja opiskelijoilta kokempohjaista tietoa ja ideoita. WinNovassa toimii useita opetusaloja, joten opettajille suunnatun kyselyn avulla pystytään pureutumaan alakohtaisiin menetelmiin ja välineisiin sekä hyväksi koettuihin käytäntöihin. Opettajille tarkoitettu kysely lähetetään myös muutama yhteistyöoppilaitokseen. Kyselyjä, jotka tehdään sähköisesti, käytetään kehittämistyön alkuvaiheessa lähtötilanteen selvittämiseksi ja myös toiveiden ja ideoiden

keräämiseksi. Kyselyt lähetetään henkilöille, joilla on kokemusperäistä ja myös teoriapohjaista tietoa työelämässä oppimisen ohjauksesta. Näin pyritään varmistamaan tutkimuksen luotettavuus.

Haastatteluissa hyödynnetään havaintoyksikkönä ammatillisen koulutuksen opettajaa ja tietosuoja-asioiden erityisasiantuntijaa. Haastattelut tehdään valitulle, pienelle joukolle henkilökohtaisesti. Tarkoituksena on saada mahdollisimman syvällistä, kokemuksohjaista tietoa kehittämiskohteesta sekä antaa mahdollisuus tuoda vapaasti esille omia kokemuksia kehittämistyön kohteesta. Haastattelut tehdään teemahaastatteluina ja kysymykset johdetaan viitekehyksestä sekä tutkimuskysymyksistä. Haastateltavan luvalla tilanteet tullaan tallentamaan ja tämän jälkeen litteroimaan myöhempää analysointia ja tulkintaa varten. (Ojasalo ym. 2014, 41, 95–96.)

Haastattelut tehdään kyselyjen jälkeen ja niiden avulla täydennetään kyselyjen avulla saatuja tietoja. Olosuhteet koronatauti-aikana ja poikkeustilan vuoksi voivat kuitenkin rajoittaa haastattelujen tekemisiä ja teknistä toteutusta (Valtioneuvosto 2020, Winnova 2020). Haastattelukysymykset lähetetään haastateltaville tutustuttavaksi etukäteen ja ne tulevat ohjaamaan haastattelua, mutta haastateltavien vastauksiin perustuen kysymyksiä tarkennetaan ja syvennetään tarvittaessa (Tuomi & Sarajarvi 2018, 65).

Kehittämistyön tavoitteena on löytää kehittämisideoita menettelytavoista, jotka palvelisivat mahdollisimman tasapuolisesti ja hyvin opiskelijaa, työpaikkaohjaajaa ja opettajaa. Kyselyn avulla opiskelijat ja työelämän edustajat pääsevät vaikuttamaan menettelytavan ideointiin ja kehittämiseen. Sähköisen kyselyn avulla on myös tarkoitus saada uutta tietoa olemassa olevista käytännöistä sekä mahdollisista kehittämisideoista. Kysely, johon pystyy vastaamaan verkkoympäristössä, on myös ensisijainen menetelmä poikkeusolojen vallitessa vuoden 2020 kevään aikana. Poikkeusolojen vuoksi kehittämistyön menetelmistä havainnointi on jouduttu jättämään pois lähikontaktien välttämiseksi.

4 OPPIMINEN

Kehittämistyön teoriapohjan aluksi selvitetään oppimisen määritelmiä, oppimiseen vaikuttavia tekijöitä sekä työelämää oppimisympäristönä. Teoriaosuuteen on poimittu muutamia ammatillisen koulutuksen kontekstiin soveltuvia määritelmiä. Oppimiseen vaikuttavat tekijät sisältävät teoretietoa muun muassa aivojen ja muistin osuudesta oppimisessa, motivaatiosta ja oppimistyyleistä. Näillä kaikilla on oma osuutensa kehittämistyön jatkovaiheessa, jonka tarkoituksena on tuottaa oppimista palvelevia kehittämisasiideoita työelämässä oppimisen ohjaukseen. Teoriaosuudesta on rajattu pois oppimiskäsitykset (esimerkiksi behaviorismi), joiden käsittely laajemmin ei ole tarpeellista tässä yhteydessä.

Määritelmien ja vaikuttavien tekijöiden lisäksi teoriaosuus selventää työelämää oppimisympäristönä. Tavoitteellisuus, palaute ja arviointi ovat kehittämistyön kannalta tärkeitä osatekijöitä pohdittaessa työelämässä oppimisen ohjauksen kehittämistä. Myös työelämässä oppimisen prosessit on kuvattu tämän otsikon alla.

4.1 Määritelmiä

Mitä on oppiminen – ja voidaanko se määritellä tarkasti? Salakari (2009, 170) määrittelee oppimisen olevan perinteisesti ”tietojen, taitojen ja asenteiden kehittymistä”. Kauppila (2004, 17) näkee oppimisen ”merkittävimpänä määrätietoisena muutosprosessina, jota ihminen pyrkii itse ohjaamaan”. Myös Kupias ja Peltola (2019, 11) toteavat oppimisen liittyvän siihen, että jokin muuttuu; yksilön tiedot, taidot, tunteet tai ajattelu laajenee, syvenee, vahvistuu tai muuttuu kokonaan. Pruuki (2008) toteaa oppimisen olevan ”hyvin moniulotteinen ilmiö, jota on mahdotonta selittää tyhjentävästi”. Oppimista tapahtuu läpi elämän, aina ja kaikkialla. Oppiminen on myös välttämätön edellytys ihmiselämälle. (Pruuki 2008, 8.)

Oppiminen voidaan jaotella kolmeen oppimisen muotoon. Formaali eli muodollinen oppiminen viittaa opetussuunnitelma- ja tavoitteeseen tai tutkintotavoitteeseen koulutukseen, joka tapahtuu oppilaitoksessa. Informaalia eli epämuodollista oppimista voidaan kutsua arkipäivän oppimiseksi. Tyypillisenä oppimisympäristönä on työpaikka, jossa

oppimisen tavoitteita säätelevät työn tekemisen tavoitteet. Nonformaalista oppimisesta on esimerkkinä aikuisten täydennyskoulutus, joka tapahtuu koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa oppilaitoksissa, esimerkiksi kansalaisopistoissa, eikä johda tutkintoon. (Poikela 2005a, 11; Kokkinen, Rantanen-Väntsi & Tuomola 2008, 16–17; Peda.net 2013; Kupias & Peltola 2019, 212) Tätä jaottelua on myös kritisoitu, johtuen oppimiseen liittyvistä vastakkainasetteluista, sillä työpaikkojen oppimismahdollisuudet voidaan nykyään nähdä yhtenevinä oppilaitosympäristöihin (Väyrynen 2010, 9).

Penttilä (2017) toteaa formaalin koulutuksen tuottaman tiedon olevan hidasta ja tehontonta nykyajan työelämän osaamistarpeisiin. Oppimista voidaan ajatella tapahtuvan laajemmin 70-20-10 -mallin mukaan. 70 % oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä, 20 % vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja 10 % formaalissa koulutuksessa. Oppimiseen sisältyy aina opiskelijan todellisuuden tulkintaa, joten formaalin koulutuksen lisäksi opiskelijalla tulee olla kyky oppia kokemuksestaan (Ojanen 2006, 134). Työpaikalla kokemuksen kautta tapahtuvaan oppimiseen liittyvät uudet työtehtävät, erilaiset projektit, sijaistaminen, osallistuminen esimerkiksi kehitysryhmiin sekä tarttuminen uusiin haasteisiin. Muilta oppiminen voi tapahtua vertaismentoroinnin avulla, perehdyttämisessä, tiimityössä, yhteisissä kehittämistehtävissä, osaamisen jakamisessa, kehityskeskusteluissa, toisen työntekijöiden ”varjostamisella” ja saamalla palautetta omasta työstä. Formaaliin koulutukseen voidaan lukea niin järjestetty koulutus kuin lukeminenkin. (Penttilä 2017; Kupias & Peltola 2019, 23–24.)

Oppimiseen liitetään yksilöllisyyden lisäksi yhteisöllisyys. Oppija on aktiivinen toimija, joka valikoi, tulkitsee ja käsittelee tietoa peilaten sitä aikaisempaan tietoon ja kokemukseen. Oppijan tulisi oivaltaa oppimiseen vaikuttavat sosiaaliset vuorovaikutussuhteet ja asenteet oppimista kohtaan. Oppimisessa muodostuva tieto on oppijan ajattelutoiminnan tulosta ja oppimista säätelee pitkälti se, miten oppija näkee oman roolinsa oppimisessa. Pelkkä oppiminen ei sinällään riitä, vaan opittava asia tulisi myös ymmärtää ja sisäistää. (Kokkinen ym. 2008, 10–12.) Norrena (2019, 38) tuo esille osaamisen syntyvän vuorovaikutuksesta ja ideoiden törmäämisestä.

Yksilöllisen ja yhteisöllisen oppimisen näkökulmat yhdistyvät käänteisessä oppimisessä. Ideologian taustalla on Harvardin fysiikan professorin Eric Mazurin malli ”peer instruction” (vapaasti kääntäen ”vertaisopetus”), jota hän käytti jo 1990-luvulla

opetuksessaan. Opetus perustui etukäteen jaettuun materiaaliin, jota opiskelijat valmistelivat ja refleктоivat ennen tunteja. Luokkaopetuksessa Mazur rohkaisi oppilaita syvempään ajatteluun vuorovaikutuksessa ja haastamalla heitä opettajana. Käänteisessä opetuksessa opetusmateriaali annetaan opiskelijalle etukäteen ja oppituntien aika käytetään vuorovaikutteiseen ja yhteisölliseen aiheen käsittelyyn muiden opiskelijoiden ja opettajan kanssa. Myöhemmin tätä menetelmää alettiin kutsua käänteiseksi oppimiseksi ja sitä kehittivät eteenpäin 2000-luvun alussa muun muassa Jon Bergmann, Aaron Sams ja Salman Khan. (Sams ym. 2014; Lonka 2015, 61; Toivola, Peura & Humaloja 2017, 20–21.)

Oppiminen voidaan jakaa myös pinta- ja syväprosessoinnin tasoihin. Mikäli oppiminen tähtää lähinnä opinnoista suoriutumiseen, voidaan puhua pintaoppimisesta. Uudet tiedot yritetään painaa muistiin miettimättä ja kyseenalaistamatta sen enempää niiden yhteyksiä aikaisempiin ajatuksiin kuin uskomuksiinkaan. Syväoppimisella viitataan tiedon syvällisempään prosessointiin ja itsensä kehittämiseen. Opittavat asiat liitetään johonkin merkitykselliseen yhteyteen ja oppiminen sisältää myös asioiden pohtimista. Tietoa pyritään soveltamaan, vertailemaan ja analysoimaan. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 116; Pruuki 2008, 25; Lonka 2015, 17.)

Norrena (2019, 14) jakaa oppimisen tietojen ja taitojen oppimiseen. Lonka (2015, 35) yhdistää nämä kaksi osatekijää todeten ”tietoa, joka muuttaa ihmisen toimintaa, kutsutaan taidoksi”. Taitojen oppiminen voidaan jakaa kognitiiviseen, assosiatiiviseen ja autonomiseen vaiheeseen. Kognitiivisessa vaiheessa opiskelija hakee tietoa aihealueesta oppien säännöt, joita noudattamalla taito on mahdollista oppia. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi videota mallisuorituksesta. Assosiatiivinen vaihe sisältää paljon taidon harjoittelua ja jo rutinoitumista tavanomaisiin tilanteisiin taitoa käytettäessä. Autonomisessa vaiheessa sisäiset mallit ohjaavat toimintaa ja ongelmien ratkaisukin on mahdollista toiminnan automatisoituessa. (Lonka 2015, 35–36.)

Kun puhutaan oppimisesta, liitetään siihen nykyään keskeisesti oppimaan oppimisen taidot, oppimismotivaatio, oppimistyyli, monimuotoisuus, arjen hallinta sekä itseohjautuvuus (Kauppila 2004, 66; Kokkinen ym. 2008, 4; Rogers 2004, 25–31, 36–38, 49–53; Salakari 2009, 29, 82–83, 153, 188). Oppimaan oppimisen taidoissa keskeistä on oppijan tietoisuus, millainen hän on oppijana, miten hän oppii parhaiten ja miten

oppimisen taitoja voi edelleen kehittää (Salakari 2009, 29). Norrena (2019) muotoilee oppimaan oppimisen perustaksi kyvyn tarkkailla omia toimintoja ja reagoida havaintoihin. Tätä kautta rakentuvat oppimisen taidot: ongelmanratkaisu, yhteistoiminta ja itsesääätely. (Norrena 2019, 31.)

Hellström (2010, 209) toteaa opetuksen päämääränä olevan osaamisen, johon tarvitaan oppimista. Oppimista määritellään seuraavissa alaluvuissa vielä tarkemmin ja opetus on rajattu kehittämistyön viitekehyksen ulkopuolelle. Mitä siis on osaaminen? Myös osaamisen, kuten oppimisenkin, määrittely yksiselitteisesti on vaikeaa. Osaaminen on toisaalta kompleksinen tieteellinen käsite, toisaalta osa arkipäivän puhetta (Mäkinen & Annala 2010). Osaamisen voidaan katsoa koostuvan tiedoista (sekä hiljaisesta että näkyvästä) ja taidoista sekä niiden monipuolisesta ja luovasta käytöstä, kokemuksista, asenteista, ajattelun taidoista, oppimistaidoista, työn organisointitaidoista, ryhmätyöskentelyn taidoista, kyvystä joustaa ja mukautua muutoksiin (Hätönen 2011, 9; Opintokeskus Sivis 2020). Hätönen (2011) korostaa monipuolisia oppimistaitoja, jotka mahdollistavat uuden osaamisen hankkimisen. Oppimistaitojen ja osaamisen hankkimisen työkalujen kehittäminen kulkevatkin käsikädessä. (Hätönen 2011, 7.) Osaamisen käsitteelle on myös rinnakkainen termi, kompetenssi, josta kerrotaan enemmän luvussa 4.2.2.

Osaaminen on huomioitu ammatillisen koulutuksen lain viidennessä luvussa ”Henkilökohtaistaminen”. Laissa määrätään henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmasta (HOKS), sen laadinnasta ja hyväksymisestä. Lisäksi lakiin on kirjattu aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, osaamisen hankkiminen ja osaamisen osoittamisen suunnittelu. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.) Oppilaitoksen tulee selvittää ja tunnistaa jo hakeutumisvaiheessa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, joka on todennettavissa esimerkiksi erilaisten asiakirjojen tai todistusten avulla. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 46 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/20017, 10 §.)

Ammatillisessa koulutuksessa keskitytään puuttuvan osaamisen hankintaan. HOKSiin kirjataan puuttuvan osaamisen osalta oppimisympäristöt, joissa osaamista hankitaan. Puuttuva osaaminen voidaan hankkia esimerkiksi teoriaopinnoissa, virtuaalisissa oppimisympäristöissä tai työelämässä. Opiskelija saatellaan substanssiosaamisen polulle

eli hankkimaan eriytyvää ammatillista osaamista. Substanssiosaamisella tarkoitetaan työssä suoriutumisen kannalta välttämättömiä osaamisalueita (Hätönen 2011, 15). Substanssiosaaminen on kirjattu myös tutkinnon perusteisiin ja puuttuvan osaamisen hankkimisen tavoitteet määritellään tutkinnon perusteisiin kirjattujen ammattitaitokriteerien avulla.

Oppimiseen liittyy subjekti eli oppija. Tämän kehittämistyön yhteydessä käytetään opiskelija -sanaa viitattaessa ammatilliseen koulutukseen ja oppija -sanaa yläkäsitteenä sanoille oppilas ja opiskelija. Oppilas ja koululainen -sanat viittaavat esi- tai perusopetuksen piirissä opiskelemaan lapseen tai nuoreen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.) Teoriaosuudessa on pyritty käyttämään alkuperäisen lähteen sanamuotoa, mikäli juuri siinä kontekstissa ei haluta viitata suoraan ammatillisen koulutuksen opiskelijaan. Lähteet ovat eri aikakausilta ja useimmat niistä ennen uuden ammatillisen koulutuksen aikakautta, joten terminologiassa on jonkin verran kirjavuutta.

4.2 Oppimiseen vaikuttavia tekijöitä

4.2.1 Aivot ja muisti

Määriteltäessä oppimista, on aivojen toiminta ja erityisesti muisti tärkeässä roolissa. Muistia ei kuitenkaan kannata ajatella pelkästään opitun tiedon varastona vaan pikemminkin päätelmien teon välineenä ja asiayhteyksien muodostajana. Oppimisessa vanhat yhteydet katoavat, uusia yhteyksiä muodostuu ja uusia ajatuksia luodaan. Muistamisen ja oppimisen keskeistä toimintaperiaatetta kutsutaan konstruktivistiseksi näkemykseksi. (Lonka 2015, 11–14.)

Muisti voidaan jakaa hetkelliseen aistimuistiin, lyhytkestoiseen eli työmuistiin ja pitkäkestoiseen säilömuistiin. Aistit tuovat tietoa aivoihin, jopa tiedostamattamme. Tiedot siirtyvät työmuistiin vasta tiedostaessamme ne. Kun opiskelija kiinnittää tietoisesti huomiota opittavaan asiaan, siirtyy se lyhytkestoisen muistin käsiteltäväksi. Työmuisti on toiminto, johon liittyy asian aktiivinen ja tietoinen käsittely. Työmuisti osallistuu opittavan asian mieleen painamiseen ja palauttamiseen. Opittava asia säilyy

työmuistissa noin 10–20 sekuntia ja sen jälkeen se joko unohdetaan tai se siirtyy pitkäkestoiseen muistiin. Säilömuisti, rajaton varasto, voidaan jakaa semanttiseen muistiin (tosiasiat), tapahtuma- eli episodiseen muistiin (tarinat ja elämykset) sekä taitomuistiin (opitut taidot). Opittava asia voi siirtyä pitkäkestoiseen säilömuistiin esimerkiksi toistojen avulla, kertaamalla. (Lonka 2015, 12–13, 24–27; Muistiliitto 2017.)

Aikuisopiskelijat tuskailevat joskus uuden oppimisen kanssa. Ikääntyminen vaikuttaa tutkitusti eniten työ- ja tapahtumamuistiin. Uuden oppiminen vaatii ehkä hieman enemmän keskittymistä ja mieleen palauttamista, kertaamista. Iäkkäämmillä opiskelijoilla on kuitenkin elämän aikana kertynyttä kokemusta, joka auttaa uuden asian oppimisessa. He voivat jopa hahmottaa monimutkaisia kokonaisuuksia nuoria opiskelijoita paremmin. Aivojen aktivointi on tärkeää ja se on myös elinikäisen oppimisen tavoite. (Muistiliitto 2017.) Jossain vaiheessa on otettu käyttöön sanonta ”rento oppii paremmin”. Rentoutuneena onkin helpompi painaa asioita muistiin. Oppimisesta kannattaa siis tehdä rentoa ja hauskaa.

Lonka (2015) toteaa oppimisen keskeiseksi tekijäksi ihmisen oman aktiivisen panoksen. Opitusta asiasta pyritään luomaan merkityksellisiä kokonaisuuksia ja asioiden välille muodostuu uusia yhteyksiä. Lonka (2015) korostaakin: ”merkityksellinen tieto muistetaan, merkityksetön katoaa mielestä”. Opiskelijan havainnoiteja ja oppimista voi siis ohjata valikoiva tarkkaavaisuus. Oppiessaan ihminen luo ulkomaailmasta tarkkaavaisuuttamme ohjaavia merkitysten verkostoja, sisäisiä malleja. Oppimisessa ja opettamisessa tulisikin hyödyntää merkityksellisten asiayhteyksien aktivoitua, asian liittämistä käsiteltävään kokonaisuuteen ja asioiden esittämistä mielekkäässä yhteydessä. On myös hyvä huomata, että sisäisiä malleja kehitetään sosiaalisissa tilanteissa, vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Lonka 2015, 13–16.)

4.2.2 Motivaatio

Motivaatio ja motiivit ovat tärkeitä tekijöitä oppimisessa. Motivaatiolla, oppimisen liikkeellepanevalle voimalla, kuvataan motiivien aikaansaamaa tilaa ja se vaikuttaa muun muassa siihen, kuinka paljon opiskelija käyttää aikaa oppimiseen (Huhtanen 2019; Terveysverkko 2019). Liukkonen (2017) toteaa motivaatiolla olevan kaksi

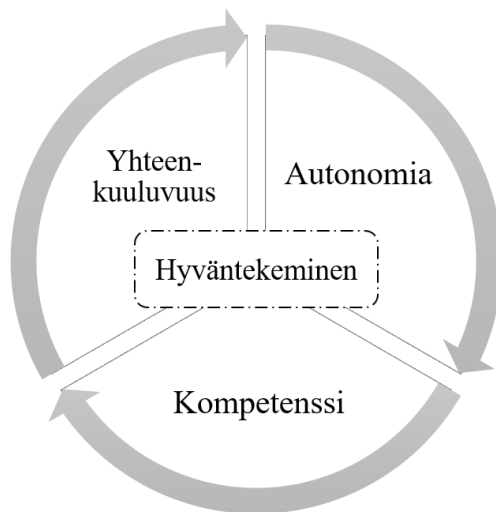
käyttäytymiseen liittyvää tehtävää, toimiminen energian lähteenä ja käyttäytymisen suuntaajana. Motivaation ilmenemismuotoja ovat intensiivisyys, pysyvyys, aktivaation valinta ja suoritustulos. Intensiivisyys liittyy ponnisteluun ja yrittämiseen, pysyvyys toimintaan sitoutumiseen ja aktivaation eli tehtävän valinta siihen, mihin aktiviteetteihin hakeudutaan. Lisäksi voimakkaasti motivoitunut ihminen suoriutuu lopulta paremmin tehtävästä. (Liukkonen 2017, 31.) Huotilainen (2019, 36) toteaa oppimista tapahtuvan, kun motivaatio, tarkkavaisuus ja muisti toimivat yhdessä.

Motiivit voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin (Ryan & Deci 2000; Mäkinen 2002; Järvilehto 2014, 24–25). Sisäiset motiivit liittyvät henkiseen kasvuun ja kehittymiseen sekä sisällölliseen kiinnostukseen opittavista asioista. Kannustava palaute on tärkeää sisäisen motivaation synnyssä. Ulkoiset motiivit ovat käytännöllisiä ja väli-neellisiä sekä opiskelun hyötyihin liittyviä – kiinnostuksen kohteena on ulkoinen palkkio. (Mäkinen 2002; Pruuki 2008, 22; Lonka 2015, 168–170.)

Sisäinen motivaatio on usein pitkäkestoinen ja jopa pysyvä. Ulkoinen motivaatio ja siihen liittyvät palkkiot ovat yleensä lyhytkestoisia. (Liukkonen 2017, 38–41; Terveysverkko 2019.) Ulkoiset tekijät, esimerkiksi oppimisen pellillisuus ja elämyksellisyys, voivat kuitenkin lisätä motivaatiota ja käynnistää sisäiseen motivaatioon johtavan prosessin (Norrena 2019, 40). Huotilaisen (2019, 42) mukaan ulkoinen motivaatio kuitenkin yleensä heikentää sisäistä motivaatiota. Ryan ja Deci (2000) mainitsevat itseohjautuvuusteoriassaan myös amotivaation, jolloin ihmiseltä puuttuu tahto toimia, toiminnan ollessa täysin ulkopuolelta saneltua (Ryan & Deci 2000; Järvilehto 2014, 24–25).

Järvilehto (2014, 27–28) kirjoittaa kestävästä oppimisesta ja sen kannalta tärkeistä psykologisista tarpeista, sisäisen motivaation lähteistä, joita ovat autonomia eli vapauden kokemus, kompetenssi eli osaamisen kokemus sekä yhteenkuuluvuuden kokemus. Järvilehto (2014) viittaa määritelmässään Richard Ryanin ja Edward Decin itseohjautuvuusteoriaan, joka pohjautuu ajatukseen ihmisen halusta ja valmiudesta oppia ja tutkia asioita, ilman ulkoisia kannustimia (Ryan & Deci 2000; Järvilehto 2014, 27–28). Martela (2014) mainitsee kolmen perustarpeen lisäksi vielä hyväntahtoisuuden eli halun tehdä hyvää toisille ihmisille. Kolmeen perustarpeeseen liittyvät kokemukset

muodostavat positiivisen oppimisen kehän, jonka keskiöksi voidaan asemoida hyväntekeminen (kuvio 2).



Kuvio 2. Oppimisen positiivinen kehä (soveltaen Järvilehto 2014; Martela 2014).

Järvilehto (2014, 35) kiteyttää ajatuksen kokemusten positiivisesta kehästä seuraavasti: ”... jos olet pätevä ja halukas tekemään jotakin siten, että se hyödyttää muita tai tuottaa iloa muille ihmisille, toiset ovat usein valmiita tarjoamaan korvauksen ajastasi. Tämän korvauksen ansiosta saat lisää autonomiaa ja siten löydät uusia tapoja tyydyttää osaamisen tarpeitasi, mikä johtaa edelleen monipuolisempiin mahdollisuuksiin vaikuttaa toisiin...”

Tätä positiivisten kokemusten kehää kannattaa hyödyntää myös oppimisessa. Tosin kaikille ihmisille autonomian lisääminen ja toisiin ihmisiin vaikuttaminen eivät kokemusteni mukaan nouse tärkeimmiksi tekijöiksi oppimisessa.

Oppimisen positiivisessa kehässä voi ilmetä myös ristiriitatilanteita. Opiskelija voi haluta olla itsenäinen ja kuitenkin hän kuuluu useimmiten johonkin ryhmään. Lonka (2015) kiinnittää huomiota itsemääräytymisteoriaan liittyvien autonomian ja kompetenssin ristiriitaan yhteenkuuluvuuden kanssa eli oma suoritus voikin tuntua tärkeämmältä kuin ryhmän etu. Ristiriitatilanteet on hyvä tiedostaa etukäteen ja pyrkiä käsittelemään ne mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. (Lonka 2015, 169.)

Myös Norrena (2019, 36) kiinnittää huomiota yksilön ja yhteisön vuorovaikutukseen todeten, ettei yksilön tavoitteen tulisi koskaan olla pelkästään yhteisön määrittämä. Autonomia on aina vuoropuhelua itsemme ja meihin vaikuttavien asioiden kanssa ja luottamuksellinen ilmapiiri auttaa sovittamaan yhteen yhteisön ja yksilön tavoitteet. (Norrena 2019, 38–39). Onnismaa (2016) tuo esille yhteisöjen ja yksilöiden kaksoisidokset, joissa yksilö ei voi toimia oikein. Organisaatiot saattavat korostaa tiimityön tärkeyttä ja toisaalta kilpailuttaa, arvioida ja palkita yksilösuorituksia. Näissä tilanteissa yhteisön ammatillinen kehitys jää työntekijöiden taktikoinnin ja osaoptimoinnin varjoon. (Onnismaa 2016.)

4.2.3 Oppimistyylit

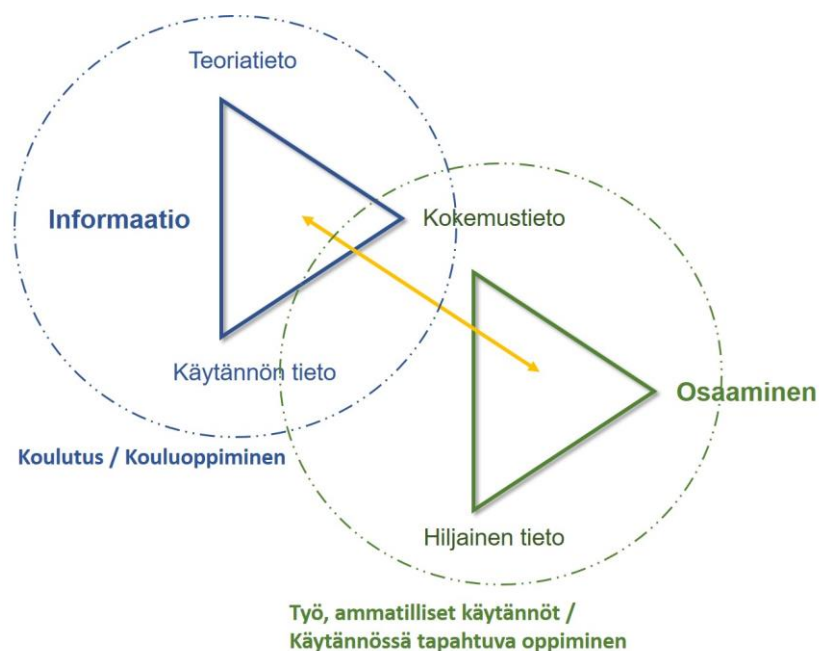
Opiskelijan tapaa opiskella ja oppia voidaan kuvata oppimistyyllillä. Ihminen tekee luonnostaan havaintoja, ajattelee ja toimii erilaisissa tilanteissa tietyllä tavalla. Lisäksi oppimistyyli riippuu luonteesta, iästä ja siitä, miten oppimiseen motivoidutaan ja aktivoitutaan. Oppimistyyliä voidaan jaotella usealla eri tavalla ja eräs tyypillinen tapa on huomioida erilaisten aistien käyttö oppimisessa. Näitä aistikanavia ovat visuaalinen, auditiivinen ja kinesteettinen. Neljäntenä ryhmänä ovat taktilliset (tai haptiset) oppijat. Auditiivisen oppijan luontevin tiedon vastaanottamiskanava on kuuloaisti, visuaalisella oppijalla määrävintä on näköhavaintojen käyttö ja kinesteettiset oppijat oppivat tekemällä oppimisen perustuessa liikkeeseen ja liikkumiseen. Taktilliset oppijat oppivat kosketusaistin ja kokeilemisen kautta. (Kauppila 2004, 59–60; Kokkinen ym. 2008, 19–23.) Parhaimmillaan oppiminen ei tapahdu vain yhtä aistikanavaa käyttäen vaan monipuolisesti tekstejä ja kuvia, kuuntelua ja tekemistä yhdistellen.

Oppimistyyliä voidaan kuvata myös sen mukaan, miten oppija havaitsee ilmiöitä, vastaanottaa informaatiota ja toimii arkielämässä. Oppija voi olla aktiivinen toimija, looginen ajattelija/päätelijä, käytännön toteuttaja (tai kokeileva toteuttaja) tai harkitseva tarkkailija. Aktiivinen toimija asettaa realistiset oppimistavoitteet ja toimii aktiivisesti sekä intuitiivisesti. Looginen ajattelija pohtii, arvioi ja analysoi mielellään, myös kyseenalaistaminen ja skeptisyys ovat ominaisia tapoja toimia. Käytännön toteuttaja pitää ongelmien ratkaisemisesta käytännössä ja kysyy mielellään ”miten voin soveltaa tätä?” Toteuttajat ovat myös innokkaita kokeilemaan uutta ja ottamaan

riskejä. Harkitseva tarkkailija keskittyy olennaiseen, seuraa, tarkkailee ja analysoi. Tiukat aikataulut ja yksityisyyden puute häiritsevät oppimista. (Kauppila 2004, 60–65; Rogers 2004, 37; Kokkinen ym. 2008, 23–25.)

4.2.4 Informaatio, tieto ja osaaminen

Oppimiseen liittyvät keskeisesti termit informaatio, tieto ja osaaminen (kuvio 3). Informaatio saadaan yleensä koulutuksen aikana ja tieto voidaan vielä jakaa teoriatietoon, käytännön tietoon, kokemustietoon ja hiljaiseen tietoon. (Järvinen ym. 2000, 72.) Informaatio saadaan yleensä esimerkiksi ammatillisen koulutuksen aikana ja osaaminen kertyy kokemustiedosta ja hiljaisesta tiedosta, joka omaksutaan opiskeltavan alan käytännön työtehtävissä, työpaikalla oppien (Järvinen ym. 2000, 72; Pohjonen 2005, 103).



Kuvio 3. Informaatio, tieto ja osaaminen (soveltaen Järvinen ym. 2000, 72; Pohjonen 2005, 103).

Ruohotie (2002) määrittelee informaation olevan julkisesti ja yleisesti saatavilla olevia ”ideoita, kuvia, ääniä, lukuja, numeroita, väittämiä ja faktoja”. Tieto on ajattelutoiminnan tulosta ja henkilökohtaista, syntyen omasta kokemuksesta. Tieto liittyy aina aikaisempaan tietoon ja muuttuu kontekstinsa mukaan. Se syntyy mielenkiinnosta asiaa kohtaan ja johtaa oppimiseen. Hiljainen (tai sanaton) tieto sisältyy kokemuksiin ja on

henkilökohtaista. Se on juurtunut syvästi toimintaan ja on myös sidoksissa sitoutumisen asteeseen. Hiljainen tieto voidaan vielä jakaa kognitiiviseen ja tekniseen ulottuvuuteen. Kognitiivinen hiljainen tieto on esimerkiksi perinteitä, uskomuksia ja oletuksia, se auttaa meitä havaitsemaan ja määrittelemään maailmaa. Tekninen hiljainen tieto muodostuu taidoista ja tietämyksestä ja on yleensä helpommin ilmaistavissa kuin kognitiivinen ulottuvuus. (Ruohotie 2002, 254–256.)

4.2.5 Reflektio ja siirtovaikutus

Oppimiseen voidaan myös liittää reflektio ja siirtovaikutus. Kun reflektio liitetään osaksi oppimisprosessia, sillä tarkoitetaan opitun ja koetun asian pohdiskelua. Pysähtyminen ja pohdiskelu voi liittyä omaan toimintatapaan, omiin ajatusmalleihin tai tunteisiin. Siirtovaikutus taas tarkoittaa ”vaikutusta, joka jonkin taidon oppimisella on toisen taidon oppimiseen”. (Kielitoimiston sanakirja 2018; Kupias & Peltola 2019, 65–66.) Reflektion avulla pyritään esimerkiksi ymmärtämään toiminnan seurauksia, tavoitteena ymmärryksen syventäminen (Oppimisen työkalupakki 2017).

Poikela (2005b, 22) korostaa reflektion ja kontekstin käsitteiden välistä suhdetta: reflektiivinen oppiminen tuottaa olemassa olevien asioiden ja toiminnan opettelun lisäksi uutta tietoa. Ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeää on opiskelijan kyky omien kokemusten ja niihin liittyvien tunteiden tutkiminen reflektion ja kriittisen sisäisen puheen eli diskurssion avulla (Ojanen 2006, 135). Kokemusteni pohjalta näen oppimisen tärkeäksi osatekijäksi reflektiivisen pohdinnan, jotta opittavasta asiasta muodostetaan syvempää ymmärrystä. Tämä myös valmistelelee opiskelijaa perustelevaan omia valintojaan osaamisen osoittamisen vaiheessa.

Opiskelijan tulisi pystyä omaksumaan ja ymmärtämään oppimaansa tietoa syvällisesti niin, että se on siirrettävissä eri tilanteisiin ja ympäristöihin. Tällöin puhutaan oppimisen siirtovaikutuksesta. (Lehtisalo 2019, 94.) Puhtausalalla voidaan ottaa esimerkiksi wc:n siivous. Peruseriaatteet ovat samat, mutta tilojen koko, likatyypit, pintamateriaalit, välineet, menetelmät ja puhdistusaineet vaihtelevat. Kun opiskelija on ymmärtänyt teoretiset tiedot siivouksesta, hän osaa siirtää tietonsa erilaisten wc-tilojen siivoukseen selviten tehtävästä hygieenisesti, laadukkaasti ja turvallisesti, huomioiden

puhdistustapahtumassa vaikuttavat osatekijät. Työelämässä oppiminen tarjoaa mainiot mahdollisuudet testata oppimaansa käytännössä.

Kupias ja Peltola (2019) toteavat, että tieto ja osaaminen eivät siirry toisilta henkilöiltä opiskelijalle, vaan oma aktiivinen työskentely opittavan asian parissa on tärkeää. Tiedon rakentamista ohjaavat aikaisempi osaaminen ja se, millaista uutta tietoa kohdataan. (Kupias & Peltola 2019, 38.) Opettajana olen huomannut, että opiskelijat pyrkivät usein noudattamaan ennalta määriteltyjä toimintaohjeita ymmärtämättä niiden taustalla olevia perusteluja. Oppimistilanteissa onkin tärkeää löytää perusteluja ohjeille ”miksi” ja ”miten” -kysymysten avulla.

4.3 Digitaaliset menetelmät ja oppimispelit

Oppimiseen hyödynnetään nykyään yhä enenevässä määrin digitaalisia menetelmiä ja pelillistämisen keinoja, muun muassa oppimispelien muodossa. Jos pelillistämistä verrataan suoraan leikkimiseen, voidaan sen todeta olevan tärkeää ja yksi tehokkaimmista tavoista uuden oppimisessa (Järvilehto 2014, 119). Pelit vaikuttavat sisäiseen motivaatioon autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden tunteen kautta. Oppimispeli voidaan määritellä peliksi, joka toimii oppisisällön kanavana ja jolla on selvä pedagoginen tarkoitus. (Järvilehto 2014, 134; Keskinie mi 2018.) Oppimispelit eivät suinkaan ole tarkoitettuja vain lasten ja nuorten oppimiseen, vaan ne innostavat ja hyödyttävät myös aikuista oppijaa.

Digitalisaatio toi mukanaan digipedagogiikan oppilaitoksiin. Digitaalisella tarkoitetaan esimerkiksi sähköisessä muodossa olevaa tietoa ja pedagogiikalla ”opetuksen järjestämisen tapoja” (Koli 2019, 2). Pelillistämisen yhteydessä puhutaan pelipedagogiikasta, jossa korostetaan oppimispelien osuutta digitaalisuudessa. Pelien avulla pyritään esimerkiksi siirtämään painopistettä opettamisesta oppimiseen. (Järvilehto 2014, 133, 165.)

Digipedagogiikan ja erilaisten sovellusten ja ohjelmien käyttöön liittyy useita haasteita, jotka on todennäköisesti ratkottava yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikkaa edustavan tahon kanssa. Tällaisia haasteita, jopa esteitä, ovat muun muassa

käytettäviin laitteisiin, ohjelmistoihin, tietoturvaan, dokumenttien jakamiseen tai sovelluksen käytön osaamiseen liittyvät kysymykset (Korpinen 2019). Haasteena voitaneen myös mainita opiskelijoiden erilaiset valmiudet käyttää sovelluksia. Puhtausalan opiskelijat ovat usein yleensä käytännönläheisiä ihmisiä, joten digivälineiden ja ohjelmistojen käyttöönotossa riittää usein haasteita.

4.4 Työelämä oppimisympäristönä

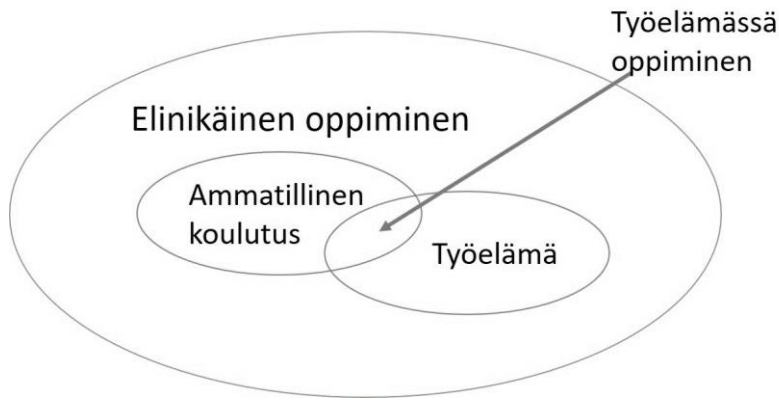
Oppiminen, joka tapahtuu työpaikalla käytännön työtehtävissä, on määritelty hyvin monella termillä riippuen kontekstista. Työelämässä oppimisesta on aiemmin käytetty termejä työssä oppiminen ja työssäoppiminen. Työssäoppimisella on tarkoitettu ammatilliseen koulutukseen kuuluvaa opiskelun osaa, jossa oppiminen tapahtuu työtehtävissä, alan työpaikassa. Muusta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta on käytetty termiä työssä oppiminen. (Pohjonen 2005, 11; Kielitoimiston sanakirja 2018.) Stenström (2009, 4) on lisäksi käyttänyt termejä työpaikalla tapahtuva oppiminen, työelämässä oppiminen sekä työhön ja työstä oppiminen. Uudessa ammatillisessa koulutuksessa käytetään asiakkaille viestimisessä termiä ”työelämässä oppiminen” ja virallisissa asiakirjoissa, kuten koulutussopimuksissa, termiä ”työpaikalla järjestettävä koulutus” (Kalliokoski 2020).

Opiskelija voi Opetushallituksen (2019) mukaan hankkia osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä, joita ovat esimerkiksi oppilaitoksen opetustilat, verkko-oppimisympäristöt, virtuaaliset oppimisympäristöt ja työpaikat. Työpaikoilla eli työelämässä oppiminen liittyy käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvaan koulutukseen ja sen tulee olla tavoitteellista ja ohjattua. Työpaikalla tulee silloin olla edellytykset toimia oppimisympäristönä eli riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. (Opetushallitus 2019.) Onnistunut työpaikoilla tapahtuva oppiminen pyrkii yhdistämään virallisen, epävirallisen ja arkioppimisen (Collin 2007b, 133; Väyrynen 2010, 9). Collin (2007b) toteaaakin työn opettavan aikuisia tehokkaammin kuin formaalissa koulutuksessa saatu oppi.

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä on ollut tarkoitus lisätä ja monipuolistaa työelämässä oppimista. Lisäksi reformi painottaa työelämässä oppimisen ohjauksen olevan yhteistyötä opettajien ja työpaikkakouluttajien välillä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.) Termi ”työssäoppiminen” poistuu ja tilalle tulee työpaikalla tapahtuva oppiminen koulutus- tai oppisopimuksella (Lempinen 2017; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017).

Työelämässä oppimisen osapuolia ammatillisessa koulutuksessa ovat oppilaitos, opettaja, opiskelija, työnantaja, työpaikkaohjaaja ja työyhteisö. Oppilaitos muun muassa vastaa tietopuolisesta opetuksesta ja selvittää erityisen tuen tarpeen. (Ohjaan.fi www-sivut 2020.) Erityisellä tuella tarkoitetaan esimerkiksi opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja, mikäli opiskelijan kielitaito tai opiskeluvalmiudet eivät ole riittävät (WinNovan www-sivut 2020). Opettajan tehtävä on kartoittaa opiskelijan oppimistarpeet sekä suunnitella opinnot yhteistyössä opiskelijan kanssa. Työnantajan tehtävänä on järjestää resurssit opiskelijan ohjaamiseen eli käytännössä osoittaa tehtävään työpaikkaohjaaja, jolla on riittävä ammattitaito alalta ja ohjaustehtävistä. Myös työyhteisöllä on oma roolinsa ja tehtävänsä, muun muassa ohjaajan tukeminen ja opiskelijan ohjaukseen osallistuminen. (Ohjaan.fi www-sivut 2020.) Osapuolten roolit ja tehtävät on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

Työelämässä oppiminen on osa elinikäisen oppimisen sisältöä. Se yhdistää ammatillisen koulutuksen ja työelämän. Elinikäinen oppiminen kuvaa oppimista, joka tapahtuu ihmisen koko elinkaaren aikana. Elinikäisen oppimisen avulla yksilön tiedot, taidot ja kyvyt kehittyvät niin henkilökohtaisessa kuin yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässäkin, mukaan lukien työelämässä oppiminen. (Peda.net 2013; Tilastokeskus 2020.) Saurénin (2018) mukaan elinikäisen oppimisen termi on muuttumassa ”jatkuva oppimiseksi”. Työelämässä oppimisen toimintaympäristö on osa elinikäistä oppimista (kuvio 4).



Kuvio 4. Työelämässä oppimisen toimintaympäristö (Pohjonen 2005, 73).

Elinikäinen oppiminen luo pohjan aikuiskasvatustieteelle ja andragogiikalle. Ero pedagogiikkaan löytyy kohderyhmästä, pedagogiikan kuvatessa lasten ja nuorten oppimista, andragogiikan kuvatessa aikuisten oppimista. (Hellström 2010, 11, 216; Salo 2015.) Tässä kontekstissa emme kuitenkaan tarkastele syvemmin oppimista pedagogiikan tai andragogiikan kautta, koska ammatillisen koulutuksen uudistus yhdisti nuorten ja aikuisten koulutuksen. Kokemukseeni pohjautuen aikuisten opettaminen ja oppiminen poikkeaa kuitenkin huomattavasti nuorten opettamisesta ja oppimisesta. Erityisesti aikuisopiskelijoiden elämäkokemus ja kokemukset työelämästä heijastuvat myös heidän oppimiseensa, tuoden mukanaan kriittistä ajattelua, tavoitteellisuutta ja oivalluksia.

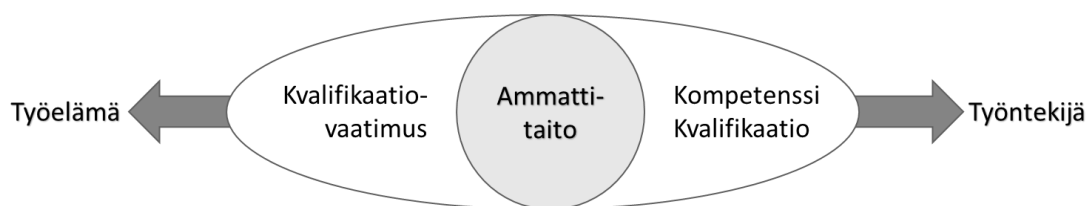
Ammatillisen koulutuksen yksi tärkeistä tehtävistä on kouluttaa opiskelija työelämään (Majuri 2009, 89). Oppiminen ammattialan työpaikoilla, aidoissa työtilanteissa käytännön työssä, onkin tärkeä osa ammatillista koulutusta. Oppiminen voi työpaikoilla olla myös yksilöllisempää. Ammatillisen osaamisen lisäksi myös työyhteisössä tarvittavat taidot voidaan oppia työpaikalla. (Hätönen 2011, 83; Kupias & Peltola 2019, 14–15.)

Työpaikan tulee täyttää kriteerit, jotka voidaan antaa yleisesti oppimisympäristölle. Työpaikan tulisi vahvistaa syvällisen ja monipuolisen ymmärryksen eli tietojen, taitojen, asenteiden ja arvojen rakentumista oppimisen kohteena olevista ilmiöistä. Työpaikalla tulisi olla mahdollisuus ajattelun ja ongelmanratkaisutaitojen kehittymiselle. Opiskelijan tulisi oppia argumentoimaan, kyseenalaistamaan ja perustelemaan taitoja

sekä hakemaan, käsittelemään ja arvioimaan tietoa. Oppimisympäristön tulisi myös tukea kykyä ja taitoa luoda tietoa ja jakaa sitä. (Kumpulainen ym. 2010, 17.)

Työorganisaatio tuottaa tietoa ja sen lähtökohtana on yksilön luoma tieto (Pohjonen 2005, 104–107). Työpaikoilla on yleensä kokemustiedoiltaan erilaisia työntekijöitä sekä mahdollisesti työelämässä oppijoita. Kokeneella työntekijällä on usein kokemuksen mukanaan tuomaa ymmärrystä niin eri prosesseista kuin asioiden välisistä yhteyksistäkin, joita taas kokemattomilla työntekijöillä tai opiskelijoilla ei vielä ole. Työyhteisön kokeneemmat jäsenet voivat sosiaalistaa kokemattomampia työyhteisöön jakamalla tätä kokemuksen kautta tullutta arvokasta tietoa, esimerkiksi kertomalla työtehtävien teknisistä yksityiskohdista ja mahdollisista ongelmallisista tilanteista. Työpaikalla oppiminen on sosiaalista ja jaettua. (Collin 2007a, 198–215.)

Työn suorittamisen ja kehittämisen kannalta on olemassa pätevyys- ja osaamisvaatimuksia, jotka tehtävä työ määrittää. Kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito -termit liittyvät näihin käsitteisiin (kuvio 5). Kvalifikaatio voidaan määritellä osaamiseksi, jota työelämä työntekijältä vaatii. Kompetenssi liittyy työntekijän ammattitaitoon, osaamiseen. Ammattitaito voidaan kuvata ammatillisena osaamisena, jolloin työn kvalifikaatiovaatimukset ja työntekijän kompetenssi kohtaavat. (Pohjonen 2005, 105–106; Hanhinen 2010, 48–53, 87.) Pohjonen (2005, 105) on hyödyntänyt omassa yhteenvedossaan Jari Metsämuurosen, Pelttarin (1998, 93) ja Matti Taalaksen tutkimuksia ja artikkeleita.



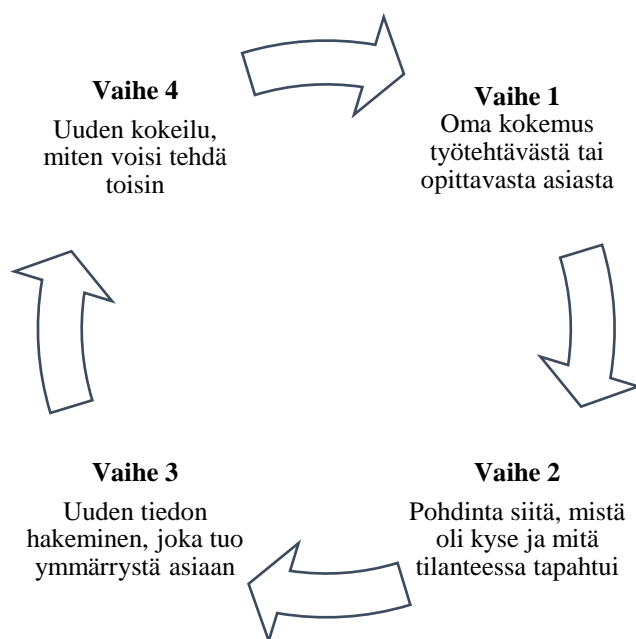
Kuvio 5. Kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito (Pohjonen 2005; Hanhinen 2010).

Norrena (2019, 85) korostaa osaamisen jakaantuvan eri tilanteissa tarvittaviin osaamisvaatimuksiin, kompetensseihin, ja jokaisella ihmisellä olevan kompetenssia kaikissa asioissa – osaamisen määrä ja laatu vain vaihtelevat. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys viittaa juuri työelämän määrittämiin kvalifikaatiovaatimuksiin,

joiden tulisi ohjata opiskelijan oppimisen ja ammattitaidon kehittymisen suuntaa. Puh-
tausalan opiskelijalla on mahdollisuus kehittyä esimerkiksi rakennussiivouksen tai sai-
raalasiivouksen ammattilaiseksi. Toimintaympäristöt vain vaativat erilaisia kvalifika-
tioita ja erilaista kompetenssia – kontekstiin sidottua ammatillista osaamista.

Tuomisto (1998, 46) on selvittänyt työssä oppimista ja liittyy siihen kontekstuaalisuu-
den, asiayhteyttä koskevan oppimisen. Tuomiston mukaan tiedon käsittely, konst-
ruointi, tapahtuu aina jossain tilanteessa, joten oppiminen on kontekstisidonnaista.
Myös Collin (2007b) on todennut työpaikalla oppimisen kontekstisidonnaisuuden,
mutta toisaalta myös huomauttaa, ettei sitä voida irrottaa omaksi, irralliseksi oppimi-
sen kontekstiksi työssä oppimisen kytkeytyessä moniin elämänalueisiin, esimerkiksi
harrastuksiin. Oppiminen tapahtuu itse asiassa työn oheistuotteena (Collin 2007b,
133–136).

Usein työelämässä oppimiseen liitetään David Kolbin 1984 esittelemä kokemukselli-
sen oppimisen malli, jota Mykrä (2002) on mukailnut (kuvio 6). Kolb näki oppimisen
kokemusten muuttumisten ja laajentumisen kautta. Oppiminen on kokonaisvaltainen
tapahtuma, jossa kokemuksia tulee pohtia ja arvioida, jotta oppimista tapahtuisi.
(Mykrä 2002, 12–13.)

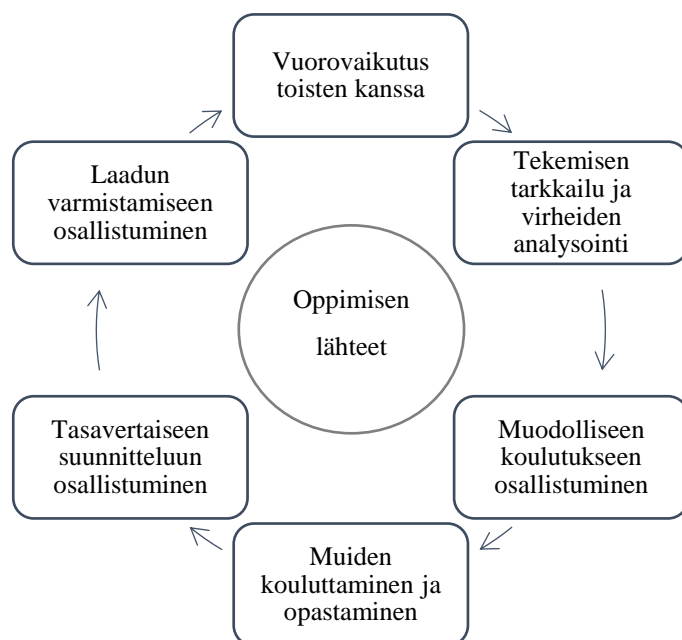


Kuvio 6. Kokemuksellisen oppimisen malli (soveltaen Kolb 1984; Mykrä 2002).

Työelämässä oppiessaan opiskelija pääsee kokeilemaan taitojaan ja saa kokemuksia eri työtehtävistä ja opittavasta asiasta. Oppiminen voi käynnistyä myös opiskelijan ollessa ongelmatilanteessa. Kokemuksellisen oppimisen teorian mukaisesti tätä kokemusta analysoidaan ja työpaikkaohjaaja on hyvä apu tilanteen reflektoinnissa, Analysointi ja reflektointi tekevät oppimisesta tietoista. Tämän vaiheen jälkeen opiskelija voi hakea lisätietoa aiheesta teorian tiedon ja käsitteiden muodossa. Näiden havainnointien, analysointien ja teorian tiedon luoman ymmärryksen avulla voidaan aktiivisesti kokeilla uusia tapoja tehdä työ toisin. Näin kehä ”jatkaa pyörimistään” ja kokemusten kautta, niitä analysoiden ja luoden uusia malleja tai vaikka kokeillen uutta tapaa, opitaan lisää. (Mykrä 2002, 12–13; Länsitie 2015.)

Kehityksessä ja oppimisessa korostuvat sosiaaliset tilanteet eli vuorovaikutus- ja muutostilanteet. Kuva ympäröivästä todellisuudesta ja ihmisestä sen osana rakentuu valikoiden, tulkitten ja toiminnasta saadun palautteen avulla. (Tuomisto 1998, 46.) Sosiaalinen vuorovaikutus työpaikoilla voi olla haastava oppimistilanne opiskelijalle ja vaatii usein tietämystä toisten työntekijöiden toimintatavoista ja ajatuksista. Usein myös erilaiset kokemukset, jopa konfliktit, auttavat opiskelijaa oppimaan vuorovaikutuksessa toimimisesta. (Collin 2007b, 137.) Työelämässä oppimisen kannalta tärkeä osa oppimista ovat nimenomaan sosiaaliset tilanteet ja niissä toimiminen. Mikäli opiskelijat ovat erkaantuneet työelämästä, esimerkiksi pitkän työttömyysjakson aikana, on työelämä paras paikka vuorovaikutustilanteiden ja asiakaspalvelun oppimiseen. Teoriaa ja tilanteita voidaan harjoitella oppilaitoksessa, mutta varsinaiset todelliset oppimistilanteet kohdataan yleensä työpaikoilla.

Tutkijat (Gerber, Lanksheat, Larsson & Svensson 1995) ovat Friskin (2003) ja Vahervan (1998, 162-167) mukaan jakaneet oppimisen lähteet työpaikalla kuuteen luokkaan (kuvio 7). Työyhteisössä opitaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa, tähän kuuluu myös tekemisten tarkkailua ja virheiden analysointia. Työyhteisön jäsenet voivat osallistua muodolliseen koulutukseen ja jakaa tietojaan kouluttamalla toisia yhteisön jäseniä. Myös tasavertaiseen suunnitteluun ja laadun varmistamiseen osallistuminen ovat osa työpaikalla oppimisen lähteitä.



Kuvio 7. Oppimisen lähteet työpaikalla (Gerber, Lankshear, Larsson & Svensson 1995; Vaherva 1998, 162-167; Frisk 2003, 7–8).

Mitä työssä sitten opitaan? Frisk (2003, 9) tuo esille Erautin (2000) tutkimukset työssä oppimisesta. Friskin (2003) mukaan Eraut erittelee tutkimuksensa kautta viisi osatekijää työssä oppimiseen. Niitä ovat ymmärtäminen, taidot, teoreettinen tieto, tieto resursseista ja niiden saamisesta sekä päätöksenteko. Ymmärtämiseen liittyvät tilanteiden ymmärtäminen (erot, samanlaisuudet, trendit), työtovereiden ja työyksikön ymmärtäminen (kyvyt ja piirteet), oman organisaation ymmärtäminen, itsensä ymmärtäminen (vahvuudet ja heikkoudet) sekä strateginen ymmärtäminen. Taitoihin liittyvät tekniset taidot, oppimistaidot, vuorovaikutustaidot sekä ajattelun taidot. Teoreettisen tiedon osatekijöitä ovat yleinen perehdyttämisen yhteydessä jaettu ohjattu tieto, ammattispesifinen tieto, työpaikkaspesifinen tieto sekä tieto järjestelmistä ja menettelytavoista. Tietoon resursseista ja niiden saamisesta liittyvät tieto ihmisistä omassa ja muissa yksiköissä, tieto talon sisäisistä materiaaleista, manuaaleista ja tiedotteista, sekä tieto asiakas-, kilpailija- ja partneriverkostoista. Lisäksi päätöksentekoon liittyvään oppimiseen liittyvät työn laatu, arviointi ja strategiset päätökset. (Eraut 2000; Frisk 2003, 9; Eraut 2011.)

Ruohotie, Kulmala ja Siikaniemi (1998) toteavat työssä oppimisen olevan todennäköistä henkilöiden kohdatessa haasteellisia tilanteita, jotka antavat oppimis-

mahdollisuuksia ja motivoivat oppimaan. He korostavat työssä oppimisen olevan vuorovaikutteista ja edellyttävän yhteistoiminnallisia taitoja. Tärkeitä tekijöitä oppimisessa ovat lisäksi oman toiminnan tarkkailu ja virheiden analysointi, yhteistoiminnalliseen suunnitteluun ja laadunkehittämiseen osallistuminen sekä toisten ihmisten ohjaus ja kouluttaminen. (Ruohotie, Kulmala ja Siikaniemi 1998, 5–6, 59.)

Samppala (2017) huomioi omassa väitöskirjassaan työpaikalla tapahtuvan ja oppilaitoksessa tapahtuvan oppimisen välisen jännitteen. Voiko työpaikalla tapahtuva oppiminen jopa kaventaa ammatillisessa koulutuksessa opittua tietotaitoa työpaikkasidonnaiseksi? Samppala kyseenalaistaa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvän siirtovaikutuksen eli siirtykö tietotaito siirryttäessä tilanteesta toiseen. (Samppala 2017, 12–13.) Oppiminen riippuu monesta tekijästä, tilanteesta ja kontekstista. Oppilaitoksessa opitaan yleensä aihealueen perustieto ja työelämässä oppimisen aikana tehdyt työtehtävät ja kokeilut opettavat kyseisen työpaikan tavan tehdä asioita. Ne eivät ikävä kyllä ole aina suoraan siirrettävissä toiseen työpaikkaan, ainakaan puhtausalalla, jossa työelämässä opitaan hyvin heterogeenisissa asiakaskohteissa ja -tilanteissa, sairaaloista rakennussiivouksen kautta teollisuussiivouksen.

Onnistuneeseen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen voidaan liittää verkosto- ja kumppanuussuhteet yritysten, oppilaitosten, oppijoiden ja myös julkisten toimijoiden välillä. Työelämässä oppimiseen liittyvät käytännön oppimisen lisäksi keskeisesti myös oppilaitosmuotoisen tietopohjaisen oppimisen hyödyt. Virallinen opetus suunnitelma tai tutkinnon perusteet ohjaavat oppimista työpaikalla ja oppilaitoksessa. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa yhdistyvät virallinen, epävirallinen ja arkioppiminen. Näiden lisäksi tärkeäksi tekijäksi nousee opiskelijan itsenäisen oppimisen tukeminen, huomioiden ohjaajan antama tuki ja ohjaus oppilaitoksessa. (Väyrynen 2010, 9.)

Tuomisto (1998, 46–47) pohtii työelämässä oppimista myös positiivisuuden ja negatiivisuuden kautta. Oppiminen työpaikalla voi olla ammattitaitoa syventävää ja laajentavaa tai passivoivaa. Tuomisto viittaa Mauritz Sköldin vuonna 1989 mainitsemaan positiiviseen ja negatiiviseen tietoon ja oppimiseen. Opiskelija voi parantaa omaa osaamistaan positiivisella tiedolla. Toisaalta työ voi opettaa, ettei uuden oppiminen kannata, jolloin oppiminen on negatiivista. Myös muiden tyrmäävä kritiikki voi johtaa

negatiiviseen oppimiskokemukseen. Negatiivinen oppimiskokemus voi lopulta aiheuttaa opiskelijan passivoitumista ja jopa vetäytymistä tilanteista, jotka voivat aiheuttaa negatiivisia kokemuksia. (Tuomisto 1998, 46–47.) Opiskelija on saattanut oppia esimerkiksi ammattitermejä teoriaopintojen aikana oppilaitoksessa. Mennessään työpaikoille, hän huomaa tietynlaisen välinpitämättömyyden tai jopa kritiikin ammattiterminologiaa kohtaan ja omaksuu helposti saman ajattelutavan.

Tuomisto (1998, 47) mainitsee myös Martin Seligmanin (1975) käyttöönotettaman käsitteen ”helplessness” eli avuttomuus. Käsitettä ”opittu avuttomuus” (learned helplessness) on tutkinut Seligmanin lisäksi myös Lennart Lennerlöf (1988) (Tuomisto 1998). Opittu avuttomuus on aktiivisen oppimisprosessin tulos eikä suinkaan seurausta oppimisen puutteesta. (Seligman 1972; Tuomisto 1998, 47.) Vaikka osa näistä tutkimuksista on tehty jo viime vuosituhannen puolella, yleistettävyyks on totta tänäkin päivänä. Positiiviset ja negatiiviset oppimiskokemukset vaikuttavat edelleenkin (työelämässä) oppimisen kontekstissa.

Työssä kehittymisen ja oppimisen kulmakiviä ovat motivaatio, reflektointi ja volitio. Motivaatio ja kokemukset ovat oppimisen polttoainetta, volitio toimeenpanon taitoa. Innostus ja vahvojen aikomusten tila ei useinkaan riitä, vaan työvirettä ylläpitämään tarvitaan volitiota, joka myös suuntaa työpanoksen oikeisiin asioihin. Volitio on taito, jonka avulla säädellään ja hyödynnetään henkistä pääomaa sekä ympäristötekijöitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Se on myös taito, joka on siirrettävissä tilanteesta toiseen, ja jota voidaan arvioida, kehittää ja johtaa. (Parpei 2016; Kupias & Peltola 2019, 252–253.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä työelämässä voidaan oppia oppisopimuksella tai koulutussopimuksella (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Opiskelija voi hankkia osaamista jopa kokonaan koulutussopimuksella tai yhdistäen sitä oppisopimukseen. Työpaikoilla tulee huomioda, että opiskelijalla ei voi teettää mitä tahansa töitä, vaan oppimista ohjaavat HOKSiin kirjatut tavoitteet ja työtehtävät. Koulutussopimuksella opiskellessaan opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, joten hänelle ei myöskään makseta palkkaa tai muuta vastiketta. Koulutussopimus velvoittaa työpaikka seuraamaan opiskelijan osaamisen kehittymistä, ryhtymään toimenpiteisiin, mikäli suunniteltua osaamista ei pystytä saavuttamaan, sekä raportoimaan oppilaitokselle

opiskelijan osaamisen hankkimisen toteutumisesta. (L 531/2017, Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.)

Työelämässä oppiminen liittyy koulutusopimuksella ja oppisopimuksella hankittavaan puuttuvaan osaamiseen. Oppisopimuksella osaamisen hankinta jakautuu niin, että työpaikka vastaa 80 % osaamisen hankinnasta eli oppiminen ja ohjaus tapahtuu silloin työpaikalla, työtehtävissä. Oppilaitos vastaa tietopuolisten opintojen (10 % kokonaisuudesta) ja näyttöjen järjestämisestä (10 % kokonaisuudesta). Työpaikan ja oppilaitoksen lisäksi oppisopimusta koordinoi ja hallinnoi alueellinen oppisopimuskeskus. (Ohjaan.fi www-sivut 2020.) Käytännössä oppisopimuksesta vastaava oppilaitoksen edustaja eli vastuuopettaja käy teoriaopetuksen lisäksi ohjaamassa opiskelijaa työpaikalla. Puuttuva osaaminen määrittelee teoriaosuuden määrän sekä ohjaukseen käytettävän ajan, jotka molemmat sovitaan HOKSin teon yhteydessä.

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra selvitti 18–85 -vuotiaiden suhtautumista elinikäiseen oppimiseen marraskuussa 2019 tehdyllä kyselyllä. Tutkimustuloksissa todettiin työn olevan suomalaisille merkittävä oppimisympäristö. Työssä opitaan työskentelemällä toisten kanssa sekä opettamalla, opastamalla ja perehdyttämällä muita. Suomalaiset aikuiset pitävät elinikäistä oppimista perusoikeutenaan ja työyhteisöjen ilmapiiiri koetaan oppimismyönteisenä. Konkreettiset mahdollisuudet ja oppimiseen varattu aika kuitenkin osoittautuivat pieniksi kyselyn mukaan. (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra & Innolink 2020.). Oppilaitoksissa tasapainoillaankin usein teoriaopintojen ja työelämässä oppimisen määrän (ja laadun) kanssa. Miten paljon teoriaopintoja tulee olla taustalla ennen työelämään siirtymistä? Tämä on kuitenkin hyvin yksilöllistä ja opiskelijakohtaista.

Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena oli huomioida tulevaisuuden työelämässä tarvittava uudenlainen osaaminen ja ammattitaito (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). World Economic Forum, Maailman talousfoorumi, käyttää tulevaisuudesta termiä ”neljäs teollinen vallankumous”. Sen ennustettiin tuovan tai luovan vuoteen 2020 mennessä edistyksellistä robotiikkaa, autonomiset, itsenäiset kuljetusjärjestelmät ja ajoneuvot, tekoälyn ja konekielisen oppimisen, kehittyneitä materiaaleja, biotekniikkaa ja genomiikkaa. Genomiikka viittaa ihmisen geeniperimätietoon eli genomiin ja sitä voidaan hyödyntää esimerkiksi terveydenhuollossa. (Schwab 2016.)

Maailman talousfoorumi oli myös selvittänyt vuoden 2020 työelämässä eniten tarvittavia taitoja, joita olivat monimutkainen ongelmanratkaisu, kriittinen ajattelu, luovuus, ihmisten johtaminen, yhteiskoordinointi, tunneäly, määräys- ja päätöksentekokyky, palveluasenne, neuvottelutaito ja kognitiivinen joustavuus. (Gray 2016; Pönkä 2017, 15.) Näiden taitojen oppimisen tulisi kulkea mukana ammatillisen koulutuksen yleisissä oppimistavoitteissa.

Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan erityisesti luovuutta, jota robotit eivät vielä hallitse. Tulevaisuudessa uudet tuotteet, teknologiat ja työntekemisen uudet tavat vaativat työntekijöiltä luovuutta, jotta he voivat parhaiten hyötyä näistä muutoksista. Myös tunneäly ja kognitiivinen joustavuus ovat tulevaisuudessa haluttuja ja tarvittavia taitoja. (Gray 2016; Pönkä 2017, 15.) Jäänee nähtäväksi, miten nämä taidot saadaan siirtymään osaksi oppimista niin ammatillisessa koulutuksessa kuin työpaikoillakin. Työelämässä tarvittavien taitojen tulevaisuus on lopulta kuitenkin kiinni nykyhetkessä tapahtuvasta kehityksestä.

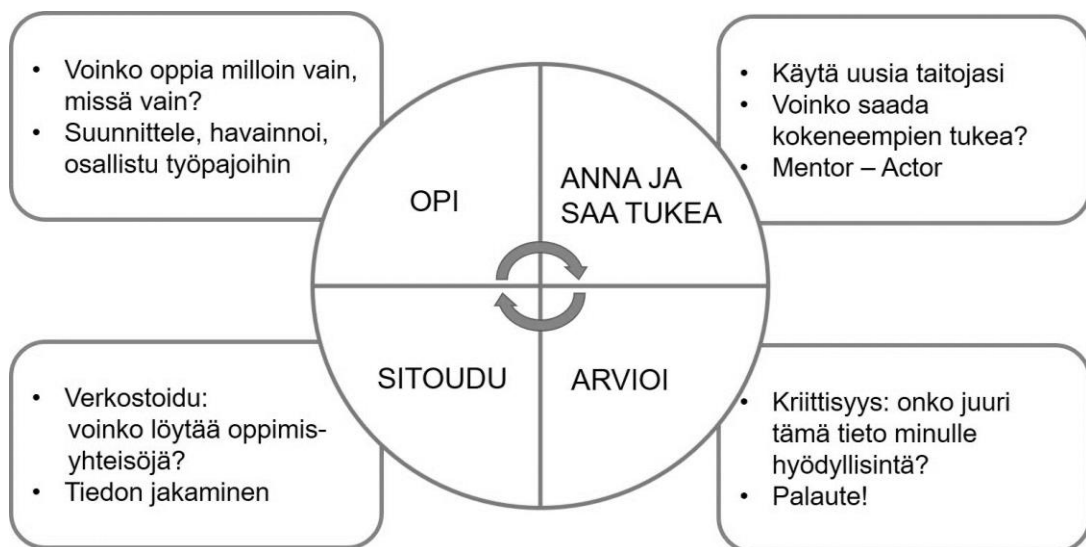
4.4.1 Tavoitteellisuus

Työelämässä oppimisen suunnittelu on yhteistyötä opiskelijan, työelämän edustajan sekä opettajan kanssa. Tavoitteena oleva tutkinto tai tutkinnon osa määrittää osaamistarpeen, jota arvioitaessa otetaan huomioon opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen esimerkiksi työelämässä tai harrastuksissa. Opiskelijalle suunnitellaan hankittavan osaamisen tavoitteet, joita ovat keskeiset työtehtävät ja niiden ajoitus, näyttöjen ajankohdat sekä tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet. Myös muun osaamisen hankkiminen aikatauluineen kirjataan suunnitelmaan, esimerkkinä työturvallisuuskorttikoulutus oppilaitoksessa. Työpaikalta määritellään vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka ohjaa opiskelijaa työelämässä oppimisen aikana. (Opetushallitus 2019.)

Aikuisikään ehtineillä opiskelijoilla saattaa olla jo paljonkin kokemusta työelämästä ja eri työtehtävistä sekä ammateista. Collinin (2007b, 133) mukaan työelämässä oppimisen perustana toimivatkin aikaisemmat työkokemukset. Aikuisille työelämässä oppiminen voi tähdätä kehittymiseen omassa ammatissa ja sen muuttuvassa

tehtäväympäristössä tai keskittyä taitojen ja kykyjen lisäämiseen – jopa oman työn ja työtehtävän ulkopuolella. (Euroopan Unioni 2018.)

Uudessa ammatillisessa koulutuksessa oppimiseen liittyvät henkilökohtaiset oppimispolut, aktiivinen osallistuminen ja oppimismaisemat. Oppimismaisemalla tarkoitetaan oppimisympäristöjen kokonaisuutta, jossa ympäristöt voivat olla konkreettisia, virtuaalisia tai sähköisiä, sekä niihin liittyvää vuorovaikutuksen kenttää. Oppimispolkuun liittyy opiskelijan tekemä oppimissuunnitelma (kuvio 8). (Penttilä 2017.)



Kuvio 8. Oppimissuunnitelma (soveltaen Penttilä 2017; EdSurge Guide 2014).

Nokelainen (2019) toteaa opiskelijalta odotettavan itseohjautuvuutta ja oppimisen säätelytaitoja työpaikoilla oppimisen yhteydessä. Opiskelijalla tulisi olla valmiudet tehdä päätöksiä omista oppimistavoitteistaan ja opintoihin varattavasta ajasta. Lisäksi opiskelijan tulisi itseohjautuvasti hakeutua työpaikoilla tilanteisiin, joissa voidaan oppia uusia asioita. (Nokelainen 2019, 4–13.) Opiskelijat ovat nykypäivänä hyvin heterogeenisiä ja vain osalla itseohjautuvuus on hyvällä tasolla. Opettajan panos oppimistavoitteiden asettamisessa on tärkeää, osittain myös johtuen tutkinnon perusteiden laajasta tuntemuksesta. Nokelainen (2019, 45) tuo esille kolme tärkeää syytä oppia itseohjautuvuutta: taidot ketjuuntuvat (itseohjautuvuus auttaa omaksumaan muita oppimisen taitoja), itseohjautuvuus edistää hyvinvointia ja yksilöiden itseohjautuvuus on perusta oppivalle yhteisölle.

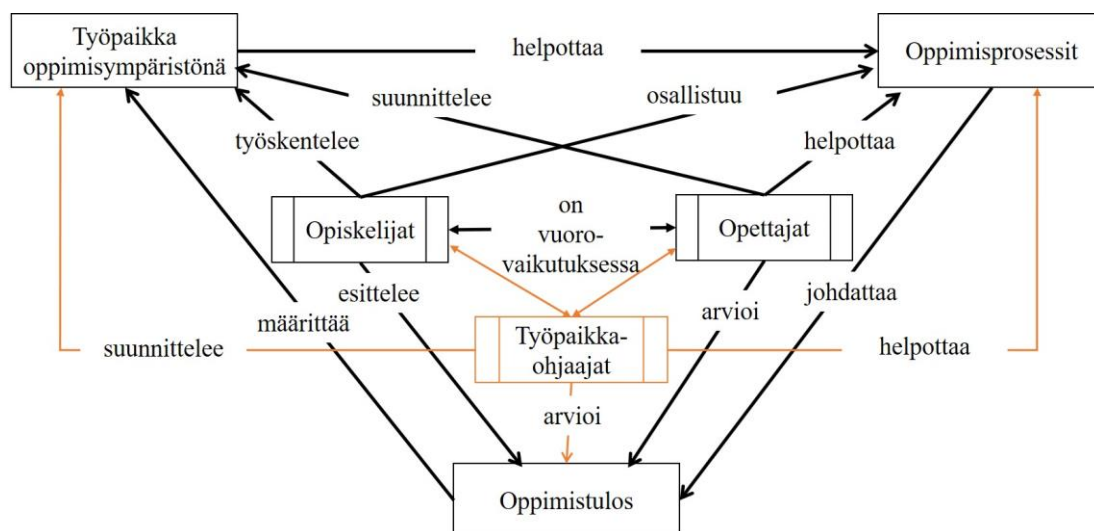
4.4.2 Palaute osaamisen kehittämisestä

Oppiminen ja oppimisen arviointi -käsitteiden tilalle on tullut uudessa ammatillisen koulutuksen lakitekstissä termi ”palaute osaamisen kehittämisestä”. Lain mukaan ”opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittämisestä tutkinnon suorittamisen tai koulutuksen aikana”. (L 531/2017, 51 §.) Tutkinnossa vaadittava keskeinen ammattitaito ja osaaminen osoitetaan näytöllä käytännön työtehtävissä aidoissa työtilanteissa ja -prosesseissa (L 531/2017, 52§).

Opiskelija tarvitsee palautetta toiminnastaan ja oppimisestaan, jotta kehittyminen ja edistyminen ovat mahdollisia. Opiskelija hyötyy palautteesta, joka kertoo, miten hänen tulee edetä jatkossa (Halinen ym. 2017, 209). Palautetta antaa yleensä opettaja tai työpaikkaohjaaja, mutta myös opiskelijan itsearviointi on erittäin tärkeää. Itsearvioinnin avulla opiskelija tulee tietoiseksi omasta oppisestaan, osaamisestaan ja edistymisestään. (Koli & Silander 2002, 44.) Oman osaamisen huomaaminen ja arvostus lisäävät yleensä opiskelijan sisäistä motivaatiota, itseluottamusta ja tuottavat oppimisen iloa. Myös näyttöön valmistautuvan opiskelijan on hyvä osata peilata omaa osaamistaan tutkinnon perusteissa vaadittavaan osaamiseen.

4.4.3 Työelämässä oppimisen prosessit

Oppimisen prosessia voidaan tarkastella Phillipsin, McNaughtin ja Kennedyn (2012) määrittämän LEPO-mallin avulla. LEPO-lyhennys tulee sanoista ”The Learning Environment, Learning Processes and Learning Outcomes”. Oppimisen viitekehyksessä huomioidaan kolme osatekijää: oppimista edistävä ympäristö, oppimisen aktiviteetit eli oppimisprosessi sekä oppimistulokset (tieto, käyttäytyminen, taidot tai ymmärrys). Opiskelijat ja opettajat ovat keskeisiä tekijöitä tässä mallissa. Viitekehyksessä oppimisympäristöjen tilalle on muutettu työpaikka oppimisympäristönä ja mukaan on lisätty vielä työpaikkaohjaajat, jotka ovat keskeisiä avaintekijöitä työelämässä oppimisen kontekstissa (kuvio 9).



Kuvio 9. Oppimisen viitekehys (soveltaen Phillips, McNaught & Kennedy 2012).

Oppimisympäristöt helpottavat oppimisprosesseja ja tämä johtaa oppimistuloksiin, jotka edelleen määrittävät oppimisympäristöt. Opettajat ja työpaikkaohjaajat suunnittelevat oppimisympäristöt, helpottavat oppimisprosesseja ja arvioivat oppimistuloksia. Opiskelijat työskentelevät oppimisympäristöissä, osallistuvat oppimisprosesseihin ja esittelevät oppimistuloksiaan. Työpaikkaohjaajat, opettajat ja opiskelijat ovat oppimisen aikana vuorovaikutuksessa keskenään. (Phillips, McNaught & Kennedy 2012.) Oppimisen viitekehys ei varsinaisesti muutu työpaikan ollessa oppimisympäristönä, mutta välineet oppia ja oppimisprosessit voivat olla erilaisia eri ympäristöissä.

Työelämässä oppiminen voidaan ammatillisessa koulutuksessa kuvata prosessina, johon liittyy kolme osiota (taulukko 1). Prosessiin kuuluvat tehtävät ennen työelämässä oppimista, sen aikana ja sen jälkeen. (Parasta Digiohjausta 2020.) Ennen työelämässä oppimista selvitetään opiskelijan valmiudet ja osaaminen. Oppimistavoitteet luodaan tutkinnon perusteiden ja osaamistarpeiden pohjalta. Tavoitteiden luonnissa tulee huomioida työpaikan mahdollisuudet ja rajoitteet erilaisten oppimistehtävien suorittamiseen. Näiden oppimistavoitteiden seuranta työelämässä oppimisen aikana on tärkeää ja päävastuu seurannasta jää opiskelijan ja työpaikkaohjaajan vastuulle. Työelämässä oppimisen loppuvaiheessa opiskelijan tulee saada palautetta osaamisensa kehittymisestä työpaikkaohjaajalta.

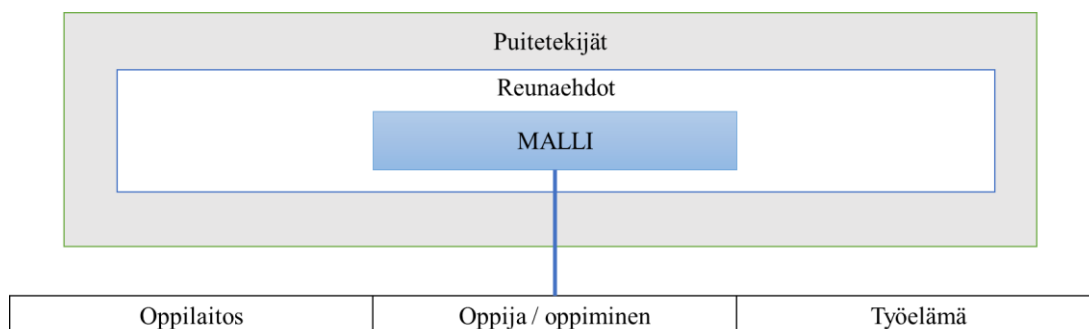
Taulukko 1. Työelämässä oppimisen prosessi (soveltaen Parasta Digiohjausta 2020).

Ennen työelämässä oppimista	Työelämässä oppimisen aikana	Työelämässä oppimisen jälkeen
<p>Opiskelijan valmiudet selvitetään</p> <ul style="list-style-type: none"> osaamiskartoitus HOKS-merkinnät tavoitteet oppimiselle <p>Työpaikan haku tai varmistaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> työpaikkojen yhteystiedot sopivuus (vrt. tutkinnon perusteet) ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja hakemus (+ CV). <p>Yhteinen suunnittelu</p> <ul style="list-style-type: none"> yhteistyössä esim. opiskelija, työpaikkaohjaaja, opettaja HOKS päivitys sopimukset (sovitaan myös ohjaamisen välineet ja aikataulut). <p>Perehdytykset</p> <ul style="list-style-type: none"> esim. ohjaan.fi -sivuston muistilistat. 	<p>Osaamisen kehittymisen seuranta, ohjaus ja palaute</p> <ul style="list-style-type: none"> sovellus / ohjelma <p>Näytön suunnittelu ja arviointi</p> <ul style="list-style-type: none"> arviointilomakkeet HOKS päivitys <p>Arviointikeskustelu</p> <ul style="list-style-type: none"> yhteistyössä työpaikka ja oppilaitos <p>Säännöllinen yhteydenpito työpaikalle opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan.</p>	<p>Yhteinen päättäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> yhteistyössä opiskelija, työpaikkaohjaaja, opettaja <p>Palautteet</p> <ul style="list-style-type: none"> esim. Forms-lomake <p>HOKS päivitys</p>

Eri oppilaitoksilla on eriävät käytänteet ja opintohallintojärjestelmät. WinNovalla on käytössään Studenta+ -opintohallintojärjestelmä, johon kirjataan muun muassa HOKS-tiedot ja josta tulostetaan työelämässä oppimisen sopimukset. HOKS jaetaan Studenta+-ssa hakeutumisvaiheeseen, osaamisen hankintaan ja osaamisen osoittamiseen. Työelämässä oppiminen kirjataan osaamisen hankinta -osioon ja näytöt osaamisen osoittamisen -osioon. WinNovalla on puhtausalalla käytössä työelämässä oppimiseen tarkoitetut opiskelijan perehdytyslomake, oppimispäiväkirja, työpaikalla oppimisen arviointilomake (työnantajan edustajan täytettäväksi) sekä työpaikan arviointilomake (opiskelijan täytettäväksi). Nämä lomakkeet ovat olleet käytössä jo pitkään (yli 10 vuotta) ja ne tukevat muun muassa opiskelijan työturvallisuutta ja oppimisen arviointia työpaikalla.

Pohjonen (2001) on tutkinut työssäoppimista ammatillisen ja aikuiskoulutuksen näkökulmasta ja tuottanut työssäoppimisen viitekehyksen. Tutkimuksessa on huomioitu

työelämän ja ammatillisen koulutuksen näkökulman lisäksi työssäoppimisen merkitys osana koulujärjestelmää ja sen kehittymistä. Tutkimus on tehty ennen uutta ammatillista koulutusta, mutta on edelleen hyödynnettävissä. Kuvioon 10 on otettu mukaan vain työssäoppimisen viitekehysten ydin ja mallia selvitetään sanallisesti sen lisäksi.



Kuvio 10. Työssäoppimisen viitekehys (soveltaen Pohjonen 2001, 223 & 2005, 151).

Pohjonen (2001 ja 2005) liittää viitekehykseen reunaehdot ja puitetekijät, jotka vaikuttavat työssäoppimisen kentällä. Puitetekijöinä Pohjonen mainitsee opettajien työskentelyn yrityksissä, vastavuoroisuuden ja ohjaajien kouluttamisen sekä sosiaalisen, fyysisen ja taloudellisen oppimisympäristön. Reunaehdoiksi työssäoppimiselle Pohjonen mainitsee toteutuksen yhteistyössä yritysten kanssa, osapuolen sitoutumisen sekä vuorovaikutteisuuden. (Pohjonen 2001 & 2005, 151.)

Mallin ytimessä ovat kolme keskeistä työssäoppimisen tekijää, oppilaitos, oppija ja työelämä. Oppilaitoksen rooliksi jää kokonaisuuden koordinointi ja arviointivastuu sekä verkostoituminen. Oppilaitoksen ja oppijan kohdalla mainitaan HOPS (henkilökohtainen opiskelusuunnitelma), josta ammatillisen koulutuksen nykylainsäädännössä käytetään termiä HOKS. Oppijan ja oppimisen kannalta on tärkeää työn ja teorian vuorottelu sekä yhteistoiminnallisuus ja vuorovaikutteisuus. Työelämä on mukana yhteistyön organisoinnissa, oppimisprosessin suunnittelussa sekä kokonaisuuden arvioinnissa. (Pohjonen 2001, 223 & 2005, 151.)

5 OHJAUS

Oppimisen lisäksi ohjaus on viitekehyksen mukaisesti tämän kehittämistyön avaintekijä. Teoriaosuudessa keskitytään opiskelijan ohjaukseen työelämässä, vaikka ammatillinen koulutus pitää sisällään myös muun muassa oppilaitoksessa tapahtuvaa työn ohjausta, erilaisten oppimisvaikeuksia ohjausta ja opinto-ohjausta. Ohjaus työelämässä oppimisen aikana on kenttä, jossa kohtaavat opiskelija, työpaikkaohjaaja, esimies, työyhteisö ja opettaja. He ovat avaintekijöitä myös tämän kehittämistyön osalta. Myös laki ammatillisesta koulutuksesta ohjaa näiden työelämässä oppimisen osatekijöiden entistä tehokkaampaa ja tiiviimpää yhteistyötä.

Kehittämistyön tarkoituksen mukaisesti selvitetään myös etänä tapahtuvan ohjauksen teoriaa. Tarkoitus on luoda työelämässä oppimisen ohjaukseen kehittämisideoita, jotka olisivat toteutettavissa myös etänä. Kevään 2020 poikkeusolojen aikana ja sen jälkeen kehitys ohjauksessa tulee varmasti huomioimaan myös tilanteet, joissa ohjausta tai perehdytystä ei pystytä tekemään fyysisesti paikan päällä, vaan se tapahtuu etänä esimerkiksi videoyhteyden avulla. Teoriaosuudessa käydään jonkin verran läpi hyvän ohjauksen kriteereitä ja työtapoja, mutta niissäkin rajataan pois varsinaisen työpaikkaohjaajan työn ja osaamisen laajempi kuvaus ja läpikäynti.

5.1 Yleistä ohjauksesta

Ohjauksen voidaan todeta olevan olennainen osa oppimista ja sillä tuetaan oppimisprosessia. Ohjauksella tarkoitetaan yleisesti ”keinoja, joilla opettaja voi edistää opiskelijan ja opiskelijaryhmän oppimista, oppimismahdollisuuksien luomista sekä oppimishalun virittämistä ja säilyttämistä” (Kähkönen 2009, 31). Vehviläinen (2014) näkee ohjauksen olevan yhteistoimintaa, jolla pyritään vahvistamaan ohjattavan toimijuutta. Ohjauksen pyrkimyksenä on tukea ja edistää ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja. (Vehviläinen 2014, 12.) Ohjattavalla voi olla meneillään prosessi, jota ohjajaa pyrkii edistämään ja myös osallistumaan prosessin muotoilemiseen (Vehviläinen 2003, 18). Ojanen (2006, 7) kiteyttää ohjauksen viittaavan mestarin ja oppipojan suhteeseen. Ohjaajan tehtävänä on luoda edellytykset ohjattavassa käynnistyvälle kehitysprosessille (Ojanen 2006, 138). Kukkonen (2009, 158) korostaa

ohjaamisen olevan kuuntelemista ja ajattelun virittämistä. Yhteistä ohjauksen määrittelyille on vuorovaikutuksellisuuden korostaminen.

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnitelma laaditaan jo hakeutumisvaiheessa tai viimeistään opintojen alkaessa. Tarkoituksena on selvittää, mitä hakija tai opiskelija jo osaa eli aiempi osaaminen tunnustetaan. Lisäksi luodaan suunnitelma hankittavasta osaamisesta – hyödyntäen erilaisia oppimisympäristöjä, kuten esimerkiksi oppilaitos ja työelämä. Suunnitelman laatimisen yhteydessä selvitetään myös tarvittavat ohjaustarpeet. Henkilökohtaistamisella pyritään mahdollistamaan, sallimaan ja tukemaan opiskelijan erilaisia, henkilökohtaisia oppimisprosesseja (Tertsunen 2009, 80). Henkilökohtaistamisen haasteena on opiskelijan huono tuntemus valitsemansa tutkinnon perusteista. Mitä hänen tulisi osata tai missä asiakaskohteessa tai työtilanteessa hän voi osoittaa osaamisensa? Opettajan ohjauksella on merkittävä rooli, jotta opiskelijalle löydetään oikeat tutkinnon osat, jotka motivoivat häntä suorittamaan koko tutkinnon.

Ohjauksessa korostuvat vuorovaikutteisuus, yksilöllisyys, tavoitteellisuus, luottamuksellisuus ja jatkuvuus. Ohjauksessa tapahtuu usein myös molemminpuolista oppimista, jolloin ohjaaja ja ohjattava oppivat molemmat. Taitava ohjaus saa opiskelijan yrittämään parastaan ja lisää opiskelijan itseluottamusta. (Poutiainen, Rosenberg & Virta, 2015.) Usein aikuiskoulutuksen opiskelijat, jotka opiskelevat työvoimakoulutuksessa, ovat kohdanneet omalla opiskelu- tai työurallaan jo monia tilanteita, jotka ovat työttömyyden lisäksi huonontaneet itsetuntoa. Koulutuksella ja sen jälkeisellä työllistymisellä saattaa olla merkittävä rooli itsetunnon kohenemisessä. Opiskelu-aika on myös hyvää aikaa harjoitella vuorovaikutusta, työelämätaitoja ja tavoitteellisuutta.

Opiskelijan ohjaus jakautuu kahteen osaan: ohjaus oppilaitoksessa ja ohjaus työelämässä. Oppilaitoksessa vastuu ohjauksesta on opettajalla, työelämässä työpaikkaohjaajalla ja osittain myös opettajalla. Oppimisen ja ohjauksen tavoitetason luovat tutkinnon perusteissa määritellyt ammattitaitokriteerit. Ohjauksessa tuleekin peilata opiskelijan osaamista kriteereihin – ja osoittaa opiskelijalle, mitä hän jo osaa ja mitä tai miten osaamista tulee vielä kehittää. Kupias ja Peltola (2019, 254) ovatkin nostaneet yhdeksi tulevaisuuden työelämätaidoksi ohjaustaidot.

Opiskelijan oikeus saada opetusta ja ohjausta määritellään ammatillisen koulutuksen laissa: ”opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen sekä tukee opiskelijoiden kehitystä hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi” (L 531/2017, 61§). Oppimisympäristöillä viitataan niin oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen kuin yksikölliseen ja yhteisölliseen oppimisympäristöönkin.

Oppimisen ohjaus on osa ammatillista koulutusta ja opettajan työtä. Opettajalta edellytetään ihmissuhdetaitoja ja aitoa kiinnostusta, jotta hän voi toimia opiskelijoiden kasvun tukijana ja motivoijana. Opettaja nähdään koulutuksen organisoijana ja oppimisprosessien ohjaajana ja toivottuna lopputuloksena on itseohjautuva opiskelija. Opetuksen siirryttyä enenevässä määrin myös verkko-oppimisympäristöihin, tulee myös opettajan verkkopedagogisten taitojen ja verkosto-osaamisen olla kunnossa. Opetus- ja ohjaamisosaamiseen voidaan liittää kolme osatekijää: oppimisteoriaosaaminen, oppijaosaaminen ja oppimisen ohjausosaaminen. (Kähkönen 2009, 29–30.)

Opetushallitus (2014) on määritellyt hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatillisen koulutukseen. Kriteerit ovat suosituksia, jotka on laadittu ohjauksen laadun kehittämistä ja varmistamista varten. Niitä voidaan hyödyntää joko sellaisenaan tai muokkaamalla opetuksen ja koulutuksen järjestäjän tarpeita vastaaviksi. Opetushallitus määrittelee ohjauksen olevan ”jatkuvaa, vuorovaikutteista ja tavoitteellista toimintaa oppilaan ja opiskelijan oppimisen, kasvun ja kehityksen tueksi”. Hyvään ohjaukseen liittyvät muun muassa yksilöiden kunnioitus, opiskelijan itsetuntemuksen lisääminen, ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen sekä opiskeluvalmiuksien kehittymisen ja opintojen sujumisen tukeminen. (Opetushallitus 2014, 3–5.)

Hyvään ohjaukseen liittyy myös erilaisia teemoja (kuvio 11) ja ne on kuvattu ammatillisen koulutuksen osalta tarkemmin liitteessä 2. Hyvän ohjauksen teemat jakautuvat muun muassa ohjauksen määrittelyyn, vuorovaikutuksen ja yhteistyön korostamiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Riittävä ja monipuolinen ohjaus	Aktiivisuuden, osallisuuden ja vastuullisuuden tukeminen	Ohjaus on yhteistä työtä	Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	Ohjaussuunnitelma	Koulutuksen nivelvaiheet	Ohjaus koulutukseen ja uravalintoihin liittyvien päätösten tukena
Työelämätaidot ja työelämään tutustuminen	Vuorovaikutteinen yhteistyö ohjauksen tukena	Ohjauspalveluista tiedottaminen	Hyvän ohjauksen kriteerit osana paikallista laatuja järjestelmää

Kuvio 11. Hyvän ohjauksen teemat (Opetushallitus 2014, 8).

Annala ja Heinonen (2009) korostivat jo ennen reformia yhteistoiminnallisuutta ammatillisen opettajan työssä. Teorian ja käytännön eli opetuksen ja työelämän tulisi integroitua toisiinsa. He korostivat ammatillisen koulutuksen toteuttamista ja kehittämistä työelämän kanssa yhteistyössä. Opetuksessa ja oppimisessa tulisi yhdessä rakentaa tietoa ja osaamista. (Annala & Heinonen 2009, 19–23.) Yhdessä tekeminen ja yhteistoiminnallisuus mahdollistuu, kun opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja tekevät tavoitteellista yhteistyötä työpaikalla oppimisen aikana. Myös opettajan verkostoituminen työelämän edustajien kanssa nousee tärkeään rooliin työelämälähtöisyydessä.

Erilaiset oppijat tarvitsevat erilaista ohjausta. Oppijan taso vaikuttaa ohjaajan rooliin. Oppija voi olla tasoltaan riippuva, kiinnostunut, sitoutunut tai itseohjaava. Ohjaajan tulee kohdata oppija tasolla, jolla tämä on oppimisprosessissaan niin, että ohjausrooli voi olla auktoriteetti, motivoija, avustaja tai delegoija. Ohjaustapa siis valitaan aina oppijan valmiuksien mukaan, edistäen oppijan kehittymistä kohti riippumattomuutta. Ohjaajan roolina korostuu valmentaja eli oppija tulisi saada selviytymään omin neuvoin. Nämä roolit on kuvattu tarkemmin liitteessä 3. (Kähkönen 2009, 31–33.)

Oppimisen tavoitteelliseen ohjaamiseen liittyvät yleensä ohjauskeskustelut ohjaajan ja ohjattavan opiskelijan kesken. Ohjauskeskustelun lähtökohtana on opiskelijälähtöisyys ja sen tärkeitä elementtejä ovat kuuntelu, ohjattavan kohtaaminen, ilmapiiri, ohjauskeskustelun suunniteltu eteneminen, keskustelun dialogisuus, yhteenvetojen tekeminen, opiskelijan vahvuuksien löytäminen, palautteen antaminen sekä tietolähteille

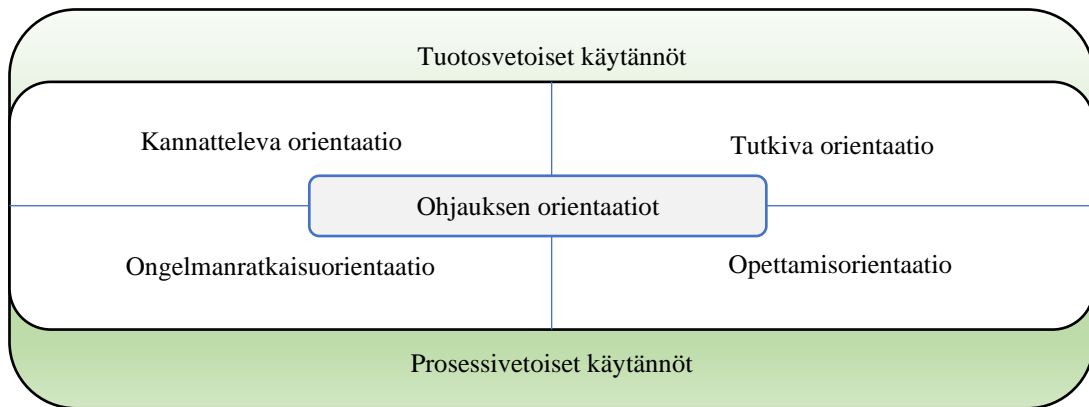
opastaminen. (Kähkönen 2009, 31–33.) Dialogin voidaan määritellä tarkoittavan ”ihmisten tasavertaiseen osallistumiseen perustuvaa yhdessä ajattelemista ja perehtymistä johonkin asiaan tai toimintaan” (Aarnio, Enqvist & Helenius 2002, 40). Kukkosen (2009, 158–159) mukaan dialogissa luodaan uutta, neuvoteltavaa tietoa, jota ei ole ollut ennen keskustelua.

Parhaimmillaan ohjauskeskustelu antaa opiskelijalle tunteen hänen merkittävyydestään ja ainutkertaisuudestaan. Ohjauskeskustelu voidaan käydä seuraavien vaiheiden mukaisesti: ohjauskeskusteluun valmistautuminen, ohjauskeskustelun käyminen, ohjauskeskustelun päättäminen ja sen arvioiminen. Ohjaajan tehtäväksi ohjauskeskustelussa jää tukeminen ja auttaminen eli kuunteleminen, opiskelijan vahvuuksien esille tuonti, yhteenvetojen tekeminen, palautteen antaminen ja tarvittaessa myös tiedon lähteille opastaminen. Ohjaajan tulisi antaa opiskelijalle mahdollisuus löytää ratkaisut itse, omien näkemysten tai valmiiden ratkaisumallien tarjoamisen sijasta. (Kähkönen 2009, 33.)

Valmiiden ratkaisumallien tarjoaminen voi tulla vastaan siinä vaiheessa, kun ohjattava esittää kysymyksen tai ongelman ohjaajalle. Ohjauksen ei kuitenkaan tulisi olla lääkäriässä käyntiin (huoli/ongelma → neuvo/ongelmanratkaisuyritys) verrattava palvelukohtaaminen, vaan ohjaajan tulisi ohjata opiskelijaa itseohjautuvuuteen. Ongelman ratkaisun sijaan ohjaaja voi lykätä tai pidättää neuvon antamista ja antaa opiskelijan ensin pohtia itse ongelman ratkaisua. (Vehviläinen 2003, 155-157.) Tekniikkaa voi käyttää pidemmälle opinnoissa edenneiden opiskelijoiden kanssa. Kun he esittävät ongelman, annetaan heidän ensin pohtia itse vastausta, jos oletetaan heidän jo tietävän sen. Toki, mikäli opiskelija ei saa ongelmaa ratkaistua, autetaan häntä siinä, mutta pääsääntöisesti opiskelijat kokevat oppimisen iloa huomattaessaan pystyvänsä ratkaistaan ongelman itse.

Ohjaamista voidaan tarkastella orientaatioiden ja niihin liittyvien keinojen avulla. Orientaatiolla tarkoitetaan ”tilanteessa seurattua toimintalinjaa” ja ohjausta voidaan tarkastella ohjaustilanteissa käytettävien menetelmien, käytäntöjen ja toimintatapojen kautta. Vehviläinen (2014) jäsentelee eri ohjauskäytännöt tuotosvetoisiksi ja prosessivetoisiksi. Erottelu perustuu siihen, kuinka paljon työskentely ohjautuu ennakkoidusta tuloksesta käsin (tuotosvetoisuus) tai kuinka paljon ohjattava tuo kokemustaan esiin

ohjaustilanteisiin (prosessivetoisuus). Prosessivetoiset ohjauskäytännöt soveltuvat yleensä työohjaukseen ja tuotosvetoiset ohjauskeinot opiskeluun liittyviin ohjaustilanteisiin. Erilaisia ohjaustapoja voidaan vaihdella ja soveltaa tilanne- ja tapauskohtaisesti. (Vehviläinen 2014, 111–116.) Ohjausorientaatiot on nimetty kuviossa 12.



Kuvio 12. Ohjauksen orientaatiot (soveltaen Vehviläinen 2014, 116–121).

Kannatteleva orientaatio sisältää kuuntelemisen ja läsnäolon taidon. Ohjaaja keskittyy silloin osoittamaan kuulleen ja empaattisesti hyväksyneensä ohjattavan tunteen tai kokemuksen. Kannattelevassa orientaatiossa voidaan käyttää keinoja, joilla osapuolet ovat läsnä, vastaanottavaisia, keskittyneitä ja havainnoivia. Tutkivassa orientaatiossa huomioidaan kokemuksen tai tilanteen tutkiva tarkastelu, eri ulottuvuudet huomioiden. Ohjaaja saattaa käyttää tutkivia kysymyksiä ja houkutella ohjattavaa puhumaan sekä tehdä tulkintoja ohjattavan kommentteista. (Vehviläinen 2014, 116–117.)

Tuotosvetoisissa tilanteissa käytetään yleensä ongelmanratkaisu- ja opettamisorientaatioita. Ongelmanratkaisuorientoituneisuus on ominaista esimerkiksi palvelukohtaamisissa. Tällaisissa tilanteissa asiakas esittää ongelman asiantuntijan ratkottavaksi ja ratkaisut usein kehittävät toimintaa tai opettavat sinällään. Opettamisorientaatiossa ohjausprosessi jäsennetään oppimisprosessiksi, joka etenee suunnitelmallisesti. Opettamisorientaatiossa on tärkeää, että ohjaaja hahmottaa, mitä ohjattavan on tarkoitus oppia ja miten oppimista edistetään esimerkiksi erilaisin tehtävin ja toimintatavoin. Usein pelkästään yhden toimintatavan käyttö ei riitä, vaan tarvittaessa voidaan käyttää kaikkia orientaatiomenetelmiä tavoitteisiin ja ohjattavan tarpeisiin soveltaen. (Vehviläinen 2014, 119–120, 216.)

Ohjaukseen liittyy palautteen antaminen, jotta opiskelija voi reflektoida omaa oppimistaan ja määritellä uusia tavoitteita kehittymiselleen (Lonka 2015). Opiskelijan oikeus palautteen saamiseen osaamisen kehittymisestä on myös kirjattu lakiin (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 51§). Palautteeseen voi liittyä itsearviointi sekä opettajan tai työpaikkaohjaajan arviointi oppimisesta. Lonka (2015, 53) toteaa informatiivisen ja oikea-aikaisen palautteen olevan tärkeää oppimisen etenemisen ja opiskelijan kehittymisen kannalta.

Palautteen antamiseen liittyy rakentava ilmapiiri ja informatiivinen, ei syyllistävä, palaute. Myös tasavertainen dialogi palautteen antajan ja vastaanottajan välillä on tärkeää. Rakentavan palautteen antajan tulisikin huomioida seuraavat pelisäännöt: palaute annetaan ihmisen tuotoksesta tai toiminnasta, ilmapiirin tulee olla kannustava ja luottamuksellinen, kriittiset kommentit esitetään asiallisesti ja rakentavasti kysymysten muodossa, palautteeseen ei liity valtataistelua, palautteen vastaanottaja päättää palautteen hyödyntämisestä ja huomioon ottamisesta, palaute annetaan oikea-aikaisesti ja sen tulee suuntautua tulevaisuuteen. (Lonka 2015, 53–55.) Palaute on parhainta silloin, kun työskentely vielä jatkuu ja suoritusta voi kehittää paremmaksi. Arviointi taas koskee tilannetta, jossa työskentely on jo yleensä päättynyt. (Vehviläinen 2014, 168.) On myös tärkeää oppia ottamaan palautetta vastaan, ymmärtäen sen tähtäävän kehittymiseen ja kasvuun.

Vehviläinen (2014) on tiivistänyt ohjauksen elementit ja näkökulmat kolmeen metaforaan: matka, ympäristö ja tila. Metaforalla tarkoitetaan ”kielikuvaa, jossa sana tai lause viittaa johonkin muuhun kuin ilmeiseen tai tavanomaiseen merkitykseensä” (Tieteen termipankki 2020). Ohjaus voi olla kuin matka eli ajallinen prosessi, jatkumo. Ohjausalan ammattilainen, esimerkiksi työpaikkaohjaaja, saattaa tehdä ohjauksia toistuvaksi, kun taas opiskelijalle tilanne voi olla ainutlaatuinen. Matkalla on yleensä alku ja loppu, kuten ohjauksellakin, ja tietyt vaiheet seuraavat toisiaan. Matkustajina tällä matkalla ovat ohjaaja ja ohjattava. Ohjauksen osaaminen ja kehittäminen on matkan ymmärtämistä, kuvaamista, sanallistamista ja sujuvoittamista. Matka-metafora auttaa ymmärtämään ohjaamisen prosessia, sanallistamaan sitä. Myös hiljainen tietoa ohjauksesta usein selventyy prosessin aikana. (Vehviläinen 2014, 217-218.)

Toinen metafora, ympäristö, viittaa esimerkiksi ohjaukseen liittyvään oppimisympäristöön. Ympäristö voi kuvata tutkinnon perusteista tuotteistettua opintosisältöä tai viitata konkreettiseen toimintaympäristöön, kuten kokoontumistiloihin, työvälineisiin tai ohjauksen oppaisiin. Ympäristö-metafora pyrkii myös tuomaan esille yksilöiden lisäksi ryhmät ja yhteisöt. (Vehviläinen 2014, 218.) Työpaikan tulisi muodostaa oppimisympäristön kokonaisuus, jossa toteutuvat oppimista tukevat työtehtävät sekä koko työyhteisön tuki opiskelijan ohjaukselle ja oppimiselle.

Kolmas metafora, tila, kuvaa ihmisten kohtaamista ja näkee ohjauksen olotilana tai mielentilana. Näissä tilanteissa ohjauksen mahdollisuudet ovat riippuvaisia vuorovaikutuksesta, dialogisuudesta. Ohjausta kehittämällä myös yksilön ja yhteisön vuorovaikutustaidot kehittyvät. Ohjauksen tila koostuu tavoitteen ja tarpeen mukaan vaihdelluista vuorovaikutuskeinoista sekä turvallisesta ilmapiiristä. (Vehviläinen 2014, 219.) Turvallisen ilmapiirin luomiseen tulee kaikkien antaa oma panoksensa, niin opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kuin koko työyhteisönkin.

5.2 Työelämässä oppimisen ohjaus

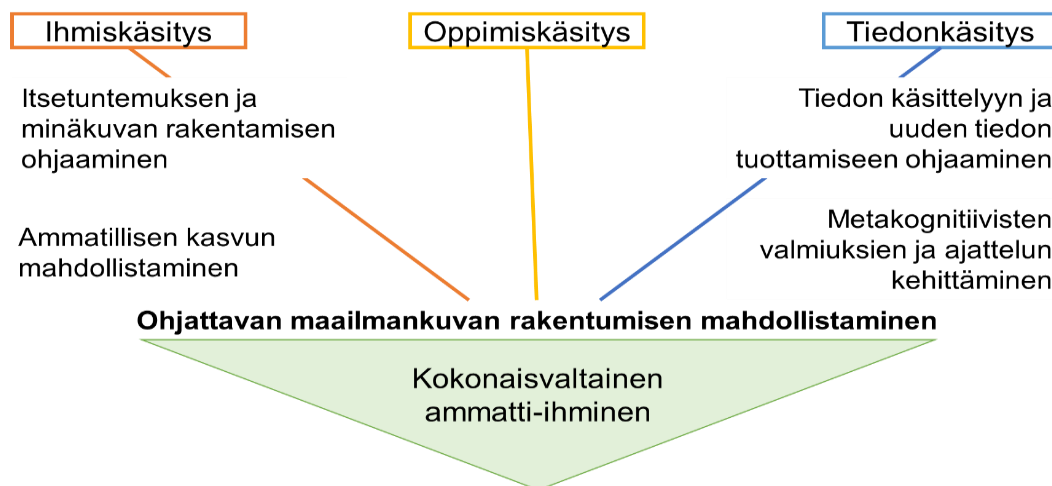
Työelämässä oppimisen ohjaus on yhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikan välillä, opiskelijan ja hänen oppimisensa ollessa keskiössä. Työnantaja resursoi työpaikalla oppimisen ohjaukseen yleensä työpaikkaohjaajan, jonka tehtäväksi jää perehdyttää ja opastaa opiskelija työpaikkaan ja työhön, huomioiden oppimisen tavoitteet. Opetushallituksen ohjeistuksen mukaan ”opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta myös työelämässä oppiessaan”. Oppimisen kannalta on tärkeää saada myös palautetta kehittymisestä ajanjakson aikana. (Opetushallitus 2019.)

Koulutuksen järjestäjällä on myös lain mukaan velvollisuus huolehtia osaamistavoitteiden saavuttamisen edellytyksistä. Työelämässä järjestettävän koulutuksen aikana koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että ”käytännön työtehtävät ovat sellaisia, että opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaiset osaamistavoitteet voidaan niitä tekemällä saavuttaa”. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 74 §.) Tämä vaatii opiskelijaa ohjaavalta opettajalta tietoa työpaikan olosuhteista ja seuranta, miten opiskelijan oppiminen etenee työpaikalla oppimisen aikana.

Majuri (2009) jakaa työssäoppimisen ohjauksen laajempaan ja suppeampaan kontekstiin. Ohjausta voidaan laajassa mittakaavassa tarkastella osana koko oppimisprosessia eli hakeutumisvaiheesta valmistumiseen asti. Työpaikoilta saadut kokemukset voivat ammattitaidon lisäksi vaikuttaa ammatinvalintaan, opintojen suuntautumiseen, opintojen keskeyttämis- ja jatkamispäätöksiin sekä työllistymiseen. Suppeammassa tarkastelussa työssäoppimisen ohjaus liittyy vuorovaikutukseen, jolla työpaikkaohjaaja ja opettaja ohjaavat opiskelijaa oppimistavoitteiden mukaan, työpaikan mahdollisuudet huomioiden. (Majuri 2009, 98–99.)

Työelämässä oppimisen ohjaamisessa työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli. Ohjaajan tulee tuntea oma työnsä ja työyhteisön käytännöt. Lisäksi hänen tulisi tietää työssäoppimisen periaatteet ja vastuut, opiskelijan asettamat tavoitteet ja odotukset työssäoppimiselle sekä tuntea ammattialan tutkinnon perusteet riittävän hyvin. Opettajan ja työpaikkaohjaajan on hyvä sopia yhteydenpitotavoista työelämässä oppimisen aikana. (OPH 2019.) Työpaikkaohjaajille järjestetään myös kattavasti koulutuksia, joissa heille kerrotaan työpaikalla tapahtuvan ohjauksen käytännöistä sekä osaamisen arvioinnista. WinNovassa on järjestetty alakohtaisia sekä yleisiä työpaikkaohjaajan koulutuksia ja niitä on uudistettu Parasta Osaamista -hankkeen myötä. Lisäksi tietoa ohjaamisesta löytyy internetistä esimerkiksi ohjaan.fi -sivustolta.

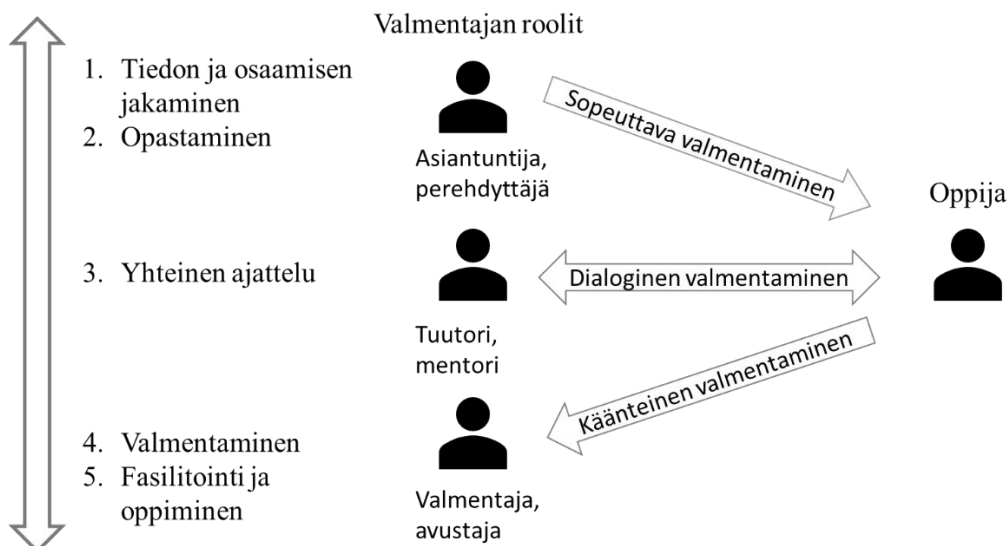
Ojasen (2006) mukaan ”ohjauksen tavoitteena on kokonaisvaltaisesti kehittynyt ammatti-ihminen”. Ohjaajan työ on sisäistettyä pedagogiikkaa ja sen lähtökohdat ovat ihmis-, oppimis- ja tiedonkäsityksessä (kuviokuva 13). Metakognitiolla viitataan ajattelun ja havainnoinnin taitoihin (Suomi Sanakirja 2020). Tässä yhteydessä ei avata ihmis-, oppimis- ja tiedonkäsityksiä syvemmin, vaan halutaan korostaa ohjaajan oman toiminnan vaikutusta ohjattavaan. Ohjaajalla on suuri vaikutus opiskelijan ammatillisen kasvun mahdollistajana. Myös opiskelijan itsetuntemus ja minäkuva rakentuvat työelämässä oppimisen aikana. Hyvä työpaikkaohjaaja osaa peilata omaa toimintaansa ohjaustilanteissa suhteessa ohjattavaan ja oppimiseen. Ohjaustaitoja voi ja tulee kehittää, ammatillista.



Kuvio 13. Ohjaajan työn kokonaisvaltaisuus (Ojanen 2006, 6).

Hyvän ohjauksen osatekijöitä ovat opiskelijan näkökulmasta tavoitetietoisuuteen tukeminen, vastuun antaminen, rakentavan palautteen antaminen, aktiivisuuden kannustaminen, monipuolisten oppimistilanteiden järjestäminen sekä ajan, tilan ja kunnioituksen antaminen. Työpaikkaohjaajan tulee selvittää, mitä opiskelija jo osaa ja mitä hänelle tulee opettaa. Tämän lisäksi hyvään ohjaukseen liittyvät aina perustelut, miksi asiat tehdään jollain tietyllä tavalla. Ohjaajan tulisi antaa opiskelijan soveltaa käytäntöön aiemmin opittua sekä kannustaa itsenäiseen ajatteluun ja työskentelyyn. (Hannula, Kantoluoto & Sydänmaa 2006, 17–18.) Tällainen ohjaus tukee myös näyttöön valmistautuvan opiskelijan oppimista parhaiten.

Kupias ja Peltola (2019) nostavat työpaikalla oppimisen ohjaamisen rinnalle valmennus -termin. Valmentajan rooli voi olla hyvin moniulotteinen ja valmentajat voidaan jakaa karkeasti heihin, jotka opettavat ja opastavat, sekä heihin, jotka ohjaavat ja tukevat oppijaa oivaltamaan asioita itse (kuviot 14). Opastuspainotteinen rooli nousee esille uuden asian tai toimintatavan opettamisessa ja opastamisessa. Ohjauspainotteista otetta kannattaa painottaa silloin, kun halutaan ottaa käyttöön osaamista, jota opiskelijalla jo on. (Kupias & Peltola 2019, 113–114.) Ohjaajan tai valmentajan tulee selvittää, millä tasolla opiskelija on osaamisessaan, ja löytää sitä kautta oikea rooli tietyissä opastus- ja ohjaustilanteissa.



Kuvio 14. Valmentajan roolit ohjauksessa. (soveltaen Kupias & Peltola 2019, 117).

Sopeuttavassa valmentamisessa valmentaja eli työpaikkaohjaaja toimii opastajana. Tavoitteena on opettaa valmennettavalle eli oppijalle jokin tietty asia tai kokonaisuus. Opastamisen tulee olla selkeää, johdonmukaista ja jaksotettua, huomioiden muistin ja tiedonkäsittelyn rajallisuus. Valmentajan tulee siis huomioida, miten hän tuo asian esille ja miten oppijat ottavat tiedon vastaan sekä käsittelevät sitä. Oppimista edistävissä opastamisessa huomioidaan tavoitteellisuus, oppijan aikaisempi osaaminen, motivaatio, kokonaisuus, esimerkin näyttäminen, harjoittelu sekä arviointi. (Kupias & Peltola 2019, 199–121.)

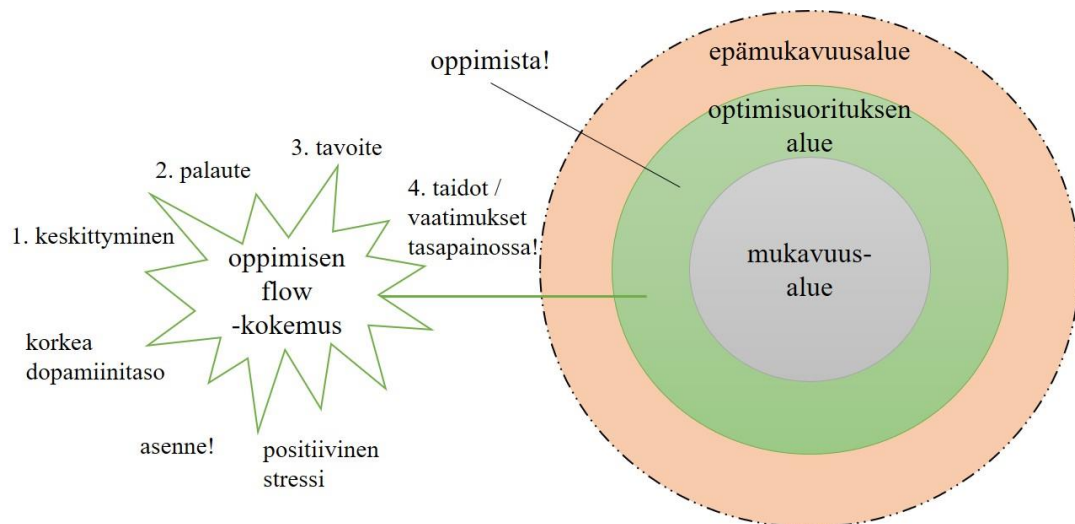
Käänteisessä valmentamisessa valmentaja ottaa oppijan roolin. Dialogisen valmentamisen tavoin korostuvat aito vuorovaikutus, kuuntelu ja oppiminen. Opiskelijalle annetaan mahdollisimman paljon mahdollisuuksia tuoda esille omaa osaamistaan ja opiskelija voi toimia muiden valmentajana tai opastajana. (Kupias & Peltola 2019, 117.) Sanonta ”opettaja oppii” on hyvä pitää mielessä eli ohjattavan toimiessa muiden opastajana, hän kokee varmasti oppivansa asiasta lisää. Oman osaamisen esille tuominen voi aluksi tuntua haasteelliselta, mutta antaa myös mahdollisuuden kehittyä ja huomata myös mahdollisia kehittämiskohteita omassa osaamisessa.

Mitä sitten on hyvä ohjaus – tai riittävän hyvä ohjaus? Vehviläinen (2014) määrittelee hyvän ohjauksen periaatteita kohtuuden ja riittävän hyvän raameissa. Vehviläinen nostaa kolme tekijää riittävän hyvään ohjaukseen: keskeneräisyys, epäonnistumisen

salliminen ja ammatilliset rajat. Keskenräisyys viittaa esimerkiksi ohjaajan ammatin hallintaan. Ohjaajankaan ei tarvitse osata kaikkea, vaan ohjaustilanne voidaan hahmottaa käytäntönä, joka muuttuu ja hakee jatkuvasti muotoaan. Sanonta ”moka on lahja” pätee myös oppimiseen ja ohjaustilanteisiin. Ohjaajalla tulisi olla toleranssia kestää omia ja ohjattavan epäonnistumisia ja toisaalta luoda turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa epäonnistumisille ja uudelleen yrittämiselle on tilaa. Ammatilliset rajat viittaavat ohjaajan ammattitaitoon ja siihen, mitkä mahdollisuudet ohjaajalla on antaa neuvoja ohjattavalle. Ohjausprosessi ja ohjattavat asiat voidaan ja tulisi rajata. (Vehviläinen 2014, 214–217.) Ohjattava saattaa pyytää apua ja neuvoja myös asioista, jotka eivät liity varsinaiseen ohjauksen teemaan, esimerkiksi puhtausalan opiskelija pyytää neuvoa mielenterveysongelmiin liittyen, joiden ratkaisuun puhtausalan opettajan ammattitaito ei enää riitä.

Dialogi on vuoropuhelua ja dialogiseen asenteeseen kuuluu ihmisystävällisyys ja vastavuoroisuus (Aarnio 2012; Suomi Sanakirja 2020). Dialogisessa valmentamisessa otetaan huomioon tasavertaisuus, toisen arvostus ja kuunteleminen. Työpaikalla ymmärretään silloin erilaisuuden rikkaus ja oppimista tapahtuu molemmin puolin. Oppiminen tapahtuu turvallisessa ilmapiirissä, jolloin myös esimerkiksi työpaikan tietyt rutiinit pystytään kyseenalaistamaan ja oppimaan uusia tapoja opiskelijalta. (Kupias & Peltola 2019, 121, 140, 156–157.)

Opiskelija tulisi työelämässä oppimisen aikana saatella omalta mukavuusalueeltaan kohti epämukavuusaluetta (kuvio 14). Tässä työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli muun muassa rakentavan palautteen antajana ja kannustajana. Oppimista tapahtuu optimisuorituksen alueella eli mikäli opiskelija pysyy vain omalla mukavuusalueellaan, oppimista tapahtuu vähemmän eli tehtävät voi tehdä rutiinilla tai ne ovat liian helppoja. Tehtävät eivät saa kuitenkaan olla liian vaikeita, jolloin epämukavuusalueen toinen ääripää saavutetaan ja opiskelija turhautuu tai stressaantuu liikaa. Oppimiseen saattaa sisältyä flow-tila, jonka teorian on Järvillehdon ym. (2014) mukaan kehittänyt professori Mihály Csikszentmihákyi. Flow-tilassa oppiminen tapahtuu positiivisen stressin kautta, nostaa aivojen dopamiinitasoa eli mielihyvän tuntua. Flow-kokemuksen rakennusaineita ovat keskittyminen, palaute, tavoite sekä taitojen ja vaatimusten tasapaino. (Järvillehto 2014, 40–45.)



Kuvio 14. Oppiminen optimisuurituksen alueella (soveltaen Järvilehti 2014, 40-45).

Järvilehdon, Eskelisen ja Kiviahon (2014) mukaan psykologi Lev Vygotski on määrittellyt lähikehityksen vyöhykkeen, jossa optimisuurituksen alue laajenee osittain epämukavuusalueelle. Mikäli työtehtävä on vaikeustasolla, joka ylittää opiskelijan taidot, tulisi taitavamman työpaikkaohjaajan auttaa opiskelijaa selvittämään tehtävä ja oppimaan uusia tapoja tehdä ja ajatella. ”Oppimisen huippukohta löytyy tylsyyden ja ahdistuksen väliltä.” (Järvilehto 2014, 45.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että työelämässä oppimisen toimijoita ovat opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja ja työyhteisö. Työpaikkaohjaajalta odotetaan monipuolisia ohjaustaitoja ja vankkaa substanssiosaamista. Alan ammattilaiseksi kasvaminen on prosessi ja erilaiset opiskelijat ovat siinä prosessissa hyvin eri kohdissa. Myönteiset oppimiskokemukset ja rakentava, konkreettinen sekä usein toistuva palaute ovat tärkeitä ammattilaiseksi kasvamisen polulla. Opiskelijan tulisi noudattaa työelämän pelisääntöjä ja omata hyvät vuorovaikutustaidot, kuten työpaikkaohjaajankin. Työpaikan tulisi tarjota mahdollisuudet mahdollisimman monipuolisiin oppimiskokemuksiin ja työilmapiirin tulisi koko työpaikalla olla kannustava. Aito kiinnostus opiskelijasta ja hänen oppimisestaan tuottavat varmasti hedelmää.

5.3 Etänä tapahtuva ohjaus

Työelämässä oppimisen ohjausta on perinteisesti toteutettu puhelimitse, sähköpostitse ja työkohteissa paikan päällä ohjaten. Jossain vaiheessa opettajien käyttöön tulivat

tabletit, joilla voitiin esimerkiksi videoida opiskelijan työskentelyä ohjaamistarkoituksessa. Videoilta saatettiin tarkastella ergonomiaa, työturvallisuutta ja aseptiikkaa eli hygieenistä työskentelyä. Myös portfolioita eli työtehtäviä ja oppimista esittelevää opintokansiota on käytetty ohjaustilanteissa. Opiskelija on tallentanut portfolioon esimerkiksi työpaikalla suoritettuja työtehtäviä. Digitaalisuus, erilaiset sovellukset ja oppimisympäristöt ovat kuitenkin lisääntyneet opetuskäytössä, joten niitä sovelletaan jatkossa varmasti myös ohjaustilanteisiin.

Pönkä (2017, 105) esittelee teoksessaan sosiaalisen median palveluita opetukseen ja pohtii myös sovellusten pedagogista käytettävyyttä. ”Pedagogisella käytettävyydellä tarkoitetaan ohjelman tai sovelluksen sopivuutta opetukseen” (Pönkä 2017, 106). Tätä soveltuvuutta voidaan laajentaa koskemaan myös työelämässä oppimista ja ohjausta. Sovelluksen pedagogista käytettävyyttä esimerkiksi työelämässä oppimisen ohjaukseen voidaan arvioida erilaisten kriteerien avulla. Nokelainen (2006) on esittänyt ulottuvuudet, joilla käytettävyyttä voidaan arvioida (kuvio 15). Ulottuvuuksien määrittämisessä on hyödynnetty useiden tutkijoiden (muun muassa Reeves 1994, Squires & Preece 1996, Horila, Nokelainen, Syvänen & Överlund 2002) aiemmin julkaistuja kriteereitä (Nokelainen 2006). Arvioinnissa tulee huomioida, mihin tarkoitukseen sovellusta halutaan käyttää (Pönkä 2017, 108). Pedagogisen käytettävyyden kriteerit on avattu tarkemmin liitteessä 4.

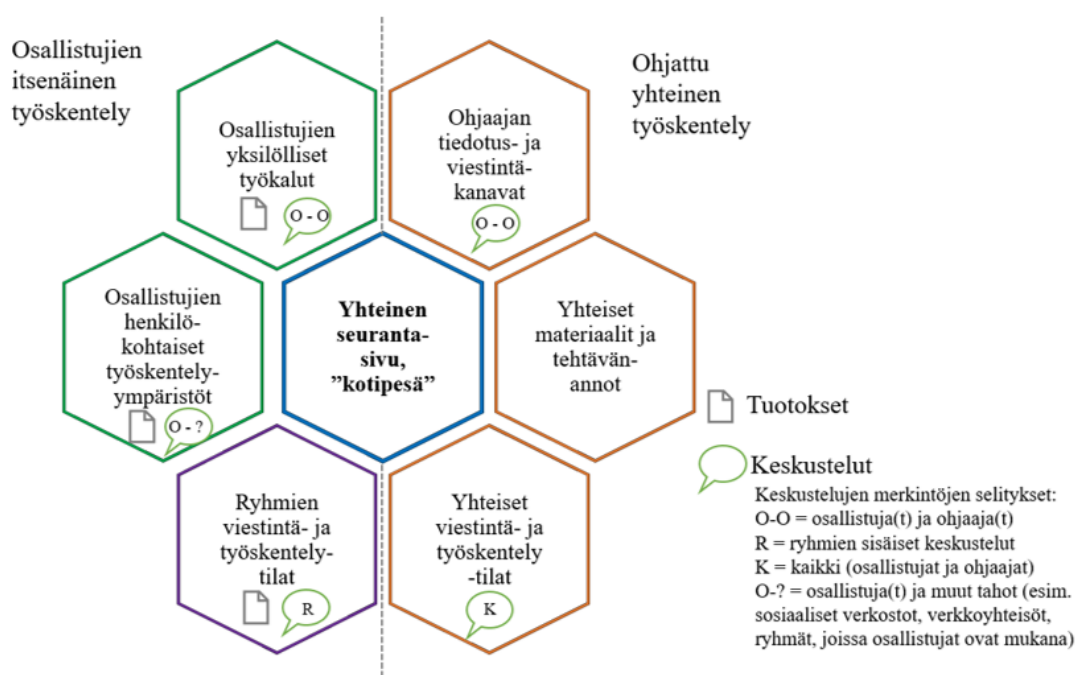
Oppijan hallinta	Oppijan aktiivisuus	Yhteistoiminnallinen / yhteisöllinen oppiminen	Tavoitteellisuus	Sovellettavuus
Lisäarvo oppimiselle	Motivointi	Aiemman tiedon huomiointi	Joustavuus	Palaute

Kuvio 15. Pedagoginen käytettävyyys (Nokelainen 2006; Pönkä 2017, 107).

Pönkän (2017, 106) mukaan ”mikään somepalvelu, ohjelma tai sovellus ei ole itsessään hyvä tai huono”, mutta niiden käytettävyydessä on kuitenkin selviä eroja. Kehittämistyön kannalta on tärkeää löytää ideoita, millainen sovellus tai ohjelma olisi soveltuva työelämässä oppimisen ohjaamiseen. Käytettävyyttä arvioitaessa, tulee huomioida erilaiset lähtötasot digitaalisissa taidoissa, sekä valmiudet esimerkiksi

älypuhelimien ja tabletin käyttöön. Vielä tälläkään hetkellä kaikilla opiskelijoilla ei ole edes nettiliittymää, saati älypuhelimia.

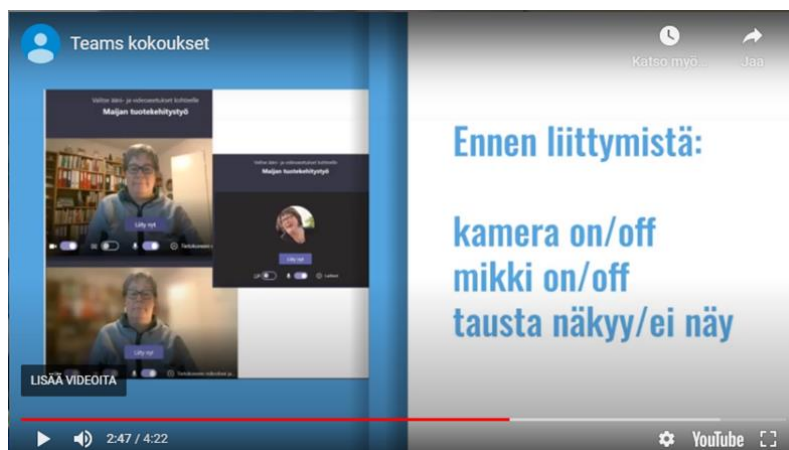
Opiskelijan ohjausta voidaan tehdä vuorovaikutuksessa henkilökohtaisessa tapaamisessa, kasvokkain tai esimerkiksi sosiaalisen median palvelujen avulla. Pönkä (2016 ja 2017, 62) on luonut verkko-ohjauksen mallin, jossa kuvataan sosiaalisen median palveluita (kuviokuva 16). Verkko-ohjauksessa jokainen ohjaaja voi valita sopivat työkalut ja menetelmät osallistujien itsenäiseen työskentelyyn sekä ohjattuun yhteiseen työskentelyyn.



Kuvio 16. Verkko-ohjauksen hunajakkeno (Pönkä 2016 & 2017).

Keskustelut voidaan käydä osallistujan ja ohjaajan välillä, ryhmien sisäisinä tai niin, että kaikki osallistuvat keskusteluihin. Ohjaaja voi valita ohjattuun yhteiseen työskentelyyn sosiaalisen median palveluista käyttötarkoituksiltaan erilaisia palveluita, kuten tiedotus- ja viestintäkanavat, yhteiset materiaalit ja tehtävänannot, yhteiset viestintä- ja työskentelytilat sekä yhteinen seurantasivu, kotipesä. Yhteinen seurantasivu voi koota yhteen esimerkiksi opiskelijoiden ja opettajan blogit, kuvat ja videot sekä wiki-työtilan. (Pönkä 2017, 58, 62–63.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama Parasta Digiohjausta -hanke pyrki kehittämään digivälineitä työelämässä oppimisen ohjaamiseen ja yhteydenpitoon työpaikoille. Hankkeeseen osallistuneet oppilaitokset kokeilivat aktiivisesti niin opiskelijoiden kuin työelämänkin kanssa erilaisia tapoja etäohjaukselle. Hankkeen aikana kokeiltiin oppimisen ohjausjärjestelmien, videopuheluiden, ohjausvideoiden, qr-koodien ja erilaisten sovellusten sopivuutta etäohjaukseen. Sosiaalisen median käyttöön on valjastettu useita erilaisia sovelluksia ja hankkeita, osa niistä on luetteloitu liitteeseen 5. Hankkeen aikana tuotettiin myös ohjeita sovellusten käytöstä, esimerkkinä Office 365 tuotepaketin Teams-sovelluksen kokous -toiminnon käyttö (kuva 1). (Parasta Digiohjausta 2020.)

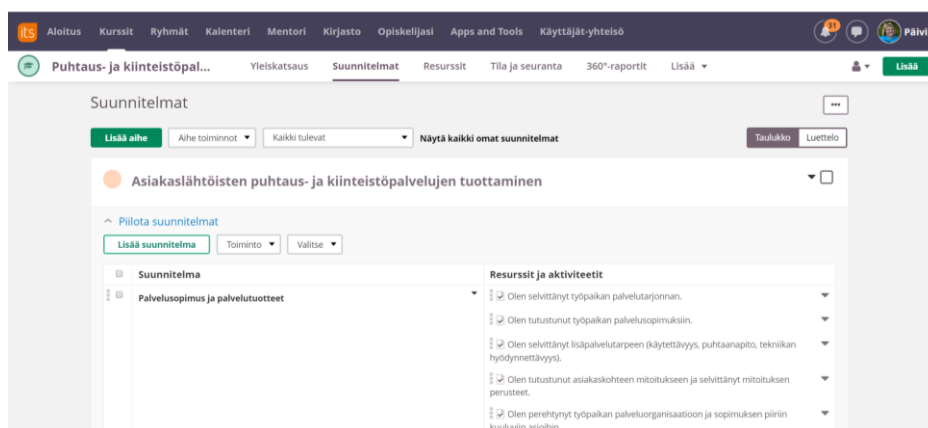


Kuva 1. Teams-kokouksen ohjevideo (Parasta Digiohjausta 2020).

Hankkeen puitteissa kokeiltiin myös opiskelijoiden työpaikalla tekemien videoiden käyttöä oppimistehtävien raportoinnissa. Videot tallennettiin verkko-oppimisympäristöön luotuun palautuskansioon, johon opettajat pystyivät antamaan palautteen tehtävästä kirjallisena, ääniviestinä tai videona. (Parasta Digiohjausta 2020.) Digitaalisten välineiden käyttö vaatii yleensä hyvät välineet (älypuhelin, tabletti tai tietokone), käyttöön soveltuvat ohjelmistot sekä tiedot ja taidot käyttää niitä. Aikuiskoulutuksessa vastassa ovat sukupolvet, jotka eivät ole niin tottuneita digitaalisten välineiden käyttäjiä kuin 2000-luvun vaihteessa ja sen jälkeen syntyneet nuoret. Siinä missä nuorempi sukupolvi lataa videoblogeja Youtube-kanavalle, arastelevat vanhemmat sukupolvet itSENSÄ valokuvaamista ja videointia. Etänä tapahtuva ohjaus voi siis vaatia ohjelmien käytön opettelun lisäksi opiskelijan ja työpaikkaohjaajan itsetunnon vahvistusta, asenteiden muokkausta ja positiivisten kokemusten keräystä.

WinNovassa Parasta Digiohjausta hankkeeseen osallistui neljän eri koulutusalan opettajia ja hankkeen aikana kokeiltiin erilaisia digivälineitä työelämässä oppimisen ohjauksessa. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla sekä puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla kokeiltiin Itslearningin tehtävätyökalua. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla kokeili lisäksi Whatsapp-video-puhelua ohjauksen apuna. Liiketalouden alalla käytetään Facebook-ryhmää ohjauksen kaikissa vaiheissa. Ohjelman käyttöä puoltavat helppokäyttöisyys, tuttuus sekä nopea yhteydenpito. Elintarvikealalla on käytetty Office365-pakettiin sisältyvä OneNote Classroom -sovellus. Opettaja on voinut sovelluksessa olevan oppimispäiväkirjan avulla lähes reaaliaikaisesti seurata opiskelijan etenemistä työelämässä oppimisen aikana. Lisäksi on hyödynnetty viikoittain osaamisen näyttöä valmistelevaa ohjauskysymystä, johon opiskelijat vastaavat. OneNotesta on myös löytynyt opiskelijalle tietoa, mitä kyseisen tutkinnon osan näyttö tarkoittaa käytännön työtehtävinä. (Malmivuori 2019.)

WinNovassa puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla kokeiltiin Itslearning-oppimisympäristön hyödyntämistä työelämässä oppimisen ohjaukseen (kuva 2). Osiot on määritelty tutkinnon perusteiden mukaisesti. Suunnitelma sisältää opittavan osan ”yläotsikon” ja ”resurssit/aktiviteetit” sisältävät tutkinnon perusteiden tuotteistamisvaiheessa määritellyt työpaikalla tehtävät työt. Oppisopimusopiskelijat ovat kokeilleet ohjelmaa niin, että he ovat teoriaopintojen ohessa suorittaneet tehtäviä työpaikalla ja kuitanneet tehdyt työt järjestelmään. Tämä on auttanut hahmottamaan, mitä opittavaa vielä on jäljellä ja opettaja pystyy myös ajantasaisesti seuraamaan oppimisen edistymistä. Itslearningin käyttöä puoltaa sen käytettävyys tietokoneella, tabletilla ja älypuhelimella, kunhan kyseinen sovellus on asennettu mobiililaitteeseen.



Kuva 2. Itslearning -oppimisympäristö työtehtävien dokumentoinnissa.

Sosiaalisen median palveluiden ja sovellusten käytössä on tärkeää tietää, kuka eri palveluita ylläpitää ja hallinnoi. Internetistä ilmaiseksi käyttöön otetuissa kaupallisissa palveluissa jokainen käyttäjä varmistaa ja hyväksyy kohdallaan sopimusehdot eli tulee samalla tehneeksi sopimuksen palveluntarjoajan kanssa. Näiden ohjelmistojen ja palvelujen käytöstä voi oppilaitoksessa olla sääntöjä ja ohjeistuksia. Mikäli mahdollista, tulisi valita kotimaassa tai muussa EU-maassa sijaitsevan yrityksen palvelu, jotta pystytään varmistamaan, että noudatettavat lait ja käytännöt henkilötietojen osalta ovat vastaavat kuin Suomessa. Toki Yhdysvaltojen ja EU:n välillä on sopimuksia, mutta lähtökohtaisesti palvelun ylläpitäjän noudattamat lait ja käytännöt, erityisesti henkilötietojen käsittelyä ohjaavat lait, ovat erilaisia. Myös sovellusten ikäraajat tulee ottaa huomioon. (Pönkä 2017, 28–29.)

Internetin käytöstä on tehty tutkimuksia ja vuonna 2018 valmistuneen tutkimuksen mukaan suomalaisista 90 % käyttää internetiä, alle 45 -vuotiaista kaikki, ja 61 % on käyttänyt jotain yhteisöpalvelua. (Suomen virallinen tilasto SVT 2019.) Omien kokemusten mukaan opiskelijat innostuvat sovellusten ja ohjelmien käytöstä, mikäli ne antavat jotain lisäarvoa opiskelulle (esimerkiksi sisältävät teorian tietoa) ja ovat helppokäyttöisiä. Heitä tulee vain aktiivisesti ohjata ja aktivoida välineiden käyttöön. Kevään 2020 poikkeusolojen aikainen etäopetus on varmasti madaltanut kynnystä käyttää erilaisia sovelluksia ja ohjelmia niin opettajilta kuin opiskelijoiltakin.

Ohjaus on aina vuorovaikutusta – ja käsitettä onkin jo selvitetty luvun alkuosiossa. Ojanen (2006, 60) korostaa dialogin merkitystä ihmisen kasvussa ja kehittämisessä. Kun ohjauksen vaikuttavana tekijänä nähdään vuorovaikutus ja dialogi, tuleekin pohdittavaksi kysymys: miten vuorovaikutus ja dialogi onnistuu etäohjauksessa? Ohjauksessa dialogin on tarkoitus tukea oppimiskokemuksen työstämistä ja saavuttaa sen avulla uutta ymmärrystä oppimisen kohteesta (Ojanen 2006, 61). Haaste konkretisoitui poikkeusolojen aikana keväällä 2020 opetuksen ja ohjauksen siirryttyä lähes kokonaan etänä tapahtuvaksi. Siimes (2020) korostikin henkilökohtaisten kontaktien tärkeyttä eri toimijoiden välillä etäopetuksen ja -ohjauksen aikana. Ohjaus voi tapahtua etänä, mutta silloin on löydettävä menetelmiä, joissa opiskelija pystytään kohtaamaan henkilökohtaisesti, esimerkiksi videoyhteyden avulla.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

Tutkimus toteutettiin keväällä 2020, koronaviruspandemian ja poikkeusolojen aikana. Kyselyt tehtiin sähköisesti forms-lomakkeilla. Kyselyt sisälsivät avoimia kysymyksiä, joissa vastaajan oli mahdollisuus kirjata ajatuksiaan vapaammin, monivalintakysymyksiä sekä asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Forms-lomakkeita oli kolme erilaista ja näistä yksi oli tehty Office365 -ohjelmiston forms-sovelluksella ja kaksi Google forms-lomakkeella.

Tutkimus aloitettiin lähettämällä sähköinen kysely 23 työelämän edustajalle (liite 6). Osa heistä oli esimiehen, osa ohjaajan ja osa työpaikkaohjaajan tehtävissä. Kysely lähetettiin työpaikoille, joiden kanssa on puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla tehty yhteistyötä työelämässä oppimisen parissa. Työelämän edustajien työpaikat sijaitsivat Varsinais-Suomessa (Mynämäki, Laitila ja Uusikaupunki) ja Satakunnassa (Eura, Säkyli ja Rauma).

Toinen kysely lähti aluksi 14 opettajalle, joista osa oli eri oppilaitoksista. Lähes kaikki toimivat lähinnä puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan opettajina. Paremman otannan vuoksi sama kysely lähti vielä WinNovan 26 opettajalle, jotka edustivat laajemmin eri aloja ja paikkakuntia. Kysely lähti siis yhteensä 40 opettajalle, jotka edustivat kattavasti yhteistyöoppilaitoksia, koulutusaloja, paikkakuntia ja tutkintoja. Kyselyn otanta WinNovassa rajattiin koskemaan satunnaisesti eri ammattialan opettajia ja koska käytännöt ja toimintaperiaatteet ovat usein samanlaisia alan sisällä, otanta on riittävän kattava. Kysely oli avoinna myös Hämeen Ammattikorkeakoulun järjestämän ”Työelämäyhteistyö opettajan virtalähteenä” -opintojen osallistujille, joista 11 oli opettajia ja 2 työelämän edustajaa.

Opettajille muokattu kysely keräsi hieman erilaista tietoa kuin työelämän edustajille lähetetty kysely (liite 7). WinNovassa toimii useita eri koulutusaloja ja koulutukset jakautuvat eri alojen perustutkintoihin, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin sekä lisä- ja täydennyskoulutuksiin. Mikäli kortti- ja lyhytkoulutukset jätetään pois, jäi koulutusaloja jäljelle 20. Näistä poimittiin satunnaisesti jokaisen alan edustajat Laitilan,

Rauman, Porin ja Kullaan toimipisteistä, jotta myös paikkakuntakohtaisia kokemuksia tulisi ilmi.

Kolmantena kyselynä oli opiskelijoille tarkoitettu sähköinen kysely (liite 8), joka lähetettiin liitteenä muutamalle opiskelijaryhmälle vastuuopettajien kautta. Opiskelijaryhmästä ei rajattu ketään pois, joten kaikilla oli yhtäläinen mahdollisuus vastata kyselyyn. Kyselyssä haluttiin nimenomaan kokemusperäistä tietoa työelämässä oppimisen ohjauksen kohteena olemisesta ja kontekstissa toimimisesta.

Kyselyille asetettiin määräaika, jona aikana niihin piti vastata. Vastauksia odotettiin aluksi 17.4.2020 asti, mutta vastausten vähäisen määrän vuoksi vastausaikaa jatkettiin huhtikuun loppuun opiskelijoiden ja työelämän edustajien osalta. Määräajan avulla oli tarkoitus saada vastaajat reagoimaan nopeammin ja varmistaa sitä kautta vastausten saanti kattavasti. Myös loma-ajanjaksojen sijoittuminen keväälle viivästytti tai esti kyselyn vastaajien reagointia.

Haastattelut tehtiin kyselyn tulosten pohjalta, täydentämään saatuja tietoja. Haastattelujen kysymykset on kirjattu liitteeseen 10. Haastatteluun osallistui yksi puhtausalan opettaja, kaksi ei vastannut haastattelupyyntöön. Lisäksi haastateltiin WinNovan digitaalisten oppimisympäristöjen kehittäjää, joka samalla toimii tietosuojavastaavana. Videohaastattelu oli paras mahdollinen tapa kasvokkaiseen kontaktiin poikkeusolojen aikana. Haastattelut on tallennettu ja litteroitu.

6.1 Kyselyiden ja haastattelun tulokset

Kiireisestä ja poikkeuksellisesta keväästä huolimatta vastauksia kyselyihin saapui yllättävän hyvin. Työelämän edustajille lähetettyihin kyselyihin vastasi 15 (kysely lähetettiin 23:lle). Opettajista kyselyyn vastasi 13 (kysely lähetettiin 40:lle) ja opiskelijoilta tuli vastauksia kaiken kaikkiaan yhdeksältä.

Haastattelua pyydettiin kolmelta opettajalta, joista yhden kanssa lopulta aikataulut ja halukkuus osallistua haastatteluun kohtasivat. Lisäksi haastattelu tehtiin WinNovan projektipäällikölle, joka on myös organisaation tietosuojavastaava. Opettajan

haastattelu oli puolistrukturoitu haastattelu, jonka kysymykset lähetettiin etukäteen tutustuttavaksi sähköpostilla. Projektipäällikölle lähetettiin sähköposti, jossa esitettiin kysymys digitaalisten sovellusten käytöstä ja tietosuojasetuksen vaikutuksesta opettamiseen ja ohjaamiseen. Sähköpostissa sovittiin lisäksi avoin haastattelu, jossa projektipäällikkö avasi tarkemmin aihealuetta. Molemmat haastattelut käytiin Teams-sovelluksen videoyhteyden avulla. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin.

6.1.1 Työelämän edustajien kyselyn tulokset

Määräaikaan mennessä 15 työnantajan edustajaa vastasi sähköiseen kyselyyn. Vastaajista seitsemän oli esimiehiä/työnjohtajia, neljä palveluohjaajaa, yksi lähiesimies, yksi työnantajan edustaja, yksi siivoustyönohjaaja ja yksi yrittäjä/toimitusjohtaja. Heistä 13 (86,7 %) työskenteli puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla, yksi hoivapalveluissa ja yksi vastaavana emäntänä, jonka vastuulle siivouksen organisointi kuuluu. Vastaajista neljä edusti yksityisiä siivousalan yrityksiä, kahdeksan kunnallisia työnantajia, yksi hoivapalvelualan yritystä, yksi seurakuntia ja yksi työosuuskuntaa. Hajonta vastaa hyvin työpaikkojen jakautumista työelämässä oppimisjaksojen aikana, sillä suurin osa opiskelijoista hakeutuu oppimaan kunnallisiin työpaikkoihin.

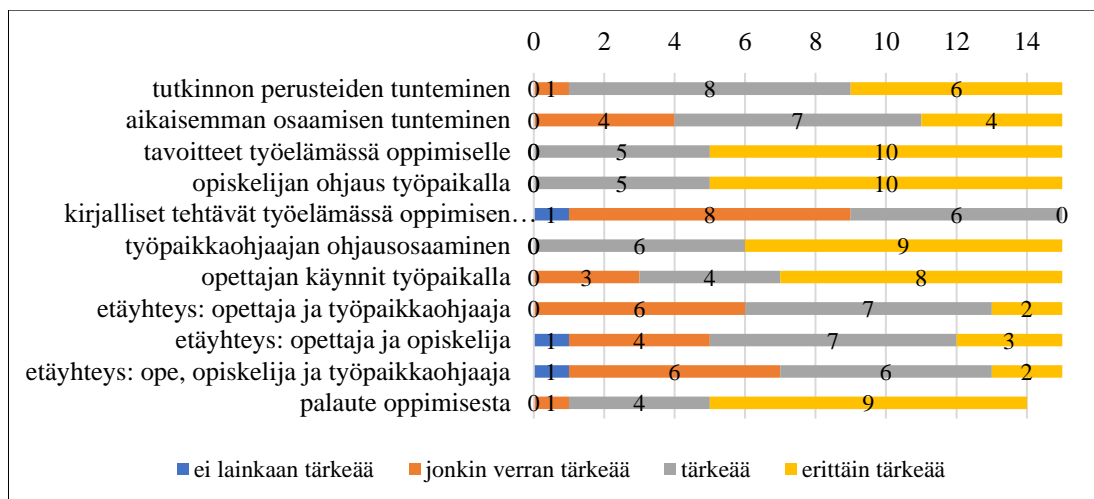
Yleisesti pidetään erittäin tärkeänä, että työpaikalla opiskelijaa ohjaavalla henkilöllä on työpaikkaohjaajan koulutus tai vastaava. Vastaajista 10 (66,7 %) olikin suorittanut työpaikkaohjaajalle suunnattuja opintoja, kaksi vastaajista ei ollut varmoja opinnoista ja kolme vastasi selkeästi, että ei ollut opintoja suorittanut. Yksi kolmesta henkilöstä toimii yrittäjänä, joten hänen kosketuspintansa opiskelijoiden työelämässä oppimisen ohjaukseen onkin oletettavasti vähäinen. Yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat ohjanneet opiskelijoiden oppimista työelämässä.

Työelämässä oppimisen tavoitteista sai tietoa hyvin tai kiitettävästi yhdeksän vastaajaa. Viisi vastaajaa ilmoitti saavansa tietoja kohtalaisesti. Tämä vastaus yllätti, sillä kyseisistä viidestä vastaajasta kolme edustivat tahoja, jonka kanssa oppilaitoksemme tekee paljon yhteistyötä ja heillä käy vuosittain paljon opiskelijoita työelämässä oppimassa. Lisäksi yksi vastaaja saa mielestään tietoa oppimisen tavoitteista tyydyttävästi.

Työelämälähtöisyyden kannalta olisi hyvä, jos työnantajan edustajat osallistuisivat työelämässä oppimisen tavoitteiden määrittämiseen. Yli puolet vastaajista (8 henkilöä) ilmoittikin osallistuvansa tavoitteiden määrittelyyn, kuusi vastaajista ei osallistu tavoitteiden määrittämiseen ja yksi vastaajista totesi, ettei juurikaan osallistu tavoitteiden määrittämiseen nykyisessä tehtävässään (hoivapalvelujen esimies). Kysyttäessä, miten tarpeelliseksi vastaajat näkevät osallistumisensa tavoitteiden laadintaan, vastasi yli puolet (kymmenen henkilöä) asian tarpeelliseksi tai erittäin tarpeelliseksi. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että ei kovin tarpeelliseksi, kahden vastaajan jäädessä keskivaiheille.

Seuraavassa kysymyksessä ”Mitä tietoja toivot saavasi opiskelijasta, kun hän saapuu työpaikalle oppimaan?” oli mahdollisuus antaa sanallinen vastaus. Neljä työelämän edustajaa oli kirjoittanut kommentteja. He näkivät tarpeelliseksi tietää opiskelijan tavoitteista, (erikois)osaamisesta, kyvyistä, taustoista (aikaisemmat opinnot ja työpaikat) sekä sitoutumisesta. Laajemmin vastaukset käsittelivät opiskelijan erikoisosaamista ja ammatillista kiinnostusta sekä motivaatiota alalle. Vastaajat toivoivat saavansa myös tietoja mahdollisista oppimista vaikeuttavista tekijöistä ja huomioitavista asioista terveydentilassa, mukaan lukien mahdolliset sairaudet.

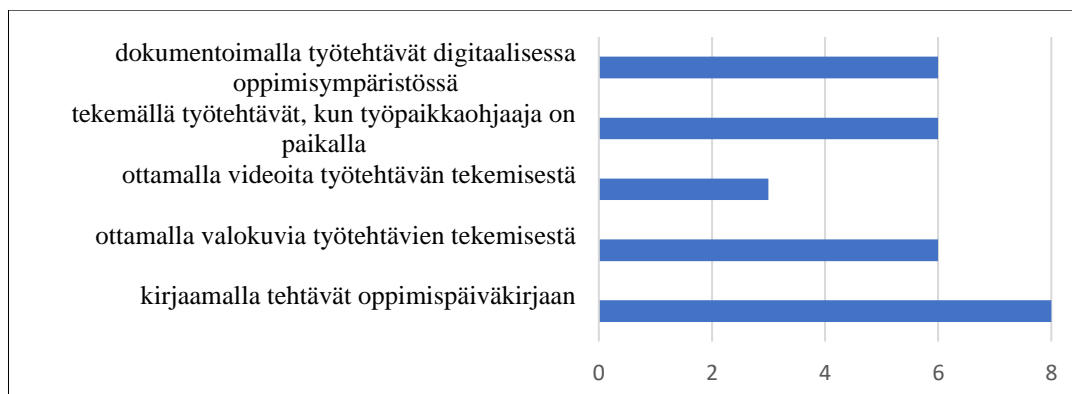
Kysyttäessä työpaikalla oppimisen osa-alueiden tärkeyttä, vastaukset jakaantuivat jonkin verran (kuvio 17). Tärkeydeltään erittäin tärkeinä vastaajista yli puolet piti tavoitteita työelämässä oppimiselle (10 vastaajaa) ja opiskelijan ohjausta työpaikalla (10 vastaajaa). Opettajana näen tutkinnon perusteiden tuntemisen tärkeäksi niin työelämässä oppimisen ohjaamisessa kuin osaamisen osoittamisen eli näyttöjen arvioinnissakin.



Kuvio 17. Työpaikalla oppimisen osa-alueiden tärkeys (n=15).

Eniten hajontaa oli etäohjaukseen liittyvissä vastauksissa. Etäyhteyttä opettajan ja opiskelijan välillä piti jonkin verran tärkeänä kuusi vastaajaa, tärkeänä seitsemän ja erittäin tärkeänä kaksi vastaajaa. Opettajan ja työpaikkaohjaajan välistä etäyhteyttä yksi vastaajista ei nähnyt lainkaan tärkeänä, neljä koki yhteyden jonkin verran tärkeänä, seitsemän tärkeänä ja kolme erittäin tärkeänä. Kysyttäessä etäyhteyden tärkeyttä opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä, vastauksissa oli jälleen selkeää hajontaa: yhden vastaajan mielestä etäyhteys ei ole lainkaan tärkeää, kuuden mielestä jonkin verran tärkeää, kuuden vastaajan mielestä tärkeää ja kahden vastaajan mielestä jopa erittäin tärkeää.

Työelämän edustajilta kysyttiin myös, miten he haluaisivat opiskelijan välittävän tiedon opettajalle tai työpaikkaohjaajalle suoritettuaan työelämässä oppimisen tavoitteissa mainitun työtehtävän (kuvio 18). Vaihtoehtoista ”kirjaamalla tehtävän oppimispäiväkirjaan” sai eniten kannatusta, videoiden ottaminen työtehtävän tekemisestä oli vähiten suosittu menetelmä. Tasaisen suosion saivat valokuvan ottaminen työtehtävän tekemisestä, työtehtävien tekeminen työpaikkaohjaajan ollessa paikalla ja työtehtävien dokumentointi digitaalisessa oppimisympäristössä/sovelluksessa. Näistä vaihtoehtoista WinNovassa jo käytössä ovat oppimispäiväkirjan täyttö sekä puhtausalalla syksyllä 2019 koekäyttöön otettu digitaalinen oppimisympäristö, Itslearning.



Kuvio 18. Työtehtävän suorittamisen dokumentointi (n=15).

Työelämässä sovelluksista tai ohjelmista ovat käytössä kaikilla vastaajilla Office 365 perusohjelmat sekä lähes kaikilla Whatsapp (13 vastaajaa). Lisäksi tuttuja olivat myös Skype (11 käyttänyt), Teams (9 käyttänyt), Facebook (8 käyttänyt), Moodle (6 käyttänyt), Blogi (4 käyttänyt) ja Workseed (1 käyttänyt). Vastaajat myös arvioivat yleisellä tasolla (asteikko 1–5) omia taitojaan käyttää erilaisia ohjelmia ja sovelluksia. Vain yhden mielestä taidot olivat kiitettävät, kuuden mielestä hyvät, seitsemän mielestä tyydyttävät ja yhden mielestä välttävät. Heikompi taitoja todettiin voitavan parantaa harjoittelemalla ja oppimalla sekä osallistumalla koulutuksiin, jos niitä järjestettäisiin.

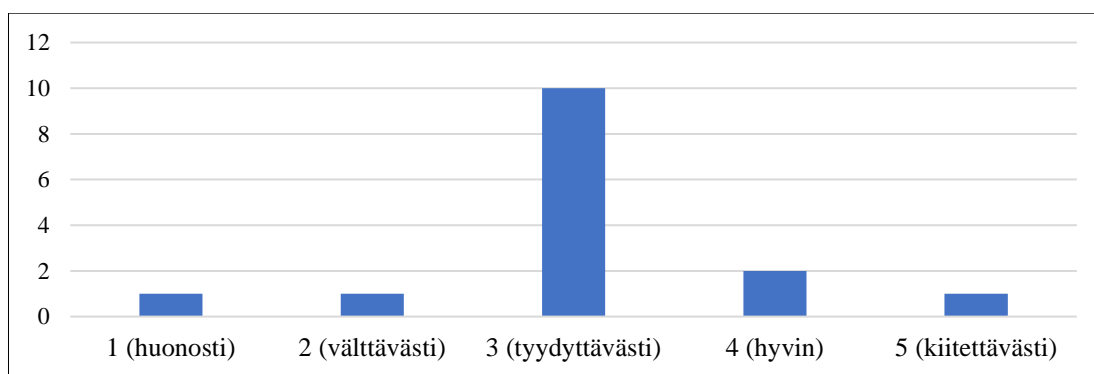
Kysymykseen, onko opiskelijalla mahdollisuus käyttää työpaikan tietokonetta tehtävien tekemiseen ja palauttamiseen työelämässä oppimisen aikana, vastaajista alle puolet (6 vastaajaa) ilmoitti joko tietokoneen olevan käytettävissä tai käytön riippuvan paikasta (1 vastaaja) (kuvio 19). Selvästi kieltävän vastauksen antoi seitsemän vastaajaa. Lisäksi yksi vastaajista totesi olevansa epävarma asiasta, koska tietoturvasyistä ulkopuoliset eivät voi käyttää kaikkia koneita ja suojattua verkkoyhteyttä.



Kuvio 19. Opiskelijan mahdollisuus käyttää työpaikan tietokonetta (n=15).

Vastaajista kaksi oli hyödyntänyt etäohjausta jossain yhteydessä. Suurin osa, 13 vastaajaa (86,7 %), ei ollut käyttänyt etäohjausta. Kolme vastaajaa kertoi tarkemmin toteuttamastaan ohjauksesta. Yksi vastaaja oli ohjannut opiskelijaa videopuhelun avulla ja yksi kertoi käyttävänsä työssään etäohjausta, koska on erään ohjelman paikallinen tukikäyttäjä. Kolmas vastaaja oletti etäohjauksen onnistuvan kirjallisissa tehtävissä hyvin, mutta siivoustyön vaativan läsnäoloa.

Vastaajien mielestä ohjaus etäyhteyden avulla sujuu hyvin vaihtelevasti (kuvio 20). Vastaus annettiin asteikolla 1-5, huonosta kiitettävään. Suurin osa vastauksista painotui keskitasolle tai sen yläpuolelle, joten työpaikoilla nähdään etäohjauksen kuitenkin sujuvan keskimääräisesti, jopa hyvin. Huonoimman arvion antanut vastaaja totesikin, että käytettävän etäyhteyden ohjelmaan tulee saada perehdytystä, niin opiskelijan kuin ohjaajaankin.

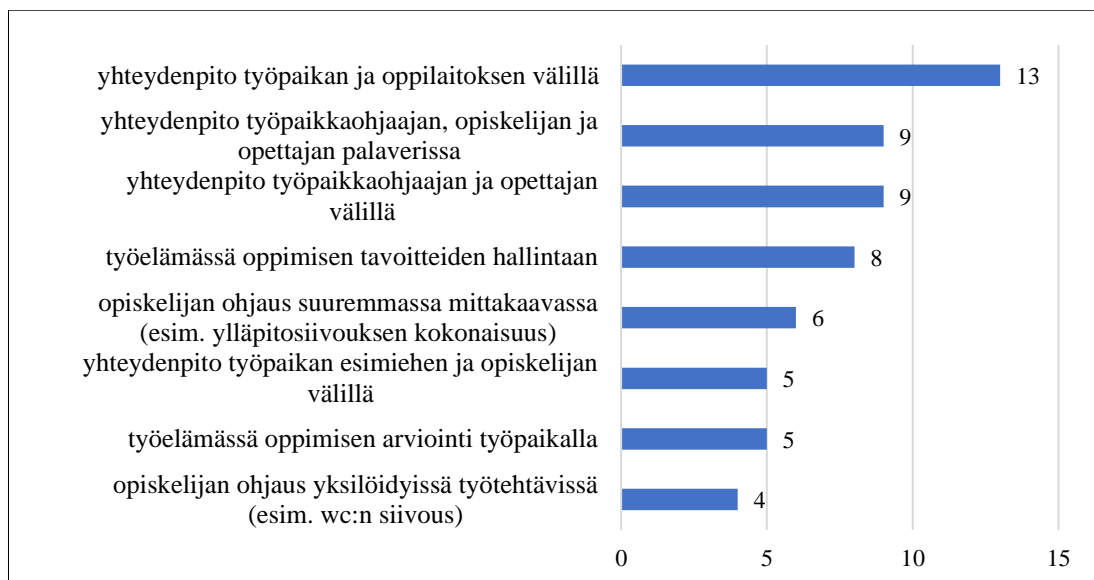


Kuvio 20. Ohjauksen sujuminen etäyhteyden avulla (n=15).

Työelämän edustajilta kysyttiin myös, mitä lisäosaamista tarvittaisiin, jos digitaalisia työvälineitä otettaisiin käyttöön yhteydenpidossa tai muissa työelämässä oppimiseen liittyvissä toiminnoissa. Seitsemän kyselyyn vastannutta kertoi mielipiteensä ja suurin osa totesi koulutusta ja harjoitusta tarvittavan ohjelmien käyttöön. Myös opiskelijan mahdollisuutta käyttää digitaalisia työvälineitä toivottiin. Kaksi vastaajista totesi ”aletaan vaan käyttää niitä perehdytyksen jälkeen” ja ”en usko lisäosaamista vain rohkeaa käyttöä”. Opastusta ja toisaalta sovellusten rohkeaa käyttöä siis kaivataan.

Työelämän edustajat kertoivat myös mielipiteensä, mihin osa-alueisiin etäohjauksen tulisi soveltua (kuvio 21). Vastaukset eivät olleet toisiaan poissulkevia eli valittavana oli useita vaihtoehtoja. Eniten (13 vastaajaa) nähtiin etäohjauksen soveltuvan

yhteydenpitoon työpaikan ja oppilaitoksen välillä. Myös yhteydenpito niin työpaikkaohjaajan ja opettajan kuin työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja opettajankin välillä katsottiin tärkeäksi. (9 vastaajaa molemmissa). Lisäksi työelämässä oppimisen tavoitteiden hallinnassa (8 vastaajaa) nähtiin etäohjauksen soveltuvan käyttöön.



Kuvio 21. Etäohjauksen soveltuvuus eri osa-alueisiin (n=15).

Mikäli työelämässä oppimista ohjattaisiin jonkin sovelluksen avulla, vastasivat kaikki opiskelijan suoran pääsyn sovellukseen olevan tärkeää. Lisäksi 13 vastaajaa oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajalla ja vastuupettajalla tulee olla pääsy sovellukseen. Osaamisen näyttöjä arvioivan opettajan pääsyä sovellukseen ei nähty aivan niin tärkeänä (8 vastaajaa). Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että opiskelijaryhmällä tulisi olla suora pääsy sovellukseen.

Työelämän edustajilla oli myös mahdollisuus antaa palautetta, miten työelämässä oppimista ja ohjausta tulisi heidän mielestään kehittää. Kehittämissuhteet koskivat yleensä yhteistyötä, opettajan toimintaa, oppisopimusta, järjestelmiä, ohjausta ja opiskelijaa. Opettajalta toivottiin enemmän käyntejä opiskelijan luona ja yhteistyötä työelämän kanssa korostettiin. Tavoitteista ja työelämän vaatimuksista tulisi keskustella ja yhteistyön tiiviyyttä ja avoimuutta toivottiin. Oppisopimuksen mahdollisuutta ajateltiin niin, että opiskelija opiskelisi aluksi perinteisesti oppilaitoksessa ja mikäli menestyisi hyvin, loput opinnoista voisi suorittaa oppisopimuksella, itsenäisemmin.

Vastaajien mielestä ohjauksen tulisi tähdätä oppimiseen ja työelämän sääntöihin ja vaatimuksiin. Lisäksi opiskelijaa tulisi motivoida työtehtäviin ja oppimiseen. Opiskelijalla tulisi olla realistiset käsitykset työpaikan oppimisjakson ja työn tekemisen eroista. Lisäksi opiskelijalta toivottiin aktiivisuutta ja uuden osaamisen tuontia työkohteeseen. Yhden vastaajan mielestä käytössä voisi olla ”oppimispankki”, josta opiskelija ja työpaikkaohjaajat voisivat yhdessä tarkistaa asioita (esimerkiksi wc:n siivous videolla). Sovellusten käytössä nähtiin hyväksi, jos työpaikkaohjaaja ja opettaja voivat omilla tunnuksilla nähdä järjestelmässä opiskelijan kirjaamat tulokset. Yksi vastaajista esitti toiveen rakentaa räätälöity malli yhdessä oppilaitoksen kanssa.

Lisäksi neljä työelämän edustajaa kertoi vielä muita ajatuksiaan työelämässä oppimisen ohjauksesta. Vastauksissa kaivattiin pelisääntöjen selkeyttä ja ohjaajan ammattitaitoa ja motivaatiota tehtäväänsä. Yksi vastaajista kommentoi:

liian suuri vastuu jätetään nyt ohjaajille eli tulee uusia opiskelijoita, joiden perustaidot ovat liian hatarat ja koska jousto oppisopimuksen ja perinteisemmän työharjoittelun välillä on poistettu, joutuu välillä ottamaan oppisopimukseen ihmisiä, joista ei ole varma pärjäävätkö he siinä. Ennen oli hyvä, kun opiskelija tulivat harjoitteluun ja jos homma alkoi sujua hyvin, niin heitä pystyi palkkaamaan myös ihan sijaistamaan yksittäisissä vuoroissa.

Lisäksi yksi vastaaja pohti ohjauksen raskautta ja opiskelijan roolia oppimisessa:

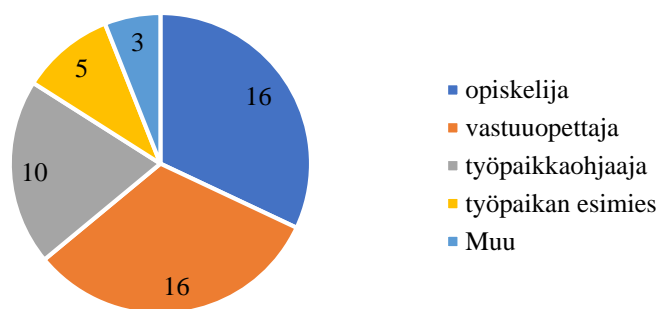
Ohjaus koetaan välillä raskaaksi, jos opiskelija ei ole oma-aloitteinen eikä mahdollisesti motivoitunut harjoitteluun. Ohjaajat kokevat myös, että oppilaat saattavat olla liian "raakileita" tullessaan oppimaan. Ohjaajan tulisi saada tarkkaan tietää, mitä on opiskeltu koulussa ja mitä pitää harjoitella työssäoppimisessa (muutamia tärkeitä osa-alueita, mitä opetellaan esim. viikon aikana).

6.1.2 Opetusalan edustajien kyselyn tulokset

Määräaikaan mennessä 18 vastasi ammatillisille opettajille suunnattuun sähköiseen kyselyyn. WinNovasta kyselyyn vastasi 12 opettajaa ja lisäksi yhteistyöoppilaitoksiin lähetettyihin kyselyihin vastasi 6 opettajaa. Puhtausalan opettajia vastaajista oli 8 ja muiden alojen edustajia 10. Muita aloja olivat metalli, turvallisuus-, sosiaali- ja terveysala, matkailu- ja ravitsemisala, merenkulku, talotekniikka, hius- ja kauneudenhoitoala, elintarvikeala sekä maatalous-/eläintenhoitoala. Työkokemusvuodet opettajan tehtävissä vaihtelivat alle vuodesta yli 21 vuoteen. Keskimäärin vastaajat olivat

toimineet opettajina 6–10 vuotta. Kaikki vastaajat olivat ohjanneet opiskelijoita työelämässä.

Suurin osa vastaajista ilmoitti opiskelijan ja vastuupettajan laativan työelämässä oppimisen tavoitteet (kuvio 22). Lisäksi kymmenessä tapauksessa työpaikkaohjaaja on mukana laatimassa tavoitteet. Tämän lisäksi myös työpaikan esimies (viisi merkintää) ja joku muu taho ovat määrittämässä tavoitteita. Laki määrittää, että ”työnantaja tai muu työpaikan edustaja osallistuu henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen, jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena taikka osaaminen osoitetaan työpaikalla” (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 44 §). Mikäli tavoitteet siis kirjataan HOKS:iin, tulisi työelämän edustajan osallistua tavoitteiden laadintaan.



Kuvio 22. Työelämässä oppimisen tavoitteiden laadintaan osallistuvat tahot (n=18).

Kyselyssä kysyttiin myös, onko opiskelijalla jokin ”saatekirje” tai vastaava sen hetkestä osaamisestaan, hänen mennessään työpaikalle oppimaan. Vastaukset jakaantuivat niin, että noin puolet vastaajista ilmoitti käyttävänsä saatetta, puolet ei. Mikäli saatekirjettä käytettiin, saattaa se minimissään sisältää sopimustiedot työpaikalla oppimisesta (koulutussopimus). Lisäksi saatekirjeessä saatetaan kertoa hankitun teoriaosaamisen tiivistelmä ja tavoitteet jaksolle sekä opettajan yhteystiedot ja työaika. Kaikissa saatekirjeissä ei kuitenkaan kerrota opiskelijan osaamisesta. Saatekirjeen mukaiset tiedot voidaan kertoa kirjallisesti, puhelimitse tai sähköpostilla. Mikäli saatekirjettä ei käytetä, on yhden vastaajan mukaan käytössä nettipohjainen ”osaamisen työkirja” tutkinnon osittain, jota opiskelija täyttää heti opintojen alkaessa kirjaten esimerkiksi koulussa tehdyt ammattityöt työkirjaan. Yksi vastaajista toivoi saatekirjeen pohjan tekemistä keskitetysti tai alakohtaisesti oppilaitoksessa.

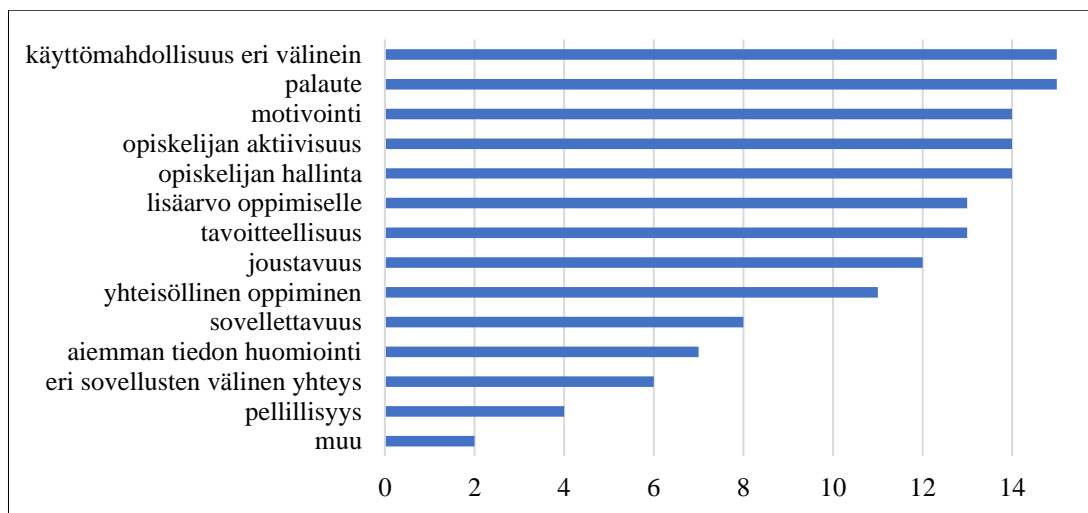
Opiskelijoiden opetuksessa käytettävistä ohjelmista tai sovelluksista suosituimpia olivat Whatsapp (16 käyttäjää), Office 365 -perusohjelmat (15), TEAMS (12), Moodle (12), Kahoot (9), Itslearning (8) ja Facebook (7). Google Classroom ja Wordpress eivät olleet lainkaan käytössä. Vähäiselle käytölle jäivät myös Seppo-oppimispeli (1 käyttäjä), Padlet (1), Workseed (1) ja Google Sites (1). Osa listalla olleista sovelluksista on maksullisia (esimerkiksi Seppo-oppimispeli ja Workseed), joten se lienee myös syy siihen, että ne eivät ole laajemmin käytössä, mikäli oppilaitos ei ole ostanut lisenssiä. Padlet on myös ilmaisenä versiona hieman rajallinen, joten se saattaa vaikuttaa sovelluksen vähäiseen käyttöön. Omista taidoistaan käyttää sovelluksia ja ohjelmia opettajat antoivat yleisarvosanaksi 3.39 (asteikko 1-5).

Kyselyssä arvioitiin seuraavaksi samojen sovellusten tai ohjelmien soveltuvuutta työelämässä oppimisen ohjaukseen. Teams-sovellus soveltui vastaajien mielestä kokonaisuudessa parhaiten ohjaukseen, vastaajista 77,8 % vastasi sovelluksen soveltuvan hyvin ja 16,7 % vastaajista katsoi sen soveltuvan osittain ohjaukseen. Whatsapp oli kaikille tuttu ja vastaajista 38,9 % arveli sovelluksen sopivan hyvin ja 61,1 % soveltuvan osittain ohjaukseen. Muita kuin listalla mainittuja oli myös kirjattu eli käytössä on myös Youtube, Screen-cast-omatic sekä Webex.

Opettajat käyttävät sovelluksia tai ohjelmia työelämässä oppimisen yhteydessä eniten yksilötehtävien jakamiseen ja tarkastamiseen (15 vastaajaa), työelämässä oppimisen tavoitteiden laadintaan (14), opiskelijaryhmän keskustelualustana (14), palautteen antoon opettajalle (13), työpaikalla tehtävien työtehtävien raportointiin (13) sekä yleiseen tiedottamiseen (13). Vähiten käyttöä oli ongelmanratkaisuun (8 vastausta) ja oppimistavoitteiden ilmaisuun työpaikalle (7 vastausta).

Sovellusten käytettävyyden analysoinnissa oli apuna pedagogisen käytettävyyden kriteerit ja lisäksi muutama oma lisäys. Vastaukset on tulostettu kuvioon 23 huomioiden vastauksista ilmi käynyt suosituimmuusjärjestys käytettävyyden kriteereissä. Käytettävyystekijöistä tärkeimmiksi nousivat käyttömahdollisuus eri välinein ja palautteen anto. Lisäksi motivointi, aktiivisuus ja opiskelijan hallinta nähtiin tärkeiksi. Lähes yhtä tärkeinä pidettiin tavoitteellisuutta, lisäarvoa oppimiselle, joustavuutta ja yhteisöllistä oppimista. Vähiten käytettävyydessä arvostettiin pellillisyyttä tai muita tekijöitä.

Muiksi tekijöiksi kaksi vastaajaa oli jättänyt seuraavat kommentit: ”kaikki ovat mahdollisia, opiskelijasta riippuen” sekä ”tuo viimeinen (eri sovellusten yhteysmahdollisuus) jossain määrin, mutta voinee tallentaa vääränlaista tietoa, jota voi olla hankala poistaa järjestelmästä”.



Kuvio 23. Sovellusten käytettävyystekijöiden tärkeys (n=18).

Vastaajat arvioivat työelämässä oppimisen ohjauksen sujuvan kohtalaisen hyvin etänä (keskiarvo 3.44, asteikko 1-5). Mikäli vastaajat arvioivat etäohjauksen asteikolla arvosanalla yksi tai kaksi, oli heillä mahdollisuus kirjoittaa perustelut. Viisi vastaajaa perusteli etäohjauksen sopimattomuutta todeten muun muassa, ettei opiskelija voi käyttää puhelinta työskennellessä, joten yhteydenotto työpäivän aikana ei onnistu. Lisäksi yksi vastaaja kaipasi työelämän asenteiden kehittämistä, jotta etäohjaus sujuisi. Erään vastaajan mielestä opettajalla on niin monia rooleja, ettei kasvokkain kohtaamista voi korvata. Yksi vastaaja perusteli tärkeiksi aluksi ja lopuksi tehtäviä fyysisiä käyntejä työpaikalla, mutta niiden välissä väliohjaus voisi onnistua etänä.

Vastaajat arvioivat myös opiskelijoiden suhtautumista työelämässä oppimisen ohjaukseen etäyhteyden avulla tai etänä. Vastausten yleisarvosanaksi tuli 3,5 (asteikko 1-5). Vastaajilla oli mahdollisuus jättää kommentti ja kymmenen vastaajaa perustelikin vastaustaan. Vastauksista ilmeni etäohjauksen sopivan osalle opiskelijoista, mutta tarvittaessa opettajalla tulisi myös olla mahdollisuus tavata opiskelijaa työpaikalla. Osalle opiskelijoista, muun muassa maahanmuuttajat, opettajan käynti työpaikalla on tärkeää. Kaksi vastaajista totesi, ettei heillä ole kokemusta opiskelijan etäohjauksesta.

Keskittymisvaikeudet ja vaikeudet lukea kirjallisia ohjeita koettiin haasteeksi etäohjauksessa. Yhden vastaajan mukaan opiskelija voi tuntea olevansa liian kaukana ohjauksesta, mikäli se tehdään etänä. Yleisesti ottaen etäohjaus ei ole ollut paljon käytössä, lähinnä väliarvioinneissa, mikäli opiskelija on oikein kaukana tai vaikka kansainvälisessä opiskelijavaihdossa. Ryhmäkohtaiset yleiset ohjeet ja tiedotteet toimivat etäohjauksessa kuitenkin hyvin. Lisäksi yksi vastaajista kertoi opiskelijoiden suhtautuvan etäohjaukseen erittäin positiivisesti.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus kertoa hyvistä käytännöistä työelämässä oppimisen ohjauksessa sekä kertoa ideoita työelämässä oppimisen ohjauksen kehittämiseen, etäohjaus huomioiden. Kaiken kaikkiaan opettajan käyntejä työelämän kohteissa pidettiin tärkeinä ja hyvinä käytäntöinä. Hyviksi käytännöiksi todettiin myös valmiit materiaalit ohjaajille ja videotallenteiden käyttö. Arviointia on tehty poikkeusolojen aikana puhelimen videoyhteyden avulla ja tämän oletetaan jatkossa vielä kasvavan nykyisestä. Lisäksi eräässä oppilaitoksessa on otettu oppilaitoksen oma mobiilisovellus opiskelijoiden käyttöön. Opettajan ja opiskelijan yhteydenpidon tärkeyttä korostettiin. Hyväksitavaksi koettiin viikoittainen yhteys opiskelijaan kuulumisten vaihtamiseksi.

Yhden vastaajan mielestä on hyvä, että ohjaaja on aina tavoitettavissa ja ohjaustilanteessa voidaan esittää suoria kysymyksiä. Myös luottamus, tavoitteiden selkeys ja välitön vuorovaikutus nostettiin esille. Opiskelijoiden keskinäinen yhteisöllisyys nähtiin myös tärkeäksi esimerkiksi yhteisten Whatsapp- tai Facebook-ryhmien avulla ja näistä Whatsapp-sovellusta voidaan käyttää myös ohjauksessa. Samassa ryhmässä opiskelijat voivat tukea toisiaan ja kysyä opettajalta työelämässä oppimiseen liittyviä asioita. Myös sähköisen päiväkirjan käyttö katsottiin hyväksi käytännöksi ja siihen liittyen opettajalle muodostuva laajempi näkemys työtehtävistä ja oppimisen etenemisestä työpaikalla. Poikkeusolojen aikana on näyttöjä pystytty suorittamaan etänä ja se koettiin hyväksi.

Haasteitakin löytyi ja kehittämideoissa mainitaan muun muassa opiskelijan mahdollisuus käyttää työpaikan välineitä (puhelin, tietokone) yhteydenpitoon sekä työpaikkaohjaajien koulutuksen lisääminen erilaisten välineiden käyttöön. Ohjaus etänä tulisi aloittaa heti uusien opiskelijoiden aloitettua opiskelut, koska keskellä opintoja sen todettiin olevan vaikeampaa. Kehittämiskohteeksi nähtiin myös etukäteen sovittavat

ajat, milloin opettaja käy työkohteessa. Etäohjauksen kehittämisessä nähtiin tärkeäksi se, että opiskelija saa jotain irti ohjauksesta eli tulisi varmistaa, että opiskelija ymmärtää asian oikeasti.

Kehittämisideana toivottiin mahdollisuutta käyttää yhtenä osana työelämässä oppimisen ohjaamista enemmän sovelluksia esimerkiksi tehtävien tekoon ja välipalautteen antoon. Vastaajat toivoivat myös yhteistä viestintäkanavaa työnantajien kanssa ja vuorovaikutuksen lisäämistä. Työpaikkaohjaajien ohjausosaamista nykyaikaisiin välineisiin tulisi myös kehittää.

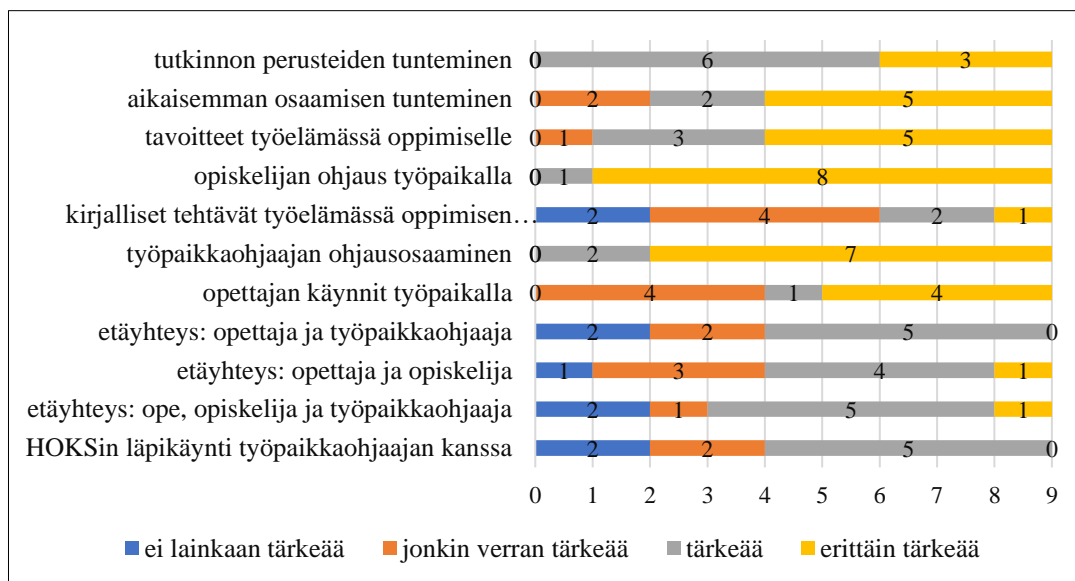
Mainittakoon vielä erikseen, että kyselyn lopussa olleessa yhteydenottopyynnössä oli eräs opettaja pyytänyt saada tutustua kehittämistyöhön sen valmistuttua. Vastaaja myös totesi työn olevan ajankohtainen, poikkeusoloihin viitaten. Hän epäilikin, että mikäli kysely olisi lähetetty ennen poikkeustilaa, vastaukset olisivat varmasti olleet hyvin erilaisia. Vastaaja oli myös kommentoinut: ”Pakon edessä syntyy joskus hyviä toimintatapoja”.

6.1.3 Opiskelijoiden kyselyn tulokset

Sähköinen kysely opiskelijoille lähetettiin vastuuopettajien kautta kolmelle opiskelijaryhmälle. Opiskelijoita pyrittiin muistuttamaan kyselyyn vastaamisesta, mutta huhtikuun loppuun mennessä vain yhdeksän opiskelijaa oli vastannut. He edustivat kuitenkin kolmea eri opiskelijaryhmää, joten sitä kautta saatiin hieman kattavuutta paikkakuntakohtaisesti Laitilasta, Raumalta ja Porista. Kaikki vastanneet opiskelijat opiskelivat WinNovassa puhtausalalla ja olivat jo olleet työelämässä oppimassa, joten kokemuspohjaakin löytyi. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta puhtausalan opiskelijoiden käyttö vastaajina puoltaa paikkaansa, sillä näin käytännöt, joilla heitä ohjataan työelämässä oppimisessa, ovat tuttuja.

Opiskelijoilta kysyttiin työelämässä oppimisen osa-alueiden tärkeyttä (kuvio 24). Tärkeimmäksi osa-alueeksi nousi opiskelijan ohjaus työpaikalla, jota kahdeksan vastaajaa piti erittäin tärkeänä. Lisäksi työpaikkaohjaajan ohjaamisosaamista piti seitsemän vastaajaa erittäin tärkeänä. Ei lainkaan tärkeinä piti muutama opiskelija kirjallisia tehtäviä

työelämässä oppimisen ajaksi sekä yleensä etäyhteyksiä eri tahojen välillä. Opiskelijan HOKS:in läpikäynti oli viiden vastaajan mielestä tärkeää, kahden mielestä jonkin verran tärkeää ja kahden mielestä ei lainkaan tärkeää. HOKS on toki elementti, jossa on tärkeää tietoa työpaikkaohjaajalle muun muassa opiskelijan aiemmin hankitusta osaamisesta ja osaamistarpeista, mutta tietosuojasäännöt rajoittavat sen käyttöä tässä yhteydessä.



Kuvio 24. Työelämässä oppimisen osa-alueiden tärkeys (n=9).

Opiskelijat saivat myös kertoa mielipiteensä, miten he haluavat välittää tiedon opettajalle, kun jokin työelämässä oppimisen tavoitteissa mainittu työtehtävä on saatu suoritettua. Kuusi vastaajaa eli enemmistö, oli sitä mieltä, että mieluisin tapa olisi kirjata työtehtävät esimerkiksi oppimispäiväkirjaan. Neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että työtehtävän tekemisestä voisi ottaa valokuvan ja samoin neljän vastaajan mielestä työtehtävät voisi tehdä silloin, kun työpaikkaohjaaja on paikalla. Vain yhden vastaajan mielestä työtehtävän tekemisestä voisi ottaa videon. Lisäksi kaksi vastaajaa oli valmiita dokumentoimaan työtehtävät digitaaliselle oppimisalustalle.

Opiskelijat olivat käyttäneet hyvin vaihtelevasti erilaisia ohjelmia tai sovelluksia opintojen aikana. Kahdeksan vastaajaa oli käyttänyt sekä Office365:n perusohjelmia sekä Whatsappia. Lisäksi neljä vastaajista oli käyttänyt Teams-oppimisympäristöä ja Facebookia. Itslearning -oppimisympäristö oli tuttu kahdelle vastaajalle ja yksi vastaajista kertoi käyttäneensä Padlettia tai vastaavaa sovellusta. Vastaajien taidot erilaisten

ohjelmien ja sovelluksien käyttämiseen olivat hyvin erilaiset. Asteikolla 1–5, yksi vastaajista piti taitojaan huonoina, yksi vastaaja tyydyttävänä ja kolme vastaajaa hyvinä. Neljän vastaajan mielestä heidän taitonsa olivat keskitasoa. Opiskelijat toivoivatkin lisää ATK-opetusta koulutukseen. Yhdeksästä vastaajasta ketään ei ollut vielä ohjattu etänä työpaikalla.

Opiskelijat kertoivat myös mielipiteensä, mikä ominaisuus sovelluksessa tai ohjelman käytössä on heille tärkeää (kuvio 25). Käytettävyysskriteerit olivat lähes yhteneväiset opettajien kyselyyn, mutta niitä oli hieman selvennetty. Helppokäyttöisyys, tehtävien tekeminen itsenäisesti ja eteneminen tehtävien teossa omaan tahtiin olivat suosituimmat kriteerit. Lisäksi toivottiin, että sovellus tukisi valmistautumista näyttöihin.



Kuvio 25. Sovelluksen käytettävyyden arviointi / opiskelijat (n=9).

Opiskelijoilla oli myös mahdollisuus kertoa, mitä positiivisia kokemuksia työelämässä oppimisen ohjaamisessa on ollut. Kaksi vastaajista totesi olevansa tyytyväisiä ohjaukseen ja opastukseen, lisäksi palaute oli ollut suoraa, niin negatiivista kuin positiivistaakin. Eri laitoshuoltajien kanssa työskentely oli antanut paljon vinkkejä ja eri kohteissa hygieniatasot olivat olleet erilaisia. Hyvät työtoverit saivat myös maininnan. Poikkeusolojen aikana ohjaus oli kuitenkin ollut vähäistä, mutta yhteys (ilmeisesti opettajaan) oli kuitenkin ollut.

Kyselyssä pyydettiin myös kehittämideoita työelämässä oppimiseen ja ohjaukseen. Yksi vastaajista totesi, että oppimisen pitäisi tapahtua mallioppimisen kautta. ”Työpaikkaohjaaja näyttää työtehtävän ja opiskelija tekee sen useamman kerran, jotta oppimista tapahtuu yrityksen ja erehdyksen kautta.” Lisäksi toivottiin kiinnitettävän huomiota siihen, että työpaikkaohjaaja olisi sovelias, halukas ja osaava. Yksi vastaajista totesi osaamisen näyttöjen tekemisen kohteessa olevan hankalaa, koska kohteessa siivotaan eri tavalla ja puhtaustasoa ei noudateta. Esitettiin myös toivomus, että työpaikalla oloa olisi enemmän. Poikkeusolojen todettiin myös tehneen harjoittelusta kovin erilaista. Erään vastaajan mielestä taas työharjoittelua on aivan liikaa, koska kaikissa kohteissa ei saa ohjausta. Lisäksi sama vastaaja toivoi, että otettaisiin huomioon paremmin se, ettei kaikilla ole alalta kokemusta ja ohjausta toivottiin lisättävän silloin. Kiireiset työntekijät eivät vastaajan mielestä jaksa ohjata alusta loppuun asti. Vastaaja myös toivoi, että koulussa saisi harjoitella esimerkiksi laitoshygieniää enemmän kuin muutama tunti, kirjallisen materiaalin lisäksi.

6.1.4 Haastattelujen tulokset

Kolme haastattelupyyntöä lähetettiin opettajille ja yhden kanssa sovittiin haastattelun Teamsin välityksellä. Lisäksi haastateltiin WinNovan projektipäällikköä, joka toimii myös yrityksen tietosuojavastaavana. Haastattelut toteutettiin etänä, Office365 Teamsin videokokouksissa, jotka on tallennettu ja litteroidaan.

Molemmista haastatteluista kävi selvästi ilmi, että poikkeusolojen ja etäopetukseen siirtymisen aikana on koettu digitaalisten oppimisen välineiden käytössä iso askel. Opettajan on ollut pakko toimia ja luoda uusia käytäntöjä niin opetukseen kuin ohjaukseenkin. Tämä on vauhdittanut erilaisten sovellusten käyttöä ja oppimista. (Peltola videohaastattelu 29.4.2020; Blom videohaastattelu 7.5.2020.)

Kuten työelämän kyselyn vastauksistakin kävi läpi, työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen toivotaan lisää panostusta, ajallisia resursseja, ja toisaalta etäohjaus ei saisi korvata opiskelijan henkilökohtaista ohjausta. Opettajalla on kuitenkin käytössään ohjaukseen määritelty tavoiteaika, joten niissä rajoissa ohjausta voidaan henkilökohtaistaa myös ajallisesti. Oppimisen siirryttyä tai siirtyessä enemmän työelämään, tulisi

opettajan ohjausresursseja kuitenkin ehkä pohtia uudelleen. (Peltola videohaastattelu 29.4.2020.)

Yksi syy opettajien haastatteluun oli ajatus selvittää mahdollisen saatekirjeen käyttöä ja sisältöä opiskelijan mennessä työpaikalla oppimaan. Puhtausalalla on Porissa käytössä avoin saatekirje, joka on lähes yhteneväinen kolmella opettajalla. Saatekirjeeseen kirjataan opintojen aloitusajankohta ja oppituntien aikana käsitellyt teoria-asiat. Lisäksi kirje sisältää tietoa opiskelijan velvollisuuksista ja yleiset terveiset ja kiitokset työpaikkaohjaajalle. (Peltola videohaastattelu 29.4.2020.) Saatekirjeestä oli erilaisia käytäntöjä eri aloilla, joten olisi hyvä luoda yhteinen malli, jota kaikki voisivat halutessaan käyttää ja osin muokata alaan soveltuvaksi. Liittäisin saatekirjeeseen myös työelämässä oppimisen tavoitteet, jaksottaen ne työviikoille, kuten työelämän edustajat toivoivat.

Aikuiskoulutuksessa on perinteisesti henkilökohtaistettu opiskelijoille yksilöllisiä opintopolkuja ja kannustettu valitsemaan opiskelijalle soveltuva väylä ammattitaidon hankkimiseksi, kuten Peltola (videohaastattelu 29.4.2020) toteaa. Opintoajoissa on joustettu ja useat opiskelijat ovat valmistuneet nopeammin, kuin suunnitelmissa on kaavailtu. Teoriaosuudessa on käsitelty oppimiseen vaikuttavia tekijöitä (ks. luku 4.2) ja niiden ymmärtäminen osaksi onnistunutta oppimiskokemusta on tärkeää. Opiskelijoille tulee jatkossakin tarjota mahdollisuus hyödyntää erilaisia ja heille ominaisia oppimistyyliä. Opettajan tulee olla tietoinen motivaation ja motiivien merkityksestä oppimisessa ja oppijan omaa aktiivisuutta tulee painottaa myös työelämässä oppimisen ohjausprosesseissa.

WinNovan tietosuojavastaava Anna Blom osallistuu Ammattiosaamisen Kehittämisyhdistyksen (AMKE) tietosuojavastaavien verkoston työryhmään ja he ovat Opetushallituksen ja Opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa tekemässä laajempaa valtionhallinnollista linjausta opetuksessa käytettävistä sovelluksista. Blom myös korosti opiskelijan näkökulmaa sovellusten käytössä, yhteisiä toimintatapoja opettajien kesken sekä opettajan pedagogista vapautta sovellusten käytössä, kunhan tietosuoja-asetusta ja muita lakeja noudatetaan. (Blom sähköposti 7.5.2020; Blom videohaastattelu 7.5.2020.)

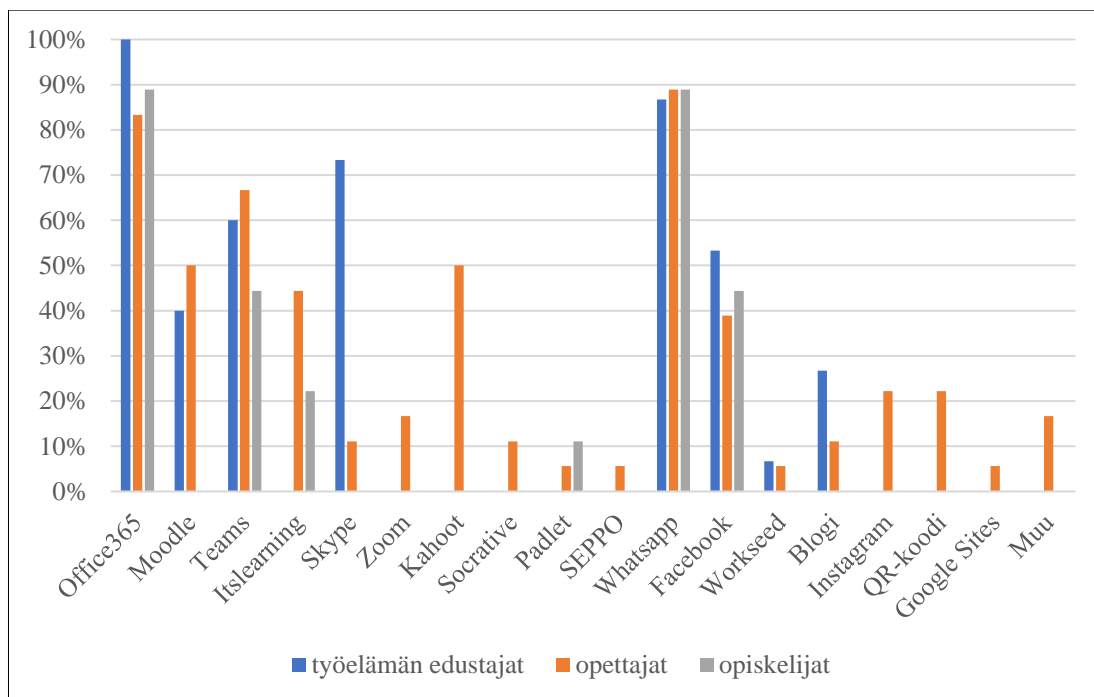
6.2 Tulosten yhteenveto

Kaiken kaikkiaan tulokset olivat linjassa eikä vastaajaryhmien välille muodostunut suuria eroavaisuuksia. Parannusehdotukset olivat maltillisia ja linjassa teoriapohjan kanssa. Työelämässä oppimisen ohjauksen suurimmat muutostoiveet ja odotukset koskivat etäohjausta ja ohjauksessa käytettäviä menetelmiä. Ennen varsinaisia johtopäätöksiä on kuitenkin vielä hyvä vetää yhteen kyselyjen ja haastattelujen tuloksia.

Tutkimuksen tulosten mukaan etäohjauksen tulee tukea työelämässä oppimisen ohjausta niin, ettei se kuitenkaan täysin korvaa opettajan käyntejä työpaikoilla. Erityisryhmät opiskelijoista, esimerkiksi maahanmuuttajat, tarvitsevat nimenomaan opettajan läsnäoloa työelämän kohteissa. Lisäksi kirjallisten ohjeiden sisäistäminen saattaa olla joillekin opiskelijoille vaikeaa. Puhtausalalla ohjaus voi olla käytännössä yksittäisen työtehtävän läpikäyntiä tai näyttökohteen ja -tehtävien suunnittelua yhdessä opiskelijan kanssa. Ohjauksessa, kuten oppimisessakin, tulee huomioida opiskelijan lähtötaso ja yksilöllinen tarve ohjaukselle.

Etäohjaus edellyttää erilaisia sovelluksia työpaikkaohjaajien, opettajien ja opiskelijoiden käyttöön ja ohjelmien käytöstä tulisi tarvittaessa järjestää perehdytys. Käyttöönottoa helpottaa, mikäli sovellus on jo entuudestaan tuttu. Kuvioon 26 on koottu yhteenvetona erilaisten sovellusten ja ohjelmien käyttömäärä kyselyyn osallistuneiden kesken. Office365:n perusohjelmat ovat peruskäyttöön erittäin hyvin soveltuvia, mutta ohjauksessa tarvitaan vuorovaikutteisempaa kanavaa. Tästä esimerkkinä ovat erilaiset videopuhelut esimerkiksi Skypen ja Zoomin kautta. Myös Teamsista löytyy vastaava mahdollisuus ja se on osa Office365 -tuotepakettia.

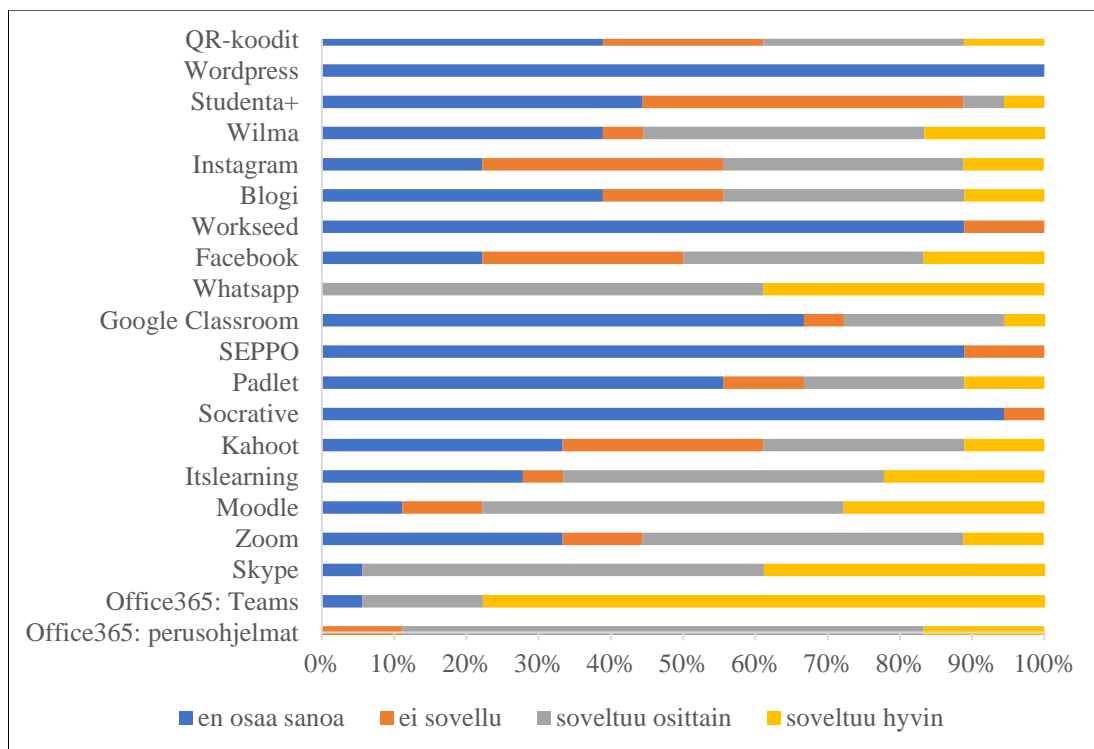
Sovelluksen valinnassa tulee huomioida, että opiskelijaa ei voida pakottaa ottamaan käyttöön oppilaitoksen ulkopuolista sovellusta, esimerkiksi Facebookia, joka vaatii henkilökohtaisen tilin ja kirjautumisen. Sovelluksen olisi myös hyvä olla mahdollisimman kattava, sisältäen esimerkiksi teoritietoa, tehtäviä, oppimispäiväkirjan ja vuorovaikutteisen kanavan. Tämä tukisi erilaisten oppijoiden luontaisten oppimistyylien monipuolista käyttöä, kuten teoriaosuudesta on johdettavissa. Lisäksi oppimispäiväkirja mahdollistaa reflektiivisen oppimisen ja tuo uudelleen muistiin opittuja asioita.



Kuvio 26. Erilaisten ohjelmien ja sovellusten käyttö käyttäjäryhmittäin (n=42).

Vaikka opettajille jätetäänkin pedagogista vapautta käyttää erilaisia sovelluksia, kehoitetaan yleisohjeistuksena käyttämään WinNovassa tuettuja oppimisympäristöjä ja sovelluksia, jotta voidaan taata tietosuoja-asetuksen mukainen toiminta. Oppimisympäristöön upotettavia sovelluksia, kuten Kahoot tai Thinglink, tulee käyttää niin, että opiskelijat eivät itse kirjaudu palveluihin. (Blom videohaastattelu 7.5.2020; Wintra DigiWinNova -työtila 2020.) Myös Opetushallitus (2020) on ohjeistanut oppimisalustojen täydentämistä esimerkiksi sosiaalisen median palveluilla: ”kunhan oppijan tietosuoja ja palvelun käyttöehdot toteutuvat”.

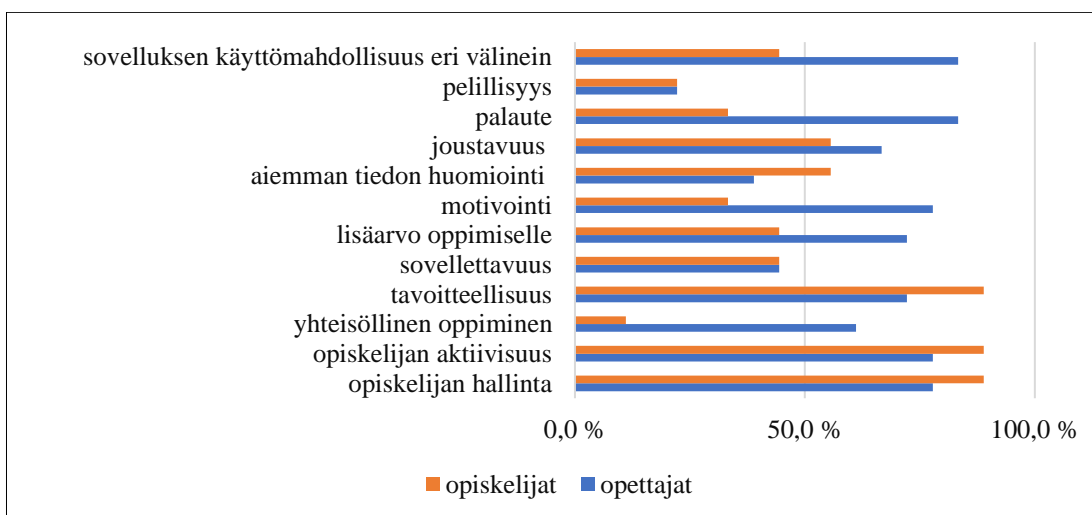
Opettajat ottivat kantaa myös siihen, mitkä sovelluksista tai ohjelmista soveltuisivat työelämässä oppimisen ohjaamiseen (kuviokuva 27). Sovellusten käytössä tulee huomioida tietosuoja-asetus ja yrityksen ohjeistukset erilaisten sovellusten käytöstä. Tulevaisuudessa myös Opetushallitus tulee ohjeistamaan tarkemmin sovellusten käyttöä (Blom videohaastattelu 7.5.2020). Vastauksista ilmeni jonkin verran hajontaa sovellusten käytössä ja toki myös oppilaitoskohtaisia eroja. Taustalla tulee myös muistaa sovellusten käyttöehdot, joissa voidaan määritellä esimerkiksi käyttäjien ikä. Lisäksi mahdollisimman monipuolinen ohjelma tai sovellus olisi ohjaamisessa kätevä, esimerkiksi yhdistäen tehtäviä, päiväkirjan ja videoyhteysmahdollisuuden.



Kuvio 27. Opettajien näkemys sovellusten soveltuvuudesta ohjaamiseen (n=18).

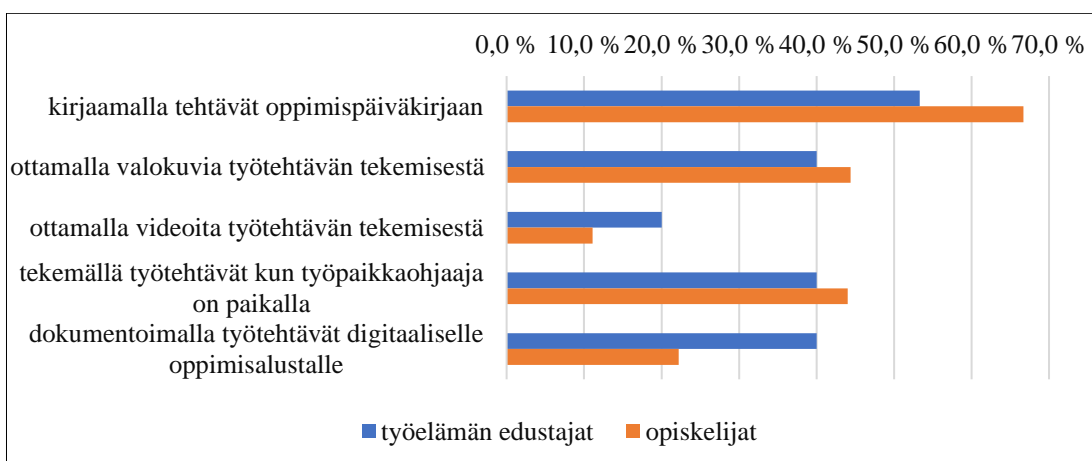
Oppilaitos vastaa käytettävästä sovelluksesta, sen ylläpidosta ja teknisestä tuesta. Periaatteessa työelämässä oppimisen ohjaukseen käytettävästä sovelluksesta päätöksen tekee siis oppilaitos. Tuloksista kävi ilmi, että työelämä toivoi opiskelijan voivan käyttää digitaalisia työvälineitä ja tässä oppilaitoksen rooli on varmasti tärkeä. Ammatillisen koulutuksen maksuttomuus tulisi mahdollisesti laajentaa koskemaan oppimisen aikana käytettäviä digitaalisia välineitä, jotka mahdollistaisivat sovellusten käytön myös työelämässä oppimisen aikana.

Toiveita sovelluksen käytettävyydestä esittivät niin opettajat kuin opiskelijatkin (kuvio 28). Erityistä huomiota voitaneen kiinnittää siihen, että yhteisöllisen oppimisen toive oli suurempi opettajilla kuin opiskelijoilla. Paras tapa olisi mahdollistaa sovelluksen käytössä eri tavat tehdä ja oppia. Opiskelijan hallinta tukee teoriaosuudesta tuttua oppimisen positiivista kehää vahvistaen sisäisen motivaation perustarvetta, autonomiaa. Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus ovat myös teoriaosuudesta tutun sisäisen motivaation lähteitä, joten ne tulee sisällyttää mukaan sovellusta valittaessa. Teoriaosuudessa mainittu palaute osaamisen kehittymisestä tulee myös olla osa sovelluksen ominaisuuksia. On suositeltavaa, että palaute annetaan sovelluksessa, jotta siihen voidaan tarvittaessa palata.



Kuvio 28. Sovelluksen käytettävyysskriteerit (n=27).

Opiskelijoiden ja työelämän edustajien mielestä parhaita mahdollisia tapoja todentaa työelämässä oppimisen tavoitteiden ja työtehtävien tekemistä ovat oppimispäiväkirja, valokuvat, työtehtävien tekeminen työpaikkaohjaajan ollessa paikalla sekä dokumentoimalla työtehtävät digitaaliselle oppimisalustalle (kuvio 29). Näitä toiveita yhdistellen oppimispäiväkirja voidaan muotoilla digitaaliseen oppimisympäristöön ja sovelluksen tulee olla sellainen, johon opiskelija voi tarvittaessa liittää valokuvia ja dokumentteja, sisältäen työpaikkaohjaajan kuittausosion tehdyistä työtehtävistä.



Kuvio 29. Työtehtävien suorittamisen dokumentointi.

Työelämän edustajat esittivät toiveita saada tietoonsa opiskelijan terveydentilaa ja oppimisen vaikeuksia koskevia tietoja. Henkilötietojen käsittelyä on kuitenkin rajattu Tietosuojasetuksessa ja se velvoittaa myös WinNovaa organisaationa toteuttamaan

asetuksen vaatimuksia. Henkilötietojen käsittelyä koskevat seuraavat periaatteet: lainmukaisuus, kohtuullisuus, läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen, eheys ja luottamuksellisuus sekä osoitusvelvollisuus. Tietosuoja-asetus myös määrittelee kuusi perustetta, joilla henkilötietojen käsittely on mahdollista: ”rekisteröidyn suostumus, sopimus, rekisterinpitäjän lakisääteinen velvoite, elintärkeiden etujen suojaaminen, yleistä etua koskeva tehtävä tai julkinen valta sekä rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettu etu”. (EU:n tietosuoja-asetus GDPR 2016; Tietosuojavaltuutetun toimiston www-sivut 2020.) Tämän asetuksen perusteella oppilaitoksen edustaja ei voi ilman opiskelijan suostumusta kertoa oppimiseen vaikuttavia tai terveydentilaa koskevia tietoja.

SORA-lainsäädäntö käsittelee ”opiskeluun soveltumattomuuteen liittyviä toimia ja ratkaisuja (soveltumattomuuteen ratkaisuja SORA)” (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:2). Puhtausalan tutkinnot eivät kuulu SORA-säädösten piiriin, mutta esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan sekä turvallisuusalan opiskelijoita lainsäädäntö koskee. SORA-säädösten avulla ”pyritään edistämään potilas- ja asiakasturvallisuutta, liikenteen turvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta sekä opiskelijan itsensä ja opiskelija työyhteisön turvallisuutta”. Koulutuksen järjestäjä voi ”SORA-tutkinnoissa pyytää terveydentilaa koskevia tietoja tai todistuksia opiskelijaksi hakijalta”. Muissa tutkinnoissa koulutuksen järjestäjä ei voi pyytää terveydentilaa koskevia selvityksiä tai tietoja opiskelijalta. (Opetushallitus 2018.)

Tutkimuksesta kävi ilmi, että työnantaja toivoo opiskelijan osaavan perustaidot alalta ennen työelämässä oppimisen jaksoa. Mitä nämä perustaidot sitten ovat? Kuten Peltolan (videohaastattelu 29.4.2020) haastattelusta kävi ilmi, opettajilla ei ole aina käsitystä siitä, mitä työelämä tarkoittaa perustaidoilla. Tämän olen huomannut myös itse. Miten perustaidot rajataan? Mitkä ovat riittävät perustaidot siirryttäessä oppimaan työpaikoille? Tätä tulee tarkastella yhteistyössä työelämän edustajien kanssa, jotta molemminpuolinen yhteisymmärrys asiasta syntyy. Ammatillisen koulutuksen uudistuksen mukaan oppimisen tulisi siirtyä enenevässä määrin työpaikoille ja tätä sanomaa tulee edelleen viedä työpaikoille.

Ohjaus kulkee oppimisen rinnalla, joten tämä vaatii työelämältä panostus työpaikkaohjaajien koulutukseen ja ammattitaidon ylläpitoon. Tietopohjan mukaan opiskelijan

osaaminen kertyy kokemustiedosta, joka omaksutaan käytännön työtehtävissä, työpaikalla. Näin ollen opiskelijat tuskin ovat koskaan täysin valmiita ammattilaisia lähtiesään työelämään oppimaan ja kerryttämään kokemuksia. Perustiedot ja teoretietämys pohjustetaan oppilaitoksessa ja oppimisen siirtovaikutus tapahtuu työelämässä. Siirtovaikutuksen testaamiseksi on tärkeää päästä kokeilemaan taitoja erilaisissa työtehtävissä ja -ympäristöissä.

Työpaikkaohjaajan rooli korostuu työelämässä oppimisen ohjaamisessa. Tietopohjassa korostetaan työelämässä oppimisen suunnittelun olevan yhteistyötä opiskelijan, työelämän edustajan ja opettajan kesken. Tulosten mukaan työelämän edustajat kaipaavat tietoa opiskelijasta, niin henkilöstä kuin oppimisen tavoitteistakin, ja osallistuvat mielellään yhteistyöhön oppilaitoksen kanssa. Myös työpaikkaohjaajan koulutuksen tärkeys nousi esille tuloksissa ja tietopohjassa. Työpaikkaohjaajan on hyvä osata suhteuttaa ohjaustaan opiskelijan tarpeisiin ja käyttää hyödykseen erilaisia rooleja ja ohjausmenetelmiä sekä -orientaatioita (ks. luku 5.2). Erityisen tärkeää on opiskelijan saama rakentava palaute ja kannustus sekä mahdollisuus reflektoida oppimistilanteita ohjaajan avulla. Työpaikkaohjaaja ja opiskelija tarvitsevat myös koko työyhteisön tuen onnistuakseen tehtävässään ja luodakseen oppimiseen kannustavan ilmapiirin. Hyvä ohjaus mahdollistaa parhaan mahdollisuuden oppia.

Tietopohjaan on muutamaan kohtaan kirjoitettu teoriaa opiskelijan omasta osuudesta oppimisprosessissa, aktiivisuudesta ja motivaatiosta. Tulosten mukaan opiskelijat arvostavat työpaikkaohjaajia ja tarvitsevat heidän tukeaan oppimisessa. Itsenäisen työskentelyn mahdollisuutta pidettiin hyvänä sovelluksessa olevien tehtävien muodossa. Tämä tukee autonomian perusajatusta ja palautteen avulla sisäistä motivaatiota voidaan pyrkiä vahvistamaan.

Tuloksista kävi myös ilmi, että opiskelijat eivät näe yhteisöllisen oppimisen tärkeyttä oman oppimisensa tukena. Yhteisöllisyyden tärkeyttä korostavat kuitenkin teoriaosuudessa muun muassa Kokkinen, Rantanen-Väntsi ja Tuomola (2008) sekä Norrena (2019). Yhteisöllinen oppiminen antaa myös mahdollisuuden reflektoida omia oppimiskokemuksia ryhmän kanssa. Työpaikalla opiskelija voi reflektoida kokemuksiinsa työpaikkaohjaajan kanssa ja saada sitä kautta käyttöönsä ohjaajan kokemustietoa ja

hiljaista tietoa (ks. luku 4.2.4). Reflektiivinen oppimisprosessi voi käynnistyä esimerkiksi ohjaajan antaessa palautetta ohjattavalle.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kehittämistehtävän pääkysymys oli: ”miten työelämässä oppimista voidaan ohjata?”. Tutkimuskysymyksestä johdettiin lisäksi kolme apukysymystä: ”miten työelämässä oppimista ja ohjaamista voidaan henkilökohtaistaa oppimistavoitteiden kautta”, ”millaiset menetelmät soveltuvat parhaiten opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan käyttöön ohjaustilanteissa” sekä ”miten opiskelijan etäohjausta työelämässä oppimisessa voidaan kehittää”. Johtopäätösten avuksi lähetetyt sähköiset kyselyt toivat esille opiskelijoiden, työelämän edustajien ja opettajien hyviä käytäntöjä sekä kehittämisideoita. Kyselyt muodostettiin kehittämistyön viitekehykseen ja tietopohjaan tukeutuen. Lisäksi haastattelujen avulla kerättiin täsmennettyä lisätietoa käytännöistä, kehittämisideoista ja tietosuoja-asioista.

Kolmas alakysymys, ”miten opiskelijan etäohjausta työelämässä oppimisessa voidaan kehittää?”, suuntasi katseet kohti tulevaa kehittämistyön alkuvaiheessa vuonna 2017, mutta kevään 2020 aikana poikkeusolot pakottivat pohtimaan tätä kysymystä myös silloisen käytännön kannalta. Ennen poikkeusoloja WinNovassa oli käytössä alakohdittaisia käytänteitä. Puhtausalalla vastuuopettaja vastasi pääsääntöisesti opiskelijan ohjauksesta ja kävi työpaikalla vähintään kerran opiskelijan työelämässä oppimisen jakson aikana. Lisäksi vastuuopettaja oli tavoitettavissa niin sähköpostitse kuin puhelimitsekin. Mikäli työelämässä oppimisen jaksoon liittyi näyttöjä työpaikalla, ohjaus tapahtui ennen näyttöjä ja ohjaavana opettajana oli näytön arvioiva opettaja.

WinNovassa on luotu teknisen ja pedagogisen tuen malli, digimaisema (liite 10). Malliin on kuvattu, mitkä ohjelmistot ja sovellukset on tarkoitettu kaikkien ensisijaiseen käyttöön ja joihin myös tarjotaan teknistä ja pedagogista tukea. Tällaisia ovat esimerkiksi Itslearning ja Teams. Osa sovelluksista tai välineistä on tämän rajauksen ulkopuolella niin, että koulutusala voi päättää niiden käytöstä ja tarjolla on tuki sovellusten käyttöön (esimerkiksi 360°-kamerat). Koulutusala kohtaisesti voidaan tämän lisäksi tarvita esimerkiksi ohjelmallisenssejä, joiden ylläpidosta koulutusala huolehtii (esimerkiksi Webropol). WinNovan tuen ulkopuolisista palveluista (esimerkiksi Facebook, Whatsapp) käyttö ja tuki on joko koulutusalan tai opettajan vastuulla. Malli ja

digimaisema on päivittymässä vuoden 2020 aikana. Sovellusten valinnassa on hyvä huomioida myös pedagoginen käytettävyys (Pönkä 2017).

Työelämässä oppimisen etäohjausta tulee kehittää yhteistyössä työelämän kanssa. Työpaikoilla on hyvin erilaiset valmiudet ja säännöt sovellusten ja tietokoneiden käyttöön. Opiskelijalla tulisi näin ollen olla käytössään puhelin tai tietokone, jolla sovelluksen käyttö onnistuu. Tulosten mukaan työelämän edustajat hieman vierastavat pelkää etäyhteyden käyttöä ohjauksessa, joten käyttöönotto tulee tehdä asteittain ja tiedottaen.

Toinen alakysymys oli ”millaiset menetelmät soveltuvat parhaiten opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan käyttöön ohjaustilanteissa”. Ohjausta tulee tehdä riittävästi ja kattavasti koko työelämässä oppimisen ajan (Opetushallitus 2019). Huoli pelkäästä etäohjauksesta tuli selvästi esille tutkimuksissa, joten menetelmiä ei voida valita pelkäästään etäkäyttöön soveltuvina. Menetelmien tulee myös soveltua käyttöön kaikissa opintojen vaiheissa. Tulosten pohjalta voidaan todeta, että menetelminä suositaan mielellään ohjelmia, joiden käyttö jo osataan. Tätä osaamista opettajien tulee jakaa niin opiskelijoille kuin työelämän edustajillakin. Vastuu sovellusten perehdyttämisestä on oppilaitoksella. Käytettävän sovelluksen tulee olla käytettävissä eri välinein sekä tuottaa lisäarvoa oppimiselle. Lisäksi käytettävyyskriteereistä nostettakoon ”oppijan hallinta” eli oppijan mahdollisuus hallita työskentelyä ja ottaa vastuuta omasta oppimisestaan.

Ensimmäinen alakysymys oli ”miten työelämässä oppimista ja ohjaamista voidaan henkilökohtaistaa oppimistavoitteiden kautta”. Henkilökohtaistaminen lähtee liikkeelle hakuvaiheesta, jolloin opintohallintojärjestelmään kirjataan tiedot opiskelijasta: suoritettava tutkinto (koko tai osatutkinto), hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustus, suoritettavat tutkinnon osat, puuttuvan osaamisen hankintakanava (esimerkiksi koulutussopimus, oppisopimus, teoriaopinnot). HOKSia päivitetään useamman kerran opintojen aikana ja myös niiden päätteeksi. Oppimistavoitteet tulee kirjata ja aikatauluttaa käytettävään sovellukseen ja opiskelijan saatekirjeeseen. Opettajan tehtävä on ohjata opiskelijaa tavoitteiden asettelussa, mutta päävastuu niiden määrittelemisestä tulee olla opiskelijalla.

Kehittämistehtävän pääkysymys oli ”miten työelämässä oppimista voidaan ohjata”. Ohjauksen tulee aina tapahtua yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikan kanssa. Työpaikalla ohjauksesta vastaa yleensä työpaikkaohjaaja ja opettaja käy työpaikalla jakson aikana ohjaamassa opiskelijaa henkilökohtaisesti. Erilaisista tutkimuksissa esiin tulleista opettajien toimintatavoista nostaisin esille työpaikalle mukaan otettavan saatekirjeen, jonka sisällöstä tulisi mielestäni pääsääntöisesti vastata opiskelijan itsensä, mutta jonka opettaja tarkistaisi. Yleinen tai alakohtainen runko saatekirjeelle olisi hyvä olla, jotta tarvittavat kirjaukset tulisi tehtyä.

Työpaikkaohjaajan osaamista, motivaatiota ja ammattitaitoa arvostetaan tulosten mukaan niin työelämän edustajien, opettajien kuin opiskelijoidenkin keskuudessa. Työpaikkaohjaajan tulee osata soveltaa erilaisia menetelmiä ohjaustilanteissa ja teorioosuudessa viitataan Vehviläisen (2014) määrittelemiin ohjauksen orientaatioihin sekä Kupiaksen ja Peltolan (2019) kuvaamiin valmentajan rooleihin ohjaustilanteissa.

Työelämälähtöisyys, jota ammatillisen koulutuksen lakikin edellyttää, tulee parhaiten esille, kun työelämän edustajat otetaan enemmän mukaan toimintaan. Työpaikkaohjaaja voisi olla määrittämässä tavoitteita työelämässä oppimiselle ja saatekirje, jonka opiskelija vie työpaikkaohjaajalle, voitaisiin kehittää yhdessä työelämän edustajien kanssa.

Kehittämistehtävän pääkysymykseen ”miten työelämässä oppimista voidaan ohjata” voidaan vastata kuvioon 30 kerättyjen kehittämisideoiden avulla. Ne voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: järjestelmät ja sovellukset, yhteistyö sekä oppimisen ohjaus. Eri-laisten sovellusten ja järjestelmien käytön sanelee usein oppilaitos, joka tekee tarvittaessa käyttösopimukset ja vastaa kustannuksista. Opettajalla on mahdollisuus käyttää oppilaitoksen ulkopuolisia sovelluksia, mutta olisi hyvä muodostaa yhtenäinen linja käytettävistä sovelluksista. Olisi myös hyvä, että järjestelmään pääsee kirjautumaan vierailijana ja tätä mahdollisuutta voisivat hyödyntää työpaikkaohjaajat.



Kuvio 30. Työelämässä oppimisen ohjaamisen kehittämisasiat.

Tutkimusta voidaan ja tulee arvioida sen luotettavuuden osalta. Tutkimusmenetelminä käytettiin sähköisiä kyselyitä, jotka kohdistettiin työelämän edustajille, opettajille ja opiskelijoille. Kehittämistyön kohdetta tarkasteltiin tätä kautta useasta eri näkökulmasta ja samalla pyrittiin varmistamaan tutkimuksen luotettavuus. Kysymyslomakkeissa esitetyt asiat olivat myös tuttuja kaikille kolmelle vastaajaryhmälle, joten myös se lisää kyselyjen ja sitä kautta vastausten luotettavuutta ja vähentää kysymysten ymmärrysvirheitä. Kysymykset oli myös osin muokattu vastaajille helpommin ymmärrettävään muotoon, kuten esimerkiksi kysymys sovellusten käytettävyysskriteereistä, jossa kriteereitä avattiin enemmän opiskelija -ryhmälle.

Poikkeusolojen ja koronapandemian vaikutusta kyselyyn vastanneiden osuuteen ei pystytä tässä yhteydessä konkretisoimaan. Etätyö ja lomautukset vaikuttivat todennäköisesti kyselyyn vastaamiseen. Lisäksi opiskelijat olivat etäopinnoissa ja todennäköistä on, että se myös irtaannutti heitä oppilaitoksesta. Tämä ilmiö on nähty ja koettu aiemminkin eli mikäli opettaja ei ole fyysisesti läsnä, osa opiskelijoista siirtää

tehtävien tekoa hamaan tulevaisuuteen, määrärajoista piittaamatta. Opiskelijoiden vastauksilla pyrittiin kuitenkin keräämään kokemuksia työelämässä oppimisen ohjaamisesta.

Haastattelut tehtiin poikkeusolojen aikana, joten vuorovaikutukselliseen tilanteeseen päästiin valitsemalla haastattelun kanavaksi videoyhteys, jolloin vastaajan reaktiot olivat nähtävissä. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin ja varaamalla yhteinen aika etukäteen, pyrittiin poissulkemaan mahdolliset häiriötekijät. Haastatteluilla kerättiin lisäselvyyttä kyselyssä saaduille vastauksille ja toisaalta myös täsmennettiin vastauksia tutkimuskysymysten kautta. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin jälkikäteen.

Luotettavuuteen liittyvät vastaavuus, siirrettävyys, pysyvyys ja uskottavuus (Eskola & Suoranta 2008, 208). Kyselyt lähetettiin strukturoituina kolmelle eri kohderyhmälle erikseen, jotta niiden tuloksia olisi helpompi vertailla ja kyselyt olisivat tarvittaessa toistettavissa uudelleen. Oman lisäarvonsa tutkimukselle olisivat tuoneet havainnoinnit, joita poikkeusolojen aikana ei kuitenkaan pystytty tekemään. Poikkeusolojen rajoitukset ja ohjeistukset vaikuttivat tutkimusprosessiin ja valittuihin tutkimusmenetelmiin suuresti. Pandemia ja poikkeusolot toivat eteen olosuhteet, jotka eivät olleet tutkimustyötä aloitettaessa ennakoitavissa.

Validiteetti eli pätevyys ja reliabiliteetti eli luotettavuus, voidaan määritellä kahden näkökulman avulla. Voidaan kysyä, onko mittaus- tai tutkimusmenetelmä validi ja/tai reliaabeli sekä ovat tuloksista johdetut päätelmät valideja ja/tai reliaabeleja? (Hiltunen 2009.) Kyselyjen ja haastattelujen tuloksista on johdettu päätelmät, jotka kirjattiin sekä luokiteltiin. Työelämässä oppimisen ohjauksen kehittämisideat on suoraan johdettu tutkimuksen tuloksista, yhdistäen niitä teoriaosuuden tietopohjaan.

Kehittämistyössä käytetyt kyselyt ja niiden tulokset ovat jo käynnistäneet kehittämistyön jatkovaiheen. Opiskelijan työpaikalle toimitettavan saatekirjeen sisältö ja muoto selvitetään yhdessä työelämän edustajien kanssa niin, että kirje saadaan aktiiviseen kokeilukäyttöön elokuun 2020 aikana. Lisäksi yhteistyötä työelämän oppimisen tavoitteiden laadinnassa tullaan kokeilemaan puhtausalalla syksyn aikana. Etäohjauksen kokeilua on jo meneillään Teams-sovelluksella ja Itslearningin laajemmat koulutukset ja käyttökokeilut aloitetaan syksyn 2020 aikana. Puhtausalalla Laitilassa sovellusta on

jo kokeiltu ja käyttö jatkuu vuoden 2020 ajan. Myös selvitystä työpaikkaohjaajien osaamisesta ja koulutuksista tullaan aloittamaan. Kehittämistyön jatkovaihe käynnistyy syksyn aikana 2020, mikäli koronapandemia saadaan selätettyä ja toiminta yrityksissä vakiintuu normaaliksi. Kehittämistyön jatkotoimet toteutetaan puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla Laitilassa.

Jatkossa tulisi vielä tarkemmin selvittää, miten työelämässä oppimisen etäohjaus on otettu vastaan ja miten sitä tulisi mahdollisesti kehittää edelleen. Digitaaliset oppimisympäristöt tarjoavat varmasti vielä paljon tutkittavaa niin oppimisen kuin ohjauksenkin saralta. Opiskelijat, työelämän edustajat ja opettajat tarvitsevat lisää koulutusta ja kokemusta sovelluksista, jotta niiden käytettävyyttä ja soveltuvuutta voidaan tarkemmin tarkastella työelämässä oppimisen ohjaamisen kontekstissa. Tulisi myös tarkastella, missä määrin oppiminen on todellisuudessa siirtynyt työelämään ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen jälkeen.

LÄHTEET

- Aarnio, H. 2012. Dialogiset menetelmät. Hämeen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.3.2020. http://www3.hamk.fi/dialogi/diale/menetelmat/main_b.htm
- Aarnio, H., Enqvist, J. & Helenius, M. 2002. Verkkopedagogiikan kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa ja työssäoppimisessa: Diana-toimintamalli. 2. painos. Helsinki: Opetushallitus.
- Annala, J. & Heinonen, P. 2009. Yhteistoiminnallisuus opettajan työssä. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu.
- Blom, A. Sähköposti 7.5.2020. Vastaanottaja paivi.hauhtonen@winnova.fi. Lähetetty 7.5.2020 klo 10:26. Viitattu 11.5.2020.
- Blom, A. Projektipäällikkö ja tietosuojavastaava, Länsirannikon Koulutus Oy Winnova, Laitila. Videohaastattelu 7.5.2020. Haastattelija Päivi Hauhtonen. Tallenne haastattelijan hallussa. Litteroitu.
- Collin, K. 2007a. Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 198–215.
- Collin, K. 2007b. Työssä oppiminen. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (toim.) Aikuskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Jyväskylä: PS-kustannus, 123–154.
- EdSurge Guide. 2014. How Teachers Are Learning: Professional Development Remix. Personalized learning communities, strategies and tools for educators in the digital era. Viitattu 13.10.2017. <https://www.edsurge.com/research/guides/how-teachers-are-learning-professional-development-remix>
- Eraut, M. 2000. Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology* (2000) 70, 113–135 United Kingdom: The British Psychological Society.
- Eraut, M. 2011. Informal learning in the workplace: evidence on the real value of work-based learning (WBL). *Development and Learning in Organizations*. 25(5). 8–12. Emerald Group Publishing Limited.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 11/2014. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Viitattu 2.2.2020. <https://urly.fi/1E3i>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- EU:n tietosuojaa-asetus GPDR. 2016. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Euroopan unionin virallinen lehti. 116. Viitattu 28.4.2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=FI>

Euroopan Unioni. 2018. Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 Working Group 2016-2018 on Adult Learning. European Union. Viitattu 3.2.2020. <https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/promotion-of-adult-learning-in-the-workplace-et-2020-final-report-group-on-adult-learning.pdf>

Frisk, T. (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa Instituutti Oy.

Gerber, R., Lankshear, C., Larsson, S. & Svensson, L. 1995. Self-directed learning in a work context. *Education + Training*. 37(8). 26–32. Viitattu 22.4.2020. <https://www-emerald-com.ezproxy.jyu.fi/insight/content/doi/10.1108/00400919510096952/full/pdf?title=selfdirected-learning-in-a-work-context>

Gray, A. 2016. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. Viitattu 10.11.2017. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

Halinen, I., Hotulainen, R., Kauppinen, E., Nilivaara, P., Raami, A. & Vainikainen, M-P. 2017. Ajattelun taidot ja oppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 10.4.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-795-9>

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden laitos.

Hannula, M., Kantoluoto, S. & Sydänmaa, S. 2006. Minä työpaikkaohjaajana – tavoitteena hyvä ohjaus. Helsinki: Taloudellinen Tiedotustoimisto.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Oppimateriaali. Viitattu 14.11.2019. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Jyväskylä: PS-kustannus

Huhtanen, A. 2019. Verkko-oppimisen muotoilukirja. Käytännön työkaluja laadukkaaseen verkko-oppimiseen muotoiluun. Helsinki: Aalto-yliopisto. <https://fi-tech.io/app/uploads/2019/09/Verkko-oppimisen-muotoilukirja-v-1.4.1-web.pdf>

Huotilainen, M. 2019. Näin aivot oppivat. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 17.5.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-885-7>

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Jyväskylän Yliopisto. 2015. Tutkimusstrategiat. Laadullinen tutkimus. Viitattu 15.6.2019. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat>

Järvilehto, L. 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo; Helsinki; Juva: Wsoy 2000.

Kalliokoski, P. 2020. Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet. Oppilaitoshenkilöstön opas. Parasta Palvelua -kehittämishjelma. Viitattu 5.4.2020. <https://trello.com/c/h0FSDwOF/180-opas-työelämässä-oppimisen-uudet-mahdollisuudet>

Kauppila, R. A. 2004. Opi ja opeta tehokkaasti. Psykkinen valmennus oppimisen tukena. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Keskinieni, M. 2018. Oppimispelien ja pelillistämisen käyttö opetuksessa. Tietotekniikan kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Informaatioteknologian tiedekunta.

Kielitoimiston sanakirja. 2018. Verkkojulkaisu HTML. Päivitettävä julkaisu. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. Viitattu 20.10.2019. <https://www.kielitoimiston-sanakirja.fi/>

Kokkinen, A., Rantanen-Väntsi, L. & Tuomola, A. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Helsinki: Kirjapaja: Kirjavälitys (jakaja).

Koli, H. 2019. Digipedagogiikka. Avointen oppimismateriaalien kirjasto. Viitattu 19.3.2020. <https://aoe.fi/#/materiaali/3>

Koli, H. & Silander, P. 2002. Verkko-oppiminen. Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Korpinen, V. 'Oivalluksia digitaalisesta työelämäohjauksesta'. Parasta Digiohjausta blogi. 18.11.2019. Viitattu 5.4.2020. <https://blogit.gradia.fi/parastadigiohjausta/2019/11/18/oivalluksia-digitaalisesta-tyoelamaohjauksesta/>

Kukkonen, H. 2009. Positiointi oppimisen tukena. Teoksessa E. Ropo, H. Silfverberg & T. Soimi (toim.) Toisensa kohtaavat ainedidaktiikat. Ainedidaktinen symposiumi. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A 31. Tampere. 149–162. Viitattu 21.5.2020. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8011-9>

Kumpulainen, K., Krokfors, L., Lipponen, L., Tissari, V., Hilppö, J. & Rajala, A. 2010. Oppimisen sillat: Kohti osallistavia oppimisympäristöjä. Helsinki: CICERO Learning. Helsingin yliopisto. Viitattu 1.9.2017. <http://hdl.handle.net/10138/15628>

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kähkönen, K. 2009. Näkökulmia ja menetelmiä oppimisen ohjaamiseen ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu, 19-40.

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 2017. L 531/2017. 11.08.2017.

Lehtisalo, A. 2019. Mitä hyötyä mulle on tästä? Teoreettisen tiedon opettaminen ammattikorkeakoulutuksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 21(1), 85–95. Viitattu 5.6.2020. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikak.kirja-1.2019-E-Lehtisalo.pdf>

- Lempinen, P. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi. Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry. Viitattu 9.9.2017. <http://www.amke.fi/media/julkaisuja/amatillisen-koulutuksen-reformi-2017.pdf>
- Liukkonen, J. 2017. Psyykkinen vahvuus. Mielen taitojen harjoituskirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Länsitie, J. 2015. Oppimisen teoriaa. Oulu ProLearn. Viitattu 22.4.2020. https://www.youtube.com/watch?v=_DXEEdbKm90
- Majuri, M. 2009. Työssäoppiminen. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu. 89–104.
- Malmivuori, J. 2019. Parasta digiohjausta – opettajien digileikkikenttä. Teoksessa J. Malmivuori & A. Vaahtio (toim.) Parasta ideaa! WinNovan hankkeet ja kansainvälisyys -julkaisu.
- Martela, F. 'Itseohjautuvuusteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää'. 4.4.2014. Viitattu 27.10.2019. <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>
- Muistiliitto. 2017. Muistiliiton käsitteistö. Viitattu 10.11.2019. <https://www.muistiliitto.fi/fi/muistisairaudet/kasitteisto>
- Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi työyhteisön arjessa. Opetusministeriö ja Opetushallitus. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Mäkinen, M. & Annala, J. 2010. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman monet merkitykset korkeakoulutuksessa. *Kasvatus & Aika* 4(4), 41–61. Viitattu 30.3.2020. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68239>
- Nokelainen, P. 2006. An empirical assessment of pedagogical usability criteria for digital learning material with elementary school students. *Educational Technology & Society*, 9(2), 178–197.
- Nokelainen, P. 2019. Kohti itseohjautuvaa oppimista ammatillisessa koulutuksessa. *Pääkirjoitus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 21(1), 4–13.
- Norrena, J. 2019. Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ohjaan.fi www-sivut. 2020. Viitattu 27.3.2020. www.ohjaan.fi
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2010. Kehittämistyön menetelmät. Uudellaista osaamista liiketoimintaan. 1.-2. painos. Helsinki: WSOYPro Oy
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudellaista osaamista liiketoimintaan. 3. uud. painos. Helsinki: WSOYPro Oy.

Onnismaa, J. 2016. Ammatillinen toimijuus ja työnohjaus. Osviitta 4/2016. Helsinki: Suomen työnohjaajat ry, STORY. Viitattu 15.4.2020. https://www.suomentyonohjaajat.fi/sites/default/files/kotisivut/osviitta/artikkelit/www_osviitta_4_s_4-11.pdf

Opetushallitus. 2014. Hyvän ohjauksen kriteerit. Viitattu 4.9.2017. http://www.oph.fi/download/158918_hyvan_ohjauksen_kriteerit.pdf

Opetushallitus 2018. SORA-säädösten toimeenpano ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu 15.5.2020. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opas/5782990/tiedot>

Opetushallitus. 2019. Koulutus ja tutkinnot. Ammatillinen koulutus. Työelämässä oppiminen. Viitattu 25.10.2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opetushallitus. 2020. Pedagogiset ratkaisut. Tukea poikkeuksellisiin opetusjärjestelyihin. 8.4.2020. Viitattu 8.5.2020. <https://www.oph.fi/fi/pedagogiset-ratkaisut>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 8.9.2017. <http://minedu.fi/amisreformi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Opetus- ja koulutussanasto (OKSA). Viitattu 12.4.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-571-6>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Ammatillisen koulutuksen reformi. Työelämässä oppiminen. Viitattu 10.3.2019. <https://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>

Opintokeskus Sivis 2020. Tunnista ja tunnusta osaaminen. Osaamisen tunnistaminen. Viitattu 30.3.2020. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen.html>

Parasta Digiohjausta. 2020. Työelämässä oppimisen digiohjauksen työkalu. Viitattu 5.4.2020. <https://blogit.gradia.fi/parastadigiohjausta/tyoelamassa-oppimisen-digiohjauksen-tyokalu/>

Parasta osaamista -blogi. 2019. Viitattu 10.03.2019. https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/

Parppei, R. 'Mikä on volitio?'. Ria Parppei blogi. 23.11.2016. Viitattu 6.3.2020. <https://riaparpei.com/mika-on-volitio/>

Peda.net. 2013. Hankkeet. Oppijat. Oppijalähtöisen verkko-oppimisympäristön kuvaus. Pedagogiset lähtökohdat. Viitattu 24.11.2019. <https://peda.net/id/dLN4dj>

Peltari, P. 1998. Kvalifikaatio vai kvalifikaatiotutkimus? Futura 17(1), 86–94. Viitattu 12.4.2020. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/f/0785-5494/17/1/kvalifik.pdf>

Penttilä, E. 2017. 70-20-10 Opitaan yhdessä! Opas meille kaikille oppimisesta työelämässä. Viitattu 13.10.2017. <https://prezi.com/cpinrz4w8jv8/70-20-10-opitaan-yhdessa/#>

Phillips, R., McNaught, C. & Kennedy, G. 2012. Evaluating e-learning: Guiding research and practice. New York: Routledge.

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi Oy.

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta. Viitattu 1.3.2020. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5238-0>

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Helsinki: PS-kustannus.

Poikela, E. 2005a. Työ ja kokemus oppimisen lähtökohtana ja tavoitteena. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatus. Tampere: Tampere University Press. 9–17. Viitattu 5.5.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95384/osaaminen_ja_kokemus_2005.pdf?sequence=1

Poikela, E. 2005b. Työssä oppimisen prosessimalli. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatus. Tampere: Tampere University Press. 21–41. Viitattu 16.4.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95384/osaaminen_ja_kokemus_2005.pdf?sequence=1.

Poutiainen, U., Rosenberg, J. & Virta, K. 2015. Opi ja ohjaa työpaikalla. Näkemyksiä ja kokemuksia ohjauksesta. Hyria opi ja ohjaa työpaikalla – opas. Viitattu 1.3.2020. https://issuu.com/hyriakoulutus/docs/hyria_opi_ja_ohjaa_sivut

Pruuki, L. 2008. Ilo opettaa. Tietoa, taitoa ja työkaluja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Pönkä, H. 2016. Verkko-ohjauksen hunajakkeno. Viitattu 4.3.2020. <https://www.flickr.com/photos/harto/24428958386/>

Pönkä, H. 2017. Open somekirja. Jyväskylä: Docendo.

Rogers, J. 2004. Aikuisoppiminen. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 14.9.2017. <https://www.ellibslibrary.com//book/951-0-31618-0>

Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos – esteitä ja edistäjiä. Kehittyvä koulutus 3/1998. Helsinki: Opetushallitus.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2000. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry* 2000, Vol. 11, No. 4, 227-268. Viitattu 15.6.2019. <https://users.ugent.be/~wbeyers/scripts2012/artikels/The-what-and-why-of-goal-pursuits.pdf>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkajulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 8.9.2019. <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>

Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen – koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Helsinki: Eduskills Consulting.

Salo, R. 2015. Oppilaana aikuinen. Open Stage -verkkolehti. Viitattu 4.4.2020. <https://verkkolehdet.jamk.fi/openstage/2015/06/oppilaana-aikuinen/>

Samppala, M-L. 2017. Käsityksiä ja kokemuksia laitoshuoltajaopiskelijoiden oppimisesta työpaikalla. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia, numero 12. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta. Viitattu 1.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-3545-2>

Sams, A., Bergmann, J., Daniels, K., Bennett, B., Marshall, H.W., Arfstrom, K.M. 2014. Definition of Flipped Learning. Viitattu 30.1.2020. <https://flippedlearning.org/definition-of-flipped-learning/>

Saurén, K. 'Työelämän murros ja elinikäinen oppiminen'. Ruusu puisto tutkii ja keskustelee. Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto. Videotalenne 30.10.2018. Viitattu 8.7.2020. <https://moniviestin.jyu.fi/ohjelmat/erillis/ctl/tutkii-ja-keskustelee/30-10-2018/tallenne301018#position=0>

Schwab, K. 2016. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. Viitattu 10.11.2017. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>

Seligman, M. 1972. Learned Helplessness. Annual Review of Medicine. Vol. 23:407-412. Viitattu 4.11.2017. <http://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.me.23.020172.002203>

Stenström, M-L. 2009. Työpaikalla tapahtuva oppiminen osana koulutuksen ja työelämän muutosta. Pääkirjoitus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. 11(2), 4-10.

Siimes, U. 2020. 'Etäkoulu jatkuu – yhdessä kohti uutta normaalia.' Vanhempainliiton blogi. 31.3.2020. Viitattu 5.4.2020. <https://vanhempainliitto.fi/blogi/etakoulu-jatkuu-yhdessa-kohti-uutta-normaalia/>

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra & Innolink. 2020. Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019 -kyselyn tulokset. Helsinki: Sitra. Viitattu 15.4.2020. <https://media.sitra.fi/2020/01/29142517/elinikainen-oppiminen-suomessa-2019-kyselyn-tulokset.pdf>

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2019. Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö. Verkojulkaisu. 1. Suomalaisten internetin käyttö 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 12.4.2020. http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2019/sutivi_2019_2019-11-07_kat_001_fi.html

Suomi Sanakirja. 2020. Viitattu 6.3.2020. <https://www.suomisanakirja.fi/>

Terveysverkko. 2019. Motivaatio. Viitattu 19.10.2019. <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>

Tieteen termipankki. 2014. Kirjallisuudentutkimus: metafora. Viitattu 27.3.2020. <https://tieteentermipankki.fi/me>

Tietosuojavaltuutetun toimiston www-sivut. 2020. Henkilötietojen käsittely. Viitattu 28.4.2020. <https://tietosuoja.fi/kasittelyperusteet>

Toivola, M., Peura, P. & Humaloja, M. 2017. Flipped Learning. Käänteinen oppiminen. Helsinki: Edita Publishing.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomisto, J. 1998. Arkipäiväoppiminen aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen kontekstissa. Teoksessa: P. Sallila & T. Vaherva (toim.) Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 30–58.

Vaherva, T. 1998. Informaali ja satunnainen oppiminen työpaikalla. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. 7. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 156–177.

Valtioneuvosto. 2020. Ajankohtaista. Valmiuslain käyttöönottoasetukset eduskunnalle. Viitattu 18.3.2020. <https://valtioneuvosto.fi/ajankohtaista>

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. 2020. 673/2017.

WinNova. 2019. WinNovan esittelysivut. Viitattu 15.6.2019. <https://www.winnova.fi/winnova/esittely>

WinNova. 2020. Tiedote työnantajille ja työpaikkaohjaajille 17.3.2020. Viitattu 18.3.2020. https://www.winnova.fi/files/2834/Ohjeet_tyonantajille_ja_tyopaikkaohjaajille_170320.pdf

Wintra Digiwinnova työtila. 2020. Pedagogisen tuen toimintamalli_2.1luonnos. Viitattu 7.5.2020.

Vehviläinen, S. 2003. Ohjaus vuorovaikutuksena. 3. painos. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 10.4.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524955324>

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Helsinki: Gaudeamus.

Väyrynen, P. (toim.) 2010. Käsikirja työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvien käytäntöjen siirtoon. Work-Based Learning – Transfer of Innovations (WBL-TOI Manual). WBL-TOI -projekti. Helsinki: Opetushallitus.

Osapuolten roolit ja tehtävät työelämässä oppimisen ohjaamisessa.

Lähde: Ohjaan.fi www-sivut (muokattu).

Oppilaitos	Opettaja	Opiskelija
<ul style="list-style-type: none"> • suunnittelee opinnot ja niiden toteutustavan yhteistyössä työpaikan kanssa • järjestää opiskelijan tietuolliset opinnot • kartoittaa ja järjestää opiskelijan tarvitseman erityisen tuen • seuraa opiskelijan koulutuksen etene- mistä • koordinoi ja kehittää yhteistyötä eri osa- puolien välillä. 	<ul style="list-style-type: none"> • kartoittaa opiskelijan oppimistarpeet ja nii- hin vastaavan tutkin- non osan/osat • suunnittelee opiskeli- jalle oppilaitoksessa, työpaikalla tai muualla toteutettavat opinnot • ohjaa opiskelijan oppi- misprosessia • tukee työpaikkaohjaa- jaa • ohjaa opiskelijaa ja työpaikkaa osaamisen näyttöjen toteuttami- seen • tukee työpaikkaa arvi- oinnissa. 	<ul style="list-style-type: none"> • osallistuu omien opin- tojen suunnitteluun • oppii työssä, oppilai- toksessa ja muissa ympäristöissä • pääsee osaksi työyhtei- teisöä ja monipuolisia työtehtäviä • saa ohjausta työpaik- kaohjaajalta, opetta- jalta ja koko työyhtei- söltä • saa monipuolista pala- utetta osaamisensa kehittymisestä • suunnittelee osaami- sen näyttöjä yhdessä opettajan ja työpaikan kanssa • sitoutuu työhön, opin- toihin ja työyhteisössä toimimiseen.

Työnantaja	Työpaikkaohjaaja	Työyhteisö
<ul style="list-style-type: none"> • tunnistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen panokset ja hyödyt yritykselle • järjestää ja varmistaa resurssit opiskelijan ohjaamiseen • valitsee työpaikkaoh- jaajan ja sopii ohjauk- sen jakamisesta • tiedottaa työyhteisöä opiskelijan, ohjaajan ja työyhteisön roo- leista • mahdollistaa opiskeli- jan osallistumisen oppilaitoksessa / verk- kossa / muualla toteu- tettaviin opintoihin • hyödyntää ohjaajien osaamista yrityksen toiminnassa. 	<ul style="list-style-type: none"> • tutustuu opiskelijaan sekä omaan rooliinsa ohjaajana • perehtyy oppimisen tavoitteisiin ja tutkin- non osiin • suunnittelee, organi- soi ja ohjaa oppimis- tavoitteita tukevia työtehtäviä • antaa palautetta opis- kelijan osaamisen ke- hittymisestä • tutustuu arviointikri- teereihin ja arvioi työ- paikalla tapahtuvaa oppimista • tekee yhteistyötä opettajan kanssa • kehittää omaa ohjaus- osaamistaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • ymmärtää ohjauksen roolin osana työtehtä- viään • tukee ohjaajaa ja ja- kaa ohjaustehtävää • antaa palautetta opis- kelijan osaamisen ke- hittymisestä • kehittää työpaikalla tapahtuvaa oppimista antamalla palautetta sen toteuttamisesta.

HYVÄN OHJAUKSEN KRITEERIT

Lähde: Opetushallitus 2014.

Kriteeri	Toteutus ammatillisessa koulutuksessa
Riittävä ja monipuolinen ohjaus	Ohjaukseen varatut resurssit: opiskelijalla mahdollisuus saada riittävästi monipuolista ja jatkuvaa ohjaus tarpeen mukaan, koko opin-tojen ajan. Mahdollisuus henkilökohtaiseen ja ryhmämuotoiseen ohjaukseen.
Aktiivisuuden, osallisuuden ja vastuullisuuden tukeminen	Ohjaus toteutetaan tavalla, joka vahvistaa opiskelijoiden aktiivisuutta, osallisuutta ja vastuullisuutta omaan elämäänsä ja oppimiseensa liittyvissä prosesseissa ja päätöksenteossa. Ohjaus vahvistaa opiskelijan osallisuutta opiskelija- ja oppilaitos-yhteisössä sekä kasvattaa yhteiskunnan ja työelämän jäsenyyteen.
Ohjaus on yhteistä työtä.	Ohjaus on ammatillisen koulutuksen henkilöstön tavoitteellisesti johdettua yhteistä työtä koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman mukaisesti. Tehtävät, roolit ja yhteistyömuodot, työssäoppimisjaksojen ohjaus mukaan lukien, kuvataan selkeästi ohjaussuunnitelmassa.
Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö	Ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat ovat tehtäväänsä kelpoisia. Henkilöstön tiedot, taidot sekä ohjaus- ja työelämäosaaminen ovat korkeatasoisia ja ajan tasalla.
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden edistäminen	Opinto-ohjausta kehitetään oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Ohjaus toteutetaan tavalla, joka edistää opiskelijan luottamusta tasavertaisiin mahdollisuuksiinsa koulutuksessa ja työelämässä.
Ohjaussuunnitelma	Koulutuksen järjestäjällä on ohjaussuunnitelma, joka on tarkennettu oppilaitoskohtaisesti. Ohjaussuunnitelmassa on määritelty ohjauksen tavoitteet, toteutus, johtaminen, työnjako, vastuut ja arviointi. Suunnitelma on tehty yhteistyössä opiskelijoiden ja sidosryhmien kanssa. Ohjaussuunnitelmaa arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti.
Koulutuksen nivelvaiheet	Nivelvaiheyhteistyö ammatillisen koulutuksen alku- ja päättövaiheessa sekä muissa siirtymissä on suunniteltua ja toimivaa. Koulutuksen järjestäjä tiedottaa peruskoululaisille ammatillisista opinnoista monipuolisesti ja tarjoaa heille mahdollisuuden tutustua eri vaihtoehtoihin. Opiskelijalle järjestetään mahdollisuuksia tutustua opiskelemaan jatko-opiskelupaikoissa. Ohjauksella varmistetaan opiskelijan taidot hankkia tietoa työelämästä ja jatko-opinnoista sekä toimia sähköisissä hakujärjestelmissä. Oppilaitoksessa on sovittu ohjauksen käytännöt mahdollisen koulutusalan tai koulutuksen järjestäjän vaihtamiseksi. Ohjaus tukee opiskelijan sujuvaa siirtymistä työelämään tai jatko-opintoihin.
Ohjaus koulutukseen ja uravaihtoihin liittyvien päätösten tukena	Ohjaus tukee ammatillisten opintojen suorittamista sekä opiskelijan työllistymistä ja/tai sijoittumista jatko-opintoihin. Opiskelija laatii henkilökohtaisen oppimis- ja jatkosuunnitelman ohjauksen tuella. Ohjaus on toteutettu tavalla, joka tukee opiskelijan hakeutumista työelämään sekä ammatillista kehittymistä. Ohjaus on toteutettu tavalla, joka tukee opiskelijan aktiivista ja kriittistä tiedonhankintaa. Ohjauksessa käsitellään monipuolisesti ja ennakkoluulottomasti vaihtoehtoja opiskelijan omien suunnitelmien ja valintojen tueksi.

Kriteeri	Toteutus ammatillisessa koulutuksessa
Työelämätaidot ja työelämään tutustuminen	<p>Opiskelija tutustuu monipuolisesti erityisesti alansa työtehtäviin, työelämään ja yrittäjyyteen. Ohjaus on järjestetty siten, että se tukee opiskelijan työnhakuvalmiuksien ja työelämätaitojen kehittymistä sekä työllistymistä.</p> <p>Työssäoppimisen ohjaus on riittävää ja laadukasta. Ohjauksella varmistetaan opiskelijan monipuolinen oppiminen työssäoppimajaksoilla ja työelämässä sekä näiden kytkeytyminen opintojen kokonaisuuteen ja ammatilliseen kehittymiseen.</p> <p>Henkilöstöllä on ajantasainen työelämäosaaminen ja aktiiviset kontaktit työelämään.</p>
Vuorovaikutteinen yhteistyö ohjauksen tukena	<p>Kodin ja oppilaitoksen välinen yhteistyö on osallistavaa, suunnitelmallista ja säännöllistä.</p> <p>Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö on säännöllistä ja suunniteltua.</p> <p>Työelämä- ja sidosryhmäyhteistyö on suunniteltua, aktiivista ja tukee opiskelijan työssäoppimista sekä sujuvaa siirtymistä työelämään. Toimijoiden vastuut ovat kaikkien tiedossa.</p> <p>Oppilaitoksen yhteistyö eri koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kanssa tukee opiskelijan sujuvaa siirtymistä jatko-opintoihin. Yhteistyö muiden toisen asteen oppilaitosten kanssa mahdollistaa joustavia opintopolkuja sekä tarvittaessa opiskelijan joustavan siirtymisen oppilaitoksesta toiseen, mikä vähentää negatiivista keskeyttämistä.</p>
Ohjauspalveluista tiedottaminen	<p>Opiskelija, hänen huoltajansa sekä oppilaitoksen työelämäkumppanit ja sidosryhmät saavat ajantasaista tietoa ammatillisen koulutuksen järjestäjän ohjauspalveluista.</p> <p>Ohjauksesta tiedotetaan erilaisin menetelmin. Tiedottaminen on aktiivista ja suunniteltua.</p>
Hyvän ohjauksen kriteerit osana paikallista laatujärjestelmää	<p>Hyvän ohjauksen kriteerit ovat osa opetuksen järjestäjän laatu- ja arviointijärjestelmää.</p> <p>Henkilöstön kaikki jäsenet ja yhteistyökumppaneiden edustajat tuntevat hyvän ohjauksen kriteerit ja toimivat niiden mukaisesti. Ohjaustoimintaa arvioidaan säännöllisesti ja suunnitelmallisesti.</p>

Oppijan vaiheittainen kehittyminen riippuvuudesta itseohjautuvuuteen

Lähde: Kähkönen (2009, 32).

Oppijan taso	Tehtävät ja harjoitukset	Palaute	Ohjaus	Itseohjautuvuuden edistäminen	Ohjaajan ohjaustapa
Riippuva	tarkasti rajatut tehtävät, tiettyjen taitojen oppimiseen tähtäävät harjoitukset	suorituksista välitön ja palkitseva palaute	opettaja-johtoista, sisältö-painotteista	oppija: pohtii oppimistarpeita ohjaaja: auttaa oppijaa voittamaan puutteita ja vastarintaa	Auktoriteetti
Kiinnostunut	perustellut tehtävät, sisällöt sidottu oppijan kiinnostuksen kohteisiin	sisäistä motivaatiota lisäävää ja rohkaisevaa palautetta	vuorovaikutteista, innostamista	oppija: omien tavoitteiden asettaminen, sopivien keinojen valinta niihin pääsemiseksi sekä oppimisstrategioiden pohtiminen	Motivoija
Sitoutunut	valmius tutkia oppiainesta itsenäisesti	palautetta itsetunnon lujittamiseksi	motivoivaa, tietoisesti enemmän oppimisvastuuta yksilölle / ryhmälle	yhdessä sovitut sopimukset -> oppija arvioi ja seuraa omaa edistymistään	Avustaja
Itseohjaava	vastuu oppimisesta oppijalla itsellään (omat tavoitteet, oman ja toisten oppimisen arviointi) oppimisresurssien hyödyntäminen		konsultoivaa ja delegeoivaa		Delegoija

Pedagogisen käytettävyyden kriteerit (Nokelainen 2006; Pönkä 2017).

Kriteeri	Sisältö
1. Oppijan hallinta	<ul style="list-style-type: none"> - oppijan mahdollisuus hallita työskentelyä ja ottaa vastuuta omasta oppimisestaan - ohjelman käytön ei tulisi olla liian raskasta, vaan opetusta/työskentelyä tulisi voida seurata helposti
2. Oppijan aktiivisuus	<ul style="list-style-type: none"> - toiminnot, jotka kannustavat itsenäiseen työskentelyyn sekä reflektiiviseen ja ongelmalähtöiseen ajatteluun - opettajan mahdollisuudet ohjata oppijan työskentelyä
3. Yhteistoiminnallinen / yhteisöllinen oppiminen	<ul style="list-style-type: none"> - keskustelu- ja muut ryhmätyöskentelyä tukevat toiminnot - oppijoiden saman ja eriaikaisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen - opettajan mahdollisuus seurata oppijoiden välistä vuorovaikutusta
4. Tavoitteellisuus	<ul style="list-style-type: none"> - selkeät oppimista tukevat tavoitteet - tuloksiin keskittyminen, tulosten seuranta ja oppimista tukeva palaute - opettajan mahdollisuus seurata tuloksia ja osallistua oppijoiden tavoitteiden asettamiseen
5. Sovellettavuus	<ul style="list-style-type: none"> - opetukseen soveltuvat materiaalit ja tehtävät - mahdollisuus tekemällä oppimiseen - mahdollisuus tehdä erilaisia testejä, kyselyitä ja arviointeja - oppijan oikea-aikainen ja oikeantasoinen tukeminen
6. Lisäarvo oppimiselle	<ul style="list-style-type: none"> - ohjelman käyttö kokonaisuutena tukee tehokasta oppimista - mahdollisuus käyttää erilaisia sisältöjä ja mediamuotoja opetuksessa
7. Motivointi	<ul style="list-style-type: none"> - sisäisen ja ulkoisen orientaation tukeminen - oppimisen merkitykselliseksi tekeminen oppijalle
8. Aiemman tiedon huomiointi	<ul style="list-style-type: none"> - ohjelman käyttöön tarvittava osaaminen - oppijan aiemman osaamisen huomiointi ja mahdollisuus edetä oppimisessa sen mukaan - oppimispolut ja opetuksen suunnittelussa hyödynnettävät mallit
9. Joustavuus	<ul style="list-style-type: none"> - oppijan taitotason huomiointi - tehtävien hajauttaminen ja eriyttäminen - toistuvat tehtävät
10. Palaute	<ul style="list-style-type: none"> - palautteen kannustavuus ja tarkkuus - oppijan tekemien virheiden näyttäminen

Esimerkkejä sovelluksista ja ohjelmista

Käyttötarkoitus	Ohjelmat/sovellukset	Muut huomiot
Sosiaalisen median opetuskäytön kokonaisratkaisut	Microsoft Office 365 https://products.office.com/fi-fi/academic/	Office perusohjelmat (Word, Excel, Powerpoint) ja lisäohjelmat (Teams, Onenote, Forms, Sway)
	Google Classroom https://classroom.google.com	osa Google G Suite -verkko-sovellusta
Ryhmät ja keskustelukanavat	WhatsApp https://www.whatsapp.com	puhelinnumeroon liitetty, teksti ja ääniviestit (yksilö, ryhmä), ääni- ja videopuhelut
	Facebook https://www.facebook.com	kirjautuminen vaatii tilin, ryhmät voivat olla julkisia, suljettuja tai salaisia
	Instagram https://www.instagram.com/	kirjautuminen vaatii tilin
Aloitussivut ja ilmoitustaulut	ThingLink www.thinglink.com	taulu, joka tehdään esim. valokuvan päälle, johon voi lisätä tekstejä, kuvia, linkkejä
	Padlet https://fi.padlet.com	digitaalinen fläppitaulu
Wikit	Google Sites https://sites.google.com/site/sites	Googlen palvelu verkkosivuston tekoon, vaatii google-käyttäjätunnukset
Blogit	Blogger, Wordpress www.blogger.com https://wordpress.com	sisältävät blogiartikkeleita, valokuvia, videoita, linkkilistoja jne.
Lähiopetuksen aktivointi	Kahoot! https://kahoot.com	tietokilpailuja ja aktivoivia tehtäviä opetukseen
	Socrative https://socrative.com	pistokokeet, kyselyt ja tietokilpailut
Videot opetuksessa	YouTube www.youtube.com	kanava videoiden katseluun ja julkaisuun
	Screen-O-Matic https://screecast-o-matic.com	ruudunkaappausvideoiden nauhottaja
Videokeskustelu, etäopetus, webinaarit	Skype www.skype.com/fi	videopuhelu- ja keskustelusovellus
	Zoom https://zoom.us	videoneuvottelu- ja ruudunjakopalvelu
Oppimisympäristöt	Itslearning https://itslearning.com	opetukseen suunniteltu alusta
	Moodle https://moodle.com/	opetukseen suunniteltu alusta
Oppimispelit	SEPPO https://seppo.io/fi/	pelillisyyosalusta
Muut	Workseed® https://web.workseed.fi/fi	ohjelma, jolla opiskelija voi seurata omien opintojensa edistymistä
	Wilma	opintohallintojärjestelmä
	Studenta+	opintohallintojärjestelmä
	QR-koodit https://www.qr-koodit.fi/etusivu	ruutukoodi, johon on koodattu informaatiota, luetaan sovelluksen avulla

Kysely työelämän edustajille.

Työelämässä oppimisen ohjaamisen kehittäminen

Opiskelen Johtamisen ja palveluliiketoiminnan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Satakunnan Ammattikorkeakoulussa. Kysely on osa opiskeluhini liittyvää kehittämistyötä. Vastaamalla kysymyksiin voit osallistua työpaikalla oppimisen ohjauksen kehittämiseen. Vastaaminen kestää noin 5-15 minuuttia. Vastaukset käsitellään ja raportoidaan niin, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa.

Tämä kysely on lähetetty työelämän edustajille - opiskelijoille ja opettajille on erilliset kyselyt.

Sähköpostiosoitetta käytetään tässä yhteydessä vastausmuistutuksia varten. Mikäli haluat, että olen sinuun uudelleen yhteydessä, jätä tarkemmat yhteystietosi kyselyn viimeiselle sivulle.

Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Päivi Hauhtonen
Lehtori, puhtausala
Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
***Pakollinen**

1. Sähköpostiosoite *

Perustiedot vastaajasta

2. Työpaikka, jota edustat *

3. Ammattialasi *

Merkitse vain yksi soikio.

puhtaus- ja kiinteistöpalveluala

Muu: _____

4. Työtehtäväsi *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- esimies / työnjohtaja
 palveluohjaaja
 työpaikkaohjaaja
 työntekijä

Muu: _____

5. Oletko suorittanut työpaikkaohjaajalle suunnattuja opintoja / tutkintoja *

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 en ole varma / en tiedä

6. Oletko ohjannut opiskelijoiden oppimista työelämässä *

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 Muu: _____

Työelämässä oppimisen
ohjaus

Tarkemmat kysymykset työelämässä oppimisen
ohjauksesta.

7. Miten paljon saat tietoa työelämässä oppimisen tavoitteista? *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
en lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kiitettävästi

8. Osallistutko työelämässä oppimisen tavoitteiden määrittämiseen? *

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 Muu: _____

9. Miten tarpeelliseksi näet osallistumisesi työelämässä oppimisen tavoitteiden laadintaan? *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
en lainkaan tarpeellisena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin tarpeellisena

10. Mitä tietoja toivot saavasi opiskelijasta, kun hän saapuu työpaikalle oppimaan?

11. Kuinka tärkeinä pidät työpaikalla oppimiseen liittyen seuraavia osa-alueita: *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
tutkinnon perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan aikaisemman osaamisen tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan tavoitteet työssäoppimiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan ohjaus työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

kirjalliset tehtävät työpaikalla oppimisen ajaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opettajan käynnit työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etäyhteyshmahdollisuus opettajan ja opiskelijan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etäyhteyshmahdollisuus opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etäyhteyshmahdollisuus opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palautte oppimisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Miten haluaisit, että opiskelija välittää tiedon opettajalle tai työpaikkaohjaajalle suoritettuaan työelämässä oppimisen tavoitteissa mainitun työtehtävän? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- kirjaamalla tehtävät oppimispäiväkirjaan
- ottamalla valokuvia työtehtävän tekemisestä
- ottamalla videoita työtehtävän tekemisestä
- tekemällä työtehtävät, kun työpaikkaohjaaja on paikalla ja ottamalla kuittauksen päiväkirjaan
- dokumentoimalla työtehtävät digitaalisessa oppimisympäristössä/sovelluksessa

Muu: _____

13. Mitä ohjelmia tai sovelluksia olet käyttänyt? (Kysymys liittyy työelämässä oppimisen etäohjauksen mahdollisuuksiin.) *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

	Olen käyttänyt	En ole käyttänyt
Office365 perusohjelmat (word, excel jne.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TEAMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moodle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ItsLearning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skype	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zoom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kahoot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Socrative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Padlet tai vastaava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SEPPÖ -oppimispeli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Google Classroom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Whatsapp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facebook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Workseed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blogi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Arvioi omat taitosi käyttää erilaisia ohjelmia ja sovelluksia *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kiitettävä

15. Jos vastasit edelliseen kysymykseen 1 (huono) tai 2 (välttävä), miten voisit kehittää taitojasi?

16. Onko opiskelijalla mahdollisuus käyttää työpaikan tietokonetta tehtävien tekemiseen/palauttamiseen työelämässä oppimisen aikana? *

Merkitse vain yksi soikio.

kyllä

Ei

Muu: _____

17. Oletko jo hyödyntänyt etäohjausta jossain yhteydessä? *

Merkitse vain yksi soikio.

kyllä

ei

18. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro hieman lisää (missä yhteydessä, miksi, miten...)

19. Miten ohjaus mielestäsi sujuu etäyhteyden avulla? *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
huonosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kiitettävästi

20. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen 1 (huonosti) tai 2 (tydyttävästi), mistä asia voisi mielestäsi johtua? Mitä asialle voisi tehdä?

21. Mitä lisäosaamista tarvittaisiin, jos digitaalisia työvälineitä otettaisiin käyttöön yhteydenpidossa tai muissa työelämässä oppimiseen liittyvissä toiminnoissa?

Kysely opettajille



Työelämässä oppimisen ohjaamisen kehittäminen

Opiskelen Johtamisen ja palveluliiketoiminnan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Satakunnan Ammattikorkeakoulussa. Kysely on osa opintoihini liittyvää kehittämistyötä.

Vastaamalla kysymyksiin voit osallistua työpaikalla oppimisen ohjauksen kehittämiseen.

Vastaaminen kestää noin 5-15 minuuttia.

Vastaukset käsitellään ja raportoidaan edelleen niin, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa.

Sähköpostiosoitetta käytetään tässä yhteydessä vain muistutuksia varten.

Mikäli haluat, että olen sinuun uudelleen yhteydessä, jätä tarkemmat yhteystietosi kyselyn viimeiselle sivulle.

Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Päivi Hauhtonen
Lehtori, puhtausala
Länsirannikon Koulutus Oy WinNova

* Pakollinen

1. Oppilaitos, jota edustat *

- WinNova
- Muu

2. Ala, jota opetat *

- puhtausala
- Muu

3. Kuinka kauan olet työskennellyt opettajana?

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- yli 21 vuotta

4. Oletko ohjannut opiskelijoita työpaikalla *

- kyllä
- en

5. Kuka/ketkä osallistuvat työelämässä oppimisen tavoitteiden laatimiseen?

- opiskelija
- vastuopettaja
- työpaikkaohjaaja
- työpaikan esimies
-

6. Onko opiskelijalla jokin "saatekirje" sen hetkisestä osaamisestaan hänen menessään työpaikalle oppimaan? *

Saatekirje voi sisältää tietoa esim. mitä opiskelija jo osaa, mitkä hänen tavoitteensa työpaikalla oppimiselle ovat...

7. Mitä ohjelmia tai sovelluksia olet käyttänyt opiskelijoiden opettamisessa? *

Jos unohdin jotain tärkeää, lisääthän sen listan loppuun.

- Office 365 (Word, Excel, Powerpoint, jne.)
- TEAMS
- Moodle
- ItsLearning
- Skype
- Zoom
- Kahoot

- Socrative
- Padlet
- SEPPO
- Google Classroom
- Whatsapp
- Facebook
- Workseed
- Blogi
- Instagram
- QR-koodi
- Wordpress
- Google Sites
-

8. Arvioi omat taitosi käyttää erilaisia ohjelmia tai sovelluksia *

huonot ☆☆☆☆☆ kiitettävät

9. Minkä ohjelman tai sovelluksen näkisit toimivan hyvin työelämässä oppimisen ohjaukseen? *

	en osaa sanoa / en tunne ohjelmaa	ei sovellu ohjaamiseen	soveltuu osittain	soveltuu hyvin
Office365 perusohjelmat (esim. Word)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Office365: TEAMS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skype	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moodle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ItsLearning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kahoot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socrative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Padlet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SEPPÖ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Classroom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Whatsapp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Workseed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blogi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instagram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wilma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studenta+	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordpress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
QR-koodit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mikäli edellisen kysymyksen listauksesta puuttui jokin sovellus, voit kommentoida tähän:

Kirjoita vastaus

11. Miten työelämässä oppimisen ohjaus mielestäsi sujuu/voisi sujua etänä? *

1 (huonosti), 2 (tydyttävästi), 3 (ei hyvin eikä huonosti), 4 (hyvin), 5 (kiitettävästi)



12. Mikäli vastasit 1 eli huonosti tai 2 eli tyydyttävästi, mistä asia voisi mielestäsi johtua? Mitä asialle voisi tehdä?

Kirjoita vastaus

13. Mihin käytät(tai käyttäisit) sovelluksia tai ohjelmia työelämässä oppimisen yhteydessä? *

- työelämässä oppimisen tavoitteiden laadintaan
- yksilötehtävien jakamiseen ja tarkastamiseen
- ryhmätehtävien jakamiseen ja tarkastamiseen
- portfolion luomiseen
- vuorovaikutukseen työpaikan kanssa
- oppimistavoitteiden ilmaisuun työpaikalle
- opiskelijaryhmän keskustelualustana
- työelämässä oppimisen arviointiin ja palautteen antoon opiskelijalle
- palautteen antoon opettajalle
- palautteen antoon työpaikalle
- ongelman ratkaisuun
- oppimisen aikana työpaikalla tehtyjen työtehtävien raportointiin
- yleiseen tiedottamiseen
- Muu

14. Mikä on mielestäsi tärkeää jonkin sovelluksen tai ohjelman käytössä?

Voit valita useita vaihtoehtoja. *

- opiskelijan hallinta (opiskelija voi hallita työskentelyään ja ottaa vastuuta oppimisestaan)
- opiskelijan aktiivisuus (itsenäistä työskentelyä, reflektointia, ongelmalähtöistä ajattelua,...)
- yhteistoiminnallinen / yhteisöllinen oppiminen
- tavoitteellisuus (tavoitteet ja päämäärät selvät opiskelijalle)
- sovellettavuus (esim. tekemällä oppiminen mahdollista, mukautettava oppimateriaali opiskelijan tason mukaan)
- lisäarvo oppimiselle (ääni-, kuva- ja videotallenteiden käyttö)
- motivointi (motivoi opiskelijaa sisäisesti ja ulkoisesti)
- aiemman tiedon huomiointi (eteneminen aiempi osaaminen huomioiden)
- joustavuus (opiskelijan taitotason ja yksilöllisten erojen huomiointi)
- palaute (rohkeava, väitön palaute)
- pelillisyyys (opiskelija etenee tasolta toiselle pelin edetessä)
- sovelluksen käyttömahdollisuus eri välinein (puhelimella/tietokoneella,...)
- eri sovellusten välinen yhteismahdollisuus (esim. opintohallintojärjestelmän kanssa)
- Muu

15. Miten opiskelijat suhtautuvat työelämässä oppimisen ohjaukseen etäyhteyden avulla/etänä? *



16. Voit kommentoida edellistä vastaustasi:

Kirjoita vastaus

17. Mitä hyviä käytäntöjä työelämässä oppimisen ohjaamiseen on jo käytössä? *

Kirjoita vastaus

18. Mitä kehittämissideoita sinulla on työelämässä oppimisen ohjaamiseen - huomioi ohjaaminen myös etänä? *

Kirjoita vastaus

19. Kerro vielä yhteystietosi, mikäli haluat, että otan sinuun yhteyttä.

*Jos haluat lähettää lisätietoja tai tiedostoja sähköpostiini: paivi.hauhtonen@student.samk.fi
Laitathan otsikoksi "Työelämässä oppimisen kehittäminen", niin huomioin sähköpostin varmemmin.*

Kirjoita vastaus

Lähetä

Kysely opiskelijoille

Työpaikalla oppimisen ohjaamisen kehittäminen

Opiskelen Johtamisen ja palveluliiketoiminnan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Satakunnan Ammattikorkeakoulussa. Kysely on osa opiskeluihini liittyvää kehittämistyötä. Vastaamalla kysymyksiin voit osallistua työpaikalla oppimisen ohjauksen kehittämiseen. Vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia. Vastaukset käsitellään ja raportoidaan edelleen niin, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa.

Sähköpostiosoitetta käytetään tässä yhteydessä vain muistutuksia varten. Mikäli haluat, että olen sinuun uudelleen yhteydessä, jätä tarkemmat yhteystietosi kyselyn viimeiselle sivulle.

Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Päivi Hauhtonen
Lehtori, puhtausala
Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
***Pakollinen**

1. Sähköpostiosoite *

Perustiedot vastaajasta

2. Vastaajan nimi:

3. Oppilaitos, jossa opiskelet *

Merkitse vain yksi soikio.

Länsirannikon Koulutus Oy WinNova

Muu: _____

4. Ammattialasi: *

Merkitse vain yksi soikio.

puhtausala

Muu: _____

5. Oletko jo ollut työelämässä oppimassa (= työssäoppimassa)? *

Merkitse vain yksi soikio.

kyllä

ei

Työelämässä oppimisen
ohjaus

Tarkemmat kysymykset työelämässä oppimisen
ohjauksesta.

6. Kuinka tärkeänä pidät työelämässä oppimiseen liittyen seuraavia osa-alueita: *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
tutkinnon perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aikaisemman osaamisen huomioiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tavoitteet työelämässä oppimiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan ohjaus työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opettajan ja opiskelijan yhteistyössä tekemät kirjalliset tavoitteet oppimiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kirjalliset tehtävät työpaikalla oppimisen ajaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

työpaikkaohjaajan ohjaamisosaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opettajan käynnit työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etäyhteyksmahdollisuus opettajan ja opiskelijan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etäyhteyksmahdollisuus opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etäyhteyksmahdollisuus opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) läpikäynti työpaikkaohjaajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
näyttöjen järjestäminen työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Miten haluaisit välittää tiedon opettajalle, kun olet saanut suoritettua jonkin työelämässä oppimisen tavoitteissa mainitun työtehtävän? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- kirjaamalla työtehtävät esim. oppimispäiväkirjaan
- ottamalla valokuvia työtehtävän tekemisestä
- ottamalla videoita työtehtävän tekemisestä
- tekemällä työtehtävät, kun työpaikkaohjaaja on paikalla ja ottamalla kuittauksen päiväkirjaan
- dokumentoimalla työtehtävät digitaalisessa oppimisympäristössä

Muu: _____

8. Onko sinua jo ohjattu etänä työpaikalla? *

Merkitse vain yksi soikio.

kyllä

ei

9. Jos vastasit edelliseen kyllä: Kuinka ohjaus mielestäsi sujui etäyhteyden avulla?

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

huonosti kiitettävästi

10. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen 1 (huonosti) tai 2 (tyydyttävästi), mistä asia voisi mielestäsi johtua? Mitä asialle voisi tehdä?

11. Mitä ohjelmia tai sovelluksia olet käyttänyt opintojesi aikana? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Office 365 (word, excel, powerpoint jne.)
- Moodle-oppimisympäristö
- TEAMS -oppimisympäristö
- ItsLearning -oppimisympäristö
- Skype videopuheluyhteys
- Zoom videopuheluyhteys
- Kahoot / Socrative tai vastaava kyselysovellus
- Padlet tai vastaava sovellus, "kirjoitusalue"
- SEPPO -oppimispeli
- Google Classroom
- Whatsapp
- Facebook
- Workseed
- Blogi

Instagram

Muu: _____

12. Arvioi omat taitosi käyttää erilaisia ohjelmia ja sovelluksia *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kiitettävä

13. Jos vastasit edelliseen kysymykseen 1 (huono) tai 2 (välttävä), miten voisit kehittää taitojasi?

14. Mitkä ominaisuudet ovat sinulle tärkeitä sovelluksen tai ohjelman käytössä? (voit valita useita vaihtoehtoja) *

Huomioi myös sovelluksen käyttö etänä (oppimisessa ja ohjaamisessa).

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- voin edetä tehtävien teossa omaan tahtiin
- voin tehdä tehtävät itsenäisesti
- voin tehdä tehtävät ryhmässä
- sovellus on helppokäyttöinen
- sovellus on käytettävissä myös matkapuhelimella tai tabletilla
- sovellusta voi käyttää "offline" eli en tarvitse nettiyhteyttä sen käytössä
- tehtävä arvioidaan heti palautuksen jälkeen
- sovellus on mahdollisimman pelimäinen eli sisältää tehtäviä, tasoja ja pisteitä
- sovellukseen voi lähettää kuvia ja videoita
- työpaikkaohjaaja näkee edistymiseni oppimisessa ja voi kommentoida sitä
- sovellus tukee valmistautumista näyttöihin
- sovellus sisältää yhteisen keskustelumahdollisuuden (opiskelijat, opettajat)
- sovellus sisältää ongelmanratkaisutehtäviä
- sovelluksessa olevan oppimistehtävän voi suorittaa kirjallisesti (tekstimuodossa)
- sovelluksessa olevan oppimistehtävän voi suorittaa työpaikalla työtehtävän muodossa
- oppimistehtävän voi suorittaa lähettämällä valokuvia työn vaiheista tai videoimalla työn tekemisen

- aiempi osaamiseni otetaan huomioon tehtävien laadinnassa
- tehtävissä on huomioitu tutkinnon perusteiden osaamisvaatimukset
- sisällön (esim. tehtävän) voi halutessaan tulostaa - ja ottaa työpaikalle mukaan

Muu: _____

15. Mitä positiivista on ollut työelämässä oppimisen ohjaamisessa tähän asti? *

16. Miten työelämässä oppimista ja ohjausta pitäisi mielestäsi vielä kehittää? *

Yhteystiedot

Voit halutessasi jättää yhteystietosi (nimi, puh.nro, sähköposti), mikäli haluat minun olevan sinuun yhteydessä kyselyyn tai työpaikalla oppimiseen liittyen.

17. Yhteystiedot

Haastattelukysymykset opettajalle.

1. Miten ohjaat työelämässä oppimassa olevaa opiskelijaa?
2. Onko poikkeusolojen aikana löytynyt jotain uusia menetelmiä tai sovelluksia työelämässä oppimisen ohjaukseen?
3. Onko ohjausta tehty myös etänä?
Miten ja millä välinein?
4. Miten työelämässä oppimista ja ohjaamista voidaan henkilökohtaistaa oppimistavoitteiden kautta? (Käytätkö Studentaan ja HOKSiin kirjattuja tavoitteita hyödyksi - vai onko esim. tutkinnon perusteiden tuotteistamisesta ollut hyötyä tavoitteiden laadinnassa?)
5. Kuinka paljon hyödynnetään ns. joustavia polkuja työelämässä oppimisen henkilökohtaistamisessa?
(Joustavilla poluilla tarkoitan opiskelijan itse valitsemia tapoja oppia: lähiopetus, työpaikalla tapahtuva oppiminen, verkko-oppiminen, etätehtävät.)
Onko opiskelijan mahdollista esim. valita työelämässä oppiminen teoriajakson sijaan?
6. Miten näet työpaikkaohjaajien ammattitaidon ja motivaation ohjata opiskelijoita?
Ovatko he tarpeeksi kouluttautuneita työpaikkaohjaajan tehtäviin?
7. Mitä muutoksia ja kehitystä toivot työelämässä oppimiseen ja ohjaukseen?

Haastattelukysymykset projektipäällikölle

Opettajille lähetetyn kyselyn mukaan suosittuja sovelluksia esim. tehtäviä ja yhteydenottoja varten ovat Whatsapp, Facebook...

1. Onko WinNovalla virallinen kanta, miten näitä ulkopuolisia sovelluksia voidaan käyttää - ja edellyttää opiskelijaa niitä käyttämään?
2. Voiko ko. ohjelmia tarjota esimerkiksi työelämässä oppimisen etäohjauksen sovelluksiksi...???
3. Poikkeusolojen aikana on käytetty Teamsia videoyhteyksien luomiseen ja tiedon jakoon. Jääkö se pysyvästi käyttöön?

Digimaisema

Lähde: Wintra Digiwinnova työtila (2020)

