



**YRITYSTALouden SYY- JA
SEURAUSSUHTEIDEN HAHMOTTAMISTA
EDISTÄVÄT OPPIMISTEHTÄVÄT**

Helinä Opas

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Tammikuu 2012
Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Opas Helinä
Yritystalouden syy- ja seuraussuhteiden hahmottamista edistävät
oppimistehtävät
Opettajakoulutuksen kehittämishanke 30 sivua + 1 liitesivu
Tammikuu 2012

Kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa yritystalouden syy- ja seuraussuhteiden hahmottamista edistäviä oppimistehtäviä, joita voidaan soveltaa ammattikorkeakoulun taloushallinnon suuntaavia opintoja kolmatta vuotta opiskelevan opiskelijan ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Kehittämishankkeessa peilattiin taloushallinnon suuntaavia opintoja Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmaan ja yritys-elämään.

Kehittämishankkeen teoreettinen tausta on konstruktivisessa oppimiskäsityksessä. Konstruktivistinen pedagogiikka pohjautuu tiedonkäsitykselle, jonka mukaan tieto ei ole sellaisenaan siirrettävissä olevaa objektiivista heijastumaa maailmasta, vaan se on aina joko yksilön tai sosiaalisen yhteisön rakentamaa. Oppimisessa ei tällöin ole kysymys passiivisesta tiedon vastaanottamisesta niin kuin arki ajattelussamme helposti oletamme, vaan oppiminen nähdään oppijan aktiivisena kognitiivisena ja/tai sosiaalisena toimintana, jossa hän jatkuvasti rakentaa kuvaansa maailmasta ja sen ilmiöistä tulkiten uutta informaatiota aikaisempien tietojensa, käsitystensä ja uskomustensa pohjalta ja osallistuen sosiaalisten yhteisöjen toimintaan.

Ammattitaitoa edistävä harjoittelu perustuu lakiin ja asetukseen ammattikorkeakoulusta. Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.

Opiskelijan harjoitteluun voi kuulua oppimistehtäviä. Tässä kehittämishankkeessa luotiin viisi oppimistehtävää, joiden tarkoituksena on parantaa opiskelijan yritystalouden syy- ja seuraussuhteiden hahmottamista etenkin jalkautumalla yli organisaatorajojen horisontaalisessa suunnassa ja verkostoitumalla eri puolille yritystä.

Opiskelijoiden hahmottamiskyvyn kehitystä voidaan seurata harjoituksiin sisältyvien reflektioiden kautta. Oppiminen jatkuu kuitenkin elinikäisenä prosessina.

Asiasanat: konstruktivismi, ammattitaitoa edistävä harjoittelu, oppimistehtävä, reflektio, kokonaiskuva, taloushallinto, vuorovaikutus, hahmottaminen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
1.1 Kehittämishankkeen tausta ja tavoitteet	4
1.2 Keskeiset käsitteet	6
2 KEHITTÄMISHANKKEEN TEOREETTINEN TAUSTA	8
2.1 Konstruktivismi	8
2.2 Ammattitaitoa edistävä harjoittelu.....	9
2.3 Oppimisprosessi.....	11
2.4 Oppimistehtävät	12
2.5 Reflektio	13
3 NYKYTILA.....	16
3.1 Taloushallinto koulutusohjelmassa.....	16
3.2 Taloushallinto yrityksessä.....	16
4 KEHITTÄMINEN JA TAVOITETILA	18
5 HARJOITUSTEN KÄYTTÖÖNOTTO JA SOVELTAMINEN.....	20
6 HARJOITUKSET.....	22
6.1 Harjoitus 1	22
6.2 Harjoitus 2	23
6.3 Harjoitus 3	24
6.4 Harjoitus 4	25
6.5 Harjoitus 5	26
7 YHTEENVETO.....	27
LÄHTEET	29
LIITTEET	31

1 JOHDANTO

1.1 Kehittämishankkeen tausta ja tavoitteet

Tampereen ammattikorkeakoulu tuottaa ajanmukaista osaamista koulutuksella sekä siihen liittyvällä käyttäjälähtöisellä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnalla. Työelämäkorkeakouluna TAMK vahvistaa toiminta-alueidensa menestystä ja uudistumista monialaisuuttaan hyödyntämällä. (www.tamk.fi, Tamkin strategia 2010–2019).

Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tavoitteena on kouluttaa monipuolinen, yhteistyökykyinen ja kielitaitoinen liiketalousalan osaaja. Koulutuksen tavoitteena on myös omaa osaamistaan ja työelämää aktiivisesti kehittävä liiketalouden tradenomi, jonka ammattitaitoa työelämässä arvostetaan. (www.tamk.fi, liiketalouden koulutusohjelma).

Eksperttiyttä ei nähdä enää pysyvänä ominaisuutena, joka on kerran saavutettu koulutuksen ja työkokemuksen kautta, vaan se liitetään pikemminkin toimintatapaan: asiantuntijuus on jatkuvaa itsereflektiota ja oppimista eri tilanteissa. Keskeinen asiantuntijuuden edellytyksiä rakentava instituutio on koulutusjärjestelmä. (Eteläpelto & Tynjälä (toim.) 1999:161).

Ammattikorkeakoulutuksen on mielestäni tuettava yritysten kohtaamia vaatimuksia siten, että se tuottaa oppilaitoksesta ammattitaitoista työvoimaa, jolla on kyky mukautua yrityksessä ja sen ympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Työelämän muutosten sanotaan olevan pysyvä ilmiö ja yleisesti muutosnopeuden ennustetaan yhä kiihtyvän.

Yritysten organisaatioiden muutosnopeuteen pakottaa viisi syytä:

1. *Työikäisten määrä vähenee.* On pakko tuottaa nykyinen määrä arvoa, tai mieluummin enemmän, huomattavasti vähemmällä kokonaistyötunneilla.
2. *Kehittyvät maat ryntäävät kisaan.* Kilpailu pakottaa nostamaan tuottavuutta, aivan kuten se on tehnyt tähänkin asti. Länsimaiden keskinäinen kilpailuhalukkuuskaan ei osoita muuta kuin kiihtymisen merkkejä.

3. *Valtion ja kuntien velka on hoidettava.* Samalla, kun huononeva huoltosuhte (työikäisten määrä suhteessa ei-työikäisiin) vähentää maksajien määrää, maksettava lisääntyy.
4. *Väestömäärä kasvaa, luonnonvarat eivät.* Kun tuotanto kasvaa, myös sen haittavaikutukset on saatava kuriin entistä nopeammin.
5. *Halpa energia ehtyy.* Energiatehokkuutta on nostettava ja päästöjä vähennettävä huomasti. Yritysten on maksettava kalliimmasta energiasta ja osoitettava vastuullisuutensa tuottamalla entistä enemmän lisäarvoa jokaista käytettyä energiayksikköä kohti. (Ruukonen 2009:11–12).

Työelämän vaatimukset kilpailukyvyyn säilyttämiseksi siis kasvavat ja yrityksellä on oltava uusia toimintatapoja selvitäkseen kilpailussa ja tuottaakseen lisäarvoa. Yrityksen tavoitteleva lisäarvo tarkoittaa asiakkaan kokemaa hyötyä, josta hän on valmis maksamaan.

Työntekijän on mielestäni tästä tehtävästä suoriutuakseen kyettävä hahmottamaan ja hallitsemaan entistä paremmin oman ammattialansa kokonaisuuksia, riippuvuussuhteita ja kytkentöjä sekä ymmärtämään, mikä vaikuttaa mihinkin omassa työssään. Tällöin hänellä on paremmat edellytykset mukautua jatkuviin muutoksiin ja muuttua itsekin.

Vaatimusten kasvaminen heijastuu väistämättä myös ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmiin, joten uusien ideoiden ja elementtien kehittäminen niihin on mielestäni paikallaan. Valmistuvalla tradenomilla olisi siten entistä paremmat valmiudet ymmärtää liiketoimintaa suhteessa omiin suuntaaviin opintoihinsa ja siten myös kykyä toimia työnantajayrityksensä tavoitteiden mukaisesti. Liiketalouden tradenomien näkökulmasta se tarkoittaa mielestäni talouden kokonaiskuvan sekä siihen liittyvien syy- ja seuraussuhteiden hahmottamiskykyä ja ymmärtämistä. Kokonaiskuva muodostuu paitsi tiedon, myös sosiaalisten verkostojen kautta.

Oppimisen taidot ovat yhä tärkeämpiä, sillä kukaan ei pysty hallitsemaan jatkuvasti ja eksponentiaalisesti kasvavaa tiedon määrää. Yhteiskuntaan sopeutumisen keskeinen haaste onkin oppia oppimaan sekä säilyttää oppimiskykyä ja kehittää sitä koko elinajan. (Repo-Kaarento 2007:26).

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on tuottaa yritystalouden syy- ja seuraussuhteiden hahmottamista edistäviä oppimistehtäviä, joita voidaan soveltaa ammattikorkeakoulun taloushallinnon suuntaavia opintoja kolmatta vuotta opiskelevan opiskelijan ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Oppimistehtävät voidaan suorittaa sekä kotimaisessa että kansainvälisessä harjoittelussa. Opiskelijoiden hahmottamiskyvyn kehittymistä voidaan seurata harjoituksiin sisältyvien reflektioiden kautta.

Tämä kehittämishanke kirjoitetaan liiketalouden koulutuksen ja taloushallinnon suuntaavien opintojen näkökulmasta, mutta voitaneen ajatuksena soveltaa myös muille ammattialoille. Kehittämishankkeessa peilataan taloushallinnon suuntaavia opintoja Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden opetussuunnitelmaan ja yritys-elämään.

Tarve koulutuksen kehittämiseen on syntynyt taloushallinnon parissa pitkän työkokemukseni aikana ja käytännön yritys-elämässä tekemiäni havaintojen perusteella, joiden mukaan hyvin kapea-alainen ammattiosaaminen on mielestäni erittäin yleistä. Kokemukseni mukaan kapea-alaisuus rajoittaa työntekijän muuntautumiskykyä ja estää liiketalouden kokonaiskuvan hahmottamista, joten käytän kokemustani ja käytännön työn kautta saatua tietoa kehittämishankkeen hyväksi.

1.2 Keskeiset käsitteet

Yritystaloudella tarkoitetaan tässä kehittämishankkeessa yrityksen talouden kokonaisuutta, jonka osatekijöitä ovat tulonmuodostus, kulurakenne, rahoitus, verotus ja hyvä kirjanpito-tapa. (Kirjoittajan oma määritelmä).

Syy- ja seuraussuhde tarkoittaa tässä kehittämishankkeessa kahden tapahtuman suhdetta, jossa toinen aiheuttaa toisen. Toinen tapahtuma on tällöin syy ja toinen seuraus. Syy esiintyy ennen seurausta. (<http://fi.wikipedia.org/Kausaliteetti>).

Hahmottaminen tarkoittaa tässä kehittämishankkeessa yrityksen talouteen liittyvien asioiden ja ilmiöiden suhteuttamista toinen toisiinsa. (Kirjoittajan oma määritelmä).

Oppimistehtävät tarkoittavat tässä kehittämishankkeessa opiskelijan ammattitaitoa edistävään harjoittelun osaa. (Kirjoittajan oma määritelmä).

Tässä kehittämishankkeessa käytetään niin ikään ammattikorkeakouluasetuksen käyttämiä termejä ”ammattitaitoa edistävä harjoittelu” ja ”harjoittelu” sekä niistä johdettua sanaparia ”harjoittelupaikan ohjaaja” samassa tarkoituksessa kuin kehittämishankkeen kirjallisuusviitteissä vastaavia ammatilliseen toisen asteen koulutukseen liittyviä termejä ”työssäoppiminen” ja ”työpaikkaohjaaja”. (www.oph.fi, Työssäoppimisen lumo s. 50).

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Konstruktivismi

Konstruktivistinen pedagogiikka pohjautuu tiedonkäsitykselle, jonka mukaan tieto ei ole sellaisenaan siirrettävissä olevaa objektiivista heijastumaa maailmasta, vaan se on aina joko yksilön tai sosiaalisen yhteisön rakentamaa. Oppimisessa ei tällöin ole kysymys passiivisesta tiedon vastaanottamisesta niin kuin arkiajattelussamme helposti oletamme, vaan oppiminen nähdään oppijan aktiivisena kognitiivisena (tavoitteellisena, kirjoittajan huom.) ja/tai sosiaalisena toimintana, jossa hän jatkuvasti rakentaa kuvaansa maailmasta ja sen ilmiöistä tulkiten uutta informaatiota aikaisempien tietojensa, käsitystensä ja uskomustensa pohjalta ja osallistuen sosiaalisten yhteisöjen toimintaan.

Konstruktivismiin pohjautuvan pedagogiikan keskeisiä piirteitä ovat muun muassa seuraavat:

1. *Oppijan aikaisemman tiedon huomioonottaminen.* Koska aikaisempi tieto vaikuttaa uuden tiedon tulkintaan, oppijoiden olemassa olevat tiedot, käsitykset ja uskomukset otetaan opetuksen lähtökohdiksi ja käsittelyn kohteiksi.
2. *Erilaisten tulkintojen käsittely.* Aikaisemmat tiedot ja kokemukset ovat aina jossain määrin erilaisia eri yksilöillä, minkä vuoksi samatkin asiat voivat saada erilaisia tulkintoja, merkityksiä ja korostuksia.
3. *Metakognitiivisten taitojen (tietoisuus omista kognitiivisista taidoista, kirjoittajan huom.) kehittäminen.* Opiskelijoita ohjataan asteittain lisääntyvään oppimisen itsesäätelyyn. Erityisesti kontrollia voidaan vähentää opiskelijoiden oppimaan oppimisen, metakognitiivisten taitojen ja itseohjautuvuuden kasvamisen myötä.
4. *Oppimisen ja ajattelun aktivointi.* Koska oppimisessa on keskeistä oppijan toiminta, opetuksen painopiste on oppijan tiedon konstruointiprosessin tukemisessa, ei tiedon jakamisessa ja kontrolloinnissa.

5. *Painotus sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.* Yksi keskeisiä konstruktivismin pedagogisia seurauksia on sosiaalisen vuorovaikutuksen merkityksen korostaminen oppimisessa.
6. *Tiedon oppimisen ja tiedon käytön kytkeminen toisiinsa.* Oppiminen on tilannesidonnaista, mikä tarkoittaa sitä, että se on aina sidoksissa siihen ympäristöön, tilanteeseen ja laajempaan kulttuuriin, jossa se tapahtuu.
7. *Oppiminen kulttuurisesti välittyvänä toimintana.* Oppimista ei voida tarkastella irrallaan ympäröivästä yhteisöstä, laajemmasta kulttuurista, sen konventioista ja kielestä.
8. *Oppimisen arvioinnin kokonaisvaltaisuus.* Koska oppijoiden oppimisprosessi on koko oppimistilanteen tärkein osatekijä, oppimisen arviointikin kohdistetaan siihen, eikä pelkästään oppimisen tuloksiin.

(Eteläpelto & Tynjälä (toim.) 1999:163-165).

Sosiaaliset taidot puolestaan määräävät, kuinka hyvin pystymme vuorovaikutukseen ja selviämme yhteistyötilanteista. Näitä taitoja ovat

- *empatia:* taju muiden tunteista ja tarpeista, kyky asettua toisten asemaan
- *vuorovaikutus:* taito ilmaista itseään ja saada aikaan haluttuja reaktioita muissa sekä ottaa vastaan muiden viestejä
- *yhteistyö- ja tiimitaidot:* kyky työskennellä muiden kanssa yhteisten päämäärien saavuttamiseksi.

Vuorovaikutuksessa lahjakkaat osaavat

- kohdata erilaisia ihmisiä, toimia tilanteen mukaan, lisätä avoimuutta
- kuunnella ja ilmaista ajatuksensa
- vaikuttaa ja johtaa, sillä he pystyvät keksimään ratkaisuja, joissa kaikki voittavat.

(Repo & Nuutinen 2003:12).

2.2 Ammattitaitoa edistävä harjoittelu

Ammattikorkeakouluopiskelijan ammattitaitoa edistävä harjoittelu perustuu lakiin (351/2003) ja asetukseen (352/2003) ammattikorkeakoulusta. Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen

kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352: 7 § 4 mom.).

Harjoittelun laajuus Tampereen ammattikorkeakoulun liiketoiminnan koulutusohjelmassa on 30 opintopistettä. (www.tamk.fi, liiketalouden koulutusohjelma).

Työssäoppimisella tarkoitetaan ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluvaa opintojen osaa. Työssäoppiminen on koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työn tekemisen kannalta aidossa oppimisympäristössä, työpaikalla.

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua sekä vähimmäiskestoltaan määriteltyä oppimista. Tavoitteena on, että opiskelija oppii tavoitteellisesti työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammatitaidosta sekä saa yleisiä valmiuksia työelämää ja elinikäistä oppimista varten. Työssäoppimisen laajat tavoitteet ovat

- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- helpottaa ammatitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin ja muille työpaikoille
- edistää nuorten välitöntä työllistymistä
- helpottaa nuorten työmarkkinatietoutta
- syventää ammatillista osaamista
- tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- ehkäistä nuorten syrjäytymistä opinnoista/työelämästä
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta.

(Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001:49-50).

Työssäoppimisjakso tulisi päättyä niin sanottuun kolmikanta-arviointiin, jossa ovat paikalla kaikki työssäoppimisen osapuolet eli opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja. Tässä arviointikeskustelussa ei enää saisi tulla esille yllättävää tai täysin uutta tietoa opiskelijan osaamisesta. Keskeistä kolmikanta-

arvioinneissa on opiskelijoiden itsearviointi. Itsearviointi eli reflektointi tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden tunnistaa omia ammatillisia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Tällä tavoin myös arviointi tukee opiskelijoiden ammatillista kasvua. (Eteläpelto & Collin & Saarinen (toim.) 2007:226).

Työssäoppimisjakson ohjausprosessin johtaja on aina opettaja. Työpaikkaohjaaja on vastuussa työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestelyistä ja ohjauksesta. Opiskelija on vastuussa omasta opiskelusuunnitelmastaan työssäoppimisjaksolla ja ohjauksen vastaanottaminen on osa sitä. (Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001:133).

2.3 Oppimisprosessi

Prosessi on joukko loogisesti toisiinsa liittyviä toimintoja ja niiden toteuttamiseen tarvittavia resursseja, joiden avulla saadaan aikaan toiminnan tulokset. (Laamanen 2005:19).

Työssäoppiminen perustuu työstä saatuun palautteeseen, työkokemusten arviointiin ja yhteisen tietämyksen rakentamiseen. Oppimista tuottava toiminta alkaa usein työssä kohdatusta ongelmasta, johon ei ole saatavilla rutiiniratkaisuja. Ongelma vaatii selventämistä, aikaisempien samankaltaisiin tilanteisiin liittyvien kokemusten reflektointia, arvailuja, tulkintoja ja analyysejä siitä, mitä jo tiedetään ja mitä pitäisi tietää.

Reflektointia seuraa tiedonhankinta, jolloin on järkevää keskittyä juuri siihen tietoon, jota ongelmanratkaisussa tarvitaan. Vaihe tarkoittaa käsitteellistämistä, jolloin luodaan toimintamalli, jota sitten käytännössä kokeillaan. Kokeilu tuottaa jälleen uutta kokemustietoa, minkä ansiosta oppiminen voi jatkua yhä pidemmälle ja syvemmälle.

Kokemuksellisen oppimisen syklissä on siis neljä vaihetta:

- 1) konkreettinen kokemus (tajuaminen),
- 2) reflektiivinen havainnointi (pohdinta),
- 3) abstraktinen käsitteellistäminen (ymmärtäminen) ja
- 4) aktiivinen kokeilu (kokeilu)

Oppimissyklin mukana syntyy uusi kokemus, jonka pohjalta oppiminen jatkuu edelleen. (Eteläpelto & Collin & Saarinen (toim.) 2007:178-181).

Samalla, kun oppiminen on opiskelijan oman tiedon käsittelyä, jäsentämistä, rakentamista ja omaksumista, se on myös oman tiedonrakentamisen prosessin koettelemista, reflektointia ja arviointia muiden opiskelijoiden kanssa. Oppiminen ei ole pelkästään yksilön sisäistä toimintaa vaan sisäisen ja ulkoisen dialogia – oppimiseen vaikuttavat erilaiset oppimisympäristön tekijät. (Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001: 151 – 152).

2.4 Oppimistehtävät

Opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa ja työssäoppimisen sopimuksessa määritellään kunkin jakson tavoitteet, oppimistehtävät, kesto ja ajoitus sekä opiskelija-arvioinnin menettelytavat. Oppimistehtävät voivat siten olla esimerkiksi seuraavia:

- normaaliin tuotanto(työ)prosessiin osallistuminen eli työroolin omaksuminen eli arkityöhön osallistaminen
- rajattuja tietoisesti luotuja työtilanteita, joihin voi liittyä kirjallistakin etukäteissuunnittelua ja reaaliaikaista tai jälkikäteen tapahtuvaa reflektointia
- koulun antamat kirjalliset oppimistehtävät (raportit, soveltavat tehtävät, päiväkirjanpito ym.)

Oppimisympäristö asettaa osaltaan rajat opiskelijan oppimiselle ts. mitä ja millä tavoin opiskelija voi työpaikassaan oppia. (Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001:146).

Tavallisesti oppimistehtävien tavoitteena on ollut integroida koulussa tapahtuva teoreettinen opetus vastaaviin käytännön ilmiöihin ja kontekstiin. Kirjalliset oppimistehtävät tarjoavat opettajalle luontevan roolin työpaikoilla tapahtuvaan ohjaukseen ja ohjaukseynteihin.

Oppimistehtävien käsittely ohjaustilanteissa tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden tehdä ohjaustilanteesta yhteisöllinen oppimistilanne, jossa opiskelija, työpaikkaohjaaja tai muut työyhteisön jäsenet voisivat olla mukana yhteistoiminnallisessa tiedontuottamisen prosessissa. Jotta oppiminen olisi kokonaisvaltaista ja vaikuttavaa, lähtökohtana pitäisi olla se, että niin oppimistehtävä kuin ohjauskeskusteluun osallistujat muodostavat yhdessä sen kontekstin, josta kaikki pyrkivät oppimaan.

Oppiminen ohjaustilanteessa on siten osallistumisen prosessi, jossa kaikkiin suhtaudutaan tasavertaisesti ja tavoitteena on yhteinen tiedonjakaminen, tiedon tuottaminen ja yhteisten merkitysten etsiminen käsiteltäville asioille, tapahtumille ja ilmiöille.

Opiskelijalla on päävastuu niin ammattitaitoa edistävästä harjoittelustaan kuin oppimistehtävistäänkin. Itseohjautuva ja motivoitunut oppija hakee oma-aloitteisesti palautetta oppimistehtäviinsä ohjaustilanteissa. On tärkeää, että opettaja pyrkii toimimaan palautehakuisesti ohjaustilanteessa ja rakentamaan yhteistä tulkintaa ohjaustilanteen onnistumisesta. Olennaista on, että oppimistehtävät eivät jää täysin irrallisiksi harjoittelusta, vaan opiskelija voisi soveltaa niitä autenttisiin työpaikan tilanteisiin ja tehtäväkokonaisuuksiin. (Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001:143-145).

2.5 Reflektio

Reflektointi on aikaisemman tai hankitun kokemuksen havainnointia ja pohdintaa, jota oppija voi tehdä yksin, vertaistensa ja ohjaajansa kanssa. (Eteläpelto & Collin & Saarinen (toim.) 2007:180).

Reflektointi on jakamista, pohdintaa (eteenpäin ja taaksepäin), ihmettelyä, problematisointia, heijastamista, peiliin katsomista. Reflektio on järjen ja tunteen vuoropuhelua. Se voi olla kysymys tai hypoteesi. Avoin ja tilaa antava reflektio luo uusia ajatuksia ja vapauttaa lukkoja. (Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001:126).

Reflektio on prosessi, jossa opiskelija tarkastelee ja käsittelee uusia kokemuksiaan voidakseen muodostaa uutta tietoa tai uusia näkökulmia aikaisempiin tietoihinsa. Reflektointi on oman toiminnan tarkkailua ja pohdiskelua toiminnan kautta syntyneestä kokemuksesta. Reflektiivistä toimintaa voidaan tarkastella vuorovaikutuksellisenä toimintana, jonka kohteet voivat olla esineympäristössä (esim. työpaikka), toisissa ihmisissä tai omassa itsessä. Kun tarkastellaan reflektiota itsearviointin kehittämisen näkökulmasta, painottuu reflektion kohteena erityisesti oman itsen ja oman toiminnan arviointi.

Yksilön henkinen kasvu ja siitä johtuva toimintatavan muuttuminen tapahtuu niin sanotun transformaatio- eli muutosprosessin kautta, joka edellyttää reflektioita ja tiedostamista. Niiden avulla saavutetaan ymmärryksen kehittyneempi taso. Intuitiivinen ja tietoinen ajattelu yhtyvät tutkimalla ja kasvuprosessi etenee ohjauksen avulla tiedostamiseen, ymmärtämiseen ja muutokseen. (Ojanen 2000:29).

On tärkeää saada kokemus palautettua mieleen sellaisena kuin se tapahtui. Kokemus ei välttämättä tarkoita mitään suurta loogisesti etenevää tapahtumasarjaa, se voi olla myös jokin ajatus, idea, tapahtuma tai tunnetila jostakin tilanteesta. Kokemusta mieleen palautettaessa tapahtumien lisäksi palautetaan mieleen myös tunteet. On tärkeää palauttaa sekä myönteiset että kielteiset tunteet. Kielteisten tunteiden käsittely on senkin takia tärkeää, että usein ne muodostavat oppimiselle pitkäaikaisia esteitä.

Kokemuksen uudelleenarvioinnissa arvioidaan kriittisesti ja kokonaisvaltaisesti seuraavaa

- Miksi tapahtui, niin kuin tapahtui?
- Mitä tapahtui? Minkä seurauksena?
- Mikä oli minun osuuteni?
- Olisiko jotain voinut tehdä toisin? Jos, niin mitä?

Arvioinnin tulokset näkyvät uusina näkökulmina ja valmiuksina, joita testataan käytännössä. Näin syntyneet uudet kokemukset ovat sitten uudelleen reflektoinnin kohteena. (Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001:155).

Reflektio kirjoitetaan oppimispäiväkirjana, jota voidaan kirjoittaa omalla tavalla, omien tarpeiden ja halujen mukaisesti. Oppimispäiväkirja on siis väline opiskelijan reflektiivisen ajattelun ja itsearviointitaitojen kehittämiseen.

Reflektion avulla ihminen voi oppia toteuttamaan itseensä kohdistuvaa ajattelua. Sen tavoitteena on itsetiedostus, joka on henkisen kehittymisen ydin. Reflektioimalla selvitetään omakohtaisia kokemuksia. Se on siis eräänlaista tutkiskelevaa vuoropuhelua itsen ja toisten eli ympäröivän todellisuuden kanssa. Se on kokevan ja tutkivan puolen kohtaamista itsessä. (Ojanen 2000:71).

Reflektio voi avata ja johtaa uusiin ajatuksiin, tunteisiin ja tekoihin, mistä itse ei ole ollut lainkaan tai on vain osittain tietoinen. Näin sokea, mekaaninen ja usein tiedostamaton toiminta voi muuttua tietoisemmaksi ja itselle kehittävämmäksi. (Ojanen 2000:80).

Opiskelijan reflektiivinen toiminta työssäoppimisen yhteydessä voi tarkoittaa kriittistä pohdintaa ja arviointia, jonka kohteena ovat oman työn kohteet (mm. työympäristö asiakkaineen ja työntekijöineen), oma työskentely (työtavat) sekä oma itse työntekijänä ja oppijana. Oman toiminnan itsearviointi ja tutkiminen opiskeluaikana luovat hyvän pohjan oman työn jatkuvalla kehittämiselle, jota taitoa tämän päivän työelämässä tarvitaan ja arvostetaan. (Räkköläinen & Uusitalo (toim.) 2001:153).

3 NYKYTILA

3.1 Taloushallinto koulutusohjelmassa

Opetussuunnitelman perusteissa ammatillinen osaaminen on määritelty työ- ja toimintakokonaisuuksien hallinnaksi. Tämä edellyttää kaikille yhteisten ydintaitojen hallintaa, työn tavoitteiden ja merkityksen ymmärtämistä, työn perustana olevan tiedon hallintaa, työmenetelmien, työvälineiden ja – materiaalien hallintaa, työprosessien hallintaa sekä työn eettistä hallintaa. (Hätönen 2001:10).

Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman mukaan liiketaloudessa keskitytään teorian ja käytännön yhdistämiseen, työelämävalmiuksien kehittämiseen sekä yhteisölliseen oppimiseen. Työnantajat toivovat oppimiskyvyn ja -halun lisäksi mm. kykyä muutokseen, joustavuutta, ajankäytön hallintataitoa, taitoa kuunnella ja keskustella sekä taitoa tulkita tietoa.

Liiketalouden koulutusohjelmasta valmistuu tradenomeja, jotka ymmärtävät liiketoimintaa kokonaisuutena, ja jotka käyvät epäröimättä töihin käsiksi. Tavoitteena on luoda opiskelijoille kokonaiskuva modernista liiketoimintaosaamisesta.

Taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdosta saa valmiuksia alan asiantuntijatehtäviin. (www.tamk.fi, liiketalouden koulutusohjelma).

3.2 Taloushallinto yrityksessä

Taloushallinto on yrityksen ydinliiketoiminnan tukifunktio. Taloushallinto muodostaa yrityksessä usein oman osastonsa, jonka ovet ovat joskus jopa lukossa ja osastolle on sen ulkopuolisilta pääsy kielletty. Tämä johtuu perinteisesti siitä, että talousosastolla on aina käsitelty arkaluontoisia asiakirjoja, joiden sisältö pidetään muilta työntekijöiltä salassa.

Eristyneisyys on havaintojeni mukaan johtanut siihen, että osasto hoitaa kyllä omat tehtävänsä, mutta työntekijät eivät välttämättä tutustu yrityksensä

liiketoimintaan eivätkä sen vuoksi tunne sitä jopa ollenkaan. Vuorovaikutus varsinaisen liiketoiminnan edustajien kanssa saattaa olla vähäistä tai olematonta.

Kunkin yrityksen liiketoiminnassa on omat piirteensä, vaikka niiden perustoiminnat ovatkin periaatteessa samoja. Sen vuoksi taloushallinnon ammattilaisen on mielestäni opeteltava nämä nimenomaiset ominaispiirteet käytännön työelämässä ja kullakin työpaikalla sekä ymmärrettävä juuri niiden vaikutus taloushallintoon.

Kirjanpito ja muut tärkeät tiedot ovat nykyisin sähköisessä muodossa tietokoneella, eivät niinkään pöydillä tai mapeissa. Yritykset ovat siirtyneet jo hyvin pitkälle sähköiseen taloushallintoon, joten tietoihin ei pääse ulkopuoliset henkilöt käsiksi. Osaston sulkeutuneisuus ei ole tämän vuoksi siis mielestäni enää tarpeellista.

Mitä, jos taloushallinnon osastot avaisivat nyt uusien ammattikorkeakoulusta valmistuvien ammattilaisten myötä oviaan siten, että informaatiovirta kulkisi sisään ja ulos uudella tavalla? Tämä edellyttää muun muassa jalkautumista osastolta ydinliiketoiminnan pariin.

Modernissa liiketoiminnassa on myös tukitoimintoja edustavien työntekijöiden kyettävä katsomaan aidan toiselle puolelle mitä siellä tapahtuu ja oivaltamaan mikä on oman ammatin yhteys muualle yritykseen. Oma ammattikunta ei ole muusta erillään oleva ryhmä, vaan aina osa kokonaisuutta, ja kaikilla työntekijöillä on sama päämäärä. Tämä tarkoittaa myös siirtymistä omalta ns. mukavuusalueelta epämukavuusalueelle. Opiskelija voi harjoitella vastaavaa asiaa pienillä harjoituksilla ja kasvattaa rohkeutta oman mukavuusalueen laajentamiseen niiden myötä myös jatkossa.

4 KEHITTÄMINEN JA TAVOITETILA

Opetusministeriön *Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2007–2012* ammatillisen koulutuksen keskeisiksi kehittämiskohteiksi on nostettu koulutuksen työelämävastaavuuden ja työelämäyhteyksien vahvistaminen, koulutustarpeiden ennakointi ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen. Kehittämistyön painopisteenä on edelleen työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen kehittämällä työssäoppimista sekä ammattiosaamisen näyttöjä ja oppisopimuskoulutusta. Kehittämissuunnitelman mukaan koulutuksen työelämävastaavuutta on vahvistettava erityisesti työpaikalla tapahtuvaa opiskelua laajentamalla. (www.oph.fi/maksuttomat_julkaisut, Työssäoppiminen...).

Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmaan kirjattuun ammattikorkeakoulujen rakenteelliseen uudistamiseen perustuva ja 15.12.2011 valtioneuvoston hyväksymä opetusministeriön *Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma vuosille 2011–2016* ei ota varsinaisesti kantaa ammatillisen koulutuksen sisältöön ja siihen liittyviin tavoitteisiin. Muutokset koulutuksessa tapahtuvat pääsääntöisesti rakenteiden muutosten kautta. (www.minedu.fi, AMK-uudistus 2011–2016).

Kaikessa aikuiskoulutuksessa on keskeistä, miten saada tieto omakohtaiseksi, jokapäiväiseksi käytännön toiminnaksi. Tätä vaatimusta on alettu korostaa yhä voimallisemmin kaikessa koulutuksessa, kun on havaittu se tosiasia, miten vähän yleinen tieto muuttaa ihmistä. (Ojanen 2000:5).

Muutoksen käynnistäjänä on yleensä ajattelun ja asennoitumisen muutos. Ajattelu on myös kokemus, henkilökohtainen kokemus. Kysyminen on hämmästyttävä kokemuksen ilmiö. (Ojanen 2000:155). Asenteella tarkoitetaan suhtautumista johonkin asiaan, mikä näkyy tiedollisella, emotionaalaisella ja toiminnan tasolla. (Repo-Kaarento 2007:115).

Asiantuntijaksi kehittymisessä tiedon oppiminen ja tiedon käyttäminen eivät ole erillisiä prosesseja, vaan ne ovat saman prosessin eri vaiheita oppimisen ollessa kontekstisidonnaista. (Nummenmaa & Virtanen 2002:91).

Tämän päivän työelämässä työnantajat edellyttävät asiantuntija-asemassa olevilta työntekijöiltään oman erityisalan asiantuntemuksen lisäksi kykyä löytää oikeaa tietoa ja soveltaa sitä, yhteistyö- ja ryhmätyötaitoja, suullisia ja kirjallisia kommunikaatitaitoja, kielitaitoa, joustavaa päätöksentekotaitoa ja kykyä kestää paineita ja epävarmuutta. Yksi tämän päivän suurimpia haasteita koulutukselle onkin kehittää opetusmenetelmiä, joissa integroituvat alakohtaisen tiedon opiskelu ja edellä kuvattujen yleisten taitojen harjaannuttaminen. (Eteläpelto & Tynjälä (toim.) 1999:162).

Erityisesti ammattiin suuntautuvassa koulutuksessa työkontekstissa tapahtuvalla harjoittelulla – työssäoppimisella – on merkittävä asema. Opiskelijan oppimisprosessin ja ammatillisen osaamisen kehittämisen näkökulmasta keskeinen kysymys on, miten työssäoppiminen integroidaan osaksi muuta koulutusta ja miten työssäoppimisen prosessia ohjataan. (Nummenmaa & Virtanen 2002:89).

Jos oppiminen käsitetään tiedon rakentamiseksi, tärkeitä oppimistaitoja ovat ainakin tiedon muokkaaminen ja kehittäminen. Syvämmällä tasolla oppivat opiskelijat, jotka pyrkivät hahmottamaan kokonaisuuksia ja ymmärtämään asioita. Myös heidän oppimistuloksensa ovat pysyvämpiä. (Repo-Kaarento 2007:27).

Harjoitusten myötä opiskelijalla on käsitykseni mukaan mahdollisuus kasvattaa lisäarvoa yrityksen sisällä lisäämällä informaatiovirtaa sekä taloushallinnosta liiketoiminnan puolelle että päinvastoin. Samalla opiskelija kasvattaa omaa mukavuusalueaan. Tällöin hän laajentaa toiminta-alueaan, jossa hänen on helppo liikkua. Kokonaisuuden hahmottaminen tapahtuu oman roolin ja merkityksen omaksumisen kautta sosiaalisessa verkostossa.

5 HARJOITUSTEN KÄYTTÖÖNOTTO JA SOVELTAMINEN

Toisen työntekijän kohtaaminen taloushallinnon ulkopuolella lisää opiskelijan vuorovaikutustaitoja etenkin niihin henkilöihin, jotka palvelevat yrityksen ydinliiketoimintaa. Siksi harjoituksiin liittyvä toisten henkilöiden kohtaaminen on erittäin tärkeää.

Kohdattavien henkilöiden tulee olla tehtäviä suoritettaessa eri henkilöitä ja eri osastoilta, mikäli yrityksen koko ja toiminta sen mahdollistavat. Harjoituksia tulee suorittaa enintään yksi päivässä niin, että niiden raportoinneille, reflektioille ja asioiden omaksumiselle jää riittävästi aikaa. Ohjaava opettaja voi säätää tehtävien ja raportoinnin vaativuutta kuhunkin tilanteeseen sopivalla tavalla.

Tehtävien vaatima jalkautuminen yli organisaatorajojen ja vuorovaikutussuhteen luominen edellyttävät jo ammatillista osaamista, joten suosittelen niitä suoritettavasti vasta viimeisen opiskeluvuoden aikana. Tehtävät voidaan antaa harjoittelujakson alussa ja toteuttaa sopivalla hetkellä muiden työtehtävien lomassa. Omalta osastolta irtautuminen tapahtuu tehtävissä asteittain.

Harjoitukset voidaan ottaa käyttöön sellaisenaan ja niiden määrää eli erilaisia kohtaamisia voidaan tarvittaessa tai haluttaessa lisätä. Harjoitusyrityksen koko ja toimiala vaikuttavat kuitenkin harjoituksista saataviin tuloksiin. Mitä suurempi yritys, sitä monipuolisempi anti harjoituksista on saatavissa sekä erilaisten kohdattavien ihmisten että asioiden suhteen. Jokainen vuorovaikutussuhde on kuitenkin kaikissa tapauksissa tärkeä.

Harjoituksia voitaneen suorittaa soveltuvin osin myös muilla aloilla kuin taloushallinnossa. Harjoitukset soveltuvat erityisesti omasta reviiristä ulospäin suuntautuvina aktiviteetteina, joissa liikutaan horisontaalisesti yli organisaatorajojen kohti eri ammattikuntia ja haetaan niissä työskentelevien henkilöiden kanssa uusia vuorovaikutussuhteita.

Aivan aluksi harjoituksissa opitaan ottamaan selvää, mihin tässä nimenomaisessa työyhteisössä ollaan menossa ja mihin sen liiketoiminnassa pyritään.

Vuorovaikutussuhteet ovat omiaan osaltaan kasvattamaan yrityksen lisäarvoa, joka kasvaa matkalla yrityksestä ulospäin kohti asiakasta. Asiakas on puolestaan valmis maksamaan tästä lisäarvosta hänen kokemanaan arvona.

6 HARJOITUKSET

6.1 Harjoitus 1

Tehtävän taustoja ja pohdittavaa (opiskelija, opettaja, harjoittelupaikan ohjaaja):

Yrityksen johto asettaa päämääräkseen vision eli unelman. Visio kertoo, millainen yrityksen ajatellaan olevan tulevaisuudessa. Päästäkseen kohti visiotaan yritys valitsee strategiat, jotka ovat puolestaan keinoja asetetun päämäärän saavuttamiseksi. Jokainen työntekijä osallistuu strategioiden toteuttamiseen, joten hänellä on oltava tieto siitä, mihin yritys on menossa ja minkälaisin keinoin. Strategian toteuttaminen on arjen toimintaa. Strategian toteutumisessa on kyse siitä, missä määrin se näkyy jokapäiväisessä tekemisessä: Strategia on muutosta, ja sitä toteuttavat ihmiset. (Valpola jne. 2010:87).

Arvot luovat yrityksen sisäisen perustan, puitteet, joissa yrityksen alkuperäisestä yritysideoista johdettu toiminta-ajatus toteutuu. Arvoissa otetaan kantaa siihen, mikä on yritykselle tärkeää. (Viitala & Jylhä 2006:69).

Tehtävä:

- a. Ota selville, mitkä ovat harjoitusyrityksesi visio, strategiat ja arvot.
- b. Pohdi sen jälkeen:
 - Mitä visio, strategiat ja arvot mielestäsi tarkoittavat koko yrityksen kannalta ja ovatko ne helposti jokaisen työntekijän ymmärrettävissä ja omaksuttavissa?
 - Mitä ne mielestäsi tarkoittavat omassa työtehtävässäsi ja taloushallinnon näkökulmasta?
 - Miten voit omalla kohdallasi edistää niiden toteutumista?
- c. Kirjoita raportti ja reflektoi kokemuksiasi ja ajatuksiasi liitteen 1 mukaisesti.

6.2 Harjoitus 2

Tehtävän taustoja ja pohdittavaa (opiskelija, opettaja, harjoittelupaikan ohjaaja):

Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan hyvin henkilökohtaista tietoa, jota on vaikea jakaa. Tätä ei voi helposti selostaa tekstinä ja kädestä pitäen opettaminenkin on vaikeaa. Hiljainen tieto on kokemuksen ja kehon tietoa. (http://fi.wikipedia.org/wiki/Hiljainen_tieto).

Mentorointi on kiinteä ja kehittävä vuorovaikutussuhde kokeneen seniorin eli mentorin tai ohjaajan ja vähemmän kokeneen juniorikollegan eli aktorin tai ohjattavan välillä. Mentori tukee, ohjaa ja antaa palautetta aktorin urasuunnitelmista ja kehitymisestä.

Mentorointi on nopeasti yleistymässä Suomessa muun muassa siksi, että suuret ikäluokat ikääntyvät. Kun he siirtyvät eläkkeelle, organisaatioista saattaa kadota arvokasta kokemusperäistä tietoa, niin sanottua hiljaista tietoa, jota ei opita vain kirjoista tai koulussa. Mentorointia pidetään tehokkaana keinona välittää kokemustietoa kokeneilta nuorille. (Eteläpelto & Onnismaa 2006:164, 166).

Tehtävä:

- a. *Ota yhteyttä harjoitusyrityksessäsi taloushallinnon pisimmän työuran tehneeseen henkilöön ja mene hänen luokseen.*
- b. *Pyydä häntä kertomaan:*
 - Mitä hän tekee työpäivän, -viikon ja – vuoden aikana?
 - Mitkä asiat ovat hänen mielestään kaikkein tärkeimpiä hänen työssään?
 - Minkälainen työhistoria hänellä on ollut?
 - Mikä on hänen saamansa paras oppi työelämässä?
 - Minkä neuvon hän antaisi Sinulle tulevaa työuraasi varten?
- c. *Kirjoita raportti ja reflektoi kokemuksiasi ja ajatuksiasi liitteen 1 mukaisesti.*

6.3 Harjoitus 3

Tehtävän taustoja ja pohdittavaa (opiskelija, opettaja, harjoittelupaikan ohjaaja):

Asiantuntijuutta ja sen kehittämistä tarkastellaan pääasiassa yksilöasiantuntijan kehittymisenä noviisista ekspertiksi. Tämä asiantuntijuuden vertikaalinen ulottuvuus ei riitä vastaamaan työn uudistumisen haasteisiin ja uudenlaisiin kysymyksenasetteluihin. Keskeistä on myös asiantuntijuuden horisontaalisen ulottuvuuden tarkastelu.

Asiantuntijat työskentelevät yhä useammin yhtäaikaisesti monissa tilanteissa, joissa he sovittavat asiantuntemustaan yhteen, milloin erilaisissa asiantuntijaryhmissä, milloin yhteistyötilanteissa erilaisten asiakkaiden kanssa. Erilaisissa tilanteissa syntyy erilaisia asiantuntemuksen yhdistelmiä. Näissä erilaisissa tilanteissa asiantuntijatietojen ja taitojen kriteerit ovat hyvin moninaiset ja erilaisen yhteistyön tuloksena syntyy hyvin erilaisia ideoita ja ratkaisuja.

Rajojen ylittäminen edellyttää konkreettista toimintaa, yhteisiä kokeiluja, yhteisiin tilanteisiin menoa, siirtymistä työskentelemään toisen ”reviirille” jne. (Kirjonen & Remes & Eteläpelto (toim.) 1997:122, 128, 132).

Tehtävä:

- a. *Ota yhteyttä harjoitusyrityksessäsi markkinoinnin tehtäviä hoitavaan henkilöön ja mene hänen luokseen.*
- b. *Keskustele hänen kanssaan:*
 - Ketkä ovat harjoitusyrityksesi asiakkaat ja mitä ryhmiä ne muodostavat?
 - Minkä tyyppisiä markkinointi- ja edustustilaisuuksia yrityksellä on?
 - Minkälaista materiaalia markkinointi tuottaa taloushallintoon?
 - Minkä tyyppisiä kirjauksia ne aiheuttavat kirjanpitoon?
 - Kuinka hän kehittäisi osastonsa ja taloushallinnon välistä yhteistyötä?
- c. *Kirjoita raportti ja reflektoi kokemuksiasi ja ajatuksiasi liitteen 1 mukaisesti.*

6.4 Harjoitus 4

Tehtävän taustoja ja pohdittavaa (opiskelija, opettaja, harjoittelupaikan ohjaaja):

Organisaatioiden välisessä verkostoitumisessa itsenäiset organisaatiot pyrkivät yhteistyön avulla yhteisiin tavoitteisiin ja päämääriin. Verkostoitumisen idea tuotannossa ja palveluissa perustuu peräkkäisen toiminnan muuttumiseen rinnakkaiseksi, jolloin tapahtuu dramaattisia säästöjä toimitusajoissa ja joustavuudessa.

Verkostoyhteistyön keskeinen tavoite on tuottaa yhdessä verkostokumppaneiden kanssa lisäarvoa asiakkaalle, joka edellyttää jokaiselta kumppanilta integroitumista arvoverkoston osaksi. Verkostokumppaneiden on siksi tunnettava asiakkaan tarpeet, tunnistettava oma ydinosaaminen, ymmärrettävä osuus lisäarvon tuottamisessa ja liitettävä se aukottomasti muiden verkoston toimijoiden ydinosaamisalueisiin. Verkostoituminen on yhteydessä ihmisen maailmankuvan hahmottamiseen. Verkko on ikään kuin ihmisen luonnollinen ajattelumalli. Oppimisen nykykäsityksen mukaan ihminen konstruoi kuvaa koko ajan ympärillään olevasta maailmasta. (Helakorpi 2005:16, 26, 31, 36).

Tehtävä:

- a. Ota yhteyttä harjoitusyrityksessäsi myyntitehtäviä hoitavaan henkilöön ja mene hänen luokseen.
- b. Pyydä häntä kertomaan:
 - Mitä hän tekee työpäivän, -viikon ja -vuoden aikana?
 - Minkälainen on yrityksen myyntiprosessi (kuvaus)?
 - Onko myynnissä kausivaihteluita, minkälaisia ja mikä niitä aiheuttaa?
 - Kuinka hän kehittäisi osastonsa ja taloushallinnon välistä yhteistyötä?
- c. Pohdi sen jälkeen:
 - Kuinka myyntitapahtumat kirjautuvat kirjanpitoon (prosessi)?
 - Miten myyntitapahtumat jaksotetaan kirjanpidossa?
- d. Kirjoita raportti ja reflektoi kokemuksiasi ja ajatuksiasi liitteen 1 mukaisesti.

6.5 Harjoitus 5

Tehtävän taustoja ja pohdittavaa (opiskelija, opettaja, harjoittelupaikan ohjaaja):

Innovatiivisuus ja luovuus eivät ole – vastoin yleistä käsitystä – vain harvojen ja valittujen yksinoikeus, vaan kaikkien ihmisten elämää rikastuttava iästä, tittelistä ja toimenkuvasta riippumatta. Näihin käsitteisiin ladataan turhaa mystifiointia, vaikka suurtenkin läpimurtojen idut versovat pienistä asioista ja oivalluksista, jotka syntyvät yhtä hyvin lenkkipolulla, työpöydän takana tai kissanristäisissä.

Arjen pienten askelten uudistusten arvo jää helposti tunnistamatta ja tunnustamatta, vaikka niiden taloudelliset kerrannaisvaikutukset ovat usein yhtä radikaalia läpimurtoa merkittävämpiä. Arjen innovaatio on pieniä, vähittäisiä, jokapäiväisiä uudistuksia. (Antola & Pohjola 2006:11, 21, 183).

Tehtävä:

- a. *Ota yhteyttä harjoitusyrityksessäsi ostotehtäviä hoitavaan henkilöön ja mene hänen luokseen. (Jos harjoitusyrityksesi ei myy tai valmista tavaroita, tutustu sen sijaan johonkin keskeiseen kuluryhmään siihen liittyvää asianomaista tehtävää hoitavan henkilön kautta)*
- b. *Pyydä häntä kertomaan:*
 - Mitä hän tekee työpäivän, -viikon ja – vuoden aikana?
 - Minkälainen on yrityksen ostoprosessi (kuvaus)?
 - Onko ostoissa kausivaihteluita, jos on, minkälaisia ja mikä niitä aiheuttaa?
 - Kuinka hän kehittäisi osastonsa ja taloushallinnon välistä yhteistyötä?
- c. *Pohdi sen jälkeen:*
 - Kuinka ostotapahtumat kirjautuvat kirjanpitoon (prosessi)?
 - Miten ostotapahtumat jaksotetaan kirjanpidossa?
- d. *Kirjoita raportti ja reflektoi kokemuksiasi ja ajatuksiasi liitteen 1 mukaisesti.*

7 YHTEENVETO

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa yritystalouden syy- ja seuraussuhteiden hahmottamista edistäviä oppimistehtäviä, joita voidaan soveltaa ammattikorkeakoulun taloushallinnon suuntaavia opintoja kolmatta vuotta opiskelevan opiskelijan ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana.

Työelämän vaatimukset kasvavat ja muuttuvat yhä nopeammin. Tämä tarkoittaa väistämättä sitä, että työntekijän on muututtava ja hänen on oltava myös entistä joustavampi ja mukautumiskykyisempi. Tähän haasteeseen on myös ammattikorkeakoulun vastattava siten, että se pystyy tuottamaan muutoksia sietävää ja ymmärtävää työvoimaa. Koska tiedon määrä on nykyään jo niin suuri, että sitä kaikkea ei pysty enää kukaan opiskelemaan ja hallitsemaan, tulee opetuksessa kokeilla uusia oppimismuotoja.

Opetusministeriön kehittämissuunnitelmassa ammatillisen koulutuksen keskeisiksi kehittämiskohteiksi on nostettu koulutuksen työelämävastaavuuden ja työelämäyhteyksien vahvistaminen, koulutustarpeiden ennakointi ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen.

Havaintojeni mukaan taloushallinnon parissa työskentelee ammattitaitoisia työntekijöiltä mutta heiltä puuttuu usein kokonaan yhteys työnantajayrityksen liiketoimintaan. Tästä seuraa se, että liiketoiminnan kokonaisuuksien sekä syy- ja seuraussuhteiden hahmottaminen jää usein vajaaksi.

Konstruktivistinen pedagogiikka pohjautuu tiedonkäsitykselle, jonka mukaan tieto ei ole sellaisenaan siirrettävissä olevaa objektiivista heijastumaa maailmasta, vaan se on aina joko yksilön tai sosiaalisen yhteisön rakentamaa. Konstruktivismiin pohjautuvan pedagogiikan keskeisiä piirteitä on muun muassa sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys oppimisessa.

Ammattikorkeakouluopiskelijan ammattitaitoa edistävän harjoittelun lähtökohdat perustuvat lakiin (351/2003) ja asetukseen (352/2003) ammattikorkeakoulusta ja sen tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja

taitojen soveltamiseen työelämässä. Oppimistehtävien tavoitteena on puolestaan integroida koulussa tapahtuva teoreettinen opetus vastaaviin käytännön ilmiöihin ja kontekstiin.

Reflektion avulla opiskelija voi oppia toteuttamaan itseensä kohdistuvaa ajattelua. Sen tavoitteena on itsetiedostus, joka on henkisen kehittymisen ydin. Reflektoidulla selvitetään omakohtaisia kokemuksia, joiden avulla oppiminen rakentuu. Reflektio voi siis avata ja johtaa uusiin ajatuksiin, tunteisiin ja tekoihin, mistä itse ei ole ollut lainkaan tai on vain osittain tietoinen.

Harjoitusten yhteydessä on tuotu lyhyesti pohdittavaksi seuraavat tärkeät opiskelijan valmiuksia yritystalouden kokonaiskuvan hahmottamiseksi edistävät ajatukset tai teemat:

- Yrityksen visio, strategiat ja arvot: mihin olen menossa?
- Hiljainen tieto ja mentorointi
- Rajojen ylitys organisaatioiden horisontaalisessa suunnassa
- Verkostoituminen
- Arjen innovointi

Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjausprosessin johtaja on aina opettaja, jolla on mahdollisuus vaikuttaa omalta osaltaan harjoituksista saatavaan oppimiskokemukseen. Harjoittelupaikan ohjaaja voi puolestaan edesauttaa opiskelijan ja hänelle mielenkiintoisten ja ammatillista osaamista edistävien henkilöiden kohtaamisiin sekä omaa osastoa laajemman reviirin muodostumiseen.

Opiskelijoiden hahmottamiskyvyn kehittymistä voidaan seurata tehtäviin sisältyvien reflektioiden kautta, mutta oppiminen jatkuu kuitenkin elinikäisenä prosessina.

LÄHTEET

- Antola, Tuula – Pohjola, Jukka 2006. Innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.
- Eteläpelto, Anneli – Collin, Kaija – Saarinen, Jaana (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Eteläpelto, Anneli (toim.) – Onnismaa, Jussi (toim.) 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy.
- Eteläpelto, Anneli – Tynjälä, Päivi (toim.) 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus – Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY – kirjapainoyksikkö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Helakorpi, Seppo 2005. Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Hiljainen tieto. [Http://fi.wikipedia.org/wiki/Hiljainen_tieto](http://fi.wikipedia.org/wiki/Hiljainen_tieto). [Online] [Viitattu 13.12.2011].
- Hätönen, Heljä 2001. Eläköön opetussuunnitelma – Opas ammatillisille oppilaitoksille. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Jokinen, Jyrki – Lähteenmäki, Lauri – Nokelainen, Petri 2009. Työssäoppimisen lumo – Tiivistelmä toisen asteen ammatillisen sekä ammatillisen korkeaasteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön metatutkimuksesta. [Http://www.okm.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm10.pdf?lang=fi](http://www.okm.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm10.pdf?lang=fi). [Online] [Viitattu 14.1.2012].
- Kirjonen, Juhani – Remes, Pirkko – Eteläpelto, Anneli (toim.) 1997. Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Koramo, Marika 2011. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. [Http://www.oph.fi/maksuttomat_julkaisut](http://www.oph.fi/maksuttomat_julkaisut). Tilannekatsaus 2011. [Online] [Viitattu 23.11.2011].
- Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma vuosille 2011 – 2016. [Http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/index.html](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/index.html). [Online] [Viitattu 30.12.2011].
- Laamanen, Kai 2005. Johda liiketoimintaa prosessien verkkona. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

- Nummenmaa, Anna Raija – Virtanen, Jorma (toim.) 2002. Ongelmasta oivallukseen – Ongelmaperustainen opetussuunnitelma. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Ojanen, Sinikka 2000. Ohjauksesta oivallukseen – Ohjausteorian kehittäjä. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Repo, Irma – Nuutinen, Tahvo 2003: Viestintätaito. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Repo-Kaarento, Saara 2007. Innostu ryhmästä – Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Vantaa: Dark Oy.
- Ruokonen, Janne 2009. Nopeammin! Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Räkköläinen, Mari – Uusitalo, Ilkka (toim.) 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Syy- ja seuraussuhde. [Http://fi.wikipedia.org/wiki/Kausaliteetti](http://fi.wikipedia.org/wiki/Kausaliteetti). [Online] [Viitattu 22.11.2011].
- Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma. [Http://opinto-opas.tamk.fi/ops/opas/ops/kops.php?y=2011&c=964&lang=fi](http://opinto-opas.tamk.fi/ops/opas/ops/kops.php?y=2011&c=964&lang=fi). [Online] [Viitattu 29.12.2011].
- Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman kuvaus. [Http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\(\\$All\)/4E32832C511BE99CC22577E4003D8561?OpenDocument](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/($All)/4E32832C511BE99CC22577E4003D8561?OpenDocument). [Online] [Viitattu 22.11.2011].
- Tampereen ammattikorkeakoulun strategia 2010 – 2019. [Http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/156822E30C4EDEA9C22575750033C5C6](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/156822E30C4EDEA9C22575750033C5C6). [Online] [Viitattu 22.11.2011].
- Tampereen ammattikorkeakoulun taloushallinnon suuntaavat opinnot. [Http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/0882682F29951CEDC225772F003D304B](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/0882682F29951CEDC225772F003D304B). [Online] [Viitattu 22.11.2011].
- Valpola, Anneli – Kvist, Hasse – Heimonen, Jussi – Niutanen, Kenny – Lillkåll, Lea – Masalin, Leena – Kalin, Riitta 2010. Strategia toimeksi – Muutosvoimana ihmiset. Espoo: Painotalo Redfina Oy.
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352.
- Viitala, Riitta – Jylhä, Eila 2006. Liiketoimintaosaaminen – Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

LIITTEET

LIITE 1: AMMATTITAITOA EDISTÄVÄN HARJOITTELUN REFLEKTIONMALLI

Opiskelijan nimi

Harjoitus nro

Päivämäärä

Mitä havaitsin itsestäni?	
Mitä opin?	
Mistä ja miten opin?	
Miten voin soveltaa oppimaani?	