

Opinnäytetyö (YAMK)

Tradenomi YAMK, SOTE-palvelujen ja -liiketoiminnan johtaminen

2022

Irina Erlamo

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN HARJOITTELUSSA

– korkeakoulun tuki opiskelijoille

Irina Erlamo

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN HARJOITTELUSSA - KORKEAKOULUN TUKI OPISKELIJOILLE

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten Humanistinen ammattikorkeakoulu voi tukea yhteisöpedagogiopiskelijoitaan harjoittelun aikana paremmin. Harjoittelut kuuluvat oleellisena osana ammattikorkeakoulun toimintaan ja tutkinnon rakentumiseen, joten on tärkeää, että ne kehittävät opiskelijoiden osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimusten mukaan opiskelijat pitävät harjoitteluita tärkeinä, mutta he eivät koe saavansa riittävästi tukea oppilaitoksen puolelta. Yksinäisyyden tunne ja yhteydenpidon vähäisyys heijastuvat negatiivisesti monen harjoittelukokemukseen, ja se voi näin haitata asiantuntijuuden kehittymistä. Siksi on tärkeää selvittää, miten oppilaitos voi yhdessä työelämän kanssa tarjota kaiken tarvittavan tuen.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin opiskelijoille suunnatusta kyselystä, opettajille pidetystä työpajasta sekä harjoitteluohjaajille tehdystä haastattelusta. Näin saatiin harjoittelun kaikkien osapuolten kehittämissihtokset ja mielipiteet esille. Teoreettisen viitekehyksen sekä aineiston perusteella kokosin Humanistiselle ammattikorkeakoululle kehittämissihtoksia koko harjoitteluprosessin ajalle. Onnistuneeseen harjoitteluun vaikuttavat työssäoppimisen lisäksi esimerkiksi aikaisemman osaamisen tunnistaminen, yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä sekä arviointi ja palautteen anto.

Aineistosta nousi eniten esille yhteydenpidon merkitys onnistuneeseen harjoitteluun. Opiskelijat toivovat, että opettajat olisivat enemmän yhteydessä opiskelijaan harjoittelussa ja sen aikana järjestettäisiin yhteisiä tapaamisia opettajien ja opiskelijoiden kesken. Yhteydenpito ja yhteiset tilaisuudet mahdollistavat opitun reflektoinnin ja tarjoavat vertaistukea. Henkinen hyvinvointi voi kuormittaa harjoittelun aikana, joten opettajilla ja opiskelijakollegoiden tuella on iso merkitys oppimisen kannalta. Lisäksi digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen, eri tilaisuudet ja tapahtumat harjoitteluohjaajien kanssa varmistavat, että myös tulevaisuudessa korkeakoulu kouluttaa elinkeinoelämän tarvitsevia asiantuntijoita. Vaikka kehittämissihtokse on suunnattu yhteisöpedagogiopiskelijoille, voivat muut, erityisesti humanistisen ja SOTE-alan korkeakoulut hyödyntää saatuja tuloksia omissa harjoitteluissaan.

ASIASANAT:

Osaaminen, harjoittelu, asiantuntijuus, työssäoppiminen

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master's Degree programme in Social and Health care Services and Business Management

2022 | 93 pages, 13 pages in appendices

Irina Erlamo

SKILLS DEVELOPMENT DURING INTERNSHIPS - UNIVERSITY SUPPORT FOR STUDENTS

This thesis study how HUMAK University of Applied Sciences can better support its community education students during their internships. Apprenticeships form an essential part of the operations of the university of applied sciences and the degree, so they must develop the students' skills in the best possible way. According to studies, students consider internships important, but they do not feel they receive sufficient support from the educational institute. The sense of loneliness and limited communications reflect negatively on many individuals' internship experiences, which, in turn, may have a negative effect on expertise development. Therefore, it is essential to clarify how the school, together with work-life, can provide all the necessary support.

The material for the thesis was collected through a student-oriented survey, a workshop held for lecturers and interviews conducted with internship instructors. This allowed the development proposals and opinions of all parties of an internship to be raised. Based on a theoretical framework and materials, I compiled development suggestions for HUMAK University of Applied Science for the duration of the entire internship process. In addition to on-the-job learning, a successful internship is also subject to, for example, early identification of skills, cooperation between the school and work life, as well as assessment and the provision of feedback.

The importance of communication for a successful internship stood out the most in the material. Students wish lecturers would communicate more, and joint meetings would be organized during the internship. Contact and events allow students to reflect on their learning and provide peer support. Apprenticeships may result in a heavy burden of mental load, so the support of lecturers and co-students can have a major significance in terms of learning. In addition, the utilisation of digital solutions, various occasions and events with internship instructors ensure that the university of applied sciences will continue to train experts required in the economic life. Although the development work is focused on community education students, other universities, particularly those in the humanitarian and social and healthcare sectors, may utilise the results in their own apprenticeships

KEYWORDS:

Skills, apprenticeship, expertise, on-the-job learning

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	8
1.1 Tutkimuskysymykset ja valitut tutkimusmenetelmät	8
1.2 Työn tausta ja tavoitteet	10
1.3 Toimintaympäristönä Humanistinen ammattikorkeakoulu	14
2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN HARJOITTELUSSA	17
2.1 Harjoittelun, osaamisen ja asiantuntijuuden määrittelemine	17
2.2 Työpaikka oppimisympäristönä ja harjoitteluiden eri toteutustavat	22
2.3 Toiminta ennen harjoittelua	27
2.3.1 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	28
2.3.2 Harjoittelun suunnittelu	30
2.3.3 Opiskelijan valmistaminen harjoitteluun	31
2.4 Harjoittelun aikainen tukeminen	32
2.4.1 Harjoittelun aikainen väliarviointi ja sen dokumentointi	32
2.4.2 Digitalisaation hyödyntäminen	33
2.4.3 Hyvinvoinnin tukeminen ja harjoittelun eri riskit	34
2.5 Harjoittelun jälkeinen toiminta	36
2.5.1 Arviointi	36
2.5.2 Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön hyödyt osaamisen kehittämislle	38
2.5.3 Tulevaisuuteen valmistautuminen	40
3 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	43
3.1 Kysely	43
3.2 Haastattelu	45
3.3 Työpaja	48
4 TULOKSET	51
4.1 Ennen harjoittelua tapahtuva toiminta	51
4.1.1 Opintojen hyväksilukeminen	51
4.1.2 Harjoittelupaikkojen etsintä	52
4.1.3 Harjoittelun suunnittelu ja opiskelijan valmistaminen harjoitteluun	53
4.1.4 Työpaikan ja työpaikkaohjaajan valmistautuminen	55
4.2 Harjoittelun aikainen tuki	56

4.2.1 Työtehtävien määräytyminen ja ohjauksen saaminen	57
4.2.2 Yhteydenpito harjoittelun osapuolten kesken	58
4.2.3 Työhyvinvointi ja kuormittavuus	61
4.3 Harjoittelun jälkeinen toiminta	63
4.3.1 Arviointi	63
4.3.2 Yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä	65
4.3.3 Harjoittelun merkitys ja tyytyväisyys	66
5 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	70
5.1 Ennen harjoittelua tapahtuva toiminta	71
5.2 Harjoittelun aikainen tuki	75
5.3 Harjoittelun jälkeinen toiminta	79
6 LOPPUPÄÄTELMÄT	85
LÄHTEET	89

LIITTEET

- Liite 1. HARJOITTELUITA KOSKEVA KYSELY
- Liite 2. HARJOITTELUNOHJAAJIEN HAASTATTELUKYSYMYKSET
- Liite 3. OPETTAJIEN TYÖPAJAN KYSYMYKSET
- Liite 4. HUMAKILLE TEHDYT KEHITYSIDEAT

KAAVIOT

Kaavio 1. Korkeakoulun rahoitukseen vaikuttavat tekijät (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a)	14
Kaavio 2. Nuorisotyön osaamisen dimensiot	20
Kaavio 3. Työpaikan eri oppimisympäristöt (Manninen ym. 2007, 104-105)	24
Kaavio 4. Guilen ja Griffinths harjoitteluiden eri mallit (2001, 7-16)	26
Kaavio 5. Osaamisen jakautuminen opiskelijan, työelämän ja oppilaitoksen välillä	40
Kaavio 6. Opiskelijoiden vastaukset omista valmiuksistaan harjoitteluun mentäessä	54
Kaavio 7. Opiskelijoiden mielipiteet yhteydenpidon väylistä ja niiden riittävydestä	59

Kaavio 8. Opiskelijan kokema tyytyväisyys oppilaitoksen tukeen	59
Kaavio 9. AVOP-kyselyn vastauksia koskien harjoittelun tyytyväisyyteen	68
Kaavio 10. Kehitysehdotusten muodostuminen	70

KÄYTETYT LYHENTEET

AHOT	Aiemmin hankitun osaamisen hyväksiluku
AVOP	Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely
EQF	European Qualifications Framework
HOPS	Henkilökohtainen opetussuunnitelma
Humak	Humanistinen ammattikorkeakoulu
NQF	Kansallinen tutkintojen viitekehys
THL	Terveysten ja hyvinvoinnin laitos

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuskysymykset ja valitut tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Humanistisen ammattikorkeakoulun (myöhemmin myös Humak) harjoitteluita ja antaa kehittämissuhteita niiden toteuttamiseen. Tavoitteena on selvittää harjoitteluihin vaikuttavia tekijöitä ja selvittää, miten Humak voi tukea ja kehittää opiskelijoiden osaamisen kehittymistä harjoittelun aikana. Keskityn yhteisöpedagogin alemmaa ammattikorkeakoulututkintoa suorittaviin opiskelijoihin, jotka opiskelevat Humakin eri toimipisteissä. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää tulosten avulla harjoittelua, niin että se hyödyttää työssäoppijoita, yrityksiä sekä oppilaitosta tulevaisuuden muuttuvassa työelämässä. Tutkimuksesta syntyy kehittämissuhteita, joita Humak voi harjoittelussa ja niiden ohjaamisessa käyttää. Tuloksia voidaan sovelletusti hyödyntää toimeksiantajan lisäksi muissa oppilaitoksissa ja niiden toiminnan kehittämisessä.

Opinnäytetyössä vastataan tutkimuskysymyksiin, jotka on muodostettu tutkimusongelman ratkomista varten. Tässä opinnäytetyössä selvitetään vastausta kolmeen eri tutkimuskysymykseen:

1. Miten Humanistinen ammattikorkeakoulu voi tukea paremmin yhteisöpedagogiopiskelijoiden osaamisen kehittymistä harjoittelun aikana?
2. Mitkä eri tekijät vaikuttavat osaamisen kehittymiseen
3. Mitä aikaisempia kokemuksia opiskelijoilla on harjoitteluista?

Nämä tutkimuskysymykset on valittu, koska niillä on käytännöllistä merkitystä opiskelijoiden ja oppilaitoksen arkeen, joka on oleellista tutkimusongelmaa valittaessa. Tutkimuksen kannalta on myös oleellista, että sillä on yhteiskunnallista merkitystä. Tämä kehittämistyö on tärkeä, koska opiskelijoista tulee tulevaisuuden työntekijöitä ja osaajia, jotka muovaavat työelämää ja joiden ammatillisella osaamisella on käytännön merkitystä esimerkiksi monen nuoren ja muun asiakkaan elämään. Nämä tutkimuskysymykset ovat myös tutkittavissa ja niihin on saatavissa vastauksia ja ratkaisuja. Opinnäytetyö tuottaa

uutta tietoa ja näkökulmaa harjoitteluihin, jota ei ole ennen huomioitu. (Uusitalo 1998, 53-55.)

Opinnäytetyön tutkimusstrategiana käytetään tapaustutkimusta, toiselta nimeltä case study. Kehittämistyössä tutkitaan syvällisesti Humakin yhden koulutuslinjan opiskelijoiden, opettajien sekä työnantajien ajatuksia ja mielipiteitä, eikä tarkoituksena ole kerätä suurta otantaa ja luoda kattavia yleistyksiä. Tavoitteena on löytää uusia havaintoja, joilla korkeakoulun toimintaa voidaan kehittää vastaamaan paremmin opiskelijoiden ja työelämän tarpeita. Tapaustutkimuksessa tietoa kerätään yhteen monella eri tavalla ja moninaisilla menetelmillä. Tutkimuksessa pyritään käsittämään ilmiötä syvällisesti. (Syrjälä 1994, 11-12.) Tapaustutkimus sopii tähän kehittämistyöhön, koska siinä analysoidaan monitahoisia ilmiöitä syvällisemmin kuin muissa tutkimuksissa (Cohen & Manion 1995, 106-107).

Opinnäytetyön aineisto on kerätty käyttäen laadullisia tutkimusmenetelmiä. Opinnäytetyössä käytetään yhteisöpedagogiopiskelijoille suunnattua verkkokyselyä, harjoitteluohjaajille tehtyjä haastatteluja sekä työpajaa, joka on suunnattu opettajille. Kyselytutkimusta pidetään yleisesti määrällisenä tutkimuksena, jossa käytetään tilastollisia menetelmiä. Määrällisen tutkimuksen on kuitenkin usein tarkoitus kerätä numeraalista aineistoa ja tehdä yleistyksiä, joten tämän opinnäytetyön kysely voidaan katsoa olevan enemmän laadullinen tutkimus. Kyselyn vastaukset ovat sanallisessa muodossa ja niillä ei tavoitella yleistyksiä. Sanalliset vastaukset tullaan analysoimaan laadullisin menetelmin. (Vehkalahti 2008, 13.) Nämä laadulliset menetelmät sopivat käytettäväksi, koska kyseessä on tapaustutkimus ja näillä menetelmillä voidaan vastata tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyö on myös monimenetelmätutkimus. Valitsin käytettäväksi nämä menetelmät, koska näin saadaan usean eri osa-alueen käsittävä aineisto ja tulos. Kun tutkimuksessa käytetään montaa eri kehittämistyön menetelmää, saadaan kattavampia tuloksia. (Jyväskylän Yliopisto 2021.) Koska tutkimus koskee ihmistieteitä, ei ole olemassa vain yhtä oikeaa vastausta ja tulosta, vaan kerätty aineisto tulee pitämään sisällään monia mielipiteitä ja ratkaisuehdotuksia, joten monimenetelmällisyys sopii käytettäväksi tähän. Tulokset ovat luotettavampia eli validiteettisempia, kun tutkimuskysymyksiä on

tarkasteltu useasta eri asetelmasta ja triangulaatiota hyödyntämällä. (Denzin, N. K. 1978, 339-357.)

1.2 Työn tausta ja tavoitteet

Harjoitteluiden ja työssäoppimisen merkitys on kasvanut merkittävästi viime vuosina, ja sillä on suuri vaikutus opiskelijan ammattitaidon kasvussa ja eri oppimisympäristöihin tutustumisessa. Erityisesti ammatillista koulutusta tarjoavat oppilaitokset käyttävät lisääntyvässä määrin harjoitteluita osana omaa opetustaan. Opetussuunnitelmat kehitetään työelämälähtöiseksi, jossa työtä aidossa toimintaympäristössä lisätään jatkuvasti. (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 104.) Toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa harjoittelut ja niiden prosessit ovat usein hyvin muotoiltuja, mutta korkeakoulujen harjoitteluihin ja niiden ohjauksen kehittämiseen on todettu tarvetta eri tutkimusten ja hankkeiden kautta (Kaartinen-Koutaniemi 2001, 7 & 31; Salonen 2005, 6-7).

Ammattiliitto Tehy tutki vuonna 2020 omien opiskelijajäsentensä kokemuksia harjoittelusta. Tutkimukseen vastasi 844 opiskelijaa, joista 74 prosenttia (n=442) opiskeli ammattikorkeakoulussa. Kyselyssä nousi esille, että opiskelijat olivat pääsääntöisesti harjoitteluun tyytyväisiä, mutta vastauksissa korostui huolestuttavana se, etteivät monet kokeneet omia työelämässä tarvittavia valmiuksiaan ja osaamistaan riittäväksi ennen työssäoppimista. 33 prosenttia (n=190) vastaajista koki, että omat valmiudet harjoitteluun olivat melko tai erittäin huonot. Oppilaitoksesta saatavat tiedot ja taidot koetaan merkitykselliseksi, koska vastaajien keskuudesta ne vaikuttivat toiseksi eniten onnistuneeseen harjoitteluun. Huomionarvoista on, että vähiten merkittäväksi tekijäksi nostettiin esille ohjaavan opettajan rooli. (Lindgren 2020, 5.)

Samanlaisia kokemuksia harjoittelusta on myös esimerkiksi diplomi-insinööreillä, kauppatieteiden maistereilla ja tradenomeilla. Valmistuneet toivovat, että oppilaitoksen ja harjoitteluiden yhteyttä syvennettäisiin. Harjoittelun aikaisen ohjauksen ei nähdä tukevan

tarpeeksi oman ammatillisen kasvun haasteiden tunnistamista, ammattitaidon kehittymistä ja itsearviointitaitojen kasvamista. (Valkonen & Virolainen 2007, 12.)

Harjoittelun rooli on tärkeä osa ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista ja sen merkitys koetaan tärkeäksi, joten on oleellista, että ammattikorkeakoulu tarjoaa opiskelijalle tarvittavan tuen ammatilliseen kehittymiseen. Tätä varten harjoitteluiden rakenteita ja opettajien roolia täytyy kirkastaa ja kehittää. Opettajat valmistavat ja perehdyttävät opiskelijan harjoitteluun käytännön ja teorian avulla, joka luo pohjan ammattitaidon syntymiselle ja asiantuntijuudelle. Opettaja on avainhenkilö, johon ollaan yhteydessä harjoittelun asioissa ja mahdollisissa ongelmatilanteissa, joten hänellä pitäisi olla isompi rooli onnistuneen harjoittelun tunnekokemuksessa.

Harjoitteluiden kehittämiseen on syytä panostaa ja kiinnittää huomiota, koska ne ovat keskeinen väylä löytää työtä ja luoda verkostoja. Monet opiskelijat työllistyvät usein harjoittelupaikkoihinsa valmistumisen jälkeen (Määttä 2021). Onnistunut harjoittelu kehittää niin korkeakoulua, opiskelijaa kuin työelämää. Opiskelija oppii uusia taitoja, organisaatio saa lisäresurssia ja potentiaalisen uuden työntekijän sekä ammattikorkeakoulu verkostoituu uusien toimijoiden kanssa ja pystyy markkinoimaan toimintaansa. Työelämälähtöisyys ja työssäoppimisen tärkeyden rooli on huomattu myös muilla koulutusasteilla. Nykyään esimerkiksi jo peruskoulussa oppilaat halutaan tutustuttaa työelämään ja yrittäjyyteen. Konkreettisesti tämä näkyy esimerkiksi uudessa opetussuunnitelmassa, jossa työmarkkinoiden roolia on kasvatettu merkittävästi. Kasvatuksen ja opetuksen tavoitteet on jaettu seitsemään osa-alueeseen, joihin työelämätaidot ja yrittäjyys kuuluvat yhtenä osana. Oppilaita kannustetaan tutustumaan lähiseudun työmarkkinoihin ja saamaan työkokemusta. Harjoitteluissa toimiessaan koululaiset ymmärtävät epävarmaan ja hajanaiseen työelämään varautumisen taidon sekä projektityöskentelyn merkityksen. Heistä kasvaa itsenäisiä ja oma-aloitteisia kansalaisia. Työelämässä toimiessaan oppilaat kehittävät muun muassa omaa pitkäjänteisyyttään, määrätietoisuuttaan ja epäonnistumisen sietämistään. (Norrena 2015, 51-53; Opetushallitus 2016, 23-24.)

Ammattikorkeakoulun harjoitteluita on tarpeellista tutkia, koska korkeakoulutuksen roolin merkitys tulee lisääntymään tulevaisuudessa. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030 -vision

mukainen tavoite on, että yli puolet suomalaisista nuorista suorittaisi korkeakoulututkinnon (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 4). Toteutuessaan tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijoiden määrä tulee huomattavasti kasvamaan. Korkeakoulututkinnon suorittaminen kiinnostaa myös nuoria, joka selvisi vuoden 2017 tehdyssä nuorisobarometrissä, jossa selvitettiin heidän ajatuksiaan eri koulutuspoluista. Korkeakoulutus nähdään tärkeäksi, koska 78 prosenttia työttöistä ja 67 prosenttia pojista ajattelee suorittavansa korkeasteen. (Kiilakoski & Myllyniemi 2008, 49 & Myllyniemi, Pekkarinen, Tenojoki & Tuure 2008, 5.)

Opiskelijamäärien kasvaessa tulee ammattikorkeakoulujen toimintaympäristöt muuttumaan paljon. Verkko-opetuksen määrää kasvatetaan ja harjoitteluja ja työelämässä tapahtuvaa oppimista lisätään. Samaan aikaan myös työelämä muuttuu. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon (2017, 9) mukaan esimerkiksi digitalisaatio, kaupungistuminen ja väestörakenteen muutos murtavat aikaisempia toimintatapoja ja työtehtäviä. Korkeakoulun tulee valmistautua tähän kehittämällä harjoitteluprosessiaan. Oppilaitoksen pitää suunnitella, miten se voi tukea opiskelijaa paremmin harjoittelun aikana, jotta tämä on valmistuttuaan alansa asiantuntija, joka on valmis tulevaisuuden työn murrokseen.

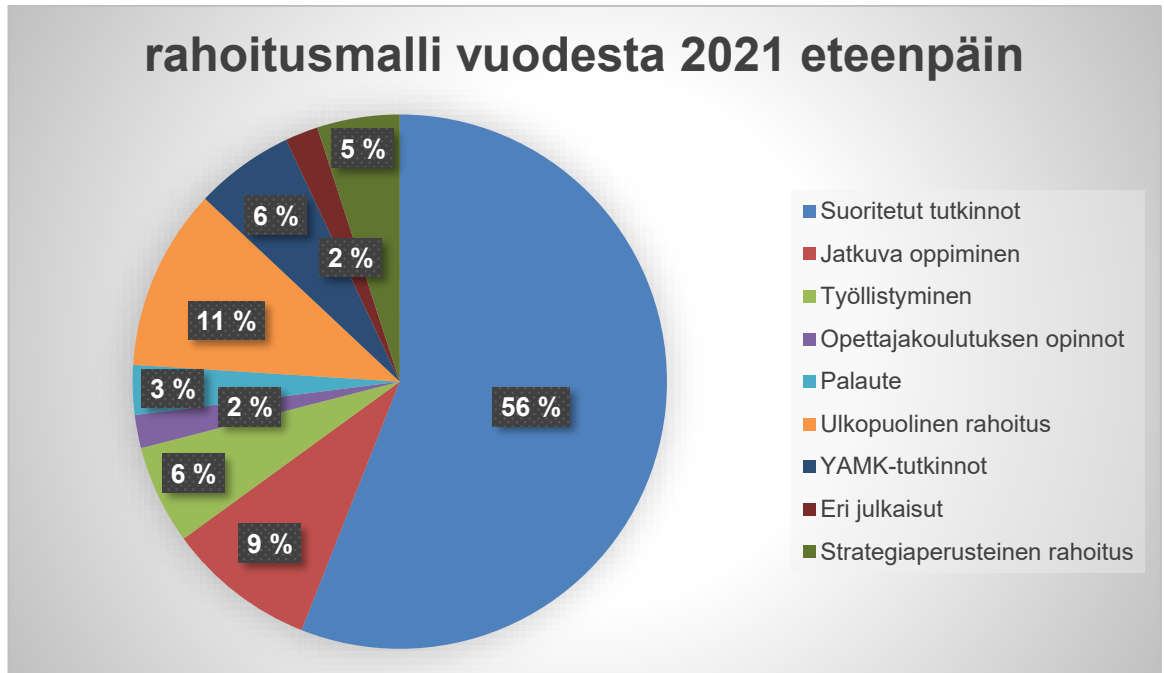
Koulujen on tärkeä ymmärtää muuttuvat työelämän mahdollisuudet, kehityshaasteet sekä sen taito-, tieto- ja arvoperusta. Opetuksen sisällön tulee perustua elinkeinoelämän muutoksiin ja tarpeisiin. Näin varmistetaan, että opiskelijoilla on oikeat taidot toimia työyhteisöjen kehittäjinä. (Koivula & Mielonen 2009, 97.) Harjoittelut ovat siihen loistava tapa, mutta monesti kuulee puhuttavan tai sanottavan, etteivät koulutuksen harjoittelut sovellu työelämään tai työssäoppiminen koulutuksen suorittamiseen (Kivinen & Silvennoinen 2000, 308). On merkityksellistä, että oppilaitoksen opetusmenetelmä ja sen oppilaille tarjoamat menetelmät ovat ajantasaisia ja opiskelijan asiantuntijuutta kehittäviä.

Elinkeinoelämän ymmärtäminen ja työelämän kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää myös lain toteutumisen kannalta. Ammattikorkeakoululain (2014/932 § 4) mukaan oppilaitoksille kuuluu opetuksen lisäksi alueellisen työelämän kehittäminen. Ammattikorkeakoulun tulee harjoittaa sen alueen kehittävää TKI-toimintaa, joka edistää lähiympäristön elinkeinorakennetta. Vaikka harjoittelun tärkein tehtävä on lisätä opiskelijan asiantuntijuutta ja

ammattillista kehitystä, on opettajilla tilaisuus kartoittaa työelämän tarpeita, joiden perusteella koulutuksia ja opetussuunnitelmia voidaan kehittää.

Vaikka korkeakoulutuksen merkitys lisääntyy, nähdään samalla kuitenkin tulevaisuuden resurssien olevan vaarassa. Ammattikorkeakoulubarometrin 2020 vastaajat uskovat ammattikorkeakoulujen talouden heikkenevän ja henkilöstön määrän laskevan. Tämä johtuu vuoden 2021 voimaan astuneesta rahoitusmallista, joka vähensi rahoitusta monilta korkeakouluilta, joilla ei ole tekniikan alan koulutuksia. Uuden rahoitusmallin uskotaan ohjaavan oppilaitosten toimintaa tulevaisuudessa huomattavasti enemmän kuin ennen ja se voi vaikuttaa siihen, miten ja missä opetusta järjestetään. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020, 3.)

Vuodesta 2021 eteenpäin korkeakoulun rahoituksesta 76 prosenttia tulee koulutuksesta, 19 prosenttia tutkimus-, kehittämis- ja innovaatioiminnasta ja loput viisi prosenttia muista koulutus-, tutkimus-, ja kehittämispolitiikan tavoitteista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a). Koulutuksen osuudessa tutkintojen osuuden määrän merkitystä kasvatettiin 40 prosentista 56 prosenttiin (kaavio 1). Tämä vaikutti tutkintoja muodostaessa erilaisiin alakohtaisiin eroavaisuuksiin, opiskelijoiden nopeutettuun valmistumiseen sekä paikkojen tehokkaampiin käyttöihin. Jatkuvan oppimisen osuutta rahoituksessa kasvatettiin viidestä prosentista yhdeksään ja se sisältää esimerkiksi opiskelun avoimessa korkeakoulussa, erikoistumiskoulutukset ja maahan muuttaneiden koulutuksen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.) Yhteistyöopintojen merkitys on yksi prosentti. Työllistyminen ja sen laadun merkitys nousi neljästä prosentista kuuteen, joka tulee vaikuttamaan onnistuneiden harjoitteluiden merkitykseen. Korkeakoulu saa rahoitusta kolme prosenttia työllisistä, jotka ovat työssä (yrittäjyyttä painottaen) vuosi valmistumisensa jälkeen ja kolme prosenttia uraseurannasta. Opiskelijapalautteen osuus on kolme prosenttia ja kaksi prosenttia oppilaitokset voivat saada ammatillisessa opettajakoulutuksessa suoritetuista opinnoista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a).



Kaavio 1. Korkeakoulun rahoitukseen vaikuttavat tekijät (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a)

Rahoituksen muuttuminen pitää ottaa huomioon korkeakoulujen strategisessa suunnittelussa ja koulutuksen järjestämisessä. Koska työllistymistä korostetaan nykyään yhä enemmän, voi se tarkoittaa sitä, että opetusta ja opiskelijan ammattitaidon kehittymistä kehitetään työelämälähtöisemmäksi. Opetusta suunnataan pois luokkahuoneista aitoihin työympäristöihin, johon harjoittelut ovat luonteva ja sopiva tapa. Opiskelija pääsee turvallisesti kehittämään asiantuntijuuttaan ja osaamistaan työssä. Tämän takia on tärkeää varmistaa, että harjoittelut ovat asiantuntijuutta kehittävä tapa opiskella ja oppilaitos tukee opiskelijaa tarvittavalla tavalla.

1.3 Toimintaympäristönä Humanistinen ammattikorkeakoulu

Humanistinen ammattikorkeakoulu on Suomessa toimiva valtakunnallinen ammattikorkeakoulu. Humak toimii verkostomaisesti ja sillä on toimipisteitä Turussa, pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Nurmijärvi ja Kauniainen), Kuopiossa sekä Jyväskylässä. Oppilaitoksessa opiskelee vuosittain 1600 tutkinto-opiskelijaa ja palkattuja työntekijöitä on noin 140. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021c.)

Humakilla on kolme eri tulosityksikköä: yhteisöjen kehittäminen, kulttuurituotanto sekä tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus. Tulosityksiköt jakautuvat eri vahvuusaloihin, joiden tarkoitus on kehittää oman toimialansa osaamista. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021c.) Yhteisöjen kehittämisen vahvuusala kouluttaa yhteisöpedagogeja, joiden osaamiseen kuuluu joko nuorisotyö, yhteisöjen kehittäminen, järjestötyö tai seikkailukasvatus. Kulttuurituotannon vahvuusala kehittää kulttuurituottajia, jotka ovat erilaisten kulttuurituotantojen ja projektiosaamisen tai luovan talouden yrittäjyyden ammattilaisia. Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden vahvuusalalla suuntaudutaan viitottujen kielten tulkkaukseen tai kommunikaatioasiantuntijuuteen. Koulutukset ovat tasoiltaan amk tai YAMK-tutkintoja. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021c.) Opiskelijoiden on mahdollista suorittaa tutkintoa päiväopintoina kampuksella, monimuotoisesti työn ohella tai verkko-opetuksena etänä. Humakilla on lisäksi avoimen ammattikorkeakoulun opintoja, jossa voi suorittaa yksittäisiä kursseja tai polkuopintoja. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021a.)

Humak on toiminut yli 20 vuoden ajan, ja sen missio tulee sen omistajaopistoilta (Miettinen & Pohjanmäki 2020b, 6). Oppilaitoksen arvot on päätetty yhdessä henkilöstön kanssa, ja ne ovat toisten kunnioittaminen, avoimuus, yhdessä onnistuminen sekä kestävästi ja rohkeasti uudistuminen. Humakin missio on luoda tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa kehittämällä ihmisiä yhdistävää osaamista. Opiskelijoista koulutetaan osaajia, joilla on rohkeus puolustaa ihmisiä, inhimillisyyttä sekä kansalaisoikeuksia. Humak haluaa lisätä yhteisöllisyyttä, saavutettavuutta ja hyvinvointia mahdollistaen samalla kestävä elämäntavan nykyisille ja tuleville sukupolville. Ammattikorkeakoulun visio vuoteen 2030 mennessä on keskittyä osaamisen kehittämiseen niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Se haluaa olla vahva yhteisöjen kehittämisen, kielellisen saavutettavuuden sekä kulttuurituotannon erikoisosaaja. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021c; Määttä 2020, 17-18.)

Humak on linjannut strategiaansa palvelulupaukset, joiden avulla se haluaa vastata asiakkaiden odotuksiin. Lupaukset on linjattu johtajien ja päälliköiden johdolla, mutta henkilöstö ja opiskelijat ovat olleet vahvasti läsnä niiden luomisessa. Vuoteen 2030 asti Humak lupaa, että opiskelijat kehittyvät rakentavan kriittisiksi osaajiksi, henkilöstölle

mahdollistetaan ainutlaatuinen ja merkityksellinen työ sekä kumppaneille tarjotaan luotettavaa erikoisosaamista paremman maailman luomiseen. (Miettinen & Pohjanmäki 2020a, 61-63.)

Humak haluaa aktiivisesti olla mukana parantamassa työelämäyhteyksiä ja kehittämässä omaa toimintaansa. Yksi esimerkki tästä on sen osallistuminen vuonna 2017-2019 toteutettuun TOTEEMI-hankkeeseen. Projektin tavoitteena oli tutkia ja kehittää uusia toimintamalleja korkeakouluopintojen ja työelämän yhdistämiseen. Se pyrki yhdistämään paremmin työelämän ja opiskelun sekä kehittämään korkeakoulujen roolia opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittämisessä opintojen aikana. (Toteemi 2021a.) Kehittämistyön tuloksena Humak muun muassa mallinsi opintojen aikaista työssäkäyntiä sekä työssä ja harjoittelussa syntyvää oppimista. Tämän lisäksi Humak laati urapolkututkimuksen valmistuneille opiskelijoille ja toteutti opinnäytetyöseminaarin hyödyntäen pitchausmenetelmiä. Hankkeen aikana havaittiin myös, että alumnitoimintaa tulee kehittää ja sisäistä viestintää parantaa eri toimijoiden kesken. (Toteemi 2021b.)

TOTEEMI-hankkeen ohella harjoitteluihin ja niiden kehittämiseen on kiinnitetty viime aikoina huomiota järjestämällä parin vuoden tauon jälkeen harjoitteluiden ohjaajille tarkoitettu kahden opintopisteen verkkokoulutus. Koulutus alkoi syksyllä 2021. Sen tarkoituksena on antaa tarkempaa tietoa harjoitteluista sekä kehittää osallistujien ohjaamistaitoja. Opettajien lisäksi alumnit ovat olleet mukana luomassa koulutuksen sisältöä, jotta koulutuksessa tulee paremmin esille työelämän tarpeet ja sen tarjoama kokemustieto. Koulutukseen voi osallistua kuka tahansa Humakin opiskelijalle tarjoava ohjaaja koska harjoitteluiden ohjeistus on kaikille koulutusaloille sama. (Nieminen 2021.)

2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN HARJOITTELUSSA

Tässä pääluvussa avataan aluksi harjoittelun, osaamisen ja asiantuntijuuden käsitteet, jonka jälkeen selvitetään teoreettisen viitekehyksen avulla, miten opiskelijan osaamista voidaan kehittää harjoittelussa. Tarkastelen, mitä toimenpiteitä oppilaitoksen on tehtävä ennen harjoittelua, harjoittelun aikana sekä sen jälkeen. Käsittelen lisäksi harjoittelun tulevaisuutta muuttuvassa työmaailmassa ja mitä oppilaitoksen tulee ottaa huomioon tulevaisuuden opetusta suunniteltaessa.

2.1 Harjoittelun, osaamisen ja asiantuntijuuden määritteleminen

Harjoittelu

Termillä harjoittelu tarkoitetaan työssä tapahtuvaa harjoittelua eli työharjoittelua. Tässä työssä käytetään jatkossa termiä harjoittelu. Sitä kutsua myös termeillä työssäoppiminen. Harjoittelu on aidossa työympäristössä ja -tilanteissa tapahtuvaa toimintaa. Se on vuorovaikutteista tekemistä, jossa työtä ja työstä opitaan harjaantuneemmalta ammattilaiselta. Harjoittelussa oppiminen on itseohjautuvaa sekä kokemuksellista. (Laitinen-Väänänen & Koskinen 2009, 38.) Kivisen ja Silvennoisen (2000, 311) mukaan työssäoppimisessa on kyse vuorovaikutuksesta työntekijän, työvälaineiden ja vallitsevan ympäristön kanssa. Se on informaalia oppimista, joka muodostuu formaalista koulutus- ja kasvatusjärjestelmästä. Harjoittelu ei ole kuitenkaan formaalia oppimista, koska työssäoppimista ei rajoita ja sanele kasvatukselliset tavoitteet, vaan työn tekemisen tarkoitus. (Poikela 2005a, 11.)

Harjoittelu on usein hyödynnetty menetelmä työelämään, jota käytetään niin ammattikouluissa, -korkeakouluissa kuin yliopistoissa. Vuonna 2018 arviolta noin 156 000 opiskelijaa työskenteli erilaisissa harjoitteluissa työelämässä. Näistä 24 000 oli ammattikorkeakoulujen opiskelijoita. (Koulutuksen tutkimuslaitos n.d., 2.) Koska harjoittelut ovat keskeinen osa ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista, on niistä kirjattu erikseen ammattikorkeakoululakiin (2014/932). Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa opetusta, joka kasvattaa opiskelijan työelämävahvuuksia ja tukee tämän ammatillista

kasvua. Opintojen tulee rakentua perus- ja ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta sekä opinnäytetyöstä. Harjoittelun osuus on oltava vähintään 30 opintopistettä. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014/1129 § 1-2.)

Työelämässä tapahtuva harjoittelu on vanha ilmiö, koska jo ennen oppilaitosten laajaa suosiota työ ja oppiminen olivat erottamaton osa toinen toisiaan. Eläminen, oppiminen ja työskentely olivat kaikki samaa kokonaisuutta, jossa ihmiset oppivat suoraan toinen toisiltaan. Koululaitosten kehittyessä kuitenkin työ ja oppiminen erotettiin hetkeksi kauemmas toisistaan, kun opetus siirtyi työpaikalta luokkahuoneeseen. Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen synnyn myötä työ ja oppiminen yhdistettiin taas erottamattomaksi osaksi toisiaan. (Boud 2005, 185.) Nykyään työssä oppiminen on suosittua ja erilaisia harjoitteluja käytetään laajasti peruskoulusta korkeakouluihin. Ne ovat olennainen osa opetusta ja ammattitaidon kehittymistä. Oppimisen objektina on tietty ammatti ja sen vaatima substanssi, ei tietty kurssi tai opintojakso. Teoreettinen viitekehys kuuluu kontekstuaalisen sekä tilannesidonnaisen oppimisen lähestymistapaan ja kognitiiviseen oppipoika-mestari-malliin. (Manninen ym. 2007, 105.)

Opetushallituksen mukaan harjoittelut ovat olennainen osa opintojen koko kokonaisuutta ja niitä hyödyntämällä osa tutkinnosta ja sen tavoitteista opitaan aidossa työympäristössä. Harjoittelujen pitää olla aina ohjattuja ja niille pitää asettaa erilliset tavoitteet, jotta niitä voidaan arvioida opetussuunnitelman mukaan. Koska työpaikat ja työssä harjaannutettavat taidot vaihtelevat suuresti alasta riippuen, harjoitteluissa työpaikkakohtaiset tavoitteet pohditaan yhteistyönä opettajan, opiskelijan sekä työpaikan edustajan kanssa. Oppimisympäristöä kasvatetaan koulusta työpaikalle, jolloin luokkahuoneessa ja työympäristössä tapahtuva oppiminen täydentävät toinen toisiaan. (Opetushallitus 2002, 5-6.)

Harjoittelussa opiskelija harjoittaa muita yleisiä taitojaan ammattialan osaamisen lisäksi. Tällaisia ovat esimerkiksi kommunikaatio- ja sosiaaliset taidot sekä tarvittavat IT-valmiudet. Opiskelija näkee konkreettisesti elinikäisen oppimisen hyödyn ja tarpeen oman osaamisen kehittämiseen. Hän ymmärtää, että työelämässä tarvitaan kykyä ja taitoja tuottaa eri asioita ja sopeutua erilaisiin muutoksiin. (Tynjälä 2011, 79.) Työssäoppiminen

on vastakkaista verrattaessa kouluoppimiseen (Marsick & Watkins 1990, 4). Se on insidentaalista, jossa koulutus- ja ammattihierarkia vastaavat toinen toisiaan. Oppiminen tapahtuu työnteon ehdoin informaalisti. (Poikela 2005a, 11.)

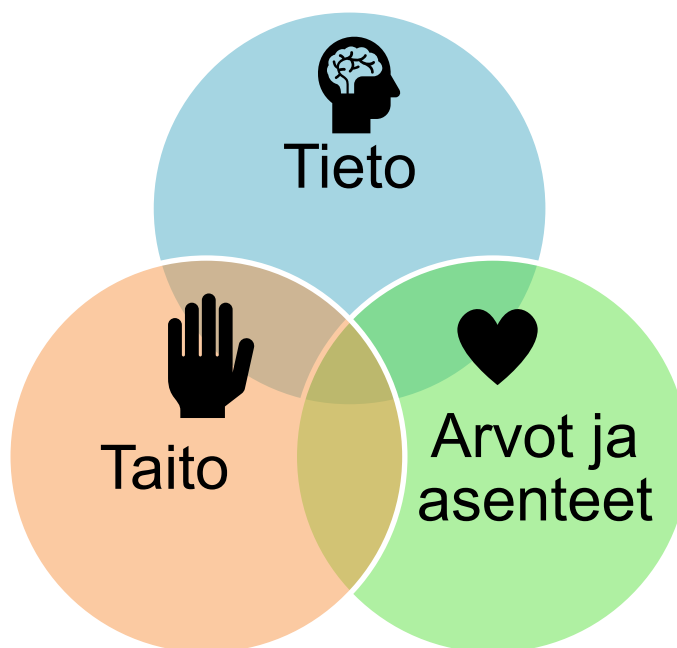
Kuhalaisen (2003, 5) mukaan harjoittelussa opiskelijalla on tilaisuus harjoittaa ammattitaitoaan opiskelemallaan alalla ja tutustua yleisesti eri työyhteisöihin ja työkäytäntöihin. Opiskelija pääsee konkreettisesti kiinni työelämään ja hänen näkökulmastaan harjoittelun merkitys on suuri. Sitä saatetaan jännittää, jos aikaisempaa työkokemusta ei ole tai alan työtehtävät ovat uusia. Harjoittelussa liitytään osaksi uutta yhteisöä ja rakennetaan omaa ammatillista verkostoa, jolla on merkittävä rooli tulevaisuuden kannalta. Harjoittelussa päästään konkreettisesti näkemään opiskeltavan alan eri työtehtäviä ja selkeytetään omia uravaihtoehtoja. Positiiviset työelämäkokemukset auttavat vahvistamaan omaa ammatillista itsetuntoa, mutta toisaalta huonot kokemukset voivat saada pahimmillaan harjoittelijan miettimään koko alan houkuttelevuutta (Lindgren 2020, 6). Oppilaitoksella on tärkeä rooli tukea tätä tarvittaessa harjoittelun aikana ja pitää huolta, että osaaminen kehittyy ja opiskelijan asiantuntijuus kasvaa koko harjoittelun ajan.

Osaaminen

Saranpää ja TUNNE5-työryhmä (2009, 12) määrittävät osaamisen olevan eri taitojen, tietojen sekä asenteiden verkosto, jossa laadukas tehtävän tekeminen tapahtuu. Osaaminen on tietämystä ja tietoa, jossa henkilö osaa suhteuttaa tietonsa ja tekemisensä tilanteiden vaatimukseen (Bereiter & Scardamalia 1993, 30). Se on suhteellista jatkumolla, jonka toisessa päässä on tietoinen toimija ja toisessa todellisuus, johon henkilö on suoraan linkittynyt (Zagzebski 2017, 92).

Osaaminen on henkilökohtaista ja yksilöllistä pääomaa. Sitä voidaan rinnastaa kyvykkyyteen, taitoon toimia, asiantuntijuuteen tai pätevyyteen. Se rakentuu eri osa-alueista kuten taidoista, hiljaisista ja näkyvistä tiedoista, asenteista, kokemuksista sekä eri verkostoista. Tietoa yksilö saa oppilaitoksesta sekä opinnoista ja taitoa konkreettisesta tekemisestä. Kokemus syntyy esimerkiksi harrastusten sekä työn myötä. Verkostot rakentuvat esimerkiksi tutustumalla muihin ammattilaisiin, yhteiskunnallisten asioiden seuraamisella sekä pitämällä oma tietopohja ajan tasalla. (Pakanen 2022.)

Osaaminen rinnastetaan usein taitoon, vaikka ne eivät ole synonyymejä. Osaaminen on laajempaa ja se pitää sisällään taidon tehdä asioita tehokkaasti ja onnistuneesti. Pätevyyteen ja osaamiseen tarvitaan taidon lisäksi kykyä soveltaa osaamista ongelman ratkaisemiseen, tehtävien tekemiseen ja eri tilanteiden välillä toimimiseen. Nuorisotyössä, joka korostuu yhteisöpedagogin pätevyudessa, osaamiseen kuuluu kolme eri dimensiota (kaavio 2): tietous, osaaminen sekä arvot ja asenteet. Tietous rakentuu eri teemoista, jotka ovat tarvittavia nuorten kanssa työskenneltäessä. Tietous on kognitiivista ja sen voidaan ajatella olevan dimension pää. Taidot ovat kykyä tehdä työtä. Se on käytännöllistä ja on dimension kädet. Arvot ja asenteet on omaksuttava nuorisotyössä tehokkaasti, jotta työtä voi tehdä onnistuneesti. Tämän voidaan nähdä olevan dimension sydän. (Council of Europe Portal 2021.)



Kaavio 2. Nuorisotyön osaamisen dimensiot (Council of Europe Portal 2021)

Asiantuntijuus

Asiantuntijuutta on tutkittu monesta eri näkökulmasta. Dreyfusin (2004, 181) mukaan asiantuntijuus kehittyy viiden eri tason kautta: noviisi, edistynyt noviisi, kykenijä, suorittaja sekä asiantuntija. Noviisi pystyy suoriutumaan työtehtävistä valmiiksi annettujen

ohjeiden avulla, mutta ei pysty itsenäisesti ottamaan huomioon eri tilannetekijöitä. Edistynyt noviisi on kykenevä ottamaan huomioon paremmin eri tekijät sekä ymmärtää liittää toisiinsa suulliset ohjeet ja oman kokemuksensa. Kykenijä ei ole riippuvainen annetuista ohjeista, vaan pystyy suunnittelemaan toimintaansa tavoitteiden mukaisesti ja ottamaan vastuuta omasta työstään. Suorittajan tekeminen on automatisoitunut osaamisen kautta, joten hänen ei tarvitse kiinnittää tietoisesti huomiota työhönsä. Asiantuntija työskentelee kokemuksella, ottaen huomioon hyvin eri tilannetekijät. Hän muuttaa tekemistään tilanteiden mukaan ja ennakoi tulevaisuuden tarpeita ja kehityskulkuja. (Dreyfus 2004, 177-180.)

Myös Feltovichin, Prietulan ja Ericssonin (2006, 9) mukaan asiantuntija pystyy automatisoimaan työtään. Hänen ei tarvitse huomioida erikseen tekemäänsä työtä, vaan asiantuntija pystyy kiinnittämään huomionsa muihin asioihin. Asiantuntija eroaa aloittelijasta siinä, että hän kykenee säätelemään itseään paremmin ja reflektoi käytöstään ja tekemistään. Asiantuntijuudessa on kyse laajemmista ja syvällisemmistä tietorakenteista. Asiantuntijuus ei ole kuitenkaan yleismaailmallista, vaan se rajoittuu tiettyyn teemaan, eikä se siirry suoraan alalta toiselle. (Feltovich, Prietula & Ericsson 2006, 12-21.)

Bereiterin (2002, 132-135) mielestä asiantuntijuus on taas enemmän toimintatapa kuin kehittymistä tasoilta toiselle. Henkilö luo itselleen vaativampia haasteita ja ongelmia, joiden perusteella osaaminen syventyy ja kehittyy. Oppimista tapahtuu, kun yksilö työskentelee oman osaamisensa ylärajoilla ylittäen tavoitteitaan. (Bereiter 2002, 131-173.) Asiantuntijuuden voidaan nähdä olevan lisäksi kognitiivista, joka on tiedolliseen toimintaan liittyvä ominaisuus. Asiantuntija tietää omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Hän osaa suhteuttaa toimintansa eri tilanteiden vaatimille tasoille. (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 13-14.)

Asiantuntijuuden kehittyminen on nykyaikana erityisen tärkeää, koska työntekijöiden oletetaan olevan alansa asiantuntijoita (Kivinen & Silvennoinen 2000, 307-308). Asiantuntijuuden merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa yhä spesifimmiksi muuttuvien työtehtävien ja työmarkkinoiden myötä. Tulevaisuuden asiantuntijoilta vaaditaan syvällistä alan osaamista, johon korkeakoulutus antaa hyvät valmiudet. Asiantuntijuutta voidaan

kehittää myös vastaamaan tulevaisuuden tarpeita luomalla esimerkiksi eri verkostoja, jotka koostuvat eri tieto- ja asiantuntijakulttuureista. Näin innovatiivisuus ja tuottavuus lisääntyvät ja työelämä kehittyy. (Lehtinen 2017, 1-3.)

2.2 Työpaikka oppimisympäristönä ja harjoitteluiden eri toteutustavat

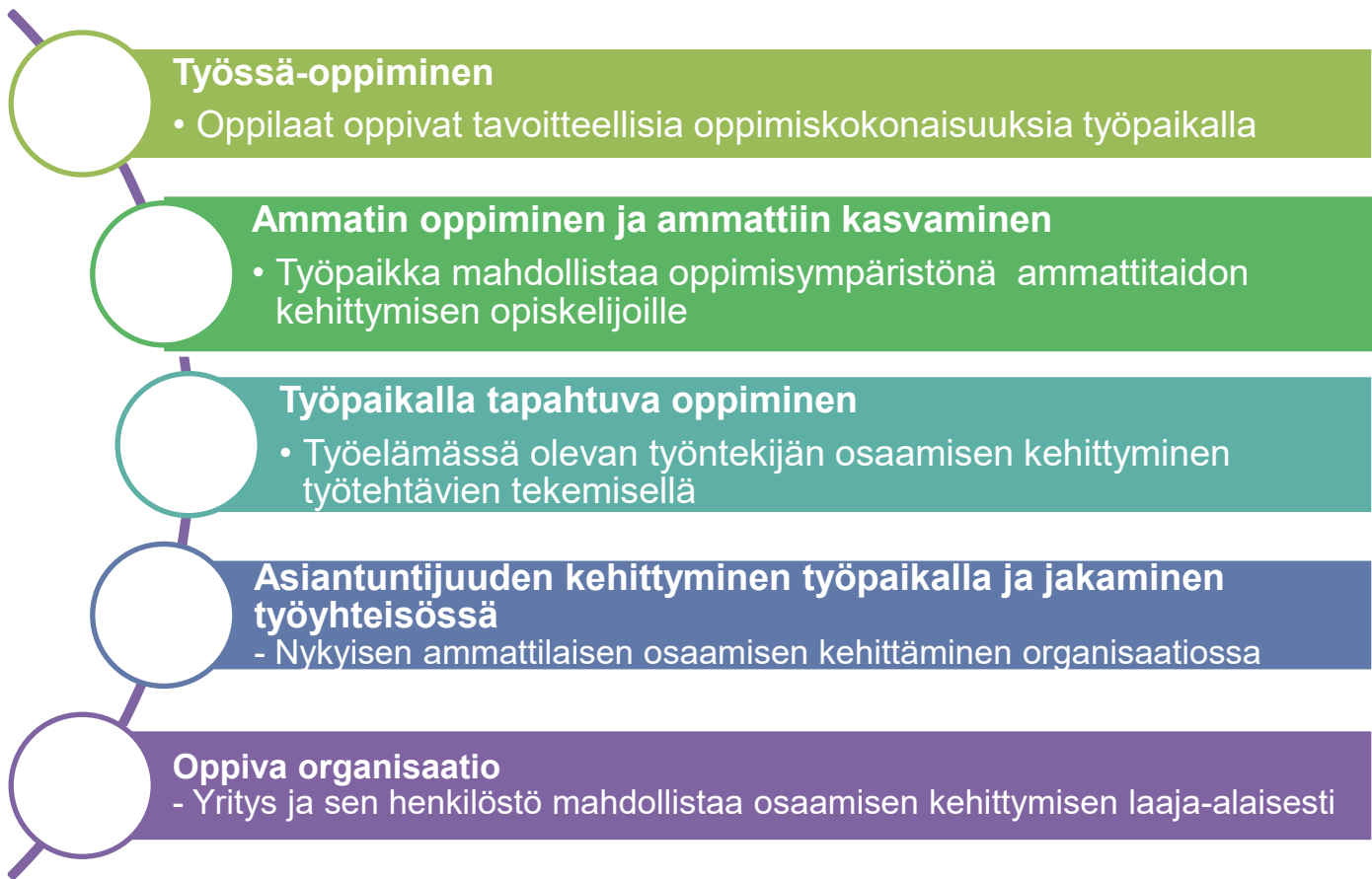
Harjoittelun yksi suurimmista eroista normaaliin opetukseen on sen oppimisen uusi ympäristö. Opiskelu ei tapahdu luokkahuoneessa opettajan johdolla, vaan harjoittelijasta tulee aktiivinen työntekijä. Luokka vaihtuu aitoon työelämään ja sen eri tilanteisiin, jossa hän näkee työelämän moninaisuuden ja sen vaihtelut.

Eri ympäristöjen käyttö opetuksessa tukee niin opiskelijaa, yrityksiä kuin oppilaitosta (Mikkonen 2009, 18). Nykyään opetuksessa pyritään ottamaan huomioon paremmin oppimisympäristöajattelu sen monien hyötyjen takia. Oppimisen keskiössä on ympäristön ja oppijan oppimisprosessi, oppimisympäristö sekä informaali oppiminen. Kun oppimismiljöö hyödyntää sosiaalisia, praktisia ja fyysisiä elementtejä, epävirallista oppimista tapahtuu luontevammin. Opetus ei ohjaudu ylhäältä alaspäin, vaan opiskelija luo itse ammattitaitoa tukevat kokemuksensa ja havaintonsa. Opiskelu on monen mielestä mielekkäämpää ja motivoivampaa, kun harjoittelija kokee työn ja oman tekemisensä merkitykselliseksi. Uusi ympäristö antaa mahdollisuuden soveltaa ja liittää opiskeltavia asioita niiden aitoihin toimintakonteksteihin. (Laitinen-Väänänen & Koskinen 2009, 37; Manninen ym. 2007, 121-122.)

Harjoittelupaikka on oppimisympäristöltään kontekstuaalinen ja osaltaan myös avoin, jonka taustalla on kognitiivinen oppimisteoria ja osaksi ongelmalähtöinen (PBL) opetus. Se eroaa normaalista työpaikan ympäristöstä siitä, että oppimista ohjaa osaksi opetussuunnitelma. Harjoittelupaikka sijoittuu oikeaan reaali maailman ympäristöön, jossa oppimisen päätavoitteena ei ole oppisisältö, vaan reaalityöelämä, josta nousee esille työelämän oikeita ongelmia ja tilanteita. Opiskelijan rooli vaihtuu harjoittelussa aktiiviseksi kokeilijaksi ja harjoittelun tavoitteena on kehittää tämän sisällöllistä pätevyyttä. Harjoittelun runko eroaa perinteisestä pedagogisesta opetussuunnitelma-ajattelusta siinä, että

sen sisällöt tulevat todellisuutta selittävistä tiedollisista välineistä, eikä opetusta ole johdettu kurssikirjoista ja oppimateriaaleista. Menetelmänä se hyödyttää monia opiskelijoita, koska tavallinen opetus on suunnattu massoille, mutta harjoittelussa opetus on opiskelijalähtöistä ja yksilöllisempää. (Manninen ym. 2007, 29-34.)

Oppimisympäristönä työpaikka voidaan jakaa viiteen eri näkökulmaan (kaavio 3): työssäoppiminen, ammatin oppiminen ja siihen kasvaminen, työpaikalla tapahtuva oppiminen, asiantuntijuuden kehittyminen työpaikalla ja jakaminen työyhteisössä sekä oppiva organisaatio. Työssäoppimisessa lapset ja nuoret opiskelevat kontekstuaalisesti aineita tai työelämävalmiuksia. Se ei ole kuitenkaan työelämän tutustumisjakso (TET), vaan se on tavoitteellista oppimiskokonaisuuksien opiskelua työpaikalla. Ammattiin oppimisessa käytetään työharjoittelua ja työpaikkaa oppimisympäristönä ammattitaidon kehittämiseksi. Tästä puhutaan usein oppipoika-mestari-mallina. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on taas jo työssä tai ammatissa olevan työhön oppimista, jossa tarkastellaan työtehtävien tekemistä. Asiantuntijuuden kehittyminen ja jakaminen työyhteisössä näkökulma koskee usein jo aikuisia työntekijöitä, jotka ovat alansa ammattilaisia ja kehittävät erityisesti asiantuntijatyössä tarvittavaa osaamista. Oppiva organisaatio -ajattelumallissa yritys nähdään olevan oppiva yhteisö tai systeemi, joka mahdollistaa työntekijöiden oppimista laaja-alaisesti. (Manninen ym. 2007, 104-105.)



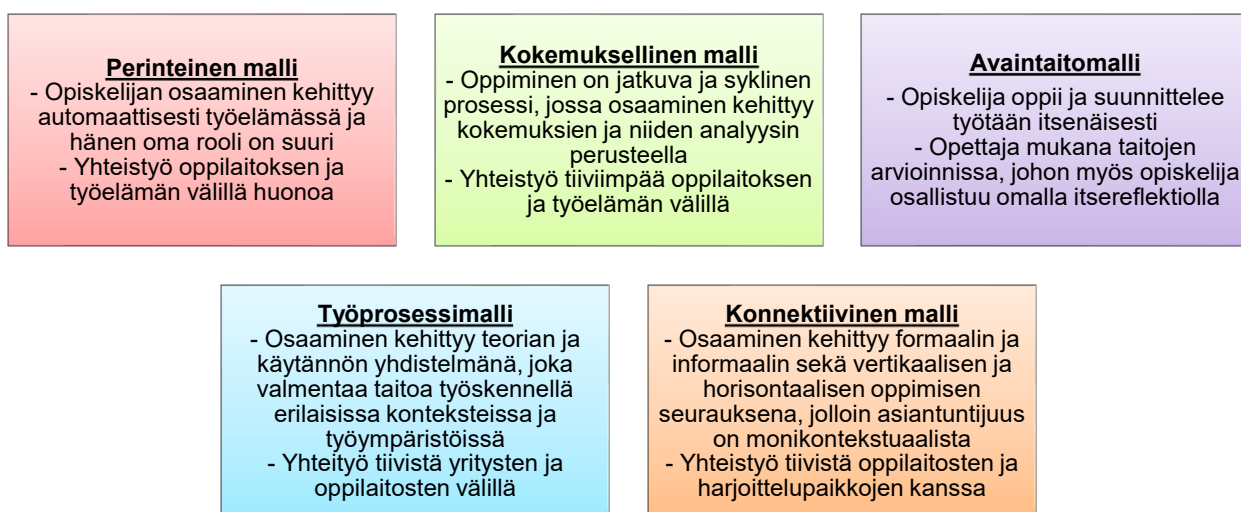
Kaavio 3. Työpaikan eri oppimisympäristöt (Manninen ym. 2007, 104-105)

Ammattikorkeakoulun harjoittelut soveltuvat usein ammattiin oppimiseen ja ammattiin kasvamiseen tai työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Näiden ympäristöjen käyttö tukee monitahoisen ja syvällisen tiedon syntymistä osaamiseksi. Oppimiseen kuuluu tietojen ja taitojen ohella arvoja sekä asenteiden omaksumista. Kun opetuksessa käytetään eri oppimisympäristöjä, opiskelijan argumentointi-, tiedonkäsittely- ja ongelmanratkaisutaidot kehittyvät monipuolisesti. (Kumpulainen, Krokfors, Lipponen, Tissari, Hilppö & Rajala 2010, 17.)

Eri työympäristöjen hyödyntämisen lisäksi harjoitteluita toteutetaan oppilaitosten välillä erilaisilla järjestelyillä ja tavoitteilla. Guile ja Griffinths (2001, 7-12) ovat luoneet tutkimuksensa perusteella viisi eri harjoittelunmallia (kaavio 4), joita Euroopan eri oppilaitoksissa käytetään. Heidän tutkimuksensa ja siitä luodut mallit koskevat ammattikouluja, mutta se

on sovellettavissa ammattikorkeakouluihin. Mallit ovat perinteinen malli, kokemuksellinen malli, konnektiivinen malli, avaintaitomalli sekä työprosessimalli. Perinteisessä mallissa opiskelijan rooli on iso ja itsenäinen, koska oletus on, että hän oppii itse asetetut tavoitteet automaattisesti. Yhteistyö oppilaitoksen ja elinkeinoelämän välillä on puutteellista, koska työpaikka ja oppilaitos eivät kommunikoi keskenään välttämättömien asioiden lisäksi. Kokemuksellisessa mallissa taas yhteistyö on tehokkaampaa, jossa opiskelijan itsereflektiota edistetään ja sosiaalista kehitystä tarkastellaan. (Guile & Griffinths 2001, 7-9.)

Avaintaitomalli korostaa työelämän keskeisten taitojen omaksumista ja itsenäistä työskentelyä. Opettajien rooli on pieni ja hän on mukana vasta, kun opiskelijan taitoja arvioidaan. Neljäs malli on työprosessimalli ja sen tarkoituksena on kehittää opiskelijan kokonaisvaltaista ymmärrystä eri työympäristöistä ja -prosesseista, jonka perusteella opiskelija pystyy työskentelemään myös muissa työympäristöissä. Tässä korostuu oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön merkitys, jotta teoria ja käytäntö yhdistyvät eheäksi kokonaisuudeksi. Viimeinen ja Guilen sekä Griffinthsin mielestä osaamista eniten kehittävä malli on konnektiivinen tai yhdistävä malli. Harjoittelun keskiössä on harjoittelupaikassa syntyvä informaali kehittyminen ja oppilaitoksessa tapahtuva formaali oppiminen. Työpaikka ja oppilaitos ovat yhteistyökumppaneita, jotka tarjoavat opiskelijalle yhdessä oppimisympäristöjä, jossa kehitetään osaamista ja elinkeinoelämän toimintamalleja. (Guile & Griffinths 2001, 10-12.)



Kaavio 4. Guilen ja Griffinths harjoitteluiden eri mallit (2001, 7-16)

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa pyritään hyödyntämään harjoitteluita ja työelämässä oppimista mahdollisimman paljon ja eri keinoin. Humak ei ole linjannut sanottavasti käyttävänsä harjoittelussa tiettyä mallia, mutta yleisesti ottaen se toimii työprosessimallin sekä konnektiivisen mallin mukaan. Yhteisöpedagogien opetussuunnitelmaan kuuluu kolme ammatillista harjoittelua, jotka ovat yhteensä 30 opintopistettä sekä 15 opintopisteen kehittävä harjoittelu. Opiskelijan on mahdollista suorittaa ammatilliset harjoittelut yhtenä pitkänä tai erikseen suoritettavina harjoitteluin. Yhden harjoittelupaikan toivotaan liittyvän monikulttuuriseen toimintaan tai sijaitsevan ulkomailla, jotta kansainvälinen osaaminen lisääntyy. Harjoitteluiden tavoitteena on muun muassa lisätä opiskelijan reflektointikykyä omasta käytännön toiminnastaan, kehittää itsearviointia harjoittelun tavoitteista ja yhteisöpedagogin kompetensseista sekä parantaa kykyä suunnitella ammatillista osaamista kehittävät näytöt. Harjoittelupaikkoina voi toimia esimerkiksi erilaiset järjestöt, kunnat tai nuorisotyötä tekevät organisaatiot. Harjoittelut voivat pitää sisällään esimerkiksi kotouttamista, kulttuuri- ja sukupuolisensitiivistä työtä tai erilaista neuvontaa, ohjausta ja valmennustehtäviä. (Yhteisöpedagogikoulutus Opetussuunnitelma 2018.) Opetussuunnitelman lisäksi harjoitteluiden suoritustavoista ja tavoitteista on kirjattu oppilaitoksen omaan toteutussuunnitelmaan, jonka perusteella jokainen kampus on linjannut omat käytäntönsä harjoitteluiden suoritustavoista.

Ensimmäistä ammatillista harjoittelua kutsutaan perusharjoitteluksi. Sen tavoitteena on muodostaa opiskelijan organisointitaitoa sekä lisätä tämän aloitekyvykkyyttä. Opiskelija saa kokemusta sosiaalisesta työympäristössä työskentelystä ja lisää vastuullisia yhteisöllisen toiminnan taitojaan. Hän opiskelee eri työtekniikoiden, -menetelmien sekä -välineiden käyttöä. Toinen ja kolmas ammatillinen harjoittelu ovat syventäviä harjoitteluja. Silloin opiskelija on kykenevä itsenäisemmin suunnittelemaan työtään, suorittamaan määrättyt työtehtävät sekä kysymään tarvittaessa neuvoa. Opiskelija toimii järjestelmällisesti ottaen vastuuta omasta toiminnastaan ja muista työyhteisön jäsenistä. Hän kehittää toimintatapojaan ja näkee vaihtoehtoisia suoritustapoja prosesseille. Kehittävässä harjoittelussa opiskelija työskentelee itsenäisesti ja jäsentää tehdyn työn osaksi kokonaisuutta. Hän tietää reaalisesti oman asemansa ja kehittää itseään vastuullisesti. Työskentely on asiakaskeskeistä, eettistä sekä laadukasta. Hän analysoi työpaikan eri toimintamenetelmiä ja -tapoja teoreettisen viitekehyksen avulla. (Nieminen 2021.)

Harjoittelun jälkeen opiskelijat osallistuvat työelämäseminaariin, jossa he esittelevät omia oppimis- ja harjoittelukokemuksiaan. Harjoittelun esittely kuuluu osaksi arviointia yhdessä harjoittelusta tehtävän raportin tai tehtävän kanssa. Työelämäseminaarissa opiskelija saa itsenäisesti kertoa omat kokemuksensa ja reflektoida oppimistaan ja ammatillista kasvuaan. Työelämäseminaarin tarkoituksena on jäsentää ja tehdä näkyväksi opiskelijan osaamisen kehittyminen. Opiskelija kuulee myös toisten harjoitteluista ja saa mahdollisia paikkaehdotuksia seuraaviin harjoitteluihin. Seminaareja järjestetään luvulla yhteensä viisi kertaa, ja opiskelija voi osallistua mihin tahansa seminaarin oman harjoittelunsa päätyttyä.

2.3 Toiminta ennen harjoittelua

Harjoittelujen kehittämisessä on tärkeää kiinnittää huomiota toimintaan ja toimintamalleihin jo ennen työssäoppimista. Ideaalisti harjoittelut ja niiden toteuttaminen on jo suunniteltu kunnolla ennen kuin opiskelijat ovat aloittaneet opintonsa. Opiskelijavalinnassa kiinnitetään huomiota valittavien opiskelijoiden taustoihin, ja opintojen alkaessa opiskelijoiden aikaisempi osaaminen selvitetään ja tunnustetaan. Opiskelijoille on lisäksi

tärkeää antaa tarvittavat tiedot ja taidot, joiden perusteella he pystyvät lähtemään etsimään omaa osaamistaan kehittävää harjoittelupaikkaa. Puutteellinen tieto ja epävarmuus omasta osaamisesta voi näkyä epäonnistuneiden oppimisympäristöjen ja -paikkojen valinnalla ja työelämä ei ole riittävän tietoinen harjoitteluiden tavoitteista ja tarkoituksesta.

2.3.1 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Jotta harjoittelu kehittää opiskelijan osaamista parhaalla mahdollisella tavalla, on tärkeää, että tämän aikaisempi osaaminen on huomioitu opiskelua ja sen toteutustapoja suunniteltaessa. Näin harjoittelussa voidaan keskittyä uuden oppimiseen ja asiantuntijuuden kehittämiseen. Tähän yksi keino on osaamisen tunnustaminen. Opetushallitus määrittää osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen olevan prosessi, jossa opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen selvitetään. Osaamisen tunnistamisen tarkoituksena on, että opiskelija ei opiskele entuudestaan tuttuja asioita, vaan opinnot rakentuvat puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Se myös nopeuttaa opintojen suorittamista. (Opetushallitus 2021a, 5.)

Niin oppilaitos kuin opiskelija hyötyvät, kun opiskelijan aikaisempi osaaminen tunnustetaan opintojen alussa ja koulutuksen sisältö räätälöidään opiskelijan tarpeisiin. Opiskelija valmistuu nopeammin ja oppilaitos säästää rahaa, kun koulutusohjelmat ja rinnakkaistoetukset mitoitetaan oikeaan tarpeeseen. Lisäksi keskeyttäneiden opiskelijoiden määrä voi vähentyä opiskelijoiden ollessa motivoituneempia, kun koulutussisältö on räätälöity yksilöllisesti. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 11-13.)

Osaamisen tunnustaminen on oppilaitoksen tehtävä, jossa opiskelija esittää eri selvitysten ja asiakirjojen (esimerkiksi työ- ja tutkintotodistukset sekä osaamiskartoitukset) avulla omaa osaamistaan opintojen alussa. Osaamisen tunnistamisen jälkeen se tunnustetaan. Tunnustaminen voi koskea koko tutkinnon osaa tai se voi olla tutkinnon osan yksi osa. Osaaminen voidaan tunnustaa suoraan, jolloin se sisällytetään suoritettavaan tutkintoon tai sitä voidaan arvioida erikseen. Arvioinnissa arvioijat tarkastavat eri selvitysten perusteella, esimerkiksi haastattelujen ja portfolioiden avulla osaamisen ajantasaisuutta ja relevanttiutta sekä sen vastaavuutta tutkintoon. Arviointi perustuu

tutkinnossa edellytettyihin ammattitaitovaatimuksiin. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 5-9.) Humakissa osaamisen tunnustamisesta käytetään termiä AHOT (aiemmin hankitun osaamisen hyväksiluku).

Osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa opiskelijan oma aktiivisuus ja oma-aloitteisuus on oleellista. Opiskelijalta vaaditaan ymmärrystä ja taitoa tietää, mikä osaaminen on relevanttia, ajantasaista ja tunnustettavissa. Hänen pitää kyetä sanallistamaan ja osoittamaan oma osaaminen ja jo opitut taitonsa neuvotteluissa opettajien ja arvioitsijan kanssa. (Mäki & Niinistö-Sivuranta 2014.) On tärkeää, että oppilaitos ja opettajat kertovat opintojen alussa selvästi, mitä kaikkea osaamista on mahdollista tunnistaa ja tunnustaa ja miten prosessi etenee. Humakissa ahotoinneista keskustellaan yhdessä opiskelijan kanssa tämän HOPS-keskustelussa (henkilökohtainen opetussuunnitelma).

Opiskelija ei välttämättä osaa itse sanoittaa omaa aikaisempaa osaamistaan tai keskittyä vain edellisten työtehtävien ja taitojen toiminnan kertomiseen. Opettaja ei saa olettaa opiskelijan osaavan aina reflektoida omaa historiaansa ja osaamisen tasojaan. Tunnistamisessa ja tunnustamisessa oppilaitoksen pitää tarkasti muotoilla oikeat kysymykset ja saada opiskelija tajuaamaan, mitä kaikkea relevanttia osaamista hänellä on hankittu. (Mäki & Niinistö-Sivuranta 2014.)

Aikaisemman osaamisen tunnistaminen on hyödyllistä korkeakoululle, koska se vaikuttaa positiivisesti suoritettujen tutkintojen määrään. Ammattikorkeakoulubarometri 2020 -kyselyn vastaajista 51 prosenttia arvioi työssä opitun tunnistamisen edesauttavan tutkintojen suorittamista merkittävästi, ja 42 prosenttia vastaajista arvioi sen edesauttavan jonkin verran. Vain kuusi prosenttia vastaajista uskoi tunnistamisen vaikuttavan tutkintojen määrään negatiivisesti. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020, 7-8.)

Osaamisen tunnistamisen avulla harjoittelussa opiskelija ja organisaatio pystyvät paremmin analysoimaan molemminpuolisesti osaamista, jonka seurauksena ammatillinen kasvu on laadukkaampaa. Opettajat ja oppilaitokset hyötyvät myös tästä, koska tämä tukee oppilaitoksen työelämäosaamista ja pitää ammattikorkeakoulun ajan tasalla alan

muutoksista ja osaamistarpeista. Työelämäyhteistyö lisääntyy eri toimijoiden välillä, ja ammattikorkeakoulu pystyy paremmin vastaamaan työelämän tarpeisiin. Organisaatiot voivat varmistua, että opiskelijoilta vaadittava osaaminen on standardoitu ja he tietävät, mitä osaamista ja toimintaa oppilaitokset tuottavat. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 13-14.)

2.3.2 Harjoittelun suunnittelu

Harjoitteluprosessi käynnistyy tavallisimmin sopivan harjoittelupaikan etsinnästä. Opiskelija on itse vastuussa harjoittelupaikan löytymisestä, joten on tärkeää, että hänellä on tarvittavat tiedot ja taidot löytää sopiva paikka. Opiskelijan pitää tietää opetussuunnitelman osaamistavoitteet, jotta hän voi yhteensovittaa sopivan työympäristön ja harjoittelun tavoitteet. On oleellista, että suunnitelma laaditaan opiskelijan kanssa, niin että hän ymmärtää suoritettavan kurssin sisällön, omat työtehtävät ja niistä syntyvän osaamisen sekä arviointikriteerit. Opiskelijan pitää osata sanallistaa osaamisensa, jotta harjoittelun tehtävät ja osaamistavoitteet voidaan luoda harjoittelijalle. (Pettersson 2018.)

Harjoittelu tulee toteuttaa suunnitellusti ja strategisesti, joten olisi tärkeää, että kaikki harjoittelun osapuolet osallistuisivat yhdessä harjoittelun rakentamiseen. Osapuolten pitää suunnitella yhdessä harjoittelun sisältö ja sen tavoitteet tulevassa työympäristössä. Kaikkien osapuolten, mutta erityisesti opiskelijan on tärkeä tietää, mitä työtehtäviä hänelle kuuluu sekä mitä ja miten osaamista kehitetään. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 38-39)

Ennen harjoittelua on tärkeä määrittää ja nimetä henkilöt, jotka osallistuvat harjoittelun toteutukseen. Oppilaitoksen tulee nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka huolehtii opiskelijasta. Opettajien tulee tarvittaessa neuvoa, järjestää koulutusta ja tukea nimettyä ohjaajaa hänen ohjaustehtävissään. Opiskelijan osaamisen kehittymisen kannalta on oleellista, että ohjaajalla on relevantti ammattiosaaminen ja kyky tukea tätä, koska hänellä on oikeus saada ohjausta ja koulutusta harjoittelunsa aikana. Ohjaamisen lisäksi työpaikan edellytykset toimia oppimisympäristönä tulee arvioida. Työpaikalla pitää olla

tarpeeksi palvelu- ja tuotantotoimintaa, tarvittavat työvälineet sekä ammattitaitoinen ja koulutettu henkilöstö. Sen pitää olla myös työturvallisuuslain (738/2002) edellyttämä paikka, jossa opiskelijalla on turvallista työskennellä, koska työnantajalla on vastuu työturvallisuudesta. (Opetushallitus 2021c.)

Harjoittelun aikaiset vakuutusasiat kuuluvat korkeakoululle. Humakissa opiskelija on vakuutettu oppilaitoksen puolesta ja hänellä on voimassa lakisääteinen tapaturmavakuutus, työharjoitteluvakuutus sekä matkavakuutus. Työharjoitteluvakuutus korvaa tarvittaessa työpaikan omaisuuteen aiheutuneen vahingon. Se voi kattaa lisäksi muille osapuolille aiheutuneen henkilö- tai omaisuusvahingon. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021b.)

2.3.3 Opiskelijan valmistaminen harjoitteluun

Opettajilla on oleellinen rooli ja vastuu siitä, että opiskelija on valmis harjoitteluun. Opettajan tehtäviin kuuluu harjoitteluun valmistuessa perehdyttää opiskelija ja tukea tätä luomaan omat henkilökohtaiset tavoitteensa. Opettaja määrää tehtävät, antaa palautetta sekä arvioi harjoittelun onnistumisen kolmikantaisesti yhdessä osapuolten kanssa. Hän kommunikoi heidän kanssaan harjoittelun aikana ja varmistaa, että ohjaajalla on oikeat tiedot ohjauksesta, koulutusohjelmasta sekä suoritettavasta opintokokonaisuudesta. Opettaja voi työaikaresurssien sallissa vierailta työpaikalla varmistamassa, että kaikki sujuu suunnitellusti. (Kaartinen-Koutaniemi 2001, 17-18.)

Ennen harjoittelua on tärkeää, että opettajat ovat opetuksessaan pyrkineet saamaan opiskelijat käyttämään ja kehittämään omaa intergratiivista ajatteluaan. Intergratiivisessa ajattelussa yksilö pystyy yhdistämään eri elementtejä ja opittavia asioita yhteen. Emotionaaliset ja kognitiiviset aspektit sekä objektiivisen ja subjektiivisen tiedon liittäminen toisiinsa on mahdollista. Ajattelija kykenee näkemään eksplisiittisen ja hiljaisen tiedon sekä muodostamaan kokonaiskuvan käytännöllisen ja teoreettisen tiedon pohjalta. Erilaisia ajattelutapoja hyödyntämällä, opiskelija ymmärtää ja luo uusia synteesejä, jotka

kehittävät tämän osaamista harjoittelun aikana. Hän pystyy muodostamaan oman mielihiteensä, vaikka erilaiset näkökulmat kilpailevat toistensa kanssa. (Kallio 2011, 18-25).

Kun opiskelija on kykenevä ajattelemaan intergratiivisesti harjoittelun aikana, on ongelmanratkaisu tehokkaampaa. Opiskelija pystyy peilaamaan omia aikaisempia kokemuksiaan ja kehittämään paremmin ratkaisuehdotuksia. Uuden ammatillisen ja ei-ammattillisen tiedon omaksuminen on tehokkaampaa. Hän ei tarvitse ohjaajan tai opettajan tukea oppimiseen, vaan hän kykenee itsenäiseen tiedon hankintaan. Harjoittelija ymmärtää, mitkä ovat hänen kehittämiskohteensa ja mitä taitoja hän tulee tarvitsemaan tulevaisuudessa. (Kallio 2011, 18-25.)

2.4 Harjoittelun aikainen tukeminen

Harjoittelussa oppilaitoksen ja opettajien tehtävänä on jakaa tietoa ja luoda toiminnan avulla laadullisia kokemuksia, jotka pitävät sisällään tiedon ja taidon konstruoinnin ja käytännön soveltamisen. Opiskelijan on tarkoitus oppia oppimaan, osaamaan hyödyntämään oman alansa perusasiat ja ammattisanaston sekä erikoitumaan työtehtäviinsä. (Poikela 2005b, 25.) Työpaikan ohjaajalla on tässä keskeinen rooli, mutta oppilaitoksen ja opettajan tukea tarvitaan silti. Oppimisympäristö siirtyy oppilaitoksesta työelämään, mutta opettajien ja ammattikorkeakoulun tuki on merkittävä.

2.4.1 Harjoittelun aikainen väliarviointi ja sen dokumentointi

Harjoitteluiden kesto voi vaihdella paljonkin, joten erityisesti pitkissä harjoitteluissa opettajan olisi tärkeää käydä ainakin yksi väliarviointi tai keskustelu yhdessä opiskelijan kanssa. Keskustelun tueksi ja osaamisen sanoittamiseksi opiskelijan on hyvä dokumentoida omaa oppimistaan. Tähän voidaan käyttää esimerkiksi oppimispäiväkirjaa ja portfolioa. Oppimispäiväkirjan vahvuutena on osaamisen tarkastelu ja oppimisen kehityksen seuranta. Se on säännöllistä, reflektiivistä ja prosessimaista. (Pettersson 2018.)

Väliarvioinnissa on tärkeä huomioida, että opettajan ja oppilaitoksen keskustelut eivät aina kehitä opiskelijan ammattitaitoa ja reflektointia samalla tavalla kuin työpaikalla tapahtuva ohjaus. Se voi johtua esimerkiksi siitä, että opettajan kanssa käyty keskustelu on formaalia, kun työpaikalla vuorovaikutus voi olla vapaampaa. Työyhteisössä tapahtuva keskustelu kehittää opiskelijan oman osaamisen arviointia ja asiantuntijaksi kehittymistä. (Mikkonen, Pylväs, Rintala, Nokelainen & Postareff 2017, 8.)

2.4.2 Digitalisaation hyödyntäminen

IT-taidot ovat teknologian kehittyessä oleellinen työelämätaito, joten harjoittelussa on kannattavaa kehittää opiskelijan digitaatioita. Teknologian kehitys tulee poistamaan tulevaisuudessa rutiininomaisia työtehtäviä, joka vaikuttaa siihen, mitä osaamista työelämässä tulevaisuudessa tarvitaan. Työaika vapautuu verkostoitumiseen ja asiantuntijuuden sekä innovatiivisuuden merkitys korostuu tulevaisuudessa yhä enemmän (Kauhanen 2014, 8). Digitalisaation hyödyntäminen helpottaa lisäksi kommunikointia ja yhteydenpitoa harjoittelun osapuolten kesken. Harjoittelussa voidaan käyttää esimerkiksi eri sovelluksia ja applikaatioita, jotka tukevat opiskelijan oppimista ja yhteydenpitoa oppilaitoksen välillä.

Tällä hetkellä digitalisaatio näkyy harjoittelussa esimerkiksi etäharjoitteluina. Humakissa tämä on ollut mahdollista pari vuotta, mutta erityisesti koronapandemia vauhditti etäharjoitteluiden suunnittelua ja toteutusta. Etäharjoittelussa korostuu kaikkien kolmen osapuolen digitaatio, koska harjoittelussa tarvitaan kehittyneempiä IT-taitoja. Etäharjoittelu ei kuitenkaan sovi kaikille ja kaikkiin työtehtäviin. Jos työpaikka tai opiskelija kyseenalaistaa harjoittelun suorittamista etänä, on parempi miettiä vaihtoehtoisia suorituspaikkoja. (Mäki & Nieminen 2021.) Toisaalta toisille opiskelijoille etäharjoittelut voivat mahdollistaa asiantuntijuuden kehittymisen paremmin. Harjoittelupaikan ei tarvitse sijaita samassa kunnassa, joten opiskelijalle voi löytyä mielekkäämpiä paikkoja ja työtehtäviä.

Ammattikorkeakoulujen on hyvä varautua ja kannustaa etäharjoitteluihin, koska työelämässä esiintyy nykyään enenevässä määrin työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä.

Yritykset ovat huomanneet, miten etätyö hyödyttää niin organisaatiota kuin työntekijää. Esimerkiksi työtehon on huomattu parantuneen ja etätyömahdollisuuksien lisäävän organisaatioiden houkuttelevuutta. (Työterveyslaitos 2022.) Opiskelijoilla on hyvä olla valmiuksia ja taitoja suorittaa työtään verkönvälityksellä ja työpaikan ulkopuolella.

Etäharjoitteluiden lisäksi digitalisaatiota voidaan hyödyntää monin keinoin harjoitteluiden asioissa. Kaikki harjoittelun asiakirjat voidaan esimerkiksi tallentaa erilliseen sovellukseen tai pilveen, jolloin dokumentit löytyvät yhdestä paikasta ja ovat kaikkien käytössä. Esimerkiksi Turun ammatti-instituutti käyttää MobilTAI-työkalua harjoittelujensa järjestämisessä. Se on ohjausalusta, josta harjoittelua voidaan ohjata ja seurata sekä sinne voidaan dokumentoida tärkeät asiakirjat. Sitä kautta myös arvioidaan opiskelijan osaaminen harjoittelun lopuksi. Osapuolet pitävät toisiinsa yhteyttä äänitteiden, viestien ja videoiden avulla. (Turun ammatti-instituutti 2022.)

2.4.3 Hyvinvoinnin tukeminen ja harjoittelun eri riskit

Kelan ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (THL) vuonna 2021 tehdyn korkeakouluopiskelijoiden terveys- ja hyvinvointitutkimuksen mukaan jopa joka kolmas opiskelija kokee masennuksen ja ahdistuksen oireita. Henkistä pahoinvointia esiintyy suhteessa muuhun aikuisväestöön selvästi enemmän. (THL 2021.) Harjoittelu voi kuormittaa opiskelijaa entisestään monin tavoin ja vaikuttaa opiskelijan henkiseen hyvinvointiin. Hän siirtyy pois tutusta oppimisympäristöstään, eikä vertaistukea muilta opiskelijakollegoilta ole saatavilla samaan tapaan kuin luokkahuoneessa. THL:n kehittämispäällikkö Suvi Parikan mukaan muiden opiskelutovereiden puutos voi hankaloittaa oppimista ja lisätä ahdistuneisuutta. Uudet toimintatavat ja työtehtävät kuormittavat jaksamista ja resilienssiä, joka voi johtaa uupumiseen. Sekä oppilaitoksen että työpaikan on hyvä ottaa henkinen kuormittavuus huomioon. THL:n tutkimusprofessori Jaana Suvisaaren mielestä opettajien pitää opetuksen ohella pitää huolta opiskelijoiden kontaktoinneista. Erityisesti läsnä tapahtuvat tapaamiset lievittävät opiskelijoiden ahdistuneisuutta. (MTV 2021.)

Työelämän ja ammattikorkeakoulun välillä saattaa vallita ristiriita, joka heijastuu tahattomasti opiskelijaan. Oppilaitokset keskittyvät toiminnassaan enemmän kehittämis- ja tutkimusopintoihin, kun työpaikoilla syvennyttään konkreettiseen tekemiseen. Oppilaitosten tehtävä on kehittää opiskelijoista innovatiivisia ja kehittämismielisiä työntekijöitä ja harjoittelijoita, kun työelämä haluaa saada opiskelijasta heti käytännön taidot omaavan työntekijän. Harjoittelupaikan henkilöstöllä voi olla vanhentuneet ajatukset opintojen osaamispainotuksista ja oppilaitoksen tehtävästä, mikä voi synnyttää ristiriitaa ja luoda vääriä mielikuvia toimijoiden rooleista. Tämä voi heijastua harjoittelijaan, joka tuntee olonsa osaamattomaksi ja luulee sen johtuvan itsestään. (Lindgren 2021.) Harjoittelupaikoilla voi vallita lisäksi vääriä mielikuvia ja oletuksia itse harjoittelusta. Koulutuksen tutkimuslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan monet työnantajat eivät kokeneet, että oppilaitokset tiedottavat harjoittelun käytännön asioista ja tavoitteista hyvin. Työpaikat kokivat, että he olivat saaneet vain kohtalaisesti informaatiota työssäoppimisen tavoitteista. (Valkonen & Virolainen 2007, 41.)

Opiskelijan hyvinvointia voi kuormittaa ja oppimista estää myös erilaiset epäonnistumiset ja niihin reagointi. Opiskelijalle on tärkeä tehdä näkyväksi, että epäonnistumiset hyväksytään ja ongelmat ratkaistaan. Oppilaitoksen pitää korostaa työpaikoille ongelmaratkaisukulttuurin merkitystä. Haasteet kuuluvat osaksi työelämää, joten on tärkeää, että sekä harjoittelija ja työpaikka ovat yhtä mieltä siitä, että ongelmista ei syyllistetä tai niitä tukahduteta. Haastavat tilanteet pitää opetella ratkaisemaan, jotta harjoittelijan osaaminen kasvaa. (Kivinen & Silvennoinen 2000, 314.)

Uuden oppimisen näkökulmasta harjoitteluiden riskinä saattaa olla se, että harjoittelut koetaan irralliseksi oikeasta työelämästä. Harjoitteluun kuuluvat tehtävät voivat poiketa paljon siitä työstä, mihin opiskelijat haluavat valmistumisen jälkeen työllistyä. Se voi osaltaan laskea opiskelijan oppimismotivaatiota ja haitata oppimista. Ammattikorkeakoulun on tärkeä selventää, että harjoittelu on tilaisuus nähdä, mitä eri työllistymisvaihtoehtoja on. Niissä opiskelija näkee konkreettisesti, mitä vahvuuksia hänellä on ja missä hän voi vielä kehittyä. (Nieminen & Pesonen 2021, 188.) Vaikka harjoittelun työtehtävät poikkeaisivat opiskelijan toiveista ja ajatuksista, kasvattaa jokainen työsuhte asiantuntijuuden kehittymistä. Mistään osaamisesta ei ole haittaa ja osaaminen tukee muita taitoja, jotka aluksi saattavat näyttäytyä turhalta.

2.5 Harjoittelun jälkeinen toiminta

Harjoittelun päättyessä on tärkeää, että uusi osaaminen saadaan jäsenneltyä ja järjestettyä opiskelijalle selkeäksi kokonaisuudeksi. Opiskelijan on tärkeä ymmärtää, mitä uusia asioista hän on oppinut, ja miten ne hyödyttävät häntä tulevaisuuden työelämässä. Oppilaitoksen ja työelämän arvioinneilla hän myös tajuaa, mitä asioita hänen pitää vielä opiskella.

2.5.1 Arviointi

Harjoittelun lopuksi ja osaamisen varmistamisen kannalta on oleellista, että opiskelijan työskentely ja toiminta arvioidaan laadukkaasti niin työelämän kuin oppilaitoksen puolelta. Oikeasanainen ja -aikainen palaute ja arviointi tukevat ammatillista kasvua ja se auttaa opiskelijaa kehittymään. Hän saa tietää, missä onnistui ja mitkä taidot kaipaavat vielä kehittämistä. Osaamista arvioidaan eri viitekehysten avulla, jotka on laadittu niin kansallisesti kuin kansainvälisesti.

Suomessa tunnetuimpia ja käytetyimpiä osaamisen viitekehymiä ovat eurooppalaisten tutkintojen viitekehys (European Qualifications Framework, EQF) sekä Suomen tutkintojen kansallinen viitekehys (NQF). Niiden tarkoituksena on avata kokonaisuudessaan tutkintojen osaamisen eri tasot. EQF tarkastelee taitoja, tietoja sekä pätevyyttä, kun taas NQF muodostaa osaamisesta yhtenäisen järjestelmän, jossa ei erotella erikseen osaamisen ulottuvuuksia. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 46-47.)

EQF on yhteinen malli koko Euroopan alueella. Se muodostuu kahdeksasta oppimistuloksiin pohjautuvasta tutkintotasosta, ja sen avulla eri valtioiden tutkinto- ja koulutusjärjestelmien vertailu on helpompaa. (European Commission 2008, 3.) Tässä viitekehyksessä tiedot ovat fakta- tai teoritietoja. Taitoihin kuuluu käytännöllisiä asioita, kuten materiaalien, työkalujen ja eri menetelmien käyttämistä sekä kognitiivisia taitoja kuten

luovuutta ja loogista ajattelua. Pätevyys on taitoa toimia vastuullisesti ja itsenäisesti käyttämällä eri valmiuksia, tietoja sekä taitoja. Ammattikorkeakoulutasoinen osaaminen kuuluu tasolle kuusi. Sen tärkeimmät oppimistulokset liittyvät esimerkiksi kriittiseen ymmärtämiseen ja edistyneiden taitojen käyttöön, joilla opiskelija pystyy innovoimaan ja hallitsemaan eri asioita. Hän pystyy kantamaan vastuuta monimutkaisten ammatillisten hankkeiden johtamisessa aidossa työympäristössä. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä, 46.)

Suomen tutkintojen kansallinen viitekehys rakentuu eurooppalaisen viitekehysten mukaan kahdeksasta eri vaativuustasosta, jossa opiskelijoiden taitoja, tietoja sekä pätevyksiä voidaan vertailla kansainvälisesti. NQF on rakennettu tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehuksesta annetun lain (93/2017) mukaan. Viitekehys edistää tutkintojen tunnustamista ja se helpottaa tutkintotasojen vertailua keskenään. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b.) Siihen kuuluvat oppimäärät, tutkinnot ja muut isot osaamiskokonaisuudet. Samalla tasolla olevat tutkinnot ja osaamiskokonaisuudet voivat painottaa eri osaamisen ulottavuuksia. (Opetushallitus 2021b.)

Opettajalle arviointi ja siihen liittyvät teemat ovat usein selkeitä, mutta harjoittelunohjaajalle palautteen antaminen voi olla haastava. Kunnollista ja kehittävää arviointia helpottaa, kun ohjaaja on tutustunut etukäteen harjoittelun tavoitteisiin ja tarkoitukseen. Tätä varten opiskelijan on tärkeä toimittaa ennen harjoittelun aloitusta osaamistavoitteet ja mahdollinen suunnitelma, jolloin ohjaaja voi tutustua tarkemmin harjoittelun sisältöön. Hän pystyy samalla myös suunnittelemaan yhdessä opiskelijan kanssa tulevia työtehtäviä ja miten ne kehittävät opiskelijan työtaitoja ja näin muotoutuvat osaamiseksi. (Mäki & Niinistö-Sivuranta 2014).

Arvioinnissa ja palautteen annossa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten harjoittelussa onnistuttiin soveltamaan teoriaa opiskelijan omiin toimintatapoihin ja käytäntöön. Siinä pitää huomioida, miten opiskelija pystyy arvioimaan omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan realistisesti. (Pettersson 2018.) Näin opiskelija ymmärtää paremmin, miten oma osaaminen kehittyi harjoittelun aikana ja mitä merkitystä ammattikorkeakoulun tarjoamalla tiedolla ja teorialla oli.

Palautteen laatuun on hyvä kiinnittää erityistä huomiota. Arvioinnin on tärkeä liittyä opintosuunnitelmassa ja osaamisen viitekehyksissä oleviin arviointikriteereihin ja harjoittelusuunnitelmaan laadittuihin tavoitteisiin. Arviointi pitää nähdä tilaisuutena muuttaa olemassa olevia käytänteitä. Kun opetussuunnitelma altistetaan ammattikorkeakoulun ulkopuolisille toimijoille, siitä saadaan arvokasta palautetta, jonka perusteella voidaan kehittää arviointikriteereitä vastaamaan paremmin tulevaisuuden työelämää ja sen tarpeita. (Pettersson 2018.)

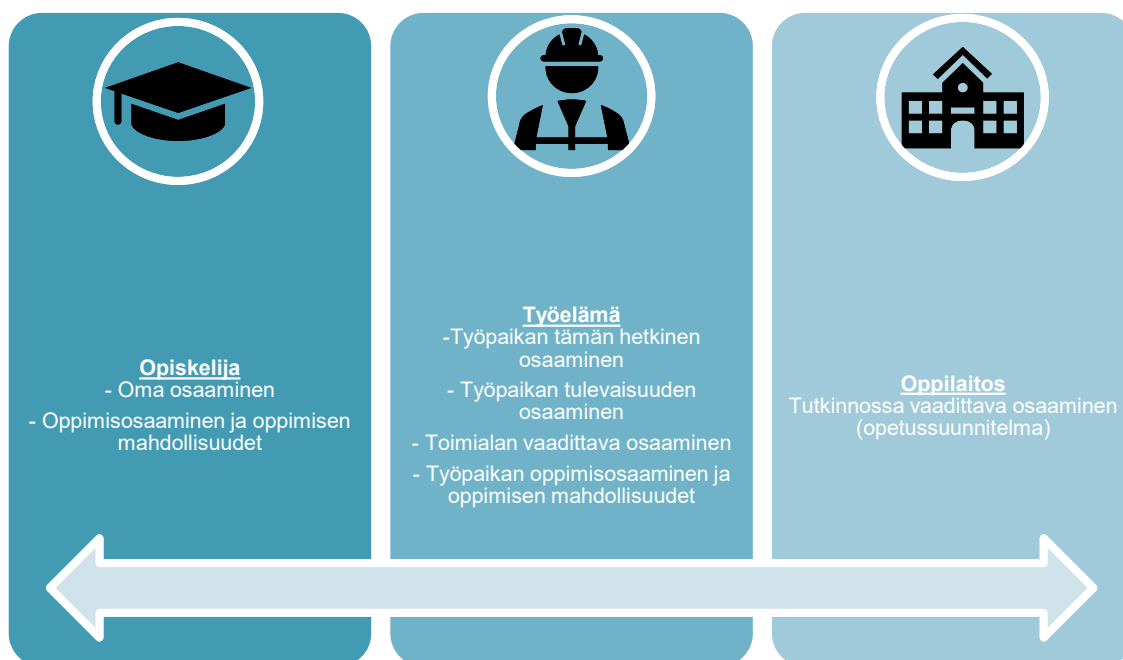
2.5.2 Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön hyödyt osaamisen kehittämiseksi

Vaikka harjoittelun ensisijaisena tarkoituksena on kehittää opiskelijan asiantuntijuutta, voivat työelämä ja oppilaitos lisätä omaa osaamistaan, joka heijastuu positiivisesti opiskelijan kehittymiselle. Kun työelämä tunnistaa paremmin oman osaamisensa ja sen puutteet, pystyy organisaatio ennakoimaan paremmin nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita ja kartoittamaan, mitä eri oppimismahdollisuuksia sillä on. Ammattikorkeakoulu pystyy näyttämään konkreettisesti työelämälle, mitä osaamista se tarjoaa opiskelijoilleen, mutta myös työelämälle. Oppilaitos pystyy seuraamaan työelämävastaavuuttaan ja pitämään opetussuunnitelmansa ajan tasalla. Harjoittelupaikoista voidaan rakentaa verkostoa, jolla ammattikorkeakoulu pystyy ylläpitämään ja kehittämään alueellista vaikuttavuuttaan. (Virolainen & Valkonen 2007, 22.) Se pystyy kehittämään opetuksen sisältöä vastaamaan elinkeinoelämän tarpeita, kun se identifioi paremmin henkilöstönsä oman osaamisen. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 8.)

Harjoittelijoiden ottaminen on organisaatiolle hyvä tilaisuus saada työvoimaa ja mahdollisuus tulevaisuuden rekrytointeihin. Työpaikka pääsee konkreettisesti tutustumaan potentiaaliseen uuteen työntekijään ilman suurempia rekrytoinnin riskejä ja saamaan itselleen mahdollisen kehittämistyöntekijän. Harjoittelija voi tehdä esimerkiksi harjoittelupaikkaan opinnäytetyön tai muun kehittämistehtävän, joka hyödyntää yrityksen kehittämistä vielä lisää. (Virolainen & Valkonen 2007, 22.) Monet työpaikat kärsivät työvoimapulasta, joten organisaatio pystyy harjoittelun aikana nostamaan omaa imagoaan ja lisäämään houkuttelevuuttaan työpaikkana.

Kun yhdessä tekemistä ammattikorkeakoulun ja elinkeinoelämän välillä kehitetään, voidaan vastata ammattikorkeakoululain kuudennen pykälän vaatimukseen tehdä yhteistyötä alueen elinkeinoelämän kanssa. Yhteistyön lopputuloksena kehittyy räätälöidympiä ja uusia tutkintoja ja tutkinnonosia, joille työelämässä on tarvetta. Toisaalta oppilaitokset saavat päivitystä tietoihinsa eri organisaatioiden tarpeista ja toiminnoista. Yhteistyössä on kuitenkin tärkeä varmistua, että organisaation kehittämistarve on tiedossa ja osaamista halutaan oikeasti kehittää yhdessä ammattikorkeakoulun kanssa. On ratkaisevaa, että oikeat kontaktihenkilöt valitaan mukaan, jotta projekteihin ja yhteistyömahdollisuuksiin sitoudutaan. Näin voidaan sopia yhteinen toimintasuunnitelma, johon on kirjattu toiminnan tavoitteet, toimintatapa ja tarkoitus. On oleellista, että kaikki osapuolet tietävät työnsä merkityksen ja mitä sillä haetaan. Onko se esimerkiksi osaamistason kehittäminen tai uusien tutkintojen luominen. (Nurminen & Pennanen 2007, 24.)

Saranpää ja TUNNE5-työryhmä (2009, 12) ovat jakaneet osaamisen ja sen tunnistamisen seitsemään eri osa-alueeseen oppilaitoksen, opiskelijan ja työelämän välillä (kaavio 5): opetussuunnitelmassa vaadittavaan osaamiseen, toimialalla vaadittavaan osaamiseen, yksittäisen organisaation vaadittavaan osaamiseen, organisaatiossa tulevaisuudessa vaadittavaan osaamiseen, opiskelijan osaamiseen, opiskelijan oppimisoosaamiseen sekä organisaation oppimisoosaamiseen. Oppilaitoksen on tärkeää tunnistaa ja erottaa osaamiset toisistaan, jotta harjoitteluja järjestettäessä pystytään ottamaan huomioon kaikkien osapuolten kehittymismahdollisuudet ja kasvattamaan osaamista yhdessä toisten kanssa. Opintokokonaisuudet ennakoivat paremmin tulevaisuuden taitoja sekä opetussuunnitelmassa käytetyt termit ja kieli ovat linjassa työelämän ammattisaston kanssa. Harjoittelut ovat ammattikorkeakoululle hyvä mahdollisuus luoda jatkuvan yhteistyön mahdollisuus yritys yhteistyölle, koska ne toteutetaan samanlaisilla moduuleilla vuosittain. Näin ei tarvitse kehittää erillisiä, paljon resursseja vieviä projekteja, joilla oppilaitoksen omaa ja tutkinnoissa vaadittavaa osaamista kehitetään. (Saranpää ja TUNNE5-työryhmä 2009, 10-11.)



Kaavio 5. Osaamisen jakautuminen opiskelijan, työelämän ja oppilaitoksen välillä (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 10-13)

Työelämä hyötyy harjoittelusta, yhteistyöstä ja osaamisen kehittämisestä liiketoiminnallisesti. Se voi kehittää strategiaansa, tuotteitaan ja palveluitaan sekä löytää uusia toiminnan mahdollisuuksia. Harjoitteluiden avulla työpaikat ovat myös tietoisempia oppilaitoksen tarjoamasta osaamisesta opiskelijoille. Harjoittelupaikka pystyy paremmin suunnittelemaan omaa rooliaan ja tarjoamaan puuttuvaa osaamista opiskelijalle. (Saranpää ja TUNNE5-työryhmä 2009, 8-12.) Ristiriidat ja oletukset vähenevät korkeakoulua ja sen toimintaa kohtaan, kun tietoisuus opintojen tavoitteista ja tutkinnon sisällöstä kirkastuu. Tämä heijastuu positiivisesti opiskelijaan, kun hän ei enää tunne oloaan riittämättömäksi ja hän saa kohdennettuja oppimiskokemuksia.

2.5.3 Tulevaisuuteen valmistautuminen

Työpaikan hyödyntäminen asiantuntijuuden kehittämisessä on merkityksellistä tulevaisuuden varautumisen kannalta kaikille harjoittelun osapuolille. Työn murroksen seurauksena työn tekeminen ja sen ympäristöt muuttuvat, joten muutos edellyttää ammattikorkeakouluilta joustavuutta muuttaa toimintaansa ja opetustaan, jotta se voi tarjota

opiskelijalle realistisen kuvan työelämästä ja kehittää tämän osaamista. Jatkuva oppiminen ja laajan osaamis pohjan merkitys tulee korostumaan ja osaamistarpeet ovat tulevaisuudessa etenkin metataitoja ja ei-kognitiivisia taitoja. Työntekijöiltä vaaditaan esimerkiksi kykyä yhdistää uutta informaatiota eri kokonaisuuksiin, kriittistä ajattelua sekä oman toiminnan hallintaa. Oppilaitoksen pitää huolehtia myös siitä, että opiskelijoilla on valmistaututtuaan hyvät vuorovaikutustaidot ja he ovat joustavia sekä pystyvät johtamaan itseään, jotta he pärjäävät tulevaisuuden jatkuvasti muuttuvassa ja verkostomaisesti toimivassa työelämässä. (Tulevaisuusselonteko 1, 26-27.) Harjoittelu on tähän hyvä tapa kehittää opiskelijoiden taitoja ja kasvattaa heistä tulevaisuuden ammattilaisia.

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon mukaan työn murros tulee muuttamaan työn tekemisen tapoja ja työntekijä-työnantaja -suhdetta. Opiskelijan olisi hyvä olla valmistunut siihen, että tulevaisuudessa kokoaikaista työtä ei tehdä aina yhdelle työnantajalle, vaan toimeentulo voi koostua useammasta eri lähteestä. (Demos Helsinki & Demos Effect 2007, 10 & Valtioneuvosto 2017, 9-11.) Oppilaitos voi huomioida tämän harjoitteluissa esimerkiksi sillä, että yhteen harjoitteluun kuuluu useampi työpaikka tai -ympäristö ja siihen voi kuulua yrittäjyys tai muu osa-aikatyö. Opiskelijaa on hyvä valmistaa siihen, että tulevaisuudessa työn, koulutuksen ja vapaa-ajan raja sumenee (Tulevaisuusselonteko 1 2017, 26).

Työn tekemisen tapojen muutos vaikuttaa korkeakoulutuksen merkitykseen, joka tulee korostumaan opiskelijan osaamisen kannalta. Tutkintoon johtava koulutus ei välttämättä enää yksinään riitä, vaan työntekijöiltä vaaditaan järjestelmällistä ja pitkäkestoista koulutautumista läpi työuran. Sosiaalialalla voi olla jopa täydennyskoulutusvelvollisuus. (Akava 2014, 2.) Tämä voi johtaa osaamisen eriarvoistumiskehitykseen, johon oppilaitoksilta vaaditaan erityistä tarkkaavaisuutta, jotta työntekijät ovat halukkaita kehittämään osaamistaan. Polarisaatiota voidaan yrittää estää tarjoamalla monipuolista opetusta, joka tapahtuu eri oppimisympäristöissä ja hyödyntää työelämässä oppimista.

Koska osaamisen oletetaan jatkuvasti kehittyvän, tulee oppilaitosten toimia tulevaisuudessa lähemmin työelämän kanssa. Isot opintokokonaisuudet tullaan lyhentämään pienemmiksi paloiksi, ja organisaatioiden ja yhteisöjen voidaan olettaa tarjoavan

henkilöstön kouluttamista. (Tulevaisuusselonteko 1 2017, 26 & selonteko 2 2018, 13.) Ammattikorkeakoulut eivät voi toimia erillään ja irrallisena tahona, vaan niiden pitää työkennellä tiiviisti elinkeinoelämän kanssa. Tästä syystä harjoittelujen onnistunut järjestäminen ja koordinointi on tärkeää. Ammattikorkeakoulujen pitää olla aktiivisemmin yhteydessä työelämän kanssa tarjoten erilaisia mahdollisuuksia yhteistyöhön. Harjoittelujen lisäksi organisaatiot voivat haluta ostaa oppilaitoksen tarjoamia palveluita, joista oppilaitokset voivat saada lisärahoitusta toiminnalleen.

3 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Käytän tässä opinnäytetyössä kehittämistyön menetelminä haastattelua, kyselyä sekä työpajaa. Näitä menetelmiä hyödyntämällä pyrin kartoittamaan työnantajien, opiskelijoiden ja opettajien ajatuksia harjoittelujen järjestämisestä ja siitä, miten sitä voidaan kehittää. Käytän opinnäytetyössäni sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Kehittämistyö painottuu kuitenkin laadulliseen tutkimukseen aineiston laadun ja sen määrän takia. Nämä menetelmät ovat valideja, koska tutkittavaa teemaa pystytään katsomaan eri näkökulmista ja menetelmien avulla voidaan selvittää halutut asiat. Tutkimuksessa saatuja tuloksia ei pysty sellaisenaan yleistämään koskemaan kaikkia korkeakouluja, koska tutkimuksessa selvitetään vain Humakissa opiskelevien yhteisöpedagogien, työnantajien ja opettajien ajatuksia. Tulosten taustalla vaikuttavia tekijöitä voidaan kuitenkin pääsääntöisesti katsoa koskevan myös muita aloja.

3.1 Kysely

Päätin kerätä opiskelijoiden kokemuksia ja mielipiteitä harjoittelusta kyselyn avulla, koska sitä hyödyntämällä saadaan kerättyä laaja aineisto monelta vastaajalta kansallisesti. Kyselyn avulla saadaan selvitettyä tarvittaessa monia eri asioita, joten se on tehokas ja nopea keino kerätä aineistoa. Se voidaan toteuttaa monella tavalla kuten sähköisesti, postitse lähetettävänä versiona tai haastattelijan avulla, jolloin tutkija kirjaa ylös vastaukset. Kyselyiden haasteena on vastausten arviointi. Tutkija ei voi tietää, onko vastaaja ymmärtänyt kysymykset halutulla tavalla tai vastaako hän niihin totuudenmukaisesti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 121.) Kysely sopii omaan kehittämistyöhöni, koska saan kerättyä sen avulla helposti laajan otannan eri paikkakunnilla asuvien opiskelijoiden ajatuksia ja luoda niistä perusjoukon, jonka vastauksia pystyn analysoimaan.

Kysely sopii käytettäväksi tässä tutkimuksessa myös siksi, että sen avulla voin kartoittaa useiden opiskelijoiden ajatuksia ja havaintoja strukturoidusti. Kysely toteutettiin internetkyselynä (Liite 1). Kyselyä jaettiin kaikille yhteisöpedagogiopiskelijoille, jotka olivat osallistuneet vähintään yhteen harjoitteluun. Siitä tiedotettiin opettajien avulla, opiskelijoille

tarkoitetuissa viestintäkanavissa ja sisäisissä ryhmissä. Osallistuin lisäksi eri tunneille ja työelämäseminaariin, jossa pystyin pyytämään vastauksia opiskelijoilta. Näin sain kerättyä edustavan joukon vastaajia ja varmistaa, että mitään ryhmää ei jätetä huomioimatta tai suljeta pois. Kysely oli avoinna 1.12.2021- 31.1.2022 ja siihen vastasi yhteensä 29 opiskelijaa. Yhdeksän vastaajaa opiskeli Turussa, 12 Helsingin alueella, kuusi Kuopiossa ja kaksi Jyväskylässä. Yhden harjoittelun oli tehnyt kuusi vastaajaa, kaksi harjoittelua seitsemän opiskelijaa, kolmeen harjoitteluun oli osallistunut selvä enemmistö eli 12 opiskelijaa, ja neljään tai sitä useampaan harjoitteluun oli osallistunut neljä vastaajaa.

Kyselyssä halusin selvittää aluksi vastaajien ja havaintoyksiköiden kokemuksia opintojaksojen hyväksilukemisesta eli ahotoinneista. Kuten aikaisemmin on todettu, osaamisen tunnistamisessa opiskelija pohtii omaa osaamistaan ja sen suhdetta kulloisenkin opintojakson tavoitteisiin. Prosessin onnistumisen kannalta on tärkeää, että opintojaksojen osaamistavoitteet ja arviointikriteerit ovat selkeästi ilmaistu, jotta hän ymmärtää arvioida ja hakea tunnustamista. (Keurulainen 2007, 40.) Siksi halusin saada selville, onko tunnistamisessa ilmennyt jotain ongelmia vai onko prosessi sujunut hyvin. Onko opiskelijan ollut helppo ymmärtää opintojaksojen tavoitteet ja se, miten prosessi käytännössä etenee? Jos aikaisempi osaaminen on tunnustettu, varmistetaan, että harjoitteluissa päästään kehittämään puuttuvaa osaamista. Tämä lisää opiskelijan motivaatiota harjoittelussa ja intoa oppia uutta. On tärkeää, että opiskelijat tuntevat hyvin hyväksilukemisen käytännöt, eikä se ole hankala ja epämääräinen prosessi.

Seuraavaksi kartoitin harjoittelupaikan etsimiseen ja käytännön asioiden valmisteluun liittyviä asioita. Tämä on tärkeää selvittää, jotta saadaan selville, tarvitaanko opettajilta enemmän tukea esimerkiksi harjoittelupaikan etsintään tai sopimusten tekemiseen. Kuten esimerkiksi Lindgrenin tekemä tutkimus osoitti että, opiskelijat eivät koe, että opettajilla olisi merkittävää roolia harjoittelun onnistumisen kannalta. Halusin saada selville kaipaavatko opiskelijat enemmän tukea harjoittelun esivalmisteluun ja käytännön asioiden hoitoon, kuten sopimusten tekoon ja harjoittelun aikatauluttamiseen.

Kuten Tehyn tutkimuksessa selvisi, opiskelijat eivät koe oman ammattitaitonsa olevan riittävää harjoitteluun mennessä, joten halusin tietää, mikä oli Humakin tilanne.

Kyselyssä kysyttiin myös yhteydenpitoa ja sen eri tapoja. Halusin selvittää käytetäänkö Humakissa digitaalisia alustoja, jotka tulevat ottamaan tulevaisuudessa yhä merkittävämpää roolia, kuten esimerkiksi Valtioneuvoston selonteot arvioivat. Tämän lisäksi halusin saada selville, onko yhteydenpito riittävää, vai kokevatko harjoittelijat jäävänsä yksin, joka voi rasittaa heitä ja osaamisen kehittymistä.

Koska harjoittelut ovat oppimisympäristöiltään ainutlaatuisia, kyselyssä selvitetään miten opiskelijat arvioivat uuden toimintaympäristön kehittävän omaa osaamistaan. Mitä eri opetusmenetelmiä työpaikoissa hyödynnetään ja koetaanko työtehtävät osaamista kehittäviksi? Uusi oppimisympäristö ja harjoittelijan henkinen hyvinvointi ovat keskeisiä asiantuntijuuden kehittymisessä, ja kuten korkeakouluopiskelijoiden terveys- ja hyvinvointitutkimuksesta ilmeni, moni opiskelija kokee masennuksen ja ahdistuksen oireita. Jotta harjoitteluja voidaan kehittää, halusin tietää koetaanko harjoittelu liian kuormittavaksi.

Lopuksi halusin vielä tietää opiskelijoiden yleisiä ajatuksia, kokemuksia ja kehitysideoita koko harjoitteluprosessista. Vastasivatko harjoittelut asetettuihin tavoitteisiin ja koetaanko arviointi reiluksi ja osaamista kehittäväksi. Lindgrenin kyselyssä nousi esille, että monet toivoivat saavansa harjoittelun aikana jatkuvaa palautetta. Negatiivinen palaute lopussa voi jättää koko työelämäjaksosta huonon kuvan, ja toisaalta jos palautetta saa vain opettajalta ryhmämuotoisesti, on henkilökohtaista osaamista vaikea kehittää. (Lindgren 2020, 18-19.) Halusin saada selville, miten yhteisöpedagogiopiskelijat kokevat asian ja onko palaute esteenä asiantuntijuuden kehittymiselle.

3.2 Haastattelu

Haastattelu on paljon hyödynnetty kehittämistyön menetelmä, koska se sopii hyvin erilaisiin tutkimuksiin ja kehittämistöihin. Sillä saadaan kerättyä syvällistä dataa nopeasti ja se korostaa yksilöä, jolla on tilaisuus kertoa itseään koskevia asioita vapaasti. Haastattelua pystytään käyttämään eri tavoin ja keinoin. Se voidaan toteuttaa esimerkiksi ryhmämuotoisesti tai sen aikana voidaan käyttää eri virikkeitä. Haastattelua kannattaa hyödyntää, kun halutaan selventää ja syventää tietoutta eri asioista. Sitä ei kannata

kuitenkaan toteuttaa ainoana menetelmänä, vaan hyödyntää lisäksi muita aineistonkeruutapoja. (Ojasalo ym. 2015, 106.)

Haastattelun voi suorittaa ja jaotella eri tavoin. Sen avulla pystytään vaikuttamaan siihen, miten rajatusti kysymykset muotoillaan ja kuinka paljon haastattelija joustaa tilanteessa. Strukturoitu haastattelu, toiselta nimeltä lomakehaastattelu, sopii käytettäväksi, kun tarvitaan faktatietoja ja aineistoa kerätään monelta tutkittavalta. Sitä voi hyödyntää täydentämään aikaisempaa aineistoa. Kysymykset on luotu etukäteen valmiiksi ja ne kysytään kaikilta. Puolistrukturoidussa haastattelussa, kutsutaan myös teemahaastatteluksi, osa kysymyksistä on tehty aikaisemmin, mutta haastattelutilanteessa niiden järjestystä voidaan muuttaa ja sanamuotoja vaihtaa. Kaikkia kysymyksiä ei välttämättä kysytä ja osa kysymyksistä voi syntyä haastattelun aikana. Avoimessa haastattelussa eli strukturoimattomassa haastattelussa haastattelutilanne etenee keskustelunomaisesti. Teemoista puhutaan samanvertaisesti ja kaikki osapuolet osallistuvat siihen tasavertaisina. (Kvali-MOTV 2021; Ojasalo ym. 2015, 106-109.)

Päätin suorittaa strukturoidun haastattelun, jolloin kysyin kaikilta haastateltavilta samat kysymykset ennalta sovitun järjestyksen mukaan. Näin en pääse johdattelemaan omalla toiminnallani haastateltavia (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 11). Kysymykset (Liite 2) olivat luonteeltaan sellaisia, että ne sopivat kaikille haastateltaville. Haastattelut toteutettiin sekä yksilö- että ryhmähaastatteluna. Haastattelu 1 oli ryhmähaastattelu, johon osallistui kolme organisaation edustajaa, muut kolme olivat yksilöhaastatteluja. Kaikki haastattelut toteutettiin videoneuvotteluna Teams-sovelluksen välityksellä vallitsevan koronapandemian takia.

Haastatteluun valitsin kuusi eri henkilöä, jotka ovat toimineet yhteisöpedagogiopiskelijoiden harjoittelujen ohjaajina. Heidän työnkuvansa vaihtelevat toisistaan, mutta he kaikki edustavat erilaisia organisaatioita, joihin yhteisöpedagogit voivat valmistuttuaan työllistyä. Halusin saada mahdollisimman erilaisia ja eri puolilta Suomea olevia haastateltavia, jotta saan kerättyä kattavasti eri näkemyksiä jo kokemuksia. Osa haastateltavista oli myös itse koulutustaustaltaan yhteisöpedagogeja, joten heillä on omakohtaisia kokemuksia harjoitteluista ja he tunsivat hyvin yhteisöpedagogi-koulutuksen.

En käytä haastateltavien nimiä, koska se ei ole merkityksellistä kehittämistyön näkökulmasta. Haastateltavat 1-3 työskentelevät samassa kunnan järjestämässä nuorten työpajassa nuorten ohjaajina; haastateltava 4 työskentelee toisen ammattikorkeakoulun hankkeessa projektipäällikkönä sekä ohjauksen- ja tutoroinnin asiantuntijana opiskelijakunnassa; haastateltava 5 on nuorisokeskuksessa kansallisen ja kansainvälisen nuorisotyön koordinaattori; ja haastateltava 6 työskentelee pääkaupunkiseudulla ennaltaehkäisevässä lastensuojelun järjestössä.

Haastattelun runko oli jaettu neljään osaan. Ensin selvitettiin haastateltavan taustaa, työnkuvaa ja organisaation toimintaa. Toinen osa haastattelua koski ennen harjoittelua tapahtuvaa toimintaa ja yleisiä harjoitteluun liittyviä asioita. Kolmannessa osassa kysymykset koskivat itse harjoittelua. Sen tarkoituksena oli selvittää esimerkiksi harjoittelun oppimisympäristöjä, mahdollisia ongelmatilanteita sekä yhteistyötä oppilaitoksen ja opettajien välillä. Viimeinen osa liittyi harjoittelun loppuun ja sen jälkeen mahdollisesti tapahtuneeseen yhteistyöhön. Halusin tietää muun muassa arviointiin ja rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä sekä onko yhteistyö jatkunut oppilaitoksen kanssa harjoittelun päätyttyä. Virolainen ja Valkonen havainnollistavat, että harjoittelut ovat rekrytointeihin hyvä tilaisuus, joten halusin tietää ovatko harjoittelut johtaneet haastateltavieni organisaatioissa työsuhteiden solmimiseen.

Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää harjoittelun ohjaajien kokemuksia omasta ohjausosaamisestaan, koska onnistuneella ohjauksella varmistetaan, että opiskelija pääsee omassa harjoittelussa siihen asetettuihin tavoitteisiin (Lindgren 2020, 7). Harjoittelunohjaus on merkittävä lisätehtävä oman työn ohelle, joka voi tuoda stressiä ja haastavia tilanteita. Tarkoituksena oli haastattelua käyttämällä kerätä tietoa siitä, kokevatko ohjaajat oman ohjausosaamisensa hyväksi vai kaivattaisiinko siihen tukea esimerkiksi työpaikkaohjaajakoulutusten avulla.

Haastattelun tarkoituksena oli tuoda esille harjoitteluohjaajien näkökulmaa harjoittelusta ja ohjaajan kokemuksia. Halusin selvittää, miten työelämä näkee ammattikorkeakoulun toiminnan ja mitä kehittämissuhteita sillä on. Kuten Lindgren esitti, työelämän ja oppilaitoksen välillä voi vallita ristiriitaisia odotuksia, joten halusin selvittää, kokivatko harjoittelunohjaajat tämän ongelmaksi. Harjoittelun ohjaajien mielipiteet eivät välttämättä kantaudu oppilaitokseen tai opettajille, joten yhtenä haastattelun tavoitteena oli tuoda esille tarkemmin heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan, ja saada näin myös ohjaajien kehitysideat paremmin esille.

Lopuksi halusin vielä selvittää heidän ajatuksiaan harjoitteluiden merkityksellisyydestä ja relevanttiudesta. Kuten Kivinen ja Silvennoinen nostivat esille, harjoittelun ei aina ajatella sopivan hyvin tutkintojen suorittamiseen tai koulutuksen sisältöihin. Harjoittelut vaativat organisaatioilta myös paljon resursseja, joten on merkityksellistä tietää, miten työelämässä suhtaudutaan niihin.

3.3 Työpaja

Työpaja, toiselta nimeltään workshop, on osallistava aineistonkeruumenetelmä. Työpajaa hyödyntämällä voidaan osallistaa tutkimuksen kannalta oikeat kohdehenkilöt, jotka ovat oleellisia tutkittavan asian kannalta. Työpajan avulla osallistujille annetaan tilaisuus ilmaista itseään keskustelun ja toiminnan kautta. Menetelmää voidaan hyödyntää monipuolisesti riippuen siitä, mihin sitä halutaan soveltaa. Työpajoissa voidaan syventyä esimerkiksi tiettyyn tarkasti rajattuun aiheeseen tai keskittyä laajan kentän tutkimukseen. (Westerlund 2007, 4-5.) Tätä opinnäytetyötä varten toteutetussa työpajassa selvitettiin yhteisöpedagogiopettajien näkökulmaa harjoittelusta.

Työpajassa pystytään jakamaan olemassa oleva tieto ja taito, jonka perusteella voidaan luoda uusia toimintamalleja ja kehittää toimintaa. Ennen työpajaa tutkijan on tärkeää tutustua toteutukseen ja aiheeseen. Sen voi fasilitoida joko yksin tai pienessä ryhmässä ja sitä voidaan käyttää niin verkko- kuin lähitoteutuksena. Työpajassa käytettäviä

menetelmiä on kannattavaa kokeilla ennen varsinaista tutkimustilannetta riskienhallinnan takia. (Nieminen & Pesonen 2021, 160.)

Toteutin työpajan opettajille, joilla oli kokemusta harjoittelun ohjaajana olemisesta. Kutsuin mukaan kaikkien kampusten opettajat, ja mukaan osallistui viisi Turun kampukselta. Toteutin työpajan lähitoteutuksena ja hyödynsin siinä Google Jamboardia. Sen avulla osallistujat saivat nimettömästi kertoa omia mielipiteitään ja ajatuksiaan harjoittelujen kehittämistä. Dokumentoin tämän lisäksi yleisestä keskustelusta heränneitä asioita.

Monilla osallistujista on usean vuoden kokemus harjoittelujen järjestämisestä, joten he tietävät hyvin eri käytännöt ja toteutustavat. Työpajan aluksi (Liite 3) halusin tietää harjoittelun nykytilanteen hyvät ja huonot puolet. Seuraavassa osassa pohdittiin osaamisen tunnistamista, jonka Saranpää ja TUNNE5-työryhmä nostivat tärkeäksi osaksi opiskelijan motivaation kannalta. Työpajassa mietittiin lisäksi yhteydenpitoa, mitä se on ja miten sitä voidaan mahdollisesti parantaa.

Osaamisen kehittyminen oli työpajan keskiössä ja siellä pohdittiin esimerkiksi miten sitä voidaan kehittää informaalisti ja formaalisti. Kuten Poikela huomautti, on harjoittelu mielletty informaaliksi, mutta näkyykö formaali oppiminen harjoittelujen toteutuksessa? Workshopissa halusin myös selvittää yrittävätkö opettajat syventää opiskelijoidensa intergratiivista ajattelua, jonka merkityksen Kallio nosti esille harjoittelun onnistumisen kannalta. Kun opiskelija osaa hyödyntää ajattelutapaa, kasvaa hänen osaamisensa ja asiantuntijuutensa ja hänen toimintakykynsä ja resilienssinsä on parempi haastavien tilanteiden ratkaisemiseen.

Minua kiinnosti selvittää haastattelun lisäksi työpajassa yritysyhteistyötä ja saada tähän opettajien näkökulmaa. Toteutuuko se niin kuin ammattikorkeakoululaki vaatii ja mitä kaikkea yhteistyö voisi olla? Kuten Saranpää ja TUNNE5-työryhmä avasivat, on työelämässä paljon mahdollisuuksia kehittää organisaatioiden eri osaamista, josta kaikki hyötyvät. Lopuksi työpajan tarkoituksena oli tutkia arviointia ja harjoittelujen arvostelua. Kuten Mäki ja Niinistö-Sivuranta (2014) huomauttivat, kun opiskelija ja harjoitteluohjaaja

ovat tietoisia harjoittelun tavoitteista ja tarkoituksesta, on arvostelu oikeudenmukaista ja osaamista kehittävä. Halusin tietää, miten opettajat kertovat ja neuvovat ohjaajia palautteen- ja arvostelunannosta.

4 TULOKSET

Analysoin kehittämistyön menetelmien avulla keräämäni aineiston kolmessa teemassa: ennen harjoittelua tapahtuva toiminta, harjoittelun aikainen tuki ja harjoittelun jälkeen tapahtuva toiminta. Kerätty aineisto on näin helpommin käsiteltävissä ja analysoitavissa. Analyysissä yhdistyy niin kyselyn ja haastattelun kuin työpajankin aineisto.

4.1 Ennen harjoittelua tapahtuva toiminta

Kaikissa tutkimusmenetelmissä selvitettiin aluksi teemoja ja tapoja, jotka tapahtuvat ennen harjoittelua. Näin opiskelijat tuntevat olonsa ja osaamisensa varmemmaksi lähtiesään etsimään harjoittelupaikkaa. Kunnollisella opiskelijoiden valmistautumisella ja aikaisemman osaamisen selvittämisellä vapautetaan opettajien työaika tarvittavan tuen antamiseen niille opiskelijoille, jotka sitä tarvitsevat, ja ennaltaehkäistään ongelmia.

4.1.1 Opintojen hyväksilukeminen

Opintojen hyväksilukemista tutkin kyselyssä ja työpajassa. Kyselyssä ilmeni, että vastaajista 72 prosenttia (n=21) oli hyväksilukenuk eli ahotoinut omia opintojaan. Prosessi koetaan suhteellisen helpoksi ja ymmärrettäväksi, koska 13 vastaajan mielestä prosessi on selkeä. Viisi vastaajaa koki sen olevan hankalaa. Haasteet johtuivat esimerkiksi opettajien tietämättömyydestä aikaisempaa osaamista kohtaan tai heidän eri näkemyksistään. Kolme vastaajaa nosti esille, että prosessi on vaikeaa ja aikaan vievää tehdä ja siinä pitää olla erityisen tarkkana, jotta ahointi onnistuu.

Ahotoimisella on positiivista vaikutusta opiskelumotivaatioon, kuten Saranpää ja TUNNE5-työryhmä arvioivat ja ammattikorkeakoulubarometri 2020-kyselyn vastaukset osoittivat. Niin opettajat kuin kaikki kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että onnistunut vanhan osaamisen hyväksilukeminen on merkityksellistä niin opiskelumotivaation kuin

harjoittelun työtehtävien rakentumisen kannalta. Työpajassa nostettiin esille, että on merkityksellistä, että ahointia jatketaan yhtä hyvin tulevaisuudessa ja sen merkitystä korostetaan opiskelijoille.

4.1.2 Harjoittelupaikkojen etsintä

Opiskelijat nostivat esille kyselyn vastauksissa, että harjoittelupaikat löytyivät useimmiten oman aktiivisuuden kautta ja itse kyselemällä. Oppilaitoksen ja opettajien tuki koettiin kuitenkin merkitykselliseksi paikkoja haettaessa, koska 10 vastaajaa koki saneensa apua opettajiltaan. Se poikkeaa Tehyn tekemästä tutkimuksesta, jossa vastaajat kokivat opettajien roolin olevan vähäinen. Kyselyn ja työpajan mukaan opettajat auttavat esimerkiksi paikkojen haussa tai ehdottamalla sopivia organisaatioita. Myös työelämäseminaarit, tutustumiset eri yrityksiin ja tunneilla esitellyt toimijat auttoivat paikkojen löytymisessä. Työpajassa opettajat kertoivat, että heillä on usein tiedossaan monia vakiintuneita paikkoja, joita he voivat tarjota opiskelijoille.

Paikkojen löytämiseen kaivataan opiskelijoiden mielestä enemmän tukea. Vastaajista 12 koki tarvitsevansa siinä nykyistä enemmän apua. Tämä ei koske kuitenkaan kaikkia opiskelijoita, koska seitsemän vastaajaa oli sitä mieltä, että erillistä tukea ei tarvita. Käytännössä avun toivottiin olevan listoja potentiaalisista harjoittelupaikoista. Myös opettajat toivoivat Humakin käyttävän erillisiä tietokantoja, joissa paikkoja olisi kirjattuna ylös.

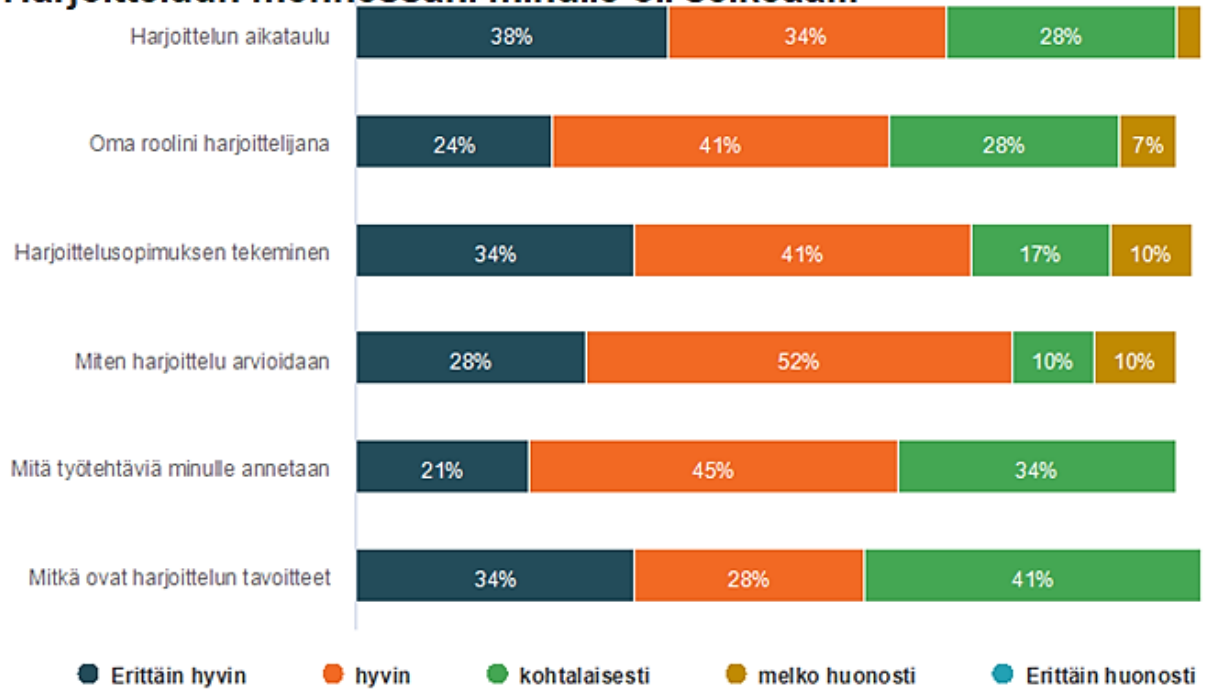
Osa vastaajista toivoi saavansa enemmän uraohjausta, jossa potentiaalisia työskentelyympäristöjä käytäisiin läpi. Vastaajat toivoivat enemmän informaatiota siitä, missä kaikissa paikoissa yhteisöpedagogi voisi työskennellä, koska yhteisöpedagogien työkenttä on laaja. Valmistuttuaan opiskelijoille on tarjolla monipuolisesti erilaisia työtehtäviä, joissa he voivat työskennellä, joten koulutuksen aikana toivotaan käytävän läpi muitakin kuin nuorisotyön ja järjestökentän työpaikkoja. Alan monipuolisuus on sekä vahvuus että heikkous, jonka opettajat nostivat esille. Harjoittelupaikan voi valita suhteellisen vapaasti oman mielenkiinnon mukaan, mutta jos opiskelijalla ei ole selkeää toivetta ja ajatusta siitä, missä haluaa kehittää osaamistaan, voi paikkojen etsiminen olla vaikeaa.

4.1.3 Harjoittelun suunnittelu ja opiskelijan valmistaminen harjoitteluun

Kyselyn avoimissa vastauksissa opiskelijat toivoivat, että saisivat enemmän tietoa harjoittelusta ja sen tavoitteista, jotta sen suunnitteleminen osaamisen kehittämisen näkökulmasta olisi helpompaa. Jos harjoittelun tavoitteita ja käytännön asioita ei käydä kunnolla läpi, on opiskelijan vaikea löytää oppimisympäristöä, jossa pääsisi kehittämään asiantuntijuuttaan parhaalla mahdollisella tavalla. Opiskelijat toivoivat esimerkiksi kolmikantaisesti laadittua suunnitelmaa, jota myös Pettersson kannattaa. Haastateltava 5 nosti esille myös sen, että suunnittelussa olisi tärkeä ottaa paremmin huomioon opiskelijoiden omat, henkilökohtaiset oppimistavoitteet kurssitavoitteiden ohella.

Pääsääntöisesti kuitenkin monet eri harjoittelun elementit olivat erittäin hyvin tai hyvin opiskelijoille tiedossa (kaavio 6). Selkeää oli erityisesti harjoittelun arviointi, sopimuksen teko sekä aikataulutus. Harjoittelun tavoitteet ja työtehtävät sekä rooli harjoittelijana olivat opiskelijoille epäselvintä. Kukaan vastaajista ei kokenut minkään teeman olevan erittäin epäselvää.

Harjoitteluun mennessäni minulle oli selkeää...



Kaavio 6. Opiskelijoiden vastaukset omista valmiuksistaan harjoitteluun mentäessä

Opettajat kertovat valmistelewansa opiskelijoita haastatteluun valmennuskeskusteluiden ja -päivien avulla. Niissä käydään läpi harjoittelujen perusasioita ja pohditaan yhdessä sopivia paikkoja. Monet opettajat myös osallistuvat ennen ensimmäistä harjoittelua yhdessä opiskelijoiden kanssa työelämäseminaariin, jossa uudet harjoittelijat pääsevät kuulemaan toisten harjoittelukokemuksista. He kuitenkin toivoivat, että harjoittelun valmistautumisen prosessia selkiytettäisiin ja luotaisiin yhteinen toimintamalli.

Työpaikkaohjaajien haastattelussa haastateltavat kertoivat, että harjoittelijoilla olisi tärkeä olla kehittynyt integratiivisen ajattelun taito, minkä myös Kallio on nähnyt tärkeäksi. Haastateltava 5 korosti, että opiskelijalla on hyvä olla itsearvioinnin ja reflektoinnin välineitä, joilla kehittää asiantuntijuuttaan. Työelämän edustajat toivovat, että oppilaitos ja opettajat korostaisivat opiskelijoille erilaisten ajattelutapojen hyödyntämistä ja antaisivat konkreettisia keinoja, joilla käytännöllinen ja teoreettinen tieto voidaan yhdistää yhteen.

Työpaikkaohjaajat nostivat esille myös, että oppilaitoksen on hyvä valmistaa harjoittelijaa itse teorian ja ammattiosaamisen lisäksi muissa taidoissa. Erityisesti opiskelijan sosiaaliset taidot nousivat kaikissa haastatteluissa esille ja haastateltavat 2 ja 3 nostivat ne tärkeimmiksi taidoiksi. Haastateltava 3:n mielestä opiskelijan pitää osata ottaa kontaktia, jotta hän voi toimia onnistuneesti työssään ja työporukassa. Haastateltava 4 kertoi, että oman työn ohessa ei aina ehdi tarkistaa opiskelijalta onko tällä riittävästi työtehtävää, joten on tärkeää, että opiskelija on omatoiminen ja kertoo asiasta. Näin hän varmistaa, että saa riittävästi työtä ja oppii harjoittelussa mahdollisimman paljon. Muita tärkeitä ominaisuuksia ovat joustavuus ja hyvä stressinsietokyky. Näitä asioita ei tarvitse käydä läpi perusteellisesti, koska opiskelijat opiskelevat korkeakoulussa, jolloin taitojen pitäisi olla kehittyneet, mutta niistä on hyvä muistuttaa kaikkia.

4.1.4 Työpaikan ja työpaikkaohjaajan valmistautuminen

Myös organisaation edustajilta vaaditaan kunnan valmistautumista ennen harjoittelua. Yksi tärkeä asia on, että työpaikalla sovitaan vastuut ja roolit ennen harjoittelijan saapumista. On tärkeää, että ohjaajalla on myös tarvittava ohjausosaaminen, jotta hän voi kasvattaa uuden harjoittelijan osaamista. Harjoittelunohjaajille tehdyissä haastatteluissa kaikki harjoitteluohjaajat kokivat oman ohjausosaamisensa hyväksi. Haastateltava 5 kertoi käyneensä työpaikkaohjaajakoulutuksen, mutta muut eivät olleet osallistuneet erillisiin ohjauskoulutuksiin. Tämä johtuu siitä, että kaikki haastateltavat ovat koulutukseltaan esimerkiksi yhteisöpedagogeja tai työskentelevät valmiiksi ohjaustehtävissä.

Työpaikan ja ohjaajan valmistautumiseen on oleellista, jotta opiskelija pystyy toimittamaan tarkempia tietoja harjoittelusta esimerkiksi suunnitelman avulla. Sen avulla harjoittelu voidaan suunnitella opiskelijan osaamista kehittäväksi. (Haastateltavat 1 & 3.) Haastateltava 4 kertoi kokemuksestaan, jossa kunnollista suunnitelmaa ei ollut laadittu etukäteen, eikä harjoittelu ollut sujunut osaamisen kehittämisen kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Harjoittelussa ei ollut käyty kaikkia toivottuja työtehtäviä läpi ja sen tavoitteita ei saavutettu. Suunnittelun merkityksen nosti esille myös Pettersson (2018), joka ehdotti erillisen harjoittelusuunnitelman laatimista. Harjoittelun ohjaajat kertoivat valmistautuvansa harjoitteluun lukemalla saamansa dokumentit läpi ja keskustelemalla

harjoittelusta opiskelijan kanssa. Jotkut ohjaajat pitävät harjoittelijan kanssa avoimen keskustelun ennen harjoittelun alkua. Keskustelussa käydään työpaikan ja harjoittelun asiat ja siitä heränneet kysymykset läpi. Näin molemmat osapuolet tutustuvat toisiinsa ja saavat kertoa, mitä odottavat yhteisiltä viikoilta. Tavoitteena on, että harjoittelijalle syntyy positiivinen kuva työpaikasta ja tunne, että aina voi tulla kysymään neuvoa. (Haastateltava 6.)

Haastateltava 4 kertoi, että hänen ohjaamansa harjoittelu alkaa yhteisellä palaverilla ja taustatietojen saamisella, jonka aikana selvitetään, mitä asioita harjoittelija haluaa ammatillisesti itsessään kehittää. Näiden toiveiden ja tavoitteiden perusteella ohjaaja pyrkii luomaan kehittäviä työtehtäviä. Hän haluaa tarjota oppimisen ja onnistumisen kokemuksia, jotta turhilta harjoitteluilta vältytään. Tämän jälkeen ohjaaja kokoaa yhteen perehdytysmateriaalin ja siitä tehdään perehdytys suunnitelma.

On tärkeää, että työpaikat valmistautuvat harjoitteluun kunnolla ennen sen alkamista. Opiskelijan tavoitteet pitää ottaa huomioon ja työtehtävät suunnitella sen mukaan. Harjoittelijasta ei saa tulla työntekijä, joka vain keittää kahvit, vaan hänet on tärkeä ottaa työyhteisöön mukaan tulevaisuuden asiantuntijana. Ohjaajan on tärkeä huomioida, että harjoittelija ei ole ylimääräiset lisäkäden, vaan opiskelija, joka vaatii työajan resursseja. (Haastateltavat 1-2.)

4.2 Harjoittelun aikainen tuki

Harjoittelun aikainen tuki on oleellista harjoittelijan asiantuntijuuden kehittymisessä. Opettajat eivät ole yhtä näkyvästi läsnä kuin opiskelijoiden normaalissa arjessa, mutta heillä on merkittävä rooli mahdollisten ongelmatilanteiden varalta ja tarvittaessa opiskelijan tukemisessa. Työpaikkaohjaaja ottaa suuremman vastuun opintotavoitteiden läpikäymisestä ja opiskelun suunnittelusta yhdessä opiskelijan kanssa.

4.2.1 Työtehtävien määräytyminen ja ohjauksen saaminen

Harjoittelupaikkojen moninaisuuden takia harjoitteluissa käytetyt opetusmenetelmät vaihtelevat suuresti. Pääsääntöisesti opiskelu on ollut non-formaalia ja käytännön työssä oppimista. Joissain harjoittelupaikoissa saatetaan kuitenkin vaatia alan lähdekirjallisuuden perehtymistä ennen harjoittelua, jotta harjoittelija ymmärtää toimikentän vaatimukset. Esimerkiksi nuorten työpajalla uusi harjoittelija aloittaa harjoittelunsa lukemalla julkaisua, joiden perusteella hän tekee tehtäviä ja niistä keskustellaan ohjaajan kanssa. Tarkoituksena on selventää opiskelijalle, miksi työpaikalla toimitaan tietyllä tavalla. (Haastateltava 1).

Haastatteluista nousi esille, että työpaikat haluavat toimia Guilen ja Griffnthsin (2001, 7-16) mallien mukaan, joko avaintaitomallia tai konnektiivista mallia hyödyntämällä. Harjoittelussa halutaan panostaa toimikentän merkittävien taitojen omaksumiseen itsenäisellä työskentelyllä. Ohjaaminen ei ole erillisesti tiettyyn kellonaikaan sidottua toimintaa, vaan se on kokoaikaista arjessa mukana oloa. Näin kehitetään harjoittelijan ymmärrystä eri työtehtävistä ja -ympäristöistä. (Haastateltava 2.) Ammattikorkeakoulun kanssa halutaan tehdä yhteistyötä ja toimia sen kanssa läpi harjoittelun.

Opiskelijat kokivat pääsääntöisesti, että harjoitteluohjaajien ohjausosaaminen oli hyvää. 83 %:n (24 henkilöä) mielestä ohjaus oli laadukasta, vain kaksi vastaajaa oli eri mieltä asiasta ja tilanne johtui siitä, että harjoitteluohjaaja oli sijaisena eikä hänellä ollut aikaisempaa työkokemusta. On tärkeää, että harjoittelun ohjaajaksi valikoituu henkilö, jolla on kokemusta alasta, jotta hän voi kehittää harjoittelijoiden osaamista. Haastateltavat kertoivat, että he olivat itse omasta tahdostaan valikoituneet harjoittelunohjaajaksi, eikä ketään ollut tehtävään pakotettu. Haastateltava 4 lisäsi, että on luontevaa, että ohjauksen ammattilainen ottaa vastuulleen harjoittelijan, joten työpaikalla voidaan olettaa toisen yhteisöpedagogin tai sosionomin valikoituvan ohjaajaksi.

Vaikka ohjaus koettiin hyväksi, harjoitteluohjaajan kiire vaikutti välillä tarpeellisen ohjauksen saamiseen. Monen ohjaajan työaikaresurssit ovat usein rajallisia, joten harjoittelija on voinut jäädä joskus yksin. Näissä tilanteissa ohjaajat toivoivat taas opiskelijalta oma-

aloitteisuutta. Harjoittelijan on tärkeä ottaa asia itse puheeksi, jos kokee ettei saa riittävästi tukea ja apua. (Haastateltava 1.)

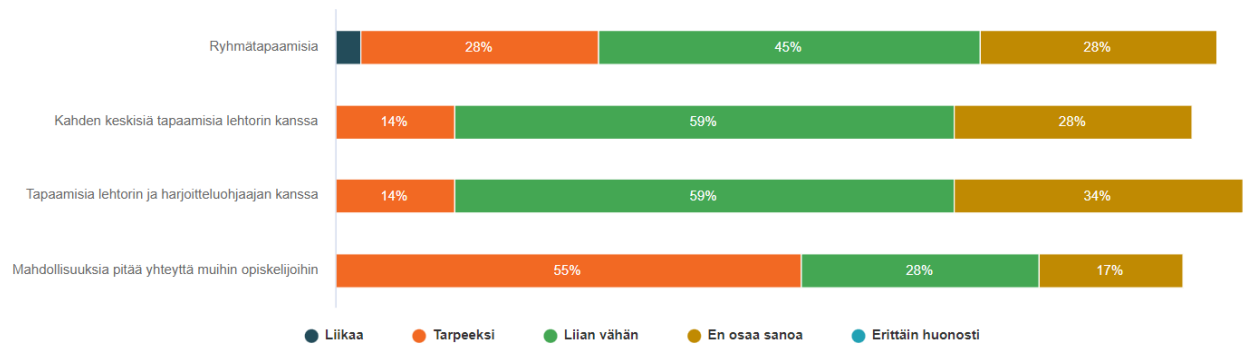
Kaikki haastateltavat kertoivat, että opiskelijat ovat päässeet harjoittelussaan työskentelemään samoissa työtehtävissä kuin normaalit työntekijät. Ainoastaan lastensuojelussa harjoittelijalle ei anneta liian vastuullisia tehtäviä kuten lasten rajoittamista, joka voi vaarantaa harjoittelijan työturvallisuutta (Haastateltava 6). Opiskelijat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä saamiinsa työtehtäviin. 90 % (26 henkilöä) vastaajista oli sitä mieltä, että harjoittelun työtehtävät olivat relevantteja. Opiskelijoiden mukaan työssä oli sopivasti haasteita ja tukea sai tarvittaessa. Jos harjoittelun ei koettu kehittävän osaamista, johtui se siitä, että työtehtävät olivat ajoittain liian toistuvia, tai toisaalta vastuuta oli annettu harjoittelijalle liikaa, jolloin osaamisen tavoitteet eivät täyttyneet, kun työtehtäviä oli liikaa ja aikaa ei jäänyt oppimiseen.

4.2.2 Yhteydenpito harjoittelun osapuolten kesken

Opiskelijoiden mukaan harjoittelun suurin haaste on yhteydenpito. Kyselyssä selvisi, että yhteyttä pidettiin opettajiin välillä hyvin vähän, ja kommunikaatio tapahtui yleensä vain sähköpostin välityksellä. Yhteydenpito oli pääsääntöisesti opiskelijasta lähtöisin. Opettajaan oltiin yhteydessä eri kysymyksissä koskien esimerkiksi tehtävien tekoa.

Yhteydenpidon kanavat ja keinot vaihtelevat kampuksesta riippuen. Esimerkiksi Turussa järjestetään harjoittelun aikana välitapaaminen, mutta monessa muussa kampuksessa ei. Ryhmätapaamiselle olisi tarvetta, koska kolmentoista vastaajan mielestä niitä on nykyisellään liian vähän (kaavio 7). Kahdeksan vastaajan mielestä niitä on tarpeeksi ja yhden mielestä liikaa. Niin kahdenkeskisiä tapaamisia kuin palavereja opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa toivottiin myös lisää, koska niitä oli kummassakin tapauksessa 17:n vastaajan mielestä liian vähän. Harjoittelun aikana opiskelijat pitävät yhteyttä aktiivisesti toisiinsa esimerkiksi omien sosiaalisen median ryhmien kautta. 16:n vastaajan mielestä yhteydenpito on riittävää, mutta kahdeksan vastaajaa toivoisi sitä enemmän.

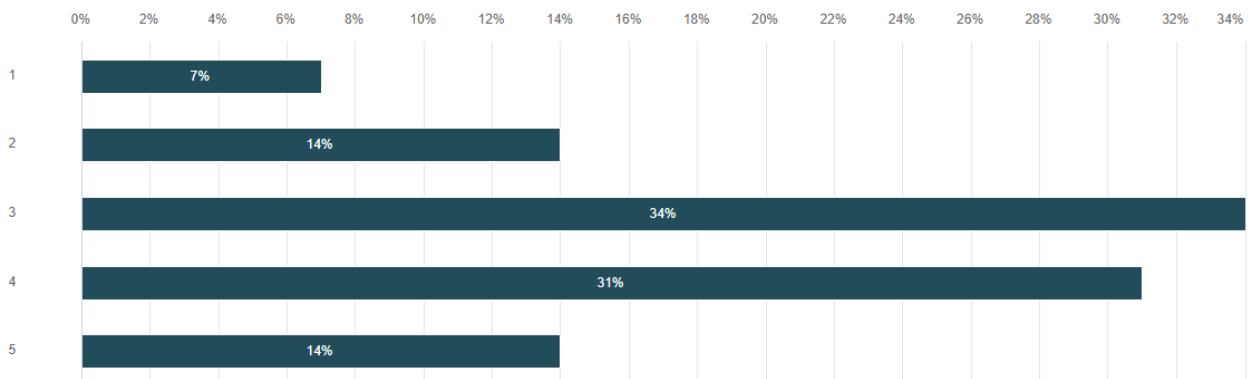
Harjoittelussa oli...



Kaavio 7. Opiskelijoiden mielipiteet yhteydenpidon väylistä ja niiden riittävydestä

Koulun tarjoama tuen määrä jakoi opiskelijoiden mielipiteitä (kaavio 8). Vastaajista 13 oli tyytyväisiä siihen, ja kuusi vastaajaa oli asiasta eri mieltä. Avoimissa vastauksissa ilmeni harjoittelijoiden toivovan, että opettaja olisi kysynyt kuulumisia ja ollut aktiivisemmin yhteydessä. Osa vastaajista koki jääneensä kokonaan yksin harjoittelun ajaksi.

Olin tyytyväinen koulun tukeen harjoittelun aikana (1= eri mieltä, 5= samaa mieltä)



Kaavio 8. Opiskelijan kokema tyytyväisyys oppilaitoksen tukeen

Vaikka yhteydenpito oli vähäistä opettajan kanssa, 77 % (22 henkilöä) vastaajista luotti siihen, että Humak auttaa, jos harjoittelussa syntyy ongelmia. Opiskelijat tiesivät, että valmentajaan saa tarvittaessa nopeasti yhteyden. Kaksi vastaajaa oli kuitenkin eri mieltä. Yksi syy tähän on kesällä tai muuten loma-ajalla suoritettava harjoittelu. Silloin

yhteydenpitoa ammattikorkeakoulun ja opettajien välillä ei ole ollut ollenkaan. Yksi vastaaja koki, että silloin opettajaan ei varmasti saa yhteyttä.

Haastatteluissa ilmeni, että harjoittelunohjaajat olivat samaa mieltä opiskelijoiden kanssa siitä, että yhteydenpito oppilaitosten kanssa oli vähäistä tai puuttui kokonaan. Yhteydenpito koski usein vain sopimusten tekoa. Silloinkin opiskelija on itse toimittanut dokumentit harjoittelupaikalle, jossa ohjaaja on ne allekirjoittanut, joten usein oppilaitoksen opettajiin ei olla oltu suoraan yhteydessä. Haastateltava 6:n mielestä tämä voi olla hyvä asia, koska harjoittelijalle annetaan vastuuta hoitaa itse kaikki käytännön asiat.

Ohjaajat ovat kuitenkin kokeneet yhdessä opiskelijoiden kanssa, että opettajiin on ollut tarvittaessa helppo saada yhteyttä ja yhteistyö on sujunut, vaikka yhteydenpito on ollut vähäistä. Tähän vaikuttaa se, että yhteisöpedagogien opettajina toimii usein käytännön työkokemuksen omaavia henkilöitä, joilla on jo valmiiksi hyvät yhteydet työpaikkoihin. Apua ja tukea on saatavilla myös työpaikkaohjaajalle opiskelijan ohella. (Haastateltava 5.)

Myös opettajat nostivat yhteydenpidon opiskelijan ja työpaikan välillä harjoittelun yhdeksi suurimmaksi haasteeksi. Opettajilla on kiinnostusta ja halua vieraila enemmän työpaikoilla ja verkostoitua organisaatioiden kanssa, mutta työaikaresurssit rajoittavat kontaktointia. Yhteydenpito on ollut satunnaista ja tapahtunut, kun kyse on ollut esimerkiksi jonkin ongelman ratkaisemisesta tai kysymykseen vastaamisesta. Kaikilla opettajilla on halua työskennellä enemmän työelämän edustajien kanssa, koska organisaatioita ja niiden osaamista voidaan tarvittaessa hyödyntää muilla opintojaksoilla. Harjoitteluohjaajat voivat tulla kertomaan esimerkiksi kursseille omasta työstään tai antaa opiskelijoille työelämäprojekteja. Monet organisaatiot voivat olla lisäksi mukana ammattikorkeakoulun hankkeissa osatoteuttajina tai ohjausryhmissä työelämän edustajina.

Koska opettajien työaika ei riitä nykyisellään kaikkien opiskelijoiden työpaikoilla käymiseen ja aktiiviseen yhteydenpitoon, on siihen keksittävä uusia tapoja. Opettajat ehdottivat esimerkiksi yhteisiä tilaisuuksia, joita järjestettäisiin oman alan toimijoille. Toinen

ehdotus oli opettajille järjestettävät harjoittelut. Näin opettajat pääsisivät konkreettisesti opiskelijan asemaan ja näkemään, mitä harjoittelu nykypäivänä on.

Työpaikkaohjaajien mielestä digitaalisuus voisi olla ratkaisuna yhteydenpidon haasteisiin. Jos harjoittelussa käytetään sähköistä kanavaa, voisi yhteyttä pitää matalammalla kynnyksellä. Sinne voi päivittää ajankohtaiset yhteystiedot ja harjoittelun tärkeät dokumentit. Ohjaaja voisi kirjata sinne myös harjoittelijan tekemät työtunnit, jotta opettaja pysyy ajan tasalla mahdollisista poissaoloista. Tieto meni varmasti perille, kun se ei jää pelkästään harjoittelijan ja työpaikan tietoon. (Haastateltava 1.)

4.2.3 Työhyvinvointi ja kuormittavuus

Harjoittelujen ohjaajat korostivat haastatteluissaan työhyvinvoinnin merkitystä harjoittelun aikana. Haastatteluissa nousi esille, että varsinkin harjoittelun alussa henkiset voimavarat voivat kuormittua. Harjoittelija tulee vieraaseen oppimisympäristöön, jossa on uudet kollegat ja työtehtävät. Kaksi ohjaajaa kertoi aina muistuttavansa harjoittelijoille, ettei harjoittelun alkuun kannata sopia muuta työtä, vaan antaa aikaa levolle harjoittelun ohella. Harjoitteluohjaajat ovat saaneet palautetta, että harjoittelun alku on ollut usein raskasta, vaikka työ ja opiskelu on ollut mielekästä. (Haastateltava 1 & 3.) Tämä tuli esille myös opiskelijoiden kyselyssä, jossa viisi vastaajaa koki harjoittelun raskaaksi, jos työskenteli tai opiskeli samaan aikaan. Kolmivuorotyö ja pitkät työmatkat olivat lisäksi henkistä hyvinvointia kuormittavia tekijöitä.

Alan luonteen takia jaksamisen haasteet liittyvät useimmiten henkiseen kuin fyysiseen jaksamiseen. Sosiaalisessa työssä monet kokevat auttamisen halua ja työtä voisi tehdä koko ajan. Yhteisöpedagogeille, jotka työskentelevät usein ihmisten ja erityisesti nuorten kanssa, asiakkaat tulevat hyvin lähelle ja se voi kuormittaa henkistä hyvinvointia (Haastateltava 2 & 5). Opiskelijat olivat samaa mieltä haastateltavien kanssa. Vastaajat nostivat esille, että erityisesti mielenterveystyössä ja lastensuojelussa työn henkinen puoli vaikuttaa omaan hyvinvointiin. Yksi opiskelija keskeytti oman harjoittelunsa lastensuojelussa liian raskaan henkisen kuorman takia. Vaikka työ on haastavaa, on se hyvä asia

osaamisen kehittymisen kannalta. Yksi vastaaja kertoi, että mukavuusalueen ulkopuolella työskentely kehitti erityisesti asiantuntijuuden kehittymistä, vaikka se koettiin samalla stressaavaksi.

Yhteydenpidolla ja kuulumisten kyselyllä on suuri merkitys harjoittelijan kokemuksiin, mutta myös henkiseen hyvinvointiin. Jos oppilaitoksesta ei koe saavansa tarvittavaa tukea ja yhteydenpito on vähäistä, voi se kuormittaa ja luoda yksinäisyyden tunnetta, joka on esteenä osaamisen kehittymiselle. Opiskelijat toivat esille, että harjoittelija voi jäädä myös harjoittelupaikalla yksin, joka lisää tunnetta yksinäisyydestä. Opiskelija on työpaikalla vain muutaman viikon, joten muut työyhteisön jäsenet eivät välttämättä ota tätä osaksi työyhteisöä. Vastausten perusteella jo pelkällä kuulumisten kyselyllä on suuri merkitys.

Muita stressaavia tekijöitä olivat liiallinen kiire, harjoitteluohjaajan käytös ja aikataulutus. Varsinkin viimeinen harjoittelu voi kuormittaa, koska opiskelijat voivat tehdä samaan aikaan omaa opinnäytetyötä. Pääsääntöisesti harjoittelua ei kuitenkaan koeta opiskelijoiden osalta liian kuormittavaksi. Vain yhden vastaajan mielestä harjoittelu oli henkisesti tai fyysisesti liian raskasta. Seitsemän vastaajan mielestä se on vähän kuormittavaa.

Haastatteluissa nousi esille, että oppilaitos voisi järjestää harjoittelijoilleen työnohjausta. Jotkut työyhteisöt ottavat harjoittelijoita mukaan omaan ohjaukseensa, mutta se on työpaikkakohtaista. Jos oppilaitoksella olisi oma työnohjaaja, kaikki halukkaat ja tukea tarvitsevat saisivat palvelun käyttöönsä. Hyvä työnohjaus tukisi harjoittelijan osaamisen kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla. (Haastateltava 5.)

Harjoittelupaikoissa tuetaan opiskelijan hyvinvointia tarjoamalla hyvä ja lainmukainen työturvallisuus. Siihen kiinnitetään paljon huomiota esimerkiksi jo perehdytyksessä. Toimintatavat ja mahdolliset riskit käydään huolellisesti läpi. Työtehtävät muokataan osamista vastaavaksi, ja opiskelijoita ei päästetä tekemään tehtäviä, joihin heillä ei ole taitoa. Nuorten kanssa työskenteleviä harjoittelijoita ei myöskään jätetä yksin asiakkaiden kanssa. (Haastateltava 2, 5 & 6.)

4.3 Harjoittelun jälkeinen toiminta

Harjoittelun jälkeen opettajien ja oppilaitoksen rooli taas korostuvat. Opiskelijat palaavat takaisin formaaliin opetukseen, joten on tärkeää, että tuore osaaminen ja tieto saadaan jäseneltyä opiskelijalle selkeäksi oppimiskokemukseksi. On tärkeää varmistaa, että hyvä yhteistyö jatkuu työelämän kanssa, jotta organisaatiot ottavat lisää harjoittelijoita tulevaisuudessa ja ammattikorkeakoulu voi luoda uusia, käytännönläheisiä opetusmenetelmiä ja projekteja.

4.3.1 Arviointi

opettajat kertoivat työpajassa, että opiskelijan harjoittelusta saama arvosana muodostuu puoliksi harjoitteluohjaajan arvioinnista ja puoliksi opiskelijan tekemästä kirjallisesta tehtävästä tai raportista. Arviointi perustuu suomalaisen ja eurooppalaisen viitekehyksen arviointikriteereihin sekä harjoittelusuunnitelman tavoitteisiin, kuten Pettersson (2018) kehotti oppilaitoksia tekemään. Opiskelijan täytyy lisäksi osallistua työelämäseminaariin, jossa hän esittelee harjoittelunsa ja reflektoi omia oppimiskokemuksiaan. Opettajat kertoivat, että opiskelija saa työelämäseminaarissa vertaispalautetta muilta opiskelutovereilta, jonka opiskelijat ovat kokeneet kannustavaksi ja opettavaiseksi.

Opettajat kertoivat, että he tukevat mielellään ohjaajia arvioinnissa, mutta kannustavat työpaikkaohjaajia osallistumaan Humakin järjestämään työpaikkaohjaajakoulutukseen. Kurssilla käydään tarkasti läpi eri arviointikriteerit ja miten hyvää palautetta annetaan. Oppilaitokselta tulee kuitenkin aina tarkat ohjeet ja arviointilomakkeet. Haastateltava 4 kertoi, että jos opettaja on pitänyt harjoittelun aikana välikeskustelun harjoittelijan ja ohjaajan kanssa, on siellä vielä erityisesti käyty arviointiin liittyviä asioita läpi lomakkeiden lisäksi.

Kenenkään haastateltavan mielestä harjoittelun arvioinnissa ei ollut suurempia ongelmia tai haasteita. Täytettävät lomakkeet ovat olleet informatiivisia ja harjoittelijoiden

osaamisen kehittymistä on ollut helppo arvioida. Ongelmia on kuitenkin saattanut syntyä opiskelijan kyvyssä vastaanottaa palautetta. Haastateltava 1 kertoi, että aikaisempi harjoittelija oli suuttunut saatuaan kehittävää palautetta ja levittänyt negatiivista tietoa harjoittelupaikasta. Opettajien on hyvä muistuttaa opiskelijoita siitä, miten palautetta otetaan vastaan.

Työpaikkaohjaajat kertoivat arvioinnin tapahtuvan yleensä opiskelijan kanssa yhdessä. Haastateltava 6 kertoi täyttävänsä arviointilomakkeet käyden samalla palautekeskustelun harjoittelijan kanssa. Keskustelun tarkoituksena on lisätä opiskelijan ymmärrystä omasta kehityksestään, ja siitä mitä osaamista hän kartoitti harjoittelun aikana. Samalla ohjaaja saa palautetta omasta työstään ja pystyy kehittämään omaa ohjaamisosaamistaan. (Haastateltava 5.)

Opiskelijoiden mielestä harjoittelusta saatu palaute ja arviointi on ollut pääsääntöisesti laadukasta ja osaamista kehittävää. 80 % (23 henkilöä) vastaajista oli tyytyväisiä saamaansa palautteeseen ja kuusi vastaajaa oli osittain tyytyväisiä. Opiskelijat kokivat hyvän arvioinnin tärkeäksi, koska avoimissa vastauksissa tuotiin esille, että ilman laadukasta arviointia ja palautetta osaamista ei voi kunnolla kehittää. Opiskelijat toivoivat saavansa lisää kriittisempää palautetta työstään, jotta tietävät tarkemmin omat kehityskohteensa. He tahtovat lisäksi saavansa enemmän arviointia opettajilta harjoitteluista. Saatua palaute on koskenut yleensä vain kirjallista tehtävää, joten opettajan olisi hyvä antaa palautetta myös työelämäseminaarissa.

Erilliset arviointikeskustelut koettiin erittäin tärkeäksi opiskelijoiden ja haastateltavien kesken. Molemmat toivoivat yhteistä reflektointia loppukeskustelua kaikkien osapuolten kanssa. Niissä myös harjoittelijaohjaajat kuulevat oman organisaation kehittämismahdollisuuksista (haastateltava 4). Opettajat kertoivat osallistuvansa mielellään yhteisiin keskusteluihin, mutta vähäinen työaika estää yksilölliset palaverit jokaisen harjoittelijan ja harjoittelupaikan kesken.

Haastateltava 5 kehittäisi arviointia siten, että harjoittelusta olisi mahdollista saada digitaalisia osaamismerkkejä. Niiden avulla harjoittelija loisi itselleen eri tavoitteita harjoittelun ajalle. Yksi merkki voi olla esimerkiksi työpaikkaan tutustuminen ja näin merkin suorittaminen saadaan osaksi perehdytystä. Opiskelija lähtee tutustumaan ja kiertämään tiloja haastatellen työntekijöitä, jolloin perehdytys ei jää vain perehdytyskansion lukemiseen. Osaamismerkkit keventäisivät ohjaajan työtä ja varmistaisivat harjoittelun laatua. Kun harjoittelijat toteuttavat samat merkit samoilla kriteereillä, saavat kaikki perustiedot omasta harjoittelupaikastaan. Samalla työpaikat saavat tietää paremmin harjoittelijan henkilökohtaisia tavoitteita, jolloin harjoittelusta voidaan rakentaa yksilöllinen oppimisprosessi.

4.3.2 Yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä

Kaikkia haastateltavia työpaikkaohjaajia kiinnosti tiiviimpi yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa. He olisivat mielellään mukana tekemässä eri hankkeita ja projekteja ammattikorkeakoulun kanssa. Vaikka yhteistyötä halutaan tehdä, pitää se kuitenkin tarkasti miettiä työaikaresurssien puitteissa. Monella on kiire työssään, joten yhteistyön määrän pitää olla kohtuullinen. Yhteistyö voisi esimerkiksi olla opinnäytetyön tilaus, tapahtumiin ja tunneille osallistuminen tai hankkeissa toimiminen. (Haastateltava 4 & 6.)

Ohjaajat ovat lisäksi kiinnostuneita osallistumaan työelämäseminaareihin. Kun työnantajat osallistuisivat työelämäseminaareihin, voivat he myös verkostoitua keskenään toistensa kanssa (Haastateltava 4). Ohjaajat saavat myös reflektoitavaa palautetta, kun opiskelija kertoo omasta oppimisestaan. Ohjaaja kuulee työnantajan näkökulmasta kokemuspuhetta omasta työpaikasta. (Haastateltava 5.) Opettajatkin näkivät hyväksi ehdotukseksi ottaa harjoittelupaikat mukaan tapahtumaan. Heidän mielestään seminaari vaatii muutenkin kehittämistä, koska nykyisellään se on raskas toteuttaa ja pitkä päivä opiskelijoille. Haastateltava 4 kertoi heidän ammattikorkeakoulunsa järjestävän seminaarin sijasta messutyyppeisiä tilaisuuksia harjoitteluista. Niissä opiskelijat tekevät omasta harjoittelupaikastaan messupisteiden, johon ovat koonneet eri materiaalia ja tietoa. Esitysten sijasta opiskelijat kiertävät pisteiden välillä ja keskustelevat toistensa kanssa kokemuksistaan.

Opettajat toivoivat työelämäyhteistyön olevan strategisempaa ja systemaattisempaa, kuten myös Kaartinen-Koutaniemi (2001, 17-18) nosti esille. Ammattikorkeakoulun ja työelämän välille voitaisiin muodostaa oma verkosto, joka tapaisi vuosittain ja jossa sovitaisiin kehyssovimuksista, jotka takaavat opiskelijoille harjoittelupaikkoja. (Haastateltava 6.) Tämä olisi opetajille mahdollisuus tavata työnantajia harjoitteluasioiden ulkopuolella, jota he toivoivat. Näin voitaisiin samalla kehittää uusia yhteistyön ja hankkeiden malleja, joista opiskelijat hyötyisivät.

Kuten valtion tulevaisuusselonteosta kävi ilmi, tulee tulevaisuuden työelämä muuttumaan enemmän itsensä työllistämisen suuntaan. Opettajien mielestä olisi hyvä, jos harjoitteluihin saataisiin enemmän yrittäjyyden näkökulmaa. Humakissa harjoittelun voi suorittaa omassa yrityksessä ja kaikkien koulutusohjelmien opetussuunnitelmaan kuuluu yrittäjyyden ja yritystoiminnan perusteiden opintojaksot (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2018, 8). Opettajien mielestä näkökulmaa voisi kuitenkin korostaa enemmän. Heidän mielestään harjoitteluissa voisi kokeilla kevytyrittäjyyttä ja toimia yrittäjyysjärjestöjen kanssa, joiden kanssa Humak on tehnyt paljon yhteistyötä ja yhteisiä hankkeita.

4.3.3 Harjoittelun merkitys ja tyytyväisyys

Haastatteluissa kaikki olivat sitä mieltä, että harjoittelut ovat relevantteja opetusmenetelmiä ja työpaikka merkityksellinen oppimisympäristö. Vaikka harjoittelija vaatii organisaatioilta oman panostuksensa, otetaan harjoittelijoita aina vastaan työtilanteiden mukaan. Harjoitteluihin on kannattavaa panostaa myös rekrytointien näkökulmasta, koska osa harjoittelijoista on rekrytoitu onnistuneen harjoittelun jälkeen organisaatioon. Harjoittelun nähdään olevan hyvä tapa tutustua potentiaaliseen uuteen työntekijään matalalla riskillä, kuten Virolainen ja Valkonen avasivat. (Haastateltava 6.) Harjoittelujen pituus kuitenkin vaikuttaa niiden kannattavuuteen. Viikon harjoittelulla ei saa sisällöllisesti järkevää kokonaisuutta, joka tukisi opiskelijan oppimista. Pidemmän harjoittelun avulla varmistetaan tiedon omaksumista ja perehdytykseen on näin kannattavaa käyttää resursseja. Opiskelijalle jää aikaa käytännössä kokeilla uusia taitojaan aidossa työympäristössä. (Haastateltava 4.)

Opettajat olivat samaa mieltä haastateltavien kanssa harjoittelujen tärkeydestä asiantuntijuuden kehittymisen näkökulmasta. Opiskelija omaksuu harjoittelussa asioita, joita ei luokkaympäristössä opi. Yhteisöpedagogit pääsevät harjoittelussa käytännössä ohjaamaan eri kohderyhmiä ja hankkimaan substanssiosaamista. Samalla vahvistuvat harjoittelijoiden oma-aloitteisuus, työelämä- ja tiimitaidot sekä verkostoissa työskentelyn osaaminen. Näitä asioita on vaikea tai mahdoton oppia luokassa.

Opiskelijat olivat ohjaajien ja opettajien kanssa samaa mieltä, sillä kyselyn aineistosta kävi ilmi, että opiskelijat pitivät erityisesti harjoittelusta sen uuden oppimisympäristön takia. Opiskelu koetaan mielekkäämmäksi ja motivoivammaksi kuten esimerkiksi Mikkonen, Laitinen-Väänänen sekä koskien nostivat esille. Vastaajista 93 prosenttia (27 henkilöä) koki harjoittelupaikan olevan ympäristöltään osaamista kehittävä ja vain kahden vastaajan mukaan se ei ollut erityisesti sitä kehittävä. Avoimissa vastauksissa nostettiin esille, että hankittavia taitoja pääsee työpaikalla konkreettisesti ja käytännössä kehittämään. Vastaajista 86 prosenttia koki, että oppii helpommin asioita aidossa työympäristössä kuin luokkahuoneessa.

Haastateltavat pitivät ammattikorkeakoulujen toimintaa ja roolia harjoitteluiden järjestäjinä onnistuneena. Haastateltava 5 kuitenkin toivoi, että harjoitteluissa pystyttäisiin henkilökohtaistamaan enemmän harjoittelijan oppimista. Yleiset tavoitteet eivät välttämättä palvele kaikkia opiskelijoita ja heidän osaamisensa kehittymistä. Tukea ja apua on kuitenkin aina saatavissa niin opiskelijalle kuin työpaikkaohjaajalle, mutta se on liian riippuvaista harjoittelusta vastuussa olevasta opettajasta. (Haastateltava 4.)

Kaiken kaikkiaan yhteisöpedagogiopiskelijat ovat Humakissa pääsääntöisesti tyytyväisiä harjoitteluihinsa. Kaikki ammattikorkeakouluista valmistuvat opiskelijat vastaavat opetusministeriön toteuttamaan yhteiseen valmistumisvaiheen opiskelijapalautteeseen (AVOP). Sillä kootaan opiskelijoiden mielipiteitä esimerkiksi opetuksesta, harjoitteluista sekä työelämäyhteyksistä. (AVOP 2021.)

Vuonna 2020 Humanistinen ammattikorkeakoulu sijoittui 17. parhaaksi korkeakouluksi, kun verrataan harjoitteluiden tyytyväisyyttä. Yhteisöpedagogiopiskelijat (172 henkilöä) arvioivat kokonaisuudessaan harjoittelun keskiarvoksi 5,6 (kaavio 9). Opiskelijat olivat tyytyväisiä oman osaamisensa kasvuun harjoittelun aikana (6,1), oppimisen soveltamiseen käytännössä (5,9) sekä tulevaisuuden uskomuksiin mielekkäiden töiden löytymiseen (5,9). Opiskelijat eivät kuitenkaan kokeneet, että olisivat saaneet oppilaitokselta ohjausta tai tukea (5,1) ja heidän mielestään yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä ei ollut täysin onnistunutta (5,1). (Opetushallinnon tilastopalvelu 2021.)



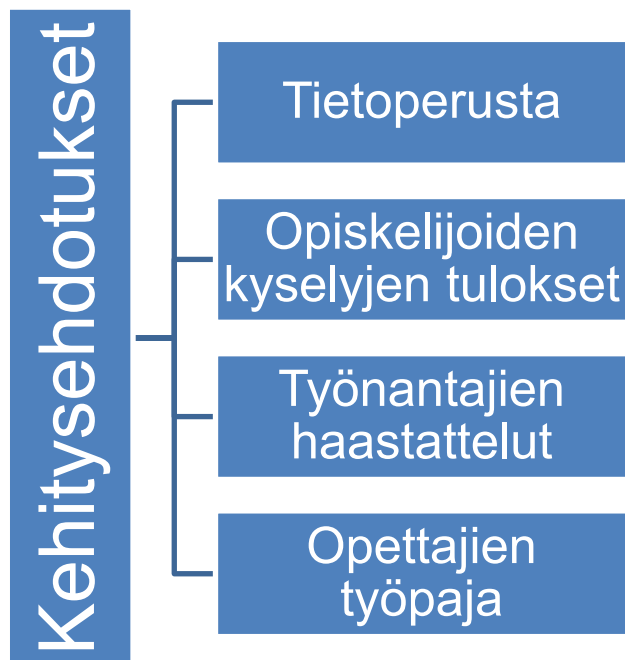
Kaavio 9. AVOP-kyselyn vastauksia koskien harjoittelun tyytyväisyyteen

Samanlaisia tuloksia ilmeni myös keräämästäni aineistosta. Harjoittelut ovat opiskelijoiden mielestä tärkeitä ja merkityksellisiä, mutta oppilaitokselta halutaan enemmän tukea. Opiskelijat kokivat, että he olisivat parempia toimimaan työssään, jos saisivat opettajilta enemmän ohjausta. Toive koskee opettajien lisäksi omaa työharjoitteluohjaajaa. Opiskelijat toivoivat, että harjoittelunohjaaja olisi tietoinen opiskelijan tavoitteista, eikä käyttäisi harjoittelijaa pelkkinä lisäkasinä. Harjoittelut ovat kuitenkin kokonaisuudessaan kasvattaneet monen ammatillista identiteettiä. Ne ovat luoneet onnistumisen kokemuksia ja saaneet opiskelijan tuntemaan olonsa ammatillisesti kehittyneeksi. Opiskelijat näkivät,

että erityisesti yhteisöpedagogeille osaaminen kehittyy parhaiten käytännön tekemisen kautta.

5 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimustuloksia ja tietoperustaa hyödyntämällä kokosin Humakille kehitysehdotuksia (liite 4), joiden perusteella harjoitteluja voidaan kehittää. Kehitysehdotuksia laatiessani otin huomioon tietoperustan ja saadun aineiston kokonaisvaltaisesti (kaavio 10). Tavoitteenani oli nostaa esille konkreettisia ja toteutettavissa olevia ratkaisuja, joita Humak voi toiminnassaan käyttää. Kyselystä, haastatteluista sekä työpajasta saatujen tulosten perusteella esille nousi harjoitteluiden merkityksen tärkeys ja sen kehittämisen eri mahdollisuudet. Pyrin yhdistämään tulokset yhdeksi eheäksi kokonaisuudeksi, joka hyödyttää opiskelijan osaamisen kehittymistä ja ammattilaiseksi kasvua.



Kaavio 10. Kehitysehdotusten muodostuminen

Jaan ehdotukseni kolmeen vaiheeseen: ennen harjoittelua tapahtuvaan toimintaan, harjoittelun aikaiseen tukeen sekä harjoittelun jälkeiseen toimintaan. Tämä helpottaa hahmottamaan harjoittelun vaiheita ja ymmärtämään, että harjoittelujakson lisäksi osaamisen kehittymisen kannalta on tärkeää huomioida harjoittelua edeltävä ja sen jälkeinen toiminta.

5.1 Ennen harjoittelua tapahtuva toiminta

Opintojen hyväksiluku

Ennen ensimmäistä harjoittelua on tärkeää, että opiskelijan aikaisempi osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan eli ahotoidaan. Näin vältetään tilanteelta, jossa opiskelija ei pääse opinnoissa tai harjoittelussa hankkimaan lisää uutta tietoa ja taitoja, vaan toistaa jo entuudestaan tuttuja asioita. Tämä vähentää opiskelumotivaatiota ja lisää opintojen keskeyttämisen riskiä, kuten Saranpää ja TUNNE5-työryhmä nostivat esille.

Humakin on tärkeä tehdä yhdenmukaisia päätöksiä ja pitää yhtenäistä linjaa ahotoinneissa. Kuten kyselyssä ilmeni, eri opettajilla saattoi olla eriäviä mielipiteitä siitä voiko jotain osaamista ahotoida. Ehdotan, että opettajille järjestetään koulutus, jossa ahotointia käydään läpi ja yhteinen linja muodostetaan. Vaikka ahotointi on monelle opettajalle tuttua, on hyvä varmistaa, että kaikkien kampusten opettajilla on sama käsitys prosessista ja siitä, mitä kaikkea osaamista voidaan hyväksilukea. Jos asia herättää paljon eriäviä mielipiteitä, kannattaa asiaan keskittyä enemmän ja järjestää esimerkiksi yhteisten henkilöstöpäivien aikana workshop, jossa asiaa tarkastellaan enemmän. Pääsääntöisesti ahotointi kuitenkin toimii Humakissa hyvin, eikä koko prosessia kannata muuttaa.

Mäki ja Niinistö-Sivuranta (2014) huomauttivat, on opiskelijan oma aktiivisuus ja oma-aloitteisuus oleellista. Ehdotan siksi myös, että opintojen alussa opiskelijoille kerrotaan selkeästi ahotoinneista ja sen prosessista. Ahotointi ei saa tuntua liian hankalalta tai monimutkaiselta, jonka takia aikaisempi osaaminen jätetään tunnustamatta. Kyselystä ilmeni, että 24 prosenttia vastaajista kokivat prosessin olevan epäselvä, joten ahotointia kannattaa yksinkertaistaa ja HOPS-keskusteluissa selvittää tarkasti opiskelijan aikaisempi osaaminen. Opettajille kannattaa luoda yhteinen kysymyslista, jossa osaaminen selvitetään ja varmistetaan, että aikaisempi osaaminen tulee esille, jos opiskelija ei osaa sitä itse tuoda esille.

Harjoittelun suunnittelu ja paikkojen löytyminen

Harjoittelun suunnittelu kannattaa aloittaa mahdollisimman hyvissä ajoin ennen sen alkua. Opiskelijoille on hyvä antaa tarvittavat tiedot, kuten harjoittelun tavoitteet, aikataulut ja tehtävät etukäteen kirjallisesti, jotta he voivat alkaa etsimään sopivia paikkoja. Ehdotan, että Humakissa tehdään jokaisesta harjoittelusta erillinen suunnitelma. Sen tekeminen pitäisi aloittaa ennen harjoittelupaikan löytymistä. Kuten Pettersson (2018) totesi, suunnitelman laatiminen auttaa opiskelijaa löytämään sopivan paikan itselleen. Asiantuntijuuden kehittymisen kannalta on tärkeää, että hänelle löydetään sopiva paikka, jossa voidaan harjoittaa niin opintojakson osaamista kuin harjoittelijan itse toivomia taitoja.

Kun harjoittelupaikka on löytynyt, suunnitelman tekemistä on hyvä jatkaa kolmikantaisesti kaikkien osapuolten kanssa. Näin kaikki osapuolet voivat käyttää yhteistä osaamispuhetta. Toimijat puhuvat yhteistä kieltä ammattialan käsitteillä, jolloin pidetään huolta siitä, että kaikkien osapuolten intressit ovat samat (Mäki & Niinistö-Sivuranta 2014). Suunnitelmaan kirjataan työssäoppimisen tavoitteet, arviointikriteerit sekä työtehtävät, jotta ne ovat selviä kaikille (Pettersson 2018). On tärkeää, että suunnitelma laaditaan ajoissa ja se toimitetaan harjoitteluiden ohjaajille ajoissa, jotta tämä pystyy valmistautumaan harjoittelun perehdytykseen, suunnitteluun ja arviointiin.

Kun suunnitelma laaditaan yhdessä osapuolten kesken, on harjoittelun eri kysymyksiä ja ongelmatilanteita mahdollista ennaltaehkäistä tai ristiriitatilanteita helpompi selvittää. Näin varmistutaan, että kaikki ovat saaneet samat tiedot ja roolit ovat selkeitä. Suunnitelmasta olisi tärkeä löytyä oppimisen sekä opetussuunnitelman tavoitteet, miten harjoittelu kytketään teoreettiseen viitekehykseen, miten harjoittelija dokumentoi harjoitteluaan, miten osaaminen todennetaan sekä miten arviointi tapahtuu. (Pettersson 2018.) Suunnitelmaan kannattaa laatia yhdessä opiskelijan kanssa aikataulu, jonka perusteella opiskelija hahmottaa harjoittelun ja muiden opintojen ajankulun ja päällekkäisyydet. Joidenkin opiskelijoiden voi olla hankala tehdä aikataulua yksin, joten sen yhdessä tekeminen voi tukea opiskelijaa siirtymään harjoitteluun paremmin. (Nieminen & Pesonen 2021, 191.) Jos opiskelija tekee samalla lisäksi opinnäytetyötään, voi aikataulun laatiminen auttaa stressissä, joka ilmeni kyselystä.

Opiskelijan tuen arviointi ja oppimisosaaamisen kehittäminen

Harjoittelunohjaajan on hyvä tietää opiskelijan mahdollisen tuen tarve ennen harjoittelua. Kaikki opiskelijat eivät tarvitse tai halua erillistä tukea, mutta jokaiselle olisi tärkeä tehdä selväksi, että tukea on saatavilla oppilaitoksen puolelta läpi harjoittelun. Yksi keino saada selville tuen tarve on opintojen alussa tehtävät HOPS-keskustelut. Opiskelijaa on tärkeää haastatella ja saada selville opiskelijan oppimisen resurssit ja sen mahdolliset rajoitteet ja esteet. Opiskelijoille kannattaa teettää esimerkiksi oppimistyylianalyysi, joka kertoo suuntaa antavasti tietoa, minkälaisia oppimistyyliä ryhmällä on ja kuinka paljon erillistä tukea mahdollisesti tarvitaan. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 10.)

Roolien ja harjoittelun tavoitteiden selkiyttäminen

Humakin on tärkeä järjestää ennen harjoitteluja erillisiä valmennuskeskusteluja ja -päiviä, joissa harjoittelun konkreettiset asiat käydään opiskelijoiden kanssa läpi. Kuten opiskelijoille tehdyssä kyselyssä ilmeni, osa opiskelijoista kokee tavoitteiden, oman roolinsa sekä tulevien työtehtävien olevan epäselviä harjoitteluun mentäessä. Harjoittelun asioita kannattaa käydä ryhmämuotoisesti läpi, mutta on hyvä varmistaa työajan puitteissa opiskelijoilta yksilöllisesti, että kaikki on selvää. Heille voi antaa esimerkiksi mahdollisuuden osallistua erilliseen kahdenkeskeiseen ohjaukseen.

Opettajan on tärkeä selkiyttää harjoittelupaikoille työpaikan ja koulun roolia, kuten Valkonen ja Virolainen sekä eri tutkimukset nostivat esille. On oleellista, että työelämän edustajilla ja harjoittelupaikalla on ajantasainen ja oikea mielikuva kaikkien harjoittelun osapuolten rooleista ja harjoittelun tavoitteista. Näin vähennetään olettamuksia ja mahdollisia ongelmia, joita niistä syntyy. Harjoittelupaikka tietää koulun roolin ja merkityksen, ja mitä tukea opettajilta ja oppilaitokselta voi odottaa harjoittelun aikana.

Työpaikkaohjaajakoulutukset

Humak on järjestänyt ja järjestää tällä hetkellä työpaikkaohjaajakoulutuksia, joita on tärkeä jatkaa. Yhteisöpedagogien työpaikkaohjaajille harjoittelijan fasilitoiminen voi olla

tuttua ja osaaminen hyvää, kuten haastatteluista ja kyselystä ilmeni, mutta moni uusi ohjaaja hyötyisi koulutuksesta. Kuten yksi vastaaja nosti esille, opiskelijat eivät kokeneet oman ohjaajan ohjaustaitoja hyväksi, kun tämä oli juuri aloittanut. Työpaikkaohjaakoulutukset sopivat lisäksi muiden alojen ohjaajille, joille työharjoittelun suunnittelu ja toteutus voi olla vierasta.

Ohjaamistaitojen ohella koulutuksessa ohjaajat pystyvät verkostoitumaan ammattikorkeakoulun kanssa ja luomaan uusia yhteistyön malleja. Samalla myös eri osapuolten roolit selkiytyvät, ja ohjaaja on tietoinen ammattikorkeakoulun tehtävästä ja mitä opiskelijalta voi odottaa. Työpaikkaohjaajakoulutukset tukevat myös ohjaajan arviointiosaamista, joka takaa opiskelijoille mahdollisuuden saada palautetta, joka kasvattaa tämän osaamista.

Konnektiivinen malli harjoitteluihin

Gulien ja Griffithsin (2001, 7-12) luomista malleista Humakin kannattaa hyödyttää harjoittelujen järjestämisessä konnektiivista mallia, jossa on yhdistetty muiden neljän mallin parhaat puolet. Se edellyttää oppilaitoksilta ja opettajilta tarkkaa pohdintaa siitä, miten harjoittelupaikasta rakennetaan formaalin ja informaalin oppimisen sekä vertikaalisen ja horisontaalisen asiantuntijuuden kehittymisen mahdollistava oppimisympäristö. Työtehtävät ja -ympäristö pitää järjestää niin, että ne mahdollistavat asiantuntijuuden kehittymisen tilannesidonnaisesti ja tarjoaa mahdollisuuksia rajanylitystaitojen kehittämiseen. (Guile & Griffinths 2001, 7-12.) Asiantuntijuus ei voi kehittyä kunnolla, jos teoria, itsesääteletieto, käytännölliset taidot sekä sosiokulttuurinen tieto eivät kohta keskenään. Mallia käytettäessä harjoittelu on olennainen osa ammattikorkeakoulun muuta opetusta eikä irrallinen moduuli. Se vaatii opettajilta pedagogisia järjestelyjä, mutta toisaalta se kehittää parhaiten opiskelijoiden osaamista ja asiantuntijuuden kasvua. (Tynjälä 2011, 86.)

Opiskelija pystyy konnektiivista mallia käytettäessä paremmin itsereflektioon ja pääsee harjaannuttamaan asiantuntijuuden kehitystä monimuotoisemmin eritasoisten työtehtävien kautta. Tähän vaaditaan, että Humak luo ja syventää olemassa olevia kumppanuuksiaan työelämän välillä. Oppimisympäristöjen ja työpaikkojen pitää tarjota opiskelijalle aitoja ja monipuolisia työelämän tilanteita, joissa tämä pääsee haastamaan ja

syventämään omakohtaista oppimistaan, käsitteellistämään tietoa sekä puntaroimaan eri vaihtoehtoja. (Guile & Griffinths 2001, 7-12.)

Harjoittelun rakenteen muuttaminen ja yrittäjyys

Kuten valtion tekemässä tulevaisuusselonteoissa ilmeni, tulee työelämä muuttumaan tulevina vuosina merkittävästi. Yrittämisestä tulee yleistä esimerkiksi kevytyrittäjyyden ja freelance-toiminnan avulla. Työntekijöillä ei ole välttämättä enää yhtä työnantajaa, jolta toimeentulo tulee. Tämä olisi hyvä ottaa huomioon paremmin harjoittelujen rakenteessa. Yksi harjoittelu voisi pitää sisällään useampia työpaikkoja ja tutustumista työelämään. Se myös kasvattaa opiskelijan verkostoa, joka hyödyttää häntä tulevaisuudessa esimerkiksi työnhaussa.

Yrittäjyyttä ja sen näkökulmia olisi hyvä tuoda enemmän esille harjoittelussa. Harjoittelun voi suorittaa nykyisellään omassa yrityksessä, mutta yrittäjyyden näkökulmaa kannattaa tuoda esille myös muilla keinoilla. Humak voi esimerkiksi perustaa opiskelijoiden oman osuuskunnan, johon liittymällä osuuskuntalaiset voivat kokeilla yrittämistä matalammalla riskillä, kun tukea on saatavilla opettajilta ja muilta opiskelukollegoilta.

5.2 Harjoittelun aikainen tuki

Yhteydenpito ja tapaamiset harjoittelun aikana

Koulun tulee pitää keskusteluyhteys opiskelijaan läpi harjoittelun koskien oppimisen ja ammattikorkeakouluoppimisen tavoitteita. Näin opiskelija ymmärtää ja sisäistää paremmin opintosuunnitelman osaamistavoitteet ja eri opintokokonaisuudet. (Mäki & Niinistö-Sivuranta 2014). Kuten kyselystä ilmeni, opiskelijat kaipaavat Humakilta eniten tukea yhteydenpidon ja tapaamisten muodossa. Ehdotan, että Humak kiinnittää harjoittelujen kehittämisessä tähän osa-alueeseen eniten huomiota. Opettajien on tärkeää olla yhteydessä opiskelijaan niin yksilöllisesti kuin ryhmämuotoisestikin. Humakin olisi tärkeä varata harjoittelun vastuupettajille riittävästi työaika opiskelijoiden yhteydenpitoon.

Kaikista paras vaihtoehto olisi se, että opettaja tapaisi jokaisen opiskelijan erikseen. Näin hän pystyisi kontaktoimaan opiskelijoitaan ja selvittämään jokaisen tilanteen ja tuen tarpeen. Kuten THL:n Suvisaari ja Parikka (MTV 2021) totesivat, kasvokkaiset tapaamiset helpottavat opiskelijoiden ahdistusta. Harjoittelija ei tunne oloaan yksinäiseksi ja hänellä on mahdollisuus päästä keskustelemaan ja arvioimaan harjoittelun asioita ja oppimiskokemuksia. Samalla opettajat pystyvät verkostoitumaan yritysten kanssa, mitä he toivoivat työpajassa.

Jos työaikaresursseja ei ole saatavilla jokaisen tai sitä erikseen haluavan opiskelijan kasvokkaiseen kontaktoimiseen, on tärkeää, että opettaja on yhteydessä opiskelijaan muilla keinoilla, esimerkiksi digitaalisesti. Yhteydenpidon ei tarvitse olla aikaa kuluttavaa ja pitkäkestoista, vaan pelkkä kuulumisten kysely usein riittää. Monet opettajat ovat käyttäneet sähköpostia, mutta ehdotan, että yhteydenpito tapahtuisi puhelimitse tai verkko-tapaamisella.

Opiskelijoille on tärkeää päästä pitämään yhteyttä myös toisten opiskelijoiden kanssa, joten ehdotan, että Humakin jokaisella kampuksella järjestetään harjoittelun aikana ainakin kerran opiskelijoiden yhteinen tapaaminen. Se kannattaa toteuttaa mieluiten läsnä, mutta tarvittaessa webinaarin välityksellä. Nämä tilaisuudet ovat tärkeitä oppimisen ja vertaistuen kannalta. Opettaja pääsee samalla ajan tasalle opiskelijoiden tilanteista ja mahdollisista haasteista.

Yksi asia, mihin Humakin olisi hyvä kiinnittää erityistä huomiota on kesäharjoittelujen yhteydenpito. Kyselystä selvisi, että loma-ajalla suoritettavissa harjoitteluissa opiskelijat kokivat, että eivät saisi tarvittaessa tukea ja yhteyttä ei pidetty ollenkaan. Humakin olisi tärkeä varmistaa, että oppilaitoksessa työskentelee aina joku ammattilainen, johon saa olla tarvittaessa yhteydessä. Kesäharjoittelijoille kannattaa lisäksi järjestää erillinen tapaaminen, johon kaikki kesällä harjoittelua suorittavat voivat osallistua.

Työpaikkakäynnit

Harjoittelujen aikana opettajien olisi tärkeä tehdä työpaikkakäyntejä ja olla yhteydessä myös työnantajaan. Tällä hetkellä yhteydenpito ja sen laatu vaihtelee opettajien välillä, mikä ilmeni hyvin harjoitteluohjaajien haastatteluista. Humakin olisi hyvä luoda yhteinen käytäntö, jolla varmistetaan, että jokaisessa harjoitteluissa yhteyttä pidetään niin opiskelijaan kuin harjoittelupaikkaan standardoidusti.

Työpaikkakäynneillä opettajien olisi tärkeää kartoittaa oppilaitoksen omaa sekä työpaikan osaamista. Kuten Saranpää ja TUNNE5-työryhmä kertoivat, työpaikkakäynnit ovat erinomainen mahdollisuus luoda uutta yhteistyötä ja kartoittaa elinkeinoelämän osaamistarpeita. Työpaikkakäynneillä voidaan esimerkiksi haastatella työnantajia ja tutustua eri raportteihin. Myös opiskelijoita kannattaa haastatella ja saada heidän näkemyksensä asiaan. (Saranpää & TUNNE5-työryhmä 2009, 10.) Samalla voidaan kerätä alan kehityksen signaaleja ja muutostarpeita, joita voidaan hyödyntää esimerkiksi opetussuunnitelman ja koulutusten rakentamisessa sekä ammattikielen käytössä. Toteutussuunnitelma vastaa paremmin työpaikalla vaadittavaan osaamiseen ja opiskelijalla on harjoitteluun mennessä tarvittava viitekehys, jonka perusteella hän on valmiimpi harjoitteluun.

On tärkeää, että opettajille varataan ajallisia resursseja yritysyhteistyöhön. Kuten kyselyssä ja työpajassa ilmeni, heillä on iso rooli auttaa paikkojen haussa, jos paikat eivät löydy omatoimisesti. Opettajat myös toivoivat, että heillä olisi enemmän aikaa käytettävään, jotta he voisivat kiertää alueen eri organisaatioissa ja verkostoitua työelämän edustajien kanssa. Tällä hetkellä se on vaikeaa, joten ehdotan, että työajan suunnittelua kehitetään ja pohditaan yhdessä johdon ja opettajien kanssa.

Työnohjaus

Kuten haastatteluista ilmeni, harjoittelijoille kannattaa järjestää työnohjausta. Humakilla on käytössään opinto-ohjaajat, mutta erillinen työnohjaaja pystyisi tarkemmin kehittämään opiskelijan osaamista. Opiskelijan on usein helpompi avautua ulkopuoliselle henkilölle, joka ei ole vastuussa hänen arvioinnistaan. Jos Humak ei käytä omaa työnohjaajaa, voivat opettajat kannustaa työyhteisöjä ottamaan harjoittelijat mukaan

työohjaukseen, jos sitä on harjoittelun aikana saatavilla. Näin harjoittelijalle syntyy yhdenkuuluvuuden tunne työyhteisöön, jonka puute ilmeni kyselyssä.

Etäharjoittelut ja digitaalisuus

Humakin kannattaa jatkaa etäharjoittelujen toteuttamista. Opiskelijoita kannattaa kannustaa niiden hyödyntämiseen, jotta jokaiselle löytyy varmasti omaa osaamista kehittävä harjoittelupaikka. Etätyön määrä on lisääntynyt viime aikoina paljon, joten opiskelijoilla on hyvä olla taitoja, joita voi valmistuttuaan hyödyntää.

Humakin kannattaa kartoittaa lisäksi digitaalisen alustan tarvetta ja sen hyötyä harjoittelujen toteuttamiseen. Harjoitteluissa voidaan esimerkiksi käyttää erillistä sovellusta kuten Turun ammatti-instituutissa. Alustalle saa tallennettua kaikki oleelliset tiedot kuten yhteystiedot, harjoittelun dokumentit ja muut asiakirjat tai työnäytteet. Sen kautta osapuolet voivat pitää yhteyttä toisiinsa ja pysyä ajan tasalla keskeisistä asioista. Jos harjoittelijalle kertyy esimerkiksi paljon poissaoloja, huomaa opettaja sen heti ja pystyy puuttumaan asiaan. Taustalla voi olla esimerkiksi ongelmia, jonka takia poissaoloja on syntynyt ja joista opiskelija ei itse ole kertonut. Näin opettaja voi tulla avuksi ratkaisemaan haasteita tai auttaa uuden harjoittelupaikan etsinnässä.

Harjoitteluissa kannattaa käyttää digitaalisia osaamismerkkejä, jotka nousivat esille harjoitteluohjaajan haastattelussa. Niiden käyttämisellä varmistutaan, että kaikkien harjoitteluissa käydään läpi sovitut asiat. Opiskelija saa määrittää lisäksi omia tavoitteitaan, joiden perusteella harjoittelua voidaan personoida paremmin. Merkkien suorittamisen avulla voidaan motivoida opiskelijaa harjoittelun aikana, kun tämä näkee konkreettisesti, miten osaaminen kehittyy.

Ongelmien ratkaiseminen

Kuten Kivinen ja Silvennoinen nostivat esille, erilaiset ongelmat ja haastavat tilanteet kuuluvat työelämään. Sen merkitystä on tärkeä korostaa opiskelijoille ja kehittää samalla heidän integratiivista ajatteluaan. Opiskelija on motivoituneempi ratkaisemaan ongelmia,

kun tietää, että on harjoittelija, jolla on lupa epäonnistua, eikä alan asiantuntija (Kivinen & Silvennoinen 2000, 314.)

Opettajan on oleellista viestiä opiskelijoilleen, että on aina käytettävissä, jos ongelmia syntyy. Opiskelijan on tärkeä tietää, että voi olla matalalla kynnyksellä yhteydessä oppilaitokseen. Pahimmissa ongelmatilanteissa opiskelija ei saa tilaisuutta oppia tai ei pysty keskittymään uuden tiedon omaksumiseen. Myös työpaikkaohjaaja on hyvä muistuttaa, että ongelmat ja epäonnistumiset kuuluvat harjoitteluun ja osaksi ammattitaidon kasvua. Kaikki opiskelijat eivät kuitenkaan itse tuo esille ongelmia, joten opettajan on tärkeä läpi harjoittelun varmistaa opiskelijoidensa tilanteet. Työpaikkaohjaajia on hyvä kannustaa olemaan yhteydessä, jos he havaitsevat normaalista poikkeavaa käytöstä, kuten lisääntyneitä poissaoloja.

Joskus harjoittelijat voivat kokea, etteivät pääse kehittämään harjoittelupaikassa tarpeeksi osaamistaan tai ole muuten tyytyväisiä harjoittelupaikkoihinsa. Silloin on hyvä muistuttaa heitä, että kaikki osaaminen ja työkokemus kehittää asiantuntijuutta. Harjoittelun yksi oppimiskokemus on lisäksi tunnistaa, minkä asioiden parissa ei halua työskennellä tai mikä työ ei sovi omalle persoonalle.

5.3 Harjoittelun jälkeinen toiminta

Harjoittelun päättäminen

Humakin kannattaa järjestää harjoitteluiden lopuksi yhteisiä reflektioivia loppukeskusteluja opiskelijoiden ja työelämän edustajien välillä. Kun harjoittelu alkaa yhteisellä suunnittelulla, olisi se tärkeä myös päättää yhdessä. Näin harjoittelu on selkeä kokonaisuus ja sille saadaan yhteisen keskustelun myötä loppu, jossa mahdolliset avoimet kysymykset ja oivallukset voidaan esittää.

Ideaalisti loppukeskustelu tapahtuisi jokaisen harjoittelijan ja harjoittelupaikan välillä, mutta resurssit huomioon ottaen tilaisuudet voidaan järjestää ryhmämuotoisesti. Näin myös muut opiskelijat pääsevät vertaamaan omia kokemuksiaan ja vertaisoppimaan toisilta. Keskustelusta voi syntyä uusia ideoita, joiden avulla harjoitteluita voidaan kehittää jokaisen osapuolen toimesta.

Yhteisen keskustelun aikana opettaja voi vielä lisäksi neuvoa ohjaajaa arvioinnissa. Vaikka haastateltavat kokivat arvioinnin olevan selkeää, pystyy opettaja vielä tuomaan esille uusia näkökulmia palautteenantoon. Samalla vältetään tilanteilta, jossa harjoittelija ei osaa ottaa palautetta rakentavasti vastaan, kun opettaja on mukana keskusteluissa.

Arviointi ja palautteenanto

Palautteenannossa opettajien tulisi tehdä tiiviimpää yhteistyötä ohjaajien kanssa. Näin oppilaitos tietää tarkemmin, miten harjoittelut ovat sujuneet sekä miten opetusta ja tukea voitaisiin kehittää lisää. Harjoittelun negatiiviset kokemukset ja ongelmatilanteet tulevat usein esille, mutta esimerkiksi positiivinen palaute voi jäädä huomiotta, joka on tärkeä selvittää. Kuten kyselyssä ilmeni, toivovat opiskelijat oppilaitokselta ja työelämän edustajilta lisää palautetta. Opiskelijat toivovat saavansa etenkin kehittävää arviointia, joten opettajien on tärkeä arvioida opiskelijan osaamista eikä pelkästään harjoittelusta tehtyä raporttia tai tehtävää.

Arviointia on hyvä antaa jo harjoittelun aikana. Kuten Pettersson (2018) huomautti, kannattaa harjoittelussa käyttää eri väliarviointeja, joiden perusteella opiskelija voi kehittää toimintaansa harjoittelun aikana. Jotta opiskelija pystyy itse arvioimaan omaa osaamistaan, harjoittelun aikana tehtävät itsereflektiotehtävät ovat tärkeitä. Suosittelen Humakia käyttämään yhteisesti laadittua portfolioa, jossa opiskelijat pohtivat ja analysoivat oman osaamisen ja asiantuntijuuden kehittymistään. Portfolion pohjalta opettajan on helppo ohjata keskustelua ja olla yhteydessä opiskelijaan. Portfolio auttaa opiskelijaa valmistautumaan myös harjoittelun jälkeen työelämäseminaariin ja loppuraportin kirjoittamiseen.

Työelämäseminaarit

Työelämäseminaarit ovat oleellinen ja tärkeä tilaisuus varmistaa harjoitteluiden oppimiskokemusten ja oivallusten jäsentyminen osaamiseksi. Kehittämistyön avulla kerätystä aineistosta kaikki nostivat seminaarin merkityksen oleelliseksi harjoittelun kannalta. Seminaarit ovat merkityksellisiä esimerkiksi uusien harjoittelupaikkojen löytymiselle, kuten kysely osoitti. Opiskelijat kuulevat toisilta mielipiteitä ja aitoja kokemuksia organisaatioista, jotka voivat auttaa seuraavan harjoittelun suunnittelussa.

On tärkeää, että seminaareja järjestetään myös tulevaisuudessa ja harjoittelupaikat kirjattaisiin ylös. Vanhoista paikoista kannattaa koota koko Humakin yhteinen digitaalinen lista. Sieltä voi kirjata kontaktihenkilöiden yhteystiedot ja harjoittelijan lyhyt kuvaus paikasta. Tämä vaatii rekisterin ylläpitoa ja päivittämistä, mutta se palvelisi monen paikkaa miettivän suunnitelmia. Kuten kysely osoitti, monet opiskelijoista toivoivat listaa paikoista, joten työelämäseminaarit olisivat tähän oivallinen paikka kerätä tietoa. Kun lista on digitaalisessa muodossa, voivat kaikki Humakin kampukset käyttää samaa alustaa ja näin opiskelijat näkevät muiden kuntien harjoittelupaikkoja ja löytävät etäharjoittelupaikkoja.

Seminaareihin Humakin kannattaa ottaa mukaan aktiivisemmin työelämän edustajat. Vaikka tällä hetkellä se on mahdollista, osallistuvat harjoitteluohjaajat niihin huonosti, koska heitä ei olla aktiivisesti kutsuttu mukaan. Työpaikkaohjaajien haastatteluista nousi esille, että kiinnostusta niihin osallistumiselle on. Kun työelämän edustajat osallistuvat aktiivisemmin seminaareihin, on opettajien helpompi luoda uusia yhteistyönmalleja ja verkostoitua. Samalla myös opiskelijat pääsevät tapaamaan ja tutustumaan heihin kasvokkain.

Työelämäseminaaareja voi myös järjestää messumuotoisesti, kuten yksi haastateltava ehdotti. Opettajat kokivat nykyisen seminaarin olevan nykyisellään raskas järjestää ja pitkä päivä, joten messutyypinen tapahtuma helpottaisi järjestämistä. Messuissa jokainen opiskelija valmistaa omasta harjoittelupaikastaan messupisteen, johon on kerännyt

eri materiaalia harjoitteluistaan. Opiskelijat kiertävät messupisteet läpi ja keskustelevat toistensa kanssa. Tämä toteutustapa sopii opiskelijoille, jotka jännittävät luokan edessä esiintymistä. Jännittämisen sijaista he pystyvät keskittymään toisten paikkoihin paremmin ja vertaisoppimaan opiskelutovereiltaan.

Yhteistyö alueen elinkeinoelämän kanssa

Ammattikorkeakoulujen on tärkeä pitää huolta siitä, että työelämäyhteydet säilyvät elinkeinoelämän kanssa ja niitä hoidetaan yhteisvastuullisesti. Näin organisaatiot tarjoavat tulevaisuudessa paikkoja opiskelijoille, ja ammattikorkeakoulun sekä yrityksen välille syntyy säännöllistä ja pitkäkestoista yhteistyötä. Tämä tarkoittaa, että yhteistyöhön vaaditaan aktiivista kontaktointia ja yhteydenpitoa elinkeinoelämään ja eri verkostoihin. Humakin kannattaa luoda esimerkiksi kehyssovimuksia, jotka takaavat harjoittelupaikkoja opiskelijoille. työelämäyhteistyö on jäseneltyä ja systemaattista, sujuu yhteydenpito harjoittelupaikan ja oppilaitoksen välillä hyvänä. Oppilaitos ja organisaatio oppivat tuntemaan toisensa paremmin, jolloin asioita, kysymyksiä ja ongelmia on helpompi nostaa esille ja niihin puuttua. Ammattikorkeakoulu ja työpaikka eivät ole toisistaan erillisiä yksiköitä, jolloin myös opiskelija tuntee olonsa varmemmaksi harjoittelussa.

Kannatan, että jokaisella kampuksella yritetään luoda lisäksi verkosto oppilaitoksen ja organisaatioiden kesken. Kuten työpaikkaohjaajien haastatteluissa ja opettajien työpaikassa tuli esille, verkostotapaamisille on tarvetta. Työelämän edustajat voivat kertoa omista tarpeistaan sekä tarjoamista mahdollisuuksista ja opettajat voivat saada uusia kontakteja. Samalla mahdollistetaan vapaamuotoisempi foorumi toimijoiden välille. Ammattikorkeakoulun henkilöstöstä ja työelämän edustajista valitaan vastuuhenkilöt, jotka pitävät huolta, että verkosto pysyy aktiivisena ja niitä järjestetään. Haastatteluissa nousi esille, että tapaamisia on järkevä järjestää kerran tai kaksi vuodessa, jotta ne eivät vie liikaa työaika.

Humakin kannattaa nähdä organisaatiot pitkäjänteisinä yhteistyökumppaneina, jotka tarjoavat harjoitteluiden lisäksi muita yhteistyön mahdollisuuksia. Työpaikan ja oppilaitoksen välille kannattaa luoda suhde, jolla kehitetään kummankin osapuolen toimintaa. Tilanteitten mukaan oppilaitoksen ja työelämän välille voidaan sopia erityyppisiä

kehittämistöitä. Yhteistyötä voidaan rakentaa ja laajentaa esimerkiksi tarjoamalla organisaatiolle useampi harjoittelija, kehittämistehtäviä tai opinnäytetöitä. (Virolainen & Valkonen 2007, 22.) Humak toteuttaa lisäksi paljon eri hankkeita, joten organisaatioista voidaan saada projekteihin osatoteuttajia tai ohjausryhmään edustajia.

Kuten verkostoissa, myös kahdenkeskisissä kumppanuuksissa kannattaa Humakin ja organisaation puolelta sopia erilliset kontaktihenkilöt. Näin molemmat osapuolet oppivat tuntemaan toisensa paremmin. Harjoitteluasioissa opettaja osaa suositella opiskelijalle parasta paikkaa kehittää tämän osaamista. Hän pystyy arvioimaan paremmin mahdollisia ongelmatilanteita, kun tuntee kummatkin osapuolet hyvin. Näin vältetään harjoittelun keskeyttämisen riskiltä.

Ammattikorkeakoulun ja alueen toimijoiden välinen yritys yhteistyö on merkityksellistä työharjoittelupaikkojen löytymisen kannalta. Kuten kyselyssä ilmeni, moni opiskelija on löytänyt harjoittelupaikkansa oppilaitoksen ja opettajien kontaktien avulla. On tärkeää, että yritys yhteistyötä lisätään ja opettajat ovat kontaktissa työelämän edustajien kanssa. Työpajassa monet opettajat kertoivat, että tekisivät mielellään enemmän yritys yhteistyötä ja kiertelisivät alueen toimijoiden parissa. On tärkeää, että työaikaa olisi mahdollista käyttää myös verkostoitumiseen ja työpaikoilla vierailuun.

Yhteiset tilaisuudet oppilaitoksen ja työelämän välillä

Kuten opettajat ehdottivat, kannattaa Humakin järjestää yhteisiä verkostoitumistapahtumia. Esimerkiksi Turun toimipisteessä on aikaisemmin järjestetty glögitilaisuuksia, joihin eri yrittäjiä on kutsuttu tutustumaan Humakiin. Tämä malli on todettu hyväksi, mutta tällä hetkellä niitä ei järjestetä. Humak voisi tuotteistaa tapahtuman ja ottaa sen käyttöön kaikilla toimipisteillään tehden siitä vuotuisen tapahtuman. Esimerkiksi kulttuurituotannon opiskelijoita voi hyödyntää tapahtuman järjestämisessä, jos henkilöstön työaikaressurssit eivät siihen riitä.

Lisäksi opettajille voi järjestää omia harjoitteluita. Lyhyet työelämään tutustumiset lisäävät opettajien työelämätietoutta ja ammatillisia verkostoja. Opettajat ymmärtäisivät oman käytännön kokemuksen myötä paremmin harjoittelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia, jotka voivat ottaa siten huomioon, kun suunnittelevat tulevia harjoitteluita.

6 LOPPUPÄÄTELMÄT

Tämä opinnäyte- ja kehittämistyön tavoitteena oli tutkia ja avata korkeakoulun harjoitte-
luita ja sen eri kehittämismahdollisuuksia. Tapaustutkimuksen kohteena oli Humak ja
tutkimuskysymyksenä ja tutkimuskysymyksenä oli se, miten Humanistinen ammattikor-
keakoulu voi tukea paremmin yhteisöpedagogiopiskelijoiden osaamisen kehitystä har-
joittelun aikana. Tutkimuksissa on selvinnyt, että harjoitteluissa opiskelijat ovat kokeneet
jäävänsä yksin tai he eivät ole saaneet tarvittavaa tukea oppilaitoksesta. Tämä opinnäy-
tetyö pyrki selvittämään ja antamaan kehittämissuhteita, joilla varmistetaan opiskeli-
joiden asiantuntijuuden kehittyminen harjoittelun aikana, kun ammattikorkeakoulujen toi-
minta tulee kehittymään työelämälähtöisemmäksi tulevaisuuden muuttuvassa työelä-
mässä. Rahoitusmallien muutokset ja korkeakoulutuksen merkitys vaatii oppilaitoksia
kehittämään toimintaansa ja luomaan uusia oppimisympäristöjä. Tämän kehittämistyön
tarkoituksena on tuoda esille eri vaihtoehtoja, joita Humak voi tulevaisuudessa kokeilla
ja pilotoida harjoitteluissaan.

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että harjoittelu on monivaiheinen prosessi, jossa kaik-
kien osapuolten osaamista voidaan kehittää. Vaikka harjoittelun ensisijainen tarkoitus on
kasvattaa opiskelijan osaamista, voivat oppilaitoksen henkilökunta ja työelämän edusta-
jat edistää samalla omaa osaamistaan ja toimintaansa. Ammattikorkeakoulu pääsee to-
teuttamaan laissa määriteltyä tehtäväänsä kehittää työelämän tarpeita vastaavia ammat-
tilaisia, kun se tietää harjoitteluiden avulla, mitä osaamista kentällä vaaditaan. Se pystyy
samalla kartoittamaan elinkeinoelämän koulutustarpeita ja muovaamaan opetustaan
työelämälähtöisemmäksi. Organisaatiot saavat harjoittelujen avulla potentiaalisia työn-
tekijöitä opiskelijoista, lisäkoulutusta ja mahdollisia kehittämisprojekteja ammattikorkea-
koulun kanssa.

Kerätystä aineistosta ilmeni, että harjoitteluihin ollaan tyytyväisiä ja niistä pidetään oppi-
mismenetelmänä niin opiskelijoiden, oppilaitoksen kuin työelämän edustajien puolelta.
Harjoitteluissa on kuitenkin kehitettävää, koska osa opiskelijoista koki jääneensä yksin
harjoittelun aikana. Monet opiskelijat toivoivat teettämäni kyselyn perusteella opettajilta

enemmän yhteydenpitoa harjoittelun aikana ja yhteisiä tilaisuuksia. Se luo harjoittelijalle turvaa ja kehittää tämän osaamista.

Teorian ja tutkimusaineiston avulla annoin Humakille eri kehittämissuhteita, joilla se voi tukea paremmin opiskelijoita harjoittelun aikana. Pyrin ottamaan huomioon kehittämissuhteissa kattavasti eri teemat itse harjoittelun lisäksi. Mitä oppilaitos ja opettajat voivat tehdä ennen harjoittelua, sen aikana ja harjoittelun jälkeen.

Kehittämissuhteet on tarkoitettu Humakin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmalle, mutta tästä opinnäytetyöstä saatavia tuloksia voidaan hyödyntää sovelta-
vin osin myös muissa ammattikorkeakouluissa ja koulutusohjelmissa. Se antaa ammat-
tikorkeakouluille kehittämissuhteiden lisäksi tietoa osaamisen ja asiantuntijuuden ke-
hittymisestä sekä harjoittelun eri malleista ja toimintatavoista. Opiskelijoiden ja työpaik-
kojen kokemusten taustalla vaikuttavat useimmiten samat teemat ja ongelmat, joten
opiskeltava ala tai koulutusohjelma eivät yksinään määritä kaikkea. On kuitenkin syytä
huomioida, että yhteisöpedagogien harjoittelut suuntautuvat ihmislähtöiselle SOTE-
alalle, joka luo omat erityispiirteensä harjoitteluille ja sen toteuttamiselle. Esimerkiksi har-
joittelun henkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät eroavat muista koulutusaloista.

Pyrim keräämään aineiston mahdollisimman luotettavasti eli reliabiliteettisesti ja eetti-
sesti. Reliabiliteetin tavoitteena on se, etteivät saadut tulokset ole sattumanvaraisia. Luo-
tettavuutta parantaa se, miten mittareita valitaan, mitä menetelmiä hyödynnetään sekä
se, miten niiden käyttö soveltuu kyseiseen tutkimukseen. (Eskola 1981, 77-80.) Keräsin
aineistoa kaikilta harjoittelun osapuolilta kansallisesti, jotta saisin mahdollisimman luot-
tettavan aineiston. Haastateltavat työpaikkaohjaajat asuivat ympäri Suomea ja kaikilla
Humakin yhteisöpedagogiopiskelijoilla oli mahdollisuus päästä vastaamaan kyselyyn.
Myös jokainen Humakin opettaja oli kutsuttu mukaan työpajaan. Eettisyys huomioitiin
siinä, että ketään ei pakotettu osallistumaan tutkimukseen ja se toteutettiin täysin ano-
nymisti, niin ettei saatuja tuloksia voi yhdistää vastaajiin.

Opinnäytetyön kritiikkinä on saadun otannan määrä. Olisin toivonut saavani enemmän opiskelijoiden mielipiteitä, jotta tutkimustuloksia voitaisiin yleistää enemmän. Saadut tulokset ovat kuitenkin yhtenäisiä ja antavat suuntaa opiskelijoiden mielipiteistä. Aineistosta oli helppo luoda kehittämissuhteita ja saatu otanta on merkityksellistä. Siitä on noussut esille, että osa tuntee olonsa yksinäiseksi, joten oppilaitoksen henkilökunta ja opettajat tietävät kiinnittää siihen huomiota tulevissa harjoitteluissa. Tämä tapaustutkimus on merkityksellinen koko Humakille, koska se pystyy nyt kehittämään imagoaan paremmaksi potentiaalisten ja jo opiskelevien silmissä. Kun muutokset totutetaan, paranevat opiskelijoiden tyytyväisyys ja henkiset voimavarat, mikä tulee heijastumaan positiivisesti opiskelumotivaatioon ja opintojen suorittamiseen. Yksinäisyyden tunne koskee varmasti myös muita kuin yhteisöpedagogiopiskelijoita, joten kehoitan myös muita opintoilijoita ja korkeakouluja hyödyntämään saadut tulokset ja kehittämissuhteet.

Päätin toteuttaa kyselyn, koska se on hyvä tapa kerätä nopeasti laajalta ja hajallaan olevalta joukolta vastauksia. Kyselyn haasteena on kuitenkin se, että vastaajat eivät välttämättä vastaa siihen rehellisesti. Uskon saamani aineiston luotettavuuteen, koska kysely oli anonyymi eikä kyselyn laatija ollut opettaja, vaan toinen opiskelija, joka oli vertaisasemassa vastaajien kanssa.

Koen, että olisin voinut toteuttaa kyselyn vastausten keräämisen paremmin. Olisin voinut esimerkiksi osallistua useammalle tunnille tai kerätä aineistoa kauemmin ja eri ajanjaksoina. Olisin lisäksi voinut lisätä aineistoa ja sen luotettavuutta hankkimalla otantaa lisää haastattelun avulla. Olisin näin saanut enemmän opiskelijoilta ja syvällisempiä vastauksia. Olisin toivonut enemmän osallistujia opettajien työpajaan. Vaikka kaikki opettajat kutsuttiin mukaan (alun perin tilaisuus piti järjestää verkossa, jotta kaikki halukkaat pääsisivät osallistumaan), tuli osallistujia vain Turun kampukselta. Uskon asiaan vaikuttaneen opettajien kiire ja aikatauluresurssit. Opin kuinka tärkeää aikataulutus ja tutkimusmenetelmien valinta on, jotta aineistoa saadaan kerättyä. Olisin myös voinut kokeilla järjestää työpajan jonkin pakollisen tilaisuuden yhteydessä, mutta se olisi heijastunut tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen, kun osallistujat eivät olisi olleet mukana vapaaehtoisesti. Tai aikataulujen puitteissa olisin voinut järjestää useampia työpajoja. Menetelmänä työpaja oli mielestäni kuitenkin hyvä, koska siitä heräsi keskustelua ja konkreettisia ehdotuksia, joita voidaan tulevaisuudessa kokeilla. Myös harjoitteluohjaajien

haastattelut olivat mielestäni menetelmänä onnistuneita, koska haastateltavia oli helppo saada mukaan ja aineistoa pystyi hyvin analysoimaan.

Tätä opinnäytetyötä oli mielenkiintoista tehdä. Oli arvokasta kuulla opiskelijoiden ajatuksia harjoitteluista ja siitä, miten niitä voidaan kehittää. Harjoittelujen kokonaiskuva ja toteutustapa on pysynyt suhteellisen samanlaisena vuodesta toiseen, joten oli antoisaa selvittää, mitä mahdollisuuksia harjoitteluilla on ja miten niitä voidaan kehittää eteenpäin. Digitaalisuus, yrittäjyys ja etätyö luovat uusia tilaisuuksia ja oppimisympäristöjä harjoittelulle, jolla voidaan kehittää opiskelijoiden osaamista vielä lisää.

Tutkimuksen tulokset esitellään tilaajalle, joiden avulla Humakin johtoryhmä voi pilotoida ja kokeilla haluamallaan tavalla kehittämisehdotuksia. Harjoitteluiden kehittämistä kannattaa jatkaa tämän opinnäytetyön jälkeen. Tämä tutkimus koski vain yhteisöpedagogeja, joten Humak voi jatkaa tutkimuksia ja selvittää muiden koulutusalojen opiskelijoiden haasteita. Kannatan myös jatkotutkimusta aiheesta. Yksi näkökulma on selvittää ali-edustettujen ryhmien tuen tarvetta tai miten esimerkiksi yrittäjiä voidaan tukea paremmin ammattikorkeakoulun puolelta.

LÄHTEET

Akava. 2014. Osaava Suomi hyvinvointia - Koulutus- ja työllisyyspolitiikan ongelmia ja ratkaisuja Akavan koulutuspoliittinen keskusteluasiakirja. Helsinki: Akava.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulubarometri 2020. Viitattu 10.8.2021 [AMK barometri 2020.pdf \(arene.fi\)](https://www.arene.fi/AMK_barometri_2020.pdf)

Ammattikorkeakoululaki 2014/932. Annettu Helsingissä 14.11.2014.

AVOP. 2021. Tietoa kyselystä. Viitattu 19.10.2021 <https://avop.fi/fi>

Bereiter, C. 2002. Education and mind in the knowledge age. New York, N.Y.: Routledge.

Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. Surpassing ourselves. Chigago: Open court.

Boud, D. 2005. Work and learning: some challengers for practise. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatus. Tampere: Tampere University Press, 181-199.

Cohen, L. & Manion, L. 1995. Research Methods on Education. 4. Painos. Lontoo: Routledge.

Council of Europe Portal. 2021. Youth work competence. Viitattu 7.12.2021 <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-competence>

Demos Helsinki & Demos Effect. 2017. Työ 2040 Skrenaarioita työn tulevaisuudesta. Helsinki: Demos Helsinki & Demos Effect.

Denzin, N. K. 1978. Triangulation: A Case for Methodological Evaluation and Combination. Sociological Methods. New York: McGraw-Hill.

Drefyus, S. 2004. The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition. Bulletin of Science Technology & Society (24) No. 3 6/2004, 177-181.

Eskola, A. 1981. Sosiologian tutkimusmenetelmät 1. Helsinki: WSOY.

European Commission. 2008. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Feltovich, P.; Prietula, M. & Ericsson, K. 2006. Studies of expertise from psychological perspectives. Teoksessa K. Ericsson; N. Charness; P. Feltovich & R. Hoffman (toim.) The Cambridge handbook of expertise and expert performance. Cambridge: Cambridge University Press, 41-67.

Guile, D. & Griffiths, T. 2001. Learning through work experience. Lontoo: Lifelong Learning Group, Institute of Education, University of London.

Humanistinen ammattikorkeakoulu. 2021a. Koulutus Humakissa. Viitattu 29.7.2021 <https://www.humak.fi/koulutus/>

Humanistinen ammattikorkeakoulu. 2021b. Opiskelijan opas. Viitattu 30.11.2021. https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=212

Humanistinen ammattikorkeakoulu. 2021c. Tietoa Humakista – Humak pähkinänkuoressa. Viitattu 26.7.2021 <https://www.humak.fi/info/>

Humanistinen ammattikorkeakoulu. 2018. Yhteisöpedagogikoulutus Opetussuunnitelma 2018-2024.

Jyväskylän Yliopisto. 2021. Monimenetelmällisyys. Viitattu 29.3.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/monimenetelmaisyys>

Kaartinen-Koutaniemi, M. 2001. Korkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittäminen Helsingin yliopiston, Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Lahden ammattikorkeakoulun benchmarking-projekti. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 7:2001. Helsinki: Edita Oy.

Kallio, E. 2011. Integrative thinking is the key: An evaluation of current research into the development of adult thinking. *Theory & Psychology* (21) 12/2011, 785-801.

Kauhanen, A. 2014. Tulevaisuuden työmarkkinat. ETLA Raportit No 30. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA.

Keurulainen, H. 2007. Osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin peruskysymyksiä: esimerkkinä ammatillinen opettajakoulutus. Teoksessa A. Laitinen; R. Nurminen & L. Soininen (toim.) Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 28-42.

Kiilakoski, T. & Myllyniemi, S. 2008. Nuorten koulutuspolut. Teoksessa E. Pekkarinen & S. Myllyniemi (toim.). OPIN POLUT JA PIENTAREET NUORISOBAROMETRI 2017. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 21-54.

Kivinen, O. & Silvennoinen, H. 2000. Koulussa ja työssä oppimisen ehdot ja mahdollisuudet. *Aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* (20) 4, 306-315.

Koivula, E. & Mielonen, T. 2009. Asiakkuudenhallinnan kehittäminen ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyössä. Teoksessa S. Laitinen-Väänänen; R. Nurminen; O. Pylkkä & V. Turpeinen (toim.) Osaamisen markkinoilla Avauksia ammatillisen opettajan työhön. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 98. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 97-104.

Koulutuksen tutkimuslaitos. N.d. Työpaikalla oppiminen - Tietoa ja terminologiaa (TET, TOP, työssäoppiminen, työharjoittelu, oppisopimus). Powerpoint-diat.

Kuhalainen, A. 2003. Työharjoittelu - Työtä vai opiskelua? Selvitys Tampereen yliopistossa yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla opiskelevien työharjoittelukokemuksista. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kumpulainen, K.; Krokfors, L.; Lipponen, L.; Tissari, V.; Hilppö, J. & Rajala, An. 2010. Oppimisen sillat - Kohti osallistavia oppimisympäristöjä. Helsinki: CICERO Learning.

KvaliMOTV. 2021. 6.3 Haastattelu. Viitattu 20.10.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html

Laitinen-Väänänen, S. & Koskinen, A. 2009. Kansainvälistä tulevaisuutta rakentamassa – Innovatiivinen mallimyymläkonsepti ammatillisen koulutuksen työharjoitteluna. Teoksessa S. Laitinen-Väänänen; R. Nurminen; O. Pylkkä & V. Turpeinen (toim.) Osaamisen markkinoilla Avauksia ammatillisen opettajan työhön. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 98. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 36-41.

Lehtinen, E. 2017. Asiantuntijuus ja tulevaisuuden työ. Viitattu 10.12.2021. [EDK-2017-AK-159144.pdf \(eduskunta.fi\)](https://eduskunta.fi/EDK-2017-AK-159144.pdf)

Lindgren, A. 2021. Opiskelijan toive ennen harjoittelua – olenhan odotettu? Viitattu 28.11.2021 <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/opiskelijan-toive-ennen-harjoittelua-olenhan-odotettu>

Lindgren, A. 2020. Valmiudet työharjoitteluun Tehyn opiskelijajäsenten näkemyksiä työharjoittelusta ja niihin liittyvistä valmiuksista. Tehyn julkaisusarja B:3/20. Helsinki: Tehy ry.

Manninen, J.; Burman, A.; Koivunen, A.; Kuittinen, E.; Luukannel, S.; Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.

Marsick, V.J. & Watkins, K. 1990. informal and incidental learning in the workplace. Lontoo: Routledge.

Miettinen, T. & Pohjanmäki, T. 2020a. Humakin palvelulupaukset. Teoksessa T. Miettinen & T. Pohjanmäki (toim.) HUMAK 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 107. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 61-63.

Miettinen, T. & Pohjanmäki, T. 2020b. Katse kohti Humakia 2030. Teoksessa T. Miettinen & T. Pohjanmäki (toim.) HUMAK 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 107. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 6.

Mikkonen, H. 2009. Poravaunusimulaattorin käyttö kivialan opetuksessa. Teoksessa S. Laitinen-Väänänen; R. Nurminen; O. Pylkkä & V. Turpeinen (toim.) Osaamisen markkinoilla Avauksia ammatillisen opettajan työhön. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 98. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 16-24.

Mikkonen, S.; Pylväs, L.; Rintala, H.; Nokelainen, P. & Postareff L. 2017. Guiding workplace learning in vocational education and training: A literature review. Empirical Res Voc Ed Train 9:9. Viitattu 3.11.2021 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186%2Fs40461-017-0053-4.pdf>

MTV. 2021. Tuore tutkimus paljastaa karut luvut: Joka kolmannella korkeakouluopiskelijalla on ahdistuksen ja masennuksen oireita. Viitattu 6.1.2022. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tuore-tutkimus-paljastaa-karut-luvut-joka-kolmannella-korkeakouluopiskelijalla-on-ahdistuksen-ja-masennuksen-oireita/8310742#gs.jdek81>

Myllyniemi, S.; Pekkarinen, E.; Tenojoki, A. & Tuure, H. 2008. Johdanto. Teoksessa E. Pekkarinen & S. Myllyniemi (toim.). OPIN POLUT JA PIENTAREET NUORISOBAROMETRI 2017. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 5-7.

Mäki, K. & Niinistö-Sivuranta S. 2014. Työn opinnollistamisen neuvottelut tulkintojen kenttänä: Oivalluksia duunarineuvotteluista. UAS Journal 01/2014. Viitattu 3.11.2021. <https://uasjournal.fi/koulutus-oppiminen/tyon-opinnollistamisen-neuvottelut-tulkintojen-kenttana-oivalluksia-duunarineuvotteluista/#1458134585005-b3f22396-5506>

Mäki, A. & Nieminen, S. 2021. Ohjattu harjoittelu: tukevampi ote työelämään. Viitattu 8.11.2021 <https://www.humak.fi/blogit/ohjattu-harjoittelu-tukevampi-ote-tyoelamaan/>

Määttä, J. 2021. Bestis-päivät rehtorin katsaus 17.8.2021. Webinaari: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Määttä, J. 2020. Humakin arvot, missio ja visio. Teoksessa T. Miettinen & T. Pohjanmäki (toim.) HUMAK 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 107. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 17-18.

Nieminen, H. & Pesonen, H. 2021. Huomioi oppimisen esteet Inklusiivinen opetus korkeakoulutuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Norrena, J. 2015. Innostava koulun muutos Opas laaja-alaisen osaamisen opetukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nurminen, R. & Pennanen, S. 2007. Osaamisen hallinta – Työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste. Teoksessa A. Laitinen; R. Nurminen & L. Soinen (toim.) Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 12-27.

Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallinnon tilastopalvelu. 2021. Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijajapaute (AVOP), AMK-tutkinto. Viitattu 19.10.2021 <https://vipunen.fi/fi/>

[fi/ layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20opiskelijajalaute%20-%20AMK%20-%20ammattikorkeakoulu.xlsb](https://fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20opiskelijajalaute%20-%20AMK%20-%20ammattikorkeakoulu.xlsb)

Opetushallitus. 2002. Työssäoppimisen opaskoulutuksen järjestäjille. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus. 2016. PERUSOPETUKSEN OPETUSSUUNNITELMAN PERUSTEET 2014. 4. painos. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus. 2021a. AMMATILLINEN KOULUTUS – OSAAMISEN TUNNISTAMISEN JA TUNNISTAMISEN OHJE. Määräykset ja ohjeet 2021:5a Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus. 2021b. Tutkintojen viitekehykset. Viitattu 21.10.2021 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehykset>

Opetushallitus. 2021c. Työelämässä oppiminen. Viitattu 21.10.2021 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021a. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen. Viitattu 4.10.2021 <https://minedu.fi/documents/1410845/4392480/Rahoitusmalli+AMK.pdf/6ce99b2b-4a95-d053-058d-5bf9b59fdd45/Rahoitusmalli+AMK.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Korkeakouluille uusi rahoitusmalli. Viitattu 24.9.2021 <https://minedu.fi/-/korkeakouluille-uusi-rahoitusmalli>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Sivistys, osaaminen, tiede ja teknologia ihmisen ja yhteiskunnan hyväksi. Powerpoint-diat. Viitattu 22.9.2021 [PowerPoint Presentation \(hankeikkuna.fi\)](https://www.minedu.fi/-/powerpoint-diat)

Pakanen, I. 2022. Tunnista ja tunnusta osaaminen - Osaamisen tunnistaminen. Opintokeskus Sivis. Viitattu 2.5.2022. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-tunnistaminen.html>

Paloniemi, S.; Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. 2011. Asiantuntijuudesta identiteettiin - Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa K. Collin; S. Paloniemi; H. Rasku-Puttonen & p. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: Sanoma Pro, 13-38.

Petterson, A. 2018. Work & Study, opi työssä. Näkökulmia työn opinnollistamisen ohjaukseen. UAS Journal 2/2018. Viitattu 2.11.2021. <https://uasjournal.fi/2-2018/work-study-opi-tyossanakokulmia-tyon-opinnollistamisen-ohjaukseen/>

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, 9-18.

Poikela, E. 2005b. Työssä oppimisen prosessimalli. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatus. Tampere: Tampere University Press, 21-41.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Johdanto. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9-21.

Salonen, P. 2005. Harjoittelusta helpotusta rekrytointiin. Selvitys työ- ja elinkeinoelämälle toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Saranpää, M. & TUNNE5-työryhmä. 2009. OSAAMISEN TUNNISTAMINEN – työkirja ammattikorkeakouluille. Helsinki: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Syrjälä, L. 1994. Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työvälineenä. Teoksessa L. Ahonen; L. Syrjälä; E. Syrjäläinen & S. Saari (toim.) Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjayhtymä, 10-66.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Korkeakoulu-opiskelijoiden terveys- ja hyvinvointi-tutkimus KOTT. Viitattu 6.1.2022. <https://www.terveytemme.fi/kott/tulokset/index.html>

Toteemi. 2021a. TOTEEMI - Työstä oppimassa, työhön. Viitattu 18.10.2021 <http://www.amkto-teemi.fi/>

Toteemi. 2021b. Tulokset. Viitattu 18.10.2021 <http://www.amkto-teemi.fi/fi/tulokset-1>

Turun ammatti-instituutti. 2022. MobiITAI. Viitattu 18.1.2022 <https://www.turkuai.fi/turun-ammatti-instituutti/tyo-ja-yrityselama/mobiltai>

Tynjälä, P. 2011. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin; S. Paloniemi; H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: Sanoma Pro, 79-96.

Työterveyslaitos. 2022. Joustava työaika. Viitattu 18.1.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>

Uusitalo, H. 1998. Tiede, tutkimus ja tutkielma Johdatus tutkielman maailmaan. 1.-5. painos. Helsinki: WSOY.

Valkonen, S. & Virolainen, M. 2007. KIIREAVUSTA INNOVATIIVISTEN TIETOYHTEISÖJEN VAHVISTAMISEEN Ammattikorkeakoulujen työelämäkumppanit ja yhteistyö harjoittelujen järjestämiseksi. Koulutuksen tutkimuslaitos, Tutkimuslauseita 39. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014/1129. Annettu Helsingissä 18.12.2014.

Valtioneuvosto. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Helsinki: Valtioneuvosto.

Valtioneuvosto. 2018. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa Ratkaisuja työn murroksessa. Helsinki: Valtioneuvosto.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Westerlund, Bo 2007. A workshop method that involves users talking, doing and making. Viitattu 8.11.2021 <https://www.bowesterlund.se/publications/westerlund-human07.pdf>

Zagzebski, L. 2017. What is Knowledge? Teoksessa J. Greco & E. Sosa (toim.) The Blackwell Guide to Epistemology. New Jersey: Blackwell Publishing Ltd, 92-116.

HAASTATTELUT

Haastateltava 1., 2. ja 3. Haastateltu 30.11.2021. Teams-sovellus.

Haastateltava 4. Haastateltu 30.11.2021. Teams-sovellus.

Haastateltava 5. Haastateltu 1.12.2021. Teams-sovellus.

Haastateltava 6. Haastateltu 8.12.2021. Teams-sovellus.

HARJOITTELUITA KOSKEVA KYSELY

Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Tällä kyselyllä kehitetään Humanistisen ammattikorkeakoulun harjoitteluita. Kyselykuuluu Irina Erlamon opinnäytetyöhön, joka tutkii, miten ammattikorkeakoulu voitukea opiskelijaa paremmin harjoittelussa. Kysely toteutetaan anonymisti ja vastauksia ei voida yhdistää vastaajiin.

Henkilötietojen käsittelyn tietosuojailmoituksen saat tarvittaessa lähettämällä sähköpostia osoitteeseen: irina.erlamo@humak.fi

1.Olen osallistunut...*

yhteen

kahteen

kolmeen

neljään tai useampaan harjoitteluun

2.Opiskelen*

Turun kampuksella

Pääkaupunkiseudun / Nurmijärven kampuksella

Jyväskylän kampuksella

Kuopion kampuksella

3.Oletko saanut aikaisempia opiskelujasi hyväksi luettua eli ahotoitua?*

Kyllä

En

4.Jos olen ahotoinut opintoja, hyväksilukemisen prosessi oli selkeä (1=eri mieltä, 5= samaa mieltä)

5.Ahotointi vaikutti postitiivisesti opiskelumotivaatiooni suorittaa tutkinto (1= eri mieltä, 5= samaa mieltä)

6.Jos olet ahotoinut opintoja, niin oliko sinulla ongelmia prosessissa?

7.Miten löysit harjoittelupaikan?*

8.Kaipaankoulun tukea harjoittelupaikan löytämiseen (1= eri mieltä,5= samaa mieltä)*

9.Kuvaile minkälaista tukea olisit tarvinnut?

10.Minulla oli vaadittava ammattiosaaminen harjoitteluun mennessä(1= eri mieltä, 5= samaa mieltä)*

11.Perustele vastauksesi halutessasi

12.Harjoitteluun mennessäni minulle oli selkeää...

Erittäin hyvin hyvin kohtalaisesti melko huonosti Erittäin huonosti

*Harjoittelun aikataulu

*Oma roolini harjoittelijana

*Harjoittelusopimuksen tekeminen

*Miten harjoittelu arvioidaan

*Mitä työtehtäviä minulle annetaan

*Mitkä ovat harjoitteluntavoitteet *

13.Perustele vastaustasi halutessasi

14.Oma valmistautumiseni oli riittävä harjoitteluun mennessäni (1= erimieltä, 5= samaa mieltä)*

15.Perustele vastaustasi halutessasi

16.Kerro tarkemmin kokemuksista harjoitteluun valmistautumiseen liittyen ja mahdolliset kehitysideat*

17.Tiesin, että koulu auttaa, jos harjoittelussa syntyy ongelmia (1= erimieltä, 5= samaa mieltä)*

18.Perustele vastaustasi halutessasi

19.Miten pidit yhteyttä lehtoriin ja kouluun harjoittelun aikana?*

20.Olin tyytyväinen koulun tukeen harjoittelun aikana (1= eri mieltä,5= samaa mieltä)*

21.Perustele vastaustasi halutessasi

22.Harjoittelussa oli...*

Liikaa Tarpeeksi Liian vähän En osaa sanoa

Ryhmätapaamisia *

Kahdenkeskisiä tapaamisia lehtorin kanssa *

Tapaamisia lehtorin ja harjoitteluohjaajan kanssa *

Mahdollisuuksia pitää yhteyttä muihin opiskelijoihin *

23.Koetko, että kommunikaatioissa oli ongelmia? Jos oli, miten kehittäisit yhteydenpitoa?

24.Mitä osaamista hankit harjoittelun aikana?*

25.Mitä eri opetusmenetelmiä hyödynnettiin harjoittelupaikassa?*

26.Koin, että työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen oli riittävä (1= erimieltä, 5= samaa mieltä)*

27.Perustele vastaustasi halutessasi

28.Harjoittelupaikka oli oppimisympäristönä osaamistani kehittävä (1=eri mieltä, 5= samaa mieltä)*

29.Perustele vastaustasi halutessasi

30.Työtehtävät olivat relevantteja ja osaamistani kehittäviä (1= erimieltä, 5= samaa mieltä)*

31.Perustele vastustasi halutessasi

32.Harjoittelu oli henkisesti tai fyysisesti liian kuormittavaa (1= erimieltä, 5= samaa mieltä)*

33.Jos koit harjoittelun kuormittavuuden liian suureksi, kerro tarkemmin, että miten

34.Opin asioita helpommin työpaikalla kuin luokkahuoneessa (1= erimieltä, 5= samaa mieltä)*

35.Kerro tarkemmin omista kokemuksistasi harjoittelussa ja-mahdolliset kehitysideat*

36.Harjoittelusta saatava palaute ja arviointi oli laadukasta ja-kehittävää (1= eri mieltä, 5= samaa mieltä)*

37.Perustele vastaustasi halutessasi

38.Harjoittelun toteutuksesta sovittiin yhdessä työpaikan ja koulun kanssa (1= eri mieltä, 5= samaa mieltä)*

39.Perustele vastaustasi halutessasi

40.Minulle oli selkeää, että mitä osaamista harjoittelussa kehitetään (1= eri mieltä, 5= samaa mieltä)*

41.Perustele vastaustasi halutessasi

42.Harjoittelu vastasi siihen asetettuihin tavoitteisiin (1= eri mieltä,5= samaa mieltä)*

43.Perustele vastaustasi halutessasi

44.Kerro tarkemmin omista kokemuksistasi liittyen harjoittelun arviointiin ja mahdolliset kehitysideat*

45.Miten oppilaitos tai lehtorit voivat tukea oppimistasi paremmin harjoittelun aikana?

46.Miten kehittäisit kokonaisuudessa harjoittelua?

47.Minkä yleisarvosanan antaisit harjoitteluiden toteuttamiselle Humakin puolelta?*

1 2 3 4 5

48.Vapaa san

HARJOITTELUNOHJAAJIEN HAASTATTELUKYSYMYKSET

Taustatiedot

1. Kuka olet ja mitä teet työksesi?
2. Mikä on organisaatiosi toimiala ja mitä se tekee?
3. Mikä on koulutustaustasi ja mitä työtehtäviä olet aikaisemmin tehnyt?
4. Oletko käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen tai jonkun ohjaamiseen liittyvän koulutuksen?

Ennen harjoitteluun liittyvät teemat

5. Kuinka paljon teillä on ollut ammattikorkeakouluharjoittelijoita?
6. Mitkä ovat olleet harjoittelijoiden koulutustaustat?
7. Oletteko joskus etsineet harjoittelijoita?
(Jos olette, onko heitä ollut vaikea saada?)
8. Miten valikoiduit harjoitteluiden ohjaajaksi?
9. Olitko itse halukas tehtävään vai tuliko se pakotettuna esihenkilöltä?
10. Koetko, että kaipaisit enemmän ohjausosaamista?
11. Miten valmistaudut harjoittelijan tuloon?
12. Mitä muita taitoja ammattitaidon lisäksi harjoittelijan on hyvä osata?

Harjoittelu

13. Näetkö itse harjoittelut relevantiksi oppimistavaksi?
14. Koetko, että työpaikka on oppimisympäristönä opiskelijan osaamista kehittävää?
15. Mitä työtehtäviä harjoittelijat pääsevät teillä tekemään?
16. Eroavatko ne normaalin työntekijän tehtävistä?
17. Missä työympäristöissä harjoittelijat työskentelevät?
18. Onko teillä ollut ongelmia harjoitteluissa? Esimerkiksi käytännön asiat, ongelmat harjoittelijoiden tai koulun kanssa.
19. Miten ongelmat on ratkaistu?
20. Koetko, että harjoittelijat eivät ole olleet ammatillisesti tai muuten valmiita harjoitteluun?
21. Miten yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa on sujunut harjoittelun aikana?
22. Onko lehtoriin ja/tai kouluun ollut helppo pitää yhteyttä?
23. Oletteko ottaneet työturvallisuuden erikseen huomioon?
24. Onko opiskelijoiden henkisessä tai fyysisessä jaksamisessa sekä hyvinvoinnissa ollut erityistä huomioitavaa?

Harjoittelun jälkeinen toiminta ja yhteistyö

25. Minkälaista palautetta olette saaneet harjoittelijoilta ja/tai kouluta?
26. Onko harjoitteluiden arviointiin liittyviä asioita käyty tarpeeksi läpi kanssanne?
27. Onko arvioinneissa ollut jotain ongelmaa?
28. Olisitko kiinnostunut osallistumaan harjoittelijoiden työelämäseminaariin, jossa opiskelijat esittelevät omia oppimis- ja harjoittelukokemuksiaan?
29. Miten ammattikorkeakoulut ovat hoitaneet oman tehtävänsä harjoittelun järjestäjinä?
30. Miten kehittäisitte harjoitteluita?
31. Onko sinulla ehdotuksia, miten koulu voisi tukea opiskelijoita paremmin harjoittelun aikana?
32. Oletteko kiinnostuneita tekemään muita yhteistyöprojekteja ammattikorkeakoulun kanssa?
33. Onko harjoittelulla ollut merkitystä rekrytointeihin?
34. Oletteko palkanneet entisiä harjoittelijoita?

OPETTAJIEN TYÖPAJAN KYSYMYKSET

Mitkä asiat toimivat tällä hetkellä hyvin harjoitteluissa?

- Ennen harjoittelua (suunnittelu, paikkojen löytyminen...)
- Harjoittelun aikana
- Harjoittelun jälkeen

Mitkä asiat kaipaavat kehitystä harjoitteluissa?

- Ennen harjoittelua (suunnittelu, paikkojen löytyminen...)
- Harjoittelun aikana
- Harjoittelun jälkeen

Osaamisen tunnistaminen

- Onko Opsin tavoitteet ja eri kokonaisuudet helposti yhdistettävissä harjoittelupaikkoihin?
- Koetteko tarvitsevanne tähän enemmän taitoa?
- Koetteko tarvitsevanne tähän enemmän taitoa?

Miten valmistelen opiskelijoita harjoitteluun?

Yhteydenpito

- Miten pidän yhteyttä opiskelijaan harjoittelun aikana?
- Yhteydenpito työnantajiin (harjoitteluasioissa, muissa yhteistyöasioissa, esim. henkilöstön koulutus)?
- Miksi yhteydenpito (määrä ja laatu) vaihtelee paljon?
- Onko Humakilla yhteistä linjaa yhteydenpidosta?

Jos taivas olisi rajana, miten muuttaisit harjoitteluita?

- Resurssit
- Työpaikat
- Harjoitteluiden käytännön asiat

Mitä asioita opiskelijat voivat oppia harjoitteluissa?

- Formaali oppiminen
- Informaali oppiminen

Työelämäyhteistyö

- Mitä on tällä hetkellä?
- Mitä se voisi olla?

Harjoittelun arviointi

- Työelämäseminaarien merkitys?
- Oletteko yhteydessä harjoittelupaikkoihin harjoittelun jälkeen muissa yhteistyöasioissa?
- Miten taataan arvioinnin yhdenvertaisuus ja että se vastaa tutkintotavoitteita?
- Kehittääkö arviointi osaamista?

Harjoitteluiden tulevaisuus

- Työelämän murros?

- Yrittäjyys osana harjoittelua?
- Monta työpaikkaa samassa harjoittelussa?

HUMAKILLE TEHDYT KEHITYSIDEAT



Ennen harjoittelua tapahtuva toiminta

Opintojen hyväksiluku

- Yhdenmukaiset päätökset ja linjat ahotoinneissa
- Opiskelijoiden aikaisemman osaamisen selvittäminen HOPS-keskusteluissa

Harjoittelun suunnittelu ja paikkojen löytyminen

- Harjoittelusuunnitelman laadinta jokaiselle opiskelijalle

Opiskelijan tuen arviointi ja oppimisaamisen kehittäminen

- Erillisen tuen arviointi HOPS-keskusteluissa
- Oppimisanalyysitesteit

Roolien ja harjoittelun tavoitteiden selkiyttäminen

- Erilliset valmennuskeskustelut ja -päivät

Työpaikkaohjaajakoulutukset

- Jatketaan työpaikkaohjaajakoulutusten järjestämistä

Konnektiivinen malli

- Harjoittelut toteutetaan Guilen ja ja Griffithsin konnektiivisen mallin mukaan

Harjoittelun rakenteen muuttaminen ja yrittäjyys

- Yhden harjoittelun aikana useampi harjoittelupaikka
- Yhteisöpedagogien osuuskunta



Harjoittelun aikainen tuki



Yhteydenpito ja tapaamiset harjoittelun aikana

- Harjoittelun aikana järjestetään yhteisiä tapaamisia
- Lehtori yhteydessä harjoittelijaan (tapaamiset, puhelut, sähköpostit...)

Työpaikkakäynnit

- Lehtori kiertää harjoittelupaikkoja ja kartoittaa samalla muita yhteistyön mahdollisuuksia ja organisaation koulutustarpeita

Työnohjaus

- Oppilaitoksen oma työnohjaaja tai harjoittelijan mukaan otto harjoittelupaikan työnohjaukseen

Etäharjoittelut ja digitaalisuus

- Jatketaan etäharjoitteluita ja kannustetaan opiskelijoita niihin
- Kartoitetaan erillisen digitaalisen alustan käyttöönottoa harjoittelun yhteydenpitoon
- Digitaaliset osaamismerkkit harjoittelijoille

Ongelmien ratkaiseminen

- integratiivisen ajattelun lisääminen
- Lehtorin tuki ja tavoitettavuus ongelmien ratkaisussa

Harjoittelun jälkeinen toiminta



Harjoittelun päättäminen

- Reflektioiva loppukeskustelu yksilö- tai ryhmämuotoisesti

Työelämäseminaarit

- Kutsutaan työpaikkaohjaajat mukaan
- Messutyyppinen tilaisuus
- Kerätään yhteinen digitaalinen lista harjoittelupaikoista

Yhteistyö alueen elinkeinoelämän kanssa

- Uusi verkosto oppilaitosten ja alan organisaatioiden välille
- Kumppanuussopimuksia (hankkeet, opinnäytetyöt, harjoittelut, muu yhteistyö..)

Yhteiset tilaisuudet koulun ja työelämän välillä

- Verkostotapaamisia ja -tilaisuuksia (esim. Turun Logomon glögit, joita opiskelijat ovat mukana järjestämässä)
- Lehtoreiden omat lyhyet harjoittelut

Arviointi ja palautteenanto

- Ohjaajien neuvominen arvioinneissa
- Yhteiset arviointikeskustelut
- Väliarvioinnit ja opiskelijoiden portfolioit