

Tiia Alaniemi & Anna-Maria Juustila

**TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUKSEN VAIKUTUS AMMATILLISEEN KASVUUN  
LÄHELLÄ SINUA-HANKKEEN OPPISOPIMUSOPISKELIJOIDEN KOKEMANA**

Tiia Alaniemi & Anna-Maria Juustila

**TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUKSEN VAIKUTUS AMMATILLISEEN KASVUUN  
LÄHELLÄ SINUA-HANKKEEN OPPISOPIMUSOPISKELIJOIDEN KOKEMANA**

Tiia Alaniemi & Anna-Maria Juustila  
Opinnäytetyö  
Kevät 2022  
Sosiaalian tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

---

Tekijät: Tiia Alaniemi & Anna-Maria Juustila  
Aihe: Työssäoppimisen ohjauksen vaikutus ammatilliseen kasvuun  
Lähellä sinua-hankkeen oppisopimusopiskelijoiden kokemana  
Työn ohjaajat: Seija Kokko & Harriet Tervonen  
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2022  
Sivumäärä: 45 + 3 liitettä

---

Lähellä sinua -hankkeessa koulutettiin oppisopimuksella lähihoitajia- sekä lähiavustajia yhteistyössä OSAO:n kanssa. Oppisopimusopiskelijat olivat eri-ikäisiä pitkäaikaistyöttömiä. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijän persoonallisuus ja aikaisemmat kokemukset yhdistettynä teorian tietoon vaikuttavat tämän ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun. Tämä herätti kysymyksen, mikä rooli työssäoppimisen ohjauksella on ammatillisen kasvun kokemisessa.

Tietoperustana tutkimuksessamme avasimme ammatillisen kasvun käsitettä eri osa-alueineen. Ammatillinen kasvu kulkee käsi kädessä ammatti-identiteetin kanssa. Käsittelimme ohjauksen käsitettä työssäoppimisen viitekehyksessä.

Tavoitteenamme oli kerätä kokemuksellista tietoa työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun. Käytimme tutkimuksessamme määrällistä tutkimusta. Käytimme survey-lomaketta, joka lähetettiin sähköpostitse hankkeesta valmistuneille. Strukturoitujen kysymyksen lisäksi lomakkeessa oli kolme avointa kysymystä.

Tulosten perusteella työssäoppimisen alkuvaiheen perehdytyksessä katsottiin erittäin tärkeäksi työympäristöön sekä työvälineisiin perehdyttämisen sekä työssäoppimisen tavoitteiden selkeyttämisen. Vastaajien mukaan heidän olemassa olevat taitonsa sekä toiveensa otettiin työssäoppimisen ohjauksessa hyvin huomioon. Ammatillisen kasvun osa-alueilla ei ole nähtävissä yksittäistä tekijää, jolla ammatillisen kasvun tukemisen kokemus olisi huomattavasti vaikuttava. Kuitenkin puolet vastaajista koki työssäoppimisen ohjauksen vaikuttaneen heidän ammatilliseen kasvuunsa kaikilla osa-alueilla.

Avoimista vastauksista nousi esiin epäselvyys työssäoppimispaikan sekä oppilaitoksen vastuista ohjaamisesta sekä näyttöihin valmistautumisesta. Myös työssäoppimisen ohjauksen henkilökohtaistaminen nousi pohdinnassamme esiin kehityskohteeksi.

---

Työssäoppiminen, ammatillinen kasvu, oppisopimus, työssäoppimisen ohjaus

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Bachelor of social sciences

---

Authors: Tiia Alaniemi & Anna-Maria Juustila

Title: The effect of on-the-job learning's guidance to professional growth as experienced by Lähellä sinua – projects apprentices

Supervisors: Seija Kokko & Harriet Tervonen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2022

Number of pages: 45 + 3 appendices

---

Lähellä sinua - project trained practical nurses and care-assistants in co-operation with OSAO through an apprenticeship. Apprentices were long-term unemployed of different ages. In the field of social and health care, the employee's personality and past experiences combined with theoretical knowledge influence their professional development and growth. This raised the question of the role of on-the-job learning guidance in experiencing professional growth.

As a data base in our research, we used the concept of professional growth and how it is divided in different areas. Professional growth goes hand in hand with professional identity. We discussed the concept of guidance in the framework of on-the-job learning.

Our goal was to collect experiential information on the impact of on-the-job learning guidance on professional growth. We used quantitative research in our research. We used the survey form, which we sent by e-mail to the project's graduates. In addition to the structured question, the form had three open questions.

Based on the results, within the orientation phase of on-the-job learning it was considered particularly important to familiarize themselves with the working environment and tools and to clarify the goals of on-the-job learning. According to the respondents, their existing skills and wishes were well considered in the guidance of on-the-job training. The areas of professional growth do not see a single area in which the experience of supporting professional growth is significantly effective. However, half of the respondents felt that on-the-job guidance supported their professional growth in all areas.

One open answer revealed a lack of clarity about the responsibilities of the on-the-job learning place and the educational institution in guiding and preparing for the displays. We were also thinking, whether a personalization of on-the-job guidance could be a subject matter of the follow-up study.

---

Keywords: on-the-job learning, professional growth, apprenticeship training, on-the-job learning guidance,

## Sisällys

1	JOHDANTO .....	6
2	AMMATILLISEN KASVUN TUKEMINEN .....	8
2.1	Yhteistyötahona Lähellä sinua -hanke.....	8
2.2	Ammatillinen kasvu ja ammatti-identiteetti .....	10
3	TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS.....	13
3.1	Ohjausprosessin valmistautumisvaihe.....	14
3.2	Ohjaus toimintana.....	16
3.3	Arviointi ja uuden kehittäminen ohjausprosessissa .....	17
4	TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMA .....	20
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	22
5.1	Tutkimusmetodologia .....	22
5.2	Tutkimuksen otos ja kohderyhmä .....	23
5.3	Aineiston keruu .....	23
5.4	Aineiston analysointi .....	25
5.5	Luotettavuus ja eettisyys .....	25
6	TULOKSET .....	28
6.1.	Taustatiedot .....	28
6.2.	Työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun.....	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	34
8	POHDINTA.....	39
9	LÄHTEET .....	42
KYSELYLOMAKE	LIITE 1.....	46
SAATEKIRJE	LIITE 2.....	50
MUISTUTUSVIESTI	LIITE 3 .....	51

# 1 JOHDANTO

Tutkimme opinnäytetyön avulla oppisopimusopiskelijoiden mielipiteitä ammatillisen kasvun tukemisesta ohjauksen avulla. Mielestämme aihe on tärkeä, koska ammatillisen koulutuksen tarjoamista valmiuksista työelämään on keskusteltu jo vuosikymmeniä. Ammatillista koulutusta on pyritty kehittämään vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Tutkimuksessa keskitymme ohjaukseen ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin viitekehyksessä. Kumpula on tulkinnut väitöskirjassaan (2011) ammatti-identiteetin *rakennelmaksi ominaisuuksia ja käsityksiä, joilla ihminen määrittää itsensä ammatillisessa roolissa*. Ammatti-identiteetti vastaa kysymykseen, ”kuka minä olen”. Ammatti-identiteetti kuvaa myös sitä, miten työntekijä samaistuu ammattiinsa. (Kumpula 2011, 14.) Helmisen (2015, 46) mukaan erityisesti sosiaalialalla ammatillisen tiedon, työntekijän kokemusten ja oman henkilökohtaisen kasvuprosessin katsotaan täydentävän toisiaan. Kasvatus-, ohjaus-, opetus- sekä hoivatyössä työskentely sekä työssäoppiminen vaativat työntekijältä kokonaisvaltaista persoonallista otetta. Näillä aloilla työssäoppiminen kulkee rinnan oman ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja uudelleen määrittelyssä. (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 10.) Ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi, jolla pyritään vastaamaan alati muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin (Ruohotie 2005, 3).

Työssäoppiminen rohkaisee opiskelijaa kohti ammatillista kasvua. Ammatillinen kasvu alkaa opiskelijoiden oppimistuloksista, joita he ovat työssäoppimisen aikana saavuttaneet. Tärkeimpänä näistä ovat itsenäistymiseen liittyvät taidot. (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 222.) Ammatillinen kasvu ja elinikäisen oppimisen periaate ovatkin työssäoppimisen tavoite. Määttä mukaan koulutus ja työelämän tarpeet eivät aina ole kohdanneet riittävästi, johon työssäoppiminen tarjoaa vastauksia. (Määttä 2001, 15.) Oppisopimuskoulutus antaa mahdollisuuden pohtia omaa ammatillisen kasvun prosessia. Työssäoppimisen kautta voi arvioida omaa ammatillista identiteettiään sekä minäkuvaansa. Samalla voi valmistella omaa ammatillista urasuunnitelmaansa. Ammatillisen kasvun prosessi vaikuttaa yksilön itsearvostukseen. (Ruohotie 2005, 57.) Leskelä on lähestynyt ammatillista kasvua väitöskirjassaan erityisesti oppimisprosessina ja yleisesti työelämävalmiuksien sekä emotionaalisen älykkyyden kehittymisenä yksilötasolla (Leskelä 2006, 18).

Ohjauksella tarkoitetaan yleensä prosessia, jossa henkilön toimijuutta pyritään vahvistamaan jossain opetukseen-, kasvatukseen-, työhön tai ongelmanratkaisuun liittyvässä tehtävässä. Ohjaus-

prosessi on usein tavoitteellinen, koordinoitua ja yhteistyötä vaativa työskentelyprosessi. Ohjaamisen käsite on toisaalta laajentunut koskemaan myös kasvua yhteiskunnan jäseneksi. Onnismaa puolestaan on lähestynyt ohjaamisen käsitettä sen mukaan, mitä ohjaus ei ole. Ohjaksen tarkoituksena ei ole parantaminen, vaan aiheiden tutkiminen ja selkeyttäminen yhdessä. (Onnismaa 2003, 9.) Ohjaajaa ei uudempien ohjausnäkemysten mukaisesti mielletä paremmin tietäväksi asiantuntijaksi, joka testaa oppijan osaamista, tulkitsee ohjattavan persoonaa tai antaa neuvoja. (Vehviläinen 2001, 29.) Ohjausta ei lähtökohtaisesti tulisikaan ajatella neuvojen antamisena, mutta neuvonta tai tiedotus ohjauksen välineenä voi kuitenkin helpottaa ohjattavan valmiuksia tehdä päätöksiä (Onnismaa 2021, 25).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla Lintulammen asukasyhdistyksen Lähellä sinua -hankkeessa oppisopimuksella opiskelleiden lähihoitaja- ja lähiavustajaopiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisen ohjauksen merkityksestä ammatilliseen kasvuun. *Työssäoppimisen oppimisympäristönä on vammaispalvelulain palvelusuunnitelmaan laadittujen palvelujen, sekä sosiaalisen kuntoutuksen l. tuen sekä ohjauksen työtehtävät asiakkaiden kotona, avustaminen päivittäisissä toiminnoissa kotona ja kodin ulkopuolella harrastuksissa sekä muussa vapaa-ajan toiminnassa. Keskitimme opinnäytteessämme vammaispalvelulain perusteella myönnetyn avustajapalvelun tehtävissä työskennelleiden oppisopimusopiskelijoiden kokemuksiin.*

Järjestöt ovat olleet edelläkävijöinä kehittämässä uusia työmenetelmiä perinteisimpinä toiminta-alueinaan erilaiset kuntoutuksen palvelut. Järjestöt näkevät toiminnan enemmän sosiaali- ja terveystieteellisestä näkökulmasta, kuin yritystoiminnan näkökulmasta. (Kanaoja, Lähteinen & Marjamäki 2010, 428–429.) Hankkeen tarkoituksena on kehittää lähiavustajan ja liikuntaneuvojan koulutusta vastaamaan työelämän tarpeita. Kehittämistoiminta on tavoitteeseen pyrkivää konkreettista toimintaa, jolla pyritään kehittämään esimerkiksi toimintatapoja ja käytäntöjä. Kehittämistoiminta on sosiaalista toimintaa, jossa korostuvat kommunikointi sekä aktiivinen osallistuminen. (Toikko & Rantanen 2009, 14.) Lähestyimme työssämme kehittämistyötä työntekijöiden asiantuntijuuden näkökulmasta. Vastaamalla kyselyyn työssäoppimisen ohjauksen merkityksestä ammatilliseen kasvuun, työntekijät voivat osaltaan vaikuttaa toimintatapojen tai -rakenteiden kehittämiseen.

## 2 AMMATILLISEN KASVUN TUKEMINEN

### 2.1 Yhteistyötahona Lähellä sinua -hanke

Lähellä sinua- työllistämishankkeessa on työllistetty oppisopimuskoulutuksella henkilöitä, jotka ovat opiskelleet henkilökohtaisen avustajan ammattitutkintoa sekä lähihoitajan- tai liikuntaneuvojan perustutkintoa. Hankkeen kohderyhmänä ovat olleet ikääntyneet, yli 50-vuotiaat pitkäaikaistyöttömät asiakkaat, jotka ovat olleet työttömänä yhtäjaksoisesti yli vuoden tai vähintään 12 kk viimeisen 16 kuukauden aikana, muut pitkäaikaistyöttömät sekä alle 30-vuotiaat työttömät nuoret. Lisäksi hankkeen kohderyhmään ovat kuuluneet osatyökykyiset sekä maahanmuuttajat. Hankkeen toiminnoissa on ollut vuosittain 124–143 asiakasta. Oppisopimuskoulutuksen tietopuolisesta opetuksesta vastaa koulutuskuntayhtymä OSAO. (Hankekuvauslomake 2021.)

Oppisopimuksen työssäoppimisen suorittaminen on tapahtunut hankkeessa asiakastyönä avustettavien kanssa, joille on Oulun kaupungin palveluohjauksen taholta myönnetty joko vammaispalvelulain tai sosiaalihuoltolain perusteella henkilökohtainen avustuspalvelu. Kuntouttavaa liikuntapalvelua on tarjottu kotiin yli 65-vuotiaille. Hanke on tehnyt kehittämistyötä yhdessä oppilaitosten, Oulun kaupungin sekä yritysten kanssa. Hanke on toteutunut Lintulammen asukasyhdistykseen kuuluvalla Lintulammen Hanketalolla. Hankkeessa on ollut myös mahdollista työllistyä valmentavan työkokeilun tai palkkatuen avulla. (Lintulampi Hanketalo 2021.)

Projektipäällikkö toimi hanketyöntekijöiden esimiehenä ja hänelle kuuluvat myös taloushallintoon kuuluvat tehtävät. Projektipäällikkö on vastannut myös hankkeessa työllistämistoimissa olevien varhaisen tuen prosesseista. Hanketyöntekijät, jotka ovat toimineet työpaikkaohjaajina, toimivat opiskelijoiden tukena koko työssäoppimisen ajan. Kullekin oppisopimusopiskelijalle oli nimetty oma työpaikkaohjaaja. Hankkeessa on ollut 12–14 asiakasta ohjaajaa kohden. Asiakkaisiin kuuluivat myös työkokeilussa sekä palkkatukityössä toimivat henkilöt. (Hankekuvauslomake 2021.) Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla on oikeus opetukseen ja ohjaukseen työpaikalla, jota varten hänelle nimetään oma vastuullinen ohjaaja. Ohjaajaksi nimetyllä henkilöllä on usein mahdollisuus koulutuksenjärjestäjältä saatuun ohjaamisen koulutukseen (Opetushallitus 2021). Opiskelijoita, opetushenkilökuntaa ja työpaikan ohjaajia tulisi kannustaa panostamaan ohjauksessa ja opetuk-

sessä erityisesti elinikäiseen oppimiseen, oppimaan oppimiseen, aitoon kumppanuuteen sekä työyhteisötaitoihin. Lisäksi on tärkeää ottaa vastuu omasta kehityksestä, toimia avoimesti ja joustavasti sekä hyödyntää ongelmakeskeisen ajattelun periaatteita. (Määttä 2001, 88.)

Lähellä sinua-hankkeessa oppisopimuksella työskentelevien työtehtäviin on kuulunut oppisopimustutkimuksen mukaisesti erilaisia tehtäviä. Työssä oppijat ovat toimineet vanhusten, vammaisten sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutujien avustamistehtävissä tukien päivittäisissä toiminnoissa. Asiakkaiden avustaminen on tapahtunut sekä näiden kodeissa että kodin ulkopuolella. (Hankekuvauslomake 2021.)

**Oppisopimuskoulutus** on perinteinen työssäoppimismuoto. Oppisopimuskoulutus voidaan järjestää nuorisostaan koulutuksena tai aikuisopintoasteisena. Opiskelijan tulee olla suorittanut oppivelvollisuuden ja hänen tulee olla yli 15-vuotias. (Laki oppisopimuskoulutuksesta 1605/1992.) Oppisopimustyöntekijän saama palkka määräytyy alan työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisesti. Osaaminen arvioidaan aitoja työelämän tilanteita kuvaavissa näytöissä, jotka voidaan suorittaa heti kun opiskelija on saavuttanut tarvittavan osaamisen työtehtävissä selviytyäkseen. (Opetushallitus 2021.) Lähellä sinua -hankkeen oppisopimusopiskelijat aloittavat usein työssäoppimisen hyvin varhaisessa vaiheessa opintojaan työpaikkaohjaajan ohjauksessa.

Oppisopimuksella tarkoitetaan työnantajan kanssa allekirjoitettavaa työsopimusta, joka noudattaa lakia oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimuskoulutus yhdistää työpaikalla tapahtuvaa käytännön työtehtävissä tapahtuvaa harjoittelua ammatillisena opetuksena sekä tietopohjaista opiskelua. Oppisopimukseen kirjataan perusteet soveltuvasta opetussuunnitelmasta ja työntekijän palkkauksesta, sopimuksen voimassaolo sekä koeajan pituus. Työnantaja saa työntekijän palkkaamisesta oppisopimuksella kulukorvausta. Oppisopimuskoulutusta valvova elin on kunta tai kunnat yhdessä. (Opetushallitus 2021.) Ammatillista koulutusta on joustavoitettu ottamalla käyttöön henkilökohtais-tamisprosessi, jonka avulla eri ympäristöissä tapahtuvaa osaamista on mahdollista sisällyttää tutkintoon. Oppisopimuskoulutusta ja koulutusopimuksella tapahtuvaa oppimista on niin ikään lisätty. (Valtioneuvosto 2018, 18–19.)

Tutkimuksemme osallistuvat oppisopimusopiskelijat ovat työskennelleet vammaispalvelulain mukaisen palvelujen työtehtävissä. Vammaispalvelulakia ollaan uudistamassa tavoitteenaan uudet säännökset vammaisille henkilöille järjestettävistä sosiaalihuollon erityispalveluista. Uudistetun lain

tavoitteena on, että vammaisten henkilöiden yksilölliset tarpeet otettaisiin entistä paremmin huomioon. Nykyinen Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380) asettaa pyrkimykseksi ”*edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä.*”

Henkilökohtainen apu, jota hankkeen oppisopimusopiskelijat työssäoppimisessa ovat harjoittaneet, on laissa määritelty vaikeavammaisen henkilön välttämättömäksi avustamiseksi kotona ja kodin ulkopuolella. Laki yksilöi lisäksi palvelujen kohteeksi päivittäiset toimet, työn sekä opiskelun, harrastukset, yhteiskunnallisen osallistumisen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisen. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380, § 8c) THL:n Vammaispalvelun käsikirja määrittelee henkilökohtaisen avun toisen antamana välttämättömänä apuna niissä arjen asioissa, joissa henkilö vammansa tai sairauden vuoksi ei itse pysty suoriutu- maan joko osittain tai ei lainkaan. Henkilökohtainen apu on myös mahdollistamassa itsenäistä elämää vaikeavammaiselle henkilölle. Henkilökohtainen palvelu on myönnettävä sellaiselle henkilölle, joka täyttää edellytykset vammaispalvelulain mukaisesti. (THL 2020.)

## **2.2 Ammatillinen kasvu ja ammatti-identiteetti**

Ruohotie on jaotellut ammatillisen kasvun osa-alueet *ajatteluun, suoritukseen, itsereflektioon ja persoonallisuuden kehittymiseen*. *Ajattelun* laajeneminen on osa kasvuprosessia, jolloin oppija oppii kuvailemaan, selittämään, määrittelemään ja perustelemaan ilmiöitä. *Suoritukseen* liittyviä yksilöllisiä tekijöitä ovat oppijan kyvyt, taidot ja emootiot, jotka ovat automaattisesti vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Suorituksen mitta on useimmiten tehokkuus, jolloin korostuu tulevaisuuteen suuntautunut orientaatio. Tulevaisuuteen suuntautumisella tarkoitetaan avointen mahdollisuuksien hyödyntämistä, toiminnan korjaamista saadun palautteen avulla. (Ruohotie 2010, 114.)

*Itsereflektion* tulisi kohdistua sekä omaan toimintaan, että oppimiseen. Itsereflektio tapahtuu tarkkailemalla ja arvioimalla omaa toimintaa. Reflektointia voi edistää myös muilta oppimalla ja kyseenalaistamalla omia uskomuksia ja oletuksia. (Ruohotie 2010, 114–115.) Ojaseen mukaan reflektiivinen tutkiminen ja -työote on ohjauksen keskeisin oppimistavoite. Reflektiivinen työote edistää

kykyä oppia omista ajattelu- ja toimintatavoista, jotta ammatillinen kehittyminen olisi mahdollista. (Ojanen 2000, 27.) Erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden opinnoissa painotetaan itsereflektointia, joka on tietoista, aktiivista ja tavoitteellista toimintaa. Reflektoinnin avulla omaa toimintaa, asenteita sekä tunteita ja niiden perusteita arvioidaan kriittisesti. Reflektio onkin ammatillisen kasvun välttämättömän edellytys. (Helminen 2015, 63.)

*Persoonallisuuden kehittymisen* kasvulla pyritään itsenäisyyteen ja autonomiaan. Toisaalta oppija oppii ymmärtämään, että elämme kaikki keskinäisessä riippuvuudessa. Persoonallisuuden kehittymiseen liittyy kokemus eheydestä ja elämän tarkoituksesta. Eettinen toiminta ja vastuullisuus perustuu usein persoonallisuuden kasvuun. (Ruohotie 2010, 116.) Erityisesti hoitoalalla ja ohjaustyössä tarvitaan empatiakykyä, jota voidaan harjoitella yhdessä erilaisten analysointia ja pohdintaa vaativien reflektoitavien tehtävien tai keskustelujen avulla, joilla pyritään eläytymään toisen henkilön tunnekokemukseen (Pekkari 2009, 16).

Ammatillinen kasvu on prosessi, jonka alkuvaiheessa uuteen ammatilliseen rooliin saattaa liittyä epävarmuutta. Itsearvostus ja luottamus omiin kykyihin kasvaa prosessin edetessä. Työympäristöllä on tärkeä rooli kasvun edellytysten toteutumisessa. Ruohotie (2005) mainitsee johtamisteorioiden korostavan usein ihmisen pyrkimystä kehittymään omien kykyjensä edellyttämällä tavalla, mikäli ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuksia, haasteita ja tukea. Tärkeä osa osaamisen kehittämistä on se, että toiminta on ihmisen sisäistä motivaatiota vahvistavaa ja se kehittää ammatillista kompetenssia. Oppimistavoitteisiin pyrkiminen sekä tietojen ja taitojen hankkimiseen rohkaiseminen lisäävät sisäistä motivaatiota. (Ruohotie 2006, 59.) Pekkarin (2009, 91) mukaan sisäisen motivaation edellytyksenä on, että oppijalla itsellään on halu kehittyä ja opittavalla asialla ja taidolla on oppijalle henkilökohtainen merkitys. Ruohotien mukaan työn kannustearvo ja vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä kasvumotivaatioon. Yksitoikkoinen ja virikkeetön työ ehkäisee kasvupotentiaalia, ja haasteellinen, itsenäinen ja vaihteleva työ puolestaan lisää halua kehittymiselle työssä. (Ruohotie 2005, 53.)

Ruohotie (2005, 11) mainitsee oppimisen olevan yksilössä tapahtuvaa muutosta. Hoiva- ja huolenpitoalalla korostuvat vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot onnistuneen vuorovaikutussuhteen luomisessa. Tällöin puhutaan oman persoonallisuuden käyttämisestä auttamismenetelmänä. (Janhonen, Vanhanen-Juutinen 2004, 105.) Eri ammattialoilla onkin löydettävissä eri tekijöitä, jotka vaikuttavat suuresti työntekijän ammattiinsa samaistumisessa. Esimerkkinä terveydenhuoltoalalla huo-

lehtiminen sekä ihmisten kanssa työskentely. (Kumpula, 2011, 33.) Persoonallisuuden kasvu liittyy erityisesti kasvatus- ja hoitoalaan osana ammatillista kasvua. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 27, 28). Työelämän muutoksen yhtenä merkinä on myös työidentiteetin tietoisuuden vaatimus. Sekä koulutuksessa, että työelämässä oman identiteetin jatkuva muokkaus ja esittäminen on osa elinikäistä oppimista. Ajatuksena on, että kun kytketään yhteen työ, oppiminen sekä koulutus, voidaan selvittää niistä muutoksista, joita globaali yhteiskunta ja työelämä vaativat. (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 94.)

Ammatillista identiteettiä määrittää myös yhteiskunnallinen tilanne sekä työyhteisön kulttuuri. Identiteettiä määritellään ulkopuolelta kompetenssien avulla. Vasta aloittaneella työntekijällä ei useinkaan ole työyhteisössä kehittyntä kulttuurista pääomaa ja ammatillinen identiteetti rakentuu usein omaksumalla työyhteisön normit, arvot ja toimintatavat. Persoonallinen ote työhön ja ammatilliseen identiteettiin lisääntyy usein sen jälkeen, kun työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 40–44.)

Myös ohjaajalla on vastuu omasta ammatillisesta kasvusta ja ammatillisen identiteetin kehitymisestä. Ohjaustyössä ohjaajalta vaaditaan ammatillisen kasvun hallintaa. Ammatillisen kasvun hallinnalla tarkoitetaan ohjaajan itsetuntemuksen lisäämistä, reflektoinnin taitoja ja yhteiskunnallisen kehityksen seuraamista. Itsetuntemuksen lisääminen on ohjaajan keino pohtia omien arvojen ja asenteiden merkitystä ohjaustyöhön ja toisaalta se auttaa myös ohjattavan itsetuntemuksen lisääntymisen tukemisessa. Reflektointia voidaan toteuttaa ohjaustyössä esimerkiksi reflektiivisen keskustelun avulla, jolla voidaan tuoda keskusteluun uusia näkökulmia, rajata ja ratkaista ongelmia sekä ohjata luovaan työskentelyyn. Ohjaajan tulee seurata yhteiskunnallista kehitystä, koska muutokset vaativat ohjaajalta uusia tietoja ja taitoja. Maailmanlaajuisen kehityksen seuraaminen on tärkeää työmarkkinoiden näkökulmasta. Toisaalta ohjaustyöltä vaaditaan myös kulttuurisen moninaisuuden huomioimista osana ohjaustyötä. (Pekkari 2009, 130–135.) Ohjaajan on tärkeä sisällyttää työhönsä myös oma ammatillinen kasvu, jotta hän voi tukea ohjattavia heidän ammatillisen kasvun prosessissaan.

### 3 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS

Työssäoppimisen lähtökohtana on ”työn oppii tekemällä” -ajatus. Collin (2007) mainitsee työntekijöiden ilmaiseen, että suurin osa oppimisesta tapahtuukin työtä tehdessä. Työssäoppimista leimaa ajatus siitä, että työtä tehdessä on hankala eritellä, mitä missäkin tilanteessa on opittu. Oppimista tapahtuu ikään kuin huomaamatta päivittäisten työtehtävien yhteydessä sekä ongelmanratkaisun lomassa. Työssäoppiminen on myös tilannesidonnaista, eli silloin opitaan niitä tietoja sekä taitoja, jotka ovat oleellisia työtehtävän kannalta. Työssäoppimisen tukena ovat tutkimustiedon mukaan myös aiemmat kokemukset. Kokemukseen perustuva ongelmanratkaisu on suuri osa työssäoppimista. Sen lisäksi, että työssäoppiminen opettaa työssä tarvittavia tietoja ja taitoja, se toimii oivallisenä tapana oppia yleensä työelämässä vaadittavia taitoja. (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 202–203, 221.) Omakohtainen kokemus on Ruohotien (2005, 137) mukaan oleellinen osa kokonaisvaltaista oppimista.

Työssäoppimisjakson alussa opiskelijan valmiudet tuottavaan työhön ovat usein melko heikot (Pohjonen 2001, 168). Kokemukselliseen oppimiseen liittyykin usein epäonnistumisia sekä niiden työstämisiä. (Ruohotie 2007, 62). Kolbin (1984;2018) kokemuksellisen oppimisen mallissa oppimisen lähtökohtana on kokemus. Ideat ja oppiminen muotoutuvat sekä muuttuvat kokemusten kautta. Mallissa oppiminen etenee refleктоimalla konkreettisia kokemuksia ja toimintaa tavoitteenaan toiminnan teoreettinen ymmärtäminen sekä uusien toimintamallien oppiminen. Oppiminen edistyy, kun opiskelija osaa yhdistää opittavan asian käytännön toimintaan ja ympäristöön. Tällaista oppimista, jossa toteutuu ympäristö- ja tilannesidonnaisuus, kutsutaan kontekstuaalisuudeksi (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 36.) Oppisopimuskoulutuksessa on läsnä vahva kontekstuaalisuus.

Työssäoppimisen prosessissa opitaan työssä tarvittavia tietoa, taitoja, asenteita, kokemuksia sekä työelämän kontakteja. Hyvä oppimisprosessi koostuu Määttän mukaan tietämisestä, ymmärtämisestä, soveltamisesta ja kehittämisestä. (Määttä 2001, 95.) Ammatillisessa toiminnassa tieto rakentuu monitasoisesti. Tieto syntyy teoreettisesta ja käsitteellisestä tiedosta sekä käytännön kokemuksesta kertyneestä taidosta. Ammatillisessa toiminnassa on lisäksi omattava kriittistä arviointikykyä, oman toiminnan reflektointia ja omaksuttava jatkuvan kehittymisen orientaatio. (Määttä, 2001, 68.) Metataitojen kartuttaminen onkin yksi ohjaamisen tavoitteista. Metataidoilla viitataan tie-

toisuuteen omista kognitiivisista taidoista, itsetuntemuksen lisääntymiseen sekä ohjattavan toiminnanmahdollisuuksien lisäämiseen päätöksentekijänä, suunnittelijana, tavoitteen asettajana ja reflektioijana. Suunnitteluun liittyviä taitoja ovat ongelmakohtien tunnistaminen ja vaiheittain etenemisen taito sekä ajankäytön suunnittelu. (Pekkari 2009, 65.) Yksilön oppimisen kannalta keskeistä ovatkin oppimaan oppimisen taidot. Kollektiivista oppimista voidaan toteuttaa työyhteisöissä esimerkiksi harjoittamalla vuoropuhelua (Ruohotie 2005, 70.)

Ohjausprosessin tavoitteissa onkin tapahtunut muutoksia oppimiskäsityksen kehittymisen vuoksi ja tiedon omaksumisen sijaan painotetaan usein ammatillista kasvua, työssä selviytymistä sekä kehittämistä. (Ojanen 2000, 25). Ohjausta voidaan kuvata palvelumaisena prosessina, jossa ohjattava oppii arvioimaan ja kehittämään omia henkilökohtaisia vahvuusalueitaan ympäristön mahdollistamissa rajoissa. Prosessissa edetään oppijan kiinnostusten, tarpeiden, toiveiden ja taitojen pohjalta. (Pekkari 2009, 102.) Ohjausta ei tulisikaan ajatella vain tekniikkana, vaan asettautumisena ohjattavan ammatillisen kasvun palvelukseen (Ojanen 2000, 12–13). Ohjauksen työmuotoina voi toimia henkilökohtaiset keskustelut, ryhmäohjaus, verkko-ohjaus tai verkostotyö (Heikkinen & Kallio 2015, 34).

### 3.1 Ohjausprosessin valmistautumisvaihe

Ohjaustilanteet ovat työssä oppimisen prosessointia, jota toteutetaan suunnittelemalla, valmistamalla, ohjaamalla ja arvioimalla (Pasanen 2004, 154). Vehviläisen mukaan opetus ja ohjaus eroavat toimintatapoina erityisesti oppijakeskeisyyden osalta. Ohjaamisessa on olennaista, että toiminta etenee oppijan työskentelyn mukaisesti ja vaiheissa edetään mukaillen oppijan tahtia. (Vehviläinen 2014, 92, 177.) Ohjauksessa korostuvia valmiuksia ovat esimerkiksi *dialogisuus*, *tasaver-taisuus*, *kokonaisvaltaisuus* ja *tavoitteellisuus*. Ohjauksen tulisi olla saavutettavaa, tukea osoittavaa sekä perustua rinnalla kulkemiseen. Palautteen tulisi olla tavoitteisiin kannustavaa ja edistää mahdollisuuksien avautumista. (Opetushallitus 2014, 22.) Lisäksi olisi hyvä, että ohjattava pääsisi itse suunnittelemaan ohjausprosessiaan, omaa toimintaansa siinä sekä esittämään näkemyksiään ohjausprosessin kulusta. (Vehviläinen 2014, 92.)

Työssä oppimisen ohjaus alkaa yleensä perehdytyksellä, jossa oppijalla on mahdollisuus perehtyä työympäristöön, työvälineisiin, tavoitteisiin ja muihin työntekijöihin. Oppijalle muodostuu perehdyttämisen avulla käsitys siitä, minkälaista työ on käytännössä. (Pasanen 2004, 160.) Ohjausprosessissa on keskeistä alun painottaminen, ohjausprosessin kuljettaminen, sekä ohjaajan ja ohjattavan ajankäyttö (Pekkari 2009, 147). Työssäoppimisen ohjaus tapahtuu vaiheittain etenemällä. Ohjausprosessi alkaa valmistautumisesta ja päättyy arviointeihin ja uuden kehittämiseen. (Pasanen 2004, 151.)

Perehdyttämisen tulisi olla kahdensuuntaista, jolloin molemmat osapuolet saavat tietoa toisistaan. Informaatiotilaisuuksissa ja sopimisissa työssäoppimisen prosessin alkuvaiheessa tulisi käydä läpi toteutusperiaatteet, käytännön järjestelyt ja työssä oppimisen tavoitteet. Toimiva ohjaus on oppijan omaa toimijuutta vahvistavaa, itseluottamusta kasvattavaa ja mahdollistaa omien tavoitteiden ja arvojen näkymisen yhteistyöprosessissa. (Pasanen 2004, 159, 162.) Ohjattavalla tulisi olla selkeä ymmärrys siitä, että ohjauksen tarkoituksena on ohjattavan toimijuuden kasvaminen (Vehviläinen 2014, 25).

Ohjausprosessin onnistumista ja opiskelijan toimijuutta omassa oppimisprosessissa voidaan tukea ohjausprosessin läpinäkyvyydellä. Läpinäkyvyydellä tarkoitetaan sitä, että työyhteisön pelisäännöt, ohjauksen tavoitteet, toimintatavat ja työnjaot otetaan puheeksi. Ohjattavalla ja ohjaajalla tulisi olla yhteinen ymmärrys siitä, mihin ohjauksella pyritään, mikä vaihe prosessissa on menossa ja minkälaisia toimia siihen sisältyy. (Vehviläinen 2014, 26–27.) *Sopiminen* on yleinen ohjauksen alkuvaiheen työväline. Ohjaajan näkökulmasta sopiminen tarkoittaa oman käsityksen läpi käymistä ohjauksen sisällöstä ja tavoitteista, ajankäytöstä ohjauksen suhteen ja omasta roolista. Ohjattavalla puolestaan on mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiään. Mikäli ohjattavalla on vaikea tuoda omia näkemyksiä ilmi, tulisi ohjaajan rohkaista oppijaa siihen. (Pasanen 2004, 162.)

Työssä oppimisen tavoitteet ovat tapa mitata oppimisprosessin tuloksia. Ohjaajalle ne tarjoavat mahdollisuuden selvittää opiskelijan motivaatiota, osaamisen- ja pystyvyydentunteen kokemusta ja itsesääteilytaitoja. Tavoitteiden lisäksi työhön ja opiskeluun liittyvissä oppimisprosesseissa voi olla hyvä käydä keskustelua myös arvoista. Etenkin työelämään liittyvissä kysymyksissä työntekijä voi kokea, että henkilökohtaiset arvot ja toiminta ovat ristiriidassa keskenään. (Vehviläinen 2014, 96–97.) Tavoitteiden asettamiseen ja ohjattavan motivaatioon liittyy läheisesti itsesääteilyn taidot. Itsesääteilytaitoja ovat esimerkiksi oma tahdonalainen kontrolli sekä motivaatiota säätelevät tekijät. Ohjattavalla tulee lisäksi olla uskoa omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Ohjattavan olisikin hyvä pohtia sitä, mitä asioita elämältä haluaa, minkälaiseen tärkeysjärjestykseen tavoitteet asettavat ja mitä tavoitteiden saavuttaminen merkitsee. (Pekkari 2009, 120.)

### 3.2 Ohjaus toimintana

Aktiivinen toimijuus ei rakennu hetkessä. Ohjattavalla saattaa olla taitoja ja osaamista, mutta ei itseluottamusta autonomiseen toimintaan. Ohjauksessa tulisikin olla tilaa onnistumisien ja epäonnistumisien läpikäymiseen ja uudelleen yrittämiseen. (Vehviläinen 2014, 25.) Ohjaussuhteen vuorovaikutuksessa liikutaan ohjattavan tunne-, kokemus- ja merkitysmaailmassa. Vuorovaikutussuhteen luominen ja tasavertaisuus on tärkeää myös siksi, että tuntematonta on vaikea ohjata, jolloin ohjaus saattaa painottua neuvojen antamiseen. Luottamuksellisen suhteen luomisen tulisikin olla ohjauksen lähtökohta, koska arvostetuksi tuleminen on ohjattavalle tärkeää. (Pekkari 2009, 12.)

Opiskelijan minäkuva sisältää tämän käsityksen itsestään sekä ihmisenä että oppijana ja ammattilaisena. Minäkuvaan kuuluvat vahvasti aikaisemmat tunneperäiset kokemukset. Myönteiset tunnekokemukset edistävät oppimista ja kehittävät uskoa omiin kykyihin. Negatiiviset tunnekokemukset sen sijaan estävät keskittymistä ja oppimista. Opiskelijan kohdatessa työelämän tilanteita, jotka herättävät tunteita, tuovat esiin erilaisia omaksuttuja tapoja asennoitua tapahtumiin. Tunnekokemuksista ei ole aina helppoa päästä eteenpäin. Työpaikkaohjaajan kannustava palaute voi olla tukemassa työssä esiin tulleiden tunnekokemusten käsittelemistä. Nämä palautteet ovat myös osa ammatillisen minäkuvan syntymistä. Kannustava palaute luo opiskelijalle kuvan omasta pystyvyydestä ja opiskelijalle syntyy realistinen odotustaso omiin suorituksiinsa. (Romppanen & Pohjanheimo, 2004 10,13.)

Se, että opiskelija tuntee omat vahvuutensa ja heikkoutensa edistää oppimista. Oppimismotivaatiota tukee, kun opiskelija ymmärtää, miten voi kehittää heikkouksiaan ja samalla luoda uusia vahvuuksia. Tämä ymmärrys kehittyy sitä mukaa, kun opiskelija saa ohjausta sekä tietoa osaamisestaan ja palautetta suorituksestaan. (Ruohotie 2005, 55–56.) Voimaantumista tukevia tapoja ohjauskeskusteluissa ovat esimerkiksi tunteiden ja kokemusten esille tuonti, itsearviointi, opiskelijan osaamisen näkyväksi tuonti, tuki ja kannustus sekä itsetuntemuksen käsitteleminen. (Pekkari 2009, 92.)

Ohjauksen tarkoituksena ei ole parantaminen tai terapeutin vuorovaikutussuhteen rakentaminen, vaan aiheiden tutkiminen ja selkeyttäminen yhdessä (Onnismaa 2003, 9). Ohjaajan tulisi pystyä asettamaan oppijan näkemykset etusijalle. Jos ohjaus sisältää neuvontaa, tulisi aluksi selvittää kysymällä oppijan oma näkemys, tieto ja aikomus, jonka jälkeen neuvo sisällytetään opiskelijan tilanteeseen sopivaksi. (Vehviläinen, 2001, 175, 179.) Vehviläisen mukaan ohjaus pyrkii ohjattavan toiminnanmahdollisuuksien kasvattamiseen. Toiminnanmahdollisuuksia kasvatetaan keinoilla, jotka auttavat ohjattavaa tunnistamaan omia tietoja, taitoja ja voimavaroja. Toisaalta ohjauksen tulisi auttaa ohjattavaa arvioimaan omaa toimintaa ja toimintatapoja sekä harjoittelemaan uusia toimivampia työtapoja. (Vehviläinen 2004, 20.) Ojaseen mukaan ohjaus on tiedon, tunteiden ja toiminnan integraatio, sillä oppiminen ei ole koskaan pelkästään kognitiivinen prosessi. Kokonaisvaltainen oppiminen tarkoittaa oppimisen pohjautumista henkilökohtaiseen kokemukseen. (Ojanen 2000, 16, 128.)

Oppimisen käsittäminen yhteisenä tiedon rakentamisena tähtää oppijan osallistamiseen, joka on ohjauksen tärkein tavoite (Pasanen, 2004, 160). Yksi opiskelijan ja ohjaajan reflektiivinen toimintatapa on purkaminen ja rakentaminen ohjauskeskusteluissa. Purkamisella tarkoitetaan opiskelijan omien tunteiden, asenteiden ja toiminnan perusteluiden läpikäymistä ohjaajan kanssa. Reflektoidessa omaa toimintaa, opiskelijalla on tilaisuus rakentaa uudelleen ajatuksiaan ja luoda uusia mahdollisuuksia. Vuorovaikutuksen ohjauskeskustelussa tulisikin olla yhdessä pohtivaa ja dialogista. Ohjauskeskusteluissa pidättäytytään asiantuntijan roolista sekä annetaan tilaa ja hyväksytään erilaiset tavat ajatella ja toimia. Reflektiivinen vuorovaikutus pyrkii samalla ohjattavan voimaantumiseen. Voimaantuneella henkilöllä on vastuullisuudentunne omasta kehityksestään sekä halu ja kyky toimia itse oikeaksi arvioimallaan tavalla. (Pekkari 2009, 88–89.)

### **3.3 Arviointi ja uuden kehittäminen ohjausprosessissa**

Oppisopimusopiskelijoiden oppimista sekä kehittymistä arvioidaan päivittäisten keskustelujen sekä työn lomassa tapahtuvien oivallusten sekä kysymysten kautta. Oppisopimusprosessin mukaisesti osaamista arvioidaan ammattiosaamisen näyttöjen avulla. Ennen ammattiosaamisen näyttöä selvitetään opiskelijan henkilökohtaisen tuen tarve osaamisen alkukartoituksella. Opiskelijan tulee saada tukea ja ohjausta ennen näyttöä, sen aikana ja näytön suorittamisen jälkeen. (Opetushallitus

2006, 37.) Oppijan näkökulmasta oppiminen on tehokkainta, jos huomioidaan samanaikaisesti henkilökohtaiset kokemukset, työn tavoitteet sekä ohjaustarpeet (Helminen 2015, 59). Ammattiosaamisen näytön alussa ja sen aikana saatava ohjaus voi olla esimerkiksi turvallisen ilmapiirin luomista, sekä näytön kuvaukseen ja tavoitteisiin perehtymistä opiskelijan kanssa. Näytön aikana on mahdollista lisäksi käydä rohkaisevia ja kannustavia keskusteluja opiskelijan kanssa. (Opetushallitus 2006, 37.)

Ohjaus ja tuki näyttöjen jälkeen päättyy arviointikeskusteluun. Arviointikeskustelussa käydään läpi näytön kulkua ja siitä saatua kokemusta. Opiskelijan kanssa käydään läpi lisäksi, millaista opiskelijan osaaminen on suhteessa osaamistavoitteisiin. Keskustelun aikana selvitetään opiskelijan vahvuuksia ja kehityskohteita sekä tarvittaessa tarkennetaan henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia ja vahvistetaan opiskelijalle tarjottavaa ohjausta. Arviointi tapahtuu yhteistyössä joko työpaikkaohjaajan tai opettajan, tai kummankin, ja opiskelijan itsearviointin perusteella. (Opetushallitus 2006.) *Kysyminen, selventäminen ja tarkentaminen* ohjauskeskusteluissa auttavat ohjaajaa ymmärtämään ohjattavan toimintaa ja ohjattavan oma ääni pääsee paremmin esille, jolloin ohjaaminen perustuu tietoon ja ymmärrykseen. *Yhteen vetämisellä* ohjaajalla on mahdollisuus selvittää, onko ohjattava ymmärtänyt ohjauskeskusteluissa käydyt keskustelut oikein. Ohjattavalle puolestaan mahdollistuu väärinymmärrysten oikaiseminen. (Pasanen 163–164.)

Vasta palautteen ja reflektion avulla tiedon rakentaminen muuttuu oppimisen analyysiksi (Pasanen 2004, 154). Palaute voidaan käsittää monin eri tavoin. Yleensä palautteella tarkoitetaan näkemystä siitä, miten tulevaisuudessa jotakin asiaa voitaisiin kehittää paremmaksi, esimerkiksi korjaavan palautteen avulla. Korjaavan palautteen saajalle palaute aiheuttaa negatiivisia tunteita, saa aikaan puolustusreaktion tai voi haavoittaa itsetuntoa. Palautetta tulisi Vehviläisen mukaan antaa niin, että se parhaimmalla tavalla vie oppimisprosessia eteenpäin ongelmalähtöisyyden sijaan. Mikäli palaute sisältää voimakasta kritiikkiä, on keskustelulle luotava turvallinen ympäristö ja varattava riittävästi aikaa tunnekokemuksen käsittelemiseen. (Vehviläinen 2014, 170–174.) Onnistumisen kokemukset ovat erityisen merkityksellisiä opiskelijan voimaantumisen ja motivaation kannalta. Ohjattavalle tulisi tarjota mahdollisuuksia tuntea edistyvänsä ohjausprosessin aikana. (Pekkari 2009, 118.)

Vehviläisen mukaan arviointikeskusteluissa on vaarana se, että ohjaaja ja ohjattava kokevat oppimisprosessin tavoitteet sitovina velvoitteina, joiden avulla selvitetään opiskelijoiden tekemisiä ja tekemättä jättämisistä (Vehviläinen 2001, 80). Tavoitteiden asettaminen, toiminnan suunnittelu ja

ongelmanratkaisu ovat ohjaajan työvälineitä, joilla etsitään uusia tapoja toimia ja keskitytään tulevaan. Tavoitteiden ja ongelmanratkaisun tarkoituksena on, että ohjauskeskustelu päättyy jonkinlaisiin tuloksiin ja uusien tavoitteiden asettamiseen. Tavoitteiden asettamisessa ja toiminnansuunnittelussa on muistettava, että niiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia. (Pasanen 2004, 164.)

Ohjauskeskusteluissa sekä opiskelija, että ohjaaja ovat asiantuntijoita. Opiskelija on oman elämänsä asiantuntija, ohjaaja puolestaan oppimisprosessin. Juuri ohjauskeskustelut tarjoavat ohjattavalle tilaisuuden pohtia kokemuksiaan. Kokemuksia käydään yhdessä läpi eri näkökulmista ja arvioidaan siltä kannalta, miten kokemukset edistävät ohjattavan valintojen tekoa tulevaisuudessa. Ohjauskeskusteluissa opiskelijan kokemus muuttuu kokemukselliseksi oppimiseksi. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta ohjauskeskustelut muuttavat opiskelijan kokemukset arvioitaviksi oppimistuloksiksi. (Vehviläinen 2001, 81–82, 95.) Ohjaaja voi yrittää saada mahdollisimman monipuolista tietoa opiskelijan omista toiveista ja näkemyksistä ja tuoda ilmi oman näkemyksensä siitä, miten opiskelija voisi saavuttaa omat oppimistavoitteensa. Vaihtoehtoisesti ohjaaja voi pyrkiä autamaan opiskelijaa selkiyttämään omia ajatuksiaan ja selvittämään tilannetta itselleen. (Vehviläinen 2001, 249.)

## 4 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla ohjauksen vaikutusta ammatillisen kasvun kehittämisessä ja tukemisessa Lintulammen hanketalon Lähellä sinua -hankkeen työntekijöiden kokemana ja *kuvailla*, minkälaisia ohjaustarpeita heillä esiintyy ammatillisen kasvun tukemiseksi. Hirsjärven (2009) mukaan kuvailevan tutkimuksen tarkoitus on esittää ilmiöistä keskeisiä piirteitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139.) Oppisopimusopiskelijoiden kokemukset voivat antaa kokemuksellista tietoa siitä, minkälainen ohjaus tukisi parhaiten heidän ammatillista kasvuaan. Tutkimus keskittyi jo olemassa olevien tutkimusten/mallien teoreettiseen viitekehykseen, joten voimme tarkastella, ovatko kohderyhmämme kokemukset ohjauksen merkityksestä ammatilliseen kasvuun verrannolliset jo tutkittuun tietoon. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että yhteistyötaho saa hyödynnettävää tietoa siitä, miten ohjausta voidaan kehittää edelleen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli myös oman osaamisen kehittyminen, jota voidaan reflektoida sosionomin kompetensseihin ja ammatilliseen ydinosaamiseen. Asiakastyön osaamiseen kuuluu muutokseen tähtäävän työotteen omaksuminen sekä muutosprosessin ymmärtäminen. Sosiaalialan työ on asiakkaan sisäiseen muutokseen pyrkivää ja sen tulisi edistää asiakkaan hyvinvointia. Omassa työssämme sosionomina ohjaaminen on keskeisessä osassa. Mielestämme ohjausprosessin tutkiminen ja ymmärtäminen lisää ohjauksen vaikuttavuutta. Uskomme, että työssäoppijoiden henkilökohtaisten vahvuuksien ja persoonan huomioiminen on tukemassa ammatillista kasvua. Myös kriittinen ja osallistava yhteiskunnallinen osaaminen on opinnäytetyössä suuressa osassa. Kriittiseen ja osallistavaan yhteiskuntaosaamiseen kuuluu osallistavan ja voimauttavan toimintatavan soveltaminen (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2017, 10). Ohjauksen merkityksestä ammatilliseen kasvuun pyritään refleктоimaan myös yhteiskunnassa tapahtuneisiin muutoksiin. Kokemuksellisen tiedon kerääminen sekä analysointi mahdollistivat voimakkaasti asiakas- sekä voimavaroilähtöisen näkökulman tutkimuksen edetessä. Tarkempi perehtyneisyys aiheeseen tuo varmasti valmiuksia vastata sosionomin työssä esiin nouseviin ohjauksellisiin haasteisiin laajemminkin, jonka vuoksi ohjaukseen liittyvät kysymykset ovat tärkeitä.

Tutkimusongelma on

1. Millaisia mielipiteitä oppisopimusopiskelijoilla on työssä oppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimusmetodologia

Tutkimuksen onnistuminen edellyttää sitä, että tutkimuksen kohderyhmä on järkevä ja tutkimusmetodi oikea. Tutkimusongelma sekä tutkimuksen tavoite määrittelevät sen, mitä tutkimusmenetelmää käytetään. (Heikkilä 2004, 14.) Määrällisen tutkimuksen avulla voidaan esimerkiksi kuvailla, missä määrin jokin asia on muuttunut tai etsiä yhteyksiä eri asioiden välillä (Vilka 2005, 49). Määrällisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää ilmiöiden välisiä yhteyksiä sekä yleisyyttä. Tutkimusmenetelmänä käytimme kvantitatiivista Survey-kyselyä. Survey-tutkimuksen avulla pyrimme saamaan tietoa, minkälaisia kokemuksia oppisopimusopiskelijoilla on työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun.

Määrällisessä tutkimuksessa tutkimusongelman muotoiluun liittyy oleellisesti viitekehyksen rakentaminen, joka tapahtuu käsitteellistämällä tutkimusongelma. Viitekehysellä rajataan käsiteltävää aihetta ja luodaan tutkimukselle oma näkökulma. Tutkimuksessa tulisi olla peruskäsitteitä sekä aiheeseen liittyviä yhteiskunnallisia ajattelutapoja. Lisäksi tutkimuksen tulisi sisältää omaan erityisaiheeseen liittyviä tutkimustuloksia ja teoreettisia näkökulmia. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 34.)

Tutkittavat asiat tulee muuttaa rakenteellisesti, eli *operationalisoida*, jotta teoreettiset ja käsitteelliset asiat saadaan tutkittaville ymmärrettävään, arkikieliseen muotoon. Tämän lisäksi suunniteltava asia sekä sen ominaisuudet suunnitellaan ja vakioidaan, eli *strukturoidaan*. Jokaiselle muuttujalle, eli tutkittavalla asialle annetaan arvo, joka merkitään erilaisin symbolein, esimerkiksi kirjaimin tai numeroin. Tutkimuksen tulokset saadaan numeroina, jotka tulkitaan ja selitetään sanallisesti. Tutkimuksen mittarina käytetään kyselylomaketta. Tässä tutkimuksessa mittaaminen tarkoittaa ihmiseen liittyvien asioiden sekä ilmiöiden määrittämistä mitta-asteikolle. Määrällisen tutkimuksen ominaisuuksiin kuuluu *objektiivisuus*. Tutkija ei vaikuta lopputulokseen ja tuotettu tieto on puolueetonta. (Vilka 2005, 14,16.)

Kvantitatiivisella aineistonkeruumenetelmällä kuvaillaan kohderyhmästä tutkittavaa ilmiötä vastamalla kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Määrällisen tutkimuksen avulla ku-

vataan, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toistensa suhteen. (Vilkkä 2005, 14.) Avoimilla kysymyksillä saimme yksilökohtaisia vastauksia työssäoppimisen ohjaamisen sekä ammatillisen kasvun kokemisessa. Tutkimuksen avulla saimme tietoa ohjauksen merkityksestä ammatilliseen kasvuun työssäoppimisen eri osa-alueilla, esimerkiksi perehdytyksellä organisaatioon ja työtehtäviin sekä työssä oppijan tukemista eettiseen reflektioon. Tuen tarpeiden kartoittaminen voi auttaa työnantajaa tukemaan työntekijöitä varhaisessa vaiheessa ja kehittämään työssäoppimisen ohjausta. Toimeksiantajan näkökulmasta organisaation oli mahdollista saada työssä hyödynnettävää tietoa siitä, millä tavoin oppisopimuksella työskentelevien työssäoppimista voidaan ohjauksella tukea. Asiakasnäkökulma on tärkeä huomioida palveluissa niiden vaikuttavuuden kannalta

## 5.2 Tutkimuksen otos ja kohderyhmä

Tutkimuksen otos voidaan valita niin, että määritellään aluksi tutkimuksen perusjoukko, josta valitaan edustava otos (Hirsjärvi ym. 2009, 180). Tutkimuksemme oli otantatutkimus, jolloin tutkittava otos on osa perusjoukkoa (Heikkilä 2004, 14). Tutkimuksen perusjoukko (N=117) oli Lintulammen hanketalon Lähellä sinua –hankkeesta valmistuneet oppisopimusopiskelijat. Lähihoitaja-, henkilökohtaiset avustajat- ja liikuntaneuvojaopiskelijat ovat opiskelleet OSAO:lla teoreettiset opinnot ja suorittaneet työssäoppimisen palkkatyösuhteessa. Tutkimuksen otos/kohderyhmä (n=20) oli vammaispalvelulain mukaisia palveluja toteuttaneet lähihoitaja- ja lähiavustajaopiskelijat. Sopivan kokoinen otos voidaan valita tutkimuksen tavoitteiden, perusjoukkoa vastaavien tunnuslukujen tarkkuuden, perusjoukon homogeenisyyden tai tarkasteltavien samanaikaisten tekijöiden määrän perusteella. Tutkimuksessa tulee kuitenkin huomioida myös käytettävissä oleva aika sekä rajalliset resurssit. Tämän vuoksi otoksen kokoa on rajattu, joka vaikuttaa yleistettävyyteen. Tutkimme kuitenkin henkilöiden omaa subjektiivista kokemusta, joten huomioiden tutkimuksen aikataulutusta mielestämme otoksen koko sopii tähän tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 180.)

## 5.3 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin tutkimukseen osallistujilta survey-kyselyn avulla. *Survey* tarkoittaa kyselyn muotoa, jossa aineistoa kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen,

joka otetaan tietyistä perusjoukosta. Standardoitu tarkoittaa, että kaikki kysymykset kysytään kaikilta täsmälleen samalla tavalla. Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin sekä prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 193.) Kyselytutkimuksen avulla voidaan selvittää *ominaisuuksia, mielipiteitä, asenteita* tai *käyttäytymistä*. Kyselyjä käytetään myös hyvin henkilökohtaisten kysymysten selvittämiseen. (Vilkkä 2007, 28.) Hirsjärven ym. mukaan kyselylomake soveltuu myös *ajatusten, tunteiden, kokemusten ja uskomusten* selvittämiseen (Hirsjärvi ym. 2009, 185).

Survey-tutkimuksen etuna on, että tutkimukseen voidaan ottaa enemmän osallistujia ja samalla voidaan kysyä useampia kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Toisaalta Survey-kyselyä kritisoidaan usein saadun tiedon pinnallisuudesta, sillä vastaajat vastaavat valmiiksi muotoiltuihin kysymyksiin. Lisäksi he joutuvat usein valitsemaan vastausvaihtoehdoista sopivimman. Tutkijan ei ole mahdollista tietää, miten vastaaja on kysymyksen ymmärtänyt. Vastausvaihtoehtojen määrällä vastaajan on helpompi vastata kysymykseen, sillä mielipiteiden, arvojen tai asenteiden kohdalla vastaaja on harvoin täysin puolesta tai vastaan. Tutkijalle se puolestaan mahdollistaa vastausten mittaamista ja vertailua keskenään. Tunnetuin vastausten mittaamiseen käytetty asteikko on Likertin asteikko. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 121.) Asenneasteikolla pyritään mittaamaan vastaajien mielipiteitä tai asenteita. Asenneasteikkojen käyttö on tuttua erityisesti liike-elämästä. Asenneasteikkoja käytetään asiakastytyväisyyden mittaamiseksi ja palvelujen kehittämiseksi asiakaslähtöisimmiksi. Käytimme opinnäytetyössä asenneasteikkona Likertin asteikkoa. Likertin asteikon perusideana on, että keskellä sijaitseva vastaus on neutraali. Toiseen suuntaan erimielisyys kasvaa ja toiseen suuntaan se vähenee. (Vilkkä 2015, 46–47.)

Suljettu ja strukturoitu kyselylomake sisältää pääosin monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymyksen etu on aineiston helppo analysointi. (Vilkkä 2007, 67.) Opinnäytetyössä pyrittiin kuitenkin ehkäisemään vastausten pinnallisuutta hyödyntämällä kyselyssä myös avoimia kysymyksiä, joiden avulla vastaajien mielipiteet pääsivät paremmin esille. Avoimilla kysymyksillä saimme yksilökohtaisia vastauksia työssäoppimisen ohjaamisen sekä ammatillisen kasvun kokemisessa. Avoimilla kysymyksillä saatiin tarkempaa tietoa kysyttävästä asiasta sekä kokemuksellista tietoa tutkittavasta aiheesta. Avointen kysymysten vastauksia on rajoitettu mahdollisimman vähän, mutta vastausten analysointi on työläämpää erityisesti kokemattomalle tutkijalle. (Vilkkä 2007, 68.) Mielestämme se sopi tähän opinnäytetyöhön, sillä halusimme selvittää osallistujien omia kokemuksia, eikä otos ollut

määrällisesti liian suuri. Kysely lähetettiin Webropol-kyselynä kaikille kohderyhmään (n=20) kuuluville. Vastausten anonymiteetin varmistamiseksi sekä intymiteettisuojaan turvaamiseksi hankkeen projektipäällikkö lähetti kyselyt sähköpostitse.

#### 5.4 Aineiston analysointi

Vastaukset kysymyksiin tulivat nimettöminä ja koska vastaajamäärä jäi pieneksi, esitimme tulokset suorilla jakaumilla. Tutkimuksessa on järkevä käyttää analyysimenetelmää, joka antaa tietoa tutkitavasta asiasta. Analyysitavan valintaan vaikuttaa se, tutkitaanko yhtä muuttujaa, muuttujien riippuvuutta tai vaikutusta toisiinsa. (Vilka 2007, 118–119.) Aineisto on analysoitu suorien jakaumien avulla. Tutkimustulokset esitimme tekstin oheen lisäämämme taulukoiden sekä kuvioiden avulla. Avoimet kysymykset analysoimme selittämällä annetut vastaukset.

#### 5.5 Luotettavuus ja eettisyys

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta kuvataan reabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. *Reabiliteetti* tarkoittaa sitä, että tutkimus on toistettavissa ja tulokset ovat mahdollisimman samankaltaisia. Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää esimerkiksi osallistujan muistaessa asia vastatessa väärin tai tutkijan tekemät virheet tulosten dokumentoimisessa tai esittämisessä. (Hirsjärvi 2009, 231–232.) Tutkijan tulee myös kiinnittää huomioita, siihen, vastaavatko aiempien tutkimusten tulokset omia. (Vilka 2005, 162.) Lomakekyselyiden laatimisessa on kiinnitettävä erityistä huomiota kysymysten ymmärrettävyyteen. Kysymyksien tulee mitata tarkoitettua asiaa sitä, mutta kysymyksen asettelussa tulee huomioida, että vastaajalla on tarvittava tieto kysymyksen vastaamista varten. (Ahola 2007, 56–57.) Pyrimme asettelemaan kysymykset niin, että jokainen vastaaja ymmärtäisi ne samalla tavalla. Mitattavat käsitteet ja muuttujat tulee lisäksi määritellä tarkasti, jotta mittaus tulokset olisivat valideja. (Heikkilä 1998, 29).

*Validius* tarkoittaa valitun mittarin kykyä mitata haluttua asiaa. (Hirsjärvi 2009, 231.) Kyselylomakkeen laatimista varten määritellään pääkäsitteet, joita operationalisoimalla saadaan laadittua kysymykset, joilla saadaan vastauksia tutkimuskysymykseen. Operationalisoimalla käsitteet kysymykset saadaan laadittua arkikieleen ja näin kohderyhmälle ymmärrettävään muotoon. (Vilka 2007,

70–77.) Käsitteiden huolellisella operationalisoinnilla mahdollistetaan vastausten tarkkuus. Operationalisointi tapahtuu käsitteen hahmottamisella, rajaamisella ja määrittelemisellä. Mittarin sisällön tulisi olla käsitteiden kannalta perusteltuja, jotta se mittaisi juuri haluttua asiaa. Tutkimustulosten tulisi vastata aiempia samankaltaisia tutkimuksia. Sosiaalitutkimuksessa abstraktit käsitteet ovat kuitenkin toisaalta myös kulttuuri- ja aikasidonnaisia. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 75, 92–93.)

Tässä opinnäytetyössä ammatillista kasvua operationalisotiin Ruohotien (2010) kuvaamien ammatillisen kasvun osa-alueiden mukaan. Ammatillisen kasvun osa-alueita ovat ajattelu, itsereflektio, suoritus ja persoonallisuuden kehittyminen. Toinen opinnäytetyön käsite oli ohjaaminen, jonka operationalisointi pohjautui opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen ohjaamiseen ja ohjausprosessiin liittyvistä teorioista. Käsitteet jaoteltiin vielä edelleen teoreettisen tietoperustan mukaisesti alakäsitteisiin, joista muotoiltiin konkreettisia, mitattavissa olevia käsitteitä. Näistä käsitteistä on muotoiltu strukturoidut kysymykset. Kyselylomakkeen validiteettia on pyritty vahvistamaan myös määrittelemällä ammatillisen kasvun osa-alueita kyselylomakkeessa. Määrittelyn tarkoituksena oli varmistaa, että jokainen vastaaja ymmärtää kysymykset samalla tavalla.

Kyselytutkimusta luonnehtii kertaluonteisuus, ja saatuja vastauksia pystytään enää aineiston keräämisen jälkeen täydentämään. Tämä edellyttää sitä, että kyselylomakkeen tulisi sisältää kaikki asian mittaamisen kannalta oleelliset kysymykset ja käsitteiden tulisi olla selkeästi määritelty. (Alkula ym. 1994, 35.) Tutkimuksen luotettavuutta lisätään testaamalla kyselylomake (Vilka 2007, 78). Kysely on testattu kahdella sosiaali- ja terveysalan hoito- tai ohjaajatehtävissä työskentelevällä vastaajalla. Testaamisen hyötyjä ovat puutteellisten tai liiallisten kysymysten havaitseminen sekä kysymysten muotoilussa olevien heikkouksien löytäminen (Vilka 2007, 78).

Kyselylomake (LIITE 1) laadittiin mahdollisimman huolellisesti. Osallistujia on myös ohjattu kysymyksiin vastaamisessa. Kyselylomakkeeseen on merkitty pakolliset kysymykset ja ohjattu, että asenneasteikkokysymyksiin valitaan jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto. Kyselyn rakennetta on selkiytetty johdattelemalla vastaajaa aiheisiin. Pyrimme käyttämään mahdollisimman vähän kysymyksiä, joihin on pakko vastata. Tämä perustuu eettisiin periaatteisiin vapaaehtoisuudesta ja haitan vähentämisestä. Kyselytutkimuksen kysymykset voivat aiheuttaa osallistujissa erilaisia reaktioita ja aiheuttaa henkistä kuormitusta. Muita haittoja voivat olla taloudelliset ja sosiaaliset haitat, jotka usein johtuvat tietosuojaan liittyvien kysymysten laiminlyönneistä (Kuula 2011, 237–238). Otimme huo-

mioon tietosuojakysymykset jokaisessa opinnäytetyön aineistohankinnan, analysoinnin ja raportoinnin vaiheessa sekä suunnitteleamalla yhteistyötahon kanssa selkeät roolit aineistohankinnan toteuttamiseksi.

Osallistujille kerrottiin saatekirjeessä tutkimuksen aihe, käsiteltävät teemat sekä vastausten käsittelyyn liittyvät asiat. Saatekirjeessä kerrottiin, ettemme kerää osallistujista henkilötietoja. Lomakkeella kerätty aineisto hävitetään raportoinnin jälkeen. Määrällisen tutkimuksen etuna tunnistettavuuden näkökulmasta on, että käsiteltävästä aineistosta ei tyypillisesti voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa, mikä saattaa olla osallistujien kannalta merkittävä tekijä päätettäessä tutkimukseen osallistumisesta (Kuula 2011, 205). Vastaajien anonymiteetti varmistettiin vastausten keräämisvaiheessa niin, että hankkeessa toiminut yhteistyötaho lähetti kyselylomakkeen kohderyhmälle, joka on kerrottu osallistujille saatekirjeessä.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen peruseriaatteet, joissa otetaan huomioon myös EU:n tietosuoja-asetus. Eettisiä peruseriaatteita ovat ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, kulttuuriperinnön ja luonnon monimuotoisuuden kunnioittaminen sekä tutkimuksen toteuttaminen niin, että siitä ei aiheudu haittaa tutkimukseen osallistuville. Tutkijoiden tulee punnita tekemiään valintoja sekä julkaisukanavien avoimuuden näkökulmasta, että tietosuojan kannalta. Itsemääräämisoikeutta voidaan vahvistaa tarjoamalla vastaajille riittävästi tietoa tutkimuksen tavoitteista, saadun aineiston käyttötarkoituksesta sekä vastamiseen kuluva ajasta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7, 13, 61–62.) Kyselyyn osallistujille lähetettiin vastausten keräämisen yhteydessä saatekirje, jossa on kerrottu opinnäytetyön julkisuudesta ja julkaisukanavista (LIITE 2).

Eettisyys tulee ottaa huomioon myös tutkimuksen raportointivaiheessa, johon niin ikään vaikuttaa tutkijan tekemät valinnat. Tutkijan tulee pyrkiä raportoimaan tulokset niin, että osallistujaa ei voida tunnistaa vastauksista. Määrällisen tutkimuksen raportoinnissa täytyy kuitenkin ottaa huomioon vastaajien määrän vaikutus tunnistettavuuteen. (Kuula 2011, 204.) Raportointi on toteutettu niin, että siitä ei ole mahdollista tunnistaa vastaajaa. Koska lopullinen vastaajien määrä oli pieni, päädyimme jättämään taustamuuttujien ristiintaulukoinnin pois analyysimenetelmistä, sillä se olisi todennäköisesti vaikuttanut tunnistettavuuteen. Määrällisessä tutkimuksessa vastausten anonymiteetti voidaan varmistaa kiinnittämällä huomiota taustamuuttujien-, avointen kysymysten vastaus- ja käsiteltäviä teemoja raportoinnissa sekä informoimalla tutkimukseen osallistujia riittävällä tavalla. (Kuula 2011, 210.)

## 6 TULOKSET

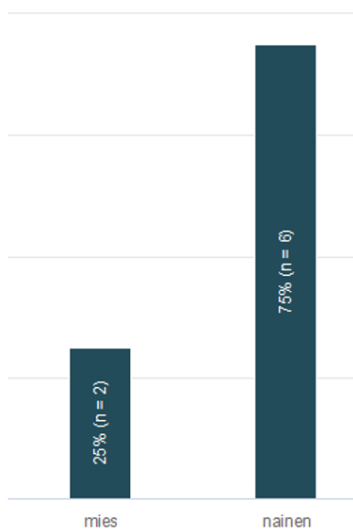
Kysely ja saatekirje (LIITE 2) lähetettiin 7.3.2022 yhteistyötahon toimesta 20:lle Lähellä sinua-hankkeesta valmistuneelle lähihoitajalle tai lähiavustajalle. Vastaajille oli annettu aikaa vastata kyselyyn 16.3.2022 asti. Kohderyhmälle lähetettiin muistutusviesti (LIITE 3) 15.3.2022, jossa määräaika kyselyyn vastaamiselle oli 20.3.2022. Vastauksia saimme ensimmäisen kyselyn lähettämisen jälkeen 2. Lähetettyämme muistutusviestin, saimme vielä 6 vastausta. Määräajan jälkeen kysely suljettiin. Yhteensä kyselyymme vastasi 8 hankkeesta valmistunutta. Kyselyn kato oli 14, vastausprosentti oli 40 %.

### 6.1. Taustatiedot

Kyselyssämme oli kolme taustakysymystä. Taustakysymysten avulla haluttiin selvittää vastaajien ikä, sukupuoli sekä oppisopimuskoulutuksena suoritettu koulutusohjelma

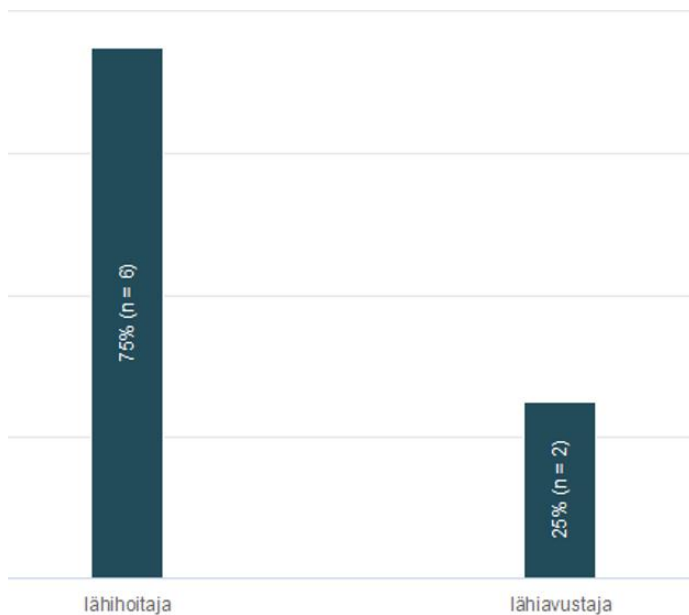
Vastaajien *ikäjakauma* oli 23–57 vuotta.

Miehiä vastaajista oli kaksi ja naisia kuusi (*KUVIO 1*)



*KUVIO 1. Sukupuoli (n=8)*

Kysyimme vastaajilta heidän suorittamastaan koulutusohjelmasta (KUVIO 2). Lähihoitajan koulutusohjelman suorittaneita oli 6. Lähiavustajan koulutusohjelman suorittaneita puolestaan oli kaksi.



KUVIO 2. Koulutusohjelma (n=8)

Seuraavaksi esittelemme vastaajien mielipiteitä työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun. Mielipiteitä on selvitetty monivalintakysymysten avulla. Käytimme monivalintakysymyksissä Likertin asteikkoa. Likertin asteikon vastausvaihtoehdoina oli ei lainkaan, jonkin verran, melko paljon erittäin paljon ja en osaa sanoa. Yhdessä monivalintakysymyksessä vastausta oli mahdollista täydentää avoimella vastauksella. Yhteen kysymykseen vastausvaihtoehdot olivat huonosti, kohtalaisesti, hyvin ja en osaa sanoa. Olemme sisällyttäneet vastauksiin myös tutkimuskysymykseen vastaavia avointen kysymysten vastauksia.

## 6.2. Työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun

Kaikki kyselyn saaneet ovat vastanneet kysymykseen perehdyttämisvaiheen eri osa-alueiden tärkeydestä (TAULUKKO 1). Vastauksista nousee esiin tärkeimmäksi tekijäksi perehdyttämisvaiheessa vastaajien kokemana työympäristöön tutustumisen sekä työvälineisiin perehtymisen. Myös työssäoppimisen tavoitteiden selkiyttäminen koetaan tärkeäksi. Vastausvaihtoehtoa *muuta, mitä* on käytetty kerran. Vastaaja avaa perehdyttämisen tärkeyttä seuraavasti: ”Työelämässä jo pitkään olleena, osaa työelämän säännöt, on ajoissa töissä, eikä käytä puhelinta työaikana.” Vastauksien jakauma kertoo työssäoppijoiden pitävän perehdytystä kokonaisuudessaan erittäin tärkeänä. Avoimissa kysymyksissä yksi vastaaja oli kuvannut Lähellä sinua-hankkeen perehdyttämistä loistavaksi ja nostanut erityisesti työpaikan sääntöjen läpikäymisen onnistuneen kiitettävästi.

### Kuinka tärkeänä pidit perehdyttämisvaiheessa seuraavia asioita?

TAULUKKO 1. Perehdyttämisvaihe (n=8)

	ei lainkaan tärkeänä	jonkin verran tärkeänä	melko tärkeänä	erittäin tärkeänä	en osaa sanoa	Yhteensä
työympäristöön tutustuminen	0	1	2	5	0	8
työvälineisiin perehtyminen	0	0	3	5	0	8
työssäoppimisen tavoitteiden selkiyttäminen	0	1	4	3	0	8
ajankäyttöön liittyvät asiat	0	1	3	3	1	8
muuta, mitä	0	0	0	1	0	1

Kysyimme vastaajilta heidän yksilöllisten tarpeiden, kiinnostusten ja toiveiden huomioimisesta työssä oppimisen ohjauksessa (TAULUKKO 2). Taulukosta 2 näemme, että lähes kaikki vastaajista (7) olivat sitä mieltä, että jo olemassa olevat taidot on otettu huomioon hyvin. 5/8 vastaajista koki, että työssä oppimisen ohjauksessa otettiin huomioon hyvin tuen tarpeet ja ammatillisen kiinnostuksen kohteet. Työtehtäviin liittyvät toiveet huomioitiin hyvin kuuden vastaajan kokemana. Vastauksen perusteella voimme todeta, että Lähellä sinua- hankkeessa on onnistuttu erityisesti työssäoppijoiden henkilökohtaisten taitojen sekä tuen tarpeiden kartoituksessa ja ne on huomioitu ohjauksessa hyvin. Kaksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että tuen tarpeet ja toiveet työtehtäviin liittyen oli otettu huomioon huonosti.

Puolet vastaajista arvioi, että ammattiosaamisen näyttöön valmistautuminen oli otettu huomioon ohjauksessa hyvin ja lähes puolet arvioivat tämän toteutuneen ”kohtalaisesti”. Yhdessä avoimessa vastauksessa tuotiin esiin sekä työssäoppimispaikan että koulun ohjaajien kiire perehtyä yksilöllisesti ohjaukseen. Yksi vastaaja oli kokenut avoimessa kysymyksessä aikaisemman osaamisen tunnistamisen toimineen ohjausta heikentävästi. Vastaaja kertoi osaavansa sekä onnistuvansa työtehtävissä, mutta ei kokenut saavansa toivomaansa ohjausta osaamisensa syventämiseen. Yksi vastaaja oli tarkentanut avoimessa kysymyksessä työtehtävien relevanttiutta suoritettuihin opintoihin nähdessä: ” Yleensä ohjaajat antoivat keskittyä näyttökriteerien mukaiseen toimintaan. Ns. kahvinkeittoon ei tarvinnut tyytyä...”.

## Työssä oppimisen ohjauksessa otettiin mielestäsi hyvin huomioon seuraavat asiat

TAULUKKO 2. Henkilökohtaisten taitojen sekä toiveiden huomiointi (n=8)

	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	en osaa sanoa	Yhteensä
ammattilliset kiinnostuksen kohteesi	1	2	5	0	8
tuen tarpeesi työtehtävissä	2	0	5	1	8
toiveesi työtehtäviin liittyen	2	0	6	0	8
jo olemassa olevat taitosi	1	0	7	0	8
ammattiosaamisen näyttöihin valmistautuminen	1	3	4	0	8

Taulukosta 3 voimme nähdä, miten ohjaus on tukenut oppisopimusopiskelijoiden ammatillista kasvua eri osa-alueilla. Ammatillisen kasvun osa-alueita *olivat itsetuntemuksen lisääntyminen, itsenäisen päätöksenteon valmiudet, kyky asettaa tavoitteita, työyhteisötaidot sekä persoonallisuuden kehittyminen*. Tuloksista voimme todeta ohjauksen tukeneen eniten työssä oppijoiden kyvyssä asettaa tavoitteita sekä itsenäisissä päätöksenteon valmiuksissa. Ei lainkaan-vastauksia jakaantui jokaiselle ammatillista kasvua mittaavalle osa-alueelle vain yksi (n=8). 4 vastaajista arvioi, että ohjaus on tukenut itsetuntemuksen lisääntymistä, persoonallisuuden kehittymistä- ja työyhteisötaitoja paljon tai erittäin paljon. Työssäoppimisen ohjauksen vaikutus ammatillisen kasvun osa-alueisiin ei näin ollen noussut merkittäväksi vastaajien joukossa.

### Ohjaus tuki ammatillista kasvuasi seuraavilla osa-alueilla

TAULUKKO 3. Ammatillisen kasvun osa-alueet. (n=8)

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa	Yhteensä
itsetuntemuksesi lisääntyminen	1	3	2	2	0	8
itsenäisen päätöksenteon valmiudet	1	3	1	3	0	8
kyky asettaa tavoitteita	1	2	2	3	0	8
työyhteisötaidot	1	3	2	2	0	8
persoonallisuuden kehittyminen	1	3	2	2	0	8

Taulukossa 4 kuvaamme työssäoppijoiden tunteiden sekä kokemusten reflektointia ja sen toteutumisen kokemusta työssäoppimisessa. Reflektoinnin käsitettä on kyselylomakkeessa käsitelty tässä kysymyksessä neljän osa-alueen kautta. Osa-alueita olivat työn esiin tuomien tunteiden käsittely, työhön liittyvien kokemusten ja asiakastilanteiden läpi käyminen, vastavuoroisuus sekä kokemus kuulluksi tulemisesta. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki vastaajat. Tässä kysymyksessä vastaukset jakautuivat tasaisesti ja niistä on vaikea tehdä johtopäätöksiä. Yksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että ohjauksessa ei toteutunut lainkaan mikään kysytyistä. Kaksi oli sitä mieltä, että kaikki kysytyt kohdat toteutuivat erittäin paljon. Yksi vastaaja oli maininnut avoimeen kysymykseen, että omista tunteista sai kertoa ja ne otettiin hyvin huomioon. Vastauksissa on nähtävissä reflektoinnin sekä dialogisuuden kokemuksen erilaisuus (TAULUKKO 4).

### Minkä verran ohjauksessa mielestäsi toteutui

TAULUKKO 4. Reflektointi (n=8)

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa	Yhteensä
työn esiin nostamien tunteiden käsittely	1	3	2	2	0	8
työhön liittyvien kokemusten ja asiakastilanteiden läpi käyminen	1	3	2	2	0	8
ohjaustilanteiden vastavuoroisuus	1	2	3	2	0	8
kokemus kuulluksi tulemisesta	1	2	2	2	1	8

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön teoreettisessa osiossa avattiin ohjauksen ja työssäoppimisen ohjauksen käsitettä sekä ohjausprosessin vaiheita. Teoreettisessa tietoperustassa todettiin, että ohjaus on prosessi, jossa pyritään kasvattamaan ohjattavan toiminnanmahdollisuuksia ympäristön sallimissa rajoissa. (Pekkari 2009, 102.) Ohjausprosessista voitiin erottaa kolme vaihetta, joita ovat valmistautumisvaihe, ohjaus toimintana sekä arviointi ja uuden kehittäminen. Ohjausprosessin ensimmäinen vaihe on valmistautumisvaihe, jota perehdyttäminen on olennainen osa. Tulosten perusteella voidaan olettaa, että erityisesti perehdyttämävaiheessa oppisopimusopiskelijat kaipaavat ohjauksellista otetta, joka perustuu jossain määrin neuvojen antamiseen, vaikka se ei olekaan ohjauksen tarkoitus. Yksi vastaaja, joka vastasi avoimeen kysymykseen, oli sitä mieltä, että työssä oppimisen ohjauksessa oli onnistuttu erityisen hyvin juuri *perehdyttämävaiheessa*, jossa käytiin kattavasti läpi työpaikan säännöt.

Perehdyttämävaiheessa vastaajat kokivat tärkeäksi erityisesti työympäristöön- ja työvälineisiin tutustumisen. Tulokset ovat yhteneväisiä aiempien ammatti-identiteetin rakentumista tutkivien tutkimusten kanssa. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että työuran alkuvaiheessa ammatillinen identiteetti rakentuu omaksumalla työyhteisön säännöt ja käytännöt, ja oma persoona alkaa näkyä osana ammatillista identiteettiä vasta myöhemmässä vaiheessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 44.) Toisaalta osa avoimiin kysymyksiin vastanneista oli sitä mieltä, että pitkään työelämässä olleena tiedostaa jo työelämän sääntöjä, ja itseohjautuva opiskelija ei välttämättä saa tai tarvitse yhtä paljon ohjausta. Osa koki saaneensa ohjausta vähemmän kuin olisi halunnut. Tuloksista on näin ollen havaittavissa työssäoppijoiden erilaisia tarpeita ohjauksen suhteen.

Seitsemän vastaajaa piti melko tärkeänä tai tärkeänä työssäoppimisen *tavoitteiden* selkiyttämistä. Toimijuutta voidaan vahvistaa esimerkiksi ottamalla opiskelija mukaan työssä oppimisen tavoitteiden suunnitteluun, ja toimijuuden vahvistaminen onkin ohjauksen tarkoitus. Mikäli tavoitteista ei käydä keskustelua ohjausprosessin alussa, voi olla vaarana, että ohjaaja ja ohjattava hahmottavat tavoitteet eri tavalla. (Vehviläinen 2014, 92–93). Mielestämme vastaukset kertovat siitä, että perehdyttämävaiheessa on hyvä keskittyä erityisesti työssä oppimisen *tavoitteiden selkiyttämiseen, työympäristöön- ja työvälineisiin* tutustumiseen. Tavoitteiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia, jotta oppimistulokset ovat arviotavissa (Pasanen 2004, 164). Toisaalta vaarana on se, että opiskelija kokee ne sitoviksi velvoitteiksi, joiden avulla mitataan opiskelijan onnistumista (Vehviläinen

2001, 80). Oppimistavoitteisiin pyrkiminen on yhteydessä myös sisäiseen motivaatioon, joka edistää oppimista. (Ruohotie 2006, 59.)

Pasanen on esitellyt, millä tavoin työssäoppimisen tavoitteet muodostetaan. Työssäoppimisen tavoitteiden tulisi muodostua kolmesta tekijästä, joita ovat henkilökohtaisen osaamisen kartoitus, työpaikan työtehtävien analysointi sekä tutkinnon perusteiden tarkastelu. Työtehtävät analysoidaan suhteessa siihen, miten hyvin ne vastaavat tutkinnon perusteiden mukaisia vaatimuksia. (Pasanen 2004, 171.) Erään vastaajan mielestä ohjauksessa onnistuttiinkin erityisen hyvin juuri näyttökriteerien mukaiseen toimintaan keskittymisessä. Ohjauksessa on kuitenkin tärkeä ottaa huomioon myös opiskelijan henkilökohtaiset vahvuudet, kehitymis- ja kiinnostuksen kohteet. Ohjausprosessin tulee painottua työssäoppijan henkilökohtaisten vahvuuksien kehittämiseen ja edetä oppijan tahtia. (Vehviläinen 2014, 177). Opinnäytetyössä on haluttu selvittää vastaajien mielipiteitä siitä, kuinka hyvin ohjauksessa otettiin huomioon edellä mainitut tekijät.

Käsittelimme edellä ohjausprosessin valmistautumisvaihetta. Seuraava ohjausprosessin vaihe on *toimintavaihe*. Ohjaajan tulisi pyrkiä toimimaan ohjausprosessin asiantuntijana, jossa pyritään siihen, että opiskelija oppii hyödyntämään omia resurssejaan, käsittelemään kokemuksia, ratkaisemaan ongelmia sekä suuntaamaan omaa oppimisprosessiaan (Vehviläinen 2001, 13). Työssäoppiminen on usein opiskelijalle siirtymä täysin uudenlaiseen oppimisympäristöön, jolloin ohjauksen perustehtävänä tulisi olla turvallisen ympäristön luominen. Ohjausprosessissa tulisi antaa riittävästi aikaa tunteiden käsittelyyn. (Pasanen 2004, 158.) Tunnepuolen käsittelyssä on tärkeää kannustava palaute. Prosessi käydään ammatillisena vuoropuheluna. Esimerkkinä hankalat asiakastilanteet, jotka tuovat työskentelyyn lisää painetta. Tämä pätee myös työssä epäonnistumisiin sekä työyhteisön ristiriitoihin. Mikäli tunteita ei päästä käsittelemään, ne voivat pahimmillaan vaikuttaa työtilanteissa asiakkaaseen kohdistuvana purkauksena. (Romppanen & Pohjanheimo 2004, 13.)

Opinnäytetyössämme kokemus työn esiin nostamien tunteiden käsittelystä työssäoppimisen ohjauksen kautta oli vastaajilla erilainen. Vastaajista puolet koki ohjauksen tukeneen tunteiden käsittelyä paljon tai melko paljon ja puolet ei lainkaan tai jonkin verran. Opiskelijan kanssa olisi hyvä käydä alkuvaiheessa läpi erityisesti mahdollisia epävarmuuden tunteita, jotka johtuvat aiemmista kokemuksista tai asenteista sekä tulevasta, täysin uudenlaisesta ympäristöstä (Pasanen 2004, 158). Myöskään omaa oppimiskokemusta ei voida analysoida, mikäli sen aiheuttamat tunnekokemukset kielletään. Opiskelijalle voi olla merkittävä kuulla, että oppimistilanteiden aiheuttamat tunteet ovat täysin normaaleja. Ohjauksen alkuvaiheessa ohjaajan on hyvä kertoa, että oppimisen

prosessissa tulee olemaan myös takapakkeja ja epäonnistumisia, jotta opiskelijalle ei synny huononmuuden kokemuksia. (Vehviläinen 2014, 122–128.) Vastauksista on tulkittavissa, että tunnekokemus voi olla joko työtehtäviin liittyvien tunteiden käsittelyä tai yhden vastaajan kokemana työssäoppijan opiskeluun liittyviä turhautumisen tunteita.

Kunnioitus ja empatia ovat ohjaussuhteen perusedellytys, jota voidaan toteuttaa olemalla tilanteessa aktiivisesti läsnä juuri opiskelijan asiaa varten. Tilanteissa tulisi pystyä sulkemaan muut toiminnot ulkopuolelle kuulemalla ja kuuntelemalla ohjattavaa. Läsnäolo ja välittömyys on tärkeää ohjaustilanteissa, koska se asettaa ohjaajan ja ohjattavan tasavertaisempaan asemaan, jolloin muidenkin asioiden käsittely helpottuu. (Pasanen 2004, 162–163.). Läsnä olevaa ohjausta voidaan tehostaa toimimalla rauhallisesti, selostamalla ja perustelemalla omaa toimintaa ohjaustilanteissa. Läsnä olevaa ohjausta tarvitaan myös tunnekokemusten läpi käymisessä, jolloin ei tulisi ohjata keskustelua liian nopeasti pois ohjattavassa heränneistä tunteista. (Vehviläinen 2014, 123–125.) Vastaajien kokemukset kuulluksi tulemisesta sekä vastavuoroisuudesta ohjaustilanteissa vaihtelivat tasaisesti. Yksi vastaaja ei osannut sanoa, miten on kokenut kokemuksen kuulluksi tulemisesta. Vastavuoroisen ohjauksen tarkoituksena on, että ohjattava oppii pikkuhiljaa suunnittelemaan, arvioimaan ja kannattelemaan omaa oppimisprosessiaan. (Vehviläinen 2014, 26.)

Koska ohjaus pyrkii ohjattavan vahvuuksien kehittämiseen, on erityisen tärkeää, että ohjauksessa huomioidaan ohjattavan yksilölliset tarpeet. Kiinnostuksen kohteet tulisi ottaa huomioon ohjauksessa, sillä henkilökohtainen merkitys edistää sisäistä motivaatiota (Pekkari 2009, 91, 92.) Halusimme selvittää, kuinka hyvin yksilöllisyys toteutuu työssäoppijoiden mielestä. Vastaajat olivat pääosin sitä mieltä, että ohjauksessa oli otettu hyvin huomioon opiskelijoiden omat kiinnostuksen kohteet, omat toiveet, tuen tarpeet sekä olemassa olevat taidot. Kysyttäessä ohjauksesta liittyen ammattiosaamisen *näyttöön valmistautumisesta* vastaukset jakautuivat niin, että puolet vastaajista koki ohjauksen vähäiseksi. Tuloksista voidaan päätellä, että oppisopimusopiskelijat kaipaavat lisää ohjausta ammattiosaamisen näyttöihin liittyen. Opiskelijan kanssa olisi hyvä käydä läpi näyttöön liittyviä käytäntöjä sekä ammattiosaamisen näytön tavoitteita (Opetushallitus 2006, 37).

Ohjausprosessin viimeinen vaihe on arviointi ja uuden kehittäminen ohjausprosessissa. Arviointia ja uuden kehittämistä tapahtuu työssäoppimispaikassa päivittäisessä vuorovaikutuksessa ohjauskeskusteluissa ja osana arviointikeskustelua. Osaamista arvioidaan ammattiosaamisen näyttöjen avulla. Uuden kehittämisellä tarkoitetaan yhteistä tiedon rakentamista purkamalla kokemuksia ja

refleктоimalla omaa toimintaa. Ohjauksen tulisi erityisesti pyrkiä kasvattamaan opiskelijoita reflektiiviseen toimintaan. Toisaalta se on myös ammatillisen kasvun edellytys, koska vasta reflektoinnin myötä kokemus muuttuu oppimiseksi. (Ojanen 2000, 27; Helminen 2015, 63; Pasanen 2004, 154.) Yhdistettäessä työsuoritus itsereflektioon, opiskelijalle muodostuu käsitys siitä, mihin hän kykenee erilaisissa työtehtävissä ja -ympäristöissä ja missä asioissa opiskelija voi parantaa suoritustaan edelleen. Tarkoituksena on lisätä opiskelijan luottamusta omiin kykyihin, joka puolestaan on yhteydessä myönteiseen suhtautumiseen haasteiden tai vaikeuksien edessä. (Ruohotie 2010, 118.) Opinnäytetyössä reflektiivisen keskustelun toteutumista ohjauksessa on selvitetty kysymällä vastaajilta tunteiden ja kokemusten käsittelemisestä, itsetuntemuksen lisääntymisestä sekä persoonallisuuden kehittymisestä.

Kysyimme vastaajilta, minkälainen vaikutus työssäoppimisen ohjauksella oli oppisopimusopiskelijoiden ammatillista kasvuun eri osa-alueilla. Itsetuntemuksen lisääntyminen edesauttaa ohjattavan voimaantumista ohjausprosessissa. (Pekkari 2009, 92.) Hyvä itsetuntemus vaikuttaa myös vaikeista tehtävistä suoriutumiseen ja ongelmanratkaisukykyyn (Ruohotie 2010, 112). Vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, että työssäoppimisen ohjaus ei tukenut itsetuntemuksen lisääntymistä ohjausprosessin aikana ja puolet vastaajista oli vastannut tähän kysymykseen ohjauksen tukeneen melko paljon tai erittäin paljon. Tuloksissa on huomattavissa vastaajien erilainen kokemus työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatillisen kasvun eri osa-alueisiin. Vastaajista puolet koki työssäoppimisen ohjauksen vaikuttaneen ammatillisen kasvun osa-alueisiin joko ei lainkaan/vähän tai paljon/melko paljon. Kykyyn asettaa tavoitteita ohjauksen koettiin vaikuttaneen eniten.

Persoonallisuuden kehittymistä tapahtuu erityisesti silloin, jos opiskelija reflektoi syvällisesti omia oletuksia, uskomuksia, arvoja ja identiteettiä. Oman identiteetin tutkiminen auttaa myös ymmärtämään paremmin erilaisia näkökulmia ja muita ihmisiä. Erilaisiin näkökulmiin tutustuminen puolestaan luo innostusta jatkuvalla oppimiselle. (Ruohotie 2001, 119.) Vehviläinen (2001, 242) kuitenkin huomauttaa, että opiskelijoilla on erilaiset valmiudet tai halu käydä reflektiivistä keskustelua omista kokemuksista. Kokemukset työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta persoonallisuuden kehittämiseen vaihtelivat vastaajien joukossa. Osa avoimiin kysymyksiin vastanneista oli sitä mieltä, että kiire vaikutti ohjauksen saavutettavuuteen. Mielestämme reflektoitavaa keskustelua on hyvä käydä viimeistään arviointikeskusteluiden osana. Oppisopimusopiskelijoilta selvitettiin mielipiteitä siitä, kuinka paljon ohjaus oli vaikuttanut persoonallisuuden kehittämiseen. Eniten (3/8) oli vastattu vaihtoehtoon ”jonkin verran”. Persoonallisuuden kehittyminen on toisaalta käsitteenä häilyvä sekä epä-

selvä. Kukaan ei valinnut kuitenkaan kohtaa ”en osaa sanoa”, joten kysymys saattoi herättää vastaajissa pohdintaa ja täten kokemuksia persoonallisuutensa kehittymisestä työssäoppimisen aikana.

Eteläpelto & Collin (2007) mainitsevat Tynjälän (2005) tutkimuksen johtopäätöksen, jonka mukaan sosiaali- ja terveysalan opiskelijat saavat enemmän ohjausta, mutta osaavat myös vaatia enemmän ohjausta, kuin muiden alojen opiskelijat. Selkeimmät tulokset kysely tuotti siitä, miten työssäoppimisen ohjauksessa on onnistuttu huomioimaan jo olemassa olevat taidot, kiinnostuksen kohteet, tuen tarpeet sekä työtehtäviin liittyvät toiveet. Suurin osa vastaajista koki näiden osa-alueiden toteutuneen työssäoppimisen ohjauksessa melko hyvin tai hyvin. Pohdimmekin yleistä tutkimuksessa esiin nousevaa ilmiötä, miten joko erittäin tyytymättömät tai todella tyytyväiset antavat lisäpalautetta kokemastaan kyselyissä. Avoimien kysymysten vastaukset kertovat mielestämme vastaajien erilaisista tuen tarpeista. Perusta oppimiselle sekä työssä kehittymiselle vaikuttaa olevan hyvin huomioitu työssäoppimisen ohjauksen alkuvaiheessa. Prosessin eteneminen sekä ammatillisen kasvun kehittyminen ohjauksen myötä vaatinee pidemmän ajan, jotta huomattavaa kehitystä voitaisiin todeta.

Avoimien kysymysten vastaukset kertoivat hyvin erilaisista kokemuksista ohjauksen näkökulmasta. Työssäoppimisen ohjaus koettiin kattavaksi, tai sitä ei koettu olleen lainkaan. Kysyimme tutkimuksessa myös vastaajien olemassa olevien taitojen, tuen tarpeiden sekä toiveiden huomioimista ohjauksessa. Kysymys siitä, mikä oli erityisesti onnistunut, saimme kolme täysin erilaista kokemusta. Perehdytyksen katsottiin onnistuneen hyvin, työssäoppimisessa sai tehdä näyttökriteerien mukaisia työtehtäviä ja yksi koki positiiviseksi vakiohjaajan kuulumisten kyselyt, vaikka kokikin lopulta olevansa ”orjatyövoimaa”. Näin vähäisestä vastausmääristä emme voi tehdä johtopäätöksiä, mutta avointen vastausten erilaisuus antaa viitteitä työssäoppimisen ohjaukset kokemusten moninaisuudesta.

## 8 POHDINTA

Tässä luvussa käsitellään sitä, miten opinnäytetyölle asetetuissa tavoitteissa on onnistuttu. Kuvamme myös opinnäytetyön prosessia ja sitä, mitä olemme opinnäytetyötä tehdessä oppineet. Pohdimme lisäksi opinnäytetyön toteuttamista eettisestä näkökulmasta. Aloitimme opinnäytetyön suunnittelun syksyllä 2020, jolloin aloitimme yhteistyön Lintulammen hanketalon kanssa. Pyrimme alusta asti käymään tiivistä keskustelua aiheen rajauksen suhteen ohjaavien opettajien kanssa ja ottamaan huomioon yhteistyötahon mielipiteet prosessin kaikissa vaiheissa. Opinnäytetyön aihe muovautui opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa useaan kertaan, joka viivästytti prosessia alkuvaiheessa. Tarkoituksenamme oli sisällyttää tutkimukseemme survey-lomakkeen lisäksi myös haastattelut, joista olisimme saaneet enemmän kokemuksellista, yksilöllistä kerrontaa tutkittavasta aiheesta. Olimme kuitenkin vaihtelevasti työelämässä koko opinnäyteprosessin ajan, joten haastattelut olisivat olleet vaikeita toteuttaa työelämän rinnalla, joten luovuin haastatteluista.

Opinnäytetyön teoreettisessa osiossa käsitelimme työssäoppimisen ohjauksen vaikutusta ammattilliseen kasvuun. Pyrimme käyttämään lähteitä monipuolisesti ja tarkastelemaan käytettyjä lähteitä kriittisesti. Teoreettisen tiedon tulisi olla mahdollisimman tuoretta, mutta huomasimme, että aiheesta ei juurikaan ollut saatavilla tuoreita tutkimuksia. Tämän vuoksi halusimme valita lähteet julkaisuajankohdan sijaan niin, että ne ovat täsmällisiä ja laadukkaita. Teoreettisessa osiossa käsitteet on pyritty valitsemaan huolella, jotta saisimme laadittua tutkittuun tietoon perustuvan kyselylomakkeen. Valitsimme määrällisen tutkimuksen opinnäytetyön toteuttamiseksi, koska halusimme saavuttaa mahdollisimman suuren vastaajamäärän. Opinnäytetyössä on pyritty saamaan esiin mielipiteitä ja kokemuksia. Vastaajamäärä oli kuitenkin odotettua pienempi, joten haastatteluilla olisi mahdollisesti voitu saada kokemuksellista tietoa kattavammin. Suunnitelmavaiheessa olimme valmistautuneet tekemään kyselyn suuremmalle otokselle. Kyselyn otoksen määrä sekä kohde-ryhmä vaihtelivat myös prosessin aikana ja oli epävarma tutkimuskyselyn lähettämishetkeen saakka. Kyselyn lähetti hankkeen nykyinen projektityöntekijä koulutuksensa jo päättäneille oppisopimusopiskelijoille.

Lähellä sinua-hankeen lähiavustaja- sekä lähihoitajakoulutukset loppuivat opinnäytetyöprosessin aikana. Alun perin kolmevuotinen hanke päättyi lähihoitaja- ja lähiavustajaopiskelijoiden osalta toisen vuoden jälkeen. Kyselyn lähettämisen ajankohtana hankkeessa ei ollut lainkaan kyselyä kos-

kevien koulutusten oppisopimusopiskelijoita. Opinnäytetyön taustalla oli myös osallistavan kehittämisen ajatus, jossa toimijat, tässä tapauksessa työssä oppijat, olisivat mukana kehittämässä omaa ohjaustaan. Pohdimmekin, vaikuttiko se, että hankkeen rahoitus lähihoitaja- ja lähiavustajakoulutuksen kohdalla päättyi, halukkuuteen vastata kyselyyn. Kaikki vastaajat olivat jo valmistuneet hankkeesta, joten mahdollisuus vaikuttaa oman työssäoppimisen kehittämiseen puuttui. Hankkeen päättyminen kesken vaikutti myös siihen, ettemme saaneet vertailtavaa tietoa eri vaiheessa olevien oppisopimusopiskelijoiden kokemuksista työssäoppimisen ohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun. Hankkeessa käytetyn ajan sekä ammatillisen kasvun yhteyden kokemus olisi kiinnostanut perehdytyksen eri osa-alueiden ajallisen suunnittelun näkökulmasta.

Sosionomien kompetensseista otimme tutkimuksessamme tarkasteluun erityisesti asiakastyön osaamisen sekä kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen. Tutkimuksen teoreettista tietopohjaa ja sen myötä kyselylomaketta laadittaessa pohdimme, miten saisimme juuri tutkimamme kohderyhmän mielipiteet kuulluksi ammatillisen kasvun tukemista ajatellen. Ohjauksen ja ammatillisen kasvun teorioihin perehtyminen vahvistaa ammatillista osaamista asiakastyössä. Kävimme keskusteluja kohderyhmän työtehtävistä, sen mukanaan tuomista haasteista sekä mahdollisista kehittämiskohteista. Pohdimme sitä, että jokaisen työssäoppijan taustat ja kokemukset ovat erilaisia. Tämä haastoi kyselylomakkeen laatimisvaiheessa muodostamaan strukturoituja, yksiselitteisiä kysymyksiä. Koimme onnistuneemme kysymysten asettelussa hyvin, koska ”en osaa sanoa” vaihtoehtoa oli käytetty vain kolmessa yksittäisessä kysymyksessä. Olemme pohtineet opinnäytetyön eettisyyttä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Olemme pyrkineet perustelemaan käytetyt tutkimusmenetelmät sekä kuvanneet prosessin mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi arvioida opinnäytetyön luotettavuutta itse. Luotettavuutta olisi kuitenkin voinut parantaa testaamalla kyselylomake useammalla vastaajalla.

Kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen osalta kävimme opinnäytetyön prosessin aikana keskustelua opinnollistamisen hyödyntämisestä työllistämisen keinona. Työssäoppimisen ohjauksen avulla voidaan mielestämme edistää opiskelijoiden integroitumista yhteiskuntaan. On tärkeä tunnistaa, miten positiiviset kokemukset vahvistavat itsetuntoa ja voimaannuttavat ohjattavaa. Mainitsimme tutkimuksemme alussa järjestöjen osuudesta työllistämässä sekä Lintulammen kohdalla myös oppisopimuskouluttamisessa. Oppisopimuksen sekä työllistämisen lisäksi Lintulammen hanketalon Lähellä sinua -hanke on sote-palvelujen, eli avustajapalvelujen tuottaja. Hankkeen toimintavuosien aikana avustajapalveluiden tarve on ollut nähtävissä ja hankkeen päättyminen lähihoitaja- sekä lähiavustajakoulutuksen osalta on jättänyt aukon avustajapalveluihin. Oulun Kaupunki

ilmoitti vuoden 2022 alussa aloittavansa keväällä lähihoitajien oppisopimuskoulutuksen yhteistyössä OSAO:n kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli, että yhteistyötaho saa hyödynnettävää tietoa siitä, miten työssäoppimisen ohjausta voidaan kehittää edelleen, niin että se tukisi oppisopimusopiskelijoiden ammatillista kasvua. Lähellä sinua -hankkeen työssäoppimisen ohjauksessa onnistuttiin erittäin hyvin perehdyttämävaiheessa. Vastaajat kokivat työympäristön, työvälineet sekä tavoitteet työssäoppimiselle selkeiksi. Olemassa olevien taitojen sekä osaamisen kartoitus on onnistunut hankkeessa kiitettävästi. Se, että työssäoppijat ovat saaneet olla toteuttamassa avustajapalveluissa konkreettisia työtehtäviä, on varmasti tukenut työtehtävien hallintaa ja antanut realistisen kokemuksen avustajan työstä. Hankkeen työssäoppijoiden ikärakenne on varmasti vaikuttanut ammatillisen kasvun kokeamiseen työssäoppimisen ohjauksen keinoin. Reflektointi aikaisemmin koettuun sekä opittuun on luonnollisesti erilaista kokemusten määrän vaihdellessa.

Työssäoppijoiden erilaiset taustat ja niiden myötä ohjauksen erilaiset tarpeet herättivät kysymyksiä siitä, miten oppisopimusta ja ennen kaikkea työssäoppimisen ohjausta voitaisiin kehittää niin, että se huomioisi entistä paremmin yksilöiden aikaisemman osaamisen sekä henkilökohtaisen työelämään orientoitumisen tarpeet läpi koko oppimisprosessin. Vaikka vastaajien vähäisen määrän perusteella tutkimuksen tulosta ei voida yleistää, erilaiset tuen tarpeet sekä kokemukset ohjauksen riittävydestä nousevat esiin sekä monivalinta- että avoimissa kysymyksissä. Pohdimme uudeksi tutkimus-/ kehittämiskohteeksi työssäoppimisen ohjauksen kehittämistä edelleen niin, että siinä huomioitaisiin aikaisempaa enemmän työssäoppijan yksilöllinen kohtaaminen. Mietimme tulosten perusteella tarvetta kehittää edelleen reflektoinnin ja dialogisuuden osuutta ohjauksen työkaluna.

## 9 LÄHTEET

Ahola, Anja 2007. Lomaketutkimusprosessi. Teoksessa Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen (toim. Erkki Saari & Leena Viinamäki). Helsinki: Tammi, 47–70.

Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 1995. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017. Sosionomikoulutus ammattikorkeakouluissa. Hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistäjä elämänkaaren eri vaiheissa. Raportti sosiaalialan selvituksesta. Hakupäivä 5.3.2021, [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428).

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Hakupäivä 23.10.2021. Ellibs Library. Vaatii käyttöoikeuden.

Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimismateriaalit Oy.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu (toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa). Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–43.

Heikkilä, Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. 5., uudistettu painos. Helsinki. Edita Prima Oy.

Heikkinen, Anja & Kallio, Eeva 2015. Aikuisten kasvu ja aktivointi. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Helminen, Jari 2015. Kurkistuksia ammatillisen osaamisen jäsentämiseen - esimerkkinä ammatillinen osaaminen varhaisen tuen työkentillä. Teoksessa Osaamiseksi kokemus jokainen: Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen (toim. Raili Gothóni & Jari Helminen). Tallinna: United Press Global.

- Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko. & Sajavaara Paula. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Janhonen, Sirpa & Vanhanen-Juutinen, Liisa 2005. Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveystalalla. Vantaa: Dark Oy.
- Kanaoja, Aulikki, Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo 2010. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Kolb, Alice & Kolb, David 2018. Eight important things to know about the experiential learning cycle. Article · October 2018. Hakupäivä 21.5.2022, [https://www.researchgate.net/publication/330993292\\_2018\\_kolb\\_and\\_Kolb\\_8\\_things\\_learning\\_cycle\\_AEL\\_reprint\\_40-3](https://www.researchgate.net/publication/330993292_2018_kolb_and_Kolb_8_things_learning_cycle_AEL_reprint_40-3).
- Koulutuskuntayhtymä OSAO 2019. Työpaikalla ohjaaminen. Hakupäivä 9.5.2021. <https://www.osao.fi/palvelut-tyopaikoille/tyopaikalla-ohjaaminen/>.
- Kumpula, Marjo 2011. Vakuutusalan työn sisältö ja työntekijöiden ammatti-identiteetin muovautuvuus. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulu. Hakupäivä 21.2.2021, [https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/113646/Ae1\\_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/113646/Ae1_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino. Hakupäivä 31.3.2022. Ebsco eBooks. Vaatii käyttöoikeuden.
- Laki oppisopimuskoulutuksesta 1605/1992. Hakupäivä 24.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1992/19921605>.
- Leskelä, Jori 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu (toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa). Helsinki: Kansanvalistusseura 164–187.
- Lintulampi Hanketalo 2021.Hanketalo. Hakupäivä 2.1.2021, <https://lintulampi.net/hanketalo/>.
- Määttä, Matti 2001. Työssäoppiminen osana ammatillisen koulutuksen muutosta. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu 2001.

Ojanen, Sinikka 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsinki: Palmenia-kustannus.

Onnismaa, Jussi 2021. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Opetushallitus 2006. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus 2021. Työelämässä oppiminen. Hakupäivä 9.5.2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>.

Opetushallitus 2014. Näkökulmia henkilökohtaistamiseen. Onnistumisen edellytyksiä ja hyviä käytäntöjä. Oppaat ja käsikirjat 2014:7. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Pasanen, Heikki 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina – ohjaus välitysten ja vuorovaikutuksen tuottamisena. Teoksessa ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet (toim. Jussi Kanaoja, Heikki Pasanen & Timo Spangar). Jyväskylä: PS-kustannus, 151–177.

Pekkari, Mervi 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Helsinki: Tammi.

Pohjonen, Petri 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimuslaitos. Hämeenlinna.

Romppainen Birgitta & Pohjanheimo, Esa 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana-näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen. Helsinki. Edita Prima Oy.

Ruohotie, Pekka 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Werner-Söderström Osakeyhtiö 1.–3. painos.

Ruohotie, Pekka 2010. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu (toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa). Helsinki: Kansanvalistusseura, 106–119.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021. Vammaispalvelulainsäädännön uudistus. Hakupäivä 9.1.2022, <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/vammaispalvelulainsaadannon-uudistus>.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Hakupäivä 9.1.2022. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/100802>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Hakupäivä 12.12.2020. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf).

Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas: yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.

Vilka, Hanna 2009. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.



## Työssäoppimisen ohjauksen merkitys ammatilliseen kasvuun.

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tämän kyselyn avulla halutaan selvittää oppisopimusopiskelijoiden kokemuksia ammatillista kasvua tukevasta työssäoppimisen ohjauksesta. Ammatilliseen kasvuun kuuluu oman persoonallisuuden kasvu, työssä tarvittavien tietojen ja taitojen omaksuminen sekä pyrkimys jatkuvaan kehittymiseen omassa työssä. Valitse vastauksista eniten kuvaava vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

**Pyydämme sinua vastaamaan aluksi muutamaan taustakysymykseen.  
Tähdellä merkityt ovat pakollisia kysymyksiä.**

**1. Ikäsi \***

**2. Sukupuolesi**

- mies
- nainen
- muu
- en halua vastata

**3. Hankkeessa suorittamasi koulutusohjelma \***

- lähihoitaja
- lähiavustaja

**Seuraavaksi kysymme sinulta työssä oppimisen ohjaukseen liittyviä kysymyksiä.**

**4. Kuinka tärkeänä pidit perehdyttämisvaiheessa seuraavia asioita?**

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	ei lainkaan tärkeänä	jonkin verran tärkeänä	melko tärkeänä	erittäin tärkeänä	en osaa sanoa
työympäristöön tutustuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työvälineisiin perehtyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työssäoppimisen tavoitteiden selkiyttäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ajankäyttöön liittyvät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muuta, mitä _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**5. Työssä oppimisen ohjauksessa otettiin mielestäsi hyvin huomioon seuraavat asiat**

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	en osaa sanoa
ammattilliset kiinnostuksen kohteesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tuen tarpeesi työtehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
toiveesi työtehtäviin liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jo olemassa olevat taitosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattiosaamisen näyttöihin valmistautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. Ohjaus tuki ammatillista kasvuasi seuraavilla osa-alueilla**

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa
itsetuntemuksesi lisääntyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
itsenäisen päätöksenteon valmiudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kykyä asettaa tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisötaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
persoonallisuuden kehittyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7. Minkä verran ohjauksessa mielestäsi toteutui,

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa
työn esiin nostamien tunteiden käsittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työhön liittyvien kokemusten ja asiakastilanteiden läpi käyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ohjaustilanteiden vastavuoroisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kokemus kuulluksi tulemisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 8. Minkälaista ohjausta olisit toivonut lisää asiakastyössä kehittymisen tueksi?

### 9. Minkälaista ohjausta olisit toivonut lisää työssäoppimisen mukanaan tuomien kokemusten sekä tunteiden käsittelyyn?

10. Missä asioissa työssä oppimisen ohjauksessa onnistuttiin erityisen hyvin?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to write their answer to the question above. The box is currently blank.

Hyvä vastaaja

Lähde mukaan kehittämään työssäoppimisen ohjausta!

Ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi, jolla pyritään vastaamaan jatkuvasti muuttuviin työelämän tarpeisiin. Työssäoppimisen ohjaus voidaan ajatella ohjaajan asettautumisena ohjattavan ammatillisen kasvun palvelukseen. Omakohtainen kokemus on oleellinen osa kokonaisvaltaista oppimista.

Olemme kaksi viimeisen vuoden sosionomiopiskelijaa ja teemme opinnäytetyötä aiheesta työssäoppimisen ohjauksen merkitys ammatilliseen kasvuun Lähellä sinua-hankkeen oppisopimusopiskelijoiden kokemana. Opinnäytetyö toteutetaan sähköisenä kyselynä. Vastauksesi on tärkeä, koska sinun kokemuksesi avulla voidaan saada tietoa siitä, miten työpaikoilla voitaisiin tukea lähihoitaja- ja lähiavustajaopiskelijoiden ammatillista kasvua.

Olemme lähettäneet sinulle tämän kyselyn, koska olet suorittanut lähihoitaja- tai lähiavustajatutkinnon toteuttaen työssäoppimista vammaispalvelulain mukaisissa tehtävissä Lähellä sinua hankkeessa. Opinnäytetyö julkaistaan tietokanta Theseuksessa osoitteessa <https://www.theseus.fi/>. Tutkimus toteutetaan ehdottoman luottamuksellisesti. Hankkeen projektipäällikkö lähettää kyselyn vastaajille. Kaikki vastaukset käsitellään anonymisti ja tulosten analysoinnin jälkeen vastaukset tuhotaan. Tuloksista ei ole tunnistettavissa yksittäistä vastaajaa. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia.

Linkki

kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/CDA6906874B050FE>

Pyydämme vastaamaan kyselyyn 10.3.2022 mennessä.

Yhteistyöstä kiittäen,

Anna-Maria Juustila [c7anju00@students.oamk.fi](mailto:c7anju00@students.oamk.fi)

Tiia Alaniemi [t0alti00@students.oamk.fi](mailto:t0alti00@students.oamk.fi)

Hyvä vastaaja!

Lähetimme sinulle 7.3.2022 kutsun vastaamaan kyselyyn työssäoppimisen ohjauksen merkityksestä ammatilliseen kasvuun Lähellä sinua-hankkeen oppisopimusopiskelijoiden kokemana.

Mikäli et ole vielä vastannut kyselyyn, pyydämme sinua vastaamaan pian, kuitenkin viimeistään 20.3.2022.  
Vastauksesi on tärkeä.

Mikäli olet jo vastannut kyselyyn, tämä muistutusviesti on aiheeton.

Kiitämme sinua arvokkaista vastauksistasi ja yhteistyöstäsi tärkeän tiedon keräämiseksi.

Pääset vastamaan kyselyyn alla olevan linkin kautta.

<https://link.webropolsurveys.com/S/CDA6906874B050FE>

Ystävällisin terveisin,

Tiia Alaniemi ja  
Anna-Maria Juustila