

Työharjoittelun ohjaus poliisissa

Opettamisen teoria avuksi ohjaamistyöhön

Juho Lukka

11/2024

Opinnäytetyö / poliisi (AMK)

Tiivistelmä

TEKIJÄ:	Juho Lukka
OPINNÄYTETYÖN NIMI:	Työharjoittelun ohjaus poliisissa: Opettamisen teoria avuksi ohjaustyöhön
OPINNÄYTETYÖN MUOTO:	tutkimuksellinen
JULKISUUSASTE:	julkinen
OHJAAJA:	Kristiina Suur-Askola, Timo Korander
TUTKINTO:	Poliisi (AMK)
SIVUMÄÄRÄ:	32
TARKASTUSKUUKAUSI JA -VUOSI:	11/2024
AVAINSANAT:	Poliisi, työharjoittelu, ohjaus, oppiminen, opettaminen

Työssäoppiminen on olennainen osa poliisin peruskoulutusta. Itse asiassa poliisin työn oppiminen tapahtui aina kahdeksankymmentäluvulle saakka suurimmaksi osaksi käytännön työssä, sillä poliisin peruskoulutus oli tuohon asti lähinnä lyhyt perehdyttämiskurssi. Varsinainen työharjoittelu osana poliisin koulutusta on tullut vasta tämän jälkeen. Näin ollen voidaan sanoa, että työssä oppimisella on vahvat perinteet poliisihallinnossa.

Aiemmin ammatin opettaminen nähtiin lähinnä taitojen ja tietojen siirtämisenä, mutta sittemmin on alettu kiinnittämään huomiota prosessiin, jossa henkilö itse rakentaa tietonsa ja osaamisensa, arvioi niiden toimivuutta, hankkii mahdollisesti lisää tietoa ja tarvittaessa osaa kyseenalaistaa olemassa olevia käytäntöjä.

Poliisin koulutus on vuosikymmenien kuluessa ottanut suuria harppauksia eteenpäin. Nykyään tutkinto on jo monivuotinen ammattikorkeakoulututkinto sekä ammattina yksi arvostetuimmista. Poliisi-ammattikorkeakoulun pääsyvaatimukset ovat vaativat ja hakijoita riittää. Näistä voidaan valita koulutukseen pääsykokeiden tulosten perusteella sopivimmat. On tultu kauas lyhyestä, muutaman kuukauden mittaisesta peruskoulutuksesta.

Poliisissa työharjoittelun ohjausta tekevät aivan tavalliset vanhemmat konstaapelit ja ylikonstaapelit kaikissa Suomen poliisilaitoksissa. Näkemykseni on, että poliisikoulutuksen kehittyessä myös työharjoitteluun ja sen ohjaamiseen kohdistuu entistä suurempia vaatimuksia. Olen tutkinut opinnäytetyössäni, minkälaisia opettamisen ja oppimisen metodeja poliisin työharjoittelun ohjaajat voisivat hyödyntää omassa ohjaustyössään.

Tutkimusmetodinä käytin kirjallisuuskatsausta ja lähteinä käytin opettamisen ja kouluttamisen teoriaa käsittelevää kirjallisuutta.

Abstract

AUTHOR:	Juho Lukka
TITLE OF THESIS:	Supervision of internship in the police: Using teaching theory to assist in supervisory work
TYPE OF THESIS:	research-based thesis
PUBLICITY:	public
SUPERVISOR:	Kristiina Suur-Askola, Timo Korander
DEGREE:	Bachelor of Police Services
NUMBER OF PAGES:	32
MONTH AND YEAR OF REVIEW:	11/2024
KEYWORDS:	Police, internship, guidance, learning, teaching

Work-based learning is an essential part of police basic training. In fact, learning how to be a police officer took primarily through practical work until the 1980s, as police basic training was mainly a short introductory course until that point. Actual internship training as part of police education has only come about after that. Therefore, it can be said that work-based learning has strong traditions in police administration.

Previously, teaching a profession was viewed primarily as the transfer of skills and knowledge, but since then, attention has shifted to the process in which an individual fragments, their knowledge and expertise, evaluates their effectiveness, possibly acquires additional information, and, when necessary, is able to question existing practises.

Police education has made significant strides over the decades. Today, the degree is multi semester professional higher education qualification, and policing is one of the most respected professions. The entry requirements for the Police University College are demanding, and there are many applicants. The most suitable candidates can be selected based on the results of the entrance examinations. We have come long way from the short, few-month basic training.

Police internships are guided by regular senior constables and sergeants at all police departments in Finland. In my view, as police education evolves, there will be increasing demands on internships and their supervision. In this thesis, I studied what supervisors should know about teaching and training to further improve the guidance of internships.

I used literature review as my research method, I used as sources on literature related to the theory of teaching and training.

Sisällys

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA	6
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	7
3.1 Tutkimusmenetelmä	7
3.2 Lähteiden etsiminen.....	8
4 TAITOJEN OPETTAMINEN	8
4.1 Opetuksen teoriaa	8
4.2 Taitojen opetukseen soveltuvat menetelmät	11
5 OPPIMINEN.....	14
5.1 Oppimisen prosessit	14
5.2 Taitojen oppimisen teorit.....	16
5.3 Taitojen oppimisen vaiheet	19
5.4 Taitojen oppimisen määritelmät	20
5.5 Taitojen oppimisen kaava	20
6 TYÖHARJOITTELU OSANA POLIISIN PERUSKOULUTUSTA	22
6.1 Työharjoittelun ohjaus.....	24
6.2 Vuorovaikutus.....	25
7 TULOKSET	26
7.1 Oppiminen	26
7.2 Taitojen opettaminen	27
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	28
9 POHDINTA	29
9.1 Itsearviointi	29
9.2 Tutkimuksen luotettavuus	30
LÄHTEET	31

1 JOHDANTO

Työharjoittelu on vaihe, jonka suorittaa jokainen nykyään valmistuva poliisi. Suhteellisen moni myös jossain vaiheessa poliisiuraansa ohjaa työharjoittelijoita oman varsinaisen poliisityönsä ohessa.

Olen itse tätä kirjoittaessa työskennellyt poliisina noin 16 vuotta. Työuraani on sisältynyt niin rikostutkintaa, kenttätyötä kuin näiden yhdistelmää, niin sanottua hybriditehtävää. Olen ollut ohjaamassa muutamia työharjoittelijoita vuosien varrella. Minulla on lisäksi hyvät muistikuvat omasta työharjoitteluaikastani vuosien takaa. Työharjoittelu on nuoren poliisin ensimmäinen kosketus oikeaan poliisityöhön. Tämän vuoksi työharjoittelulla on hyvin suuri merkitys yksilölle hänen muodostaessaan mielikuvaansa poliisin eri työtehtävistä. Asiat jäävät elävästi mieleen niin hyvässä kuin pahassa. Työharjoittelun ohjaajalla on suuri merkitys sille, onko työharjoittelukokemus opettavainen, mielenkiintoinen, innostava vai jääkö se valjuksi, tylsäksi tai yksipuoliseksi.

Työharjoittelun ohjaajalla on myös suuri vastuu. Hän osallistuu uusien poliisien kouluttamiseen ja asiat täytyy opettaa oikein. Omalla kohdallani tämä on tarkoittanut sitä, että valmistautuessani uuden työharjoittelijan ohjaamiseen, olen perehtynyt työskentelymenetelmiin, joita en ole vähään aikaan työssäni tehnyt, luenut ohjeita, määräyksiä, lainsäädäntöä ja niin edelleen. Ohjaajana en halua välittää uudelle poliisille vääriä tietoja tai toimintamalleja. Kirjassa "työpaikkakouluttajan opas" todetaankin seuraavasti: "Koska teknologia kehittyy jatkuvasti voimakasta vauhtia, on opettajan huolehdittava koko ajan myös oman teknisen osaamisen ajan tasalla pysymisestä, vaikka se teettääkin runsaasti työtä" (Harra & Raitaniemi 2000, 14). Sama pätee myös työharjoittelun ohjaajiin poliisissa.

Opettajan sekä ohjaajan tulee tietää, mitä oman alan työelämässä tapahtuu. Se tarkoittaa opettajien ammattitaitovaatimusten kasvamista erityisesti seuraavilla alueilla:

- Työelämän ja ammattitaitovaatimusten tulevien kehityssuuntien tuntemus
- Alueellisen ja paikallisen työelämän tuntemus
- Kyky suunnitella, kehittää ja arvioida työelämälähtöistä koulutusta yhteistyössä työelämän edustajien kanssa
- Opetuksen mielekäs toteutus työpaikkojen ja oppilaitosten kesken, sekä monimuotoisten opiskelutapojen soveltaminen eri ympäristöihin (Harra & Raitaniemi 2000, 14.)

Osittain nämä samat asiat koskettavat myös työharjoittelun ohjaajaa. Ohjaajan on pysyttävä ajan tasalla oman ammatin vaatimuksista sekä arvioitava myös hieman ammatin kehittymistä tulevaisuudessa.

Työpaikkakouluttajan ammattitaidon lähtökohta on henkilö itse. Työpaikkakouluttajan valinta on suurta huolellisuutta ja tarkkuutta vaativa asia. Työpaikkakouluttajan tulee olla ammattitaidoltaan korkeaa tasoa ja hänen tulee olla myös motivoitunut tähän koulutustehtäväänsä (Harra & Raitaniemi 2000, 15.)

Samat määritelmät pätevät myös muiden länsimaisten poliisien koulutuksessa. Työharjoittelun ohjaajan tulee olla sekä hyvin taitava että erittäin sitoutunut tavoitteisiin. (Bumbak 2011, 2.)

Ohjaajan täytyy olla myös aktiivinen. Poliisin työskentely on toisinaan itseohjautuvaa, olipa kyse tutkinnasta tai kentällä toimimisesta. Työharjoittelu-aika on loppujen lopuksi rajallinen. Olen itse pyrkinyt ohjaajana löytämään ohjattavalle monipuolisia ja erilaisia työtehtäviä koko harjoittelu-aajan. Vanhan sanonnan mukaan vaihtelu virkistää ja näin se on myös poliisityössä. Poliisityön yksi parhaita puolia ovat uudet kokemukset ja monipuolisuus. Työharjoittelussa olisi toki helppoa antaa ohjattavan tehtäväksi kirjata sähköisiä rikosilmoituksia, ottaa ilmoituksia vastaan päivystyksessä tai tutkia lieviä rikosnimikkeitä. Kentällä voitaisiin kirjoittaa tuttuja ja turvallisia ylino-peussakkoja. Nämä kaikki ovat toki tärkeitä ja tarpeellisia poliisin perustehtäviä, joita täytyykin tehdä paljon, mutta toisinaan mukavuusalueelta poistuminen on kehittymisen ja mielenkiinnon ylläpitämisen kannalta välttämätöntä. Siksi ohjaajan on hyvä olla valppaana hieman erikoisempien ja tavallisesta poikkeavien työtehtävien osalta. Mikäli tällaisia toimialueella ilmenee, on rohkeasti mentävä ohjattavan kanssa mukaan tällaisiin tehtäviin, mikäli se on mahdollista.

Työharjoittelun ohjaajat ovat yleensä vähintään kohtalaisen kokeneita poliisimiehiä, jotka saavat asiaan lyhyen perehdytyksen, johon tutustuminen ei kuitenkaan ole pakollista. Esimerkiksi itse en ole koskaan osallistunut tällaiseen. Tästä johtuen ohjauskäytännöt ovat yksilöllisiä.

Työharjoittelun ohjaaminen hoidetaan oman työn ohessa. Tämä tarkoittaa sitä, että ohjaus jakso voi olla ohjaajalle itselleenkin tavallista kuormittavampi, kun samaan aikaan täytyy huolehtia oman työpanoksensa täyttämisestä ja toisaalta laadukkaasta ohjaamiskokemuksesta opiskelijalle.

Koen että työharjoittelun ohjaaminen on tärkeää ohjattavan näkökulmasta, mutta myös ohjaajan kehittymisen näkökulmasta. Siksi opinnäytetyössä tarkastellaan, millaisia taitojen opettamisen metodeja on olemassa. Voisiko niistä löytyä poliisin työharjoittelun ohjaamiseen sopivia toimintamalleja, jotka olisivat suhteellisen nopeasti ja helposti omaksuttavia?

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Mitä poliisin työharjoittelun ohjaajan tulisi tietää oppimisesta ja opettamisesta?
- Mitä oppimisen ja opettamisen metodeja poliisin työharjoittelun ohjaaja voisi hyödyntää ohjaustyössään?

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Olen työskennellyt poliisina, vanhempana konstaapelina vuodesta 2009 lähtien. Olen poliisiurani aikana osallistunut muutamien poliisiopiskelijoiden työharjoittelun ohjaukseen yhtenä ohjaajista. Oletan, että työharjoittelu on jatkossakin erittäin tärkeä osa poliisin ammattiin perehtymistä ja näin myös työharjoittelun ohjaaminen on ikään kuin pysyvästi ajankohtainen aihe.

Risto Honkonen kuvaa poliisin työharjoittelua seuraavasti: "Työharjoittelun tavoitteena on, että harjoittelija tutustuu poliisiyksikkönsä ja sen toimintaan ja suoriutuu tavanomaisista työtehtävistä, sisäistää poliisieettisesti oikean arvomaailman, ymmärtää poliisityön palvelusluonteen, saa todellisuuteen pohjautuvan kuvan poliisityöstä sen eri osa-alueilla ja poliisiin kohdistuvista

vaatimuksista". Samoilla sanoilla voidaan kuvata myös tämän päivän poliisin työharjoittelua ja sen oppimistavoitteita. Työharjoittelun tarkoituksena on päästä soveltamaan koulussa aiemmin opittuja taitoja käytännössä, saada kuva poliisityön todellisuudesta sekä tutustua poliisin työyhteisöön ja organisaation toimintatapoihin (Honkonen 2000, 11).

Työharjoittelijat ovat aina erilaisia. Heillä on erilainen tausta esimerkiksi työelämässä tai koulutukseltaan. Toisella voi olla pitkä työura takanaan jollakin toisella alalla, kun taas toinen voi olla vasta opiskelemassa ensimmäiseen ammattiinsa. Opiskelijoiden luonteet ovat erilaisia. Näin ollen ohjaajan tulisi olla avoin ja valmis kohtaamaan ja opettamaan erilaisia opiskelijoita.

Toinen opiskelija voi olla hyvinkin oma-aloitteinen ja rohkea tekemään ratkaisuja ja toinen taas on arempi ja vaatii enemmän ohjausta ja rohkaisua. Kuitenkin kaikilla on potentiaalia löytää oma paikkansa poliisihallinnosta ja oma erityinen taitonsa ja mielenkiinnon kohteensa, joita poliisityössä on monenlaisia. Työharjoittelun ohjaajan tehtävä on auttaa opiskelijaa oppimaan ja löytämään omia vahvuuksiaan. Ohjaajan haaste on löytää jokaiselle opiskelijalle parhaiten sopiva opetusmenetelmä.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen menetelmä on kirjallisuuskatsaus. Yleisen luonnehdinnan mukaan kirjallisuuskatsaus on metodi ja tutkimustekniikka, jossa tutkitaan tehtyä tutkimusta (Salminen 2011, 3). Tämä tarkoittaa sitä, että kootaan jo valmiiden tutkimuksien tuloksia, jotka ovat perustana uusille tutkimustuloksille. Kirjallisuuskatsauksen osalta voitaisiin ennemminkin puhua tutkimuskirjallisuuden meta-analyysina, mikäli metodille haluttaisiin tehdä enemmän oikeutta (Salminen 2011, 39.)

Hallintotieteellisen määritelmän mukaan kirjallisuuskatsaus kuuluu kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen metodien yhdistelmään (Salminen 2011, 4.) Kirjallisuuskatsauksella on eri tyyppisiä, joita ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi. Tämä opinnäytetyö on tyypiltään kuvaileva. Tämä tarkoittaa, että tutkimus on yleiskatsaus ilman tiukoja ja tarkkoja sääntöjä ja lähdemateriaalina voidaan käyttää laaja-alaisesti erilaista aineistoa (Salminen 2011, 6.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus jakautuu kahteen hieman toisistaan poikkeavaan orientaatioon, jotka ovat narratiivinen ja integroiva katsaus. Oma opinnäytetyöni on narratiivinen. Se on metodina kevyin kirjallisuuskatsauksen muoto ja sen avulla pystytään antamaan laaja kuva käsiteltävästä aiheesta tai kuvailemaan tutkittavan aiheen historiaa ja kehityskulkua. Narratiivinen katsaus pyrkii järjestämään tapahtumien maisemaa, järjestämään epäyhtenäistä tietoa jatkuvaksi tapahtumaksi. Pyrkimyksenä on myös helppolukuinen lopputulos (Salminen 2011, 7.)

Tässä opinnäytetyössä perehdytään taitojen opettamisen liittyviin tutkimuksiin ja näihin tutkimuksiin pohjautuen pyritään löytämään menetelmiä, joita voidaan yhdistämään poliisin työharjoittelun ohjauksen tehostamiseksi.

3.2 Lähteiden etsiminen

Lähteinä tässä tutkimuksessa on käytetty pääasiassa taitojen opettamisesta julkaistuja kirjoja. Pyrin rajaamaan lähteiksi erityisesti aikuisopiskelijoiden ohjaamiseen sekä erilaisten käytännönlähteiden ammattien opettamiseen liittyvää kirjallisuutta sekä mahdollisuuksien mukaan myös suoraan poliisin ammattiin ja työharjoitteluun liittyvää kirjallisuutta. Tämä rajaus perustui poliisin työn käytännönläheiseen luonteeseen sekä siihen että poliisiopiskelijat ovat aina täysi-ikäisiä ihmisiä. Tutkimukseen liittyvää englanninkielistä kirjallisuutta löysin poliisiammattikorkeakoulun kirjastosta.

Lähteiden luotettavuuden varmistamiseksi rajasin pois avoimet internetlähteet, joiden tiedon luotettavuudesta ei aina voi olla varma. Tutkimusmenetelmän osalta tutustuin kirjallisuuskatsausta käsittelevään kirjallisuuteen ja opinnäytetyön muotovaatimusten osalta Haikansalon & Koranderin Poliisi (AMK) opinnäytetyön ohjeeseen vuodelta 2024.

4 TAITOJEN OPETTAMINEN

4.1 Opetuksen teoriaa

Opetuksen tarkoitus on luoda oppijalle oppimisen kannalta otolliset olosuhteet. Opetuksen design-teoria (Reigeluth, 1999) sisältää kaksi osaa: Menetelmät, jotka mahdollistavat oppimisen ja kehittymisen sekä perusteet sille, milloin tiettyä menetelmää voidaan käyttää tai ei voida käyttää. Tätä osaa kutsutaan myös nimellä tilanne. Opetustilanne voidaan jakaa kahteen eri osaan. Näitä ovat olosuhteet sekä tavoiteltavat tulokset. Olosuhteet sisältävät:

- Opittavan asian luonne (erilaisia asioita opitaan eri tavoin)
- Oppijasta johtuvat tekijät (aiempi osaaminen, motivaatio, oppimisstrategiat)
- Oppimisympäristö (koti, työpaikka, koulu)
- Yleiset opetuksen kehittämisen olosuhteet (Käytettävissä olevat resurssit).

Opetuksella tavoiteltavilla tuloksilla tarkoitetaan tuloksellisuuden, tehokkuuden ja vetovoimaisuuden kaltaisia tekijöitä. Tuloksellisuus kuvaa miten hyvin oppimistavoitteet saavutetaan. Tehokkuutta arvioidaan koulutukseen käytetyllä ajalla ja kustannuksilla. Vetovoimaisuus kuvaa miten paljon oppijat pitävät opetuksesta. Design -teoriassa opettaja valitsee opettamisen kannalta parhaat menetelmät, jotka käytettävissä resursseilla ovat toteutettavissa.

Gagnen, Briggsin ja Wagerin (1992) mukaan opettaminen koostuu yhdeksästä vaiheesta. Näitä ovat:

- Huomion kiinnittäminen
- Tavoitteiden ilmoittaminen oppijalle
- Aiemmin opitun muistelu

- Ärsykemateriaalin esittäminen
- Oppimisen ohjauksen tarjoaminen
- Suorituksen esilletuominen
- Palautteenanto koskien suorituksen oikeellisuutta
- Suorituksen arviointi
- Muistamisen ja transferin edistäminen

Erytisen merkittäviä kohtia ovat tavoitteiden asettaminen, oppimisen ohjaus, palaute, arviointi ja transferin edistäminen. (Salakari 2007, 77.)

Laven ja Wengerin (1991) kognitiivinen oppipoikakoulutus on nimensä mukaisesti menetelmä, joka pohjaa perinteiseen mestari -oppipoikamalliin, joka oli käytössä erityisesti käsityöläisammattien opetusmenetelmänä. Teoria pohjautuu siihen, että oppiminen tapahtuu toimintayhteisössä, kuten työpaikalla siten että oppija vähitellen kasvaa työyhteisön toimintatapoihin. Oppija tekee työtä työyhteisön jäsenenä ja kasvamista työyhteisön sisään. Lopulta oppija ottaa yhä enemmän vastuuta työstään. Tämän prosessin nimi on "legimate peripheral participation" (Salakari 2007, 77-78.)

Kognitiivisen oppipoikamallin vaiheet on jaettu seuraavanlaisiin osiin:

1. Mallintaminen (modeling): Aidon toimintaympäristön toimintaa mallinnetaan ja toiminnan vaiheiden merkitystä perustellaan. Oppija havainnoi koko suoritusta ja muodostaa mentaalisen mallin siitä millainen opittava asia on aidossa toimintaympäristössä.
2. Lähentäminen (approximating). Oppija saa ohjaajalta halutessaan ohjausta ja valmennusta. Ohjaaja näyttää suorituksen ja perustelee sen merkitystä. Oppija saa tuntumaa tekemiseen, hän tarkkailee itseään ja reflektoi omaa suoritustaan ja korjaa sitä tarvittaessa.
3. Häivyttäminen (fading). Oppijan vastuu omasta työstä lisääntyy. Hän saa enemmän tuntumaa todelliseen tekemiseen ja ohjaajan tukea vähennetään. Toimintaympäristö muuttuu koko ajan haastavammaksi.
4. Itseohjattu oppiminen (self-directed learning). Oppijalle tarjotaan apua vain sitä pyydettyä. Oppija harjoittelee tehtävää yksin.
5. Yleistäminen (generalizing). Opittua yleistetään uusiin tilanteisiin tai olosuhteisiin. Tämä on merkittävä vaihe siirtovaikutuksen toetutumiseksi (Salakari 2007, 79-80.)

Kognitiivisella oppipoikamallilla näyttäisi olevan annettavaa poliisin työharjoittelun ohjaustyöhön ja saattaa olla, että moni ohjaaja toimiikin samankaltaisten periaatteiden mukaisesti, vaikkei itse mallia tuntisikaan. Mallin antina on nimenomaan työharjoittelu jakson suunnitelmalliseen toteutukseen panostaminen. Harjoittelu ei saisi olla vain satunnaisten työtehtävien hoitamista vailla mitään järjestelmällisyyttä, vaan siitä pitäisi olla selkeä nousujohteisuus ja oppimistavoitteet. Kuten monilla eri malleilla, kognitiivisella oppipoikamallilla ja esimerkiksi aiemmin käsitellyllä case-based reasoning -mallilla on useita yhtäläisyyksiä, kuten omien kokemusten hyödyntäminen ja epäonnistumisista oppiminen.

Motoristen taitojen osuus on monissa ammateissa tärkeä. Poliisin kohdalla näihin voidaan lukea voimankäyttövälineiden käyttö, rikospaikkänäytteiden taltiointi sekä vaikkapa henkilökäytön yhteydessä tehtävät näytteiden taltioinnit. Nämä taidot opetetaan pääasiassa poliisiammattikorkeakoululla ennen varsinaista työharjoittelua, mutta näiden soveltaminen käytäntöön tapahtuu ensimmäistä kertaa työharjoittelussa. Kuten muidenkin asioiden oppiminen, nämäkin taidot vaativat toistoja, jotta oppija kykenee hallitsemaan ne ammattimaisesti (Salakari 2007, 84.)

Voimankäyttövälineiden käytön opetuksesta vastaavat työharjoittelussa poliisilaitosten omat voimankäytön kouluttajat. Näytteiden taltiointi ja muut vastaavat suoritteet ovat työharjoittelun ohjaajan vastuulla. Tosin näidenkin osa-alueiden perusteet koulutetaan poliisiammattikorkeakoululla, mutta näiden taitojen soveltaminen tapahtuu työharjoittelussa.

Romiszovskin (1999) mallissa motoristen taitojen opetus on jaoteltu neljään eri osaan:

1. Informaation jakaminen (selitys, demonstraatio ja opastus)
2. Harjoitus (frekvenssi, sijoittelu)
3. Palaute (frekvenssi, muoto, laatu, ym)
4. Transfer ja yleistäminen (Salakari 2007, 84.)

Helpon suorituksen kohdalla demonstrointi ja samanaikainen selostaminen toimii parhaiten. Monimutkaisissa suorituksissa oppija oppii parhaiten tutkivan toiminnan kautta, jossa on apuna kirjallista tietoa tai fyysinen malli, jota oppija voi seurata.

Rutiininomaisten taitojen opetuksessa annetaan palautetta suorituksesta jälkikäteen tapahtuvan palautteenannon muodossa tai toiminnanaikaisen reflektoinnin kautta. Palaute on parhaimmillaan kokonaisvaltaista tavoitteiden, tulosten ja syiden pohdintaa sen sijaan että vertailtaisiin tavoitteita ja tuloksia. Yleisesti ottaen harjoituksen vaihtelevuus edistää transferia ja motorisen taidon yleistämistä. Oppimistehtävien ja harjoitusten tulisi olla monipuolisia (Romiszovski 1999, 474-475.)

Harjoituksen pitäisi olla suunniteltu siten, että se edistää kokonaisvaltaisen mentaalisen mallin muodostumista. Harjoituksen tulisi sisältää kaikki motorisen suorituksen kannalta kriittiset osatekijät. Jos näitä kriittisiä osatekijöitä jää puuttumaan, oppijan mallista voi tulla virheellinen.

Liian nopeaa etenemistä vaikeisiin tehtäviin tulee kuitenkin välttää. Informaatioylikuorma johtaa usein suorituksen huononemiseen. Työmuistin kapasiteetti ylittyy nopeasti, jolloin suoritus häiriintyy. Kun muistettavista asioista muodostetaan laajempia kokonaisuuksia, se helpottaa informaation käsittelyä (Salakari 2007, 86.)

Ylioppiminen on termi, joka kuvaa sitä, että jotakin asiaa tai taitoa harjoitellaan vielä sen jälkeenkin, taito jo hallitaan. Tätä suositellaan käytettäväksi sellaisten taitojen opettelussa, joita tarvitaan vain harvoin ja käytännön kautta toistoja tulee vain vähän (Salakari 2007, 86-87.)

Mielikuvaharjoittelu, jota esimerkiksi urheilijat käyttävät, voi olla myös työharjoittelussa oppimista tukeva menetelmä. Oppija voi kuvitella edessä olevan työsuorituksen valmiiksi mielessään vaihe vaiheelta, jotta oikea suoritus sujuisi paremmin (Salakari 2007, 87.) Poliisityössä tämä voisi tarkoittaa vaikkapa tavanomaista auton pysäytystilannetta, jossa työharjoittelija kävisi mielessään

läpi kaikki ne asiat, jotka auton kuljettajalta pitäisi selvittää tai käydä läpi. Sama sopii niin kuulustelussa läpi käytäviin asioihin, sakon tiedoksiantoihin sekä moniin muihin vastaaviin työsuoritteisiin.

4.2 Taitojen opetukseen soveltuvat menetelmät

Taitojen opetukseen on kehitetty erilaisia menetelmiä, joista tässä tarkastellaan muutamia. Menetelmät eivät välttämättä sulje pois toisiaan ja niissä voi olla monia yhtymäkohtia keskenään.

Kolmen askeleen taitojen opetuksen menetelmässä (Romiszovski, 1999) on nimensä mukaisesti kolme toisistaan erottuvaa vaihetta, josta ensimmäistä kutsutaan nimellä tietosisällön jakaminen. Tämä tarkoittaa tietoa, joka vähintään tarvitaan, jotta ymmärretään miksi, milloin ja miten tehtävä suoritetaan. Tämä tarkoittaa, että oppija perehtyy ensin opittavaan aiheeseen esimerkiksi tutustumalla annettuun materiaaliin, tai kokeilee itse asiaa. Opettajan ja oppijan välinen keskustelu aiheesta voi myös olla osa tätä vaihetta. Tässä vaiheessa tietoa ei tule antaa liikaa, jottei se johda työmuistin ylikuormittumiseen (Salakari 2007, 90-91.)

Toinen vaihe on nimeltään perustiedon jakaminen. Tällöin opetuksen kohteena oleva työsuoritus demonstroidaan sekä harjoitellaan kontrolloidusti. Mikäli työsuoritteeseen on olemassa ns. paras menetelmä, sen pitäisi olla demonstraation kohteena. Jos suorite on yksinkertainen, esimerkki voidaan näyttää ilman sanallista kuvailua, mutta jos kyse on hieman monimutkaisemmasta suorituksesta, sanallinen kuvailu voi olla tarpeen. Jos kyse on jo selvästi vaativammasta työsuorituksesta, voi olla järkevää tehdä suorite vaiheittain. Mallisuorituksen jälkeen oppija harjoittelee taitoa ohjatusti siten, että hän saa palautetta suorituksestaan. Palautteen anto on tehokkaimmillaan suorituksen jälkeen, koska suoritteiden aikana annettu palaute ei välttämättä jää yhtä hyvin mieleen (Salakari 2007, 92-93.)

Kolmas vaihe on taitavuuden kehittäminen. Tällöin pyritään järjestämään olosuhteet, jossa taa-taan oppimisen mahdollistava harjoittelu. Opittua taitoa toistetaan ja luodaan sen käyttämiseksi tarvittavaa rutiinia. Tässä vaiheessa oppijan itsearviointi, reflektointi sekä itsesäätelytaitonsa nousevat merkityksellisiksi (Salakari 2007, 93-94.)

Viiden askeleen työnopastusmenetelmä (Vartiainen, Teikari ja Pulkkis, 1989) painottaa oppijan sisäistä mallia opittavasta suorituksesta. Tekemiseen täytyy saada ajatus mukaan, jonka lisäksi mallissa tärkeää on omaksua erityisesti ns. kriittiset työvaiheet. Työsuorituksissa on vaihteita, jota täytyy osata ja vaihteita, jotka olisi hyvä osata (Salakari 2007, 104.)

Ensimmäinen askel: Valmistautuminen, mieleen kehittyvä alustava malli tavoitteesta ja sen saavuttamisen keinoista. Tavoitteen esittely on keskeistä.

Toinen askel: Kokonaiskuvan syntyminen ja sen kriittisiä kohtia koskevien sääntöjen löytäminen ja välittäminen.

Kolmas askel: Mentaalinen harjoittelu, jossa tavoitteena on tehtävää ja sen suorittamisen ehtoja koskevien sisäisten mallien viimeistely ennen tekemällä harjoittelua.

Neljäs askel: Taidon kokeiluvaihe, jossa oppija suorittaa tehtävän käytännössä. Opastajan palaute suorituksesta on tärkeä.

Viides askel: Kontrolloidaan, onko tiedoista muodostunut taito, mahdollisesti automaattinen valmius. Myönteinen, rohkaiseva palaute on oppilaalle tärkeää (Salakari 2007, 104-105.)

Tämä malli ei sinänsä tarjoa paljonkaan poliisin kannalta uutta tai käytäntöön sellaisenaan liitettävää osa-aluetta, mutta eräs yksityiskohta on käyttökelpoinen. Kohdassa toinen askel on mainittu ns. kriittiset työvaiheet. Poliisinkin tehtävissä on tiettyjä vaiheita, jotka täytyy aina määrättyissä tehtävissä tulla hoidetuiksi. Tämän lisäksi on muita, sinänsä tärkeitä osavaiheita, jotka olisi hyvä tehdä, mutta jotka eivät ole välttämättömiä. Poliisin työharjoittelun ohjauksessa olisi eri tehtävien osalta hyvä käydä läpi kyseisten tehtävien osalta kriittisen tärkeitä työvaiheita, jotka vähintään pitäisi saada tehtyä. Kun näistä muodostuu rutiinia, voidaan päälle lisätä tarvittaessa muita suoritteita.

Goal-based scenario (GBS) on Schankin, Bermanniin ja Macphersonin (1999) kuvailema malli, jossa taitoja opitaan realistisen ja mielenkiintoisen taustakertomuksen ja oppimistavoitteiden kautta. Se on tekemällä oppimiseen perustuva simulaatio, jossa harjoittelevat taitoja ja käyttävät tietojaan oppimistavoitteen saavuttamiseksi. Simulaation aikana oppijat saavat valmennusta kouluttajalta. Palautteen kautta oppijat muistavat paremmin sen mitä opetettiin.

GBS:n Pääkohdat ovat seuraavanlaiset:

1: Tavoitteet: Prosessiosaamiseen liittyvät tavoitteet ja sisältöosaamiseen liittyvät tavoitteet.

2: Tehtävä: Motivoiva, jokseenkin realistinen.

3: Peitetarina: Tarinan tehtävä on luoda tarve tehtävälle. Tulee tarjota riittävät mahdollisuudet harjoitella taitoja ja etsiä tietoja. Tulee olla motivoiva.

4: Oppijan rooli: Rooliin tulee sisältyä ne tiedot ja taidot, jota oppijalta edellytetään. Roolin tulee olla motivoiva.

5: Skenaarion toiminnot: Toimintojen oltava kiinteästi yhteydessä tehtävään ja tavoitteisiin. Toiminnoissa tulee olla päätöksentekotilanteita, joissa on selkeästi ilmeneviä seurauksia. Seurausten tulee indikoida, miten tehtävän suorittaminen etenee. Toiminnot eivät saa ylittää oppijalta vaadittavaa taito tasoa.

6: Resurssit: Resurssit tarjoavat sen tiedon, jota oppija tarvitsee tehtävän suorittamiseksi. Tiedon täytyy olla hyvin organisoitunutta ja välittömästi saatavilla olevaa. Tieto on usein parasta tarjota tarinoiden muodossa. Tarinoiden tulee olla sellaisia, että ne rakentuvat oppijoiden aiemmin tuntemien tarinoiden varaan.

7: Palaute: Palautteen tulee olla aiheidonnaista, jotta se ymmärretään epäonnistumisena odotusten suhteen. Oppijan täytyy saada palautetta silloin kun sitä tarvitaan, jotta oppija voi käyttää sitä. Palautetta voi antaa joko toimintojen seurauksena, valmennuksena tai asiantuntijoiden kertomuksia samantapaisista tapauksista.

Alkuperäinen GBS on voinut olla tietokonepeli tai roolipelityyppinen harjoitus, mutta poliisin työharjoittelussa tämä ei tietystikään ole mitenkään mahdollista. Sen sijaan GBS:n periaatteita voi sinänsä hyödyntää eräänlaisena mielikuvaharjoitteluna niin tutkintatehtävien kuin partiointitehtävien yhteydessä. Tietynlaisia skenaariomallia harjoitetaan varmasti muutenkin poliisitoiminnassa, jos vaikkapa partio menee hieman vaativammalle tehtävälle. Tällöin todennäköisesti

partiokaverin kanssa käydään erilaisia vaihtoehtoja läpi, ehkäpä suunnitellaan hieman mahdollista voimankäyttöä ja sen tehtäväjakoja, sekä varaudutaan erilaisiin kehityskulkuihin.

Samalla tavalla tutkinnassa voidaan pohtia tutkintasuunnitelmaa jutun osalta, suunnitella kuulumista ennalta käsin tai vaikkapa pakkokeinojen käyttöä tai toimintaa kotietsinnällä. Juuri koskaan poliisitehtävät eivät mene yhden tietyn mallin mukaisesti tai esimerkiksi ennakkotiedot tehtävästä ovat useimmiten ainakin jossain määrin erilaiset, kuin mitä olosuhteet todellisuudessa ovat. Samankaltaista mallia voidaan hyödyntää työharjoittelijan kanssa toimiessa. Ennen tehtävää suunnitellaan toimintaa, käydään läpi tehtävälle saatavilla olevia resursseja, haetaan mahdollisimman paljon tietoa vaikkapa kohdeosoitteen tehtävähistoriasta tai kohdehenkilöstä ja muuta tämänkaltaista. Tehtävän jälkeen voidaan pohtia mikä omassa tekemisessä oli hyvää, mikä kaipaa parannusta, voidaan käydä läpi vaihtoehtoisia kehityskulkuja ja miten niissä olisi voitu toimia.

Joillakin soveltuvilla tehtävillä ohjaaja voi antaa työharjoittelijalle vapauden hoitaa keikan etukäteen suunnittelun, suorittamisen ja siihen liittyvän päätöksenteon, tietenkin ohjaajan valvonnassa ja ohjaajan hyväksyessä tai tarkentaessa toimenpiteitä sen mukaan menevätkö ne oikein.

Tiedostamaton prosessointi on menetelmä, joka yhdistää tietoista ja tiedostamatonta ajattelua. Tämä tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että mieli käsittelee asiaa, vaikka ei tietoisesti ajattele sitä. Tavallisesti ihminen pohtii ja miettii ongelmaa, joka hänen pitäisi ratkaista tietoisesti mielen avulla. Tämä on hyvä asia, mutta ongelma on se, että tietoisesti mielen kapasiteetti on rajallinen. Ongelma pahenee, mitä monimutkaisempia ja vaikeammin hallittava tilanne vaatii ratkaisua.

Tiedostamattoman prosessoinnin idea voidaan esittää seuraavasti:

Kun käsillä on ongelma tai kysymys, joka pitää ratkaista, prosessi aloitetaan pohtimalla tätä kysymystä. Aiheesta kerätään kaikki saatavilla oleva tieto, materiaalit ja pohditaan asiasta eri vaihtoehtoja, niiden hyviä ja huonoja puolia. Omia pohdintoja ja ajatuksia voi kirjata paperille ranskalaisilla viivoilla tai jonkinlaisella taulukolla. Asiaa voi pohtia vaikkapa ystävän tai ohjaajan kanssa. Päätöstä ongelmaan ei kuitenkaan tässä vaiheessa tehdä.

Tämän jälkeen asia jätetään hautumaan. Huomion voi viedä kokonaan muualle, nukkua yön yli, tehdä jotakin sellaista mikä vaatii keskittymistä aivan muuhun asiaan kuin alkuperäiseen ongelmaan. Päätöstä ei tarvitse tehdä pakonomaisesti, vaan lopulta se tulee itseksensä. Tällä menetelmällä valjastetaan tiedostamaton osa mielestä pohtimaan kysymystä. Ratkaisuun tarvitaan kuitenkin myös tiedostava osa mielestä ja lopputulos on näiden yhdistelmä (Dijksterhuis, 2010).

Poliisitoiminnassa tällainen prosessi, joka vaatii aikaa, voisi sopia vaikkapa jonkin jutun tutkimiseen, jossa pitäisi ratkaista, millä tavalla asiassa lähdetään etenemään, mutta jolla ei ole aivan tulenpalava kiire, vaan juttu voi odottaa sen aikaa, että tiedostamaton prosessi voidaan viedä oikealla tavalla loppuun. Kenttätyöskentelyssä tämänkaltaisen aikaa vievä prosessi voi toimia enintään pohdittaessa teorian tasolla jonkin tehtävän hoitamista tai vaihtoehtoja tehdyille toiminnalle. Hektisessä ja kiireisessä tilanteessa tähän ei ole aikaa.

Voimavarasuuntautunut coaching-prosessi on kahdeksan askeleen menetelmä ongelman ratkaisuun ja jota voi hyödyntää ohjaustyössä ohjattavan kanssa.

1: Aiheen valinta ja tavoitteiden täsmentäminen. Käy tilanteesi läpi, mistä haluaisit keskustella siihen liittyen, mikä mietityttää eniten, minkä haluaisit olevan toisin?

2: Voimavarat: Miten olet tähän mennessä selvinnyt tämän tai vastaavien tilanteiden kanssa? Millaisia taitoja tai voimavaroja sinulla on? Miten olet käyttänyt vahvuuksiasi?

3: Poikkeukset: Milloin tätä pulmaa tai ongelmaa ei esiinny? Mitä niissä tilanteissa tapahtuu tai on tapahtunut? Miten ne on saatu aikaan?

4: Aikaisemmat kokeilut: Mitä olet jo tähän mennessä tehnyt tämän asian tai vastaavanlaisten ratkaisemiseksi? Mitä kaikkea olet kokeillut? Mikä on toiminut? Mikä voisi toimia nyt?

5: Muiden tuki: Millaista tukea sinulla on saatavilla? Kuka tai mikä voisi auttaa sinua? Mistä voit pyytää apua ja miten?

6: Vaihtoehdot: Millaisia mahdollisuuksia sinulla on tämän asian ratkaisemiseksi tai eteenpäin viemiseksi? Mikä tuntuu nyt parhaimmalta tai sopivimmalta vaihtoehdolta?

7: Toimintasuunnitelman tekeminen: Mihin ratkaisuun päädyit? Miten aiot jatkossa toimia? Mitä teet ensimmäiseksi? Mistä aloitat?

8: Opit ja oivallukset: Millaisia oivalluksia pohdinta tuotti? Mitä opit työstäsi tai omasta toimintatavastasi? Mitä opit itsestäsi?

Tätä mallia voi hyödyntää monilla eri tavoin ja erilaisilla otteilla. Tässäkin mallissa hyödynnetään tiedostamatonta osaa ajattelussamme. Mallin ovat kehittäneet työnohjaajat ja kouluttajat Päivi Kupias ja Raija Peltola yhteistyössä psykologi Sirkku Ruudun kanssa (Svinhufvud 2024)

5 OPPIMINEN

5.1 Oppimisen prosessit

Ollakseen hyvä opettaja tai kouluttaja, on hyödyllistä tuntee käytännön taitojen oppimisprosessi. Jos opettaja tai kouluttaja tietää mitkä tekijät edistävät oppimista, hänen on helpompi luoda oppimiselle otolliset olosuhteet (Salakari 2007, 26.)

Oppiminen on yksilössä tapahtuva muutos. Kokemukset ovat oppimisen raaka-aineita, mutta ne eivät yksinään riitä. Kokemusta ja sen merkitystä täytyy tulkita. Ihminen siis oppii siitä merkityksestä, jonka hän kokemukselleen antaa (Harra & Raitaniemi 2000, 31).

Poliisissa työharjoittelun ohjaaminen on vahvasti käytännön taitojen opetusta. Teoria opetetaan poliisiammattikorkeakoulussa ja sen soveltaminen tapahtuu työharjoittelussa. Tästä syystä työharjoittelun ohjaajien kohdalla hyödyllisintä on tutustua käytännönläheisiin oppimisen prosesseihin.

Käytännön työtaitoja opitaan vain tekemällä. Niitä ei voi oppia lukemalla tai vain katsomalla. Kun käytännön taitoja opitaan tekemällä, ammattitaitoisen ja kokeneen henkilön opastamana, oppiminen nopeutuu. Tarvitaan kumpaakin, sekä itse tekemistä että ohjausta (Salakari 2007, 7.)

Oppiminen ja opettaminen ovat kaksi eri prosessia. Oppiminen on prosessi, joka tapahtuu oppijassa itsessään. Oppiminen on oppijan sisäinen prosessi, johon opettaja tai kouluttaja pyrkii

vaikuttamaan suotuisalla tavalla. Opettaja voi omalla toiminnallaan edistää tätä prosessia, mutta vain epäsuorasti, koska oppimista säätelevät myös oppijasta itsestään johtuvat tekijät. Oppiminen (learning) nähdään ydinprosessina ja opettaminen (instruction, education) on tätä tukeva prosessi (Salakari 2007, 7.)

Ihminen oppii jatkuvasti uusia taitoja erilaisissa muodollisissa ja epämuodollisissa yhteyksissä tekemisen kautta, toimimalla yksin tai työyhteisön osana. Työpaikkojen koulutus- ja oppimistilanteet, ammatteihin valmentava koulutus ja erilaiseen käytännön osaamiseen tähtäävät oppimistilanteet ovat ympäristöjä, joissa voidaan soveltaa oppimisen ja opettamisen perusteita ja menetelmiä (Salakari 2007, 8.)

Oppimisen ydin on tekemisessä. Opetuksen tiedollinen osuus täytyykin rakentaa tekemisen varaan, harjoitustöiden tai projektien. Oppijan tiedon hankinnan tulee tukea ydinprosessia, tehtävää työtä. Oppija voi aloittaa usein työn jo melko vähäisen perustiedon varassa siten että oppija hakee jatkuvasti lisää tietoa tarpeen mukaan ja soveltaa sitä työssään (Salakari 2007, 8.)

Taitojen oppimisessa voidaan nähdä kolme vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa opetellaan työn periaatteita ja tässä voidaan soveltaa taitojen opetuksen menetelmiä. Tässä vaiheessa otetaan huomioon oppimiseen liittyvät kognitiiviset tekijät sekä motivaatioon ja emootioihin liittyvät seikat (Salakari 2007, 9.)

Kun perusteet on opittu, opittuja taitoja harjoitellaan oppimisen toisessa vaiheessa kiinnittämällä ne jatkuvaksi toiminnaksi. Kouluttajan rooli on tässä vaiheessa olla hieman enemmän takalalla, antaa palautetta tehdystä työstä, rohkaista ja auttaa tarvittaessa. Oppimistehtävien tulee olla motivoivia ja sopivan haastavia, ei liian vaikeita mutta ei myöskään liian helppoja (Salakari 2007, 9.)

Kolmannessa vaiheessa oppija parantaa taitavuuttaan, työskentelyn nopeuttaa, työnsä laatua sekä opitun yleistettävyyttä eli sitä millä tavoin hän kykenee soveltamaan oppimaansa uusissa tilanteissa. Ensimmäinen ja toinen vaihe tapahtuu usein oppilaitoksissa, mutta kolmas vaihe yleensä työssäoppimispaikassa., jossa oppija saa palautetta työpaikalla työssäoppimista ohjaavalta henkilöltä. Kokenut ammattilainen antaa tarvittaessa ohjausta työhön. Oppimisen kannalta on olennaisen tärkeää, että oppijalle annetaan hänen taitojensa lisääntyessä jatkuvasti lisää vastuuta työstä ja tavoitteiden saavuttamisesta. Osa opittavista taidoista on sellaisia, joita ei voida opettaa vaan ne opitaan työskentelemällä työyhteisön osana. Tämä korostaa aidoissa olosuhteissa tapahtuvan harjoittelun merkitystä oppimisen kannalta (Salakari 2007, 9.)

On tärkeää, että oppija ottaa vastuun omasta oppimisestaan ja kykenee tarkastelemaan ja arvioimaan omaa oppimistaan ja työn tuloksia. Oppijan aktiivinen toiminta, oikeiden töiden tekeminen ja oppimistehtävien sitominen reaali maailman tehtäviin parantavat oppimistuloksia. Vastuun antaminen oppijalle toimii usein tehokkaan oppimisen stimulanttina. Kouluttajan tehtävä on mahdollistaa tehokasta oppimista edistävät tekijät (Salakari 2007, 9-10.)

Itse tekemisellä on useita vaikutuksia oppimiseen. Toiminta paljastaa tiedon tarpeen ja haastaa tiedon hankintaan. Toiminta edistää innovatiivisuutta. Kun ihminen tekee jotain käytännössä, hän kehittää ja käyttää mentaalista kapasiteettiä kokonaisvaltaisesti. Näin luodaan uusia toimintatapoja ja opitaan ilmiöistä sellaisia puolia, joita ei voida sanallisesti täsmällisesti ilmaista (Salakari 2007.)

5.2 Taitojen oppimisen teorit

Seuraavassa esitellään muutamia taitojen oppimista kuvaavia teorioita. Kokemusperäinen oppiminen ja case-based reasoning pohjautuvat tekemällä oppimisen ajatukseen, jonka mukaan oppiminen tapahtuu käytännön kautta, (learning by doing, Dewey, 1938). Lisäksi on olemassa havainnointiin perustuvan oppimisen malli, eli mallioppimisen teoria, joka perustuu siihen toimintamme ja oppimisemme perustuu saamiimme malleihin (Salakari 2007, 39.)

Kokemusperäinen oppiminen on tekemisen kautta syntyvien kokemusten avulla oppimista. Työn edetessä oppija tarkkailee, miten hänen työstään laatima suunnitelma toteutuu ja tehdyt toimenpiteet onnistuvat. Oppiminen tapahtuu kokeilemalla. Välillä tapahtuu onnistumisia, välillä epäonnistumisia. Työn suunnittelu ja toteutuneen etenemisen vertailu on oppimisen kannalta olennaista (Salakari 2007, 39.) Kokemusperäisen oppimisen malli koostuu neljästä vaiheesta (Kolb 1984, 40-42):

1. konkreettinen kokemus
2. Refleктоiva havainnointi
3. Abstrakti käsitteellistäminen
4. Aktiivinen kokeilu

Poliisimaailmaan sijoitettuna mallista voisi esittää seuraavan esimerkin:

1. Pidetään nopeusvalvontaratsia tietyssä paikassa tiettyyn aikaan.
2. Tulos voi olla hyvä tai huono, ja tuloksesta riippuen pohditaan, miksi toiminta onnistui tai ei onnistunut.
3. Sen seurauksena, mikä lopputulos oli, muodostuu oppijalle kokonaisvaltaisempi mentaalinen malli, johon johtavaa prosessia kuvataan abstraktilla käsitteellistämällä. Toiminnan periaatteet jäävät tällä tavoin muistiin ja niitä voidaan hyödyntää vastaavissa tilanteissa tulevaisuudessa.
4. Aktiivinen kokeilu: Samaa yritetään uudelleen ottamalla huomioon se mitä edellisestä kerrasta opittiin.

Tekemällä oppimista kuvaava teoria case-based reasoning kuvaa sitä miten opimme tekemällä (Schank, Berman 1999, 166-168). Teorian mukaan opimme aikeisempiin kokemuksiimme perustuvista havainnoista ja niiden vertailusta. Oppiminen voi tapahtua niin positiivisen kuin negatiivisenkin muiston kautta. Teorian hyvänä puolena on se, että sen avulla opittuja asioita voi hyödyntää muissakin asiayhteyksissä kuin siinä missä sitä alun perin on käytetty. Esimerkiksi ajankäytön suunnittelu. Suunnittelemalla vaikkapa autolla ajamisen aikataulutusta, oppia voi hyödyntää myös muissa asiayhteyksissä (Salakari 2007, 44.)

Oppimisen kannalta on tärkeää, että on olemassa aiempia havaintoja opittavasta työsuorituksesta, jotta voidaan muodostaa käsitys siitä, miten suoritus tapahtuu. Tätä seuraa suunnitelma siitä, miten oppimistavoitteeseen pyritään. Suunnitelma on yleistys monista muistoista työsuorituksesta. Aiempia kokemuksia ei voi käyttää sellaisenaan, vaan ne tulee sopeuttaa uusiin olosuhteisiin. oppimista tapahtuu erityisesti sopeuttamisprosessin yhteydessä (Salakari 2007, 45.)

Jos opetettava työsuoritus ei menekään suunnitelmien mukaan, kyse on odotuksiin liittyvästä epäonnistumisesta. Jos kyseinen suoritus aiotaan oppia, tapahtumaan liittyvää tietoa on tarkasteltava sen myöhempää hyödyntämistä varten. Epäonnistumisen jälkeen pyritään hakemaan selitystä sille, miksi kyseinen asia ei onnistunut. Kun oppija hakee selitystä asialle, tilanne on oppimisen kannalta suotuisa (Salakari 2007, 45.)

Hakemalla selitystä epäonnistumiseen, tapahtuu oppimista. Tämä vaatii sen hahmottelua, miksi näin tapahtui. Saatuja tietoja ja havaintoja voidaan hyödyntää myöhemmissä vastaavissa tilanteissa. Aiemman tapauksen käyttäminen toisen ongelman ratkaisuun on case-based reasoningia, eli oppimista kokemuksen kautta. Asioita ei voi oppia vain siten että oppijalle kerrotaan, miten asia tulee tehdä, vaan oppimista tapahtuu, kun oppija pyrkii itse tekemällä saavuttamaan tavoitteen (Salakari 2007, 45.)

Tämän oppimismallin kannalta keskeisiä asioita ovat siis oppijan itse tekeminen ja tekemisessä mahdollisesti tapahtuvat virheet tai ongelmatilanteet. Näistä saadut kokemukset ovat erityisen arvokkaita oppimisen kannalta. Näillä on merkitystä myöhemmin koettavien ongelmatilanteiden ratkaisemisessa, koska ratkaisu muodostetaan useimmiten soveltaen aiemmin hyväksi koettujen ongelmanratkaisun strategioita (Salakari 2007 46-48.)

Tämän oppimisen mallin anti poliisi työharjoitteluun on se, että opiskelijalle tulisi antaa mallisuorituksia erilaisista työvaiheista, mutta tämän jälkeen mahdollisuus tehdä itse paljon suoritteita. Epäonnistumisia ei tule pelätä, sillä ne ovat oppimisen kannalta tärkeässä roolissa ja opiskelija saattaa käyttää näistä saatuja kokemuksia hyväksi tulevaisuudessa ratkaistessaan vastaavia ongelmia.

Havainnointiin perustuva oppiminen tarkoittaa sitä, että oppija muodostaa saamaansa malliin perustuvan kuvan työsuorituksesta ja jäljittelee suoritusta sen mukaan (Salakari 2007, 49). Malli voi olla peräisin työpaikalta, kollegalta, kouluttajalta tai muulla tavoin.

Mallioppiminen (Bandura 1977, 22-28, 40) tapahtuu nelivaiheisen prosessin kautta:

1. Huomion kiinnittämisen prosessit
2. Muistamisprosessit
3. Motorisen toistamisen prosessit
4. Motivationaaliset prosessit.

Huomion kiinnittäminen merkitsee sanan mukaisesti oppimista kiinnittämällä huomiota tiettyihin toiminnan piirteisiin. Osa havainnoista on oppimisen kannalta olennaisempia kuin toiset. Tiedonkäsittely-kyky vaikuttaa siihen, mitä opitaan. Oppijan tausta ja kokemus vaikuttavat siihen, mitä asioita hän huomioi ja miten hän niitä tulkitsee (Salakari 2007, 49.)

Oppimisen kannalta toinen merkittävä prosessi on muistaminen. Mikäli oppija ei muista näkemään toimintoja, hän ei voi oppia niistä. Osa informaatiosta säilyy mielessä paremmin kuvina, kun taas toiset saattavat olla helpommin sisäistettävissä sanallisessa muodossa. Esimerkkinä käytetään matkan reittivalintaa koskevaa informaatiota, joka on helpompi muistaa sanallisesti, kuin mielessä olevien kuvien perusteella. Muistia on mahdollista edistää harjoittelemalla. Suorituksen

mentaalinen ja fyysinen harjoittelu auttaa sitä pysymään paremmin muistissa (Salakari 2007, 49-50.)

Motorisen toistamisen prosessissa on kysymys mielikuvien muuntamisesta toiminnaksi. Oppimisen edellytyksenä on suorituksen osataitojen hallitseminen. Alkuvaiheessa suoritus ei yleensä onnistu virheettömästi, vaan vasta korjaavien suoritusten jälkeen päästään tarkkaan suoritukseen (Salakari 2007, 50.)

Motivatioaalinen prosessi tarkoittaa sitä, että ihmiset omaksuvat paremmin uudenlaisen toiminnan, kun siitä on heille hyötyä. Tämän takia esimerkiksi sellainen toiminta, joka on tehokkaampaa, omaksutaan helpommin (Salakari 2007, 50.)

Oppimismalli on tiivistettävissä siten, että oppijan on havainnoitava oikeita asioita, kyettävä siirtämään kyseisiä asioita muistiin, muistaa mitä on opittu sekä saamaan oikeanlaisia palkkioita. Malleihin perustuva oppiminen on käytössä monien taitojen opettamisessa, mutta sitä tapahtuu myös huomaamatta. Sen suuri merkitys taitojen oppimisessa tulee tiedostaa (Salakari 2007, 51.)

Tämä malli on hyvä pitää mielessä, kun ohjataan työharjoittelijaa. Ohjaajan pitää muistaa, että työharjoittelija ottaa vaikutteita monella tavalla ja ehkä tiedostamattaankin havainnoimalla sitä, miten ohjaaja toimii työssään. Tällä tavoin voidaan siis välittää joko hyviä tai huonoja oppeja ohjattavalle.

Työhön integroitava oppiminen on malli, joka on nimeltään informaalista oppimista. Se voidaan tiivistää kuuteen luokkaan (Harra & Raitaniemi 2000, 33.) Näitä ovat:

1. Oppiminen tarkkailemalla tekemistä ja analysoimalla virheitä.
2. Oppiminen vuorovaikutuksessa muiden kanssa
3. Oppiminen muodollisessa koulutuksessa
4. Oppiminen muita kouluttamalla ja opastamalla
5. Oppiminen avoimeen ja tasavertaiseen suunnitteluun osallistumalla
6. Oppiminen laadun varmistuksen yhteydessä

Informaalisen oppimisen muotoina voidaan lisäksi erottaa tavoitteelliset oppimisprojektit, kokemuksesta oppiminen sekä tiedostamaton piilo-oppiminen, joka on yleistä niin työssä kuin vapaa-ajankin toiminnassa (Harra & Raitaniemi 2000, 33.)

Tämän kaltaiset oppimisen mallit ovat yleisiä poliisissa, jossa on säännöllisesti omia koulutuksia esimerkiksi lainsäädännön muutoksista voimankäytön vuosittaisiin ylläpitokoulutuksiin. Tämä tarkoittaa, että kaikki osallistuvat vähintään koulutettavina näihin tapahtumiin, jonka lisäksi merkittävä määrä poliiseja toimii erilaisissa kouluttajatehtävissä opettamassa muita. Jokainen poliisi joutuu tavalla tai toisella suunnittelemaan toimintaa joko kentällä tai tutkinnassa sekä saa palautetta tehtävien onnistumisista tai epäonnistumisista. Kaikki nämä ovat asioita, jotka kehittävät ammattitaitoa, jos näistä saatuja tietoja ja kokemuksia käsitellään oikealla tavalla.

5.3 Taitojen oppimisen vaiheet

Taitojen oppimisen vaiheita on aikojen kuluessa jaoteltu erilaisin tavoin. Seuraavassa jaottelussa on kolme vaihetta (Fitts 1965/1990, 284-287):

- Kognitiivinen vaihe
- Kiinnittämisvaihe
- Automaatiovaihe

Ensimmäisessä vaiheessa opitaan työn periaatteet. Oppija ja opettaja analysoivat ja kuvailevat sanallisesti opittavaa asiaa. Vaiheessa pohditaan menettelytapoja, sitä mitä on odotettavissa ja mitä tulee korostaa. Virhemahdollisuuksia pohditaan. Tämä vaihe kestää muutamasta tunnista muutamiin päiviin.

Kiinnittämisvaiheessa opittujen taitojen periaatteita harjoitellaan. Oikeat käyttäytymismallit kiinnitetään jatkuvalla harjoituksella. Soveltumattomien menettelytapojen ja virhesuoritusten määrä putoaa vaiheen aikana lähelle nollaa. Jos opittava tehtävä on monimutkainen, vaihe kestää viikkoja tai kuukausia.

Automaatiovaiheessa oppija lisää vähitellen virheettömien suoritusten suoritusnopeutta niissä tehtävissä, joissa nopeuden tai tarkkuuden lisääminen on merkityksellistä tai lisää asteittain stressinsietokykyään tai kykenee vähentämään muista tekijöistä johtuvaa työnsä häiriöalttiutta.

Tämä malli tuntuisi soveltuvan poliisin perustehtäviin, kuten rikosilmoitusten kirjaamiseen, kuulusteluihin, sakon tiedoksiantoihin sekä vastaaviin, usein toistuviin tilanteisiin, jotka kuitenkin vaativat mekaanisen suorittamisen lisäksi ajatustyötä ja pohtimista. Esimerkiksi rikosilmoitusta kirjattaessa arvioidaan rikosnimikkeitä, osallisten asemaa sekä muita vastaavia muuttuvia tekijöitä. Kuulusteluissa toistuvat aina eräät työvaiheet, kuten kuultavan aseman mukaisten oikeuksien ja velvollisuuksien ilmoittaminen, kuulustelun tarkastus sekä allekirjoitusvaihe, mutta itse kuulustelukertomuksen eteneminen on aina erilainen ja riippuu monista tekijöistä. Kuulustelutaktiikat ovat vielä oma lukunsa ja niihin syventyminen on mahdollista paremmin silloin, kun kuulustelun perusrakenne alkaa olla poliisiopiskelijan hallussa. Tämä malli voisi siten soveltua myöskin työharjoittelun ohjauksessa käytettäväksi tavaksi toimia.

Toinen, viisivaiheinen taitojen oppimisen malli on sovellettavissa monien käytännön työtaitojen opetuksessa (Romiszovski 1999, 467-468.)

Vaihe 1. Tiedon hankinta koskien sitä mitä pitäisi tehdä, mitä tarkoitusta varten, missä järjestyksessä ja millä keinoilla.

Vaihe 2. Toimintojen suoritus askel askeleelta jokaisessa suorituksen vaiheessa.

Vaihe 3. Muutos silmien avulla tapahtuvasta kontrolloinnista muiden aistien avulla tapahtuvaan kontrollointiin tai kinesteettiseen kontrollointiin lihaskoordinaation avulla.

Vaihe 4. Taidon automatisoiminen.

Vaihe 5. Taidon yleistäminen uusiin tilanteisiin sopivaksi.

Tämä malli ei sinänsä tunnu olevan sovitettavissa poliisin työharjoittelun ohjaukseen, sillä tämä malli sopii ennemminkin mekaanisten työsuoritusten opetteluun. Siten tällä mallilla voisi olla paikkansa esimerkiksi poliisin voimankäyttövälineiden käytön harjoittelussa ja muissa vastaavien taitojen harjoittelussa, jossa opetellaan poliisin välineistön käyttöä. Toinen esimerkki voisi olla poliisin viestivälineiden käytön opettelu.

Taitojen oppimisen vaiheiden tunnistaminen on hyödyllistä, kun suunnitellaan taitojen opetusta. Kaikissa malleissa ensimmäinen vaihe on keskeinen, koska siinä oppija saa tietoa oppimisen kannalta keskeisistä periaatteista. Tässä vaiheessa myös opettajan tai kouluttajan rooli on merkittävin. Mitä pidemmälle vaiheissa edetään, sitä suuremmaksi tulee oppijan oma rooli ja itsenäinen työskentely. Tässä on tärkeää myös oppijan oman työnteon tarkkailu ja reflektointi, tekemällä oppiminen (Salakari 2000, 26.)

5.4 Taitojen oppimisen määritelmät

Taitojen oppiminen on kokemusperäistä oppimista. Oppija oppii oman kokemuksensa perusteella, itse tekemällä. Tekeminen vie oppijan keskelle tilannetta. Aluksi oppiminen tapahtuu havainnoimalla, mallia ottaen esimerkiksi kouluttajan tai kokeneemman toiminnasta ja jäljittelemällä tätä. Myöhemmin itsenäisen toiminnan ja reflektoinnin osuus kasvaa (Salakari 2000, s. 8.)

Erään määritelmän mukaan oppiminen on yksilössä tapahtuva muutos. Oppijan sisäinen prosessi, jossa omakohtaisen kokemuksen tuloksena syntyy suhteellisen pysyvä muutos hänen suorituspotentiaalissaan. Tämä määritelmä korostaa kokemuksen merkitystä oppimisessa. Oppimisemme perustuu siihen mitä olemme itse kokeneet. Lisäksi oppimisen prosessiluonne korostuu. Se vaatii aikaa, tuloksia ei synny hetkessä. Oppiminen johtaa muutokseen suorituspotentiaalissa. Vaikka oppijan suorituspotentiaali muuttuu, kaikkea opittua ei välttämättä tarvita myöhemmin. Esimerkiksi erilaisia riskitilanteiden hallintaan liittyviä asioita voidaan harjoitella, vaikka niitä ei välttämättä myöhemmin tarvita (Harra & Ruohotie 2000, 31.)

Opettajan täytyy huomioida, että joskus oppijaa ei välttämättä kiinnosta opetettava aihe, vaikka opetus olisi hyvää. Oppija on tilanteessa kokonaisvaltaisesti tunteineen ja tahtoineen. Asiaan vaikuttaa emotionaalinen, motivaationaalinen ja kognitiivinen alue. Tämä täytyy ottaa huomioon oppimiseen vaikuttavina tekijöinä (Salakari 2000, 16.)

Oppimiseen liittyy lisäksi oppimisen tuloksellisuutta edistävät oppijan taidot olla tietoinen omasta oppimisestaan ja hallita omaa oppimistaan, oppijan metakognitiiviset sekä itsesäätelytaitonsa. Nämä taidot korostuvat nykyajan nopeasti kehittyvässä maailmassa. Opitusta taidosta on hyötyä vasta kun se osataan käytännön työssä. Tätä kuvataan oppimisen siirtovaikutuksena eli termillä transfer. Oppimisen transfer kuvaa sitä miten opittu taito osataan eri olosuhteissa kuin missä se on opittu (Salakari 2000, 16-17.)

5.5 Taitojen oppimisen kaava

Taitojen oppimisen kaava on eri teorioista huolimatta pääpiirteissään samansuuntainen. Aluksi oppijan täytyy konkreettisesti tietää mihin pyritään. Jos on olemassa selkeä tavoite, jota kohti edetään, tämä edistää oppimista. Mallien merkitys alkuvaiheessa on suuri. Tässä vaiheessa kokeneen opettaja tai kouluttajan merkitys on huomattava. Mallin antamisessa voidaan hyödyntää erilaisia tieto- ja viestintätekniikan ympäristöjä, esimerkiksi internetiä, opetussovelluksia tai opetusvideoita (Salakari 2007, 71.)

Taitojen oppiminen vaatii oppijalta itse tekemistä. Itse tekemällä syntyy konkreettisia kokemuksia, jolloin oppimista tapahtuu, jos kokemuksia osataan käsitellä oikein. Reflektoiminen, asian onnistumisen ja syiden sekä seurausten arviointi ja analysointi on tässä merkittävässä asemassa (Salakari 2007, 71.)

Kokemuksista oppimista tapahtuu oppijan kokemusten kautta. Tapauksista opittu jää muistiin ja uusissa tilanteissa, jotka yleensä poikkeavat jossain määrin aiemmista, hyödynnetään muistoja soveltamalla aiemmista tapauksista opittua. Kun erilaisia kokemuksia on muodostunut riittävästi ja oppijalla on laaja muistojen kirjasto joltakin sisältöalueelta, hänestä muodostuu asiantuntija (Salakari 2007, 71.)

Toimintaa ja oppimista rajoittaa ihmisen työmuisti eli lyhytkestoinen muisti. Tämä kykenee käsittelemään 5-9 hahmotusyksikköä, yksittäistä asiaa kerrallaan. Motoristen taitojen oppiminen vaatii riittävän paljon toistoja ja harjoituksia, jotta suoritus muuttuu automaatioksi, eli yksittäisten liikkeiden muuttumiseksi tekosarjoiksi. Toiminnan säätelyä helpottaa se, että oppimisen seurauksena yksittäisiä hahmotusyksiköitä kyetään niputtamaan yläkäsitteiksi oppimisen seurauksena, jolloin yksi yläkäsite vie vain yhden muistipaikan. Monissa tilanteissa on käsiteltävä useampaa kuin 5-9 asiaa kerrallaan. Tällaisissa tilanteissa pitkäkestoiseen muistiin varastoituneen tiedon hyödyntäminen on tärkeää. Pitkäkestoisen muistin kapasiteetti on lähes rajaton (Salakari 2007, 28.)

Oppiminen muodostaa oppijalla mentaalisen mallin eli kokonaiskuvan opittavasta taidosta. Mentaalinen malli muodostaa perustan työn tekemiselle. Aluksi malli on epätäydellinen, mutta kokemusten ja niistä oppimisen myötä se täydentyy koko ajan. Kokemuksen, toisistaan poikkeavien tapausten myötä aloittelijasta kehittyy ammattilainen. Työskentelemällä vaihtelevissa ja monipuolisissa oloissa mentaalinen malli kehittyy niin että oppija kykenee työskentelemään muuttuvissa olosuhteissa ja soveltamaan opittuja asioita uudelleenlaisissa tilanteissa Oppimisen asiayhteyden merkitys on suuri. Osa oppimisesta on sellaista, jonka tulee tapahtua aidossa ympäristössä. Mahdollisimman aito oppimisympäristö edistää oppimista (Salakari 2007, 72.)

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Oppimaan oppimisen taidot ovat merkittävässä roolissa ja nämä ovat tärkeitä taitoja oppijan lisäksi myös opettajalle itselleen. Oman oppimisprosessin hallinta ja itsesäätelytaidot ovat nykyajan työelämävaatimuksia, joihin jokaisen pitäisi kiinnittää huomiota. Näitä kykyjä voidaan luonnehtia oppimisen moottoriksi.

Oppiminen on kokonaisvaltainen prosessi, johon vaikuttavat monet eri asia: Oppimisen mielekyys, tahdonalaiset ja emotionaaliset seikat. Oppiminen tehostuu, kun oppija haluaa oppia ja jos hän kokee oppimisen miellyttävänä. Oppimisen siirtovaikutus, transfer, kuvaa sitä, miten opittu taito siirtyy osaamiseksi erilaisissa olosuhteissa missä taito on opittu. Yksinkertaisesti kuvattuna miten esimerkiksi oppilaitoksessa opittu osaaminen siirtyy työelämään todellisiin työtehtäviin. Tämä ei ole itsestäänselvyys, vaan sen edistämiseen tulee pyrkiä tietoisesti (Salakari 2007, 72.)

Oppija oppii kokemustensa kautta työskennellessään erilaisten työtehtävien parissa. Mieli muodostaa erilaisia työtä ja toimintaa kuvaavia malleja, jotka tallentuvat muistiin. Muodostuneet mallit toimivat perustana toiminnalle uusissa tilanteissa. Se miten oppija kykenee soveltamaan muodostamia malleja uusissa tilanteissa kuvaa oppimisen transferin tehokkuutta. Keskeistä on, miten malleja muodostetaan ja miten niitä sovelletaan uusissa tilanteissa. Nämä mallit säätelevät kaikkea käytännön työtä (Salakari 2007, 73.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että käytännönläheinen työharjoittelu on poliisiopiskelijoiden suosiossa ja poliisiopiskelijat kokevat sillä olevan enemmän positiivisia vaikutuksia opiskeluun, kuin vain lukemisella ja pohtimalla teoreettisia kysymyksiä poliisityöhön liittyen. Tätä poliisiopiskelijoiden mieltymystä käytännölliseen oppimiseen kuvataan termillä elective affinity (Bjorgo & Damen 2020, 111.) Sama ilmiö on havaittavissa myös tiettyjen muiden alojen opiskelijoiden keskuudessa.

6 TYÖHARJOITTELU OSANA POLIISIN PERUSKOULUTUSTA

Nykymuotoiseen poliisikoulutukseen sisältyy 42:n viikon pituinen työharjoittelu poliisilaitoksessa, jonka laajuus on 55 opintopistettä. Tätä edeltää noin puolentoista vuoden pituinen opiskelu poliisiammattikorkeakoulussa. Työharjoittelun ajan poliisiopiskelija on nimitettynä nuoremman konshtaapelin määräaikaiseen virkaan. Työharjoittelun ajan poliisiopiskelija työskentelee kokeneen poliisin parina poliisipartiossa sekä työparina kokeneen rikostutkijan kanssa. Harjoitteluun sisältyy myös perehtyminen poliisin lupapalveluihin sekä asiakaspalvelutehtäviin (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 3.)

Työharjoittelua toteutetaan kaikissa Suomen poliisilaitoksissa ja työharjoittelun ohjausta tekevät oman työnsä ohella kokeneet poliisit. Jokaisella poliisi (AMK) harjoittelijalla on nimetty harjoittelun ohjaaja valvonta- ja hälytystoiminta- ja liikenteen valvonta jaksolla ja rikostorjunnan jaksolla. Lupavalvonnan, teknisen rikostutkinnan ja asiakaspalvelu jakson aikana on huolehdittava siitä, että opiskelija saa ohjausta, vaikka jaksolle ei olisi nimetty tiettyä ohjaajaa (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 4.)

Harjoittelun ohjaajan tehtävänä on ohjata opiskelijan osaamisen kehittämistä jatkuvan palautteen avulla. Harjoittelun alussa ohjaaja ja opiskelija sopivat harjoittelun tavoitteista ja pelisäännöistä. Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan yhdessä harjoittelun aikana. Harjoittelun päätteeksi ohjaaja pitää opiskelijalle palautekeskustelun, jossa opiskelija saa tiedon ohjaajan tekemästä arvioinnista. Lopullisen palautelomakkeen opiskelija saa poliisiammattikorkeakoulussa harjoittelun päätyttyä (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 4-5.)

Harjoittelu jakson alussa opiskelija osallistuu poliisilaitoksen järjestämään perehdytys jaksoon, jonka jälkeen perehdytystä jatkaa harjoittelijan henkilökohtainen ohjaaja. Harjoittelun keskivaiheilla on kolmen viikon mittainen etäopiskelu jakso, jonka aikana opiskelijat aloittavat opinnäyte-työskentelyn. Tällöin opiskelija ei osallistu poliisilaitoksen päivittäistehtäviin vaan on virkava-paalla (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 7.)

Työharjoittelu sisältää myös perehdytyksen poliisin työyhteisöön. Tämä osa-alue pitää sisällään seuraavat teemat:

- Poliisilaitoksen organisaatio ja toiminta-alue
- Työyhteisön säännöt ja toimintatavat
- Toimitilat ja työvälineet

- Työturvallisuus
- Virkaehtosopimusasiat
- Tietojärjestelmät ja käyttöoikeuksien hakeminen.

Edellä mainittuja asioita ei käsitellä tässä opinnäytetyössä tarkemmin, mutta ne ovat mukana osana työharjoittelun kokonaisuuden esittelyä.

Nämä ovat jossain määrin poliisilaitoskohtaisia ja poliisilaitos arvioi oman toimintaympäristönsä vaatimusten pohjalta, mitä muita teemoja tähän mahdollisesti lisäksi sisältyy.

Työharjoittelun sisältyy poliisin asiakaspalvelu jakso. Tämän aikana opiskelija tutustuu rikosilmoitusten vastaanottoon liittyviin tehtäviin sekä asiakkaan neuvontatehtäviin jaa tiedoksiantoihin. Jakson kesto on 1-2 viikkoa. Vastaavasti teknisen rikostutkinnan jaksolla opiskelija tutustuu tekniikan tiloihin ja toimintaan. Jakson kesto on noin 3-5 päivää. Jakson aikana tutustutaan teknisen rikostutkinnan mahdollisuuksiin ja merkitykseen rikostutkinnassa. Lupavalvonta jakso sisältää lupavalvonnan eri muodot ja prosessit. Jakson kesto 3-5 päivää (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 8.)

Valvonta- ja hälytystoiminnan perustehtävät ja liikenteenvalvonta jakson kesto on 18 viikkoa. Tällä jaksolla opiskelija hankkii osaamista henkilökohtaisen ohjaajansa opastuksessa erilaisista valvonta- ja hälytystehtävistä. Tämä jakso pitää sisällään myös liikennevalvontaryhmän toimintaan osallistumisen noin kolmen viikon ajan. Poliisi (AMK) harjoittelun oppaan mukaan valvonta- ja hälytystoiminnan jakson tulisi sisältää vähintään seuraavat teemat:

- Työturvallisuus
- Ammattietiikka
- Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvonta
- Ennalta estävä toiminta
- Liikenteenvalvonta
- Viesti- ja tietojärjestelmät
- Poliisiauton kuljettaminen
- Poliisitaktiikka
- Toimivaltuudet
- Pakkokeinot
- Ensipartion toiminta
- Asiakkaiden kohtaaminen, rikoksen uhrin kohtaaminen
- Viranomais- ja sidosryhmäyhteistyö

- Suppea tutkinta
- Tietosuoja ja salassapitosäännökset (oikeudet ja velvollisuudet)

Rikostorjunnan jaksolla opiskelija perehtyy ohjaajansa kanssa erilaisiin rikostorjunnan tehtäviin. Jakson kesto on 15 viikkoa. Jakso sisältää seuraavat teemat:

- Työturvallisuus
- Ammattietiikka
- Esitutkintaprosessi ja siihen liittyvät työtehtävät
- Ennalta estävätoiminta
- Asiakkaiden kohtaaminen ja rikoksen uhrin kohtaaminen
- Lapsiin kohdistuvat rikokset ja muut sensitiiviset rikokset
- Poliisitaktiikka
- Toimivaltuudet
- Viranomais- ja sidosryhmäyhteistyö
- Poliisitutkinta
- Tietosuoja- ja salassapitosäännökset (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 9.)

Kuten nähdään, työharjoittelu sisältää paljon erilaisia osa-alueita ja teemoja. Se vaatii ohjaajalta suunnittelua, järjestämistä ja oma-aloitteisuutta. Lisäksi ohjaajan pitäisi itse omata hyvät valmiudet niistä asioista, jotka omaan ohjaus jaksoon sisältyvät sekä kyky välittää nämä tiedot helposti omaksuttavalla tavalla eteenpäin.

6.1 Työharjoittelun ohjaus

Poliisiasemilla joihin työharjoittelijoita sijoitetaan, tiedustellaan henkilöstön keskuudesta halukkaita ohjaajia. Mikäli ohjaajaksi on tarjolla enemmän henkilöstöä kuin on tarpeen, ohjaajia vuorotellaan eri harjoittelijoiden kohdalla. Työharjoittelijan ohjaajalle maksetaan palkkiona 100 euroa toteutunutta kolmen viikon ohjaus jaksoa kohden. Kahdesta tai useammasta yhtä aikaa ohjattavasta harjoittelijasta ohjaajapalkkio on 150 euroa kolmen viikon jaksoa kohden (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023,16.)

Harjoittelu -opintojakso arvioidaan asteikolla hyväksytty/hylätty. Päätöksen tästä tekee opintojakson vastuunopettaja ohjaajien tekemän arvioinnin sekä opiskelijan tekemien oppimistehtävien perusteella. Ohjaajien arviointi on merkittävin kokonaisarviointiin vaikuttava tekijä (Poliisi (AMK) harjoittelun opas, 2023, 11-13.)

Hyväksytyyn harjoittelun edellytyksenä on, että ohjaajien arviointi kaikilta harjoittelu jaksoilta on hyväksytty, opiskelija on osallistunut harjoitteluun kuuluviin lähi- ja verkko-opetuksiin ja ohjauksiin ja opiskelijan oppimistehtävät on hyväksytty (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 11-13).

Ohjaaja tukee opiskelijan ammatillista kehittymistä poliisin miehistö tason perustehtävissä sekä motivoi osaamisen kehittymisessä. Mikäli ohjauksen on osallistunut muita ohjaajia, on arvioinnista hyvä keskustella muidenkin ohjaajien kanssa. Arviointi kirjataan harjoittelun päätteeksi sanelun palautteena arviointilomakkeelle. Arvioinnin tarkoitus on tukea opiskelijan osaamisen kehittymistä. Tämän lisäksi opiskelijan kanssa käydään palautekeskustelu. Tämä mahdollistaa myös opiskelijan oman näkemyksen esiintulon. Arvioinnissa käydään läpi opiskelijan osaamista, vahvuuksia sekä kehittämiskohteita. Osaamisen kehittyminen näkyy erityisesti opiskelijan kykyä työskennellä vähitellen itsenäisemmin poliisin perustehtävissä (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 11-13.)

Arviointilomake palautetaan täytettynä oman yksikön harjoitteluyhdyshenkilölle, joka kokoaa osaamisalueiden arvioinnit yhdeksi dokumentiksi ja kirjaa lopullisen arvioinnin hyväksytty/hylätty lomakkeen etusivulle. Harjoittelun yhdyshenkilö allekirjoittaa lomakkeen ja toimittaa poliisiammattikorkeakoululle viimeistään kolme viikkoa harjoittelun päättymisen jälkeen (Poliisi (AMK) harjoittelun opas 2023, 11-13.)

6.2 Vuorovaikutus

Työharjoittelun onnistunut ohjaaminen tarkoittaa vaatimuksina myös hyviä, ellei erinomaisia vuoro-vaikutustaitoja työharjoittelun ohjaajalta. Ensinnäkin luottamus ohjaajan ja ohjattavan välillä on tärkeä osa ohjaustyötä. Toiseksi, kuten Svinhufvud (2024) toteaa, kuuntelemisen taito on tärkeä lähtökohta hyvälle vuorovaikutukselle.

Kuunteleminen ei aina ole niin helppoa kuin ajattelisi. Etenkin ohjaajan asemassa saatetaan lähteä siitä, että ohjaaja sanoo, miten toimitaan. Ohjaaminen kytkeytyy myös johtamiseen ja neuvomiseen. Kuitenkin moni edellä mainituista opettamisen ja oppimisen teorioista painottaa opettajan ja oppijan välistä vuorovaikutusta sekä palautteen antamista ja vastaanottamista (Svinhufvud 2024.)

Jotta ohjattava saa riittävät edellytykset työharjoittelussa suoriutua työssä jatkossakin, niin ohjaajan rooli ei alkuvaiheiden jälkeen ole useinkaan jatkuvasti neuvoa tai sanoa mitä tehdään, vaan tulisi antaa tilaa oppijan itsensä tehdä ja suorittaa. Toki ohjaajan on oltava kaiken aikaa valmis tukemaan ja tarvittaessa auttamaan tilanteen niin vaatiessa (Svinhufvud 2024.)

Työharjoittelu on oppijalle ainutlaatuinen kokemus ja lisäksi se voi olla monelle ensimmäisiä kosketuksia varsinaiseen työelämään. Kun oppilaitoksessa opittuja teoreettisia taitoja aletaan soveltaa käytäntöön, täytyy ymmärtää, että se ei useinkaan onnistu tuosta vain. Kuten aiemmin läpi käytyissä oppimisen ja opettamisen teorioissa on todettu, asiantuntijuus kehittyy vasta toisten myötä ja silloin, kun opittuja taitoja on käytetty vaihtelevissa, todellisissa olosuhteissa. Tämä vaatii aikaa (Svinhufvud 2024.)

Ajan lisäksi tämä vaatii ohjaajalta huomiota sekä ajan antamista ohjattavalle. Työharjoittelun alussa ohjaaja ei voi vain antaa tehtäviä ohjattavan oma-aloitteisesti hoidettavaksi, vaikka ne tuntuisivat ohjaajasta kuinka helpoilta tahansa. Alussa miltei kaikki mitä työpaikalla tai työtehtävään liittyen tehdään, olisi hyvä käydä ohjattavan kanssa ohjatusti läpi. Näin saadaan malli oikeasta toimintatavasta ja päästään paljon nopeammin eteenpäin (Onnismaa 2021, 38-39.)

Sillä, millä tavalla ohjaaja suhteutuu ohjattavaan, on huomattava vaikutus siihen mitä ohjattava ajattelee työharjoittelustaan. Jos ohjaajalla ei tunnu olevan aikaa eikä mielenkiintoa ohjattavan

tekemisiin, vaikutelma on todennäköisesti se, ettei ohjattava koe harjoitteluaan ja panostaan merkittäväksi. Lisäksi tällöin voi syntyä vaikutelma vaikeasti lähestyttävästä ohjaajasta, jolta ei uskalleta tai haluta kysyä neuvoja. Ohjaaja voi olla usein kiireinen omien töiden ja ohjaustöiden kanssa, mutta riittävästi aikaa ohjaukseen täytyisi kuitenkin silti löytyä koska sillä hetkellä se on yksi ohjaajan työtehtävistä ja lisäksi merkittävä sellainen (Onnismaa 2021, 39.)

Aiemmin käsitelty kuuntelemisen taitokin on huomioimista. Tällöin ohjattava saa ohjaajan täyden huomion ja toivottavasti vastauksen kysymykseensä tai mielipiteitä mielessään olevista asioista. Ohjattavan kuunteleminen on ohjaus- ja neuvontatyön ensimmäinen interventio (Onnismaa 2021, 41.)

7 TULOKSET

7.1 Oppiminen

Poliisin vaativammaksi muuttunut koulutus asettaa lisäksi entisestään vaatimuksia työharjoittelun ohjaamiselle. Tutkimuksessani tutustuin useisiin opettamista ja oppimista koskeviin teorioihin. Useimmissa oppimisen teorioissa oli nähtävissä yhtäläisyyksiä eri vaiheiden välillä. Teoriasta riippuen vaiheita oli lukumääräisesti vaihtelevasti, mutta oikeastaan kaikissa oli samat elementit: Ensin tutustutaan opittavan asian teoriaan lukemalla, keskustelemalla, mahdollisesti opetusvideoiden tai muiden esitysten kautta, seuraavaksi opettaja tai ohjaaja näyttää mallisuorituksen tehtävästä työsuorituksesta, jonka jälkeen oppija itse alkaa harjoittelemaan suoritusta käytännössä. Harjoittelu alkaa yleensä vaiheittain, josta vähitellen edetään kokonaiseen suoritukseen. Lopulta oppija ryhtyy käyttämään opittua taitoa käytännössä, vaihtelevissa olosuhteissa, jolloin ajan myötä saavutetaan todellinen ammattitaito.

Monissa teorioissa tuotiin esille kokemuksen merkitys oppimisessa. Ihminen oppii kokemuksistaan. Aiempia kokemuksia käytetään uusissa tilanteissa eräänlaisena pohjana ongelmanratkaisulle. Oppimisvaiheessa myös epäonnistumiset tuottavat tärkeää tietoa oppijalle. Epäonnistumista ei siis sinänsä kannata pelätä, sillä niistä saadaan arvokasta kokemusta ja tietoa vastaisen varalle. Tämä myös osoittaa, että työharjoittelijalle kannattaa ja pitää antaa vastuuta tehtävien suorittamisesta, jotta kokemuksia ja toistoja kertyisi mahdollisimman paljon. Tämä osuus harjoittelusta ajoittuu kuitenkin harjoittelun jälkipuoliskolle, kun ensin on haettu kokemusta ja toistoja kontrolloidummalla tavalla. Ohjaajan rooli on alkuvaiheessa suurimmillaan, kun taas jälkimmäisellä puoliskolla rooli muuttuu enemmän tarkkailijaksi ja valvojaksi.

Työharjoittelun ohjaajan on hyvä tiedostaa, että tapahtuu myös tiedostamatonta oppimista. Työharjoittelija tarkkailee ohjaajan tekemisiä erityisellä silmällä ja ottaa mallia. Siksi ohjaajan on itse näytettävä esimerkkiä, tehtävä työsuoritukset oikealla tavalla ja suhtauduttava ammattimaisesti kaikkiin työtehtäviin. On helppo luoda ohjattavalle mielikuvia siitä, että jokin tehtävä ei ole erityisen tärkeä tai että jokin asia voidaan hoitaa huolimattomasti, jos ohjaaja itse toimii tällä tavalla tiettyjen työtehtävien kohdalla.

Motivaatio on tärkeä oppimisen kannalta. Kaikki opetettavat asiat eivät ole välttämättä mielenkiintoisia sinänsä ja jokainen on kiinnostunut hieman eri asioista. On kuitenkin tärkeää tuoda ilmi, miksi myös vähemmän kiinnostavat asiat ovat tärkeitä oppia. Kun oppija käsittää, että

opittava asia on tärkeä ammatin menestyksekkään harjoittamisen kannalta, sen opettelu saattaa muuttua motivoi-vaksi vaikkei se sitä muuten olisikaan.

Opettämisen kaava on eri teorioista huolimatta samankaltainen. Ensinnäkin oppijalla täytyy olla selkeä kuva siitä, mikä on oppimistavoite. Saaduilla malleilla on huomattava merkitys oppimiseen. Kokemukset opettavat ja hankkimalla paljon kokemusta vaihtelevista tilanteista, olosuhteista ja lopputuloksista, oppijalle muodostuu lopulta laaja muistojen kirjasto, jota hyödyntämällä hänestä tulee asiantuntija.

Oppimista rajoittaa ihmisen työmuisti, joka pystyy käsittelemään kerrallaan 5-9 erilaista asiakoko-naisuutta. Tämä on syytä ottaa huomioon siten, ettei kerralla tai liian lyhyessä ajassa kuormiteta työmuistia liian monilla uusilla asioilla. Riittävien harjoitusten ja toistojen myötä yksittäisistä työsuorituksista muodostuu tekosarjoja, joita yhdistämällä muodostuu laajoja yläkäsitteitä, jotka vievät kuitenkin vain yhden hahmotuskokonaisuuden muistista. Tällöin voidaan siirtyä eteenpäin opettelemaan uusia asiakokonaisuuksia. Tämä olisi hyvä huomioida työharjoittelun jaksottamisessa. Eli tietty jakso painottuu selkeästi tiettyyn osa-alueeseen, vaikkapa tutkintaan tai kenttätoimintaan. Silloin, jos selkeää jakoa ei ole, on vaarana, että työmuistille tulee liikaa uusia asioita lyhyessä ajassa.

Transfer, eli siirtovaikutus kuvaa sitä, miten teoriassa opittuja taitoja kyetään siirtämään käytännön osaamiseksi todellisessa työssä tai todellisissa olosuhteissa. Transferin edistämiseen tulee aktiivisesti pyrkiä koska se ei ole itsestäänselvyys.

7.2 Taitojen opettaminen

Opettämisen tavoitteena on luoda oppimiselle otolliset olosuhteet. Kognitiivisen oppipoikamallin kannalta tärkeitä asioita näyttäisivät olevan opetuksen suunnitelmallisuus, harjoittelun jaksottaminen ja nousujohteisuus. Tehtävien vaativuus nousee vähitellen. Harjoittelu ei saisi olla vain satunnaista tehtävien suorittamista vaan ohjaajan pitäisi olla kaiken aikaa selvillä siitä, mitä harjoittelun aikana tapahtuu ja suunnitella sen etenemistä.

Romizovskin malli on eräs tapa harjoitella motorisia taitoja. Tässä mallissa on neljä eri vaihetta, joita ovat informaation jakaminen, harjoitus, palaute ja transfer / yleistäminen. Yksinkertaisimmillaan tämä voisi tapahtua niin, että ensin ohjaaja kertoo mitä tehdään ja miksi, sitten suoritus näytetään ohjattavalle, ohjattava tekee suorituksen itse, jota seuraa palaute ja sen jälkeen taitoa harjoitellaan lisää ja pyritään saamaan aikaan siirtovaikutus siten että suoritus onnistuu työssä vaihtelevissa olosuhteissa. Tämä malli soveltuu käytännön taitojen kuten voimankäyttövälineiden, rikospaikkänäytteiden taltioimiseen ja vastaaviin suoritteisiin. Yksinkertaisissa tehtävissä samanaikainen selostus ja demonstrointi toimivat parhaiten.

Ylioppiminen on termi, jota käytetään, kun jotakin taitoa opetellaan pitkälle vielä senkin jälkeen, kun oppija on oppinut suoritteen. Tämä on hyödyllinen opettelumalli taidoissa, joita työelämässä tarvitaan vain harvoin ja taito saattaa näin olleen helposti unohtua, jos toistojen välille tulee pitkiä aikoja. poliisin työharjoitteluun tämä soveltuu lähinnä siinä mielessä, että se korostaa toistojen merkitystä oppimisen tehostajana. Lisäksi ohjaaja voi tunnistaa ohjattavan tarvitsevan jollakin osa-alueella enemmän harjoitusta, jolloin tätä osa-aluetta kannattaa harjoituttaa enemmän kuin sellaista osa-aluetta, jonka harjoittelija hyvin hallitsee.

Mielikuvaharjoittelu on termi, jota urheilijat käyttävät. Samankaltaista mentaalista harjoittelua voi hyödyntää myös työelämän taitojen opettelussa. Oppija käy mielessään läpi työsuorituksen vaiheet etukäteen, jolloin valmius oikeaan suoritukseen kasvaa. Tämä toimii vaikkapa valmistautumisessa kuulusteluihin, sakon tiedoksiantoihin tai vaikkapa jossain määrin hälytystehtävän hoitamisessa, jos alkutiedot ovat hyvät ja matkalla on aikaa suunnitella tai käydä läpi toimintaa. Huolellisen valmistautumisen ja ajatustyön jälkeen itse suoritus onnistuu helpommin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

- Mitä poliisin työharjoittelun ohjaajan tulisi tietää oppimisesta ja opettamisesta?
- Mitä oppimisen ja opettamisen metodeja poliisin työharjoittelun ohjaaja voisi hyödyntää ohjaustyössään?

Taitojen opetus alkaa ensin asian teoreettisesta opiskelusta kuten tutustumalla kirjalliseen materiaaliin aiheesta, mahdollisesti opetus videoihin, tietokoneen kautta tehtäviin harjoituksiin sekä osallistumalla luentoihin. Tätä seuraavat opettajan näyttämä mallisuoritus sekä ohjatut harjoitukset, suorituksen laajuudesta tai vaikeudesta riippuen joko kokonaissuorituksina tai osiin jaettuna. Tätä seuraa opeteltujen asioiden harjoittelu käytännössä. Joskus tämäkin vaihe voi vielä alkaa oppilaitoksessa todenmukaisina harjoituksina, mutta jossakin vaiheessa mukaan astuu taitojen käytön opettelu oikeassa työssä. Poliisiksi opiskelussa tämä on vaihe, jolloin työharjoittelu alkaa.

Taitojen opetuksen tai oppimisen kaava on siltikin tietyssä mielessä sama myös tässä vaiheessa. Poliisin työharjoittelun ohjaaja ei opeta harjoittelijalle moniakaan asioita alkupisteestä, vaan useimmat käytännön taidot on opetettu poliisiammattikorkeakoulussa, kuten tietojärjestelmien käytön perusteet, voimankäyttövälineiden käyttö, näytteiden taltiointi ja niin edelleen. Työharjoittelussa nämä taidot pyritään ottamaan käyttöön oikeissa työtehtävissä ja vaihtelevissa olosuhteissa. Kuitenkin työharjoittelussa poliisiopiskelija joutuu ottamaan eri työtehtäviä suorittaessaan huomioon paljon sellaisia asioita, joita ei oppilaitosvaiheessa täysin pystytä tuomaan harjoituksiin mukaan. Vaihtelevat olosuhteet, työturvallisuusasiat, stressi ja monet muut seikat tuovat oman lisänsä työtehtävien suorittamiseen.

Työharjoittelussa olisi oppimisen kannalta tärkeää saada paljon kokemuksia ja toistoja erilaisista tehtävistä ja tilanteista. Muisti ja kokemus olivat asioita, jotka toistuivat eri teorioissa tärkeässä osassa oppimista. Työharjoittelun ohjaajan ei enää tarvitse opettaa yksittäistä taitoa opiskelijalle juurta jaksain alusta, mutta työtehtävä koostuu yleensä sarjasta erilaisia työvaiheita. Opiskelija voi osata nämä työvaiheet erillisinä suoritteina hyvin. Silloin kun niitä pitäisi yhdistää ja ottaa samalla huomioon aiemmin mainittuja todellisiin työtehtäviin liittyviä ulkopuolisia häiriötekijöitä, osa suoritteista ei välttämättä suju tai saattaa jäädä kokonaan tekemättä. Siksi, etenkin harjoittelun alkuvaiheessa olisi tärkeää saada paljon toistoja perustehtävistä, jolloin aiemmin mainittu oppimisen kaava on edelleen ajankohtainen hieman muokattuna. Aluksi työtehtävä kannattaa käydä opiskelijan kanssa läpi suullisesti vaikkapa kertaamalla eri työvaiheet. Seuraavaksi ohjaaja voi näyttää ensin mallisuorituksen, jota ohjattava seuraa Suullisen selostuksen ja mallisuorituksen voi tehtävästä riippuen myös yhdistää. Tämän jälkeen ohjattava alkaa tehdä itse kyseisiä suoritteita ohjaajan valvonnassa. Loppuvaihe on se, että ohjattava kykenee tekemään työsuorituksen

itsenäisesti. Kun työsuorite kyetään toistamaan luotettavasti vaihtelevissa olosuhteissa, on saatettu työn vaatima taito.

Ihmisen työmuisti on rajallinen. Ihminen kykenee säilyttämään siellä kerrallaan 5-9 erilaista taitokokonaisuutta. Tämä olisi hyvä muistaa työharjoittelussakin. Uusi yksittäinen taito vie alussa yhden tällaisen muistipaikan, mutta ajan myötä siihen on mahdollista yhdistää erilaisia taitoja työsarjaksi. Tällöin yksi muistipaikka säilyttää laajempaa työsuoritteiden sarjaa ja on mahdollista oppia uusia asioita. Tämä puoltaa sitä, että työharjoittelu kannattaisi jakaa selkeisiin kokonaisuuksiin. Tietty osa työharjoittelusta olisi pelkkää rikostutkintaa, tietty osa pelkkää kenttätoimintaa ja niin edelleen. Tällöin muisti voisi keskittyä tietyn asiakokonaisuuden opetteluun sen sijaan että sitä kuormitettaisiin samanaikaisesti erilaisilla aihekokonaisuuksilla. Pitkäkestoisen muistin kapasiteetti on sen sijaan huomattavasti laajempi.

Työharjoittelun kannattaisi olla vaativuuden suhteen nousujohteinen. Eli työharjoittelijan tulisi harjoittelun edetessä saada tehtäväkseen nousujohteisesti vaativampia tehtäviä. Työharjoittelun ohjaaja ei voi aina vaikuttaa siihen, millaisia työtehtäviä hän ja harjoittelija saavat tehtäväkseen, mutta harjoittelijalle kannattaa antaa harjoittelun edetessä lisää vastuuta tehtävien suorittamisesta sekä mahdollisuuden tehdä päätöksiä millä tavalla tehtävää lähdetään suorittamaan. Harjoittelijan voi antaa suunnitella vaikkapa joitakin työsuoritteita, kuten liikennevalvontatehtäviä, jolloin ohjattavan on otettava lukusia asioita huomioon, kuten paikan valinta, työturvallisuus, ympäristö ynnä muuta. Ohjaaja valvoo, että suorite tai tehtävä on turvallinen sekä lainmukainen. Ohjaajan rooli onkin suurimmillaan harjoittelun alkuvaiheessa, kun taas lopussa ohjaaja siirtyy yhä enemmän tarkkailijan ja valvoja rooliin. Ohjaajalle tämä tarkoittaa sitä, että työharjoittelun olisi syytä olla järjestelmällisesti nousujohteinen.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön onnistumisen, käytettyjen menetelmien sekä luotettavuuden arviointi on osa opinnäytetyötä (Haikansalo & Korander 2024, 24.) Oman opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi valikoitui kirjallisuuskatsaus, koska katsoin sen olevan paras menetelmä valitsemani aiheeseen. Havaitsin myös, että aiheesta löytyy runsaasti kirjallisia lähteitä. Rajasin lähdeoteokset koskemaan käytännöllisten ammattien taitojen opetusta sekä vastaavia oppimisen teorioita poliisin työharjoittelun ohjauksen käytännönläheisen luonteen takia. Aiheen valintani oli myöskin selkeänä mielessäni jo varhaisessa vaiheessa. Tähän vaikutti se, että valitsemani aihe on ollut osa omaa työtäni.

9.1 Itsearviointi

Katson että työni täytti sille asetetut tavoitteet. Tutustuin lukuisiin erilaisiin taitojen opetusta ja oppimisen teorioita koskeviin teoksiin. Valikoin lähdemateriaalista teorian, jotka oman kokemukseni pohjalta katsoin soveltuvimmiksi poliisin työharjoittelun ohjaukseen. Tässä vaiheessa voin todeta, että materiaalin runsaudesta johtuen tähän opinnäytetyöhön on päätyntä vain pieni osa lukemattomista teorioista, jotka olisivat yhtä hyvin sopineet tähän aiheeseen. Katson, että asettamiini tutkimuskysymyksiin löytyi vastauksia. Opinnäytetyön osalta suurimmat haasteet olivat se, että tein sitä työni ohessa vapaa-ajallani, jolloin ajan löytäminen lukemiselle ja kirjoitustyölle sekä aikataulun suunnittelu ja siitä kiinni pitäminen olivat tärkeässä roolissa. Työ oli

mielenkiintoinen, koska sillä oli kosketuspinta omaan työharjoittelun ohjaustyöhöni. Koin opin-
näytetyön tekemisen opettavaisena, koska siinä selville saamiani asioita voin hyödyntää suo-
raan omassa ohjaustyössäni. Aiheesta olisi mahdollista tehdä jatko tutkimus esimerkiksi haastat-
telemalla työharjoittelun ohjaajia ja selvittämällä minkälaisia ohjausmetodeja he käyttävät. Har-
kitsin tätä myös omassa työssäni, mutta rajasin kuitenkin työn omalta osaltani kirjallisuuskat-
saukseen.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tämä on laadittu noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK) joka on Tutkimuseettisen neu-
vottelukunnan laatima ja ylläpitämä ohje (Haikansalo & Korander 2024, 15). Lähdemateriaalina
on käytetty laadukkaita suomalaisia sekä ulkomaisia lähteitä sekä poliisialan omaa tutkimuskir-
jallisuutta. Valtaosa lähteistä löytyi poliisiammattikorkeakoulun kirjastosta. Tutkimuksessa ei käy-
tetty avoimia internetlähteitä. Tutkimusmenetelmänä käytetyn kirjallisuuskatsauksen, kuten
minkä tahansa muun metodin on täytettävä tieteen metodille asetettavat yleiset vaatimukset,
joita ovat muun muassa julkisuus, kriittisyys, itsekorjaavuus ja objektiivisuus. Tieteellisten tulos-
ten tulee olla julkisia ja tiedeyhteisön taholta kriittisesti arvioitavissa (Salminen, 2011). Lähteet
on merkitty siten, että ne ovat lukijan tarkastettavissa. Käytetty tutkimusprosessi on avattu luki-
jalle.

LÄHTEET

Anderson, A & Marshall V. 1994: Core versus occupation-specific skills. Horsham: The Host Consultancy, Labour Market Intelligence Unit.

Bandura, A. 1977: Social learning theory. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Bumbak, A. 2011: Dynamic police training. CRC Press.

Bjorgo, T & Damen, M. 2020: The making of a police officer. Routledge Taylor & Francis group.

Dewey, J. 1938: Experience and education. New York: Collier book.

Dijksterhuis, A. 2006: Theory of unconscious thought. Perspectives on psychological science.

Fitts, P. 1990: Factors in complex skills training. Santa Monica, CA: Human factors society.

Gagne, R & Briggs, L. 1992: Principles of instructional design. Orlando, Florida: Harcourt Brace.

Haikansalo & Korander. 2024: Poliisi (AMK) -opinnäytetyön ohje.

Harra, K & Raitaniemi, V. 2000: Työpaikkakouluttajan opas. Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö - OKKA -säätiö.

Honkonen, R. 2000: Työssä oppiminen osana poliisin peruskoulutusta. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 8.

Kolb, D. 1984: Experiential learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Lave, J & Wenger, E. 1991: Situated learning. Legitimate Peripheral Participation. Cambridge university Press.

Onnismaa, J. 2007: Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudeamus

Poliisi (AMK) - harjoittelun opas 2023. Poliisiammattikorkeakoulu.

Reigeluth, C. 1999: What is instructional-design theory and how is it changing. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Romizovski, A. 1999: The development of physical skills: introduction in the psychomotor domain. In instructional-design theories and models. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Ruohotie, P. 2004: Työelämän osaamistarpeet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Salakari, H. 2007: Taitojen opetus. Eduskills consulting.

Salminen, A. 2011: Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja.

Schank, R & Berman, T. 1999: Learning by doing. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Svinhufvud, K. 2024: Ohjauksen ydin: Ohjaajan, esihenkilön ja opettajan työkirja. Art house.

Vartiainen, M, Teikari & V. Pulkkis, A. 1999. Psykologinen työnopetus. Hämeenlinna: Karisto OY.