

# KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Kulkekaamme yhdessä eteenpäin!

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia käytännön  
harjoittelujaksoilla

Tuula Juotasniemi

Kaupan ja kulttuurin toimiala  
Julkishallinto  
Tradenomi

TORNIO 2011

## SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ .....	3
ABSTRACT .....	4
1 JOHDANTO .....	5
1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajausta.....	6
1.4 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelu .....	7
1.5 Käsitteistö.....	8
2 TYÖHARJOITTELUN ONNISTUMINEN .....	10
2.1 Opiskelijan valmentautuminen harjoitteluun .....	12
2.2 Opiskelijan harjoittelu ja harjoittelun ohjaus .....	12
2.3 Opiskelijan harjoittelun arviointi .....	15
2.4 Opiskelijan epäonnistuminen harjoittelussa.....	16
3 KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULUN LIIKETALouden TYÖHARJOITTELUKÄYTÄNNÖT.....	18
4 TUTKIMUSTULOKSET .....	21
4.1 Tutkimuksen toteutus .....	21
4.2 Aineiston analyysi.....	22
4.2.1 Harjoitteluun valmentautuminen.....	23
4.2.2 Harjoittelu ja ohjaus .....	24
4.2.3 Harjoittelun arviointi ja uuden oppiminen .....	26
4.2.4 Harjoittelun keskeyttäminen .....	28
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	30
LÄHTEET.....	33
LIITTEET .....	38

## TIIVISTELMÄ

Juotasniemi, Tuula. 2011. Kulkekaamme yhdessä eteenpäin! Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia käytännön harjoittelujaksoilla. Opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kaupan ja kulttuurin toimiala. Julkishallinto. Sivuja 53. Liitteet 1 – 7.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kuvata, mitä opiskelijan onnistunut työharjoitteluprosessi sisältää ja miten opiskelija on kokenut itse työharjoittelun. Tutkimukseni kohderyhmänä oli Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kansainvälinen ryhmä T/A08KA. Teoreettinen viitekehysten muodostui ammattikorkeakoululaista ja – asetuksesta, opiskelijan harjoitteluun liittyvistä tutkimuksista, opinnäytetöistä ja kirjallisuudesta sekä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun vuoden 2008 – 2009 opetussuunnitelmasta. Tutkimusmenetelmänä käytin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Aineisto muodostui opiskelijoiden sähköpostitse lähetetystä lomakekyselyvastauksista ja opiskelijoiden harjoitteluiden raportoinneista, työnantajien haastatteluista ja keskustelusta kuraattorin kanssa.

Tutkimukseni päätulokseksi muodostui, että opiskelijat haluavat saada perehdytystä ennen harjoitteluun menoa, ohjausta ja arviointia harjoittelun aikana. Opiskelijoilla ei ollut käsitystä harjoitteluprosessin kokonaissisällöstä ja opiskelijan oikeuksista harjoittelujaksolla. Opiskelijat kokivat harjoittelun lisäävän motivaatiota opiskeluun ja mahdollisuuden saada tulevaisuudessa työtä. Tutkimusryhmäni opiskelijoilla ei ollut ammattikorkeakouluopiskelun aikana harjoittelun keskeytyksiä.

Työharjoittelun onnistumiseen sisältyy hyvä valmentautuminen, harjoittelupaikassa on nimetty työohjaaja, tavoitteiden asettaminen, itse ohjaus ja arviointi, palautteen saaminen, hyvä kohtelu ja hyvä työpaikan ilmapiiri. Suosittelen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulua suunnittelemaan tai kehittämään harjoittelun prosessia kaavioiden, esitteiden, harjoittelusopimuksen ja arviointilomakkeiden muodossa.

---

Avainsanat: opiskelija, harjoittelu, ohjaus, arviointi

## ABSTRACT

Juotasniemi, Tuula 2011. We shall go to the future together! Students' of Kemi-Tornio University of Applied Sciences experiences in practical training periods. Bachelor's Thesis. Kemi-Tornio University of Applied Sciences. Business and Culture. Pages 53. Appendices 1 – 7.

The aim of the thesis was to describe what a successful student training process contains and how the student has experienced the training. This study focused on the Kemi-Tornio University of Applied Sciences International Group T/A08KA. The theoretical frame of reference consisted of the University of Applied Sciences Law and –setting, training related to the student's studies, theses, literature and the year 2008 – 2009 curriculum of Kemi-Tornio University of Applied Sciences. I used a qualitative study method in the study. The material consisted of students' email responses to a questionnaire and the students' training reporting, the employers' interviews and discussions with the curator.

The main results of this study show that the students want to receive orientation training prior to their traineeship, and control and evaluation during the training. The students had no idea of the total content of the training process and the rights of the student during their training period. Students felt that the training increased their motivation to study and to get a job in the future. The study group's students did not have interruptions of training during their studies at Kemi-Tornio University of Applied Sciences.

Successful training is secured by good preparation, the training organization has a named supervisor, goals are set, self-control and evaluation are included in the training, feedback is received, trainees are treated well and working atmosphere is good. I recommend that Kemi-Tornio University of Applied Sciences design or develop the training process in the form of diagrams, brochures, a training contract and evaluation forms.

---

Keywords: student, practice, mentor, evaluation

## 1 JOHDANTO

Ammattikorkeakouluopiskelu tähtää korkeakoulututkintoon, jonka pituus voi vaihdella kolmesta ja puolesta vuodesta neljään vuoteen päätoimisena opiskeluna. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä. Tutkinto muodostuu Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmista, jotka sisältävät tietoa kunakin lukuvuonna aloittavien opiskelijoiden opintojen rakenteesta ja sisällöstä. Opiskelijoiden harjoittelu on laajuudeltaan 30 opintopistettä. Työharjoittelujaksot toteutetaan kolmen ensimmäisen vuoden aikana kolmessa eri jaksossa.

Opiskelijoiden harjoittelua säättävät eri lait, asetukset ja määräykset. Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351 § 17 määrittelee, että osa tutkintotavoitteista opetuksesta voidaan järjestää työpaikoilla. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoululaista 15.5.2003/352 § 4 määrää opintojen rakenteesta, että ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu yhteensä osa-alueena ammattitaitoa edistävä harjoittelu.

Harjoittelun aikana sekä työnantajalla että työharjoittelijalla on velvollisuuksia. Työnantajan tehtävänä on perehdyttää harjoittelija työpaikan olosuhteisiin ja opastaa työhön ihan samalla tavalla kuin tavallinenkin työntekijä. Työpaikan henkilöstön tulee perehdyttää opiskelija kaikkiin oleellisiin työpaikan asioihin. Heidän tulee kertoa, miten eri tilanteissa toimitaan ja miten esimerkiksi asiakaspalvelu suoritetaan. (Nikkilä 2008, 97.) Työharjoittelijalla on oikea asenne työn tekemiseen, työpaikkaan ja toisiin ihmisiin. Hän arvostaa työtä, työnantajaa ja toisia työntekijöitä. Työharjoitteluun menevät opiskelijat vaikuttavat myös siihen, miten seuraavilla opiskelijoilla on mahdollisuus saada harjoittelupaikka, jos työnantajalla on ollut huonoja kokemuksia aikaisemmista harjoittelujaksoista. (Nikkilä 2008, 96 – 97.)

Ammattikorkeakoulujen ja työnantajien välillä on paljon yhteistyötä. Koulutus suuntautuu työelämän tarpeisiin, jolloin nyt ja tulevaisuudessa nuoret opiskelijat ovat tärkeässä avainasemassa sekä tietotaidon ja osaamisen viemisessä työelämään että työssä oppimisen suhteen. Tämän vuoksi nuoriin tulee kiinnittää erityistä huomiota harjoittelun onnistumiseksi sekä kouluissa että työpaikoilla.

Teoreettinen viitekehys muodostuu ammattikorkeakoululaista ja – asetuksesta, opiskelijan harjoitteluun liittyvistä tutkimuksista, opinnäytetöistä ja kirjallisuudesta, jota verrataan Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun käytäntöihin ja haastatteluaineistoon analysoinnissa teorian kontekstiin. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmat, jotka sisältävät tietoa kunakin lukuvuonna aloittavien opiskelijoiden opintojen rakenteesta ja sisällöstä, on tässä opinnäytetyössäni opiskelijoiden harjoittelun suunnitelmana. Harjoittelun toteutuksessa on monta roolia, joihin osallistuu oppilaitos, opiskelija ja työpaikka. Harjoitteluprosessissa opiskelija tulee nähdä ensisijaisesti asiakkaana. (Itkonen 2008, 18.)

Opinnäytetyöni aiheen valintaan vaikutti opiskelijan kertomus työharjoittelujaksolta torniolaisessa yrityksessä, jossa opiskelijan harjoittelu päättyi keskeytykseen. Opiskelija oli innostunut ja motivoitunut harjoittelujaksolle. Tässä yhteydessä tuli ilmi, että itse työharjoittelupaikassa oli epäselvät roolisuhteet opiskelijan ohjaukseen, ja opiskelija joutui harjoittelupaikassa henkilökunnan roolisuhteiden välikäteen. Opiskelija joutui sairauslomalle. Jäin miettimään, olisiko tässä vaiheessa voinut tehdä jotakin toisin.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyöni tavoitteena on kuvata, mitä opiskelijan onnistunut työharjoitteluprosessi sisältää. Tutkimuksessani tutkin Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun liiketalouden ryhmän T/A08KA-opiskelijoiden työharjoitteluprosessia, sen onnistumista ja epäonnistumista ja selvitän prosessin onnistumiseen ja epäonnistumiseen liittyviä elementtejä. Ryhmä T/A08KA on aloittanut opintonsa vuonna 2008, ja opiskelijoiden suuntautumisena on kansainvälinen kauppa. Opiskelijat ovat tutkimusvaiheessa toisen vuoden opiskelijoita. Toissijaisena tavoitteena toivon Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun saavan tutkimuksestani materiaalia opiskelijoiden harjoitteluprosessin kehittämiseksi.

Opinnäytetyöni tutkimusongelmana on, miten opiskelija on kokenut työharjoittelun. Tavoitteeseen pääsemiseksi opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Miten opiskelija on kokenut harjoitteluun valmentautumisen?
- Miten opiskelija on kokenut harjoittelun ja harjoittelun ohjauksen?

- Miten opiskelija on kokenut harjoittelusta saadun arvioinnin ja uuden oppimisen?

#### 1.4 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelu

Tutkimusmenetelmänä käytän laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus perustuu lähtökohtaisesti todellisen elämän kuvaamiseen (Hirsjärvi & Remes- & Sajavaara 2009, 161), eli valittu menetelmä sopii hyvin kuvaamaan ammattikorkeakouluopiskelijoiden todellisia kokemuksia työharjoittelujaksoilla. Hirsjärvi & Remes & Sajavaara (2009, 164) kuvaavat laadullisen tutkimuksen piirteisiin kuuluvana kokonaisvaltaisen tiedonhankinnan todellisista tilanteista. Laadullisessa tutkimuksessa keskeiset merkitykset ilmenevät erilaisin tavoin ja tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. Tutkimusasetelman eli tutkimusongelmien, -menetelmien ja aineiston muodostaman perusrakennelman avulla lähestyn tutkittavaa ilmiötä useammasta näkökulmasta saadakseni siten ymmärrystä ilmiöön liittyvistä syy-seuraussuhteiden merkityksistä kuin luonteestakin. Tutkimuksessani käytetyn teorian osuus on pohjana onnistuneelle harjoittelulle ja on apuväline, johon vertaan saatua empiiristä aineistoa. (KvaliMOTV 2010, Heikkilä 2004, 16.)

Suoritan haastattelut teemahaastatteluna (liite 4), jossa keskustelun pohjana käytän avoimia kysymyksiä. Teemahaastattelussa voin valita itseäni kiinnostavia teemoja, mutta itse haastattelutilanteessa ei ole tarkasti määriteltyjä kysymyksiä tai esittämisjärjestystä. Haastattelutilanteessa voin tehdä tarkentavia kysymyksiä ja olla vuorovaikutuksessa haastateltaviin nähden. (Metsämuuronen 2001, 42.) Haastattelutilanne on keskustelu, joka tapahtuu ehdoillani ja jossa haluan saada selville haastateltavilta minua kiinnostavia asioita, jotka kuuluvat tutkimukseni aihepiiriin (Aaltola & Valli 2007, 25). Teemoista ja niiden alateemoista keskustelen vapaasti ja minulla on vähän valmiita muistiinpanoja, jotta keskustelu olisi päätavoitteeni eikä muistiinpanot. Teemahaastattelussa huomioin ihmisten tulkinnat ja heidän merkityksenantonsa. Ihmisten vapaalle puheelle annan tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat keskustelen kaikkien tutkittavien kanssa. (KvaliMOTV 2010.)

Laadin Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun liiketalouden toisen vuosikurssin T/A08KA-ryhmän opiskelijoille avoimia ja puoliavoimia lomakekysymyksiä, jotka lähetän sähköpostitse. Opiskelijoiden vastauksissa kiinnitän huomiota keskeytyksiin, mikäli niitä ilmenee, ja voin tehdä sähköpostitse lisäkysymyksiä keskeytyksen syistä opiskelijoita kunnioittaen ja huomioiden yksilöllisesti opiskelija aiheen arkaluontoisuuden vuoksi.

Haastattelen harjoittelupaikoista ne torniolaiset 5 – 10 yritystä, joissa opiskelijat ovat olleet harjoittelussa. Haastattelu tapahtuu harjoittelupaikkojen omissa toimitiloissa ja varaan ajan puhelimitse tai käyn harjoittelupaikassa. Keskustelen kuraattorin tai opinto-ohjaajan kanssa, tuleeko hänen työssään esille opiskelijoiden pettymyksiä tai keskeytyksiä harjoittelujaksoilla. Saadun haastatteluaineiston, raporttien, keskustelujen ja lomakekyselyvastausten informaation pohjalta analysoin koko aineistoa opinnäytetyöni teorian viitekehukseen.

### 1.5 Käsitteistö

**Opiskelija** on tässä opinnäytetyössäni Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun liiketalouden päiväopiskelija ryhmässä T/A08KA, jossa ryhmässä on toisen vuosikurssin opiskelijoita ja jotka ovat suuntautuneet kansainväliseen kauppaan. Ryhmä on aloittanut opiskelunsa vuonna 2008 ja he opiskelevat kunakin lukuvuonna suunniteltujen opetussuunnitelmien mukaisesti tavoitteenaan suorittaa 210 opintopistettä kokonaistutkintoa varten.

**Työharjoittelu** tarkoittaa tässä opinnäytetyössäni konkreettista työssäoloa sovitussa työpaikassa tietyn ajanjakson, joka jakso kerryttää 30 opintopistettä. Harjoittelut suoritetaan kolmessa jaksossa kolmen ensimmäisen vuoden aikana.

Harjoittelua kutsutaan ammattikorkeakouluissa harjoitteluksi. Harjoittelu on siis opintoihin sisältyviä pakollisia opintojaksoja, joiden aikana opiskelija perehtyy käytännön työelämään opiskelemallaan alalla. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjatusti oman ammattialansa käytännön työtehtäviin todellisessa työympäristössä. Harjoittelun tavoitteena on antaa opiskelijalle mahdollisuus soveltaa teoriassa oppimiaan asioita käy-



täntöön sekä kehittää valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn. Harjoittelu valmentaa opiskelijaa tuleviin työtehtäviin sekä tukee ja täydentää koulutusohjelman mukaista opiskelua. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja STTK-opiskelijat 2011.)

**Ohjaus** tarkoittaa tässä opinnäytetyössäni opiskelijan työharjoittelun ohjausta harjoittelupaikassa. Työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijaa konkreettisiin tehtäviin ja tukena ohjauksessa voi olla myös koko työyhteisö. Ohjauksen vastuu on kuitenkin työpaikkaohjaajalla ja opettajatutorilla.

Ohjaus on laaja käsite. Työssä tapahtuvan ohjaamisen tavoitteena on opiskelijan tukeminen oppimisessa ja opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittyminen. Ohjauksen tärkeänä tavoitteena on myös opiskelijan henkilökohtainen kasvu ja terveen itsetunnon vahvistaminen. Harjoittelupaikassa työpaikkaohjaajalla on monta roolia. Ohjaaja on perehdyttäjä, työnopastaja, työnohjaaja, neuvoja, opettaja, tukija, opinto-ohjaaja ja on mallina ja esimerkkinä opiskelijalle harjoittelupaikassa. (Opetusministeriö ja Opetushallitus 2007.)

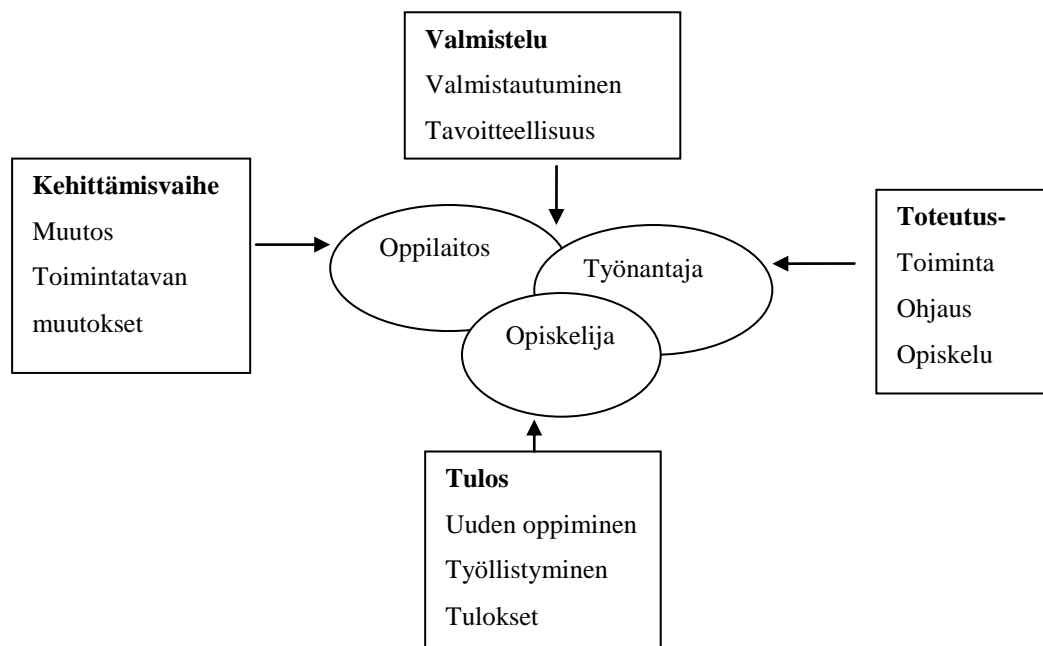
**Arviointi** on tässä opinnäytetyössäni opiskelijan, opettajatutorin ja työpaikan ohjaajan yhdessä tekemää arviointia opiskelijan harjoittelun tavoitteiden saavuttamisesta harjoittelutyöpaikalla.

Arviointi perustuu vuoropuheluun, jossa opiskelija arvioi omaa kehittymistään ja mahdollisuuksiaan oppia sekä sitä, miten hän on saavuttanut jaksolle kulloinkin asetetut tavoitteet (Opetushallitus 2011).

## 2 TYÖHARJOITTELUN ONNISTUMINEN

Ammattikorkeakouluasetuksen (352/2003) 7 §:n mukaan opiskelijan harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Opiskelijalle harjoittelu on teoriaa ja käytäntöä yhdistävä koulutusvaihe, joka antaa mahdollisuuden opinnoissa hankitun osaamisen soveltamiseen ja testaamiseen käytännössä ja joka luo pohjaa oman osaamisen arviointiin ja itsensä kehittämiseen. Työnantajalle harjoittelu tuo organisaatioon uutta ja ajantasaista osaamista ja toimii samalla rekrytointikanavana. Molemminpuolista hyötyä lisää opintojen loppuvaiheeseen sijoittuvan oppinnäytetyön kytkeminen harjoitteluun. (Salonen 2005, 6.) Oppilaitoksien opetussuunnitelmat, työssä harjoitteluun liittyvät lait ja asetukset sekä määräykset voi nähdä hyvinä käytänteinä, joita tulisi noudattaa (Itkonen 2008, 16). Opiskelijoiden harjoittelu on prosessi, jossa voidaan erottaa kolme vaihetta: valmistelu-, toteutus-, tulos- ja kehittämisvaihe (Itkonen 2008, 21).

Kuva 1 hahmottaa opiskelijan harjoittelua eri toimijoiden yhteenliittymänä, jossa kaikki osapuolet (oppilaitos, työnantaja ja oppilas) ovat harjoittelun aikana yhteistyössä keskenään eri vaiheiden aikana, mutta myös erillään toteuttamassa omaa rooliaan.



**Kuva 1.** Harjoittelun rakenne. Vrt. Työssäoppimisen rakenne. (Itkonen 2008.)

Nuorten harjoittelujaksojen järjestäminen yhteistyössä edistää työvoiman hankintaa ja parantaa opetuksen tasoa. Työssä harjoittelu edistää opiskelijoiden työllistymistä koulutuksen jälkeen ja helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin. Yrityksillä on mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen sisältöön sekä myös hyödyntää yhteistyötä henkilöstönsä ja toimintansa kehittämässä. (KSL 2010.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun julkaisussa (Salonen 2006) työnantajakyselyn palautteissa on tullut esille, että työnantajat arvostavat opiskelijoiden positiivisia ominaisuuksia, kuten hyvää asennetta työhön ja motivoituneisuutta. Työnantajat useimmiten ottavat harjoittelijat ja heidän kehittymistarpeensa tosissaan ja kokevat harjoittelijan kehittymisen palkitsevana. Työnantajille harjoittelijat ovat tarpeellisena lisäresurssina toiminnassaan ja harjoittelijat tuovat mukanaan lisäarvoa eri tavoin. Työnantajat kokevat molemminpuolisen harjoitteluyhteistyön tarpeelliseksi ja oppilaitokset näkyvät yrityksissä konkreettisesti harjoittelijoiden kautta.

Opiskelijan harjoittelu on määrätietoista ja tavoitteellista oman ammatin opiskelua käytännön työtehtävissä. Jaksoista hyötyvät opiskelijat, oppilaitokset ja työelämä. Opiskelijat saavat todellisen tuntuman omaan ammattialaansa ja mahdollisuuden näyttää omaa osaamistaan ja ehkä ensimmäisen työpaikkansa. Oppilaitokset ja yritykset kohtaavat työssä oppimisen myötä toisensa paremmin. Yrityskontaktit antavat oppilaitoksille mahdollisuuden tarkentaa opetuksensa vastaamaan työelämän tarpeita ja yritykset voivat löytää työssä harjoittelujaksoilla olevista opiskelijoista itselleen mahdollisia uusia työntekijöitä. (Opetusministeriö 2009.) Työssä harjoittelu on toisaalta myös ammattitaitoisen työvoiman takaamista työmarkkinoille (Itkonen 2008, 15).

Espoolainen saksan lehtori ja opinto-ohjaaja on ottanut kantaa mielipidekirjoituksessaan Helsingin Sanomissa (2010), että on kaikkien etu, että yritykset sitoutuisivat työharjoitteluun samalla vakavuudella, jota nuorilta ja opiskelijoilta toivotaan. Työharjoittelujaksoaan suorittava, pian opintonsa päättävä opiskelija on tärkeässä elämänvaiheessa. Työharjoittelija tarvitsee niin ikään asianmukaista perehdytystä ja mentorin. Työharjoittelu avaa parhaassa tapauksessa oven työelämäänsä valmistumisen jälkeen, mutta työharjoittelu myös muokkaa nuoren työelämäänsä astuvan, oman alansa asiantuntijan kuvaa työelämästä ja yrityksestä. Yritys voi halutessaan antaa työharjoittelijalle hyvän esimerkin

työelämästä ja yrityskulttuurista. Työharjoittelijan kuuluu saada mielekkäitä työtehtäviä, kohtuullinen korvaus työstä sekä asiallinen ja toivottavasti mahdollisimman kattava työtodistus.

Kemi-Tornio alueen paikallislehti Lounais-Lapin pääkirjoituksessa 27.10.2011 toimitaja Tiina Nousiainen sanoo kolmen toimijan yhteistyöstä opiskelijoiden harjoittelusta osuvasti: ”Teemme kullan arvioista yhteistyötä opiskelijoiden kanssa erilaisten projektien, lopputöiden ja esimerkiksi työharjoitteluiden kautta. Näin saamme vahvoja työntekijöitä, jotka tuntevat toimintatapamme. Opiskelijat ovat myös tuoneet työpaikoille tuoreita näkökulmia ja nykyajan oppeja.”

## 2.1 Opiskelijan valmentautuminen harjoitteluun

Opiskelijan valmentautuminen on tärkein vaihe harjoittelun onnistumiselle. Ensisijaisena lähtökohtana on opiskelijan motivoituminen harjoitteluun. Opettajatutorin ja opiskelijan tulee käydä läpi, onko harjoittelupaikka soveltuva opiskelijalle ja saadaanko harjoittelun aikana opiskelijan asettamat tavoitteet saavutettua. Myös harjoittelupaikan ohjaajan tulee perehdyttää opiskelija alkavaan harjoitteluun. Käytännön asiat tulee olla tehtyinä ennen harjoittelun aloittamista, esimerkiksi sopimukset ja arviointitapaamiset. Myös työpaikan ilmapiirin tietämys edistää opiskelijan valmentautumista tulevaan harjoitteluun. (Itkonen 2008, 25.) Valmentautumisessa on tärkeää toimiva yhteistyö oppilaitoksen, työharjoittelupaikan ja opiskelijan kesken. Yhteistyö edellyttää yhteistä näkemystä tavoitteista, toimintamalleista ja pelisäännöistä. Valmentautuminen on siis välttämätöntä. (Kaulio & Kostiainen & Mononen & Ojala 2001, 5.)

## 2.2 Opiskelijan harjoittelu ja harjoittelun ohjaus

Työturvallisuuslaki (738/2002) 14 §:n 1 momentin mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle riittävän perehdyttämisen. Lain painopiste on työnopastuksellisissa asioissa ja työsuojelussa kuten työolosuhteissa, työtavoissa ja -menetelmissä. Hyvässä harjoittelussa tavoitteena on opettaa ja perehdyttää opiskelijat oman alansa työtehtäviin ja antaa mahdollisuuksia opittujen tietojen ja taitojen soveltamiseen oman

alansa käytännön työtehtävissä. Työn järjestelyt käytännössä ja työnjohdon näkeminen, kuten koko yrityksen toiminnan näkeminen, todellisessa työympäristössä, opettavat ammatillisesti. Tekemällä oppii ja itsenäinen työskentely opettaa. Teorian soveltaminen käytäntöön ja uusien asioiden kohtaaminen ja ongelmien ratkaiseminen edistävät oppimista. (Salonen 2006, 71.)

Työtehtävien vaatimustason kasvaessa ohjatun harjoittelun myötä oppiminen siirtyy kontekstiinsa. Harjoittelujen kautta opiskelijoille annetaan tilaisuus miettiä omaa osaamistaan, kehittämisalueitaan ja vahvuuksiaan aivan toisella tavalla kuin luokkatyöskentelyssä on mahdollista. (Salonen 2006, 71.) Samassa tutkimuksessa opiskelijat olivat kuvailleet, että harjoittelussa opettaa erityisesti työn monipuolisuus, haasteellisuus ja vastuullisuus sekä hyvä työskentelyilmapiiri. Myönteisen palautteen ja vastuun saaminen pitävät yllä opiskelijan motivaatiota ja sen kautta opiskelija kehittyi ammattitaidossaan. Opiskelijan motivaation säilyminen ja oppimisen kehittyminen koko harjoittelun aikana on myös työpaikan henkilöstön ja ohjaajan tehtävä. (Itkonen 2008.)

Työssä harjoittelu on opiskelijalle käytännön työtehtävien harjoittelua konkreettisesti työpaikoilla. Harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja saa yleisiä valmiuksia työelämään ja elinikäistä oppimista varten sekä vahvistaa niitä henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka helpottavat nuoren siirtymistä työelämään ja toimimista aktiivisena yhteiskunnan jäsenenä. (KSL 2010.)

Jotta opiskelijoiden harjoittelu sujuu parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitaan työpaikoilla tapahtuvan oppimisen tueksi hyvää ohjausta ja ohjauksen toteuttajiksi työpaikkaohjaajia. (Frisk 2003, 28.) Tiina Luhtaniemi on opinnäytetyönsä tiivistelmässä (2000) kiinnittänyt huomiota opiskelijan ohjaukseen ja ohjaamiseen. Tutkimuksen tulosten mukaan harjoittelun ohjauksella on merkitystä oppimisessa. Oman henkilökohtaisen ohjaajan saamista pidettiin tärkeänä harjoittelukokemukseen vaikuttavana tekijänä. Tutkimuksen mukaan harjoittelun ohjauksessa on kuitenkin vielä kehitettävää, jotta ohjaus tukee parhaalla mahdollisella tavalla opiskelijan oppimista. Kehittämistä on tutkimuksen mukaan myös ohjaajien ja henkilökunnan asenteissa ja motivaatiossa sekä työilmapiirissä. Myös ohjaajien osaamisessa ilmeni puutteita, joiden korjaamiseksi ohjaajille

tulisi järjestää koulutusta. Koulutus kehittäisi heidän ohjaustaitojaan ja parantaisi samalla ohjauksen laatua.

Työssä ohjaaminen on yksilöiden, ryhmän ja organisaation työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollistamista ja kaikkia niitä keinoja, joilla voidaan edistää työssä oppimista (Frisk 2003, 13). Opiskelijalla tulee olla nimettynä harjoittelupaikassa oma henkilökohtainen ohjaaja, jonka puoleen opiskelija voi aina kääntyä. Tällöin harjoittelupaikan ohjaajasta tulee opiskelijalle mentori, opiskelijan ammatillisen kasvun ja osaamisen tukija. (Salonen 2006.) Mentorointisuhteen syntyminen ohjattavan ja opiskelijan kesken vaatii avoimuutta, tasavertaisuutta ja luottamuksellisuutta, mutta myös turvallisuutta (Frisk 2003, 58). Ammattitaitoinen mentoriohjaaja ei jätä oppilasta yksin ongelmiansa kanssa, mikä on tärkeää nuoren motivaation kannalta.

Koko työpaikan henkilöstön asenteeseen vastaanottaa opiskelija harjoitteluun tulee kiinnittää huomiota. Opiskelijan oppimisen perusedellytys on työpaikan hyvä ilmapiiri. Jos työpaikan ilmapiiri on huono, opiskelijan mahdollisuudet onnistua työharjoitteluunsa ovat huonommat. Itkonen (2008) ehdottaa raportissaan, onko syytä jossain vaiheessa pyrkiä systemaattiseen työharjoittelupaikkojen ilmapiirien kartoitukseen.

Ohjaajilla, muilla opiskelijoilla, yrityksen asiakkailla ja opettajilla on tärkeä rooli harjoittelussa oppimisen ohjaamisessa. Nämä erilaiset sosiaaliset kontaktit ja vuorovaikutustilanteet mahdollistavat jatkuvan palautteen. Tästä huolimatta opiskelijat kokevat usein, että he saavat niukasti ohjausta ja palautetta. (Salonen 2006.) Vuorovaikutteisuus on työssä oppimisen perusolettamus, johon kuuluu, mitä työssä oppimiselta ja yhteistyöltä odotetaan. Yhteiset tavoitteet tulee asettaa harjoittelulle ja toivottavaa on, että työyhteisö on toimiva ja jokainen osapuoli saa tukea. Työnjako ja pelisäännöt tulee tehdä selväksi kaikille osapuolille ja pelisääntöjä seurataan. (Itkonen 2008, 56–57.)

Harjoittelun aikana opettajatutorin tulee käydä myös työharjoittelupaikassa. Salosen (2006) mukaan opettajatutorin tehtävänä on auttaa opiskelijaa arvioimaan omia tavoitteitaan ja kannustamaan opiskelijaa aikaansaamalla kokemuksia, jotka vievät eteenpäin, esimerkiksi antamalla myönteistä palautetta. Opettajatutorin ohjauksen rooli korostuu vielä tärkeämmäksi, mikäli opiskelijalla on ongelmia harjoittelupaikassa. Opettajatutorin tulee tuntea työpaikat ja olosuhteet, joissa opiskelijat harjoittelevat. Harjoittelun jäl-

keen on hyvä pitää koko ryhmän kanssa palautekeskustelu, jossa opiskelijat saavat turvallisuudessa ilmapiirissä kertoa kokemuksistaan ja opettajatutor voi pitää toisaalta keskustelun realiteeteissa. (Salonen 2006.)

### 2.3 Opiskelijan harjoittelun arviointi

Harjoittelun aikana ja loppuvaiheessa tulee käydä arviointikeskusteluja, joissa käydään läpi tavoitteiden saavuttaminen ja annetaan palautetta työyhteisölle. (Frisk 2003, 31.)

Käytössä on useita eri arvioinnin muotoja:

- itsearviointi,
- oppimispäiväkirja,
- kehityskeskustelut,
- erilaiset kirjalliset tuotokset ja raportit,
- jatkuva palaute,
- loppukeskustelu sekä loppuarviointi.

Tärkein harjoittelun opiskelija-arvioinnin tarkoitus on oppimisen ohjaaminen ja tukeminen. Opiskelijan itsearviointi on joko arvioivaa tai kehityksellistä. Opiskelija voi arvioida joko sitä, kuinka hyvin hän sai työn tehdyksi tai sitä, miten omaa toimintaa ja taitoja voisi kehittää tehdyn työn tulosten pohjalta. Itsearvioinnissa voidaan hyödyntää joko opiskelijoiden tai opettajan laatimia arvioinnin kriteerejä. Useimmiten opiskelija saa itsearvioinnin tueksi kysymyksiä, jotka suuntaavat tarkastelun oppimisprosessissa olennaisiin kohtiin ja hän tunnistaisi mahdolliset kehittämistarpeensa. (Tampereen kaupunki 2003.)

Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen on opiskelijan tuntojen ja kokemusten kirjaamista joita harjoittelun kuluessa kertyy. Oppimispäiväkirja toimii työvälineenä, jonka avulla opiskelija voi täsmentää omaa oppimissuunnitelmaa harjoittelun edetessä. Oppimispäiväkirja on luonteeltaan aina henkilökohtainen, mutta sitä voi käyttää pohjana ohjaus- ja palautekeskusteluihin sekä harjoittelun loppuraportin dokumentointiin. (Jyväskylän yliopisto.)

Opiskelijat tekevät harjoittelun aikana erilaisia kirjallisia tuotoksia, oppimistehtäviä ja raportteja harjoittelujaksoon ja meneillään olevaan kurssiin liittyvinä tehtävinä, jotka käydään läpi opiskelijoiden ryhmäpalautetunneilla.

Kehityskeskustelut ovat opiskelijan ja harjoittelupaikan työnohjaajan välisiä keskusteluja, jossa molemmat osapuolet antavat ja saavat palautetta. Keskustelun pohjana voi olla opiskelijan oppimispäiväkirja ja harjoitteluun liittyvät tavoitteet opinnoissa. Kehityskeskusteluissa voi olla mukana myös opettajatutor tai ohjaava opettaja.

Jatkuva palaute on sosiaalista vuorovaikutusta muilta opiskelijoilta, ohjaajilta, asiakailta ja opettajilta. Loppukeskustelu ja – arviointi on jäsenelty kokonaisuus systemaattista arviointia suhteessa harjoittelun tavoitteisiin. Opiskelijan tulee arvioinnissa saada rehellistä palautetta omasta oppimisestaan, vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Arvioinnin tulisi ylläpitää opiskelijan motivaatiota ja auttaa laatimaan uusia oppimistavoitteita. (Salonen 2006.)

Opiskelijoiden harjoittelu tulee olla tavoitteellista ja arvioitua opiskelua, jonka tueksi tarvitaan hyvää ohjausta ja ohjauksen toteuttajia, työpaikkaohjaajia (Frisk 2003, 28). Oppilaitosten palautekäytännöt harjoittelujaksoilta ovat ensiarvoisen tärkeitä arvioitaessa opiskelijan oppimista harjoittelujaksoilla (Itkonen 2008, 15).

#### 2.4 Opiskelijan epäonnistuminen harjoittelussa

Tutkimuksia ja opinnäytetöitä lukiessani huomasin, että opiskelijoiden työharjoittelun keskeyttämisistä ei ole paljon tutkittu. Mielestäni työharjoitteluprosessin kehittämisen kannalta olisi tärkeää kiinnittää juuri opiskelijoiden keskeytyksiin huomiota ja hakea harjoitteluprosessista niitä kohtia, jotka eivät ole toimineet. Harjoittelun keskeytyminen on opiskelijalle aina henkinen rasitus ja taitekohta elämässä, miten tästä eteenpäin. Tässä opinnäytetyössäni pyrin saamaan myös tietoa harjoittelun keskeytyksistä, mikäli niitä on ja analysoimaan harjoittelua sekä opiskelijan että harjoitteluprosessin näkökulmasta, löytyykö harjoittelusta elementtejä, joilla harjoittelun keskeytys voidaan välttää. Harjoittelun keskeyttämiseen saattaa vaikuttaa myös monet muut tekijät kuten tuen puute, opiskelijan tai ohjaajan muuttunut elämäntilanne, ohjaajan vaihtuminen, opiskelijan tai ohjaajan



sitoutumattomuus, sovittujen sääntöjen rikkominen, tavoitteiden epäselvyys tai työyhteisön motivoitumattomuus.

Salosen (2006) tutkimuksessa suositetaan, että opiskelijan pitää aina voida luottaa työyhteisön apuun. Opiskelijan tulee saada ohjaajan ja opettajatutorin tukea koko harjoittelun aikana. Harjoittelu on kokonaisuudessaan kolmen osapuolen sopimus; opiskelijan, työnantajan ja koulun. Itkonen (2008) kuvaa Laatukäsikirjassa, että opiskelijan taustassa on eniten niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat harjoittelun keskeytykseen. Opiskelijan taustasiat voidaan ryhmitellä tarvittaviin perustietoihin, opiskelijan asenteeseen ja elämäntilanteeseen. Itkonen puhuu myös, ettei harjoittelun lopettaminen ole yksiselitteinen asia. Yleisimpiä syitä ovat esim. henkilökemian ongelmat sekä alan osoittautuminen vääräksi. Myös henkilökunnan asenne ja tuki ovat opiskelijan tuloksekkaan toiminnan kannalta ratkaisevia. Harjoittelun keskeyttämiseen saattaa vaikuttaa myös monet muut tekijät kuten tuen puute, opiskelijan tai ohjaajan muuttunut elämäntilanne, ohjaajan vaihtuminen, opiskelijan tai ohjaajan sitoutumattomuus, sovittujen sääntöjen rikkominen, tavoitteiden epäselvyys tai työyhteisön motivoitumattomuus (Vantaan kaupunki 2010).

### 3 KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULUN LIIKETALOUDEN TYÖHARJOITTELUKÄYTÄNNÖT

Liiketalouden koulutusohjelman opetussuunnitelmat sisältävät kunakin lukuvuonna aloittavien opiskelijoiden opintojen rakenteesta ja sisällöstä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmassa vuosille 2008 – 2009 opiskelijat kartuttavat opintojaan 30 opintopisteellä työharjoittelujaksojen aikana. Suunnitelman mukaan työharjoittelu on osa ammattitaidon kehittymistä ja hankkimista, mikä tukee tutkinnon tavoitteiden saavuttamista. Opiskelija perehtyy ammattitaidon kannalta keskeisiin työtehtäviin ja soveltaa oppimaansa käytäntöön. Ammattia edistävä harjoittelu suoritetaan kolmessa jaksossa kolmen ensimmäisen vuoden aikana. Harjoittelu voidaan tehdä kotimaassa tai ulkomailla. Harjoittelu on ohjattua ja sisältää raportointia ja seminaareja. On myös suositeltavaa, että opiskelijan opinnäytetyö liittyy harjoitteluun.

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun vuoden 2008 – 2009 opetussuunnitelman mukaan opiskelija pääsee harjoittelujaksojen aikana tutustumaan elinkeinoelämään ja soveltamaan käytäntöön koulussa oppimia asioita. Liiketalouden koulutusohjelmassa harjoittelu on jaettu kolmelle ensimmäiselle vuodelle siten, että ensimmäinen 6 opintopisteen harjoittelu tehdään ensimmäisenä vuonna, toinen 9 opintopisteen harjoittelu toisena vuonna ja 15 opintopisteen harjoittelu sijoittuu kolmannen vuoden keväälle. Yhteensä harjoittelusta opiskelijalle kertyy 30 opintopistettä. Opiskelija voi tehdä harjoittelun esim. vähittäiskaupassa, pankissa, vakuutuslaitostossa, kuljetus- tai huolintaliikkeissä, tukkuliikkeissä tai toimimalla pienissä tai keskisuurissa yrityksissä erilaisissa liikealan tehtävissä. Seuraavassa kuvassa 2 hahmotan liiketalouden koulutusohjelman rakennetta mukailien harjoittelun sijoittumista opiskelijan kokonaisopintoihin.

4. vuosi			Suuntaavat	Opinnäytetyö 15 op	
3. vuosi	Perusopinnot 50 op	Yhteiset ammattilliset opinnot 65 op	Suuntaavat ammattilliset opinnot 40 op	3. harjoittelu 15 op	Vapaasti valittavat opinnot 15 op
2. vuosi				2. harjoittelu 9 op	
1. vuosi				1. harjoittelu 6 op	

**Kuva 2.** Liiketalouden koulutusohjelman rakenne. Opetussuunnitelma v. 2008–2009.

Opiskelijan työharjoitteluprosessiin osallistuvat opettajatutor, opiskelija, koulutusohjelmavastaava ja työpaikan ohjaaja sekä opintotoimisto. Opiskelijan tehtävänä on hankkia harjoittelupaikka ja opettajatutor auttavat tarvittaessa harjoittelupaikan etsimisessä ja antaa tietoa sopivista harjoittelupaikoista. Harjoittelupaikan ohjaaja ohjaa opiskelijaa ja arvioi harjoittelun sekä antaa palautteen koululle. Opiskelija tekee sopimuksen harjoittelupaikan kanssa ja toimittaa sopimuksen opettajatutorille ja osallistuu harjoittelun palauteseminaariin. Opiskelijat tekevät oppimistehtäviä harjoittelun aikana ja saavat palautetta. Opettajatutor pitää yhteyttä opiskelijan työharjoittelupaikkaan. Opettajatutor pyytää harjoittelupaikoilta palautteen ja käy palautteen läpi jälkikäteen ja tiedottaa sen opettajille. Harjoittelun päätyttyä opintotoimistossa merkitään harjoittelupisteet opiskelijasivuille WinhaWille-ohjelmaan ja harjoittelusopimus arkistoidaan. Opettajatutor päivittää Moodle-oppimisympäristöön harjoitteluun liittyvät ohjeet, asiakirjat ja oppimistehtävät. (Opetussuunnitelma vuosille 2008–2009.)

Harjoittelusta tehdään harjoittelusopimus kirjallisesti kolmena kappaleena, yksi työnantaja, yksi opiskelijalle ja yksi harjoittelun ohjaajalle. Sopimuksessa määritellään harjoittelujakson laajuus opintopisteinä ja vastaavuus tunteina, esim. 6 opintopistettä, joka vastaa 160 tuntia. Sopimuksessa määritellään myös harjoittelun tavoite jokaiselle harjoittelujaksolle erikseen.

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun liiketalouden opetussuunnitelman vuosille 2008–2009 mukaan opiskelijoilla on kolme harjoittelujaksoa, jotka on määritelty harjoittelun tavoitteisiin ja asiakokonaisuuksiin, joiden sisältöjen kautta opiskelija saa tuntumaa työelämään ja kehittyy työntekijänä omaan tulevaan ammattiinsa.

## Harjoittelu 1

Opiskelijan ensimmäisen harjoittelun tavoitteena on opiskelijan ammatillinen kasvu ohjatusti. Opiskelija perehtyy yrityksen toimintaan ja sen perusprosesseihin. Hän tarkastelee yritystä organisaationa ja ymmärtää liiketoiminnan idean. Opiskelijalla on tarkkailijan rooli ja hänen ymmärryksensä yritysmaailman moninaisuudesta hahmottuu. Opiskelijalla kehittyy metataitoja työntekijän roolista ja toimeen tarttumisesta. Harjoit-

telun aikana opiskelija suorittaa yrityksen toimintaan liittyviä oppimistehtäviä ohjatusti. (Liiketalouden opetussuunnitelma 2008–2009.)

### Harjoittelu 2

Toisen harjoittelujakson aikana opiskelijan ammatillinen kasvu syvenee. Opiskelija hankkii erilaisia kokemuksia ja ymmärtää yritysmaailman laaja-alaisuuden ja erilaiset työtehtävät. Opiskelija ymmärtää työelämän arvomaailman ja suhtautuu positiivisesti työhön sekä toimii rehellisyyden periaattein. Opiskelija tekee harjoitteluun liittyviä oppimistehtäviä ohjatusti. Opiskelija peilaa yrityksen tehtäviä omiin odotuksiinsa. Hän on kokeilijan roolissa erilaisissa työtehtävissä. Opiskelijasta kehittyy hyvä työyhteisön jäsen ja hänen ammatillinen työotteensa vahvistuu. (Liiketalouden opetussuunnitelma 2008–2009.)

### Harjoittelu 3

Kolmannessa harjoitteluvaiheessa opiskelija on osaajana työelämässä. Hän kehittää omia vahvuuksiaan ja soveltaa koulutuksen aikana hankittua tietoa ja taitoja suuntautumisalansa kannalta keskeisissä käytännön tehtävissä. Opiskelija suorittaa suuntaavan harjoittelunsa, jonka aikana hän toimii itsenäisenä tekijänä työtehtävissä. Opiskelija soveltaa oppimaansa valitsemalleen erikoisalalleen ja pyrkii vastaamaan yritysmaailman haasteisiin. Opiskelijasta kehittyy oman työn ja työyhteisön arvioija ja hän havaitsee kehittämiskohteita sekä itsessä että työyhteisössä. Opiskelija pohtii mahdollisia opinäytetyön aiheita. (Liiketalouden opetussuunnitelma 2008–2009.)

## 4 TUTKIMUSTULOKSET

### 4.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimukseni toteuttamisen mahdollistamiseksi pyysin tutkimusluvan Kemi-Tornion ammattikorkeakoululta opiskelijaryhmän haastattelemiseksi sähköpostitse. Luvan saatuani sain ryhmän opiskelijoiden nimilistan käyttöni. Tutkimusluvan (liite 1) saamiseksi lähetin ammattikorkeakoululle suunnittelemani saatekirjeen (liite 2) ja lopullisen kysymyslomakkeen sekä hyväksytyt tutkimussuunnitelmani.

Toteutin tutkimuksen kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä ja käytin menetelmään sopivaa teemahaastattelua ja avointa tai puoliavointa lomakekyselyä. Haastattelu- ja lomakekyselyn rungoksi määrittelin neljä teemaa, jotka olivat 1) Onnistunut työharjoittelu, 2) Keskeytynyt työharjoittelu, 3) Työharjoittelupaikan käytänteet ja 4) Ammattikorkeakoulun tuki opiskelijoiden työharjoittelun aikana. Teemahaastattelurunko on liitteenä 4.

Lähetin sähköpostitse Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun päiväopiskelijaryhmän (T/A08KA) 14 opiskelijalle marraskuussa 2010 kyselylomakkeen (liite 3) ja annoin vastauksille aikaa kaksi viikkoa. Kysymyslomakkeessa oli 11 kysymystä, joista neljä kysymystä oli puolistrukturoituja Kyllä ja Ei -kysymyksiä ja kysymystä tarkennettiin jatkokysymyksellä. Seitsemän kysymystä oli avoimia kysymyksiä. Neljästätoista oppilaasta vain yksi vastasi. Koska marras-joulukuu on oppilaille kiireistä aikaa, tein muistutuksen vielä joulukuun alussa ja tammikuussa. Loppujen lopuksi sain neljä vastausta. Suoritin näiden kesken lupaamani arvonnat ja palkinto 30 euroa toimitettiin voittajalle.

Tavoitteenani oli käydä haastattelemassa henkilökohtaisesti 5-10 yritystä. Opiskelijat olivat olleet kymmenessä eri yrityksessä harjoittelemassa, mutta päädyin ajanpuutteen vuoksi haastattelemaan kolmea yritystä. Yhteen haastatteluun meni aikaa noin 45 minuuttia ja haastattelut äänitin puhelimella. Haastattelin kahta työharjoittelupaikan ohjaajaa ja yhdelle työnantajalle soitin kolme kertaa saadakseni haastatteluajan siinä onnistumatta. Soitin kevättalvella 2011 ko. yrityksen johtajalle kolme kertaa ja ehdotin

monia aikoja ottaen huomioon hänen aikataulunsa ensisijaisesti, mutta vastauksina oli, että ”soita myöhemmin ensi viikolla”, ”on kiire, ei ehdi” ja viimeisessä puhelussa hän sanoi naureskellen, että on silloin hiihtämässä. Ehdotin tämän jälkeen johtajalle, että jospa me jätettäisiin tämä haastattelu, kun teillä ei ole kalenterissa aikaa ja hän hyväksyi tämän heti.

Olen tutustunut myös tutkimuksen kohteena olevan luokan opiskelijoiden työharjoittelujakson raportteihin ja etsinyt niistä kohteita, jotka kuvaavat tutkimuksen kohteena olevia teemoja. Raportteja oli yhteensä yhdeksältä opiskelijalta. Opiskelijat raportoivat harjoittelua kolmessa jaksossa oppimistehtävien kautta, jotka tehtävät olivat Harjoittelupaikan esittely, Työtehtävien esittely ja Henkilöstöjohtaminen harjoitteluyrityksessä tai -organisaatiossa. Keskustelin koulukuraattorin kanssa yhden kerran opiskelijoiden harjoitteluista. Opiskelijoiden lomakekysymysvastaukset litteroin eli puhtaaksikirjoitin ja järjestin vastaukset aikaisemmin esitettyjen neljän teeman alle ja kirjoitin tutkimusongelman kannalta keskeisiä teemoihin liittyviä asioita paperille. Harjoittelupaikkojen haastatteluaineiston ja opiskelijoiden työharjoitteluraportit luin moneen kertaan ja kirjoitin teemoihin liittyvät asiat samalle paperille.

#### 4.2 Aineiston analyysi

Työharjoittelupaikka oli järjestynyt yleensä siten, että opiskelijat olivat hankkineet harjoittelupaikan itse. Yhdelle opiskelijalle koulu oli tullut mukaan harjoittelupaikan varmistamiseksi. Työnantajat pyysivät opiskelijan käymään keskustelemassa tai haastattelussa ennen harjoittelupaikkapäätöstä. Harjoittelupaikan saamista helpotti se, että opiskelijalla oli ollut aikaisempia työsuhteita harjoittelupaikkaan. Jopa pelkällä puhelinsoitolla harjoittelupaikka oli järjestynyt tai käymällä paikan päällä kysymässä. Harjoittelut olivat tapahtuneet päivittäistavarakaupoissa, elektroniikkayrityksessä, ravintolassa, tili-toimistossa, urheiluliikkeessä, pankissa, kioskissa, vakuutusyhtiössä ja koululla. Kolmella sähköpostikyselyyn vastanneista opiskelijasta oli toinen harjoittelu menossa ja yhdellä opiskelijalla kolmas harjoittelu, joten heillä oli jo jonkin verran kokemusta harjoittelusta.

#### 4.2.1 Harjoitteluun valmentautuminen

Opiskelijat kuvasivat valmentautumistaan harjoitteluun työharjoittelusopimuksen tekemisellä ja siinä määritellyine työtehtävineen. Valmentautumista tapahtui myös kyselemällä muilta ihmisiltä harjoittelupaikasta ja myös Internetiä käytettiin hyväksi tiedon hankinnassa harjoittelupaikasta. Valmentautumisvaiheessa opiskelijat hakivat tietoa kokonaiskuvan saamiseksi tulevasta harjoittelupaikasta. Osalla opiskelijoista ei ollut ollenkaan perehdytystä tai vain yhden päivän perehdytys. Ennen harjoittelupaikkaan menemistä osa opiskelijoista kertasi tai he muistelivat kirjanpitoon, asiakaspalveluun ja markkinointiin liittyviä kursseja. Opiskelijoiden harjoittelun tavoitteena oli saada opin-  
topisteitä kartoitetuksi harjoittelun onnistumisen myötä.

Opiskelijoilla oli odotuksia ja tavoitteita, mitä he halusivat tehdä harjoittelun aikana ja saada hyöty irti sekä miettiä omaa tulevaisuuttaan ammatinvalinnan suhteen. He halusivat tehdä oikeita töitä eikä vain pelkästään ns. vähemmän tärkeitä tehtäviä. Opiskelijat odottivat, että he saisivat harjoittelun aikana työskennellä itsenäisesti, koska silloin voi miettiä ja ratkaista itse asioita ja ongelmia mutta saa tarvittaessa avun. Harjoitteluun kohdistuvissa tavoitteissaan opiskelijat toivoivat, että he saisivat näyttää omia erityis-  
taitojaan jossain tehtävässä.

Opiskelijat kuvasivat koulun taholta saamaansa valmentautumista ja sitä, miten se oli tapahtunut, että ”*valmentautumista ei juuri ollut*” tai ”*sitä ei ennakoon koulun taholta kummemmin perehdytetty*” ja ”*annettu oppilaan tehdä kaikki työ*”. Enemmän oli panostettu harjoittelun kanssa yhtäaikaisesti suoritettaviin tutkimuksiin ja raportteihin sekä myös kerrottu, miten työpaikkoihin haetaan ja miten toimia sopimuksen tekemisessä. Opiskelijat kuvasivat valmentautumistaan harjoitteluun seuraavasti:

- *”...Annettu tarpeelliset laput ja informaatio...”*
- *”Koulun taholta ei ennakoon kummemmin perehtymisiä ensimmäiseen harjoitteluun tullut. Vain mahdollisia toimikuvaehdotuksia, mihin olisi hyvä pyrkiä. Enemmän panostettiin harjoittelun kanssa yhtäaikaisesti suoritettaviin tutkimuksiin ja raportteihin.”*

- *”Ihan hyvin on perehdytetty, on kerrottu, miten työpaikkoihin haetaan sekä kerrottu, miten toimia esim. sopimus koulun puolelta tulee tehdä harjoittelupaikkaan.”*
- *”Perehdytys on ollut aika vähäistä, mutta sille ei mielestäni ole ollut edes juurikaan tarvetta. Koulussa on lähinnä käyty läpi työharjoittelusopimuksen teko jne.”*

#### 4.2.2 Harjoittelu ja ohjaus

Opiskelijat oli otettu hyvin vastaan harjoittelupaikkoihin ja he kokivat, että voivat kysyä neuvoa aina sitä tarvitessaan. Oma kiinnostus, aktiivisuus ja motivaatio nähtiin myös tärkeäksi ja se, että uskaltaa tarttua erilaisiin työtehtäviin. Itsenäisen työskentelyn kautta he kokivat saaneensa varmuutta ja sujuvuutta työn tekemiseen. Yhden päivän mittaista perehdytystä oli ollut ja yleensä ensimmäiset kaksi viikkoa kahdeksan viikon jaksosta olivat työympäristöön ja työtehtäviin perehtymistä. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei perehdytykseen ole ollut juurikaan tarvetta. Opiskelija oli harjoittelupaikassa selkeänä lisätyöntekijänä varsinkin silloin, kun harjoittelupaikka oli tuttu entuudestaan.

Harjoittelua edistää hyvä työpaikan ilmapiiri, mitä opiskelijat kuvasivat, että työntekijät ovat mukavia ja rentoja, virheisiin suhtauduttiin oppimisen välineenä positiivisesti. Mukavaa ilmapiiriä loi myös se, ettei ohjaaja tai muu henkilökunnasta ollut koko ajan selän takana tarkkailemassa, että kaikki menee oikein sekä *”kaikkea epäselvää pystyi kysymään ja vastauksen sai heti”* tai *”oli helppo kysyä neuvoa”*.

Osassa yrityksissä oli ohjaaja nimettynä ja harjoittelijan ohjaaja opasti ja perehdytti harjoittelijan työtehtäviin. Myös koko työyhteisö oli ollut mukana opiskelijan ohjauksessa neuvoja antamassa. Ohjauksesta mainittiin, että henkilökunta tai ohjaaja ei huomaa kertoa kaikkia pikkuseikkoja, jotka heille ovat itsestäänselvyksiä mutta ei harjoittelijalle. Tämä johtaa siihen, että harjoittelija voi tehdä pieniä kömmähdyksiä. Kahdella opiskelijalla ei ollut ohjaajaa ja he arvioivat sen puuttumista siten, että *”Uskoisin työpaikan ammattitaidottomuuden ja tiedottomuuden vuoksi.”* sekä *”En tiedä, mutta en ole omas- ta mielestäni tarvinnut ohjaajaa.”* Harjoittelu nähtiin myös molemminpuolisena hyöty-



nä niin työharjoittelupaikalle kuin opiskelijallekin, koska opiskelija antaa oman työpanoksensa yrityksen tai organisaation toimintaan.

Harjoittelupaikan ohjaaja oli nimettynä kahdella neljästä sähköpostikyselyyn vastanneesta opiskelijasta eli kahdella opiskelijalla työpaikkaohjaajaa ei ollut nimettynä ollenkaan. Henkilökohtainen työnohjaaja ohjeisti opiskelijaa, mitä hänen tulisi tehdä ja näytti ja kertoi, miten työ tehdään ja tämän jälkeen ohjeisti seuraavaan tehtävään. Ohjausta tapahtui myös käytännön töiden yhteydessä. Yksi harjoittelijoista sai perehdytyksen, kun sitä pyysi. Yksi opiskelija oli kokenut harjoittelupaikan ohjauksen huonoksi. Vastaukseen, miksi työpaikkaohjaajaa ei ole ollut työharjoittelupaikassa, opiskelija vastasi uskovansa, että työpaikka ei tiennyt ohjausvastuusta ja oli siten ammattitaidotonta ohjaukseen. Yksi opiskelijoista ei ollut kokenut tarvitsevansa ohjaajaa harjoittelupaikan tuttuuden vuoksi. Mikäli opiskelija oli ollut jo aikaisemmin työpaikassa, hän ei tuntenut tarvitsevansa ohjausta vaan työskenteli itsenäisesti ja sen kautta sai kokemusta.

Yleisesti opiskelijat olivat kokeneet harjoittelun kokonaisuutena positiivisesti ja ammattikorkeakoulun käytänteet pääasiallisesti hyviksi. Ensimmäinen harjoittelujakso on liian lyhyt tai vastaavasti kolmas harjoittelu voisi olla hieman pidempi. Koulun taholta opiskelijoiden ohjauskeskusteluja työharjoittelun aikana opettajatutorin kanssa ei ole ollut. Opiskelijat vastasivat, etteivät he tiedä tai niitä ei ole nähty tarpeellisiksi. Loppuvaiheen arviointi oli ollut yhdellä opiskelijalla, jossa oli arvioitu harjoittelua, miten on mennyt, mutta ei harjoittelun aikana. Yksi opiskelijoista kertoi, ettei ole kokenut tarpeelliseksi keskusteluja opettajatutorin kanssa, mutta ei osannut kertoa tarkemmin, koska sellaisia ei vain ollut. Harjoittelu koettiin myös edistävän opinnäytetyön tekemistä.

Työnantajat kokivat opiskelijoiden harjoittelun merkityksen yritykselle tärkeäksi varsinkin siinä vaiheessa, kun opiskelija on päässyt sisään talon toimintoihin ja he pystyvät suorittamaan tehtäviä itsenäisesti, jolloin he ovat yhtenä työntekijänä vapauttamassa vakituista henkilökuntaa toisiin tehtäviin. Harjoittelujakson pituus kahdeksan viikkoa on hyvä, koska siinä pääsee paremmin sisään talon systeemiin. Yleisesti ottaen harjoittelijat nähtiin positiivisena asiana. Nuori harjoittelija voi tuoda esille hyviäkin ideoita, kun uskaltaa, mutta enemmän harjoittelijat ottavat tietoa vastaan. Harjoittelijoista hyvin harvasta on negatiivinen kokemus. Yhdellä työnantajalla oli ollut kokemus harjoittelijasta, että harjoittelu ei ollut kiinnostanut lainkaan.

Työpaikkaohjaaja oli nimettynä kummassakin haastattelussa yrityksessä. Ohjaajat eivät olleet saaneet koulutusta ohjaajatehtäviin, mutta he eivät sitä kokeneet tarvitsevanaan, mutta ei siitä haittaa olisi. Ohjaus- tai perehdytysuunnitelma toimi käytännössä tietyn kaavan mukaisesti, joka on nimetyn ohjaajan kokemukseen perustuen eikä sitä ole tuotettu tekstiksi erilliseksi perehdytys- tai ohjaussuunnitelmaksi.

Kuraattorin kanssa keskustelussa tuli esille, että harjoittelusta keskustellaan muiden asioiden yhteydessä opiskelijan kanssa. Opiskelijat kääntyvät enimmäkseen opettajatutorin puoleen harjoitteluasioissa, mutta kuraattorin luona voisi käydä muutenkin kuin vain ongelmatilanteissa. Yhtenä vaihtoehtona voisi olla, että keskivaiheen arvioinnissa kuraattori olisi mukana yhteistyössä harjoittelupaikan, opettajatutorin ja opiskelijan kanssa keskustelemassa. Opiskelijoiden ensimmäiseen harjoitteluun kannattaa panostaa, koska opiskelua on vielä takana vähän ja harjoitteluun meno on useimmille uusi vaihe nuoren elämässä. Opiskelijoiden harjoittelun aikana tekemistä raporteista ei välttämättä ilmene kaikki, mitä työharjoittelussa tapahtuu, jolloin tarvitaan keskustelua yhteispalaverissa tai seminaareissa. Harjoittelujakson päätyttyä kokemusten purkuvaihe ryhmänä on vartenotettava vaihtoehto, jolloin opiskelijat saavat vertaistukea toisilleen.

Myös harjoittelun ohjaus ei tule esille kuraattorin työssä. Ohjaajana toimii opettajatutor. Harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija onnistuu harjoittelussa, mutta tietääkö opiskelija omat tavoitteensa ja oikeutensa harjoittelussa, ja osaisi vaatia niitä. Keskustelussa tuli esille myös, tietävätkö harjoittelupaikkojen työohjaajat opintotavoitteista, mihin opiskelija on kouluttamassa itseään. Myös opettajatutorin tulee tuntee työpaikkojen käytänteet ja mahdollisuuksien mukaan olisi toivottavaa, että opettajatutor olisi enemmän työpaikoilla. Työohjaaja tulee olla nimettynä työharjoittelupaikassa, mutta kaikki opiskelijat eivät tarvitse yhtä paljon tukea, koska ovat yksilönä erilaisia. Opiskelijoihin, jotka tarvitsevat tukea harjoittelussa, tulee antaa ohjausta enemmän.

#### 4.2.3 Harjoittelun arviointi ja uuden oppiminen

Kaksi opiskelijaa oli saanut harjoittelupaikasta positiivista palautetta. Työharjoittelussa tuli myös kerrattua käymiä kursseja riippuen siitä, missä työharjoittelussa oli ollut. Kai-

kissa harjoittelupaikoissa tuli esille asiakaspalvelu, markkinointi, kirjanpito ja liikesalaisuus.

Yhteispalaverit työharjoittelupaikan ja opettajatutorin kanssa kolme neljästä vastasi, ettei heillä ole ollut yhteispalavereja. Yksi vastaajista oli keskustellut ja arvioinut numeroin osaamista työpaikkaohjaajan ja opettajatutorin kanssa. Ne opiskelijat, jotka vastasivat ”Ei”, arviointi toteutettiin välittämällä omatoimisesti arviointilomake työharjoittelupaikkaan, ja pyydettiin välittämään eteenpäin täytettynä opettajatutorille. Kaksi opiskelijaa ei tiennyt, miksi arviointia ei ole ollut. Edistymistä ja oppimista kuvaavaan kysymykseen arvioinnista opiskelijat vastasivat mm:

- *”Keskustelemalla ja arvioimalla numeroin osaamista eri osa-alueilla.”*
- *”Arviointi toteutettiin välittämällä omatoimisesti arviointilomake työharjoittelupaikkaan, joka pyydettiin välittämään eteenpäin täytettynä opettajatutorille.”*

Opiskelijat kokivat harjoittelun tuovan käytäntöä lähemmäksi ja edistävän opiskelua opintopisteiden muodossa. Opiskelijat ovat voineet kokeilla eri aloja ja saada tuntumaa työelämälähtöisyyteen yritystoiminnan, markkinoinnin ja asiakaspalvelun alueelta. Harjoittelupaikkaan tehdyt tutkimukset olivat edistäneet opiskelua ja oppimista. Kaksi opiskelijaa vastasi, että oli kokenut harjoittelun lisäävän opiskelumotivaatiota. Opiskelijoiden vastauksissa harjoittelun merkityksestä oppimiseen kuvastui seuraavasti:

- *”Myös sain syvempää tuntumaa pienehkön yrityksen toiminnasta.”*
- *”...mahdollisuuden pitää hieman taukoa opiskelemisesta, joka...kohottaa opiskelumotivaatiota.”*
- *”Olen oppinut työelämälähtöisyyttä sekä olen voinut kokeilla eri aloja, ja saada näin tietoa siitä mikä voisi olla ala tulevaisuudessa,...”*
- *”Opiskelumotivaatio on pysynyt korkealla, sillä harjoittelut tuovat vaihtelua normaaliin koulunkäyntiin.”*

Opiskelun merkitys harjoittelun onnistumisessa opiskelijat vastasivat, että yleisesti opiskelu edistää onnistumista. Ensimmäiseen harjoitteluun mennessä opiskelu ei vielä ole ehtinyt vaikuttaa, mutta toiseen harjoitteluun mennessä opintokursseista oli painunut mieleen asioita, joihin ei aikaisemmin kiinnittänyt huomiota. Uuden tason löytymistä analyyttiselle ajattelulle ja teorian hyödyntämiselle opiskelijat kuvasivat vastauksissaan seuraavasti:

- *”Olen voinut hyödyntää teoriassa oppimiani asioita.”*
- *”Ennen ensimmäistä harjoittelua en ehtinyt kovin montaa kurssia käymään, joten siihen eivät opinnot kummemmin vaikuttaneet.”*
- *”Toisessa harjoittelussa kursseista oli painunut mieleen asioita, joiden avulla tuli huomanneeksi liikkeen toimista asioita, joihin ei aikaisemmin juurikaan tullut kiinnittäneeksi huomiota.”*

Opiskelijan rooli ja tavoitteet työharjoittelujaksolle käydään yleensä läpi harjoittelun alkaessa ja loppuvaiheessa opettajatutorin, oppilaan ja ohjaajan kanssa, mutta yhden opiskelijan kohdalla ei ollut toteutettu ollenkaan käytännössä ja yhden opiskelijan kohdalla opettajatutor oli käynyt harjoittelujakson alkuvaiheessa. Opiskelijan arviointia suoritetaan kolmen toimijan opettajatutorin, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä harjoittelujakson aikana ja harjoittelun päätyttyä, mutta yleisesti vain harjoittelun loppuvaiheessa.

#### 4.2.4 Harjoittelun keskeyttäminen

Tutkimuksen kohteena olevilla opiskelijoilla ei ollut harjoittelun keskeytyksiä. Yksi opiskelija neljästä kertoi keskeyttäneensä elämänsä aikana harjoittelun ennen ammattikorkeakouluopiskelua. Keskeyttämisen syinä olivat olleet huono kohtelu työharjoittelupaikassa ja huono ohjaus, joka johti erillisyyden tunteeseen, ahdistukseen ja masennukseen. Harjoittelu oli antanut kokemuksena riittämättömyyttä ja kohtuuttomuuden tunnetta harjoittelupaikan taholta. Opiskelija olisi halunnut jatkaa harjoittelua loppuun saakka mutta päätti keskeyttää harjoittelun ja jäi sairauslomalle harjoittelun loppuajaksi. Harjoittelupaikan hän oli suorittanut elintarvikeliikkeessä, jossa oli eri tavaroiden osat alueet vastuutettu eri henkilöille. Vastuuhenkilöt olivat kilpailleet siitä, mihin harjoitte-

lija saa osallistua ja harjoittelija oli joutunut vastuuhenkilöiden keskinäisten kinastelujen välimaastoon. Osa vastuuhenkilöistä ei halunnut, että harjoittelija tekee hänen osa-alueensa töitä. Harjoittelijan työtä oli korjattu ja moitittu huonoksi.

Keskustelimme kuraattorin kanssa opiskelijan harjoittelun keskeyttämisestä, joka on henkinen rasitus ja vaikuttaa opiskeluun ja motivaatioon. Tällaisessa tilanteessa purkupalaveri on todella tarpeen, olipa syy missä tahansa. Tavoitteena palaverille olisi saada näkökulmia tulevaisuuteen, ei epäonnistumiseen. Yleisestikin, jos harjoittelupaikasta tulee useasti negatiivista palautetta opiskelijoiden taholta, koulu voisi antaa palautteen, että olemme huomanneet, että teidän harjoittelupaikassa on tapahtunut opiskelijoiden harjoittelun keskeytyksiä ja haluaisimme tietää asiasta enemmän. Ammattikorkeakouluopiskelijat hankkivat itse pääsääntöisesti harjoittelupaikan ja koulu ei voi kieltääkään menemästä opiskelijaa paikkaan, jossa on tapahtunut keskeytyksiä.

Työnantajilla oli ollut kokemuksia opiskelijoiden harjoittelun keskeytyksistä, joita oli ollut muutamia tapauksia. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden keskuudessa keskeytyksiä ei ollut ja he arvioivat syyksi sen, että ammattikorkeakouluopiskelijat ovat jo vanhempia verrattuna ammattiopisto-opiskelijoihin.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni työstäminen on ollut monivaiheinen ja aikataulutustani olen joutunut tarkistamaan moneen kertaan. Aloitin työni marraskuussa 2009 ja tutkimussuunnitelmani hyväksyttiin huhtikuussa 2010. Kolmen läheisen menetys lyhyellä aikavälillä kuoleman kautta on aiheuttanut sen, että voimia työstää opinnäytetyötäni ei ole ollut. Vaikka taukoja on ollut, hyvä perustyö tutkimussuunnitelmassani auttoi siinä, että työtä oli helppo jatkaa eteenpäin.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kuvata, mitä opiskelijan onnistunut työharjoitteluprosessi sisältää. Tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen kautta olen saanut vastauksia opiskelijoiden harjoitteluprosessin eri vaiheisiin, valmentautumiseen, itse harjoitteluun ja ohjaukseen, arviointiin ja uuden oppimiseen. Toissijaiseen tavoitteeseeni Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun harjoitteluprosessin kehittämiseksi olen löytänyt ehdotuksia, joita esitän tämän osion lopussa.

Työharjoittelun onnistumista tutkimustulosten ja teorian pohjalta voidaan päätellä, että onnistuneeseen harjoitteluun kuuluu hyvä valmentautuminen, harjoittelupaikassa on nimetty työnohjaaja, opiskelu- ja harjoittelutavoitteet asetetaan, itse ohjaus ja arviointi, palautteen saaminen, hyvä kohtelu ja hyvä työpaikan ilmapiiri. Mainitsemisen arvoisena tuloksena on, että Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opiskelijoiden keskuudessa ei ollut harjoittelun keskeytyksiä.

Opiskelijoiden työharjoittelussa ammattikorkeakoulun käytänteissä tulisi kiinnittää enemmän huomiota valmentautumiseen. Koko harjoitteluprosessin läpikäynti yhteistyössä harjoittelun alkaessa opiskelijan, harjoittelupaikan työnohjaajan ja opettajatutorin kanssa olisi toivottavaa. Harjoittelupaikassa tulee olla nimetty työnohjaaja, koska opiskelijan ohjaus on tällä hetkellä kirjavaa riippuen yrityksestä ja sen koosta. Harjoittelupaikan perehdytysuunnitelma takaa suunnitelmallisen harjoittelijan ohjauksen ja arvioinnin yhdessä oppimispäiväkirjan ja arviointilomakkeiden kanssa. Harjoittelun ohjaajille tulisi järjestää opiskelijoiden ohjaukseen myös yksityisille aloille työnohjaajakoulutusta. Opiskelijoille harjoittelu takaa myös työmarkkinamahdollisuuksia tulevaisuudessa.

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun vuoden 2008 – 2009 opetussuunnitelmassa yhteistyö opiskelijan, harjoittelupaikan ja opettajatutorin kesken on kehitettävää. Suurimpana kehittämisen kohteena olisi harjoittelun arviointi, jossa opiskelija on mukana arvioimassa ja saamassa palautetta työnohjaajan ja opettajatutorin kanssa yhdessä.

Käytettävissä oleva teemahaastattelumenetelmän vahvuus näkyi siinä, että kynnys aineiston analyysiin ei ollut korkea. Opiskelijoiden vastaukset ja raportit, työnantaja-haastattelut sekä kuraattorin kanssa keskustelu vahvistivat sen, että olin valinnut sopivan menetelmän tähän opinnäytetyöhöni. Aineistosta nousi esille teoreettisessa viitekehkeksessäni olevat onnistuneelle työharjoittelulle ominaiset kuvaukset valmentautumiseen ja perehdytykseen, ohjaukseen, työilmapiiriin ja arviointiin. Myös aineiston keräämistapa oli oikea.

Tutkimustuloksien validiteettiin (uskottavuus) tai reliabiliteettiin (luotettavuus) törmäsin työnantajia haastateltaessa tutkimusjoukkoni rajaamisen ongelmaan. Työnohjaajat puhuivat yleisesti harjoittelijoista ja heillä oli ollut harjoittelijoita sekä ammattikorkeakoulun että ammattiopiston puolelta. Tutkimustuloksissa en ole lähtenyt erottelemaan työnantajien kokemuksia ammattikorkeakoulu- tai ammattiopisto-opiskelijoiden harjoitteluista, koska se tässä tutkimuksessa olisi tullut mahdottomaksi. Tutkittavien määrän (14 opiskelijaa) pienuuden vuoksi pidän tulosten luotettavuutta ja uskottavuutta kuitenkin kohtalaisen hyvänä ja sain selvitettyä tutkimusongelmani.

Opinnäytetyöni loppuvaiheessa mietin, mitä tekisin toisin. Aineiston kartoitusta varten otos tulisi olla suurempi opiskelijoille lähetettävässä lomakekyselyssä, koska tämän tutkimuksen opiskelijavastaukset osoittivat sen, että anonyymina annetut vastaukset tuottivat syvempää tietoa harjoittelusta kuin lukemani oppimistehtävät tai raportit. Ammattikorkeakoulun käytäntöihin tutustuisin paremmin ja ottaisin mukaan opettajatutorin haastattelun.

Tämän opinnäytetyöni työstämisen aikana kokonaiskuvaksi on hahmottunut kehittämissuhteita Kemi-Tornion ammattikorkeakoululle. Kehittämissuhteet voivat olla voimassa olevien käytänteiden tarkistamista tai uuden käytänteen ottamista käyttöön seuraavasti:

1. Asialuettelo harjoittelun prosessikaavioon, liite 5
2. Malliesimerkki prosessikaaviosta, liite 7
3. Malliesimerkki esitteestä työpaikoille vietäväksi, liite 6

Edellä esittämäni kehittämissuhteet voivat olla myös yksi opinnäytetyöaihe tulevaisuudessa jollekin opiskelijalle tai opiskelijoille tai se voi olla myös käytännön kehittämistehtävänä yhdessä teoreettisen opiskelun rinnalla. Harjoittelun prosessin kuvantaminen ja ohjeistaminen on myös oppilaitoksen laatutyötä.

*Työelämälähtöinen opiskelu on tullut jäädäkseen.*



## LÄHTEET

**Painetut**

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. painos. PS-kustannus, Juva 2007.
- Alasuutari, Pertti. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä 1999.
- Binder, Tesi 2010. Harjoittelu tärkeä vaihe opiskelussa. Helsingin Sanomat, 20.11.2010, Mielipide-palsta.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2005.
- Frisk, Tarja (toim.). Ohjaaminen työssä. Educa-instituutti Oy. Opetusministeriö ja Etelä-Suomen lääninhallitus. Euroopan yhteisö. Rakennerahastot. Helsinki 2003.
- Heikkilä, Tarja. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki 2004. Edita.
- Herno, Leena & Likitalo, Heikki & Puhakka, Pertti & Rissanen, Riitta & Tsokkinen, Anja. Tradenomin opinnäyte. Työprosessista raportiksi. Lai-Net, Rauma 2000.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna 2009.
- Kaulio, Pia & Kostianen, Risto & Mononen, Reijo & Ojala, Kari. Työssä oppimaan – opettajan käsikirja. Oy Edita Ab, Helsinki 2001.
- Metsämuuronen, Jari. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia -sarja 4. 2. tarkistettu painos. Helsinki 2001.
- Metsämuuronen, Jari. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Metodologia –sarja 1. Helsinki 2001.
- Nikkilä, Matti. Avaimet työelämään. Työsopimus. Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print 2008. Sivut 96 – 97.
- Nousiainen, Tiina 2011. Pikajuna metikkoon. Lounais-Lappi, 27.10.2011, Pääkirjoitus. Taloudellinen tiedotustoimisto. Koulutuspalvelut. Työssäoppimisen OPAS työpaikalle. VETOLAVA 3 – projekti 2006.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä 2009.

Uusitalo, Hannu. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva 1999. Helsinki 1991.

Viinamäki, Leena & Saari, Erkki. (toim.) Polkuja yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2007.

## Painamattomat

Aarresaari. Ura- ja rekrytointipalvelut 2009. Antoisa harjoittelu - opas harjoittelupai-  
kalle. Luettu 23.9.2011 <[www.aarresaari.net/pdf/harjoitteluopas2.pdf](http://www.aarresaari.net/pdf/harjoitteluopas2.pdf)>

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 1998. 6.11.1998/811. Opetusministeriö. Luettu  
23.1.2010. Opetusministeriö.

<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>>

Hynynen, Erkki & Pekkarinen, Ulla & Sankari, Tomi & Sirviö, Eija & Tiihonen, Teuvo  
2008. Ammattia oppimassa, työssäoppija työpaikalla. Luettu 30.10.2011.

<[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8161/Hynynen.Erki\\_et%20al.pdf?sequence=2](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8161/Hynynen.Erki_et%20al.pdf?sequence=2)>

Itkonen, Kari. Työssäoppimisen laatukäsikirja. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden  
tiedekunta. Tutkimuskeskus. Opetusministeriö. Julkaisu 2008. Tulostettu  
30.11.2009.

<[http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2002/tyossaoppimisen\\_laatu-kasikirja?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2002/tyossaoppimisen_laatu-kasikirja?lang=fi)>

Jyväskylän yliopisto. Harjoitteludokumentit. Luettu 29.10.2011.

<[https://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/opiskelu/syventavat\\_opinnot/dokumentit](https://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/opiskelu/syventavat_opinnot/dokumentit)>

Järvinen, Pekka. Organisaatiokonsultointi Praxis Oy. Toimiva työyhteisö ja yhteistyö –  
Työyhteisötaidot. Moniste. Koulutuspäivä 27.10.2011. Kemin kulttuuri-  
keskus.

KSL. TOPKAUHA. Työssäoppiminen kaupan ja hallinnon alalla. Mitä on työssäoppi-  
minen? Luettu 17.1.2010. <<http://web.ksl.fi/topkauha/#kohta2>>

KvaliMOTV Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemahaastattelu. Luettu 15.1.2010.

<[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998. 21.8.1998/811. Opetusministeriö. Luettu  
23.1.2010. <[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630)>

Leskinen, Margit. Työelämäyhteistyö opinnoissa Oulun seudun ammattikorkeakoulun  
Liiketalouden yksikössä opiskelijan silmin. ePooki 6/2010. Oulun seudun  
ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Luettu  
30.10.2010. <<https://publications.theseus.fi/handle/10024/20826>>

- Liiketalouden opetussuunnitelma 2010–2011. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Luettu 18.10.2010. <[http://edu.tokem.fi/tiedostot/OPSit/2010-2011/Liiketalouden\\_ko\\_ops\\_2010-2010.pdf](http://edu.tokem.fi/tiedostot/OPSit/2010-2011/Liiketalouden_ko_ops_2010-2010.pdf)>
- Liiketalouden koulutusohjelma. Opetussuunnitelma 2010 – 2011. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Luettu 21.2.2011. <[http://edu3.tokem.fi/tiedostot/OPSit/2010-2011/Liiketalouden\\_ko\\_ops\\_2010-2010.pdf](http://edu3.tokem.fi/tiedostot/OPSit/2010-2011/Liiketalouden_ko_ops_2010-2010.pdf)>
- Luhtaniemi, Tiina 2008. Käytännön ohjaus oppimisen tukena. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusyksikkö. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <[https://vpn.tokem.fi/get/uri/http://www2.tokem.fi/kirjasto/oopinntyo2.nsf/8f2cd0c58af789e8025672e0051325b/1e3d6a4c1b4655bec2257456003a9dcb/\\$FILE/opinnaytetyo.pdf](https://vpn.tokem.fi/get/uri/http://www2.tokem.fi/kirjasto/oopinntyo2.nsf/8f2cd0c58af789e8025672e0051325b/1e3d6a4c1b4655bec2257456003a9dcb/$FILE/opinnaytetyo.pdf)>
- Mykrä Tarja 2007. Opetusministeriö ja Opetushallitus 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edeltäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Luettu 27.9.2011. <<http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:BmmziQltMH4J:www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-oppimisen-edistajana.pdf>>
- Opetushallitus. TONET opiskelijoille. Työssäoppimisen tietopalvelu. Luettu 2.11.2011. <<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/tyonantaja/index.html>>
- Opetusministeriö. Ammatillinen koulutus uudistuu. Tiedote 7.1.1999. Luettu 21.11.2009. <[http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/1999/1/amatillinen\\_koulutus\\_uudistuu?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/1999/1/amatillinen_koulutus_uudistuu?lang=fi)>
- Opetussuunnitelma vuosille 2008–2009. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Luettu 11.10.2011. <<http://edu.tokem.fi/?DeptID=16480>>
- Päiväkumpu, Minna 2010. Työssäoppiminen ja sen ohjaaminen. Luettu... www-sivut.
- Salonen, Paula. Ohjaako harjoittelu asiantuntijuuteen? Selvitys ammattikorkeakouluopiskelijoille toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä. 2005. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. <[http://www.cop.fi/kirjastosivut/julkaisumyynti/julkaisut/Ohjaako\\_harjoittelu\\_asiantuntijuuteen.pdf](http://www.cop.fi/kirjastosivut/julkaisumyynti/julkaisut/Ohjaako_harjoittelu_asiantuntijuuteen.pdf)>

- Salonen, Paula (toim.) Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun. Julkaisu 2006. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.  
<<http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-tietopankki/julkaisut/Aineksia%20onnistuneeseen%20harjoitteluun.pdf>> Luettu 22.11.09.
- Salonen, Paula. Harjoittelusta AMK-opintojen kuningas. Harjoittelun kehittämishankkeen 2004 – 2006 loppuraportti. Luettu 28.10.2011.  
<<https://publications.theseus.fi/handle/10024/22831>>
- Salonen, Paula 2007. Intoa on, onko aikaa? : Harjoittelun kehittämishankkeen 2004 – 2006 loppuraportti. Luettu 25.2.2011.
- Salonen, Paula 2005. Ohjaako harjoittelu asiantuntijuuteen? Selvitys ammattikorkeakouluopiskelijoille toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä. Luettu 25.1.2011. <<https://publications.theseus.fi/handle/10024/23715>>
- Suomen virtuaaliopisto. Arvioinnin käsitteestä. Luettu 24.9.2011.  
<[http://tievie.oulu.fi/arvioinnin\\_abc/muut/arviointisanasto.htm](http://tievie.oulu.fi/arvioinnin_abc/muut/arviointisanasto.htm) luettu 23.9.2011>
- Tampereen kaupunki 2003. Itsearviointi. Luettu 29.10.2011.  
<<http://koulut.tampere.fi/materiaalit/to/opas/arviointi/itsearviointi.doc>>
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja STTK-opiskelijat. Työharjoittelu ja työssäoppiminen. Luettu 27.9.2011. <<http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>>
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352. Luettu 30.11.2009.  
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>>
- Vantaan kaupunki. Ammattikorkeakouluopiskelijan harjoittelupolku. 14.1.2010. Luettu 20.10.2011.  
<[www.socca.fi/files/686/praksis\\_amk\\_harjoittelupolku\\_vantaa.pdf](http://www.socca.fi/files/686/praksis_amk_harjoittelupolku_vantaa.pdf)>

LIITTEET

Liite 1

## Tutkimuspyyntö ja -lupa

**Lähettäjä:** Juotasniemi Tuula - JULKKIS08**Lähetetty:** 19. lokakuuta 2010 19:25**Vastaanottaja:** Alalääkkölä Leena**Aihe:** Tutkimuslupapyyntö

Hei,

Pyydän tutkimuslupaa opinnäytetyölleni, jonka nimenä on Kulkekaamme yhdessä eteenpäin!

Tutkin Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia käytännön harjoittelujaksoilla. Tutkimuskohteenani on toisen vuosikurssin kansainvälisen suuntautumisen opiskelijaryhmä T/A08KA.

Ohjaavana opettajanani on Eila Määttä. Hän on hyväksynyt liitteenä olevat lopullisen tutkimussuunnitelmani, kyselylomakkeen oppilaille ja saatekirjeen. Teen kyselyn sähköpostitse.

Yst. terv.

Tuula Juotasniemi  
Kaupan ja kulttuurin toimiala  
Julkkis08  
Tradenomi (AMK)

**Vastaus:**[Alalääkkölä Leena](#)

Vastaanottaja:

[Juotasniemi Tuula - JULKKIS08](#)

Kopio:

[Määttä Eila](#)

3. marraskuuta 2010 0:28

Hei Tuula ja tiedoksi Eila,  
Tutkimuslupa on myönnetty.  
Ystävällisin terveisin

Leena Alalääkkölä

Tuula Juotasniemi  
Leinikinkatu 1 B 1  
95430 Tornio  
Puh. 044 278 4427

**Saate**

Liite 2

6.11.2010

### **T/A08KA ryhmän opiskelija**

Olen julkishallinnon suuntautumisen aikuisopiskelija Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa. Olen tekemässä opinnäytetyötäni, jonka aiheena on Kulkekaamme yhdessä eteenpäin!

Tavoitteenani on kuvata opiskelijan onnistunutta harjoitteluprosessia. Olen valinnut ryhmäsi haastatteluni kohteeksi. Olet opiskelusi siinä vaiheessa, jolloin sinulla on jo kokemusta harjoittelusta. Vastaamalla oheiseen kyselyyn voit vaikuttaa opiskelijoiden harjoittelukäytäntöjen kehittämiseen. Samalla annat arvokasta apua opinnäytetyöni onnistumiseen. Antamasi vastaukset käsittelen nimettömänä ja luottamuksellisesti.

Lähetän tämän kyselyn sähköpostitse kaikille ryhmäsi opiskelijoille. Vastanneiden kesken suoritan arvonnin kahden ulkopuolisen todistajan läsnä ollessa. Palkintona on 30 euroa.

Annan mielelläni lisätietoja joko sähköpostitse, **tuula.juotasniemi@edu.tokem.fi** tai puhelimitse, gsm 044 278 4427, mikäli sinulla on kysyttävää lomakkeen suhteen. Odotan vastauksiasi sähköpostitse 22.11.2010 mennessä.

Kiitän Sinua jo etukäteen vastauksistasi!

*Tuula Juotasniemi*

Tuula Juotasniemi  
tradenomiopiskelija



1. Kuinka monta harjoittelujaksoa sinulla on ollut?

---

2. Missä olet ollut harjoittelemassa?

---

---

---

---

3. Miten työharjoittelupaikkasi on järjestynyt?

---

---

---

---

---

4. Miten kuvaat koulun taholta saamaasi perehdytystä/valmentautumista työharjoitteluun? Miten se on tapahtunut?

---

---

---

---

---

5. Onko Sinulla ollut työpaikkaohjaaja nimettynä harjoittelupaikassasi? Vastaa **Kyllä** tai **Ei**.

---

Jos vastauksesi on **Kyllä**, millaista ohjauksesi on ollut harjoittelusi aikana harjoittelupaikassa?

---

---



---

---

---

---

Jos vastauksesi on **Ei**, tiedätkö, minkä vuoksi Sinulla ei ole ollut ohjaajaa työharjoittelu-paikassasi?

---

---

---

---

---

---

8. Onko Sinulla ollut ohjauskeskusteluja opettajatuutorin kanssa harjoittelusi aikana? Vastaa **Kyllä** tai **Ei**.

---

Jos vastauksesi on **Kyllä**, miten ohjauskeskustelut onnistuivat opettajatuutorin kanssa? Millaisia ne olivat?

---

---

---

---

---

Jos vastauksesi on **Ei**, tiedätkö, miksi ohjauskeskusteluja ei ollut.

---

---

---

---

---

---

9. Onko Sinulla ollut yhteispalavereja työharjoittelupaikan ja opettajatuutorin kanssa? Vastaa **Kyllä** tai **Ei**.

---

Jos vastauksesi on **Kyllä**, niin miten edistymistäsi ja oppimistäsi arvioitiin työpaikkaohjaajan ja opettajatuutorin kanssa.

---

---

---

---

---

Jos vastauksesi on **Ei**, tiedätkö, miksi arviointia ei ollut.

---

---

---

---

---

10. Miten harjoittelu on edistänyt opiskeluasi ja oppimistäsi?

---

---

---

---

---

11. Miten opiskelu on edistänyt onnistumistasi harjoittelussa?

---

---

---

---

---

12. Oletko keskeyttänyt harjoittelun? Vastaa **Kyllä** tai **Ei**.

---

Jos vastauksesi on **Kyllä**, minkälaiset syyt johtivat mielestäsi keskeyttämiseesi?

---

---

---

---

---

---

---

13. Mitä muuta haluaisit kertoa harjoittelukäytännöistä opiskelusi aikana?

---

---

---

---

---

---

---



**Kiitos vastauksistasi!**

Teemahaastattelurunko

Liite 4

Työharjoittelupaikan käytänteet

*Työnantaja/työnohjaaja*

1. Minkälainen merkitys opiskelijoiden harjoitteluilla on yrityksesi?
2. Minkälainen kokemus teillä on harjoittelijoista?
3. Onko teillä harjoittelun työpaikkaohjaaja nimettynä?
4. Onko työpaikkaohjaaja saanut koulutusta ko. tehtävään?
5. Onko teillä harjoittelun ohjaus/perehdytysuunnitelma?
5. Oletteko käyneet koulun kanssa lävitse oppilaan roolin ja tavoitteet työharjoittelujaksolle?
6. Oletteko arvioineet opiskelijan harjoittelujaksoa opiskelijan ja opettajan kanssa sekä harjoittelujakson aikana että harjoittelun päätyttyä?
7. Onko teillä ollut opiskelijoita, jotka ovat keskeyttäneet harjoittelun?
8. Maksaako koulu teille opiskelijoiden harjoittelujaksoista?

Ammattikorkeakoulun tuki opiskelijoiden työharjoittelun aikana

*Kuraattori*

Onko luonasi käynyt oppilaita, joilla on ollut epäonnistunut työharjoittelu tai he ovat olleet pettyneitä työharjoitteluun?

## Työharjoittelupaikan hakeminen ja valmentautuminen

## Sopimus harjoittelusta

- ohjaajan nimeäminen, työpaikkaohjaaja ja työpaikan harjoittelun yhdyshenkilö
- osapuolten tehtävät
- harjoittelijan tulosta tiedottaminen
- harjoittelusuunnitelma; työtehtävien ja perehdyttämisen suunnittelu, myös opiskelun tavoitteiden suunnittelu liitetään
- opiskelijan ammattitaitoa kehittävät tehtävät, erityistaidon mahdollinen osoittamistehtävä työharjoittelupaikalla
- opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestäminen
- palaute opiskelijalle ja sen suunnittelu; arviointilomake työpaikoille
- opettajalle ja oppilaalle erikseen harjoittelun loppuarviointilomake (Wepropol)
- opintojen tavoitteet
- harjoittelun tavoitteet ja sisältö
- harjoittelun kesto ja ajoitus
- opettajan osallistuminen työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen
- loppupalautekeskustelu ja osallistujat (kuraattori mukaan)
- kehittämistoimet harjoittelun osalta (oppilaitos ja työnantaja)

# ANTOISA HARJOITTELU

## – OPAS HARJOITTELUPAIKALLE



### AARRESAARI

Yliopistojen ura- ja rekrytointipalvelut  
www.aarresaari.net

2009

# ANTOISA HARJOITTELU

## – OPAS HARJOITTELUPAIKALLE

Käsillä olevan oppaan alussa kerrotaan yliopisto-opiskelijoiden harjoittelun organisoimiseen liittyvistä perusasioista, joita tulisi ottaa huomioon laadukkaana harjoittelun toteuttamiseksi. Loppuosassa keskitytään käsittelemään harjoittelun ohjausta ja annetaan vinkkejä ohjauksen toteuttamiseksi.



### SISÄLLYSLUETTELO:

- 1 ENNEN HARJOITTELUA
  - 1.1 Mitä hyötyä harjoittelusta?
  - 1.2 Harjoittelun tavoitteet
  - 1.3 Valmistautuminen harjoittelijan tuloon
  - 1.4 Sopimukset
- 2 HARJOITTELUN AIKANA
  - 2.1 Pehdytys
  - 2.2 Ohjaus
  - 2.3 Hyvään ohjaukseen sisältyy
  - 2.4 Ohjaus kannattaa
  - 2.5 Muistilista ohjauksen toteuttamiseksi - vinkkejä ohjaajalle
- 3 HARJOITTELUN JÄLKEEN
  - 3.1 Loppukeskustelu ja työtodistus
  - 3.2 Harjoitteluyhteistyön jatkuminen

## I | ENNEN HARJOITTELUA



### I.1 MITÄ HYÖTYÄ HARJOITTELUSTA?

Yliopisto-opiskelijoiden opintoihin liittyy pakollinen tai vapaaehtoinen harjoittelu, jonka tavoitteet ovat sekä koulutuksellisia että yliopistojen ja työelämän vuorovaikutukseen tähtääviä. Harjoittelun kesto on keskimäärin 3 kk. Työnantajat saavat uusia tietoja koulutuksen sisällöstä ja laadusta sekä arvokkaan työpanoksen palkkaamansa opiskelijan harjoittelun myötä. Harjoittelu voi toimia myös uusien työntekijöiden rekrytointikanavana. Yliopistot seuraavat harjoittelun avulla työelämän vaatimuksia ja trendejä sekä hyödyntävät harjoittelusta saatua palautetta opetussuunnitelmissaan.

Harjoittelu osana opintoja auttaa opiskelijaa jäsentämään teoreettista tietoa ja työelämään sijoittumista. Harjoittelulla on merkittävä positiivinen vaikutus opiskelijan urasuunnitelmiin ja opiskelumotivaatioon. Opiskelijan työtehtävien tuleekin olla sellaisia, että niissä voi soveltaa saamaansa koulutusta.

**Työnantajat saavat uusinta tietoa koulutuksen sisällöstä ja laadusta sekä arvokkaan työpanoksen palkkaamansa opiskelijan harjoittelun myötä.**

### I.2 HARJOITTELUN TAVOITTEET

Tavoitteet on hyvä kirkastaa ennen harjoittelun alkamista. Tavoitteita on kaikilla kolmella osapuolella: työnantajalla, opiskelijalla ja yliopistolla. Mikäli harjoittelu on opiskelijan tutkintoon sisältyvä opintojakso, on harjoittelulle tällöin yliopiston asettamat oppimistavoitteet, joista saa lisätietoa yliopiston harjoitteluvastaavilta. Tämän lisäksi opiskelijalla voi olla omiin työelämävalmiuksiinsa sekä ammatilliseen kehittämiseensä liittyviä tavoitteita.

Harjoittelu on monelle opiskelijalle ensimmäinen kosketus tulevaan alaan ja sen työtehtäviin. Työtehtävien soveltamista opiskelijan tietämyksen ja taitojen mukaisiksi helpottaa, jos opiskelija on harjoittelupaikan haun yhteydessä kertonut työtehtäviä koskevista odotuksistaan suhteessa työnantajan tarjoamiin tehtäviin. Syventävien tai maisteriopintojen valheeseen edenneellä opiskelijalla saattaa olla alan töistä laajempaan kokemukseen, mikä työnantajan kannattaa huomioida harjoittelunaikaisia työtehtäviä ja tavoitteita suunnitellessaan.

3

### I.3 VALMISTAUTUMINEN HARJOITTELIJAN TULOON

Ennen harjoittelun alkua kannattaa tehdä opiskelijan vastaanottamiseen tarvittavat valmistelut mahdollisimman pitkälle, jotta opiskelija tuntee itsensä tervetulleeksi ja pystyy nopeasti sopeutumaan uuteen työympäristöön ja työtehtäviin. Opiskelija kannattaa kutsua työpaikalle tutustumaan harjoittelupaikkaan, jolloin työtehtävistä voidaan sopia tarkemmin. Vierailukäynnillä opiskelija orientoituu etukäteen tulevaan työpaikkaan ja samalla voidaan laatia työ-sopimus. Harjoittelun ohjaaja valmistaa ja pohjustaa myös työpaikan muun henkilökunnan opiskelijan tuloon.

#### Harjoittelija tarvitsee:

- Oman työpaikkeen
- Tietokoneen ja muut työssä tarvittavat välineet



Lisäksi kannattaa pohtia, mitä muita käytännön asioita kerrotaan ja miten ne hoidetaan. Tällaisia ovat mm.

- Tilat oman työpaikkeen lisäksi
- Tietokoneen ja puhelimen käyttöoikeudet
- Työaika ja sen seuranta
- Palkanmaksukäytännöt
- Kopiokoneen käyttö
- Toimistotarvikkeiden saanti
- Sosiaalilomat ja kahvitaukokäytäntö
- Ulko- ja sisäovien aikataulut ja käyttö
- Postin kulku sisäisesti ja ulkopuolelle

### I.4 SOPIMUKSET

Harjoittelupaikan varmistuttua opiskelija tekee työnantajansa kanssa sopimuksen palvelussuhteeseen ottamisesta. Sopimus on hyvä tehdä kirjallisena. Opiskelijan harjoittelu on perusteltu syy tehdä määräaikainen sopimus.

Palvelussuhdemuotona voi olla joko työ-suhde tai virkasuhde. Harjoittelupaikka maksaa opiskelijalle palkan oman alansa työ- tai

virkaehtosopimuksen mukaan koko harjoitteluaikaa. Harjoittelupaikka vastaa opiskelijasta työsuhteen ja muiden työnantajan velvollisuuksien mukaisesti.

#### Mitä työsuhteessä tulee olla mainittuna:

- Työsuhteen osapuolet
- Työsuhteen alkamisajankohta
- Määräaikaisen työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste
- Työntekopaikka
- Työntekijän pääasialliset työtehtävät
- Sovellettava työehtosopimus
- Palkka, muu vastike ja palkanmaksukausi
- Työaika
- Vuosiloma
- Irtisanomisaika
- Lomarahat
- Sairausajan palkka
- Koulutus
- Matkakustannukset, matka-ajan palkka
- Vakuutukset

**Erilaisia työsuhteille löytyy mm. ammattijärjestöjen www-sivuilta.**

4

## 2 | HARJOITTELUN AIKANA

### 2.1 PEREHDYTYS

Opiskelija tulee perehdyttää työhönsä. Perehdyttäminen työhön alkaa työtilojen, työpaikan ja työtovereiden esittelyllä. Opiskelija on myös hyvä perehdyttää organisaation erilaisiin toimintaperiaatteisiin, organisaation toimialaan ja muihin käytännön asioihin. Opiskelija kannattaa myös ottaa mukaan kokouksiin ja palavereihin, jotta hän pääsee sisälle organisaatioon mahdollisimman nopeasti.

Perehdyttämävaiheessa on lisäksi tärkeää sopia opiskelijan pääasiallisista työtehtävistä, jotta opiskelijalle on selvää mikä on hänen roolinsa ja mitkä tehtävät kuuluvat hänelle. Perehdyttämisessä myös opiskelijan aktiivisella roolilla ja oma-aloitteisuudella on tärkeä merkitys.

### 2.2 OHJAUS

Opiskelijalla tulee aina olla harjoittelupaikassa nimettyä tehtäviin perehtynyt ohjaaja. Hyvään harjoitteluun kuuluu, että ohjaaja sitoutuu perehdyttämään opiskelijaa, ohjaamaan opiskelijaa koko harjoittelujakson ajan ja arvioimaan hänen opimistaan.

Opiskelijan kannalta on tärkeää, että hän saa ohjaajalta palautetta siitä mikä on mennyt hyvin, mutta myös siitä mitä opittavaa hänelle jäi harjoittelun jälkeen. Lomien ja muiden pidempien poissaolojen ajaksi harjoitteluohjaajalle tulee olla nimettyä varahenkilö. Myös yliopiston harjoitteluyhteyshenkilön puoleen voi kääntyä harjoitteluvaatimuksiin ja ohjaukseen liittyvissä asioissa.

Ohjaus on oppimisprosessi niin opiskelijalle kuin ohjaajallekin. Opiskelija oppii parhaiten saadessaan mielekkäitä ja riittävän haasteellisia työtehtäviä. Ohjauksen avulla lisätään opiskelijan tuntemusta oman koulutusalan erityispiirteistä ja työn vaatimuksista. Lisäksi ohjaus vahvistaa opiskelijan yleisiä työelämävalmiuksia, kuten tiimi- ja vuorovaikutustaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. Ohjausprosessi edellyttää aitoa vuorovaikutusta, jossa keskustellaan ja kuunnellaan toista arvostaen. Hyvän mahdollisuuden dialogille tarjoaa vapaa, yhteistoiminnallinen, tietoa yhdessä luova ja tukea antava ilmapiiri.

Opiskelijan ideoiden, näkemyksien ja mielipiteiden arvostaminen. Rakentavan palautteen antaminen. Harjoittelijan kannustaminen ja innostaminen. Avoin suhtautuminen uusiin näkökulmiin.

### 2.3 HYVÄÄN OHJAUKSEEN SISÄLTYY

- Harjoittelijan kuunteleminen.
- Opiskelijan ideoiden, näkemyksien ja mielipiteiden arvostaminen.
- Rakentavan palautteen antaminen.
- Harjoittelijan kannustaminen ja innostaminen.
- Avoin suhtautuminen uusiin näkökulmiin.

Opiskelija oppii parhaiten saadessaan mielekkäitä ja riittävän haasteellisia työtehtäviä. Ohjauksen avulla lisätään opiskelijan tuntemusta oman koulutusalan erityispiirteistä ja työn vaatimuksista.

### 2.4 OHJAUS KANNATTAA

Antoisa harjoittelukokemus ja hyvä mielikuva työnantajasta välittyvät opiskelijan kautta oppilaitokselle ja muille opiskelijoille. Opiskelijan kanssa käydyt keskustelut tarjoavat tietoa alan uusimmasta tutkimuksesta ja teoritiedosta. Opiskelijan kautta ohjaaja ja koko työyhteisö voi päivittää omaa ammattitietouttaan ja saada tuoreita näkökulmia työelämään suoraan yliopistomaailmasta.



Opiskelijan kautta ohjaaja ja koko työyhteisö voi päivittää omaa ammattitietouttaan ja saada tuoreita näkökulmia työelämään suoraan yliopistomaailmasta.

### 2.5 MUISTILISTA OHJAUKSEN TOTEUTTAMISEKSI - VINKKEJÄ OHJAAJALLE

- Opiskelijan kanssa käydään tavoitekeskustelu ennen harjoittelun alkamista ja täsmennetään kaikkien osapuolten realistiset odotukset ja tavoitteet.
- Sovitaan ohjauskäytännöt, esimerkiksi erilaiset oppimistehtävät.
- Harjoittelujakson alkuun pidetään koko työyhteisön yhteinen tutustumis- ja perehdytystuokio. Samalla varmistetaan, että kaikki työyhteisön jäsenet tietävät, mitä opiskelija tekee.
- Sovitaan säännölliset opiskelijan ja harjoittelunohjaajan viikoittaiset palautekeskustelut. Opiskelijan tulisi saada ohjaajaltaan rehellistä ja rakentavaa palautetta koko harjoittelujakson ajan.
- Opiskelijan osallistuminen työpaikan erilaisiin tilaisuuksiin kuten kokouksiin, palavereihin ja asiakastapaamisiin.
- Opiskelijan on hyvä joutua pohtimaan eri työmenetelmien eroja, tuloksia ja niiden tarkoituksenmukaisuutta. Ohjaajan tulisi rohkaista opiskelijaa myös arvioimaan harjoittelupaikan työtapoja. Opiskelijan näkökulma auttaa näkemään harjoittelupaikan työkäytännöt ja toiminnan uusin silmin.



### 3 | HARJOITTELUN JÄLKEEN

#### 3.1 LOPPUKESKUSTELU JA TYÖTODISTUS

Harjoittelun loppuvaiheessa harjoittelijan ja harjoittelunohjaajan kannattaa varata aikaa loppukeskustelulle. Keskustelussa käydään läpi harjoittelun keskeiset sisällöt ja arvioidaan onko tavoitteissa onnistuttu. Harjoittelun yhteinen arviointi auttaa opiskelijaa tiedostamaan ammatillista kasvuaan ja avaa niitä tekijöitä, joiden suhteen on vielä kehittämisen varaa.

Opiskelijalla on oikeus saada työtodistus, josta ilmenee:

- harjoittelutyönantaja
- työtehtävät
- harjoittelun ajankohta

Opiskelija voi pyytää todistukseen vielä erikseen arviota työtaidoistaan. Todistus kannattaa kirjoittaa välittömästi harjoittelun päädyttyä.

#### 3.2 HARJOITTELUYHTEISTYÖN JATKUMINEN

Onnistunut harjoitteluprosessi edellyttää valmistautumista, työskentelyjakson hyödyntämistä, ja kokemuksen analysointia jälkikäteen. Oppiminen tekee harjoittelusta laadukasta. Myös työnantaja on saavana osapuolena.

Onnistunut ja laadukas harjoittelu avaa mahdollisuuden vakiintuneeseen harjoitteluyhteistyöhön yliopiston kanssa.

Lisätietoja korkeakoulujen harjoittelusta [www.aarresaari.net](http://www.aarresaari.net)



Vantaan kaupunki  
Perhepalvelut  
Vantaan Praksis Lasten suojelun Praksis  
Heidi Tondi  
Laura Kivistö

14.01.2010

## AMMATTIKORKEAKOULUOPISELIJAN HARJOITTELUKOLKU

### 1. YHTEYDENOTTO

- Opiskelija / oppilaitos ottaa yhteyden mieleiseensä harjoittelupaikkaan oman tietämyksensä tai Vantaan lasten suojelun ja aikuistyön praksiksen yhdyshenkilön kautta, ja sopii mahdollisen haastatteluajan.

### 2. HAASTATTELU HARJOITTELUKAIKAN SOVELTAVUUDESTA

- Haastattelussa selvitetään opiskelijan mahdollinen sopivuus harjoittelupaikkaan. Samalla myös opiskelija tekee oman arvioinnin, onko harjoittelupaikka hänelle sopiva.



Harjoittelun ohjaaja ja varaohjaaja haastattelevat ja tekevät päätöksen mahdollisen harjoittelun aloittamisesta. Siihen vaikuttavat muun muassa niin työtilanne kuin työyhteisön mielipidekin.

Huomioitava opiskelijan opintojen vaihe - Onko hänen tietotaitonsa sopiva haettavaan harjoittelupaikkaan?

### 3. HARJOITTELUKAIKAN / OPISELIJAN VALINTA

- Opiskelijalle sovitaan harjoittelun vastuuhjaaja ja varaohjaaja.



Opiskelijalle sovitaan harjoittelunohjaaja, jonka tulee tiedostaa työn eettiset periaatteet. Tärkeää olisi huomioida, että ohjaajalla olisi sama koulutustausta kuin opiskelijalla.

Harjoitteluohjaaja ja varaohjaaja vastaavat siitä, että opiskelija saa harjoittelujakson tavoitteisiin tähtäävän ohjauksen.

Ohjaajan tulee valmistautua harjoitteluun käymällä ohjaajakoulutus, nimeämällä opiskelijalle varavastuuhjaaja, tiedottamalla harjoittelujakson mahdollisuuksista työyhteisölle, tekemällä mahdollisen lukujärjestyspohjan ja hankkimalla opiskelijalle avaimet.



Noin viikkoa ennen harjoittelun alkua otetaan yhteys opiskelijaan. Tällöin sovitaan käytännön asiat, sekä mahdollinen tutustumiskäynti ennen harjoittelun aloittamista.

### 3. HARJOITTELUN ALOITTAMINEN

• Harjoittelu alkaa perehdytyksellä, sekä mahdollisella perehdytysmateriaaliin tutustumisella. Lisäksi vastuuohjaaja tutustuttaa harjoittelijan muuhun työyhteisöön ja koko palvelujärjestelmään.

• Harjoittelupaikkakohtaisesti vastuuohjaaja ja opiskelija sopivat yhteiset työvuorot seuraavalle kahdelle viikolle, jonka ajan opiskelija kulkee tiiviisti vastuuohjaajan kanssa. Opiskelija on velvollinen tekemään erilaisia työvuoroja.



Harjoittelija määrittelee tavoitteensa harjoittelujaksolle ja esittelee nämä ohjaajalleen. Lisäksi harjoittelija antaa ohjaajalleen koulun määrittämät tavoitteet. Ohjaajan tulee sovittaa yhteen opiskelijan, oppilaitoksen ja harjoittelupaikan asettamat tavoitteet, sekä opiskelijan kyvyt ja halut harjoittelujaksoa varten.



Kahden viikon perehtymisen jälkeen harjoittelija voi, ja on suositeltavaa, tehdä yhteisiä työvuoroja myös muiden työntekijöiden kanssa.

! Koko työyhteisö osallistuu harjoittelijan ohjaukseen mahdollisuuksien mukaan !



Käytännönohjaus on toimipaikkakohtaista.



Erittäin tärkeää on käydä läpi harjoittelupaikan käytännöturvallisuus, oikeusturvakysymykset, eettiset periaatteet ja vaitiolovelvollisuus !

### 4. HARJOITTELUN TOTEUTUS

• Harjoittelun aikana käydään säännöllisin väliajoin ohjauskeskusteluja vastuuohjaajan kanssa. Mahdollisuuksien mukaan olisi hyvä sopia ohjauskeskusteluajat etukäteen harjoittelujaksolle. Myös opiskelijan opettajan tulisi osallistua ainakin yhteen ohjauskeskusteluun. Lisäksi opiskelijan kanssa tulisi harjoittelun aikana tehdä väliarviointi ja loppuarviointi.



Ohjauskeskusteluissa:

- Keskustellaan opiskelijan kehittymisalueista.
- Arvioidaan opiskelijan työskentelyä.
- Tarkistetaan harjoittelujaksolle asetettuja tavoitteita ja niiden toteutumista.

- Opiskelijalla pitäisi olla omat "purkupäivät" koululla. Tällöin opiskelija tapaa muita opiskelutovereitaan ja reflektoi heidän kanssaan kokemuksiinsa harjoittelusta.



Tämä on opiskelijalle myös omaa työnohjausta.

- Harjoitteluun kuuluu usein kirjallisen tuotoksen ja esimerkiksi kehittämistehtävän tekeminen, ja se olisi myös harjoittelupaikan mielestä suotavaa.
- Kirjallinen tuotos tulisi käydä läpi yhdessä vastuuhjaajan kanssa.

## 5. MITÄ HARJOITTELIJA SAA JA VOI TEHDÄ?

- Harjoittelijan työtehtävät ovat yksikkökohtaiset. Mikäli opiskelija osallistuu asiakastapaamisiin, asiakkaalta on tuolloin kysyttävä aina lupa.



Työtehtävien tulee palvella opiskelijan tavoitteita ja oppimista. Opiskelijan erityisiä vahvuuksia kannattaa hyödyntää.



Vastuu ei ole opiskelijalla, mutta kokemuksen kartuttamiseksi opiskelijan kannattaa antaa ottaa pientä vastuuta. Vastuuhjaajan on hyvä muistaa, että opiskelijan liiallinen ohjaaminen hidastaa opiskelijan kehittymistä.

Vastuuhjaajan on hyvä muistaa, kuinka tärkeää opiskelijan työssäjaksamiselle on työtehtävien / asiakastapaamisten jälkeinen yhteinen tilanteen reflektointi.

! Opiskelija ei ole sijainen !

- Opiskelijalla on hyvä mahdollisuus tutustua erilaisiin verkostoihin.





Opiskelijalle hyödyllisiä:


- Kokoukset työyhteisön tai asiakkaiden kanssa
- Erilaiset koulutukset, perehdytykset ja kehittämispäivät
- Tutustumiset eri osastoihin ja työnkuviin
- Organisaatioiden läpikäynti
- Yksikön sisäiset prosessikaaviot ja asiakkuusprosessit
- yms.

## 6. MIKÄLI HARJOITTELU EI SUJU?

- Harjoittelu saattaa joskus olla opiskelijalle henkisesti ja / tai fyysisesti liian vaativaa. Opiskelijan haluan keskeyttää harjoittelu voi vaikuttaa myös muut tekijät.

 Ongelmatilanteissa opiskelija tai vastuuhjaaja ottaa yhteyden op-  
pilaitokseen, jonka jälkeen opiskelijan opettaja ottaa yhteyden har-  
joittelun vastuuhjaajaan.

 Opiskelija, vastuuhjaaja sekä opettaja sopivat yhteisen  
keskusteluajan, jossa selvitetään tilanne ja tehdään päätös  
mahdollisesta harjoittelun keskeyttämisestä tai jatkamisesta.  
Harjoittelu on opiskelijalle aina vapaaehtoista.

 Tärkeää on asioiden puheeksi ottaminen!

♦ Harjoittelun keskeyttämiseen saattaa vaikuttaa myös monet muut tekijät  
kuten tuen puute, opiskelijan tai ohjaajan muuttunut elämäntilanne, ohjaajan  
vaihtuminen, opiskelijan tai ohjaajan sitoutumattomuus, sovittujen sääntöjen  
rikkominen, tavoitteiden epäselvyys tai työyhteisön motivoitumattomuus.

## 7. HARJOITTELUN PÄÄTTÄMINEN

♦ Harjoittelun loppuun sovitaan loppuarviointi. Vastuuhjaaja kokoaa yh-  
teen työryhmän arvioinnin opiskelijan harjoittelusta ja tämä käydään läpi lop-  
puarvioinnissa. Arvioinnin tehtävänä on tukea opiskelijaa löytämään hänen  
vahvuutensa ja kehittämisalueensa.

♦ Lisäksi opiskelija tekee itsearvioinnin harjoittelustaan.

♦ Annettavan palautteen on oltava perusteltua ja sen tulisi motivoida opis-  
kelijaa.

♦ Harjoitteluhenkilöön liittyvä palaute tulee antaa kahden kesken.

♦ Loppuarvioinnin yhteydessä tarkastellaan myös opiskelijan tekemä kirjal-  
linen tuotos.