



LÄHIHOITAJAOPISKELIJOIDEN TYÖSSÄOPPI- MINEN SUJUVAKSI

Tarja Hagback

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2014
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Hagback, Tarja
Lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppiminen sujuvaksi

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 16 sivua + 1 liitesivua
Lokakuu 2014

Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikoilla. Ammatilliset perustutkinnot kestävät pääsääntöisesti kolme vuotta ja yksi tärkeä osuus opiskelua on työssäoppimisjaksot. Nämä työssäoppimisjaksot suoritetaan työpaikoilla ja työpaikoilla jaksoja suoritavat eri koulutuksen vaiheessa olevat opiskelijat. Kaiken kaikkiaan kolmen vuoden opinnoissa on noin puoli vuotta työpaikalla tehtävää työssäoppimista.

Oppimistaidot kehittyvät vähitellen opiskelun ja työssäoppimisen edetessä, kun opiskelija on halukas oppimaan ammatillista tietotaitoa valitsemaltaan alalta. Opiskelu vaatii itseohjautuvuutta, omien kokemusten, ammatillisen vuoropuhelun ja työelämässä kohdattujen tilanteiden kautta opittavaa joustavaa toimintaa tulevana ammattilaisena. Jotta työssäoppimisjaksot sujuisivat parhaalla mahdollisella tavalla edellyttää se eri yhteisöjen, verkostojen ja sidosryhmien kumppanuusosaamista. Oppilaitoksen ja työelämän edustajien hyvä yhteistyö on kumppanuusosaamista parhaimmillaan.

Tämän hankkeen tarkoituksena oli kartoittaa työyhteisöjen näkökulmasta, liitetykö lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisjaksoihin haastavia tai kehitettäviä asioita. Tarkoitus oli myös antaa oppilaitoksille palautetta työssäoppimisjaksojen sujuvuudesta ja tietoa käytännöistä vanhuspalveluissa sekä kehittää yhteistyömuotoja oppilaitosten ja työelämän välillä.

Asiasanat: työssäoppiminen, oppimistaidot, osallistava pedagogiikka, kumppanuusosaaminen

SISÄLLYS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 4 |
| 2 | TYÖSSÄOPPIMISEN TARKASTELUA..... | 6 |
| | 2.1 Työssäoppimisen toimintamallien tavoitteet..... | 6 |
| | 2.2 Työssäoppimisen käynnistyminen..... | 7 |
| | 2.3 Oppimistaidot ja osallistava pedagogiikka..... | 8 |
| 3 | KEHITTÄMISHANKKEEN ESITTELY..... | 10 |
| | 3.1 Työssäoppimisen sujuvuus omassa yksikössä..... | 10 |
| | 3.2 Lisäkoulutuksen tarve näytön vastaanottamisessa..... | 12 |
| | 3.3 Palautteet ja kysymykset..... | 12 |
| 4 | YHTEENVETO..... | 14 |
| | LÄHTEET..... | 16 |
| | LIITTEET..... | 17 |

1 JOHDANTO

Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikoilla. Ammatilliset perustutkinnot kestävät pääsääntöisesti kolme vuotta ja yksi tärkeä osuus opiskelua on työssäoppimisjaksot. Nämä työssäoppimisjaksot suoritetaan työpaikoilla ja työpaikoilla jaksoja suoritavat eri koulutuksen vaiheessa olevat opiskelijat. On ensimmäistä jaksoa suorittavia kuin myös loppuvaiheen opiskelun viimeistä työssäoppimisjaksoa suorittavia pian ammattiin valmistuvia opiskelijoita. Kaiken kaikkiaan kolmen vuoden opinnoissa on noin puoli vuotta työpaikalla tehtävää työssäoppimista ja vuosittain lähes 100 000 ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelevaa nuorta tarvitsevat työssäoppimispaikan. (Työssäoppimisen opas työpaikoille, 2006.)

Monilla työpaikoilla opiskelijoita käy paljon ja varsinkin sosiaali- ja terveydenhuollon työpisteissä opiskelijoiden määrä on suuri. Nämä alat ovat sellaisia, joissa opiskelijan on välttämätöntä saada tuntumaa tulevasta ammatistaan myös käytännön työssä. Ihmisen / potilaan/ asiakkaan kohtaamista ei opita kirjoista lukemalla vaan työtä on päästävä harjoittelemaan aidoissa kohtaamisissa ja työtilanteissa. Työpaikoille tulevat opiskelijat ovat suuri haaste myös työyhteisöihin. Heidän ohjaamiseensa menee aikaa ja se vaatii työntekijöiltä sekä kiinnostusta että opintojen rakenteen tuntemista. Aina välillä työpaikoilla koetaan haastavana uuden opiskelijan tuleminen yksikköön ja työssäoppimisjaksojen läpi vientiin koetaan liittyvän niin ongelmakohtia kuin myös kehitettäviäkin asioita. Vaikka työpaikkaohjaajia koulutetaan jatkuvasti, on työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyöllä myös suuri vaikutus siihen, miten opiskelija otetaan vastaan ja miten häntä ohjataan työpaikalla.

Tässä hankkeessa tavoitteena on kartoittaa työyhteisöjen näkökulmasta, liittykö lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisjaksoihin haastavia tai kehitettäviä asioita. Tarkoitus on myös antaa oppilaitoksille palautetta työssäoppimisjaksojen sujuvuudesta ja tietoa käytännöistä vanhustalveluissa. Kysely jaettiin kohdeorganisaation, Porin perusturvan kotihoidon esimiehille, jotka yhdessä työyhteisöjen kanssa vastasivat kyselyyn tuoden työssäoppimiseen liittyviä asioita esiin. Tämän jälkeen kutsuttiin oppilaitosten opiskelijakoordinaattorit yhteiseen

tapaamiseen, jossa käytiin läpi esiin nousseita asioita. Oppilaitoksen edustajat kävivät vielä läpi kyselyn asioita omassa organisaatiossaan ja antoivat kommenttinsa, joista työpaikoille lähetettiin yhteenveto. Myös jatkossa yhteistyötä jatketaan ja oppilaitosten ja työelämän kumppanuutta vahvistetaan.

2. TYÖSSÄOPPIMISEN TARKASTELUA

Opiskeltaessa uutta ammattia, on kautta aikojen hyödynnetty jo ammatissa toimineiden osaamista. Ammattiin on opittu mm. työtä tekemällä vanhemman mestarin opissa. Nykyisin tällä vanhalla oppimiskäytänteellä on uusi termi, työssäoppiminen, joka yhdistää ammattikoulutuksen sisällöt sekä työelämän tarpeet ja vaatimukset toisiinsa. Työssäoppimisjaksolla tuleva ammattilainen voi harjoitella ammatillisia ja sosiaalisia tietoja ja taitoja, joita hän tulee omalla alallaan tarvitsemaan. Työelämä muuttuu kaiken aikaa ja oman toimenkuvansa ja ammattinsa hallitsemisen lisäksi vaaditaan jatkuvaa uudelleen kouluttautumista ja elinikäistä oppimista. (Anttila & Suoranta 2001, 6–7.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö, Jukka Lehtinen (2014): ”Tavoitteeksi on asetettu monipuolistaa työssäoppimisen toteutustapoja koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyössä nykyistä lainsäädäntöä noudattaen. Lisäksi tarkoituksena on kehittää ja ottaa käyttöön malleja koulutuksen toteuttamiseksi oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistelmänä. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun määrä voi vaihdella, mutta tavoitteena on työssäoppimispaikkojen lisääminen sekä työpaikalla tapahtuvan opiskelun ja ohjauksen vahvistaminen.”

2.1. Työssäoppimisen toimintamallien tavoitteet

Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää, että kaikille koulutusaloille ja kaikille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille varmistetaan turvallinen ja laadukas työssäoppimispaikka. Jotta tähän tavoitteeseen päästään, edellyttää se koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen yhteistyötä. Lisäksi huomioon tulee ottaa myös tietoverkkojen hyödyntäminen työssäoppimisen toteutuksessa, sillä yhä enenevässä määrin oppimisympäristöt ovat laajentuneet työelämän ympäristöjen lisäksi myös verkko-ohjausympäristöihin sekä sosiaalisen median piiriin. Työssäoppimispaikkoja järjestettäessä myös erityisryhmien yksilöllisyys tulee huomioida ja heille taata tasavertainen opiskelu ns. normaali opiskelijoiden kanssa. (Frisk & Teittinen 2007, 6–7.)

Opiskelijat ovat työssäoppimisprosessissa keskeisessä roolissa ja heidän asemaansa tulee vahvistaa. Jotta opiskelijat itse ovat selvillä omasta roolistaan, tulee oppilaitoksen järjestää riittävästi tiedotusta ja erilaisia opiskelijainfoja, jolloin heidän kanssaan käydään läpi työssäoppimiseen liittyviä asioita. (Frisk & Teittinen 2007, 7.)

Haasteena työssäoppimisen kehittämisessä on koettu sopivien työssäoppimispaikkojen löytyminen lisäksi myös paikkojen aikatauluttaminen monien eri oppilaitosten kesken (Frisk & Teittinen 2007, 7). Vaikka monissa suuremmissa työpaikoissa on oma opiskelijakoordinaattori, joka jakaa työssäoppimispaikkoja, on erittäin haasteellista saada kaikille tarvitseville työssäoppimispaikkaa etenkin suurilla koulutusaloilla kuten sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla.

2.2 Työssäoppimisen käynnistyminen

Oppilaitosten vastuulla on yhdessä opiskelijan kanssa löytää tarkoituksenmukainen työssäoppimispaikka. Kun paikka on löytynyt ja kirjalliset sopimukset on solmittu, työpaikalla nimetään työpaikkaohjaaja. Hänen tulee olla ammattitaitoinen ja myöskin kiinnostunut toimimaan työpaikkaohjaajana. Monissa oppilaitoksissa annetaan koulutusta tässä tehtävässä toimimiselle ja ohjaajana toimiminen antaakin hyvän mahdollisuuden tarkastella omaa työyksikköä uudesta näkökulmasta. (Hannula 2003, 8–9.)

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on osallistua jakson ennakkosuunnitteluun ja tutustua opiskelijan osaamiseen sekä jakson tavoiteisiin. Hänen tulee informoida myös muuta työyhteisöä tulevasta työssäoppijasta sekä perehdyttää ja ohjata opiskelijaa ja antaa hänelle palautetta koko jakson ajan. On tärkeää, että työpaikkaohjaaja toimii yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikan kanssa, pyrkien kehittämään työssäoppimisen käytäntöjä. (Hannula 2003, 9.)

Jotta työssäoppimisjakso onnistuisi mahdollisimman hyvin, tulee oppilaitoksen opettajan tuntea työssäoppimispaikat hyvin. Ohjaavan opettajan ammattitaito ja

hänen verkostonsa auttavat koko prosessin onnistumisessa ja motivoitunut opettaja toimii myös työpaikkaohjaajan apuna ohjaustehtävissä sekä palautteen annossa. (Hannula 2003, 10.)

Ennen työssäoppimisen alkua, opiskelijan on hyvä tarkentaa itselleen jakson tavoitteet ja se, mitä hänen oletetaan oppivan jakson aikana. Hänen tulee noudattaa ohjeita, joita on annettu käyttäytymisestä, työstä ja työturvallisuudesta, tehdä sovitut tehtävät ja noudattaa työpaikalla sovittuja ohjeistuksia. Erityisen tärkeää on noudattaa työpaikan salassapitovelvollisuuksia, jotka korostuvat etenkin paikoissa, joissa työskennellään asiakkaisen/ potilaiden kanssa. Toivottavaa on, että opiskelija saa työssäoppimisjaksollaan tehdä mahdollisimman monipuolisia työtehtäviä ja saa tekemästään työstä palautetta, joka auttaa häntä ammattitaidon kehittämisessä. (Hannula 2003, 10–11, 17.)

2.3 Oppimistaidot ja osallistava pedagogiikka

”Oppimistaitojen kehittymiseksi koulutuksen tulee tuottaa opiskelijalle valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja halun itsensä kehittämiseen. Opiskelijan on saatava valmiudet arvioida omaa oppimistaan ja osaamistaan sekä suunnitella opiskeluaan. Hänen on saatava valmiudet hankkia, jäsentää ja arvioida tietoa sekä soveltaa aiemmin opittua muuttuvissa tilanteissa.”

(Ammatillisen peruskoulutuksen ja näyttötutkintojen perusteet, 2001.)

Vaikka edellä oleva lainaus on vuodelta 2001, on siinä esitetyt asiat edelleen vuonna 2014 ajankohtaisia. Oppimistaidot kehittyvät vähitellen opiskelun ja työssäoppimisen edetessä, kun opiskelija on halukas oppimaan ammatillista tietotaitoa valitsemaltaan alalta. Opiskelu vaatii itseohjautuvuutta, omien kokemusten, ammatillisen vuoropuhelun ja työelämässä kohdattujen tilanteiden kautta opittavaa joustavaa toimintaa tulevana ammattilaisena. Työ edellyttää muutosvalmiutta, kykyä tehdä valintoja sekä soveltamista uusissa työtilanteissa. Opiskelijalta vaaditaan myös ammatillista ajattelukykyä sekä tiedon hankintaa ja sen käyttötaitoa. (Romppanen & Pohjanheimo 2004, 34–42.)

Ammatillisessa opettajankoulutuksen opetussuunnitelmassa (2013) puhutaan osallistavasta pedagogiikasta, joka pitää sisällään opiskelijan oman osallisuuden ja toimijuuden tukemisen, vertaisryhmien merkityksen ymmärtämisen ja hyödyntämisen, opiskelijan omien lähtökohtien ja tavoitteiden hyödyntämisen, oppimisen kaikkiallisuuden hyväksymisen sekä reflektion ja arvioinnin jatkuvan hyödyntämisen. (TAOKK 2013, 51 - 52.)

Oppimiseen kiinteästi liittyvä arviointi nähdään osallistavan pedagogiikan mukaan kohdistuvan lopputuloksen arvioinnin sijaan arviointiin, jota tapahtuu koko toimintaprosessin esimerkiksi koko työssäoppimisjakson aikana. Arvioinnilla tuetaan opiskelijan oppimista ja se suuntautuu tulevaisuuteen ja pyrkii korostamaan opiskelijan omaa aktiivisuutta. Työssäoppimisjaksoilla onkin tärkeää kiinnittää huomiota itse-, vertais- ja työelämäarviointiin. (TAOKK 2013, 53.)

3. KEHITTÄMISHANKKEEN ESITTELY

Hankeraportin teoriaosuudessa on käyty läpi työssäoppimiseen liittyvää prosessia, joka onnistuakseen vaatii monen eri osan hyvää yhteistyötä. Jotta tähän hyvään lopputulokseen ja yhteistyöhön päästäisiin, on niin oppilaitoksien opettajilta kuin myös työyhteisöjen henkilökunnalta ja johdolta löydyttävä aikaa ja halua pohtia sekä parantaa olemassa olevaa kumppanuusosaamista.

Hankkeessa keskityttiin seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

- a) selvitettiin kohdeorganisaation kotihoidon yksiköiden näkemyksiä työssäoppimisen sujuvuudesta omassa yksikössä
- b) tarkasteltiin näytön vastaanottamisen lisäkoulutus tarvetta
- c) pyydettiin palautetta ja mahdollisia kysymyksiä oppilaitosten edustajille/ oman organisaation opiskelijakoordinaattorille

3.1 Työssäoppimisen sujuvuus omassa yksikössä

Työssäoppimispaikkojen varausjärjestelmästä on annettu oppilaitoksille selkeät ohjeet ja paikkojen varaaminen on keskitetty opiskelijakoordinaattorille, joka pitää listaa tulevista opiskelijoista ja sopii varaukset työyksiköiden kanssa. Jostain syystä tämä ohjeistus ei aina tunnu toimivan ja yksiköt antoivat paljon palautetta siitä, että opiskelijat soittavat itse yksiköihin ja pyrkivät varaamaan paikkaa. Myös työssäoppimisjaksot kasaantuvat työntekijöiden mielestä liikaa keväälle ja opiskelijoita saattaa olla liian monta samaan aikaan yhdessä yksikössä.

Lisäksi aina oppilaan työssäoppimisjakson tavoitteet eivät käy yhteen yksikössä tehtävän työn kanssa ja kotihoidossa oltiin sitä mieltä, että välillä eri opintojaksojen tavoitteet eivät pääse toteutumaan, jos opiskelija tekee monta työssäoppimista samanlaisessa yksikössä. Opiskelijoiden ohjaukseen liittyvät kirjalliset työt koettiin välillä raskaina ja ne vievät paljon aikaa työntekijöiltä. Lisäksi opettajan ja opiskelijan kanssa käytävät arviointikeskustelu ajankohdat saivat kritiikkiä, koska aikoja sovittaessa ei aina huomioida työpaikan resursseja. Työpai-

koilla koettiin, että välillä opiskelijalla itsellään ei ole tarpeeksi tietoa siitä, mitä työssäoppimisjaksoon tai näyttö/tutkintotilaisuuteen sisältyy.

Näitä edellä mainittuja asioita käytiin yhdessä läpi oppilaitosten opiskelijakoordinaattoreiden kanssa yhteistyöpalaverissa ja oppilaitokset kommentoivat esiin nousseita epäkohtia seuraavasti.

Pääsääntöisesti työssäoppimispaikkojen varausjärjestelmä oli tiedossa ja työssäoppimispaikkojen varaus pyritään tekemään keskitetysti vanhuspalveluiden opiskelijakoordinaattorin kanssa. Koska lukukausi on rakennettu niin, että opiskelijat opiskelevat ensin teoriaosuuden ja lähtevät sitten käytäntöön, on kevät väistämättä työssäoppimisjakson ajankohta.

Työssäoppimispaikoista on välillä pulaa ja eteen tulee tilanteita, joissa opiskelija tekee useamman harjoittelun samassa paikassa ja näin ollen oppijakson tavoitteiden toteutuminen saattaa heikentyä. Tähän ei kuitenkaan ole helposti saatavissa parannusta, koska esim. lähihoitajaopiskelijoita on paljon jatkossakin ja työssäoppimispaikkoja rajoitetusti.

Kirjallisten töiden, kuten arvioinnin ohjeistus tulee opetushallituksesta, jota toimielin ja tutkintotoimikunta valvovat. Oppilaitoksissa ymmärretään, että kirjallisten arviointien tekemiseen menee aikaa työntekijöiltä, mutta oppilaitos ei voi asiaa muuttaa. Kritiikki arviointikeskustelujen aikataulusongelmista ymmärrettiin oppilaitosten puolella, mutta aikaresurssikysymys on haastava molemmilla osapuolilla. Opettajat tekevät arvioinnin ja työssäoppimisen ohjauksen lisäksi mm. opetustyötä, joten arviointipäivät ovat myös usein jo etukäteen jouduttu merkitsemään lukujärjestykseen.

Opiskelijoille pidetään oppilaitoksissa ennen työssäoppimisjakson alkua infotilaisuus, johon opiskelijan edellytetään osallistuvan. Infotilaisuuksissa käydään kohta kohdalta läpi mm. kyseisen jakson arviointikriteerit ja ohjeistetaan opiskelijan tutkintotilaisuuden henkilökohtainen suunnitelma. Joissakin oppilaitoksissa infotilaisuus on pakollinen ja toisissa ei, joten on mahdollista, että opiskelijalla itsellään on puutteelliset tiedot hänen lähtiessään työssäoppimispaikkaan.

Näissä tapauksissa toivottiin, että aina otetaan opettajaan yhteyttä, jotta tiedonpuutteet voidaan korjata.

3.2 Lisäkoulutuksen tarve näytön vastaanottamisessa

Suurimmassa osassa työpisteistä oltiin sitä mieltä, että oppilaitosten pitämät koulutukset ovat riittäviä ja niitä on melko usein. Toki lyhyellä varoitusajalla koulutuksiin ei aina päästä osallistumaan, joten sen vuoksi toivottiin, että tieto koulutuksen järjestämisestä saataisiin mahdollisimman aikaisin. Oppilaitoksilta myös tiedusteltiin, voitaisiinko koulutusta tulla pitämään työssäoppimispaikkaan. Koska työyhteistöissä tapahtuu koko ajan uuden henkilökunnan rekrytointia, jatkuvat näytön vastaanottamiskoulutukset nähtiin erittäin tärkeinä.

Oppilaitosten edustajat suhtautuivat koulutusten pitämiseen erittäin positiivisesti ja niitä pyritään pitämään jatkossakin riittävän usein ja lisäksi koulutus on makсутonta. Koulutusta tapahtuu sekä lähiopetuksena että virtuaalisesti ja 3 ov:n koulutus antaa pätevyyden työssäoppimisen ohjaamiseen, ammattiosaamisen näyttöjen sekä tutkintotilaisuuksien arvioimiseen. Kouluttaminen työssäoppimispaikoissa nähtiin myös mahdollisena ja sitä on toteutettu jo nyt.

3.3 Palautteet ja kysymykset

Pääsääntöisesti oppisopimusjaksoille tulevat opiskelijat ovat motivoituneita ja jaksot sujuvat hyvin. Arviointitilaisuudet koettiin antoisina ja myös työpaikan suhteen opettavaisina tilanteina. Oppilaitosten toivottiin muistuttavan opiskelijoita siitä, että he ottaisivat tarpeeksi aikaisin yhteyttä tulevaan työssäoppimispaikkaan ja sopisivat käytännön järjestelyistä. Viime hetken peruutukset ja paikkojen vaihtamisen koettiin harmillisina, varsinkin silloin, jos tieto ei tule työpaikkaan ja opiskelijaa odotetaan turhaan. Yleensä tiedonkulkuun toivottiin parannusta ja nyt viritelty yhteistyö koettiin kumppanuutta lisäävänä. Yhdessä palaut-

teessa esitettiin kysymys opettajien suuntaan ja tiedusteltiin, tuntevatko opettajat riittävän hyvin nykyisen kotihoidon kentän ja siellä tapahtuvan toiminnan.

Oppilaitoksista todettiin, että pääsääntöisesti heidänkin puoleltaan työssäoppimisjaksojen nähtiin sujuvat hyvin, tosin siihen vaikuttaa paljon niin opiskelijan kuin myös työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön motivaatio ja positiivinen suhtautuminen jakson läpivientiin. Opiskelija infoja pidetään edelleen ja niissä pyritään kiinnittämään entistä enemmän huomiota nyt esille nousseisiin asioihin.

Vaikka oppilaitosten opettajat vierailevat toistuvasti käytännössä ja ovat esim. työelämäjaksoilla uusia yhteistyön ja kumppanuuden muotoja tarvitaan. Joissakin toimipisteissä on kokeiltu klinikkaope-projektia ja sen arviointi ja jatko ovat mietinnässä. Myös oppilaitosten suunnasta toivottiin lisää rohkeutta yhteistyön tekemiseen.

4. YHTEENVETO

Työssäoppimisen onnistuminen on monien pienten tekijöiden summa ja suuresti siihen vaikuttaa niin opiskelijan, opettajan kuin työpaikan henkilöstön vuorovai-
kutus-, viestintä- ja yhteistyötaidot. Jakson aikana jokainen joutuu/ saa asettua
toisen asemaan ja myös ottaa huomioon toiset ihmiset. Niin opiskelu kuin työ-
elämäkin ovat muuttuneet ja usein on niin, että opiskelijat ovat ns. ”some suku-
polvea” kun taas työpaikoilla on perinteisen koulutuksen saaneita ihmisiä. Yh-
dessä kuitenkin pitää pystyä toimimaan ja muistaa, että työtä tehdään asiakas-
ta/ potilasta varten.

Osallistava pedagogiikka näkee opettajan roolin muuttuneen tiedon jakajasta
oppimisen mahdollistajaksi ja painopiste on toiminnassa. Opiskelijoilta edellyte-
tään kaikilla opintoasteilla yhä enemmän kykyä suunnitella, ohjata, toteuttaa ja
arvioida omaa opiskelun prosessiaan. Työelämälähtöisyys korostuu ja oppimis-
ta tapahtuu entistä enemmän oikeissa käytännön työpisteissä. (TAOKK 2013,
51 - 53.)

Mielestäni tässä hankkeessa näkyi selvästi osallistavan pedagogiikan mukaan
tulo lähihoitajien koulutukseen. Opiskelijoilta vaaditaan omaa aktiivisuutta, vas-
tuunottamista ja kykyä suunnitella omaa työssäoppimisjaksoaan annettujen oh-
jeiden mukaan. Yhteistyöpalaverissa oppilaitosten edustajat toivat esiin useaan
otteeseen sen, että opettajat eivät voi vahtia jokaista opiskelijaa, vaan heiltä
edellytetään omaa aktiivisuutta. Ehkä kaikki opiskelijat eivät ole kuitenkaan si-
säistäneet tätä ajattelutapaa ja siitä johtuikin osa hankkeessa esiin nousseista
asioista.

Vaikka lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisjaksot sujuvat kaiken kaikkiaan
kotihoidon mielestä varsin mallikkaasti, koettiin sekä työnantajapuolella että op-
pilaitoksissa tarpeellisena nyt tehty yhteistyö. Usein yhteistyö tapahtuu puheli-
mitse ja kun nyt asioista keskusteltiin kasvotusten, tultiin paremmin tutuiksi ja
saatiin keskusteltua yhdessä henkilöstöä askarruttavia asioita. Monet pienet va-
lituksen aiheet saivat uuden näkökulman kun asiaa katsottiin myös oppilaitok-
sen näkökulmasta.

Kumppanuusosaaminen edellyttää yhteisöjen, verkostojen ja sidosryhmien jäsenenä toimimista. Oppilaitoksen ja työelämän edustajien yhteistyö on mielestäni kumppanuusosaamista parhaimmillaan. Yhteistyön pitää ylittää oppilaitoksen rajat ja verkostoitumiseen tulee löytää tarvittava aika. Tästä uudeltaisesta kohtaamisesta hyötyvät varmasti myös opiskelijat, kun heitä ohjaavat tahot, oppilaitokset ja työelämä, tuntevat toistensa toimintatavat ja – kulttuurit paremmin.

Kyselystä kävi ilmi, että suurin puute tai haaste oli tiedonkulussa eli välillä työpaikoilla ei ole tarpeeksi tietoa lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisjakson tavoitteista ja myös opiskelijoilla itsellään ei aina ole tarpeeksi tietoa siitä, mitä kaikkea heidän oletetaan oppivan jakson aikana. Toki tietoa varmasti on saatavilla, mutta molemmilla tahoilla se vaatii myös yksittäiseltä työntekijältä tai opiskelijalta omaa aktiivista tiedon hankintaa. Opiskelijoiden sijoitteluun liittyy myös paljon haasteita, koska lähihoitajaopiskelijoiden määrä on suuri ja on ymmärrettävää, että työpaikoillakin heidän ohjaamisensa vaatii melko suurta työpanosta. Ohjaaminen kannattaa kuitenkin tehdä hyvin, sillä nykyiset opiskelijat ovat tulevia työkavereita ja alan ammattilaisia, joiden kanssa työn tekeminen sujuu valmistumisen jälkeen paremmin, jos työssäoppimisjaksoilla on jo saanut kunnollisen ohjauksen.

LÄHTEET

Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu toim. 2001: Ammattia oppimassa. Tum-mavuoren kirjapaino, Vantaa.

Frisk, Tarja & Teittinen, Anne 2007: Työssäoppimisen malleja. Vammalan kirjapaino, Vammala.

Hannula, Mirja 2003: Työssäoppimisen opas työpaikoille. Taloudellinen tiedotustoimisto, Helsinki.

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

Lehtinen, Jukka, 2014. Opetus ja kulttuuriministeriö: Työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen 2014.
www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/oppisopimusuudistus/Tyxpaikkaoppiminen.html

TAOKK. Ammatillisen opettajan opetussuunnitelma. 2013.
[http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/TAOKK OPS 2013 nettiin.pdf/\\$file/TAOKK OPS 2013 nettiin.pdf](http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/TAOKK OPS 2013 nettiin.pdf/$file/TAOKK OPS 2013 nettiin.pdf)

LIITE 1

KYSELY / PALAUTELOMAKE LÄHIHOITJAOPISKELIJOIDEN TYÖSSÄOPPI-
MISESTA VANHUSPALVELUISSA.

Kysymykset ja palautteet menevät tarpeen mukaan oppilaitosten opiskelija-
koordinaattoreille. Esimiehen nimi tai yksikkö ei tule heidän tietoonsa.

Vastaajan nimi:

Vanhuspalveluiden yksikkö:

1. Kommentteja lähihoitajien työssäoppimisen sujuvuudesta yksikössänne.
Onko esim. joitain ongelmakohtia?
2. Onko lisätarvetta saada koulutusta näytön vastaanottamisesta?
3. Kysymyksiä tai palautetta oppilaitosten edustajille/ opiskelijakoordinaatto-
rille?