



**TYÖSSÄOPPIMINEN JA OPETTAJAN ROOLI
TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUKSESSA CATERING-ALALLA**

Marketta Hakanen

Kehittämishankeraportti

Toukokuu 2006



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

1	JOHDANTO.....	2
2	TYÖSSÄOPPIMINEN OSANA AMMATILLISTA PERUSTUTKINTOA.....	3
2.1	Käsitteen määrittely.....	3
3	TYÖSSÄOPPIMINEN OPPIMISEN NÄKÖKULMASTA TARKASTELTUNA.....	4
3.1	Työssäoppiminen konstruktivistisen oppimiskäsityksen näkökulmasta.....	4
3.2	Kokemuksellinen oppiminen, Kolbin malli työssäoppimisessa.....	5
3.3	Reflektio työssäoppimisen näkökulmasta.....	6
3.4	Yhteistoiminnallinen oppiminen ja yhteisöllisyys työssäoppimisessa.....	7
3.5	Kontekstuaalisen näkökulman korostuminen työssäoppimisessa.....	8
4	TYÖSSÄOPPIMISEN TAVOITTEITA.....	8
4.1	Yleistä.....	8
4.2	Lainsäädännön tavoitteet.....	9
4.3	Yhteiskunnalliset tavoitteet.....	9
4.4	Koulutuksen, tutkimuksen ja suunnittelun tavoitteet.....	10
4.5	Opetussuunnitelmien tavoitteet.....	11
5	OPETTAJAN TEHTÄVÄT TYÖSSÄOPPIMISESSA.....	12
5.1	Opettajien tehtävien tulkinta paradigmojen kautta.....	12
5.2	Ammatillisuus.....	13
5.2.1	Ammattiala eli substanssiosaaminen.....	13
5.2.2	Opettajan ammatti.....	14
5.2.3	Työelämäyhteistyö.....	16
5.2.4	Opettajan työelämäharjoittelu.....	16
5.3	Kasvatuksellisuus.....	18
5.4	Vuorovaikutus.....	19
5.5	Persoonallisuus.....	19
6	POHDINTA.....	21
	LÄHTEET.....	23

1 JOHDANTO

Työni on ollut polku omaan ammatilliseen opettajuuteeni. Työn muutos ja ammat-
tioppilaitoksen muuttuminen on ollut suuri ja henkilökohtaisesti vaikea asia. Olen
työssäni pyrkinyt selvittämään työssäoppimisen tuomia muutoksia ammatillisen opet-
tajan työhön. Olen hakenut perusteita muutoksille, miksi opettaja ei enää opeta luo-
kassa, vaan oppimista tapahtuu lisääntyvästi työelämässä.

Työssäoppimiseen liittyvien oppimiskäsitysten kautta muodostuu näkemys siitä kuin-
ka laajasta ja monipuolisesta oppimisesta on työssäoppimisessa kyse. Tämän oppimi-
sen mallin merkitys ja painoarvo yhteiskunnassa tulee esille, keskeisten koulutukseen
vaikuttavien ryhmien tavoitteissa jotka on laadittu työssäoppimisesta.

Kun ammatillisen oppilaitoksen ovet avautuivat työelämälle ja oppimiselle aidoissa
työympäristöissä, tapahtui muutos myös ammatillisen opettajan työssä. Opettajan teh-
tävä tiedon siirtäjästä vaihtui työelämäosaamiseen ja ohjaukseen sekä vuorovaikutus-
taitoihin. Olen käsitellyt ammatillisen opettajan tehtävien muutoksia ammatillisuuden,
kasvatuksellisuuden, vuorovaikutustaitojen sekä persoonallisuuden kautta. Koska
toimin catering-alalla, olen pohtinut niiden ohessa myös opettajan tehtävien muutok-
sen näkymisen työssäoppimisen ohjauksessa. Pohdinnassa kokoan muutoksen ja käsit-
telen sitä catering-alan opettajan silmin. Kuinka työssäoppimisen ohjaus vaikuttaa
opettajan työn tekemiseen ja mitä näkökulmia se tuo tullessaan? Näihin pyrin löytä-
mään vastauksen.

2 TYÖSSÄOPPIMINEN OSANA AMMATILLISTA PERUSTUTKINTOA

2.1 Käsitteen määrittely

Työssäoppiminen kuuluu ammatillisiin perusopintoihin ja sen kesto on 20 ov. Työssäoppiminen määritellään ammatillisessa peruskoulutuksessa työpaikoilla tapahtuvaksi tavoitteelliseksi, ohjatuksi ja arvioituksi opiskeluksi, jossa tavoitteena on oppia osa käytännön ammattitaidoista.¹ Työssäoppimiskäsitteestä voidaan erotella hallinnollinen, pedagoginen ja psykologinen näkökulma².

Hallinnolliselta näkökulmalta työssäoppimisen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä. Työssäoppiminen määritellään työpaikoilla tapahtuvaksi tavoitteelliseksi, ohjatuksi ja arvioituksi opiskeluksi, jossa opitaan osa käytännön ammattitaidoista³.

Pedagogisen näkökulman määrittelee Laiho, Väisäsen tutkimuksessa (2003), nuorten ja aikuisten työelämässä tapahtuvana ammattitaidon hankkimisena ja ammatillisena kasvuna.

Oppimispsykologisen näkökulman mukaan Väisänen (2003) kirjassa Rantalaiho ym. tekijät näkevät työssäoppiminen suurelta osin piilevän, hiljaisen tietotaidon kehittymisenä.

Väisänen⁴ kirjassa Kulmala on koonnut kasvatusalan asiantuntijoiden määritelmän työssäoppimisesta seuraavasti:

- Ø omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista
- Ø ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla, teoreettinen jäsenyys oppilaitoksessa kontaktijaksolla, ohjausta työpaikalla
- Ø yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat

¹ Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/98.

² Väisänen 2003,7

³ Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/98.

⁴ Väisänen 2003, 9.

- Ø ammattitaitojen, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä itse työprosessissa siihen liittyvän ohjauksellisen ja yhteistoiminnallisen tuen saattamana
- Ø työn ja oppimisen yhteensovittaminen, jäsentäminen ja organisoiminen siten, että se virittää yksilön uuden tiedon ja onnistumisen etsintään sekä tuottaa ohessa parempia työtuloksia

Työssäoppiminen on käsitteenä vanha koska ennen ammatillista koulutusta fyysiset työt opittiin tekemällä kyseistä työtä. Saksalaisessa mestari-oppipoika-järjestelmässä opittiin työnantajan ja työharjoittelijan yhteisellä sopimuksella oppipojan tehdessä oikeita töitä työpaikalla (Väisänen 2003,10).

3 TYÖSSÄOPPIMINEN OPPIMISEN NÄKÖKULMASTA TARKASTELTUNA

3.1 Työssäoppiminen konstruktivistisen oppimiskäsityksen näkökulmasta

Rauste-von Wrightin ja von Wrightin⁵ mukaan konstruktivistisen oppimiskäsityksen lähtökohtana ovat tietyt ihmislajille ominaiset toimintaprosessien ja niiden säätelyn ehdot, joiden puitteissa yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa tapahtuu sisältöjen, merkityksen ja toimintakeinojen oppiminen. Ihminen rakentaa valikoiden, tulkiten ja toiminnastaan saamansa palautteen avulla kuvaa ympäröivästä todellisuudesta ja itsestään tämän todellisuuden osana.

Valikoivan tarkkaavaisuuden suuntautumista ja informaation tulkintaa ohjaavat aiempaan oppimiseen perustuvat tietorakenteet ja niihin pohjaavat odotukset. Uuden oppiminen on todellisuuden kuvan (re)konstruointia jo olemassa olevan tiedon pohjalta⁶.

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen ei ole tiedon passiivista vastaanottamista vaan oppijan aktiivista kognitiivista toimintaa, jolloin oppija tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemustensa pohjalta. Tällöin oppija rakentaa kuvaansa maailmasta ja sen ilmiöistä ja toimii merkityksiä etsivänä ja niitä rakentavana toimijana. Tynjälä näkee työssäoppijan aktiivisena toimijana

⁵ Rauste-von Wrightin & von Wrightin 1994, 157-158.

joka rakentaa omat merkityksensä kokemustensa pohjalta oppiessaan työpaikoilla.

Väisänen tutkimuksessa (2003) kasvatustieteen asiantuntijat näkevät oppijan aktiivisen toimimisen vaikuttavan keskeisesti työssäoppimisen onnistumiseen. Samoin he katsovat että käytännön työ, työn teoreettinen pohdiskelu ja työkokemusten reflektointi muodostuvat olennaiseksi osaksi työssäoppimista. Tällöin opettajan on kyettävä itse-reflektion lisäksi myös reflektion opettamiseen opiskelijoille. Työssäoppiminen tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa oikeilla työpaikoilla työtovereiden, työpaikko-ohjaajan ja opettajan kanssa he suunnittelevat ja arvioivat yhdessä oppimisprosessia jolloin reflektiolla on keskeinen merkitys.

3.2 Kokemuksellinen oppiminen, Kolbin malli työssäoppimisessa

Kokemuksellisen oppimisen teoriassa lähtökohtana ovat henkilön aikaisemmat kokemukset ja niistä syntynyt näkemys. Omien kokemusten tiedostaminen auttaa oppijaa hyödyntämään näitä uuden opittavan asian lähtökohtana⁷. Ammatillisiin perusopintoihin liittyvään työssäoppimiseen kuuluu kiinteästi kokemuksellinen oppimisen käsite, sillä oppiminen tapahtuu todellisessa työkontekstissa ja tavoitteena uusien työkäytäntöjen oppiminen.⁸

Kokemuksellisen oppimisen malli on syntynyt lähinnä työelämässä tapahtuvan koulutuksen yhteydessä mutta sitä yritetään soveltaa myös kouluoppimisen piirissä. Kokemuksellinen malli painottaa voimakkaasti itsereflektion roolia oppimisprosessissa. Oppimisen edellytyksenä nähdään että oppijalla on oltava työ- ja toimintakokemuksia, joiden pohjalta hän pystyy hahmottamaan, mitkä kokemukset ovat oppimisprosessin kannalta relevantteja⁹.

Kolbin kokemusperäinen oppimisen malli esittää oppimisen nelivaiheisena syklinä, jossa konkreettinen kokemus muodostaa pohjan havainnoille ja pohdinnalle, joiden tuloksia oppija käyttää uusien käsitteiden ja yleistysten muodostamiseen. Niiden pohjalta hän voi tehdä johtopäätöksiä ja ratkaisuja uutta toimintamallia varten, josta saatujen uusien kokemusten pohjalta sykli jatkuu.

⁶ Rauste-von Wright & von Wright 1994, 157-158.

⁷ Eteläpelto 1992, b, 14.

⁸ Väisänen 2003, 11.

⁹ Väisänen 2003, 11.

Oppija tarvitsee tehokasta oppimista varten kaikkia em. oppimissyklin tekijöitä. Tässä mallissa siis välitön omakohtainen kokemus vs. ilmiön abstrakti käsitteellistämien ja aktiivi toiminta vs. refleктоiva havainnointi muodostavat oppimisen keskeiset tekijät¹⁰.

3.3 Reflektio työssäoppimisen näkökulmasta

Väisänen tutkimuksessa¹¹. Eteläpellon mukaan kokemuksellisen oppimisen lähtökohdaksi on työssäoppimisessa toiminta ja siinä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa hankitut omakohtaiset kokemukset. Kokemukset sinällään tai mitkä tahansa kokemukset eivät johda oppimiseen. Kehittymisen ja oppimisen kannalta hän toteaa että on tärkeää reflektoida ja arvioida kokemuksia jotta niiden pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä ja uudenlaisia tulkintoja ja testata niitä omassa toiminnassa uudelleen. Kokemuksellisen oppimisen prosessissa eivät siis kokemukset yksin riitä, kuten ei myöskään reflektio, reflektion vuoksi. Sekä kokemusten että niiden reflektion tavoitteena on sellaisen osaamisen kehittyminen, joka merkitsee esimerkiksi ilmiön parempaa ymmärtämistä. Erilaisia tulkintoja reflektiosta on Väisänen tutkimuksessa¹² seuraavasti:

Mezirowin (1996) mukaan oppiminen voidaan määritellä prosessiksi, jossa tietyn kokemuksen merkitys tulkitaan uudelleen tai sen tulkintaan, tarkistetaan siten, että syntynyt uusi tulkinta ohjaa myöhempiä ymmärtämistä, arvottamista ja toimintaa. Reflektion avulla voimme siis oikaista omiin uskomuksiimme sisältyviä vääristymiä ja ongelmanratkaisussa tekemiämme virheitä.

Ruohotien (1998) mukaan¹³ reflektion avulla määrittelemme, mitä kokemuksessa itse asiassa tapahtuu, mitä se tarkoittaa ja mitä asialle tulee tehdä, kuinka tulee reagoida.

Vahervan (1998) mielestä¹⁴ suppeasti ajatellen reflektio merkitsee esimerkiksi sen seikan pohtimista, mikä toimii ja mikä ei toimi tai miksi jokin toimii ja jokin toinen asia ei toimi. Reflektiivinen toiminta sisältää kyvyn tehdä rationaalisia valintoja ja omaksua vastuu valinnoista. Reflektiivisyyteen kuuluu taito nähdä tilanne useista näkökulmista ja kyky etsiä vaihtoehtoisia selityksiä tapahtumille. Omat arvioinnit, päätökset ja näkökulmat on pystyttävä perustelemaan.

¹⁰ Väisänen 2003, 12.

¹¹ Väisänen 2003, 13.

¹² Väisänen 2003, 15.

¹³ Väisänen 2003, 17.

¹⁴ Väisänen 2003, 18.

Murtomaan (1999) mielestä¹⁵ jos toimintaan ei sisälly reflektiota, se voi olla automaattisesti rutiininomaista, ei ajattelua edellyttävää tekemistä. Työssäoppimisessa tarkoitetaan edellisten tutkijoiden mukaan opiskelijoiden itsensä suorittamaa työtoimintojen ja niihin liittyvien teorioiden sekä uusien kehittämisideoiden tarkoitushakuista pohdiskelua sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

3.4 Yhteistoiminnallinen oppiminen ja yhteisöllisyys työssäoppimisessa

Työssäoppimisessa on tyypillistä yhteisöllisyys, mikä ilmenee osallistumisena tietyn käytännön yhteisön toimintaa. Tällöin oppiminen ei ole pelkästään tiedon lisääntymistä, vaan prosessi, jossa oppija tulee tietyn yhteisön jäseneksi ja kykeneväksi kommunikoidaan yhteisön muiden jäsenten kanssa. Tällöin ei opita ainoastaan sisältöjä, vaan myös tiettyjä kulttuurisia ja sosiaalisia tapoja toimia. Tynjälän ja eri tutkijoiden mielestä asiantuntijoiden kontekstuaalisuus, työelämän sosiaalinen ulottuvuus ja yhteisöllisyys ovat keskeisiä työssäoppimisen piirteitä yhteistoiminnallisen oppimisen näkökulmasta. Ammatillisten perusopintojen työssäoppiminen tapahtuu yleensä jossain muualla kuin oppilaitoksessa. Samassa tutkimuksessa on todettu myös yhteistoiminnallisessa oppimisessa seuraavia keskeisiä piirteitä:

Opitaan työyhteisön kulttuuri ja sosiaalisia tapoja eli sosiaalistutaan työpaikkaan, tullaan työpaikan jäseneksi tietyksi ajanjaksoksi. Opitaan vuorovaikutustaitoja, opitaan ottamaan vastuu itsestä ja työyhteisön muista jäsenistä ja työtehtävistä, samalla positiivinen riippuvuus muista kehittyy.

Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteen mukaisesti työssäoppimisjakso on suunniteltava yhdessä oppijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa. Opiskelija tuntee itsensä tällöin tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi. Hän motivoituu ja hänen itsetuntonsa ja omanarvontuntonsa kasvaa. Samoin yhteisesti sovitun päämäärän hyväksi työskentely lisää sosiaalisuutta ja edelleen kehittää vuorovaikutustaitoja¹⁶.

¹⁵ Väisänen 2003,18.
Tynjälä 1999, 87

3.5 Kontekstuaalisen näkökulman korostuminen työssäoppimisessa

Kontekstuaalisuus eli todellisessa tilanteessa tapahtuva oppiminen, joka voi olla myös yhteiskunnallinen ilmapiiri, opetussuunnitelmat, fyysinen tila tai mielentila.¹⁷

Eri asiantuntijat näkevät kontekstuaalisen oppimisen seuraavasti:

Yhteisöllinen oppimisen etenee asiantuntijayhteisössä asteittain syvenevänä prosessina. Tällöin sosiaalistutaan jonkin yhteisön tapoihin ja osaamiskulttuuriin. Oppiminen nähdään siis tilannesidonnaista (situated learning) ja sitä tapahtuu työssä ja työn kautta osallistumalla aitoihin toimintakäytäntöihin.

Toimiva rutinoitunut käytäntö edellyttää lähinnä valmiina olevien ajattelu- ja toimintamallien omaksumista ja soveltamista käytännössä. Suuri osa työhön tai oppilaitokseen kytkeytyvästä oppimisesta lähtee tältä pohjalta Kaupin mukaan.

Tuomi-Gröhnin¹⁸ mukaan ammatillisiin perusopintoihin kuuluva työssäoppiminen on kontekstisidonnaista, aktiivista ja yhteistoiminnallista oppimista, uusien tietojen ja työkäytäntöjen tuottamista.

4 TYÖSSÄOPPIMISEN TAVOITTEITA

4.1 Yleistä

Työssäoppiminen on seurausta yhteiskunnallisesta muutoksesta ja työn muuttumisesta. Tästä on seurannut muutos myös ammatilliseen koulutukseen ja sen tavoitteisiin. Työssäoppimista pidetään yhtenä suurimpana vaikuttajana ammatilliseen koulutukseen ja sen kehittymiseen. Siinä vaikuttavat monet sidosryhmät, joiden tavoitteita työssäoppimisesta olen koonnut.

¹⁷ Väisänen 2003, 21.

¹⁸ Aikuiskasvatus 4/2000, 325–331.

4.2 Lainsäädännön tavoitteet

Lainsäädännön kautta on asetettu tavoitteita työssäoppimiselle tavoitteita jotka koskevat koulutuksen järjestäjiä.¹⁹

Koulutuksen tarkoitus: Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.

Yhteydet työelämään: Koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

Koulutuksen tavoitteista päättäminen ja opetussuunnitelman perusteet: Valtioneuvosto päättää koulutuksen yleisistä valtakunnallisista tavoitteista sekä yhteisistä opinnoista ja niiden laajuudesta. Opetushallitus päättää koulutusaloittain ja tutkinnoittain opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, toisin sanoen hyväksyy opetussuunnitelman perusteet.

Opetussuunnitelma: Koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä koulutusta varten opetussuunnitelma. Opetussuunnitelma tulee laatia siten, että se antaa opiskelijalle mahdollisuuden yksilöllisiin opintoihin koskeviin valintoihin tarvittaessa myös muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien antamaa opetusta hyväksi käyttäen.

Koulutuksen järjestämismuoto: Koulutus voidaan järjestää lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimuskoulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä.

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus: Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen

4.3 Yhteiskunnalliset tavoitteet

Valtiovallan, kuntien ja työelämän keskusjärjestöjen edustajien yhteisessä suosituk-

¹⁹ Laki ammatillisesta koulutuksesta, 630/98.

nessa (2005) asetettuja tavoitteita työssäoppimiselle on määritelty seuraavasti:²⁰

- Ø parantaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta
- Ø edistää tutkinnon suorittaneiden työllistymistä.
- Ø turvata mahdollisuudet korkeatasoisen ammattiosaamisen hankkimiseen
- Ø turvata työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikat nuorille.

4.4 Koulutuksen, tutkimuksen ja suunnittelun tavoitteet

Opetushallitus on opetussuunnitelmien perusteissa määritellyt työssäoppimisen tavoitteet²¹:

- Ø lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- Ø helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- Ø tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- Ø syventää ammatillista osaamista
- Ø helpottaa nuorten työmarkkinoille siirtymistä ja lisätä työmarkkinatietoutta
- Ø mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- Ø vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta.

Valtioneuvoston hyväksymässä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa²² on täsmennetty työssäoppimisen tavoitteita seuraavasti:

- Ø työpaikoilla tapahtuva oppiminen vakiinnutetaan keskeiseksi osaksi ammatillista koulutusta
- Ø työssäoppimisen laadukas toteuttaminen edellyttää uudenlaista yhteistyötä koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työpaikkojen välillä, tiedottamista, opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutusta sekä ala- ja aluekohtaiset tarpeet

²⁰ Opetusministeriö, 2005

²¹ Opetushallitus, 1999, 14.

huomioonottavien toteuttamismallien kehittämistyötä

- Ø työssäoppimisen resurssit turvataan siten, että opiskelijat saavat oppilaitosten taholta riittävästi ohjausta ja tukea myös työssäoppimisen aikana
- Ø opetusministeriön Koulutus ja tutkimus 2003-2008 kehittämishankkeessa on asetettu ammatilliselle koulutukselle kehittämiskohteita jotka vaikuttavat työssäoppimiseen ja sen tavoitteisiin
- Ø koulutuksen kehittämisellä vahvistetaan työelämän ja ammatillisen koulutuksen kilpailukykyä
- Ø kehittämällä koulutuksen laatua, työelämävastaavuutta ja vaikuttavuuden parantamista.
- Ø ammatillisen osaamisen ja ammattitaidon arvostuksen lisäämistä jotta työelämälle varmistetaan laadullisesti ja määrällisesti riittävästi työvoimaa.
- Ø tutkintorakenteissa kiinnitetään huomiota ammatilliseen osaamiseen ja niiden työelämävastaavuuteen. Näyttöjärjestelmät vakiinnutetaan kaikille aloille ja niistä kehitetään näyttöperusteinen ammatillisen koulutuksen kansallisen oppimistulosten arviointijärjestelmä.

4.5 Opetussuunnitelmien tavoitteet

Opetushallituksen, ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa²³ on määritelty catering-alan perustutkinnon työssäoppimisen tavoitteita seuraavasti:

- Ø työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua
- Ø ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkä ja monipuolinen
- Ø työssäoppimisen suunnitelma on tehtävä yhdessä työelämän edustajien kanssa. Siinä on otettava alueelliset ja paikalliset tarpeet huomioon
- Ø opiskelijaa on valmennettava työpaikkaa varten ja hänellä on oltava mahdolli-

²² KESU 1999-2004.

suus jaksonkin aikana hankkia opintoihin liittyvää ammattitietoutta

- Ø koulutuksen järjestäjän, Jyväskylän ammattiopiston opetussuunnitelman (2005) yhteisessä osassa on määritelty oppilaitoksen tavoitteet työssäoppimiselle
- Ø työssäoppiminen on tavoitteiden mukaista ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla
- Ø oppilaitos vastaa työssäoppimispaikkojen järjestämisestä
- Ø oppilaitos vastaa työpaikan soveltuvuudesta oppimispaikaksi
- Ø puitesopimus tehdään työpaikan kanssa
- Ø koulutussopimukseen kirjataan opiskelijan ammatillisen kasvun ja kehittymisen tavoitteet ja niitä vastaavat työtehtävät
- Ø työssäoppijan on perehdytettävä työssäoppimisen tavoitteisiin.

5 OPETTAJAN TEHTÄVÄT TYÖSSÄOPPIMISESSA

5.1 Opettajien tehtävien tulkinta paradigmojen kautta

Työssäoppiminen on muuttanut ammatinopettajan työtä voimakkaasti. Kontaktituntien määrä on pienentynyt ja oppilaitokseen opetettavaksi jääneet kokonaisuudet ja sisällöt on pitänyt miettiä uudelleen. Opettaja on jalkautunut työelämään ja hänestä on tullut tärkeä yhdistävä linkki oppilaitoksen, oppijan ja työelämän välillä. Opiskelijan työssäoppimisen onnistumiseen on opettajalla keskeinen rooli. Samanaikaisesti opettaja on saanut uusia yhteistyökumppaneita ja häneltä odotetaan uudenlaista osaamista ja verkottumista alan toimijoiden kanssa.

Seuraavaksi tarkastelen opettajan tehtäviä, joita olen koonnut työssäoppimista koskevista hankkeista ja tutkimuksista. Näkökulmana käytän Tiilikalan (2004) tutkimuksessaan käyttämiä ammatillisen opettajan paradigmoja: ammatillisuus, kasvatuksellisuus, vuorovaikutus ja persoonallisuus. Näiden käsitteiden kautta tuon esille erilaisia

tehtäviä, joita materiaalista nousee esille. Lisäksi liitän oman ammattialani eli catering-alan kokemuksi ja havaintoni opettajan tehtäviin työssäoppimisessa.

5.2 Ammatillisuus

5.2.1 Ammattiala eli substanssiosaaminen

Työssäoppimisen myötä on noussut esille opettajan oman ammatillinen osaaminen. Yleisesti on katsottu, että opettajilla on vanhentuneet ammattialansa tiedot ja taidot. Jotta opettaja pystyy opettamaan ja ohjaamaan tulevaisuuden osaajia, pitää hänellä olla ajantasaiset tiedot ja taidot ammattialasta.

Opettajan työelämän tuntemisen tarpeellisuus nousi keskeisesti esille Vetolava-projektissa. Kehittämisehdotuksena oli opettajan tutustuminen käytännön työelämään. Työskentelemällä oman ammattialan yrityksessä opettaja päivittää oman ammatillisen osaamisensa ja lisää yrityselämän tuntemustaan.

Laaja-alaisesti alansa hallitsevalla opettajalla on Vertaisen mukaan monipuoliset tiedot ja taidot opettamansa koulutusalan eri osa-alueista²⁴. Hänellä pitäisi olla sellaiset tiedolliset ja taidolliset valmiudet, että osaisi itse myös suorittaa ammattialansa työtehtäviä. Kun opettaja on oman alansa substanssiosaaja, hänellä on myös kädentaitojen omakohtainen hallinta. Tähän perustuen hän pystyy nostamaan esiin työssäoppimisessa opiskelijoille ammattitaidon keskeisempiä ydinalueita.

Suomalainen (2000) on Vetolava-projektin raportissa²⁵ todennut että ammatillisen opettajan perusammattitaito on teknologian osaamista. Lisäksi opettajan tulee tuntea työelämän ja ammattitaitovaatimusten kehityssuunnat. Alueellisen ja paikallisen elinkeino- ja muun työelämän tuntemuksen tärkeys on yleisesti tunnustettu osaksi opettajan ammattitaitoa.

Yhteistyön muodostaminen ja tekeminen työssäoppimisessa oman alan kanssa on noussut keskeisesti esille eri tutkimuksissa ja hankkeissa. Kun yhteistyö sujuu, opettajat voivat Suomalaisen mukaan osallistua myös yritysten henkilöstökoulutukseen. Tämän tarkoituksena on saada sama ammatillinen tieto ja taito koskemaan opettajia, työssäoppijoita sekä yrityksiä ja niiden henkilökuntaa.

²⁴ Vertainen 2001, 194.

²⁵ Vetolava-projektin raportti 2002, 6-7.

Työssäoppimisen laajuus ja kehittyminen vaativat opettajalta tiiviimpää yhteistyötä työelämän kanssa. Hyvä yhteistyö ja toimivat suhteet mahdollistavat sen että opettaja pysyy ajan tasalla yritysten kehityksessä ja siellä tapahtuvasta työn muutoksesta.²⁶

Catering-alalla täällä Jyväskylässä yhteistyö sujuu luontevasti, koska opettajat tuntevat oman alansa toimijat erittäin hyvin. Työpaikat ovat tuttuja, henkilöstö on hyvin usein opettajien entisiä opiskelijoita. Yhteistyöllä on myös pitkä ja toimiva historia. Yhteisiä kokemuksia on työssäoppimisesta, koulutuksesta, tilaustarjoiluiden tekemisistä ja eri laite- sekä elintarviketeollisuuden tilaisuuksista. Opettajat toimivat myös samoissa järjestöissä vapaa-ajalla alan henkilöstön kanssa.

Kehittämishankkeita on ollut erilaiset laatu- ja kehittämistyöryhmät. Koska opettaja on keskeinen vaikuttaja tässäkin yhteistyössä, on hänellä siksikin oltava hyvä ammattialan osaaminen ja laaja tuntemus alan toiminnasta. Hankeprojekteissa opettajien pitäisi olla myös perillä toimialan kotimaisista ja kansainvälisistä hankkeista.

5.2.2 Opettajan ammatti

Työelämän muutos on vaikuttanut ammatilliseen koulutukseen. Työssäoppiminen ja ohjaus ovat keskeisiä alueita ammatillisella opettajalla. Opettajan ammattiin on ladattu uusia vaateita ja opettajan on muututtava oppilaitoksen sisällä toimivasta ammattinsa jo osaavasta kouluopettajasta itseohjautuvaksi elinikäiseksi oppijaksi.

Vertainen näki tutkimuksessaan²⁷ että tietotekniikan osaamisen tärkeys osana opetusta ja sen hallintaa tulee korostumaan. Opetuksen fyysinen siirtyminen ulos koulusta vaatii tietotekniikan hallintaa ja uusien toimintamuotojen kehittelyä.

Pohjosen tutkimuksessa²⁸ nähtiin että opettajan itsensä tulisi olla myös jatkuva oppijana. Opettajan ammatti siirtyy valmentajan rooliin, lisäksi hänet nähdään muutosagenttina joka tuo työelämään uutta tietoa.

Vetolava-projektissa²⁹ Luukkainen näkee ammatinopettajan esimerkkinä opiskelijoille, jotta heissä kehittyisi sisäinen yrittäjäjyys, vastuullisuus, laadukkuus, verkostoitumishalu sekä innovatiivisuus. Työssäoppimisen laajuus ja kehittyminen vaativat opet-

²⁶ Purhonen 2000, 136.

²⁷ Vertainen 2002, 217.

²⁸ Pohjonen 2001, 26.

²⁹ Vetolava-projektin raportti 2002, 8.

tajalta tiiviimpää yhteistyötä työelämän kanssa.

Opettajan työ on tiedostettava professionaaliseksi eli profession yhtenä piirteenä pidetään sitä että opettaja kehittää itsenäisesti työtään³⁰.

Ojansen mukaan uusi opettajuus on puhumista ja ajatusten tutkimista toisten ihmisten kanssa, kykyä kyseenalaistaa opetusta, osata analysoida omia opetustilanteita, tiedottaa tavoitteita, uudistaa ajatusmalleja, kehittää ongelmanratkaisukykyä sekä vahvistaa tilanneherkkyyttä.³¹

Honka, Lampi sekä Vertanen näkevät että opettajaksi kouluttautuminen on osa opettajan koko työiän kestäväää ammatillista kasvua. Kasvun keskeisinä alueina ovat opettajan oma persoonallisuus, kognitiiviset prosessit sekä ammatilliset toimintavalmiudet. Opettajaksi kasvu on prosessiluontoista ja yksilöllistä.³²

Honka ym. katsovat että opettajan on hallittava oma substanssialueensa, jotta hän pystyy nostamaan esille oppimisen ja opiskelijoiden tulevan osaamisen kannalta keskeisimmät ydinalueet.³³

Catering-alan opettajien ammattitaito on laaja ja johtuen alan monipuolisuudesta. Tietotekniikan osaaminen on kaikilla erittäin hyvää ja se näkyy opettajien toimintamuotojen monipuolisena hallintana. Oppilaitoksessa on monipuolisia catering-alan tietokoneohjelmia mutta niiden käyttöön ja ohjaukseen ei ole resurssoitu opettajien tunteja sisäisessä työssäoppimisessä. Oppilaiden kannalta menetetään ainutkertainen oppimistilanne.

Yrittäjyys on mielletty catering-alalla tilaustöiden ja juhlien järjestämiseen. Tilauksia opettaja on ottanut vain jos opetustilanne on sen sallinut ja ryhmällä on riittävät taidot niitä tehdä. Opettaja on siis valikoinut ja päättänyt näistä töistä joissa voidaan toimia yrittäjyyden periaatteella. Yrittäminen tässä muodossa jäänyt opiskelijoille ulkokoh-taiseksi, irralliseksi toiminnaksi ja tehtävän suorittamiseksi. Yrittäjyys on ollut suorittamista eikä sitä ole käsitelty asenteena tai yksilön innovatiivisuutena.

Tänä päivänä yrittäminen ja sen opetus on osa ammatillisia opintoja. Myös catering-alan perustutkintoon kuuluu yrittäjyysopinnot. Niiden tavoitteena on opettaa muutakin

³⁰ Vertainen 2002, 159.

³¹ Ojanen 1993, 36.

³² Honka, Lampi & Vertanen 2000, 44.

kuin yrityksen perustamista. Opinnoilla ohjataan opiskelijat itseohjautuviksi, työtään ja itseään kehittäviksi yksilöiksi. Hänen halutaan luottavan omiin kykyihinsä ja ottamaan vastuuta toiminnastaan ja tulevaisuudestaan. Vapaavalintaisina opintoina voidaan yrittäjyyttä opiskella kohti aloittavaa yrittäjyyttä. Opiskelijat voivat nyt muodostaa oppilaitoksen sisällä omia yrittäjyyden oppimispaikkoja. Catering-alalla on kokeiltu tuotteiden myyntiä, teemapäivien järjestämisiä sekä tilaustarjoilua. Tämä asetelma on heittänyt roolit sekaisin. Opiskelijoilla onkin aktiivinen rooli tässä yrittäjyyden oppimistilanteessa. Catering-alan opettajan pitää nyt osata ohjata tulevia ammattilaisia yrittäjyyteen joka ei onnistu ilman opettajan omakohtaisia yrittäjyysopintoja.

5.2.3 Työelämäyhteistyö

Työssäoppiminen nähdään keskeisenä ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyömuotona.³⁴ Toisena yhteistyömuotona nähdään opettajan työelämäjaksot. Seuraavassa olen koonnut työelämäyhteistyöstä nousseita opettajan tehtäviä:

- Ø Opettajan tulee muodostaa henkilökohtaisia kontakteja työelämään
- Ø Yhteistyön myötä opettaja pystyy järjestämään laadukkaita oppimispaikkoja opiskelijoille
- Ø Opettaja saa tiedon siitä mitä pitäisi opettaa ja mitä opiskelijoiden tulee osata valmistuessaan
- Ø Oman työelämäosaamisen ylläpitäminen ja päivittäminen
- Ø Työelämäyhteistyö on edellytys näyttöjen onnistumiselle.³⁵

5.2.4 Opettajan työelämäharjoittelu

Työelämän tarpeet ja työssäoppimisen ohjaaminen vaativat opettajalta ammattialan tuntemusta ja käsitystä työelämästä. Merkittäväksi asiaksi on noussut työssäoppimisen onnistumisen yhteydessä opettajan oma työelämän kokemus. Opettajille tarkoitettu työelämäharjoittelu vastaa tähän haasteeseen ja se on osa työelämäyhteistyötä. Työelämäharjoittelu voidaan toteuttaa erillisenä tai liittää osaksi opettajan täydennyskou-

³³ Vetolava-projektin raportti, 2002, 6.

³⁴ Eerola & Majurin 2004, 7.

³⁵ Eerola & Majurin 2004, 31-33.

lutusta. Opetushallitus on laatinut opettajan työelämäosaamisen edistämiseksi 15 opintoviikon laajuiset opinnot, joihin sisältyy neljän opintoviikon pituinen työelämäjakso.

Ammatillinen opettaja -työelämäjaksolla verkostoitumalla työssäoppimisen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA)- projektissa opettajan työelämäjaksosta nousseita tehtäviä.³⁶

- Ø Opettajan ja työelämäneustajien on tunnettava toisensa jotta yhteistyö sujuisi
- Ø Opettajan on tunnettava työelämä ja työpaikat jotta hän voi lähettää opiskelijat työssäoppimaan ja kykenee laatimaan sinne soveltuvia oppimistehtäviä
- Ø Opettajan tulee harjoittelunsa aikana tutustua myös yritykseen eikä vain omaan alaansa jolloin hänelle muodostuu laajempi käsitys työelämästä
- Ø Opettajan tulee kertoa kokemuksistaan ja havainnoistaan oppilaitoksen kaikille opettajille
- Ø Opettajan tulee hyödyntää työelämäjakson kautta saatuja kokemuksia opetus-suunnitelman, opetuksen ja työelämäyhteistyön kehittämistyössä.

Työelämäjakson aikana opettaja voi osallistua työpaikan koulutukseen, esimerkiksi laatu- ja tiimikoulutukseen. Samoin hän voi tukea työpaikkaohjaajaa työssäoppimisen ja näyttöjen suunnittelussa.³⁷

Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla raportissa on Patrikainen todennut opettajatutkimuksiin perustuen, että opettaja on reflektiivinen ammattilainen. Tutkimusten mukaan opettajat ovat kiinnostuneita oppimaan uutta ja myös valmiita innostamaan oppilaitaan ja edistämään heidän laadukasta oppimista.³⁸

Catering-alalla työelämän jaksot ovat arkipäivää. Ongelmaksi mielestäni on noussut sen tiedon ja taidon hyödyntäminen, jonka opettaja on saanut. Raporteissa herkästi verrataan työelämää vain oman oppilaitoksen catering-alan toimintaan. Jos opettaja työskentelee yrityksessä vain kapeasti oman ammatti-alansa tehtävissä jää oppiminen suppeaksi. Perehtymällä laajemmin yrityksen toimintaan opettajalle muodostuu parempi käsitys työelämästä ja sen tavoitteista sekä sen mahdollisuuksista menestyä.

³⁶ Vetolava-projektin raportti 2002, 12.

³⁷ Opetushallitus 2003, 13.

³⁸ Patrikainen 1999, 136.

5.3 Kasvatuksellisuus

Työssäoppiminen on muuttanut perinteistä opetusta, oppimistilanteet tapahtuvat nyt työpaikoilla ja erilaisissa oppimisympäristöissä. Tämä vaatii opettajalta uudenlaista pedagogista ajattelua. Opettajan on osattava tulkita oppimistilanteita ja ympäristöä sekä soveltaa niihin sopivaa opetusta ja ohjausta.

Opettajan pitää antaa ohjausta opiskelijalle työssäoppimisen aikana ja hänen täytyy myös rakentaa yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa ohjaus- ja tukitoimia, hänen oppimistehtäviä, antaa palautetta ja tukea opiskelijan itsearviointitaitojen kehittymistä.³⁹

Yksilölliset opiskeluohjelmat ja heterogeeniset opiskelijaryhmät lisäävät opiskelun ohjaamisen tarvetta⁴⁰. Hänen tutkimuksensa opettajan on oltava tietojen ja taitojen siirtäjän lisäksi myös pedagogisesti ajatteleva laaja-alainen ohjaaja ja kasvattaja sekä yhteyksien luoja.⁴¹

Turusen mukaan Vertaisen tutkimuksessa ammatilliset opettajat nähdään myös kasvattajina. Ammattioppilaitos jatkaa siitä mihin perusopetus pääsi, kantamaan vastuuta kasvattamisesta. Ammatin lisäksi ammatillisessa koulutuksessa opiskellaan elämäntaitoja ja kasvatetaan nuoria aikuisiksi.

Vetolava-projektissa⁴² Kulmalan mielestä opettajan autoritaarinen asema heikkenee ja hänestä tulee oppimisen tukija ja neuvoja. Samassa tutkimuksessa Luukkainen⁴³ näkee, että opettajan yhteiskunnallinen vastuun laajenee, kun rajat opettajan työn ja sosiaalityön välillä hämärtyy. Kulmala tulkitsee myös opettajan tehtävän muuttumisena ongelmanratkaisu tilanteiden organisoijana ja opiskelijoiden tutorina.⁴⁴

Tiilikalan tutkimuksessa⁴⁵ kasvatuksellisuus ja sen näkyminen riippuu ammattialasta ja sen sukupuolisidonnaisuudesta. Kasvatus voi näkyä tapakasvatuksena, kurinpitona, työkasvatuksena ja ammattiin kasvattamisena. Tutkimuksessa todettiin että ammattialasta riippumatta opettajat haluavat kasvattaa opiskelijoita selviytymään elämästä ja sen osuus on vahvistunut. Ammatin opettajalla pitää myös olla erityisopettajan taitoja, koska erityisoppilaat on integroitu normaaleihin opiskelijaryhmiin tekemällä heille

³⁹ Opetushallitus 2003, 10

⁴⁰ Vertainen 2002, 159

⁴¹ Vertaisen 2000, 216.

⁴² Vetolava-projektin raportti 2002, 11.

⁴³ Luukkainen 2002, 7.

⁴⁴ Kulmala 1998, 18.

henkilökohtaiset opinto-ohjelmat.

Catering-alan opettajat ovat pääsääntöisesti naisia joten sukupuoleen sidottuna naisten kyky olla empaattinen ja huolehtiva ilmenee persoonakohtaisesti opettajan runsaana huolehtimisena oppilaista. Työssäoppimisen aikana opettajat ottavat valtavan vastuun opiskelijoista ja huolehtivat henkilökohtaisesti asioiden sujumisesta, kun opiskelija tarvitsee apua. Ohjaus näkyy ja tuntuu erittäin hyvin opiskelijan arjessa.

Työssäoppimisen ohjauksessa oppilaitosten omassa sisäisessä harjoittelussa saattaa olla ryhmässä useita integroituja opiskeijoita samanaikaisesti. Opiskelijoiden työt voivat olla kuormittavia ja raskaita sekä tiukkaan aikatauluun sidottuja. Heidän ohjaukseen ei ole ohjattu mielestäni riittävästi opettajan työtunteja. Missä kulkee ohjauksen ja omillaan selviämisen raja?

5.4 Vuorovaikutus

Työssäoppiminen on määritelty opetussuunnitelmassa ohjatuksi opiskeluksi. Ohjauksessa on keskeistä sosiaalinen vuorovaikutus ja keskustelu⁴⁶.

Koska työelämäyhteistyö, työssäoppiminen ja opettajien välinen yhteistyö kasvaa, edellytetään opettajalta tiimityötaitoja. Ammatillisen opettajan työ nähdään ihmis-suhdeammattina jossa korostuu vuorovaikutustaidot.⁴⁷

Ohjauskeskustelu on ammatillisen keskustelun muoto, joka perustuu henkilökohtaisen vuorovaikutuksen kautta tapahtuvaan vaikuttamiseen.⁴⁸

Catering-alalla opettajalla on herkästi työssäoppimisessa ”herrarooli”, mutta matka on alkanut ja vuorovaikutustaidot kehittyvät. Työelämäyhteistyö ja työssäoppiminen kehittävät myös näitä taitoja.

5.5 Persoonallisuus

Tiilikkala määrittelee tutkimuksessaan⁴⁹ persoonallisuuden tai persoonallisen identiteetin kokonaisvaltaiseksi käsitteeksi, joka liittyy vahvasti työhön ja ammatilliseen

⁴⁵ Tiilikkala 2004, 223.

⁴⁶ Työssäoppiminen Keski- Suomessa 2005, 43

⁴⁷ Vertanen 2002, 218–220.

⁴⁸ Räcköläinen & Uusitalo 2001, 104.

elämään. Ammatillinen identiteetti on vain yksi osa persoonallista identiteettiä ja se vaikuttaa työssäoppimiseen ja opettajan työhön keskeisesti.

Arvot liittyvät Vertaisen mukaan persoonallisuuden tekijöihin. Opettajuutta muovavat seuraavat ulkoiset tekijät: työyhteisö, harrastukset, ystäväpiiri, mahdollisesti media.⁵⁰

Persoonallisuus nähdään eri asiantuntijoiden mukaan opettajan tärkeimpänä työvälineenä.⁵¹ Kasvaminen ihmisenä, omaleimaisena persoonana nähdään opettajan työn peruspilarina. Opettajalta vaaditaan tervettä minäkäsitystä, vahvaa itsetuntoa, itseohjautuvuutta, vastuuntuntoa, luovuutta ja innovatiivisuutta.

Opettaja tekee työtä persoonallaan, joten häntä arvioidaan kokonaisvaltaisesti. Tämä seikka tuo esille myös sen että ammatillinen osaaminen ei yksin riitä opettajan työssä. Vaikka opettaja hallitsisi erinomaisesti ammattialansa mutta häneltä puuttuu persoonallinen ja karismaattinen ote työhönsä ei hänen opetuksensa välity eikä siirry oppilaille. Jos opettajalla on vahva persoonallinen ote työhön, hän pystyy sen avulla myös säätelemään opetustaan tilanteen vaatimalla tavalla. Esimerkkinä käytän opetus-tilannetta joka on osattava pätkiä ja säädeltävä ajallisesti osamoduleiksi koska oppilaiden elämänrytmi ja keskittymiskyky on ailahteleva ja lyhyt. Persoonan kautta opettaja tulkitsee ja hallitsee opetustilanteita ja kokonaisuus on hänen hallinnassa.

Opettajan tärkeimmäksi tekijäksi nousee millainen opettaja on persoonana ja vastasitten, millainen hän on opettajana⁵².

Catering-alalla vallitsee osittain vanha käsitys siitä että hyvä opettaja on nimenomaan oman ammattialansa osaaja. Johtuen catering-alan sukupuolisidonnaisuudesta naisilta puuttuu usein rohkeus tehdä työtä omalla persoonallaan. Naiset tekevät työtään usein muiden laatimien normien perusteella, ei uskalleta tehdä toisin. Samalla hukataan valtavasti innovatiivisuutta ja henkilökohtaisen kasvun tilanteita.

⁴⁹ Tiilikkala 2004, 222.

⁵⁰ Vertainen 2002, 221.

⁵¹ Vertainen 2002, 110.

⁵² Vertainen 2002, 223.

6 POHDINTA

Työssäoppiminen on muuttanut catering-alan opettajan työtä radikaalisti. Oppilaitoksen ovet ovat avautuneet työelämälle, jossa opiskelijat käyvät työssäoppimassa ja opettajat ohjaamassa ja itsekin työskentelemässä.

Opetuskeittiöjaksoja on vähän ja tuntimäärät pieniä. Tämä tuntuu ihmeelliseltä ja epäoikeudenmukaiselta mutta asia on hyvin laaja ja siihen on perusteet.

Kun opiskellaan opetuskeittiöllä ei opiskelija osakaan siirtää välttämättä siellä opittuja taitoja työelämään. Tähän perustuu työelämän kommentit siitä että opiskelijoiden osaamisen taso on heikko ja opettajat vastaavasti kertovat mitä kaikkea he ovat opettaneet. Koulun oppimispaikoissa joissa on opettaja vain ryhmänsä kanssa jää myös oppimatta ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot sekä ryhmässä toimiminen. On siis opiskelijankin edun mukaista että hän voi suorittaa osan opinnoista oppilaitoksen ulkopuolella.

Työssäoppimisen myötä opettaja joutuu nyt pohtimaan mitä kannattaa opettaa opetuskeittiöillä ja mitkä asiat opitaan työelämässä. Opettajat osallistuvat ja vaikuttavat myös näin opetussuunnitelmiin ja niiden tekemisiin. Lisäksi työpaikkaohjaat ja työssäoppimisen toimikunnat ovat opettajan mukana tässä suunnittelun tekemisessä.

Työelämä haluaa vaikuttaa oppilaitoksen toimintaan ja kantaa itsekin vastuunsa jotta sieltä valmistuisi sellaisia ammattilaisia, joilla olisi ajantasainen ammatinhallinta. Tämä edellyttää yhteistyötä ja opettajalla on siinä keskeinen rooli. Opettajan on luotava suhteita. Catering-alalla suhteita pitää muodostaa yrittäjiin, liikelaitoksiin sekä julkishallinnon toimijoihin. On osattava nähdä toimintaympäristöt ja niiden viitekehykset jotta ymmärtää mihin catering-alan toiminta perustuu kullakin sektorilla. Tiedolla, yhteistyöllä ja omalla työelämäharjoittelulla opettajan on mahdollista löytää opiskelijoille mahdollisimman ihanteelliset oppimispaikat.

Samanaikaisesti olisi opetettava yrittäjyyttä jota voisi toteuttaa työelämän kanssa.

Mielenkiintoista on tässä kohdassa että oppilaitoksen sisällä tapahtuvaa omaa yritys-

toimintaa suositellaan ja toisten tutkijoiden mielestä sitä ei saa tehdä siinä ympäristössä. Uudet yrittäjyyden opinnot ja opiskelijoiden omat oppimispaikat asettavat ajankoh-
taisia haasteita opettajalle. Opettajan uusi tehtäväkenttä on yrittäjyys ja sen asenteen
omaksuminen ja siirtäminen opetukseen.

Yhteistyön ja ohjauksen korostuessa on opettajan hallittava vuorovaikutustaidot ja
ihmissuhdeammattin haasteet. Enää ei riitä oman alan substanssiosaaminen ja pedago-
giset kyvyt, on osattava olla persoona ja toimia ihmisten kanssa, tämä asettaa opetta-
jalle myös haasteita. Opettajan olisi opetettava, ohjattava ja kohdattava ihmiset yksi-
löinä joilla on omat tavoitteensa. Opettajien katsotaan selviävän haasteestaan itseoh-
jautuvuutensa avulla. Lisäopintojen ja työelämäharjoittelun kautta opettaja saa val-
miudet selviytyä tästä muutoksesta. Jatkuva kouluttautuminen omien kehittämiskoh-
teiden kautta auttaa opettajaa kehittymään työssään ja kasvamaan ihmisenä. Oman
ammattialan hallinta ja kehittymisen seuraaminen ja siihen vaikuttaminen on osa ar-
kipäivää. Jos ei tunne reaaliaikaista työelämää, ei pysty vanhentuneilla tiedoilla oh-
jaamaan huomisen osaajia.

Muutos on myös pysyvä käsite ammattioppilaitoksessa ja se näkyy myös ammatillisen
opettajankin työssä. Oppilaitosten rahoitus perustuu tänä päivänä osaltaan hankerahoi-
tukselle ja opettajien halutaan olevan aktiivisia siinä. Tulevaisuuden opettaja tekee
työtään ilmeisesti hankkeitten ja projektien kautta. Tämä myös lisää tarvetta yhteistyö-
taidoille ja vuorovaikutukselle osana opettajan ammattia. Opettajan työhön on tullut
opiskelijoiden, työtovereiden lisäksi valtavasti lisää erilaisia ryhmiä ja tahoja. Opettaja
on muuttunut ihmissuhdeammattilaiseksi, ohjaajaksi, ryhmänvetäjäksi, koordinaatto-
riksi ja äidiksi.

Muutoksen taustalla on yhteiskunnalliset tekijät ja Suomen siirtyminen globaaliin ta-
louteen. Opettajan on vielä oltava yhteiskunnallinen vaikuttaja ja ymmärrettävä asioi-
den taustat, jotka vaikuttavat työhön, koulutukseen ja sen kehittymiseen. Sen ymmär-
ryksen avulla opettaja selviää työstään jatkuvassa muutoksessa ja kykenee ohjaamaan
oikein tulevaisuuden tekijöitä. Huikea matka on kuljettu siitä kun Matti ja Maija opet-
telivat esimerkin mukaan keittämään puuroa!

LÄHTEET

Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. 2002. Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA) –projekti. Raportti. Helsinki.

Eteläpelto, A. 1992b. Reflektiivisyys ja itsetuntemus asiantuntijuuden kehittymisessä. Teoksessa Kohti uutta opettajuutta. Jyväskylä: Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3. Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampere: Tampereen Yliopiston paino.

Honka, J. Lampinen, L. & Vertanen, I. (toim.) 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus ja täydennyskoulutuksen ennakointihankeen (OPEPRO) selvitys 10. Helsinki: Hakapaino OY.

Koulutus ja tutkimus 2003- 2008, 2004. Opetusministeriön kehittämissuunnitelma 2004:6 s.16.

Luukkainen, O. Opettaja vuonna 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) Selvitys 15. Loppuraportti. Helsinki: Hakapaino Oy.

Opetushallitus, 2003. Opettajan työelämäosaamisen opinnot 15 ov. Perusteet opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle. Helsinki: Edita Prima Oy.

Patrikainen, R. Opettajuuden laatu. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys opettajan pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rauste-von Wright, & von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: Wsoy.

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampere: Tampereen yliopisto-paino. Oy Juvenes Print.

Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-paino Oy.

Sallila, P. & Malinen, A. 2002. Opettajuus muutoksessa. Vapaan sivistystyön 43. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: Dark Oy.

Opetushallitus, 2003. Opettajan työelämäosaamisen opinnot, 15 ov. Perusteet opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle. Helsinki.

Opetusministeriö, 2005. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä. Helsinki.

Suomalainen, H. 2000. Opettajien ja työpaikkakouluttajien ammattitaidon kehittäminen. Teoksessa Harra, K., Raitaniemi, V., & Ruohotie, P., (toim.) Työpaikkakouluttajan

opas. Saarijärvi: Offset Oy, 11-16.

Taitava Keski-Suomi. 2005. Työpaikalla tapahtuva oppiminen. Työpaikkakouluttajan ja ohjaajan aineisto. Jyväskylä.

Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Tuomi-Gröhn, T. 2000. Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia. Katsaus erilaisiin transfer-käsityksiin. Aikuiskasvatus 4/2000.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsitteksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä.

Työssäoppimisen opas 1999. Opettajille ja kouluttajille. Kehittyvä koulutus 7/1999. Opetushallitus.

Vertainen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Tekijä(t) Hakanen Marketta	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 23	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____saakka	
Työn nimi Työssäoppiminen ja opettajan rooli työssäoppimisen ohjauksessa catering-alalla.		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Miettinen Raija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Työssäni käsittelen ammatillisen perusopetuksen työssäoppimista ja opettajan roolia sen ohjauksessa.</p> <p>Työssäoppimista tarkastelen siihen keskeisesti liittyvien oppimiskäsitysten kautta. Oppimiskäsityksiä avaamalla muodostuu näkemys uudeltaisesta oppimisesta ja sen mahdollisuuksista. Työssäoppimisessa opiskelijan ympäristö laajenee, vuorovaikutustaidot kehittyvät ja työyhteisö mahdollistaa sosiaalisen oppimisen. Samanaikaisesti opiskelija saa käsityksen ajantasaisesta ammatin hallinnasta.</p> <p>Työssäoppimisen tavoitteista käsin määritellään sen toteuttamistavat, toteutus sekä opiskelijan ohjaus että arviointi. Työssäoppimisen kehittymiseen vaikuttavat yhteiskunnalliset tekijät, koulutus, työssäoppimisen tutkimus ja käytännön kokemukset.</p> <p>Antamalla palautetta ja arviointia työssäoppimisjaksolla opiskelijalle ohjataan häntä henkilökohtaisessa ja ammatillisen kasvun prosessissa.</p> <p>Yhteiskunnassa, työelämässä ja ammattitaidossa tapahtuvat muutokset näkyvät ammatillisen opettajan työn muutoksena. Opiskelijoiden tulisi olla yksilöllisiä, itseohjautuvia oppijoita. Tämä näkyy opettajan työn painopisteissä. Opettajan tulee olla oman alansa ammatillinen osaaja ja opiskelijan kasvuprosessin ohjaaja sekä yhteistyökykyinen kumppani työelämälle.</p>		
Avainsanat (asiasanat) ammattioppilaitos, ammatillinen opettaja, työssäoppiminen, tavoitteet, muutos.		
Muut tiedot		

Author(s) Hakanen Marketta	Type of Publication Development project report	
	Pages	Language English
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title On-the-job learning and the teacher's role as instructor during on-the-job learning in the catering sector		
Degree Programme		
Tutor(s) Raija Miettinen		
Assigned by		
Abstract In my thesis I deal with on-the-job learning in basic vocational education and the role of the teacher as instructor during the period. I examine on-the-job learning from the point of view of essential learning concepts related to it. By opening the learning concepts an approach to a new kind of learning with its possibilities is formed. During on-the-job learning the student's environment expands, interactive skills improve and the working environment enables social learning. Simultaneously the student gets an understanding of a real-time command of vocational skills. The objectives of on-the-job learning determine the practical ways of carrying out the period, the overall implementation as well as the guidance and assessment of the student. Social factors, education, the research and practical experiences of on-the-job learning affect the development of on-the-job learning. Feedback and assessment during on-the-job learning will guide the student in his/her personal and vocational growth process. The changes in society, working life and vocational skills are reflected as changes in the work of a vocational teacher. The students should be independent, self-orientated learners, which influence the emphases of teacher work. The teacher should be an expert in his/her own sector, a guide of the student's growth process as well as capable of co-operating with working life.		

Keywords vocational institute, vocational teacher, on-the-job learning, objectives, change
Miscellaneous