



# **AIKUISOPPIJA TYÖSSÄ OPPIMASSA**

**Sisko Rautiainen**

Kehittämishankeraportti  
Toukokuu 2006



JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU

Tekijä(t)  Rautiainen, Sisko	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 47	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus Salainen _____ saakka	
Työn nimi  AIKUISOPPIJA TYÖSSÄ OPPIMASSA		
Koulutusohjelma Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) KUUKASJÄRVI Markku		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Kehittämistyön tavoitteena oli selvittää puhdistusalan aikuisoppijan huomioon ottaminen ja riittävä henkilökohtaistaminen meneillään olevissa laitoshuoltajien koulutuksissa. Työ pohjautuu kirjallisuuteen ja aikuisopiskelijoille laadittuun kyselyyn, jossa he itse arvioivat oppimistaan ja itseohjautuvuuttaan. Kysely toteutettiin yhdelle päätoimisesti opiskelevalle ryhmälle ja kahdelle oppisopimusryhmälle.</p> <p>Tässä työssä itsearviointilla tarkoitetaan oman toiminnan ja osaamisen arviointia. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan omassa työssä tehtäviä itsenäisiä valintoja ja ratkaisuja. Kyselyn tuloksista nähdään opiskelijoiden olevan avoimia uusille kokemuksille. Opiskelijat hyväksyvät itsensä ja arvioivat osaamistaan kriittisesti. Suurimmaksi esteeksi oppimiselle koetaan ajanpuute etenkin opiskelun tapahtuessa työssäkäynnin ohella.</p> <p>Kyselyssä opiskelijat arvioivat omaa oppimistaan ja ammatillista osaamistaan. Kyselyyn vastanneiden ryhmien välillä ei havaittu huomattavia eroja. Suurin osa vastanneista oli erittäin hyvin motivoituneita opiskeluun. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista muutama tunti hallitsevansa siivoustyön perusteet hyvin, yli puolet osittain ja tarvitsi lisäksi ohjausta työssä tarvittavaan ammatilliseen osaamiseen. Vastauksien perusteella havaittiin opiskelijoiden oppivan eniten käytännön työssä. Mitä tulee eri oppimistyyliin (visuaalinen, auditiivinen, kinesteettinen) vajaa kolmannes opiskelijoista vastasi käyttävänsä kaikkia niitä. Opiskelijoista osa oli saanut henkilökohtaista huomioon ottamista jonkin verran, suurin osa koki saaneensa riittävästi.</p> <p>Työn tuloksien perusteella koulutus koetaan tarpeelliseksi oman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Tutkinon suorittaminen koetaan tärkeäksi vaikuttajaksi työmahdollisuuksien lisääjänä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Aikuisoppija, ammatillinen osaaminen, itsearviointi, itseohjautuvuus, motivaatio, oppimistyyli, työelämän kvalifikaatiot, työssä oppiminen.		
Muut tiedot Liite: kysely opiskelijoille		

Author(s)  Rautiainen, Sisko	Type of Publication Demonstration of scholarship	
	Pages 47	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title  ADULT STUDENT LEARNING IN WORK		
Degree Programme Jyväskylä University of Applied Sciences		
Tutor(s) KUUKASJÄRVI Markku		
Assigned by		
Abstract  Aim of this study was to clear out adult students´ observation and own personalities in ongoing institutional caretaker training program. Study is based on literature and an enquiry made for students. In the enquiry students evaluate own learning capabilities and self-direction. Enquiry was executed for one full-time students group and for two student groups having apprenticeship contract.  Meaning of self appraisal in this study was to appraise own operations and know-how. Self-direction was focused to independent decisions and solutions made during work. From outcome of the enquiry we can see students are very open to new experiences. Students take up on themselves and appraise critically their know-how. Major obstacle for learning is lack of time, especially when training happens along with work.  Students appraise own learning capabilities and professional skills in the enquiry. Between different groups there were not any noticeable differences. Major part of the students was highly motivated to education. Part of students feel that they can manage basic of cleaning work well, more than half could manage it partly, but still needing some guidance. Based on the enquiry the most valuable way to learn was doing actual work. What comes to different learning styles (visual, auditory, kinesthetic) less than third of the students were using all of them. Part of the students has received personal attention some amount, major part of the students like that they got enough attention.  Based on the outcome of the enquiry education is needed for developing own professional know-how. Having the degree can be seen as important factor when applying to work.		
Keywords adult student, cleaning sector, Learn in job, learning style, motivation, Professional know-how, self appraisal, self-direction, working life qualification		
Miscellaneous Appendix: Enquiry for students		

# Sisältö

<i>TAULUKOT</i>	2
<i>KUVIOT</i>	2
<i>1 JOHDANTO</i>	1
<i>2 TAVOITTEET, TUTKIMUSONGELMAT JA -MENETELMÄT</i>	2
2.1 Tavoitteet, tutkimusongelmat ja -menetelmät	2
2.2 Käsitteet	3
<i>3 KÄYTTÖTEORIA</i>	5
<i>4 IHMIS-, TIEDON JA OPPIMISKÄSITYS</i>	6
<i>5 AIKUISEN OPPIMINEN JA OSAAMINEN</i>	7
5.1 Osaaminen ja muutos	8
<i>6 TYÖSSÄ OPPIMINEN</i>	9
6.1 Kvalifikaatio	11
6.2 Työnohjaus apuna oppimisessa	14
6.3 Muutokset opettajan työssä	15
<i>7 MOTIVAATIO</i>	17
<i>8 HENKILÖKOHTAISTAMINEN</i>	19
8.1 Persoonallisuuden käsite	19
8.2 Elämäntilanteiden vaikutus oppimiseen	20
<i>9 REFLEKTIO</i>	21
9.1 Oppiminen ja reflektointi	22
<i>10 KOKOAVA VIITEKEHYS JA LUOTETTAVUUS</i>	23
<i>11 KYSELYN TULOKSET</i>	24
11.1 Opiskelijoiden taustatiedot	25
11.2 Työssä oppiminen ja oppimisvalmiudet	26
11.3 Oppimiskyky	28
11.4 Oppimistyylini	29
11.5 Itsearviointitaidot / Itseohjautuvuus	31
11.6 Elämäsi merkittävin oppimiskokemus	32
11.7 Esteet oppimisessa	33
11.8 Henkilökohtaistaminen ja oma elämäntilanne	33
11.9 Koulutuksen ja työssä oppimisen hyöty ja haasteet	34
11.10 Muut kommentit	35
11.11 Tulosten hyödyntäminen	35
<i>12 POHDINTA</i>	36
<i>LÄHTEET</i>	42
<i>LIITTEET</i>	44

**TAULUKOT**

TAULUKKO 1. Työelämän koulutukselle asettamat haasteet (Ahola 2005, 21).....	10
TAULUKKO 2. Aikaisemmat opinnot (n = 32).....	25
TAULUKKO 3. Oma näkemys työssä oppimisesta (n = 32).....	27
TAULUKKO 4. Oppimisvalmiudet ja motivaatio (n = 32). ....	27
TAULUKKO 5. Oppimistyylini (n = 30).....	30
TAULUKKO 6. Kurssien yhteistulos: ”Mikä minua kuvaa parhaiten?”.....	31
TAULUKKO 7. Kurssien yhteenveto: ”oman osaamiseni arviointi” (n = 32).....	32
TAULUKKO 8. Henkilökohtainen huomioon ottaminen (n = 32).....	34

**KUVIOT**

KUVIO 1. Vaiheet opetussuunnitelman perusteista ammattiosaamisen näyttöihin. (A 603/2005.) .....	11
KUVIO 2. Kvalifikaatio ja kompetenssi Helakorven (2001, 65) mukaan.....	12
KUVIO 3. Kvalifikaatiotyypit Väärälän (1995) mukaan (Väisänen 2003, 37). ....	13
KUVIO 4. Motivaatio ja sen yhteyksiä vertaa (Kuukasjärvi 2005).....	18
KUVIO 5. Kokoava viitekehys aikuisesta työssä oppijana. ....	24

# 1 JOHDANTO

Tämän Jyväskylän ammattikorkeakoulun, ammatillisen opettajakorkeakoulun ammatillisen opettajankoulutuksen kehittämishankkeen teoriaosassa tarkastelen oppijan, ohjaajan ja opettajan kannalta aikuisoppijaa. Aikuisoppija tarkoittaa tässä kehittämishankkeessani yksilöä, joka on aina erilainen, ainutkertainen ja oma itsensä. Poikkeamme kaikki toinen toisistamme, joten olemme oppijoinakin erilaisia. Tarkoitukseni tässä työssäni on tuoda teoriapohjalta esille näkökulmia ohjaajan ja ohjattavan opintiestä.

Alussa käsittelen lyhyesti joitakin ammattitaitoon ja osaamiseen liittyviä käsitteitä ja käyttöteoriaa. Käyttöteoria sisältää arvot, joita toteutamme, ja asiat kuinka, toimimme ja menettelemme tehdessämme valintoja elämässämme. Käyttöteoriamme muuttuu kasvaessamme ja kehittyessämme elinikäisen oppimisen tiellä. Pedagogisen ajattelun käsitteitä opettamisessa ja ohjaamisessa ovat ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitykset.

Aikuisen oppiminen ja osaaminen vaihtelee elämäntilanteiden ja omien sen hetkisten tarpeiden mukaisesti. Muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä lisäävät tarvettamme pitää itsemme ajan tasalla osaamisessamme. Työssä oppimisessa tarvitsemme ihmissuhde-, viestintä- ja neuvottelutaitoja, vahvaa itsetuottamusta, muutoksensietokykyä ja luovuutta. Lisäksi meillä olisi hyvä olla uusien asioiden oppimiskykyä, suvaitsevaisuutta toisiamme kohtaan, monikulttuuriosaamista ja erilaisuuden sietokykyä. Ammatillisten taitojen kokonaisuuden luokittelua lähestyn kvalifikaatioiden kautta.

Työnohjauksen käyttö oppimisessa ja muutoksessa auttaa asioiden käsittelemistä ja lähestymistä erilaisin näkökulmin. Omien tunteiden, ajatuksien ja itsensä ymmärtäminen ja niiden hyväksyminen on keskeisintä työnohjauksessa. Motivaatio oppimiseen auttaa oppijaa uusien tietojen ja taitojen omaksumisessa. Opiskelijoiden huomioon ottaminen oppimisessa henkilökohtaisella tasolla ja oppimisen tuloksiin vaikuttavat elämäntilanteet auttavat motivoitumisessa ja jaksamisessa.

Kehittämishankkeen kyselyn tarkoituksena oli selvittää, kuinka meneillään olevissa laitoshuoltajien koulutuksissa otetaan huomioon aikuisoppija ja opiskelun aikana riittävä henkilökohtaistaminen. Miten henkilökohtaistamista sitten voisi kehittää tulevaisuudessa? Esim. henkilökohtaisen opetussuunnitelman laadintaan tulisi varata riittävästi aikaa, jotta kaikki tarpeelliset näkökohdat opiskelussa tulisivat otetuiksi huomioon. Henkilökohtaisiin keskusteluihin, joissa kehittymistä seurataan ja päätetään tulevaan opiskeluun liittyviä asioita, toteutetaan tarvittaessa. Olisi myös otettava huomioon, kuka tarvitsee keskusteluja tai ohjausta useammin, kuka harvemmin. Vastasivatko kyselyn tulokset siihen, mitä kysyttiin? Mielestäni kyllä, rajouksia olisi voinut joihinkin kysymyksiin tehdä, varsinkin niihin, joissa oli numerointia tärkeysjärjestykseen.

Pohdinnassani tuon esille näyttöihin liittyviä asioita. Työssä oppimisessa näyttöillä on keskeinen sija, jota painotetaan. Onko sillä liiankin keskeinen sija? Kannattaisi miettiä näyttöjenkin arviointia eri näkökulmista. Arvioijien näkemykset ja arvioinnit poikkeavat toisistaan. Ollaanko objektiivisia, vai tuleeko arvioijan subjektiivisuus liikaa näkyville? Arvioimmeko todella kaikkia objektiivisesti?

## **2 TAVOITTEET, TUTKIMUSONGELMAT JA -MENETELMÄT**

### **2.1 Tavoitteet, tutkimusongelmat ja -menetelmät**

Kehittämishankkeen kyselyn tarkoituksena oli selvittää, kuinka meneillään olevissa laitoshuoltajien koulutuksissa otetaan huomioon aikuisoppija ja opiskelun aikana riittävä henkilökohtaistaminen. Miten henkilökohtaistamista sitten voisi kehittää tulevaisuudessa?

Tutkimusmenetelmänä oli kysely (Ks. liite 1), jonka annoin kolmelle eri ryhmälle. Yksi ryhmistä oli päiväopiskelijoita (14 henkilöä) ja kaksi ryhmää oppisopimusopiskelijoita (10) ja (12) henkilöä. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa opiskelijoiden tämänhetkisestä tilanteesta, valmiuksista ja ohjaustarpeesta sekä miten heidät on huomioitu henkilökohtaisesti, yksilöinä. Kysymyksiin vastattiin rasti ruutuun menetelmällä.

## 2.2 Käsitteet

**Ammattitaito** on sekä älyllinen että fyysinen taito, jotka on hankittu kokemuksella, harjoittelulla, koulutuksella tai luontaisilla kyvyillä sekä hiljaisen tiedon välityksellä. Ammattitaidolla voidaan ymmärtää niin kykyjä, suorituksia kuin kvalifikaatioitakin. Ammattitaito on kykyä hallita koko työprosessi; se on pysyvää tekemisvalmiutta, joka edellyttää tietojen lisäksi harjaantumista ja useita osataitoja. (Helakorpi 1992, 27- 28.) Helakorpi (2001, 65) toteaa, että ammattitaito sisältää työhön ja ammattiin edellytetyt vaatimukset.

**Ammattiin liittyviä pätevyysvaatimuksia** ovat kompetenssi (pätevyys), jota työtehtävä tosiasiallisesti vaatii ja/tai joka implisiittisesti (kätkeytyä, epäsuorasti ilmaistu, viitteellinen) tai eksplisiittisesti (selvästi, seikkaperäisesti ilmaistu) määräytyy yksilön ominaisuuksista. (Ruohotie & Honka 2002, 98). Helakorven (2001, 65) mukaan ammatin pätevyysvaatimukset ovat työntekijän valmiuksia (kykyjä ja ominaisuuksia) suoriutua tietyistä tehtävistä.

Rekrytoinnin ja palkanmaksun perusteena käytetään usein kompetenssiin liittyviä virallisia pätevyysvaatimuksia. Niitä vaatimuksia, jotka ovat tosiasiallisia ja välttämättömiä tiettyyn työhön liittyvien tehtävien hoitamisessa, tarkoitetaan työn edellyttämällä kompetenssilla. Usein oletetaan yksilöllä olevan todellisen pätevyyden korkeampi kuin muodollinen pätevyys. Tilanne voi olla toisinpäinkin, todellinen pätevyys muodollista pätevyyttä alempi. Pätevyyttä on yksilöllä mahdollisuus hyödyntää ja kehittää työssään, riippuen yksilöstä itsestään ja työympäristön asettamista rajoituksista ja mahdollisuuksista. (Ruohotie & Honka 2002, 98 – 99.)

**Asiantuntijuus** eli ekspertiisi koostuu tiedoista, taidoista, osaamisesta ja kokemuksista. Tehtävän vaatimuksiin verrattuna suhteutettu tietämys. Asiantuntijuus on ammattitaitoa laajempi ja jatkuvasti kehittyvä. (Helakorpi 2001, 65, 66.)

**Äänetön (hiljainen) ammattitaito** tarkoittaa sellaisia työssä tarvittavia taitoja, jotka ovat osa työn kokonaishallintaa, eivätkä välttämättä ole tiedostettuja. Ne



ilmenevät käytännöllisenä tai toiminnallisena tietona. Mahdollisesti tieto on tullut kokemuksen kautta ja sisäistynyt niin, ettei sitä tarvitse tietoisesti pohtia. Tavoitteena työssäoppimisessa on myötävaikuttaa hiljaisen tiedon ja uuden opitun tiedon muuttamiseen täsmälliseksi tiedoksi. (Pohjonen 2005, 104.) Pohjonen (2005, 48) toteaa, että yleensä äänetön taito ilmenee työhön liittyvissä ongelmatilanteissa ja niiden ratkaisemisessa.

**Osaaminen** on kykyjä ja valmiuksia, jotka liittyvät ihmisen käyttäytymiseen. Osaamiseen liittyy myös hiljainen tieto, subjektiivisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa, usein tiedostamatonta, jota ei voi aina ulkoistaa. (Helakorpi 2001, 65.)

**Pinta- ja syväoppiminen** Järvisen (2000, 116) kuvaamana. Pintaoppiminen on oppimisessa opinnoista suoriutumista. Syväoppiminen on opiskelua, jossa motivoitutaan itsensä kehittämiseen ja syvennetään oppimisen tasoa.

**Ydinosaaminen** on työprosessien ja työtehtävien hallitsemisen näkökulmasta ammattitaidon jäsentämistä ns. keskeiseen osaamiseen. Keskeisen osaamisen hallitseminen on välttämätöntä työsuorituksen onnistumisen näkökulmasta. (Tertsunen 2001.)

**Työssä oppiminen** tarkoittaa oppimismenetelmiä, joissa mahdollisimman laajasti pyritään ottamaan huomioon sekä opiskelijan että työpaikan tarpeet. Näin saadaan opiskelijan kontakti henkilökohtaisesti todelliseen työhön ja työpaikan vaikutusmahdollisuudet koulutukseen saaden työntekijöitä, joilla on valmiudet käytännön töihin. Oppilaitos hyötyy vastaavasti saadessaan tietoa työelämästä ja sen todellisista tarpeista. (Väisänen 2003, 9.)

**Reflektio** on tiedon muokkaamista ja jäsentämistä kokemusten avulla, vahvistaen opittua käyttäytymistä ja synnyttäen uudenlaista osaamista. Kohdistamme reflektion sekä omiin että toisten tekemisiin ja tarpeisiin. (Pohjonen 2005, 87.)

**Itsearviointi** Väisäsen (2003, 49) toteamana on oppijan oleellinen osa oppimisprosessia. Oppija arvioi tekemisensä, keinot tavoitteidensa saavuttamiseksi-

si, niiden yhteydet oppimisprosessiin ja –tuloksiin sekä tarkkailee itseään oppijana. Opiskelijat muodostavat itse realistisen tavoitetason ja kriteerit, joihin he pyrkivät.

### 3 KÄYTTÖTEORIA

Ojasen (2000, 14) mukaan määrävin elementti käyttöteorian syntymisessä ovat ohjaajan omat arvot. Liian vähäiselle pohdinnalle ovat jääneet ohjaajan arvoperusta, hänen toimintansa suunta, millaiset arvot määräävät sekä tehtävien ja tavoitteiden ymmärtäminen ja miltä pohjalta hänen toimintansa nousee.

Ojanen (2000, 86-89) toteaa, että sisäänrakennettu säännöstö tai ohjausrakennelma, toimii enimmäkseen tiedostamattomalla tasolla. Käyttöteoriaansa tutkiessaan ihminen alkaa ymmärtää, minkälaisiin arvoihin, uskomuksiin, tietoihin ja vastaaviin hänen toimintansa pohjautuu. Uusien kokemusten myötä käyttöteoria kehittyy jatkuvasti. Käyttöteoria sisältää ne ajatukset, ideat ja oletukset, joiden varassa ihminen ajattelee, miten hänen kussakin tilanteessa tulisi toimia. Oppijan reflektiokapasiteetista ja halukkuudesta prosessoida käsitänsä ja kokemuksiaan riippuu hänen käyttöteoriaansa tiedostamisensa aste. Emme suinkaan aina ole selvillä käyttöteoriastamme, koska se on osittain tiedostamattomalla tasolla oleva järjestelmä.

Käyttöteorian toimintamekanismin ymmärtämisestä johtuu, olemmeko havainneet tiedon ja tavoitteidemme välisen epäsuhdan toimimisen. Tavoitteidemme ollessa sopusoinnussa uusien ideoiden kanssa onnistuu muutos käyttäytymisessämme. Muuttuakseen täytyy tulla tietoiseksi omasta käyttäytymisestään. Tavoitteiden ja käytännön toimimisen välillä oleva ristiriita on vaikea tiedostaa. Ihmiset eivät yleensä tiedosta omaa käyttöteoriaansa. Muutosta ei tapahdu, vaikka kuvittelemme niin käyvän esim. koulutuksen pohjalta. Ihmisen havaitsemiskyky on rajallinen, jolloin ihminen tulkitsee ja käsittää väärin. Ihmisen kokemuksia ja ajatuksia tiedostamattomat prosessit vääristävät. Reflektointia on ajattelun tiedostaminen. (Ojanen 2000, 92-94.)

## 4 IHMIS-, TIEDON JA OPPIMISKÄSITYS

Patrikaisen (1999, 93) mukaan ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitykset ovat opettajan pedagogisen ajattelun keskeisiä käsitteitä. Konstruktivismi hylkää tietoisesti ajatuksen, että tiedon tulisi olla tai se on erillinen maailma tarkkailijan ulkopuolella.

Ojanen (2000, 8) toteaa, että ohjaajan ihmiskäsityksessä, tiedot ja oppimiskäsityksessä ovat vuorovaikutuksen juuret. Mikäli ohjaaja ei pysty luomaan ilma-  
piiriä, joka suosisi tiedon vastaanottamista, ohjauksen lopputulos saattaa olla vaillinainen riippumatta hänen koulutuksestaan. Ohjauksessa on tärkeää, että ohjaaja tutkii omaa tapaansa tehdä työtä.

Konstruktivismin ydinajatus on, että ajatteluun liittyvät toiminnot tulkitaan tiedon rakentumisena. Oppija rakentaa eli konstruoi itse tiedon omien tavoitteidensa mukaisesti. Kyky tulkita annettua ja saatua tietoa toteutuu aikaisemmin opitun, kokemusten ja odotusten pohjalta. Uusi tulkinta alkaa ohjata myöhempiä ymmärtämystä. (Ojanen 2000, 41 - 42.)

Pääajatuksena edistyksellisessä kasvatuksessa ja ohjauksessa on inhimillinen kokemus ja sen käyttäminen hyväksi oppimisessa. Ohjaaja ymmärtää itseään oman persoonan, kokemusten ja tunteiden kautta. Tiedon liittämässä oppijan aikaisempaan kokemukseen yhdistyvät oppiminen ja persoonallisuuden muu kehittyminen. Aikuisten oppiminen voi syntyä kokemuksesta sen merkityksen kautta, jonka he antavat kokemukselleen.

Ohjattavan ammatillisesta kehitystä ja sen tavoitetta säätelevät oppimisen kriteerit. Oppimisteoria kuuluu ohjauksen taustateorioihin. Ohjattavan oman toiminnan tuloksena syntyy oppimista, ja mielekkääseen oppimiseen kuuluu ymmärtäminen. Oppiminen on oppimistilanteeseen liittyvää ja sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa. (Ojanen 2000, 21-22.)

Omaa tieto- ja oppimiskäsitystään on tärkeä tutkia ja tulla siitä tietoiseksi, sillä se määrää keskeisesti ihmisen toimintaa ja käytäntöjä. Ihmis- ja oppimiskäsitykset opettajan roolissa vaikuttavat merkittäväällä tavalla opettajan tapaan toimia ja opettaa. Opetuksen tavoitteena pitäisi olla oppijan saaminen tietoi-

seksi toimintatavoistaan ja kykeneväksi tutkimaan vaihtoehtoisia tulkintamahdollisuuksia. (Ojanen 2000, 44.)

Konstruktivisen oppimisenäkemyksen ideana on oppijan itse valikoima ja tulkitsema informaatio. Tieto ei siirry, vaan oppija itse jäsentää sitä aiemman tietonsa pohjalta rakentaen kuvaa siitä maailmasta, jonka osana hän elää.

Konstruktivismiin mukaan tiedon täytyy rakentua oppijassa itsessään; sitä ei voi opettaa. Tieto tavoitetaan toimimalla. Käsitteellistä tietoa voi verrata työkaluihin, joiden käyttö opitaan vain käyttämällä niitä. Erilaiset toimintastrategiat ovat myös oppijan työkaluja. Oppijan persoonallisuuden tunne-elämän alue tulee ottaa huomioon opetusratkaisuja tehtäessä siten, että motivaatio, asenteet, tuntemukset ja mielikuvat sitoutuvat aina osaksi opittavaa tietoa. Myönteinen tunnetila on tärkeä oppimisen kannalta. (Patrikainen 1999, 56-57.)

## **5 AIKUISEN OPPIMINEN JA OSAAMINEN**

Ammattikorkeakoulujen yhdeksi tehtäväksi tuli koulutuksen työelämysuhteiden kehittäminen 1990-luvulla. Yksi EU:n unionin työmarkkinapolitiikan peruslähdekohdista oli koulutuksen työllistävyys, employability.

Työmarkkinarelevanssilla on kolme ulottuvuutta koulutuksen laajassa merkityksessä:

- Tekemällä oppiminen, knowing how versus knowing that. Akateemisella koulutuksella on taipumus tuottaa mitä tietoa. Asiantuntijuuden kehittymiseen liittyvä miten tieto saavutetaan kokemuksen ja tilanteissa toimimisen kautta.
- Pedagogiikka, työelämän todellisuuden integroituminen koulutukseen. Käsitteet työstä (tehtävät) ja kvalifikaatioista (tiedot, taidot, ominaisuudet).
- Koulutuksen työllistävyys, tuotetun osaamisen liittyminen työhönsijoittumiseen. Vaikuttavat tekijät: muodollinen koulutustaso, työkokemus ja suhteet. Työharjoittelu ja kontaktit työelämysuhteiden luovaan kehittämiseen edistävät valmistuneiden työllistymistä.

Aikuisen oppimista ja osaamista Ahola (2005, 9-10) selventää edellä olevassa kolmessa ulottuvuudessa mielestäni selkeästi ja ymmärrettävästi. Ojasen (2000, 5) mukaan keskeistä aikuiskoulutuksessa on, miten saada tieto oma-kohtaiseksi, jokapäiväiseksi käytännön toiminnaksi.

Perusongelma kouluttamisessa ja ohjaamisessa on ollut, ettei ole otettu huomioon oppijoiden sisäistä yksilöllistä maailmaa, johon oppija oppimansa sijoittaa. Asioiden kyseenalaistamista ja tarkastelua ei ole mielletty eri näkökulmista. Olisi etsittävä työtapoja erilaisille mahdollisuuksille, joilla harjoitetaan avoimuutta ja opiskelumuotoja, näiden avulla saavutetaan syvällisempi ilmiöiden hallinta ja eheämpi osaaminen,.

Ihmiset lähestyvät oppimistilannetta eri tavoin: persoonallisuuden, läsnä olemisen tavan ja omien kokemusten mukaisesti. Sidokset, jotka rajoittavat kykyä ottaa vastaan uutta, on mahdollista katkaista lisääntyneen itsetiedostuksen myötä. Voimme itse tehdä jotain menneisydessä oleville kokemusten vaikutuksille kun ymmärrämme, miten ihmisen tajunta toimii ja yhdistelee kokemuksia. (Ojanen 2000, 101-103.)

## 5.1 Osaaminen ja muutos

Olemme siirtymässä avoimempaan oppimisympäristöön, jossa siirrytään yhä enemmän opiskelijan omista lähtökohdista ja tarpeista ohjautuvaan, osaamista ja oppimismahdollisuuksia korostavaan opetukseen.

Muutoksessa ovat fyysiset oppimisympäristöt ja koko organisaatiot avoimen oppimisympäristön saavuttamiseksi. Asiantuntijaverkosto vaatii ammattikorkeakouluilta oppimisympäristönä tiiviiden työelämäyhteyksien lisäksi myös uudenlaista sisäistä organisoitumistapaa. Oppimisympäristöä kuvailtaessa ovat keskeisiä teemoja avoimuus, innovatiivisuus, monialaisuus, kansainvälisyys ja opiskelijakeskeisyys. (Ahola 2005, 29 - 30.)

Noviisin osaaminen on pääosin kirjatietaa, ja erilaiset säännöt, ohjaavat novii- sin toimintaa. Edistynyt aloittelija kartuttaa riittävästi kokemusta eri tilanteista. Kun edistynyt aloittelija (advanced beginner) oppii soveltamaan toimintaansa

tiettyjä näkökulmia ja laatimaan toimintastrategioita, hänestä tulee pätevä (competent).

Valintojen tekeminen tärkeän ja vähemmän tärkeän tiedon välillä kehittyä oppimisen edetessä. Koulutetuista suurin osa jää osaajan asteelle, ja pienempi osa kehittyä edelleen taitaviksi (proficient). Harvoista kehittyä todellisia ekspertejä. Ekspertin toiminta on intuitiivista eikä taitavalla ole vielä riittävästi kokemusta. Ekspertti näkee välittömästi tilanteesta mitä, pitää tehdä ja miten se pitää tehdä,. (Ahola 2005, 35 - 38.)

## **6 TYÖSSÄ OPPIMINEN**

Oppimisympäristön laajentaminen erilaisten työssä oppimisen muotojen yleistyessä vaatii kaikilta osapuolilta – opiskelijalta, opettajalta, työpaikan henkilöstö – yhteistyötä, sitoutumista, tavoitteiden asettamista oppimiselle ja työpaikkaohjaajien kouluttamista. Miten yritykset järjestävät ja organisoivat työssä oppimisen niin, että olisi riittävästi ohjausresursseja? Työhön perehdyttäminen ei tahdo olla aikaa, ja työtehtäviinkin valitaan mahdollisimman valmis ammattilainen. Opiskelijan osaamisen kehittyminen tulisi nähdä koulutuksen ja työelämän jatkuvana vuoropuheluna ja yhteistoimintana. (Ahola 2005, 88 - 89.)

Pohjonen (2005, 145) toteaa, että oppimisen ohjaus, jossa opettaja toimii oppimisen ohjaajana, on syrjäyttänyt perinteisen opettamisen. Oppimistilanteiden järjestelyt ulottuvat erilaisiin organisaatioihin, työssä oppimisen toteuttaminen tapahtuu todellisessa yritys ympäristössä. Opettajan jalkautuminen työelämäjaksoille antaa tietoa opettajalle opiskelijoiden mahdollisuuksista työssäoppimiselle ja yritysten ammattitaitovaatimuksista.

Työelämän moniosaajan ominaisuuksista korostuvat ihmissuhde-, viestintä- ja neuvottelutaidot, vahva itseluottamus, muutoksensietokyky, luovuus, kyky oppia uusia asioita, suvaitsevaisuus, monikulttuuriosaaminen ja erilaisuuden sietokyky. (Ahola 2005, 22.)

Ohjaajan oman toiminnan ja persoonan kehittäminen onnistuneeksi työvälineeksi, ja tiedostaminen ja ymmärtäminen, millä ehdoilla kanssakäymisen tapahtuu. Työstetyt kokemukset muodostavat perustan uudelle oppimiselle. Varsinaisen ohjausteorian tehtävänä on monitahoisen ohjaussuhteen kuvaaminen, tapahtumat ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutuksessa. Päämääränä on edistää ohjaajan ymmärrystä ohjattavan subjektiivisesta kokemuksesta ja kokemuksen tutkimisen ja tulkinnan ymmärtämistä sekä ohjattavan kasvun ehtojen ymmärtämistä. Lisäksi on ymmärrettävä, mitä ohjausprosessin aikana tapahtuu, ja eläydyttävä siihen, ja tarvitaan myös ohjaajan oman persoonan käyttöä, osaamisen ylläpitämistä. Ohjausteorian tukena tarvitaan muita teorioita, jotka toimivat apuvälineinä, kompassina tai karttana täydentäen tai syventäen huomion oleellisiin asioihin. (Ojanen 2000, 18-20.)

Työelämän koulutukselle asettamia haasteita on esitelty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Työelämän koulutukselle asettamat haasteet (Ahola 2005, 21)

	TEOLLINEN TOIMINTAMALLI - rationalisointi, hidas muutos	JÄLKITEOLLINEN TOIMINTAMALLI - verkostoituminen, nopea muutos
Haasteet oppimiselle	Uusintava oppiminen	Uudistava oppiminen
Haasteet opetukselle	Opetustapahtuman hallinta	Koulutuksen ja monimutkaisten toimintaympäristöjen yhteen nivominen
Haasteet koulutuksen suunnittelulle	Oppisisällön jäsentäminen, jaksottaminen ja opetusmenetelmien valinta	Oppijan oppimisen ja kehittävän toiminnan jäsentäminen ja ohjaaminen
Haasteet koulutuksen kehittämiseksi	Rationalisoitu oppilaitosmainen toimintatapa	Asiantuntijaorganisaation ja oppivan yhteisön rakentaminen

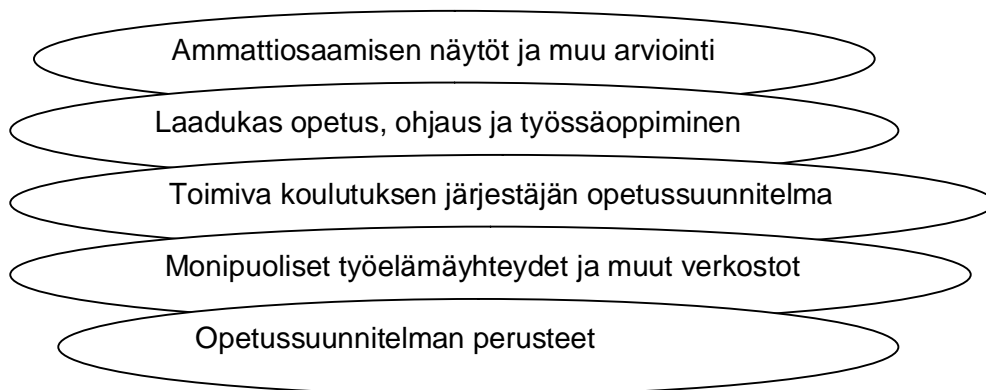
Kaikenlaisen tiedon jakaminen voi muodostaa organisaatiossa ongelman, mistä syystä oppilaan osaksi jää monesti oppia asiasta yrityksen ja erehdyksen kautta. Vastakkainasettelusta tulisi luopua, koska työssäoppimispaikka saa noviisilta uusia, tuoreita ajatuksia. Nopeasti muuttuvan tiedon käsittelemiseen oppilaat tarvitsevat hyvät, jatkuvan oppimisen ja tiedon hankkimisen ja hallitsemisen välineet. (Ahola 2005, 180 – 181.)

Tiedon soveltamisessa voi olla (siirto) transfer-ongelma, jolloin työelämän käytännössä ei pystytä soveltamaan koulussa opittua. Työelämän toimintakulttuu-

rit ovat erilaiset kuin koulun kulttuuri kokonaisuudessaan. Työelämässä motivaatio tekemiseen kumpuaa eri asioista kuin opiskelussa.

Ratkaisuja tulisi etsiä siihen, kuinka opiskelijat oppivat löytämään, hyödyntämään ja kehittämään asiantuntijatyössä tarvitsemaansa tietoa. Keskeinen haaste on opetussuunnitelmien kehittäminen sisältämään ammattikorkeakouluopintojen tavoitteiden, pedagogisten järjestelyiden ja arviointikäytänteiden lisäksi näkemyksiä toiminnan lähtökohdille ja arvoille. Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmat poikkeavat toisistaan mikä käytännössä on osoittautunut vaikeaksi. Miten saataisiin työyhteisöjen ja organisaatioiden käyttöön pääosin yksilöiden hiljainen tieto. (Ahola 2005, 25 - 27.)

Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten toiminta edellyttää yhteistyötä alueen ja eri toimialojen työ- ja elinkeinoelämän kanssa, kun järjestetään työssäoppimisen näyttötutkintoja. Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman tulee vastata työelämän tarpeita, mikä varmistetaan yhteistyössä. Kuviossa 1 on esitetty opetussuunnitelman perusteista alkaen vaiheet ammattiosaamisen näyttöihin asti.



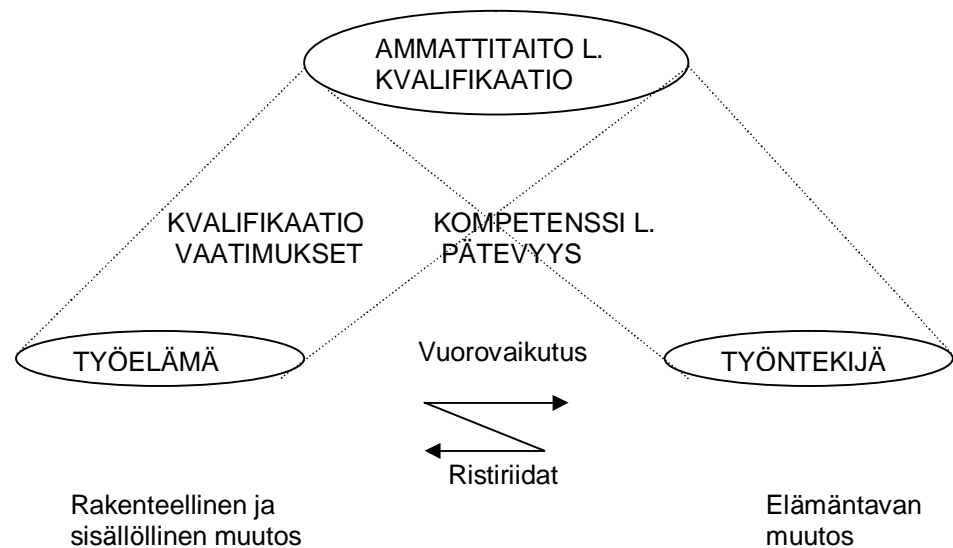
KUVIO 1. Vaiheet opetussuunnitelman perusteista ammattiosaamisen näyttöihin. (A 603/2005.)

## 6.1 Kvalifikaatio

Mm. Helakorpi (2001) on tarkastellut kvalifikaation ja kompetenssin käsitteitä oheisen kuvion avulla. Kuviossa on esitetty eri osapuolten vaikutukset toisiinsa ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaitovaatimukset, työntekijän elämän-

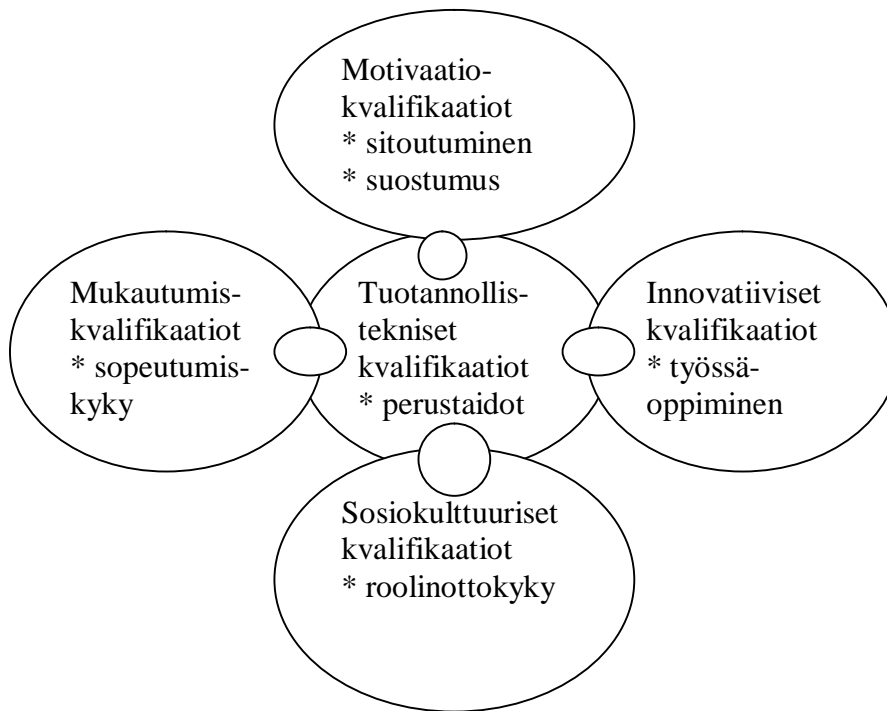


tavan muutokset ja työelämän rakenteelliset ja sisällölliset muutokset. Lisäksi työelämän ja työntekijän välinen vuorovaikutus ja mahdolliset ristiriidat.



KUVIO 2. Kvalifikaatio ja kompetenssi Helakorven (2001, 65) mukaan.

Ammattitaidon kvalifikaatioilla ymmärretään kulloisistakin luokitteluperusteista riippuvia taitoja, kykyjä ja taipumuksia. Ammatillisten taitojen laajaa kokonaisuutta voidaan ilmentää kvalifikaatioilla (ammatin edellyttämä osaaminen) tai suppeampaa kokonaisuutta (tiettyyn työtehtävään liittyvä osaaminen). Väärälän (1995) (Ks. kuvio3) näkemyksen kvalifikaatiotarkastelua käytetään yleisesti näyttötutkinnoissa. Kvalifikaatioluokittelua käytetään ammattitaidon ja myös tutkintojen perusteiden jakamiseksi erityyppisiin osaamisalueisiin.



KUVIO 3. Kvalifikaatiotyypit Väärälän (1995) mukaan (Väisänen 2003, 37).

Tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot sisältävät työn tekemiseen liittyvät tiedot, taidot ja pätevyyden eli määritellyn työtehtävän suorittamisen tietyissä olosuhteissa ja tietyssä ympäristössä.

Motivaatiokvalifikaatiot ovat työyhteisössä toimimiseen liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten olla motivoitunut, sitoutunut ja suostuvainen tekemään työtä ja olla lojaali työyhteisöä ja sen jäseniä kohtaan.

Mukautumiskvalifikaatiot ovat työn tekemiseen liittyviä tekijöitä, joihin työntekijän on jossain määrin alistuttava, kuten työkuri, työaika, työtahti, työyhteisö, tunnollisuus ym.

Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot sisältävät vuorovaikutustaitojen lisäksi työyhteisöjen kehittämiseen liittyvien muutosten omaksumisen, mm. tiimityövalmius, kansainvälistymisosaaminen ym.

Innovatiiviset valmiudet sisältävät normaalin työn tekemisen lisäksi työskentelyn kehittämiseen liittyviä näkökulmia - kykyä arvioida ja kehittää omaa toimintaansa ja ammattitaitoaan.

Tuotannollis-tekniisten, sosiokulttuuristen ja innovatiivisten kvalifikaatioiden määrittäminen ja niihin liittyvän osaamisen mittaaminen ja havainnointi tode-

taan suhteellisen helpoksi työtehtäväpohjaisissa työtilanteissa. Prosessimuotoinen työtehtävätoiminta ja henkilön osaamisen arviointi työprosesseissa edellyttävät osaamisen mittaamista ja havainnointia mikä tehdään mukautumis- ja motivaatiokvalifikaatioiden mukaan. (Tertsunen 2001.)

## 6.2 Työnohjaus apuna oppimisessa

Ohjauksen tavoitteena on parantaa kykyä työn ongelmien hallintaan ja positiiiviseen kehittämiseen omassa työssä. Työskentelemään oppiminen kehityshakuisesti, riittävän luovasti ja rentoutuneesti sekä arvioiden jatkuvasti omaa työskentelytapaa edistää työn sujuvuutta ilman kitkatekijöitä. Työnohjausistuntojen avulla sovitetaan reflektiomenetelmää työn sujumisen parantamiseksi tutkimalla työtilanteiden erilaisia ongelmakohtia. Syvällisemmän asenteen ja ajattelutavan muutosta yksittäisen ohjattavan kohdalla pyritään kehittämään. Työnohjauksessa opetellaan tutkivaa työtettä omaan työskentelyyn ja siten opitaan siten ymmärtämään oman toiminnan ongelmakohdat.

Työntekijässä itsessään tapahtuva muutospyrkimys on tärkein avain syvemmän ymmärryksen tason löytymiseen. Työhön liittyvien kaavamaisuuksien, sokeiden pisteiden, oivaltaminen ja purkaminen sekä ajattelun kriittisyyden lisääntymisen tiedostamisen kautta antavat mahdollisuuden kehittyä ammatillisesti. Oppimisen perustekijöitä ovat kehittynyt ajattelu ja ymmärtäminen. Työkäyttäytymiseemme vaikuttavat, tahdoimme tai emme, tiedostamattomien tarkoitusperien ja tunteiden tunnistaminen. Ammatillista kehittymistä tapahtuu, kun olemme oppineet tajuamaan ajattelumallimme, mielikuvamme, myös oman kokemushistoriamme ja jopa omien tiedostamattomien tunteidemme heijastumisen kaikkeen työtoimintaamme. Tavoitteena on ohjattavan oppijan auttaminen itseohjautuvaksi. Keskeisin oppimistavoite on tutkivan työtteen oppiminen. Kyky oppia omista ajattelu- ja toimintatavoista eli kehittää omaa käyttöteoriaa mahdollistaa ammatillisen kehittymisen ja muuttumisen. Voimme toteuttaa ihmettelevää suhtautumista asioiden tarkasteluun ja kohtaamiseen ohjauksen turvin, jos uskallamme pysähtyä.

Työntekijän auttaminen tunnistamaan itsensä, omat ajatuksensa ja tunteensa on ohjauksen keskeisenä tavoitteena. Keino tulevaisuuden valinnoille ovat menneisyyden, oman historian, tunteminen ja uudelleentulkinta. Käymällä läpi kokemuksia kriittisesti reflektioiden ja tiedostamalla niitä uudella tasolla voi oppia löytämään mielekkäitä, vaihtoehtoisia ratkaisumalleja tai uusia teitä. Ihmisen itsensä luominen hänen omien valintojensa kautta on mahdollisuuksia tarjoava tosiasia. (Ojanen 2000, 25-28.)

Ohjaaja voi edesauttaa oppijan omaa ajattelua tutkivien ns. metakognitioiden (=tietoisuus omasta tietämisestä) kehittymistä pohtivaan suuntaan. Tämä toteutuu tukemalla oppijaa löytämään oma itsensä ja oma tyylinsä sekä luomalla onnistuneet oppimisen puitteet. Hyvällä ohjaajalla on kyky harjaannuttaa oppijan valmiuksia ajatteluun ja ymmärrykseen virittämällä oppijan tarve omiin kysymyksiin ja vastausten rakentamiseen. (Ojanen 2000, 30-31.)

Ohjaajan asiantuntemusta on taito nähdä asioita eri suunnista, että hän pystyy muustakin kuin omasta perspektiivistään katselemaan kysymyksiä. Tietyn yleisyyšnäkökulman tuominen on ohjaajan ammattitaitoa. Oleminen avoimessa dialogissa merkitsee ennen kaikkea ihmiseksi kasvamista. Ohjaajaksi ei sovellu ihminen, joka on tiukasti kiinni omassa elämysmaailmassaan, jutuisaan tai kokemuksissaan. Kummankin osapuolen välitön kokemusyhteys todellisuuteen säilyy avoimessa dialogissa, joka mahdollistaa rakentavan, luovan toiminnan. Dialogin taidon ohjattava on oppinut, kun hän oppii tuntemaan itsensä paremmin ja alkaa havaita omia kasvutarpeitaan ja kasvaa ihmiseksi, joka voi asennoitua toisiin ihmisiin aidosti. Lähestymistapana on ohjaussuhteen kaltaisessa kommunikatiivisessa oppimisessa pyrkiä ymmärtämään mitä toinen osapuoli erilaisin keinoin (ilmein, elein, sanoin jne.) yrittää välittää. (Ojanen 2000, 66-67.)

### 6.3 Muutokset opettajan työssä

Muutosten aikaansaamista estävät rutinoituneet toimintakäytännöt ja kulttuurit opettajien työssä. Rakenteellisiin tekijöihin vaikuttaminen vaatisi toteutuak-

seen uudessa toimintamallissa esim. opettajien palkan määräytymisperusteet. (Ahola 2005, 142.)

Kehitysprojekteja toteutettaessa vaivaa kollegiaalisuuden puute: projekti jää usein yhden opettajan harteille. Samoin kehitysprojektien ongelmana on, ettei niitä hallita. Opettajien vaihtuessa erilaiset yhteydet muihin työelämässä oleviin opetusyhteisöihin saattavat lakata. Toisin sanoen aikaansaatu yhteistyö takkuu tai päättyy kokonaan. Sopeutuminen muutokseen onnistuu parhaiten, jos kaikkea ei tarvitse tehdä yksin.

Uusissa opetusmuodoissa ja ammattikorkeakoulujen kehittämistyössä opiskelijoilla ovat lisääntyneet vaikutusmahdollisuudet, mikä lisää ongelmia opettajille. Opettajien pitäisi pystyä muuttamaan rooliaan muuttuvissa tilanteissa. Miksi vastuun jakaminen on etenkin opettajilla vaikeaa? Osittain on kysymys ammatillisten oppilaitosten ”koulumaisesta” ajattelusta, koulun käytännöt muuttuvat erittäin hitaasti. (Ahola 2005, 145 – 148.)

Opettajan työssä yksi merkittävimmistä muutoksista tulee olemaan työnkuvan ja tehtäväkentän monipuolistuminen ja laajeneminen. Muutokset ja odotukset opettajan työssä oikeuttavat kysymään: miten opettajat jaksavat, saisiko kehitystyön vastapainoksi keskittyä välillä päätehtäväänsä opettamiseen? Muutoshitauden syy opettajien työssä voi olla, etteivät he osaa käytännön toiminnassaan toteuttaa uusien opetusmenetelmien periaatteita, vaikka sisäistävätkin ne.

Henkilökohtaisten kompetenssien riittämättömyyteen perustui osa opettajien kokemasta työelämäyhteyksien rakentamisen ja projektimaisen opetustyön organisoinnin ongelmista. Projektityöskentelyyn perustuva opettajuus vaatii opettajilta erilaisia kvalifikaatioita kuin perinteinen luokkaopetus. Tällaisia kykyjä ovat mm. projektityötaidot, yhteistyökyky, kyky verkostoitua, markkinoida, rekrytoida, budjetoida ja tiedottaa.

Arviointi, joka tulee koskemaan myös opettajien työtä, aiheuttaa paineita. Kilpailukyvyyn ylläpitäminen muihin samantasoisii oppilaitoksiin käy yhä tärkeämmäksi. Keskeyttäminen opinnoissa ja niiden syy on usein rakenteellinen,

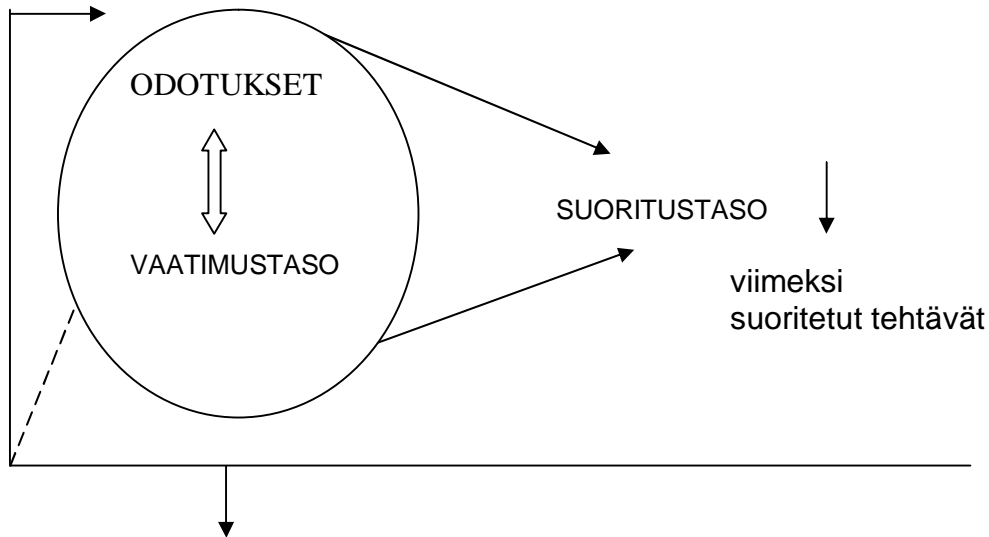
mutta opettajat kokevat sen usein henkilökohtaisena epäonnistumisenaan.  
(Ahola 2005, 150 – 151.)

## 7 MOTIVAATIO

Nykyajan työelämä edellyttää oman osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja ammatillista kehittymistä. Oman osaamisen päivittäminen ja ammatillinen kehittyminen on jatkuva nykyajan työelämän edellytys. Aidon oppimisen takana on motivaatio opiskella ja tähän vaikuttavat kysymykset, miten saada oppija kiinnostumaan aidosti opiskeltavasta asiasta ja kokemaan oppimistilanne mielekkääksi. (Luukkainen 2005, 38-39.)

Motivaatiolla tarkoitetaan toimimista tietyllä tavalla taipumuksiensa ja halukkuuksiensa mukaisesti. Oppijan oma, aktiivinen ajattelutoiminta on oppimisprosessin keskeisin tekijä. Nykyisten oppimiskäsitysten mukaan ulkoisten ärsykkeiden kautta ei voi tapahtua tehokasta oppimista. Oppija suuntaa mielenkiintonsa ja huomionsa oppimisen kannalta keskeisiin asioihin ja tekijöihin. (Salovaara 1998.)

Motivaatiota ja sen yhteyksiä kuvataan kuviossa 4. Odotukset ja vaatimustaso ovat yksilöllisiä ja suoritustaso riippuvainen oppijan tavoitehakuisuudesta. Viimeksi suoritettujen tehtävien vaikutus persoonan motivaatioon riippuu oppijan persoonasta, onko hän luonteeltaan pessimisti vai optimisti.



KUVIO 4. Motivaatio ja sen yhteyksiä vertaa (Kuukasjärvi 2005)

Luovaan toimintaan tarvitaan hyvät tehtäväkohtaiset tiedot ja taidot. Alan kysymysten parissa työskentelyyn pitää olla kunnan motivaatio. Peräänantamaton ja sitkeää työskentelyä kohti tavoitetta ja luovaa tuotosta ei synny ilman persoonallisesti merkittävää kokemusta ja yksilöllistä motivoitumista. Työyhteisössä onkin ensisijaisesti tärkeää näiden huippukokemusten arvostaminen ja edistäminen. Kyseessä on kuvaus huippukokemuksesta jossa on tasapainoinen, miellyttävä tila ja asiat tapahtuvat kuin itsestään. Työntekijä on äärimmäisen keskittynyt tehtäväänsä ja uppoutunut siihen, ja työ vaikuttaa sujuvan ponnistuksitta. Ajan ja paikan taju häviävät keskittymisen ollessa niin voimakasta, että tietoisuus omasta itsestä painuu taka-alalle. Huippukokemus saavutetaan, jos toiminnalla on selkeästi asetettu tavoite, yksilöllä on mahdollisuus syventyä ja keskittyä toimintaan ja toiminnasta saada välittömän palautteen. Tärkein edellytys on haasteellisuus, jossa yksilöllä täytyy olla mahdollisuus käyttää kaikkia tilannekohtaisia tietojaan ja taitojaan. Työhön pitää liittyä huippuhetkiä, jotta työntekijä jaksaisi uurastaa. (Tuomivaara 2005, 31 - 33.)

## 8 HENKILÖKOHTAISTAMINEN

Oppimisen toteutuksessa ja suunnittelussa otetaan huomioon opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen, elämäntilanne ja oppimistarpeet, jotka on todettu, ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Opiskelijalle valitaan hänelle soveltuvat koulutuksen järjestämis muodot, oppimisympäristöt, ohjaustoimet ja opetus- ja arviointimenetelmät. Oppimista arvioidaan osapuolten keskenään sopimalla tavalla. Sovitut asiat kirjataan. (Rikkinen 2006.)

Henkilökohtaisen opetussuunnitelman (HOPS) mukaisesti odotetaan opiskelijan opiskelevan ja valitsevan opintosuunnitelmansa opintoja yksilöllisen koulutustarpeensa ja ammatillisten intressiensä mukaisesti. Pahimmillaan tämä tarkoittaa, että joustavuudesta tulee opiskelijoiden heitteillejättöä. Samanaikaisesti, kun opiskelijoiden yksilölliset tarpeet tunnustetaan koulun vallitsevat toimintakäytännöt pakottavat standardisoimaan ja rationalisoimaan oppilaiden sosiaalisen maailman. (Ahola 2005, 162.)

### 8.1 Persoonallisuuden käsite

Yksilöllistä tapaa reagoida asioihin ovat temperamentti, käyttäytymistyyli. Persoonallisuus on jaettavissa viiteen osa-alueeseen ominaisuuksien tunnistamiseksi:

- 1) Persoonallinen reaktiotyyli asioihin eli persoonan laatu, temperamentin käsite synonyymina.
- 2) Tiedostamaton eli psyykinen puolustusmekanismi on pyrkimystä piilottaa tai välttää sellaisia tekijöitä, jotka voivat tietoisuuteen noustessaan aiheuttaa ahdistusta.
- 3) Selviytymiskeinot, kaikki yksilölliset vastaukset ympäristön odotuksiin ja omiin pyrkimyksiin laajasti käsitettyinä. Yleensä nämä ovat helposti tiedostettavia.
- 4) Arvopäämäärät
- 5) Lahjakkuuden eri osa-alueet,

Muut osa-alueet - vietti- ja vaistotoiminnot, geneettiset tai ympäristön aiheuttamat - vaikuttavat persoonan ilmentymiseen ja tuovat yksilöllistä väriä.



Ympäristön virittämiä ovat puolustusmekanismit, selviytymiskeinot ja arvopäämäärät. Perinnöllisiä taipumuksia ovat persoonan laatu ja lahjakkuuden osa-alueet (Raina 2005,18-20.)

Sitä vahvempi minä, ego, koko persoonallisuuden rakenne, syntyy, mitä enemmän ihminen tiedostaa ja oppii ymmärtämään kokemustaan ja tunteitaan. Korkeatasoista oppimista edistää, kun ihminen pyrkii luontaisesti luomaan ja löytämään merkitystä elämälleen. Oman potentiaalin tiedostaminen rajoituksineen auttaa ymmärtämään omaa ja myös toisten ihmisten erilaisuutta. Tieto ei näydy kaikille samanlaisena, ymmärtäminen tapahtuu omista lähtökohdista. Suuntaudumme uusiin asioihin omista merkityksistämme käsin. (Ojanen 2000,134-135.)

## 8.2 Elämäntilanteiden vaikutus oppimiseen

Persoonallisuus – elämänvaiheet – olosuhteet. Jos emme ole tietoisia itses-  
tämme, on vaarana, että tukahdetut ja siten käsittelemättömät ja hallitsemattomat tunteemme ja tarpeemme purkautuvat epäsuorina ja vastuuttomina, mahdollisesti vahingollisina toimintoina. Ei ole aina helppoa tai miellyttävää olla tietoisena itsestään ja tiedostaa jännitteensä, erilaisten ja eritasoisten tarpeiden välisinä sisäisinä ristiriitoina. (Baker 2005, 22 – 23.)

Itsesäätely tarkoittaa fyysisten ja emotionaalisten yllykkeiden, viettien ja ahdistusten tietoista ja vähemmän tietoista hallintaa. Meidän on opittava hallitsemaan mielialojamme ja tunnetilojamme ennakoivasti ja rakentavasti ja toisaalta purkamaan voimakasta ja latautunutta tunnekokemusta sopeutuneesti. Tällöin riski joutua tunnekuohun valtaan ja tunteiden vietäväksi vähenisi. Eheälle minuudelle on tärkeää sopeutunut siirtyminen oman itsen tai minän eri tilojen välillä. Viriketason sopivuus riippuu ihmisen persoonallisuudesta, kehitysvaiheesta ja olosuhteisiin liittyvistä tarpeista. (Baker 2005, 23 – 24.)

Laadukkaan työn toteuttamisessa tarvitaan uudenlaista ajattelua, ajattelun käsitteellistämisen muutosta ja työntekijän suurempaa vastuunottoa itsestään ja työnsä uudistamisesta. Itseohjautuvuus on muutoksen suuntana matkaa pois auktoriteetteihin nojaavista malleista. Tarvitaan taitoa löytää ja kykyä olla roh-

kea ja kriittinen, yksilöllinen subjekti, joka kykenee saamaan yhteyden toiseen ihmiseen. (Ojanen 2000, 37.)

Ydintarpeiden ja peruskysymysten huolehtimiseen on tasapaino ratkaisevan tärkeä. Dualismi tarkoittaa vastakkaisten voimien läsnäoloa ja monisyistä vuorovaikutusta jatkuvassa keskinäisessä jännitteessä. Tietoisesti ja tiedostamatta ylläpidämme dualistista tasapainoa jatkuvasti monilla elämänalueilla. Dualistisia pareja ovat esim. toiminta ja lepo, tekeminen ja oleminen, menneisyys ja nykyhetki, tietoisuus omasta itsestä (tiedostaminen) ja itsesäätely (selviytyminen), rutiini ja vaihtelu, spontaanius ja suunnitelmallisuus, vietit ja sivilisaatio, työ ja leikki, avoimuus ja suojelevuus. Pyrkiminen tasapainoon on jatkuva prosessi ja vaativaa toimintaa, johon sisältyy siirtymistä ja horjuntaa. (Baker 2000, 24.)

Ryhmän jäsenten käsitysten poikkeavuus aiheuttaa todennäköisimmin alaryhmien muodostumisen. Vähintään kaksi ryhmän jäsentä tarvitaan ns. klikkiin, joka edistää heille itselleen tärkeää asiaa, mitä he eivät voisi saavuttaa yksin toimimalla. Taustalla vaikuttavat klikkien muodostumisessa resurssien vähyys, vaikutusvalta ja jäsenten samankaltaisuus. Samankaltaisuus asenteissa helpottaa vuorovaikutusta ja madaltaa tutustumiskynnystä. Vallan ja johtajuuden jakaantuminen ryhmässä riippuu kiinnostuksen suuntautumisesta. Toimintaan haetaan henkilökohtaisen vaikutusvallan rajoja, samalla kun esimiehen johtamistaidot pannaan vaakalaudalle. (Havunen 2004, 112 - 114.)

## **9 REFLEKTIO**

Ojanen (2000, 71) mukaan reflektio on kokevan ja tutkivan puolen kohtaamista omassa itsessä. Reflektio vapauttaa mielen voimavaroja, ja ihminen alkaa yleensä nähdä asiat eri tavoin. Reflektioajattelun varsinainen ydin on ajatussäiltöjen syvällinen pohtiminen.

Itsenäistä ajattelua lisää kuuliaisen tottelevaisuuden sijaan oman kokemuksen huomioiminen, mikä auttaa pääsemään irti riippuvuudesta ekspertteihin. Jokainen kokemus muokkaa käsitystä yksilön ja maailman suhteesta ja uuden kokemuksen tulkinnessa palaamme aiempiin kokemuksiin. Miksi-kysymyksiin tuottaa vastauksia reflektointi. Kysymyksiin mikä muuttui ja miksi muuttui,

on saatava vastauksia, että ammatillista ja henkistä kasvua tapahtuisi. Iän myötä kysymykset tulevat vaikeammiksi. Työnkuvan selkiintyminen työntekijälle merkitsee ettei työntekijä suostu mihin vaan ja uskaltaa sanoa ei silläkin uhalla, ettei enää tulisi pyydytyksi johonkin tehtävään. (Ojanen 2000, 96-99.)

Tiedostamattoman eli alitajuisen tai piilotajuisen raaka-aineena toimivat kokemusperäiset aistikokemukset. Tietoinen ajattelu ja intuitio yhdistyvät, kun uskomuksia tulkitaan. Mielikuvien ajattelu on tietoista toimintaa. Kokemus syntyy, kun ihmismieli tulkitsee ja antaa merkityksen tapahtumille. Merkitysten kyseenalaistamisen ja uudelleenjäsentymisen kautta rakentuu ihmisen minä. Ihmisen kehittyvä organismi on tajunta, jonka avulla ymmärrämme, tunnemme ja uskomme ilmiöt joksikin. Tiedostamatonta olisi tärkeä oppia tiedostamaan paremmin; emme ole selvillä, kuinka käytämme sitä, esim. vaaraan reagoidessa se tapahtuu vaistomaisesti. Tiedostaminen edistää itseymmärrystä ja omien motiivien ja niiden perustelujen ymmärtämistä. (Ojanen 2000, 159-163.)

Ojanen (2000, 170) toteaa, että ihmiskäsityksen ollessa humanistinen ja oppimiskäsityksen kokemuksellisesti-konstruktivistinen arvioinnin todellinen tehtävä on enemmän motivoiva kuin kilpailullinen.

## 9.1 Oppiminen ja reflektointi

Oppimista ei voi tapahtua ilman reflektointia. Entisen ja uuden tiedon vertailu tuottaa oppimista. Oppijan täytyy olla sitoutunut oppimisen ja tutkimisen prosessiin ja valmis haastamaan omat ennakkokäsityksensä oppiakseen uusia asioita ja kyetäkseen refleктоimaan omassa itsessä on tapahtunut kasvua, jos ymmärtää vastauksen miksi-kysymykseen. Kriittisessä lähestymistavassa yksilö tulee tutkimusorientoituneeksi eli alkaa ratkaista probleemeja ominaan. Kriittis-reflektiivisiä taitojen oppimisessa päähuomio on oman oppimisen tavassa. Yksilön henkinen rakenne on oppimisen ymmärtämisen perusta; kukin voi itse rakentaa tietoa ja nähdä kokonaisuuksia. (Ojanen 2000, 109-110.)

Riittävä palaute on ratkaisevaa oppijoiden oman käsityksen kehittymiselle omasta oppimisesta ja ymmärtämisestä. Oppimisen perimmäinen tarkoitus on

opitun siirtäminen jokapäiväiseen ympäristöön. Ongelmien ratkaisemista varten yksi tapa edistää siirtovaikutusta ja kannustaa joustavuutta on auttaa oppilaita valikoimaan, soveltamaan ja keksimään työkaluja. (National 2004, 94.)

Omista kokemuksista ja oppimistuloksista on hyvä keskustella harjoittelun useassa eri vaiheessa. Opiskelijoiden välinen kommunikaatio on oppimista edistävä tekijä. Oman opiskelun kehittyminen voi aueta keskusteltaessa muiden kanssa omista kokemuksista. Oppimisen laadullista prosessia ei välttämättä nähdä arvokkaampana kuin tenttiä. Osaaminen ja taitaminen olisivat parempia välineitä kuin ulkoa osaamisen mittaaminen. Ulkoahjautuvuus ei tutkimuksen mukaan johda ammatillisessa elämässä myöhemminkään sisäsyntyiseen motivaatioon. Arviointia voidaan toteuttaa myös koko ryhmän arviointina yksilöarvioinnin sijasta. (Ahola 2005, 163 – 164.)

Kysymyksiä, joita voi esittää arvioinnin pohjaksi (Petäjä 2002, 54):

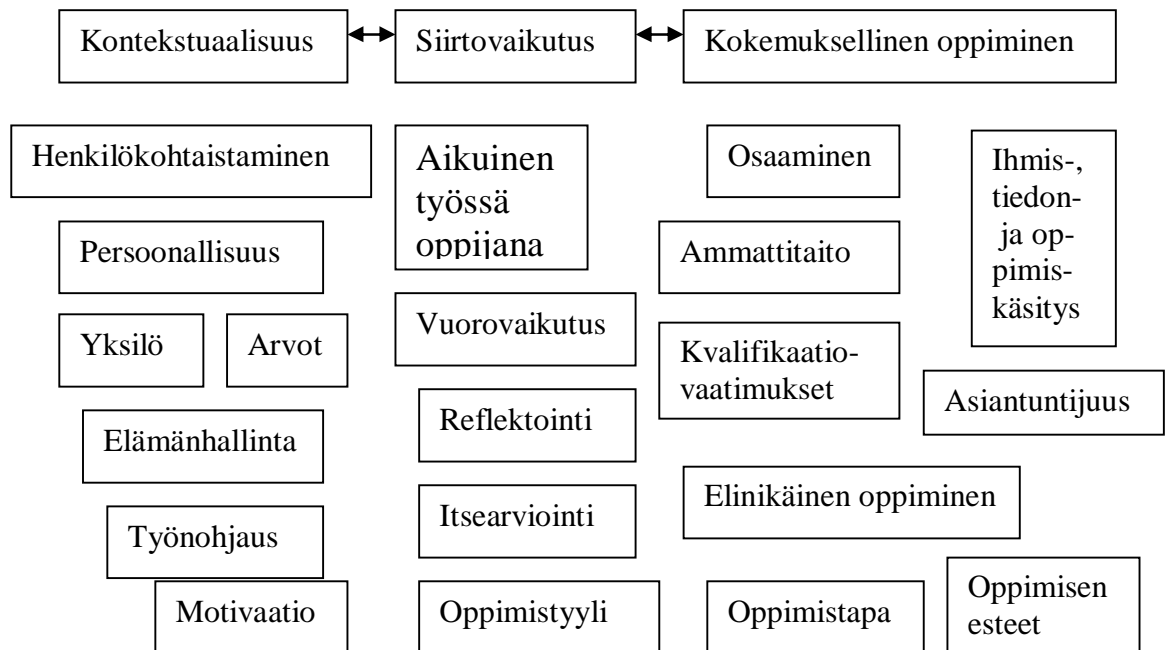
- Millaisia tunnelmia, tuntemuksia on herännyt?
- Mitä uutta olen oppinut käsiteltävistä asioista tai omasta itsestäni (oppijana, muuttujana)?
- Mitä kysymyksiä on herännyt (kysymys = portti uuteen)?
- Mitä päätöksiä on syntynyt siitä, mitä aion oppimastani käyttää?

## 10 KOKOAVA VIITEKEHYS JA LUOTETTAVUUS

Työssä oppiminen tarkoittaa oppimismenetelmiä, joissa pyritään ottamaan mahdollisimman laajasti huomioon sekä opiskelijan että työpaikan tarpeet. Näin saadaan opiskelijan kontakti henkilökohtaisesti todelliseen työhön ja työpaikan vaikutusmahdollisuudet koulutukseen sekä työntekijöitä, joilla on valmiudet käytännön töihin. (Väisänen 2003, 9.)

Olen kuviossa 5 tuonut esille asioita, joita aikuinen työssä oppijana sivuaa. Oppiminen sidotaan mielekkäisiin tehtäviin (kontekstuaalisuus), joita oppija siirtää ja soveltaa hyödyntäen oppimiansa asioita (siirtovaikutus). Nämä asiat oppija perustaa (kokemuksellinen oppiminen) aikaisemman tiedon pohjalle. Vuorovaikutuksella on oma merkityksensä oppimisen kannalta. Reflektointi toimii rakentavana oppijan ja ohjaajan välillä sekä kriittisenä ympäriltämme tu-

levan erilaisen tiedon hyödyntämisessä. Motivaatio opittavaan asiaan on pohja oppimiselle. Osaamiseen liittyvät henkilökohtaiset ominaisuutemme, arvomme ja tapamme oppia.



KUVIO 5. Kokoava viitekehys aikuisesta työssä oppijana.

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi kohdistuu kyselyn tuloksiin, eli mielestäni tulos on luotettava tässä laajuudessaan, koska kyselyt annoin 36:lle ja palautui 32 vastausta. Vastaavaa samanlaista kyselyä ei ole tehty, joten ei ole vertailupohjaa reliabiliuden toteamiseksi.

Tutkimukseni oli mielestäni suppeahko ja katsottaessa nimenomaan tätä tutkimusta sen tulosta voidaan pitää luotettavana. Vastaavaan samantasoiseen kyselyyn tarkentaisin kysymyksiä, joissa on mahdollisuus vastata tulkinnallisesti eri lailla. Tällöin saisin tarkemman tuloksen, eikä jäisi arvailuille pohjaa. Tutkimukseni objektiivisuutta parantaa se, että opiskelijat, vastasivat nimettöminä.

## 11 KYSELYN TULOKSET

Tein kyselyn laitoshuoltajien ammattitutkintoa suorittaville opiskelijoille (ks. liite 1). Kyselyyn vastasivat kolmelta eri kurssilta olevat opiskelijat. Yksi kurssi oli koostunut opiskelijoista, jotka opiskelevat päätoimisesti (taulukoissa punaisel-

la), ja muut kaksi kurssia olivat oppisopimuskoulutuksia (taulukoissa vihreä ja sininen). Kahden kurssin opiskelut olivat alkuvaiheessa ja yhden kurssin opiskelut ylittäneet jo puolivälin. Opiskelijat olivat aikuisia ja iältään 25 – 60-vuotiaita. Kyselyjen vastausprosentit olivat hyvät, päätoimisien opiskelijoiden 100 prosenttia ja oppisopimusopiskelijoiden 90 prosenttia ja 75 prosenttia. Kyselyyn vastanneita oli yhteensä 32 opiskelijaa 36:sta, eli vastausprosentti oli 89 prosenttia. Naisten osuus oli 91 prosenttia ja miesten osuus oli 9 prosenttia.

Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Kyselyn tulosta voidaan pitää luotettavana, koska vastanneita oli yli 20 opiskelijaa. Kyselyn vastauksista vedin yhteen ensin eri kurssien tulokset, ja sitten tein kurssien tuloksista yhteenvedon. Kysymykset mittasivat osaltaan niitä asioita, joita haluttiin, toisaalta joihinkin kysymyksiin olisi voinut tehdä tarkempaa rajausta.

Kyselyn tarkoituksenaan oli saada tietoa opiskelijoiden tämänhetkisestä tilanteesta, valmiuksista ja ohjaustarpeesta sekä miten heidät on huomioitu henkilökohtaisesti, yksilöinä.

### 11.1 Opiskelijoiden taustatiedot

Vastauksessaan opiskelijoiden tuli merkitä kaikki aikaisemmat koulut, joita he olivat suorittaneet raksi ruutuun - menetelmällä. (ks. liite 1) Keräsin tulokset vastauslomakkeista ja vedin ne yhteen (ks. taulukko 2) Peruskoulutuksena oli kansa- tai peruskoulu ja kahdella opiskelijalla ylioppilastutkinto. Lisäksi ammatillinen koulutus oli puolella opiskelijoista. Osalla oli myös jokin muu ammatillinen koulutus. Ikäjakauma oli iso, minkä vuoksi joillakin opiskelijoilla oli edellisestä koulunpenkillä istumisesta aikaa vuosia. Työelämäkokemusta oli usealla sekä kunnan että valtion palveluksesta ja lisäksi myös yksityisen puolelta.

TAULUKKO 2. Aikaisemmat opinnot (n = 32).

kansakoulu	ylioppilas	peruskoulu	ammatillinen koulutus	muu, mikä
5		9	7	1
2	1	7	5	2
5	1	3	4	1
<b>12 (38 %)</b>	<b>2 (6 %)</b>	<b>19 (59 %)</b>	<b>16 (50 %)</b>	<b>4 (13 %)</b>

Opiskelijoilla (22) oli kertynyt työelämäkokemusta valtion tai kunnan palveluksessa 0,5 vuodesta 35 vuoteen. Yksityisen yrityksen puolella oli työkokemusta opiskelijoilla (20) muutamasta kuukaudesta 34 vuoteen. Muu kuin edellä mainittu työkokemus oli kahdella opiskelijalla oppisopimuskoulutuksessa 8 - 15 vuotta. Usealla opiskelijalla oli sekä kunnan tai valtion että yksityisen puolen työkokemusta.

## 11.2 Työssä oppiminen ja oppimisvalmiudet

Oma näkemys työssä oppimisesta näkyy taulukosta. (ks. taulukko 3) Kysymyksiin vastattiin rasti ruutuun - menetelmällä. Oma näkemys työssä oppimisesta - vastaukset antoivat viitteitä siitä, että koulutus koetaan tarpeelliseksi. Siivoustyön perusteet hallittiin osittain, mutta koettiin tarvittavan ohjausta. Tätä mieltä oli 69 prosenttia vastaajista. Vajaa viidesosa opiskelijoista hallitsee siivoustyön perusteet mielestään hyvin. Teoriaopetuksen tarvetta ja ohjausta koki tarvitsevansa 34 prosenttia vastaajista ja yksi ei hallinnut siivoustyön perusteita. Siivoustyön perusteiden osittainen hallinta sisältää ohjaustarpeen ja teoriaopetuksen ja ilmaisee selkeästi, että koulutukselle on tarvetta.

Opetuksessa tulisi edetä niin, että kerrataan selviltäkin tuntuvat asiat, koska on aina joku, jolle ne eivät ole selvinneet. Siivoustyössä, kuten monessa muussa ammatissa, olisi perusteet hallittava hyvin. Koulutuksen ollessa vaiheessa, missä näyttöjä ruvetaan antamaan, tulevat vastaan ne perusteet, jotka on hallittava. Voi olla, että pitkään työelämässä olleet antaisivat näytöt mielellään suoraan ilman teoriaosuutta. Tässä piilee vaara, että tehdessäsi rutiinilla tehokkaasti pohtimatta, miksi teet näin, onkin perusteiden hallinta unohtunut, eikä näyttö menekään läpi. On tietenkin poikkeuksia olemassa, näytöt voivat mennä hyvinkin mutta perusteiden pohdintaa tulisi vuosien varrella kerrata. Työpaikoilla, missä on työssä oppijoita, kannattaisi työssä olevan henkilöstön pohtia työssä oppijan kanssa työpisteen rutiineja. Näin molemmille tulisi lisää tietotaitoa omaan ammattitaitoon.

TAULUKKO 3. Oma näkemys työssä oppimisesta (n = 32)

hallitsen siivoustyön perusteet hyvin	hallitsen siivoustyön perusteet osittain, mutta tarvitsen ohjausta	tarvitsen teoriaopetusta ja ohjausta	en hallitse siivoustyön perusteita	jokin muu, mikä
1	8	7	1	
3	7	2		
2	7	2		
<b>6 (19%)</b>	<b>22 (69%)</b>	<b>11 (34%)</b>	<b>1 (3%)</b>	

Oppimisvalmiuksia ja motivoitumista kysyttiin rasti ruutuun - valinnalla. (ks. liite 1) Kaikissa ryhmissä osa oli kirjoittanut rastin kahteen kohtaan. Todella hyvin motivoituneita ja positiivisen asenteen omaavia oli kaksikymmentäkolme (72 prosenttia) opiskelijaa. (ks. taulukko 4) Motivoituminen vaihteli, mutta oli pääosin hyvä yhdeksällä (28 prosenttia) opiskelijoista. Motivoituminen opiskeluun oli erittäin hyvä. Päätoimisesti opiskelevat olivat paremmin motivoituneita opiskeluun kuin oppisopimusopiskelijat.

Opiskelussa on tärkeää olla motivoitunut, muuten jaksaminen tulee rankaksi. Motivoitunut opiskelija antaa muulle ryhmälle energiaa ja oppimistulokset paranevat kaikilla myönteisessä oppimisympäristössä. Opettaminen on motivoituneiden opiskelijoiden ryhmässä haasteellista ja antoisaa. Opetustilanteessa oppimista tapahtuu kaksisuuntaisesti. Oppimisvalmiutta ja motivaatiota kuvaa taulukko 4. Kaikki opiskelijat olivat joko todella hyvin tai pääosin motivoituneita.

TAULUKKO 4. Oppimisvalmiudet ja motivaatio (n = 32).

olen todella hyvin motivoitunut, ja minulla on positiivinen asenne	motivoitumiseni vaihtelee, pääosin hyvä	en ole motivoitunut	jokin muu, mikä
12	2		
6	3		
5	4		
<b>23 (72 %)</b>	<b>9 (28 %)</b>		



### 11.3 Oppimiskyky

Opiskelijoita pyydettiin kirjaamaan nelikenttään (swot-analyysi) omat nykyhetken vahvuutensa, heikkoutensa (kehittämistarpeet), mahdollisuutensa ja uhkansa. Opiskelijoista osa oli jättänyt tekemättä swot-analyysin. Koetuiksi vahvuuksiksi oli kirjattu mm. motivoituminen opiskeluun itseluottamuksen lisääntyminen ja aika omalle itselle. Heikkouksia olivat mm. oppimisen epävarmuus ja ajanpuute. Tulevaisuuden mahdollisuutena nähtiin mm. tutkinnon suorittaminen, työnsaanti, opiskelu ja ammattilaisuus. Uhkaksi koettiin mm. virkojen vähyys, halpa työvoima, terveys, ajanpuute, ikä, yksityistäminen ja työntekijöiden vähentäminen.

#### Nykyhetken vahvuudet

Usea opiskelija sai itseluottamusta ja oli motivoitunut opiskeluun. Monella opiskelijalla oli mahdollisuus opiskella, ja siihen oli aikaa. Useat opiskelijat kokivat saavansa työ- ja elämäkokemusta ja heillä oli halu oppia ja kehittää itseään. Pari opiskelijaa koki saavansa uutta tietoa ja taitoa koulutuksesta. Lapset olivat isoja suurimmalla osalla opiskelijoista, ja heillä itsellään oli hyvä terveys ja vielä työvuosia jäljellä. Joku opiskelijoista oli kirjannut, että aikaa oli omistautua vain itselleen. Eräs opiskelija oli todennut opiskelun olevan työnantajan antama mahdollisuus.

#### Tulevaisuuden mahdollisuudet tällä hetkellä

”Minusta tulee ammattilainen”, oli eräs opiskelija kirjannut. Lisäopiskelu ja työn saanti koettiin hyväksi koulutuksen jälkeen. Eräs opiskelija toivoi käytännön ja teorian tukevan toisiaan opinnoissa. Usea opiskelija uskoi saavansa töitä paremmin koulutuksen jälkeen. ”Opiskella lisää, edetä eteenpäin ammatissa”, oli eräs opiskelija kirjannut mahdollisuuksiinsa.

#### Nykyhetken heikkoudet (kehittämistarpeet)

Joku opiskelijoista oli kirjannut kokevansa epävarmuutta omasta oppimisestaan. Kirjalliset tehtävät ja huono kirjoitustaito olivat heikkoutena parilla opiskelijalla. Mm. seuraavia asioita oli kirjattu heikkouksiksi: rohkeuden puute, heikko esiintymistaito, atk, kärsimättömyys, ikä ja ettei muisti ei ole niin hyvä kuin nuorena. Lisäksi koettiin, että koneiden käyttö, aseptinen työjärjestys, työn suunnittelu ja pintamateriaalien tunnistaminen olivat kehitettäviä asioita.

Oppimismopeuden kirjasi joku opiskelija hitaammaksi. Ajanpuute, -käyttö ja kiire oli parilla opiskelijalla heikkoutena.

#### Nykyhetken uhat

Muutama opiskelija koki uhkaksi virkojen vähyden, halvan kouluttamattoman työvoiman ja epävarman työtilanteen. Joku opiskelija pelkäsi jäävänsä opinnoissa jälkeen tai sitä, että jokin asia jäisi häneltä omaksumatta. Eräs opiskelija koki uhkaksi jos hän saa tenteistä tai näytöistä hylättyjä. Yhden opiskelijan uhka oli, pääseekö opiskelupäiville mukaan vai pitääkö olla töissä. Lisäksi koettiin ajan puute, terveys ja ikä uhkiksi.

Näkisin puhtausalan tulevaisuuden olevan työntekijöiden hallussa. Ihmisiä jää eläkkeelle ja keski-ikä on korkea, joten työpaikkoja tulee olemaan. Nuorien saaminen koulutukseen on suuri haaste nyt ja tulevaisuudessa. Puhtausalan koulutuksen suorittamisen jälkeen on ammattilaisella paljon erilaisia mahdollisuuksia tehdä työtä. Yksityisen, valtion ja kunnan alueilla on erilaisia työpisteitä, joissa työnkuvat ovat täysin toisistaan poikkeavia. Työvälineet ja menetelmät ovat keventyneet ja parantuneet. Mahdollisuudet omaan työhön vaikuttamiseen ovat kasvaneet.

### 11.4 Oppimistyylini

Kyselyssä opiskelijat ympyröivät tai alleviivasivat oman oppimistyylinsä. Päätoimisista opiskelijoista kolme oli "laittanut" kaksi rastia, ja yksi ei ollut laittanut mitään; oppisopimusryhmästäkään yksi ei ollut laittanut mitään. Yhteenvedossa (ks. taulukko 5) ovat opiskelijoiden vastaukset kursseittain. Visuaalinen (näkeminen) oppimistyyli oli opiskelijoista kymmenellä (31 prosenttia). Opiskelijoista ei kukaan valinnut oppimistyylikseen audiitivista (kuuleminen). Kinesteettisen (tekeminen) oppimistyylin oli opiskelijoista valinnut yksitoista (34 prosenttia). Oppimistyylin, jossa on vähän jokaisesta ryhmästä, oli valinnut kaksitoista (38 prosenttia) opiskelijaa vahvimaksi.

Visuaalisesti oppiva ihminen haluaisi asioiden havainnollistamista, ja hän muodostaa itselleen erilaisia näkömielikuvia. Visuaalisesti oppiva kiinnittää

huomion siihen, miltä asiat näyttävät, esim. onko siisti ympäristö, siisti työpöytä, huoliteltu ulkoasu jne. Kinesteettisesti oppivat hahmottavat asioita ilmeiden, asioiden ja liikkeiden kautta, ja he ovat fyysisesti suuntautuneita.

Opetuksen teorian ja käytännön yhdistäminen eli tehdään käytännössä se, mitä opittiin teoriassa, antaa varmaankin parhaimman tuloksen oppimisessa. Oppimistyyliin kannattaisi tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota, tulisi tiedostaa hyödyt koko ryhmän eduksi. Olisiko hyvä olla vaikka Hopsissa jokaisella oman tyylinsä merkittynä? Oppimistyyliä voisi kokeilla ryhmätöissä, esim. sijoittamalla tyyliltään samanlaiset tai erilaiset yhteen.

TAULUKKO 5. Oppimistyylini (n = 30)

a. visuaalinen (näkeminen)	b. auditiivinen (kuuleminen)	c. kinesteettinen (tekeminen)	d. vähän jokaisesta
7		6	3
3		1	5
		4	4
<b>10 (31%)</b>		<b>11 (34%)</b>	<b>12 (38%)</b>

Oppimisen kuvaamiseen opiskelijat valitsivat ”rasti ruutuun” – periaatteella tai numeroimalla itselleen sopivimmat kohdat tärkeysjärjestykseen kyselyyn vastatessaan. Kohdat pyydettiin numeroimaan tärkeysjärjestykseen (1, 2, 3, 4, 5, jossa 1 on parhaiten kuvaava, 2 toiseksi parhaiten kuvaava jne.), mikäli mahdollista. Taulukkoa luetaan niin, että esim. opiskelija on valinnut itseään parhaiten kuvaavaksi 1 ja toiseksi parhaiten kuvaavaksi 2 jne. Yhteenvedossa olen sijoittanut kaikki samaa tarkoittavat yhteen eli 1 = 3, jolloin 1 on parhaiten oppimista kuvaava ja 3:lla opiskelijalla on pantu kohta ykköseksi. Toiseksi parhaiten kuvaava kohta 2 = 4 eli toiseksi parhaiten kuvaavaksi on valittu 2, ja 4:llä opiskelijalla on kohta kaksi kuvaamassa toiseksi parhaiten kuvaavaksi. Yhteenvedossa rasti ruutuun - kohdat on sijoitettu siten, että esim. ei numeroitu = 2, mikä tarkoittaa, että ei - numeroituja vastauksia on ollut kahden opiskelijan vastauksissa.

Taulukossa (ks. taulukko 6) on kaikkien kurssien yhteenveto. Vertailtaessa oppimistyyliin tässä on tuloksena tekemällä oppiminen ykköstilalla. Kakkosena opit tasaisesti eri oppimistyyleistä. Kuulemalla oppimisen kohdassa (”muistat

suulliset..”) on vähemmän valintoja. ”Opit tekemällä, uppoudut ongelmaan perinpohjaisesti” on ykköskohdaksi sijoittanut yhdeksän opiskelijaa; lisäksi oli kahdeksan ei - numeroitua valintaa. ”Olet hyvä kirjoittaja, et häiriinny melusta tai työpaikan hälinästä ja opit tasaisesti eri oppimistyyleistä - molemmissa kohdissa oli kolme opiskelijaa valinnut ykköskohdaksi. ”Muistat suulliset ohjeet hyvin, häiriinnyt helposti melusta” oli kaksi opiskelijaa kirjannut ykköseksi.

Kakkoskohdaksi oli seitsemän opiskelijaa valinnut kohdan ”opit tasaisesti eri oppimistyyleistä”. ”Olet hyvä kirjoittaja, et häiriinny melusta tai työpaikan hälinästä” on valinnut kakkoskohdaksi viisi opiskelijaa. Kolme opiskelijaa on valinnut kakkoskohdaksi ”opit tekemällä, uppoudut ongelmaan perinpohjaisesti”. Mielestäni opiskelijat ovat pohtineet hyvin omia oppimistyylejään vastatessaan kyselyyn. Paremminkin selventävän tuloksen olisi saanut, jos kaikki olisivat numeroineet vastauksensa. Olen kuitenkin tyytyväinen, koska vastaukset vahvistavat toisiaan oppimistyyllissä ja ”mikä kuvaa sinua parhaiten” - vastauksissa.

TAULUKKO 6. Kurssien yhteistulos: ”Mikä minua kuvaa parhaiten?”

Vasemmanpuoleiset numerot ovat vaihtoehtoja, oikeanpuoleiset frekvenssejä (n = 32).

olet hyvä kirjoittaja, et häiriinny melusta tai työpaikan hälinästä	muistat suulliset ohjeet hyvin, häiriinnyt helposti melusta	opit tekemällä, uppoudut ongelmaan perinpohjaisesti	opit tasaisesti eri oppimistyyleistä	et tiedosta omaa oppimistyyliäsi
1 = 3 2 = 5 3 = 3 4 = 2	1 = 2 2 = 1 3 = 3 4 = 3	1 = 9 2 = 3 3 = 2 4 = 1	1 = 3 2 = 7 3 = 4 4 = 1	3 = 1
ei numeroitu = 3	ei numeroitu = 1	ei numeroitu = 8	ei numeroitu = 4	5 = 4 ei numeroitu = 1

### 11.5 Itsearviointitaidot / Itseohjautuvuus

Itsearviointi tarkoittaa tässä oman toiminnan ja osaamisen arviointia. Itseohjautuvuus tarkoittaa omassa työssä itsenäisesti tehtäviä valintoja ja ratkaisuja. Opiskelijoiden tuli valita ne väitteet, jotka kuvasivat heitä parhaiten. Valitseminen tapahtui rasti ruutuun - merkintää käyttäen, ja oli mahdollista numeroida valinnat tärkeysjärjestykseen. Tärkeysjärjestys luetaan samoin kuin taulukos-

sa 6 on määritelty. Ykköskohdaksi tuli eniten vastauksia kohtaan ”olen avoin uusille kokemuksille” ja toiseksi eniten kohtaan ”hyväksyn itseni ja arvioin omaa osaamistani kriittisesti”. Muuten vastaukset jakautuivat aika tasaisesti kolmen ensimmäisen väittämän kohdalla taulukossa vasemmalta lukien.

Taulukkoon (ks. taulukko 7) laidin kaikkia opiskelijoita koskevan yhteenvedon. ”Olen avoin uusille kokemuksille” - sarakkeeseen oli tullut eniten ykkösvalintoja, ja lisäksi ei -numeroituja valintoja oli eniten. Tämä viittaa hyvään motivoitumiseen. Kaikissa neljässä sarakkeessa on oikealta lukien valintoja paljon kohdissa 1-3. Vastaukset viittaavat opiskelijoiden hyvään itseohjautuvuuteen. Oman osaamisen arviointia pidetään useinkin vaikeana. Tässä ei kuitenkaan kukaan ole valinnut kohtaa ykköseksi, joskin numeroimattomiakin valintoja on. Itsenäisten valintojen päättäminenkin ei aiheuta epävarmuutta kuin muuttamalla. Opiskelijoiden hyvä taso johtuu varmaankin aika suurelta osin Jyväskylän aikuisopiston puhtausalan päätöksestä. Opiskelemaan ei pääse, jos ei ole käynyt hakemisvaihetta, joka sisältää henkilökohtaisen kehityssuunnitelman, lähtötason kartoituksen ja Hensun (henkilökohtaisen suunnitelman).

TAULUKKO 7. Kurssien yhteenvedo: ”oman osaamiseni arviointi” (n = 32).

hyväksyn itseni ja arvioin omaa osaamistani kriittisesti	olen suunnitelmallinen ja tulevaisuuteen suuntautunut	olen avoin uusille kokemuksille	olen joustava ja itsenäinen	minulle tuottaa vaikeuksia arvioida omaa osaamistani	olen epävarma kun joudun tekemään itsenäisesti ratkaisuja
1 = 6 2 = 2 3 = 7 4 = 1 5 = 1	1 = 3 2 = 6 3 = 7 4 = 1 5 = 1	1 = 8 2 = 5 3 = 3 4 = 2	1 = 4 2 = 5 3 = 1 4 = 7	2 = 3 3 = 2 5 = 2	3 = 2 5 = 1 ei numeroitu =2
ei numeroitu =4	ei numeroitu =3	ei numeroitu =10	ei numeroitu =7	ei numeroitu =6	

## 11.6 Elämäsi merkittävin oppimiskokemus

Oppimiskokemukset olivat hyvin erilaisia ja yksilöllisiä. Osalla kokemukset oppimisesta olivat liittyneet työelämään tai opiskeluun ja osalla omaan vapaa-aikaan. Osa oli jättänyt kohdan tyhjäksi. Oppimiskokemukset ovat ihmisenä kehittymisemme kannalta tärkeitä. Jokaisella meillä on sekä negatiivisia että

positiivisia oppimiskokemuksia. Käymällä niitä läpi itsenäisesti pohtimalla ja (tai) keskustelemalla voimme löytää itsestämme uusia näkökulmia.

Opiskelijat olivat kokeneet merkittäviksi oppimiskokemuksiksi omien lapsien synnyttämisen ja omien lasten kasvattamisen sekä vieraiden lasten hoitamisen. Lisäksi aikuisiällä opiskelu ja uuden oppiminen ovat olleet heille merkittäviä oppimiskokemuksia. Yksi opiskelija oli kokenut haasteeksi ylioppilaslakin tekemisen, ja yhden merkittävä kokemus oli ollut Aikidon Dan - vyökoe. Muita oppimiskokemuksia olivat olleet mm. autokoulu, haaveillun ammatin saaminen, suurtaloukokiksi valmistuminen ja ensimmäinen lattian vahaus.

### 11.7 Esteet oppimisessa

Oppimisen esteissä ei ollut mitään merkittäviä eroja. Ajanpuute koettiin suurimmaksi esteeksi. Kakkostilalla oli oma havainnointi liian kapea-alaista. Muissa sarakkeissa ei ollut toisiinsa verrattuna isoja eroja. Opiskelijoiden tiedostettua omat oppimisensa esteet saadaan oppimistuloksia paranemaan. Oppimisen esteitä pohditaan henkilökohtaisissa keskusteluissa. Mielestäni esteistä olisi hyvä keskustella omissa oppimisryhmissä. Tällöin voisi itselleen saada apua ryhmän tuesta tai toisesta opiskelijasta, jolla on samanlainen este oppimisessa. Jos keskustelu on liian vaikeaa omista oppimisesteistä, niin asioista voisi keskustella yleisellä tasolla ja hankkia asiaan liittyvää tietoa lähteistä.

### 11.8 Henkilökohtaistaminen ja oma elämäntilanne

Suurin osa opiskelijoista koki tulleen huomioon otetuksi riittävästi osa jonkin verran, ja yksi opiskelija ei osannut sanoa. Kaksi opiskelijaa oli merkinnyt molempiin (riittävästi ja jonkin verran) rastin. (ks. taulukko 8) Ihmiset reagoivat hyvin eri tavalla siihen, mikä on riittävä. Joku voi tuntea, ettei häntä ole otettu huomioon, joku toinen tuntee saaneensa riittävästi huomiota.

TAULUKKO 8. Henkilökohtainen huomioon ottaminen (n = 32).

riittävästi	jonkin ver- ran	en riittävästi	en lain- kaan	en osaa sanoa	muuten, miten
11	2			1	
8	3				
5	4				
<b>24 (75%)</b>	<b>9 (28%)</b>			<b>1 (3%)</b>	

Yleisesti ottaen opiskelijoilla oli hyvät mahdollisuudet paneutua koulutukseen. Päätoimisesti opiskelevilla on ihanteelliset olosuhteet antautua oppimiseen. Oppisopimuskoulutusryhmissä, jotka kävivät samanaikaisesti töissä, aikaa opiskelulle ei aina jäänyt riittävästi. Osa opiskelijoista teki pitkiä työpäiviä. Toisaalta oppisopimusopiskelijoilla oli mahdollisuus viedä opittu heti käytäntöön. Opitun tiedon soveltaminen omaan työhön on oppimista parhaimmillaan.

Koulutukseen ja työssä oppimiseen paneutumisen mahdollisuudet olivat päätoimisesti opiskelevilla mm. mahdollisuus opiskella ja panostaa opiskeluun, lapset olivat aikuisia, elämäntilanne oli hyvä, heillä oli innostusta ja halua oppia. Opiskelijat olivat motivoituneita, ja heillä oli opittavana uusi ammatti. Koulutukseen ja työssä oppimiseen paneutumisen mahdollisuuksia oppisopimuskoulutusryhmissä vähensivät edellä mainittujen lisäksi mm. seuraavat: koulutukseen paneutumiseen tarvitsisi enemmän aikaa, työn kiireys vie voimia, vaikea paneutua täysipainoisesti koulutukseen, motivaatio välillä hukassa, työpaikan siirtyminen aiheuttaa epävarman olon eikä aikaa ole riittävästi opiskeluun.

### 11.9 Koulutuksen ja työssä oppimisen hyöty ja haasteet

Koulutuksen ja työssä oppimisen hyödyiksi opiskelijat kokivat saavansa mm. itselleen ammattitaidon, itsevarmuuden kasvamisen, alalla erilaisia mahdollisuuksia tehdä työtä, kontakteja työpaikkoihin sekä avartavia näkemyksiä ja lisää varmuutta työn tekemiseen. Opiskelijoilla oli positiiviset näkemykset koulutuksen ja työssä oppimisen hyödyistä.

Haasteena opiskelijat pitivät mm. vaikeuden arvioida itseään, oppia kuuntelemaan ja käsittää asiat oikein, selviämisen kaikista tehtävistä ja opitun sovel-

tamisen käytäntöön. Mielestäni opiskelijoilla yleensäkin on opiskellessaan näitä samoja haasteita, joita kyselyyn vastanneet opiskelijat olivat kirjanneet.

### 11.10 Muut kommentit

Muihin kommentteihin olivat opiskelijat kirjoittaneet vastauksissaan mm. seuraavat asiat

”Minun on vaikea arvioida itseäni.”

””Varmaan jotkut asiat menevät kantapään kautta.”

”Oppia kuuntelemaan ja käsittää asiat oikein.”

”Ammatin vaihtajana kiinnostaa nähdä opinko uuden ammatin.”

”Kuinka selviän kaikista annetuista tehtävistä.”

”Teen siivoustyötä aina jollekin ihmiselle.”

”Ilman koulutusta, ilman tietoa taitoa, ei saa työpaikkaa.”

”Uudelleen oppiminen samoissa asioissa! Ristiriitaista tietoa tullut ennen.”

”Koska minulla oli aikaisempi siivouskokemus lyhyt, saan paljon tietoa kyseiseltä ajalta, ja ammattitaito kasvaa.”

### 11.11 Tulosten hyödyntäminen

Mielestäni kehittämistyöni kyselyssä esitettyjä kysymyksiä voisi hyödyntää esim. opettajien käydessä oppilaidensa kanssa hops-keskusteluja. Kysymyksien avulla voisi opetuksen kehittymistä seurata, jos samat kysymykset käytäisiin läpi koulutuksen alussa, keskellä ja loppupuolella. Työssäoppimisjakson jälkeen päätoimisesti opiskelevilla olisi hyvä ajankohta käydä kysymykset läpi. Oppisopimuskoulutuksessa esimerkiksi puolesta vuodesta - vuoteen välillä voisi päivittää tiedot ajan tasalle. Swot-analyysikin muuttuu matkan varrella, ja edistymisen pohdinta sen pohjalta olisi kehittävää.

Joihinkin kysymykseen vastaamista voisi tarkentaa, ettei jäisi tulkinnanvaraa. Esim. kysymykset, joissa on mahdollisuus valita useampi, voisi rajata tarkemmin. Tällöin vastaukset olisivat tarkempia eivätkä oletukseen perustuvia. Oppimisen edistymisen seuranta tulisi samalla aika vaivattomasti. Myöhempäällä tilastoimista - tai jos halutaan tutkia tarkemmin esim. käytettyjä oppimistyyylejä tai -tapoja - voisi kurssikohtaisesti tehdä oppimiseen liittyvistä asioista laadittavan yhteenvedon avulla.



Opiskelijoiden, jotka eivät tiedä omaa oppimistyyliään, olisi hyvä saada opastusta. Mahdollisesti oppimisen tulokset paranisivat, kun oppija pystyisi tehokkaammin hyödyntämään omia resurssejaan.

Miten saada opiskelijat motivoitumaan opiskeluunsa? Teoriajaksojen sisällöillä ja vaihtelevilla opetusmenetelmillä on iso merkitys oppijan jaksamisessa. Oppijoiden nykyisten ja aiempien työpaikkojen erot ja heidän erilaiset työskentelytapansa antavat opiskelijoille tärkeää tietoa, jota koulutuksissa voisi enemmän hyödyntää.

## 12 POHDINTA

Kehittämistyössäni olen teoriaosuuden alussa valinnut käsitteistä ne, jotka mielestäni liittyvät oppimiseen aikuisoppijana työssä oppimisen näkökulmasta. Aikuisen oppiminen ja osaaminen on kokemuksellisen tiedon ja uuden tiedon yhdistämistä ja soveltamista käytäntöön. Emme toimiessamme tule ajatelleeksi käyttöteoriaamme, koska sanana se ei ole yleisesti käytössä ns. tavallisessa arjessa. Itselleni on käyttöteoria käsitteenä selvennyt opettajankoulutukseni aikana.

Ammattitaito, osaaminen ja pätevyys ovat tietoja ja taitoja, joita tarvitsemme selviytyäksemme ammatin vaatimuksista. Miten koulutus ja työ kohtaavat toisensa? Kyselyn tuloksista ilmeni, että oppisopimusopiskelijoilla oli hyvä tilanne, koska he pystyivät viemään oppimansa asiat heti käytäntöön. Päätoimisesti opiskelevat soveltavat käytäntöön asiat, joita ovat oppineet työssäoppimisjaksolla.

Ydinosaaminen on keskeisintä ammattitaitoa, mitä ihminen työtehtävän suorittamisessa tarvitsee. Saavutetaanko se pelkästään koulutuksella vai tarvitaanko työssä oppimista? Opiskelijoiden vastauksista ilmeni, että koulutuksessa tarvitaan ohjausta, vaikka hallitsisikin siivoustyön perusteet osittain. Oppimistapa oli suurimmalla osalla tekemällä oppiminen, eli työssä oppimista tarvitaan koulutuksen oppien soveltamisessa käytäntöön.

Puhdistuspalveluala on kehittynyt huimasti. Menetelmät ja välineet ovat keventyneet, mikä on johtanut siivoukseen käytetyn ajan pienentymiseen. Ergonomiaan on kiinnitetty paljon huomiota ja alalla vähemmän aikaa työskennelleet jaksavat paremmin työelämässä. Työajan käyttöön kiinnitetään paljon huomiota, ja työtä kehitetään koko ajan järkevämmäksi. Ilman koulutusta ei saa vakinaista työtä. Opiskelijat kokivat koulutuksella ja työssä oppimisella saavutetuiksi hyödyiksi mm. hyvän ammattitaidon ja monipuoliset työvaihtoehdot.

Opetusmenetelmien monipuolisuus ja niiden aktiivinen käyttö riippuu paljolti opettajasta ja siitä, miten hänen tietotaitonsa ovat ajan tasalla. Opiskelijoiden tyytyväisyys koulutukseen tulee esille opiskelijan omassa aktiivisuudessa ja menestymisessä. Opiskelijoiden motivoituneisuus oli kyselyn tuloksissa suurimmalla osalla hyvä. Opiskelijoiden tyytyväisyyteen vaikuttaa, kuinka hyvin heidän yksilölliset tarpeensa tulevat huomioon otetuiksi opiskelun aikana. Kyselyn tuloksissa suurin osa opiskelijoista koki omasta mielestään tulleen huomioon otetuksi riittävästi.

Muutos on osa ihmisen elämää. Elämänkaaren aikana muututaan lapsesta aikuiseksi, vanhetaan ja kuollaan lopulta pois. Yhteiskunnassamme tapahtuneet nopeat muutokset ovat lisänneet työelämän vaatimuksia alalla kuin alalla. Työntekijöiden tulisi olla alan huippuasiantuntijoita, joilta vaaditaan lisäksi moniosaamista. Ei riitä, että hallitsee oman alansa, vaan täytyy olla ulospäin -suuntautunut, yhteistyökykyinen ja tietotekniikan taidot hallitseva monitaituri. Lisäksi vapaa-ajan ja työajan raja hämärtyy – työntekijöiden helppo tavoitettavuus vaikeuttaa työstä irtaantumista ja aiheuttaa yhteiskunnalle terveydenhoitokuluja. Elämäntilanteiden vaikutusta olen tuonut työssäni esille teoriaosuudessa. Opiskelijat ovat vastauksissaan tuoneet esille omaa elämäntilannettaan vastaushetkellä. Vaikeissa elämäntilanteissa opiskeluun ja työssä oppimiseen voi olla vaikea motivoitua. Toisaalta saa muuta ajateltavaa ja voi jaksaa paremminkin.

Asiakaspalveluun painotetaan ja tehdään yhteistyötä asiakkaan tarpeiden saavuttamiseksi. Tämä on välillä vaikeaa, koska asiakaskohteessa eivät kaikki työntekijät välttämättä tiedä sovituista tehtävistä. Tämä puolestaan johtaa siihen, eivät kaikki työntekijät saa asiakaskohteessa omasta mielestään tar-

peenmukaista siivousta. Tässä tilanteessa ollaan, jos asiakaskohteessa ei haluta panostaa tilojen puhtaustasoon riittävällä tavalla. Toinen näkökulma on, että asiakas haluaa ns. ylisiivousta. Tämä on perusteltua, jos kysymyksessä on edustustila, jonka halutaan olevan aina nuhteeton.

Asiakas, jolla ei useinkaan ole siivouksen ammattitaitoa, näkee eri lailla tarpeenmukaisen siivouksen kuin ammattilainen. Näissä ristiriitatilanteissa pitäisi pystyä neuvottelemaan keskitie, joka tekisi asiakkaan tyytyväiseksi saamaansa palveluun. Itseohjautuvuutta ja arviointia tarvitaan päivittäisessä työssä ja vuorovaikutustilanteissa asiakkaan kanssa. Työnohjauksella voidaan aukaista erilaisia ongelmia ja tilanteita, joita kohtaamme arjessa. Näkisin työnohjaukselle olevan tarvetta, koska työn vaativuus on lisääntynyt ja työhön liittyvä osaaminen laajentunut.

Opetuksen kehittäminen on jatkuvaa oman yksikön toiminnan arvioimista ja seurantaa erilaisten arviointimittareiden avulla. Näyttö on nykyajan koulutukseen keskeisiä asioita. Voimmekin kysyä, ohjaako näyttö liian kapea-alaiseen ammatilliseen osaamiseen. Koulutuksen järjestäjän tarjoama koulutus voi tähdätä tiukasti näytöissä tarvittavaan osaamiseen, ja muu opetussuunnitelman mukainen koulutus jää vähempi arvoiseksi. Toisaalta työelämä vaatii moniosaamista, mutta toisaalta vaatimukset ovat tarkan erityisosaamisen kannalla. Varsinkin oppisopimuskoulutuksen yhteydessä vaara on suurempi kuin muussa koulutuksessa. Tämä johtuu mielestäni siitä, että oppisopimuskoulutuksessa opiskelija näkee asiat sen työpaikan ja sen yrityksen eri tehtävissä tarvittavien ammattitaitovaatimusten näkökulmasta, jossa opiskelija käytännön taitoja harjoittelee ja opettelee. Työssäoppiminen voi jäädä liian yksipuoliseksi, jos opiskelijaa käytetään sijaistyövoimana työssäoppimispaikassa. Tällöin työssäoppijalla teetetään useimmiten helppoja päivittäisiä rutiineja, ja kokonaiskuva opiskeltavasta ammatista jää hyvin kapea-alaiseksi.

Opetussuunnitelmissa lähiopetuksen ja työssä oppimisen tuntimääräsuhteita on muutettu viime vuosina. Mielestäni lähiopetuksen tuntimäärää on jo karsittu riittävästi. Työssä oppimisen tarkoituksena on soveltaa opittua teoretietoa käytäntöön. Lähiopetuksella on opiskelijoille tärkeä merkitys, koska lähiopetuksessa kehittyvät myös työelämässä tarvittavat sosiaaliset vuorovaikutus- ja

yhteistyötaidot sekä opiskelijan oppimisen kannalta tärkeä kokemusten vaihto. Työelämässä tarvittavia kvalifikaatioita olen käsitellyt kehittämistyön teoriaosuudessa.

Tulevaisuudessa yhteistyö työelämän edustajien kanssa tulee entisestään lisääntymään, minkä ansiosta koulutuksen mahdolliset muutostarpeet on helpompi ja nopeampi viedä opetukseen. Haasteena työelämän ja koulutuksen järjestäjän yhteistyölle on ainakin se, kuinka työelämän edustajat saadaan laajasti ja aidosti kiinnostumaan koulutuksen kehittämisestä. Opettajantyön muuttaminen lisää kuormitusta, ja yhteistyön sekä työnohjauksen tarve kasvavat. Työn organisointi ja ajankäyttö vaativat yhteistä pohdintaa.

Tällä hetkellä työmarkkinoilla on monenlaisia työnantaja ja tapoja toimia työssä. Työelämä ei ole tasalaatuista, joten ainoastaan työpaikan riittävän korkeilla laatuvaatimuksilla tätä epäkohtaa on mahdollista pienentää. Tällä hetkellä vaarana on, ettei opiskelija ei välttämättä opi tekemään asioita oikein työpaikassa. Opiskelija kohtaa ristiriitatilanteen teorian ja käytännön ollessa kaukana toisistaan. Ilmapiiri saattaa olla työpaikalla varauksellinen, eikä opiskelijan esittämä ja oppima tietotaito saa aina tervetullutta vastaanottoa työntekijöiden tai työnantajan taholta. Ja syyt ovat varmasti monet: työntekijät näkevät työssäoppijan uhkana tai työnantajan velvoittama tiukka työtahti ei aina mahdollista oikeiden ja turvallisten työtapojen noudattamista. Tällaisen yrityskulttuurin paljastuttua koulutuksen järjestäjä varmasti lopettaa yhteistyön työpaikan kanssa tai pyrkii ohjaamaan työpaikan asennetta oikeaan suuntaan. Ne opiskelijat, jotka joutuvat hakemaan käytännön työelämän osaamisen tällaisesta paikasta, ovat eriarvoisessa asemassa muihin opiskelijoihin verrattuna.

Opettajan rooli ja vastuu ovat muuttuneet. Yhä enemmän työajastaan opettajien tulee olla seuraamassa työssäoppijoitaan työpaikoilla. Ja tässä onkin varmasti ongelma, joka nousee myös jatkossa keskusteluihin – onko opettajalla riittävästi aikaa työssäoppimisen seuraamiseen ja ohjaamiseen. Opiskelijat ovat eritasoisia ja vaativat eri lailla tukea ja opastusta työssäoppimisjaksonkin aikana. Joillekin opiskelijoille teorian opiskelu on kuin tervanjuontia, mutta käytännön tehtävissä he pääsevät loistamaan ja heistä löytyy uusia puolia. Tämä onkin tärkeä asia todellisen oppimisen kannalta.

Oppimistyyllillä ja tavalla on merkitystä sekä teorian että käytännön oppimisessa. Tietäessään oman tyylinsä ja tapansa - miten oppimista parhaiten tapahtuu - voi pyrkiä vahvistamaan heikompaakin puolta itsessään.

Omassa opetusharjoittelussani totesin, että opiskelijat olivat motivoituneita. Heillä oli edessään näytöt, joten keskustelut ohjautuivat usein näyttöihin. He olivat kiinnostuneita siitä, mitä tuleman piti ja miten opetettavia asioita tarvittaisiin näyttöissä. He kokivat, että oman opettajan käynnit työssäoppimispaikoissa olivat tärkeitä, ja käyntejä todellakin odotettiin. Paras mahdollinen tulos saataisiin silloin, kun työssäoppija ja työpaikkaohjaaja pystyisivät olemaan samassa työvuorossa mahdollisimman paljon ainakin alkuvaiheessa. Näin asia ei käytännössä useinkaan ole, mutta toisaalta opiskelijan on hyvä opetella toimimaan muidenkin työntekijöiden kanssa. Työelämässä ei aina tehdä työtä saman työkaverin kanssa, ei varsinkaan silloin, kun työkaverit vaihtuvat tai kun tehdään vuorotyötä.

Työelämästä koulutuksen järjestäjä saa paljon hyödyllistä tietoa siitä, mihin suuntaan opetusta tulisi jatkossa kehittää. Tässä yhteydessä tärkeäksi muodostuukin oppilaitosten itsearviointi. Osaavatko oppilaitokset, koulutuksen järjestäjät, hyödyntää työelämästä saamaansa tietoa opetuksessaan? Näkyvätkö nykyiset työelämän vaatimukset opetussisällöissä, opetusmenetelmissä ja opiskelijoiden oppimistaitojen huomioon ottamisessa? Riittääkö opettajien aika sisältöjen ajanmukaistamiseen? Millaista opettajien työ on tulevaisuudessa? Kysymyksiä herää kaiken aikaa lisää.

Arviointitilanteet ovat mielestäni todella haastavia ja opettavia tilanteita kaikille osapuolille. Opettajan ammattitaito näkyy arviointitilanteessa esimerkiksi siinä, kuinka hän osaa antaa opiskelijalle palautetta rakentavasti. Palautteessaan opettaja ottaa huomioon myös sen, etteivät opiskelijan itsetunto ja motivaatio lopahtaisi, vaikkei suoritus ensi yrittämällä olisikaan hyväksyttävä.

Näyttö ja näytön jälkeinen opetuskeskustelu näytön sujumisesta ovat todella hyviä opetustilanteita kaikille osapuolille. Jos opiskelija osaa näytön jälkeen perustella hyvin, miksi hän toimi tietyllä tavalla ja miten työ mahdollisesti olisi pitänyt tehdä, voidaan tapauskohtaisesti arvioida, riittävätkö perustelut näytön

läpäisemiseen. Keskusteluihin on hyvä varata riittävästi aikaa, jotta ehditään paneutua näytössä keskeisiin seikkoihin riittävän hyvin ja jotta epäselvemmisiä tapauksissa pystytään varmistamaan arvioinnin lopputulos oikein.

On totta, että näytöt lisäävät ammattitaidon myötä opiskelijan valmiutta työelämään, jolloin hänellä on varmempi tuntuma omasta osaamisestaan. Opiskelijan halu pärjätä työelämässä antaa hänelle lisäpuhtia tavoitteisiin pääsemisessä. Opettajan oman ammattitaidon taso näkyy ainakin osittain näyttöjen onnistumisena. Jos näytöissä tulee useampi epäonnistuminen, on myös opettajan katsottava peiliin ja pohdittava omaa opetustaan, käyttämiään menetelmiä ja opetuksen yksilöllisyyden huomioon ottamista. Työssä oppiminen voi opiskelijalle käydä rankaksikin, jos hän joutuu olemaan se joka ”opettaa” työhön liittyviä asioita eikä saa itse vastineeksi mitään. Tästä voi tulla hyvinkin turhautunut olo.

Kehittämishankkeen laatiminen lisäsi valmiuksiani etsiä tietoa. Toisaalta aiheiston keruu ja rajaaminen oli välillä aika tuskaistakin. Kyselyn tekeminen ja pohtiminen, mitä kysyy ja mikä on oleellista, ei ollut itsestään selvää. Kyselyn tuloksia yhteen vetäessäni tulivat eteen joidenkin kysymyksien epäkohdat, joihin olen viitannut tuloksien yhteenvedossa. Kehittämishankkeen kriittinen arviointi oli haastavaa.

Kehittämishankkeeni pohjalta voisi syntyä jatkotutkimusaiheita. Ajattelisin, että oppimistyylit olisi yksi mielenkiintoinen aihe. Oppimistyylejä voisi käsitellä esim. selvittämällä miten ne muuttuvat koulutuksen aikana yksittäisillä henkilöillä tai opetusryhmällä, hyödynnetäänkö niitä opetuksessa ja (tai) miten niitä voisi hyödyntää. Oppimisen esteet - miten ne vaikuttavat oppimiseen ja kuinka ne voitetaan - voisi olla yksi hanke. Motivaatiota ja omaa näkemystä työssä oppimisesta pitäisin tärkeinä tutkimusalueina. Oma näkemys ja motivaatio muuttuvat oppijalla tiedon lisääntyessä. Erot ja asioiden kokeminen saattavat vaihdella paljonkin.

## LÄHTEET

Ahola, S., Kivelä, S & Nieminen, M. 2005. Tekemällä oppii. Työssä oppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa. Research Unit for the Sociology of Education. Turun Yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus, Ruse. Raportti 65.

Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. 2006. Opetushallitus. [Viitattu 8.4.2006] <http://www.edu.fi/julkaisut/nayttoopas.pdf>

Ammattiosaamisen näytöt ovat ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman perusteiden mukaisessa koulutuksessa osa opiskelija-arviointia. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua, toteuttamista ja arviointia säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen (L 630/1998, L 479/2003, L 601/2005, A 811/1998, A 603/2005) sekä opetushallituksen määräys (M 32/011/2005) ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman perusteista.

Baker, K. 2005. Työvälineenä oma persoona. Helsinki. Edita

Helakorpi, S. 2001. Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Helsinki. Tammi.

Helakorpi, S. 1992. Ammattitaito ja sen analysoiminen. Hämeenlinna. Prometec Oy.

Havunen, R. 2004. Kehitä valmentajan taitojasi esimiestyöskentelyssä. Jyväskylä: Jyväskylä. Talentum.

Järvinen, A. & Koivisto, T & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva. WSOY.

Kuukasjärvi, M. 2005. Muistiinpanot. ”Opettajankoulutuksen lähijakso 13.12 – 16.12.2005”. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

National Research Council 2004. ”Miten opimme”, Aivot, mieli, kokemus ja koulu. Laajennettu painos, 1. painos. WS Bookwell Oy. Juva: WSOY.

Luukkainen, O. & Valli, R. 2005. Kaksitoista teesiä opettajalle. Keuruu: Ps-kustannus.

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen, ohjausteorian kehittelyä. Saarijärvi: Palmenia-kustannus.

Patrikainen, R. 1999. Opettajuuden laatu. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys opettajan pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Petäjä, M. & Koponen, E. 2002. Helsinki. Muutosprosessin ohjaaminen. Aikuiskouluttajan opas. 2., korjattu painos. Hakapaino Oy: Dialogia Oy.

Pohjonen, P. 2005. Työssä – oppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000. Keuruu: PS-kustannus.

Raina, L. & Haapaniemi, R. 2005. Yksilöt yhdessä, Kasvatus ja persoonan laatu. Arator Oy. AS Pakett kirjapaino Tallinna.

Rikkinen A. 2006. AiHe-projekti. Opetushallitus. Henkilökohtaistaminen-koulutus 24.2.2006. Jyväskylän Aikuisopisto. Priimus.

Ruohotie, P. & Honka, J. 2002. Hyvän elämän edistäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa Juuti, P. Ethosta etsimässä. Puheenvuoroja johtamisen ja yrittämisen etiikasta. Juva, 98 - 99.

Salovaara, H. 1998. Oppiminen ja sen ohjaaminen. Oulun yliopisto. [Viitattu 17.4.2006.] <http://wwwedu.oulu.fi/okl/lo/kt2/kasitt.htm#motivaatio>

Tertsunen, T. 2001. Ammattitaidon määrittäminen. [Viitattu 29.9.2005]. <http://openetti.aokk.fi/ntm2001/ammattitaito.htm#6>

Tuomivaara, S. Hynninen, K. Leppänen, A. Lundell, S. Tuominen, E. 2005. Asiantuntijan luovuus koetuksella. Työterveyslaitos. Helsinki.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimana. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. N:o 83. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.



# LIITTEET

## Liite 1. Kyselylomake

Jyväskylän Ammattikorkeakoulu

Ammatillinen opettajakorkeakoulu / kevään 2006 opetusharjoittelu

Sisko Rautiainen

### Kysely opiskelijoille

Ammatillisen opettajankoulutuksen vaatimukseen kuuluvan kehittämistehtäväni tarkoitus on selvittää laitoshuoltajakoulutuksen aikuisoppijoiden työssä oppimista (työssä oppiminen käsitteenä laajempi kuin oppilaitoksissa opiskelevien työssäoppiminen, joka on siis yksi työssä oppimisen muoto). Kyselyllä haen vastausta oppijoiden tämänhetkiseen tilanteeseen, valmiuksiin ja ohjaustarpeeseen ja miten he kokevat henkilökohtaisella tasolla tulleet huomioon otetuiksi yksilöinä.

Koulutuksen / tutkinnon nimi \_\_\_\_\_

Opiskeluni alkanut \_\_\_\_\_ Opiskeluni päättyy \_\_\_\_\_

#### 1. Aikaisemmat opinnot (merkitse kaikki käymäsi koulut)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> kansakoulu      | <input type="checkbox"/> peruskoulu            |
| <input type="checkbox"/> ylioppilas      | <input type="checkbox"/> ammatillinen koulutus |
| <input type="checkbox"/> muu, mikä _____ |  |

#### 2. Työelämäkokemus

aika vuosina

- |  |       |
|--|-------|
| <input type="checkbox"/> valtio tai kunta työnantajana | _____ |
| <input type="checkbox"/> yksityinen yritys             | _____ |
| <input type="checkbox"/> muu, mikä                     | _____ |

#### 3. Oma näkemys työssä oppimisestä

- hallitsen siivoustyön perusteet hyvin
- hallitsen siivoustyön perusteet osittain, mutta tarvitsen ohjausta
- tarvitsen teoriaopetusta ja ohjausta
- en hallitse siivoustyön perusteita
- jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 4. Oppimisvalmiudet / motivaatio

- olen todella hyvin motivoitunut, ja minulla on positiivinen asenne

- motivoitumiseni vaihtelee, pääosin hyvä
  - en ole motivoitunut
  - jokin muu, mikä \_\_\_\_\_
- 

5. Oppimiskykyni tällä hetkellä (swot-analyysi)

Nykyhetken vahvuudet	Heikkoudet (kehittämistarpeet)
Tulevaisuuden mahdollisuudet	Uhat

6. Onko oppimistyylisi a. visuaalinen (näkeminen), b. auditiivinen (kuuleminen) tai c. kinesteettinen (tekeminen) tai d. vähän jokaisesta? Alleviivaa tai ympyröi sopiva vaihtoehto.

7. Mikä kuvaa sinua parhaiten? Valitse X kohtaa. Mikäli suinkin voit, numeroi kohdat tärkeysjärjestykseen.

- olet hyvä kirjoittaja, et häiriinny melusta tai työpaikan hälinästä
- muistat suulliset ohjeet hyvin, häiriinnyt helposti melusta
- opit tekemällä, uppoudut ongelmaan perinpohjaisesti
- opit tasaisesti eri oppimistyyleistä
- et tiedosta omaa oppimistyyliäsi

jokin muu, mi-

kä \_\_\_\_\_

jokin muu, mikä

---

8. Itsearviointitaidot / Itseohjautuvuus

Itsearviointi → oman toiminnan ja osaamisen arviointi.

Itseohjautuvuus à omaan työhön itsenäisesti tehtäviä valintoja ja ratkaisuja.

Mikä seuraavista väitteistä kuvaa sinua parhaiten? Valitse X kohtaa. Mikäli voit, numeroi väitteet tärkeysjärjestykseen.

- hyväksyn itseni ja arvioin omaa osaamistani kriittisesti
  - olen suunnitelmallinen ja tulevaisuuteen suuntautunut
  - olen avoin uusille kokemuksille
  - olen joustava ja itsenäinen
  - minulle tuottaa vaikeuksia arvioida omaa osaamistani
  - olen epävarma kun joudun tekemään itsenäisesti ratkaisuja
  - jokin muu, mikä \_\_\_\_\_
- 

9. Mikä on ollut elämäsi merkittävin oppimiskokemus?

Perustele \_\_\_\_\_

---



---

10. Mitkä ovat oman oppimisesi esteitä? Voit valita useita vaihtoehtoja.

Numeroi esteet tärkeysjärjestykseen.

- ajanpuute
  - oma havainnointi on liian kapea-alaista
  - pinnallinen tieto riittää
  - motivaationi on matala, eikä minulla ole selkeitä oppimistavoitteita
  - nykyiset tiedot ovat ristiriidassa aikaisemman tiedon kanssa
  - aikaisemman ja uuden tiedon välillä on liian suuri muutos
  - pitkäjänteisyys puuttuu, enkä jaksa viedä asioita loppuun
  - ei ole halua oppia
  - jokin muu, mikä \_\_\_\_\_
- 

11. Oletko yksilönä tullut huomioon otetuksi henkilökohtaisella tasolla?

- riittävästi
- jonkin verran

- en riittävästi
- en lainkaan  
en osaa sanoa
- muuten, miten

---

---

12. Kerro lyhyesti mahdollisuuksistasi paneutua koulutukseen ja työssä oppimiseen (oma elämäntilanteesi).

---

---

---

---

13. Koulutuksen ja työssä oppimisen hyöty minulle (jos on useampia, numeroi tärkeysjärjestykseen).

---

---

---

---

14. Millaisia haasteita opiskelussasi ja työssä oppimisessä sinulla on?

---

---

---

---

15. Muuta, mitä?

---

---

---

---

Kiitos vastauksestasi!

Palauta kysely 17.3.2006 mennessä