



# **Työssäoppimisen kehittäminen ohjauksen ja laadun näkökulmasta**

Kari Järvinen

**Kehittämishankeraportti**

Kesäkuu 2008



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) Kari Järvinen	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 34	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus Salainen <input type="checkbox"/> saakka	
Työn nimi  Työssäoppimisen kehittäminen ohjauksen ja laadun näkökulmasta.		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) Juhani Karppinen		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä  Työssäni käsittelen ammatillisen perusopetuksen työssäoppimisen kehittämistä ohjauksen ja laadun näkökulmasta.  Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia tarkastelen siihen keskeisesti liittyvien oppimiskäsitysten kautta. Oppimiskäsitysten avulla muodostuu käsitys tekemällä oppimisesta ja sen mahdollisuuksista. Työssäoppimisessa opiskelija saa ajantasaiset tiedot työelämän vaatimuksista ja omasta osaamisestaan, samalla vuorovaikutustaidot kehittyvät ja työyhteisö mahdollistaa sosiaalisen oppimisen. Opettajille ja oppilaitoksille työssäoppiminen tarjoaa hyvät mahdollisuudet pysyä ajan tasalla työelämän sekä teknologian muuttuvassa kehityksessä.  Työ osoitti, että tärkein kehittämistarve työssäoppimisessa opettajien ja työpaikkaohjaajien mukaan on työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen, joihin kuuluvat työssäoppimisen parempi suunnittelu, työssäoppimispaikkojen lisääminen, riittävien resurssien järjestäminen työssäoppimisen ohjaukseen sekä pitempien työssäoppimisyksiköiden järjestäminen. Myös oppilaitoksen ja työelämän välisen yhteistyön lisäämistä etenkin opettajan ja työpaikkaohjaajan kesken ja tämän yhteistyön hyödyntämistä pidettiin tärkeänä.		
Avainsanat (asiasanat) Työssäoppiminen, ohjaus, laatu, arviointi, kehittäminen		
Muut tiedot		

Author(s) Kari Järvinen	Type of Publication Development project report	
	Pages 34	Language Finnish
	Confidential Until <input type="checkbox"/>	
Title  The development of on-the-job-learning in basic vocational education from the point of view of guidance and quality.		
Degree Programme Vocational teacher education		
Tutor(s) Mr. Juhani Karppinen		
Assigned by		
Abstract  In my thesis I deal with the development of on-the-job-learning in basic vocational education from the point of view of guidance and quality.  I examine the theoretical basis of on-the-job learning through essential learning concepts related to it. By means of learning concepts an approach to learning-by-doing and its possibilities is formed. During on-the-job learning the student achieves up-to-date knowledge of the requirements of working life and his/hers own skills, at the same time interactive skills improve and the working environment enables social learning. For teachers and institutes on-the-job learning offers good opportunities to remain up to date in the variable development of working life and technology.  The result of this investigation showed that the most important need for improvement according to teachers and tutors at the workplace is the development of practice in on-the-job learning, which include better planning, adding of working sites, to organize enough resources for guidance and to arrange longer on-the-job learning periods. Also the increment and invocation of cooperation between institutes and working life, especially between teachers and tutors was considered important.		
Keywords Work-based learning, guidance, quality, evaluation, development		
Miscellaneous		

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>2</b>
<b>2. TYÖSSÄOPPIMINEN.....</b>	<b>4</b>
2.1 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT TYÖSSÄOPPIMISELLE.....	6
2.2 KOKEMUKSELLINEN OPPIMINEN .....	8
2.3 REFLEKTIIVINEN AJATTELU .....	9
2.4 OPETTAJAN TYÖELÄMÄJAKSO .....	10
<b>3. TYÖSSÄOPPIMISEN ROOLIT ERI OSAPUOLILLA.....</b>	<b>12</b>
3.1 ERI OSAPUOLTEN INTRESSIT TYÖSSÄOPPIMISESSA .....	13
3.2 ERI OSAPUOLTEN TEHTÄVÄT TYÖSSÄOPPIMISESSA .....	15
3.3 TYÖSSÄOPPIMISEN ETUJA ERI OSAPUOLILLE .....	16
<b>4. TYÖSSÄOPPIMISEN ONGELMIA .....</b>	<b>17</b>
4.1. TYÖSSÄOPPIMISEN OHJEISTUKSESSA ESIINTYNEITÄ ONGELMIA .....	17
4.2. TYÖSSÄOPPIMISEN TOTEUTUKSESSA ESIINTYNEITÄ ONGELMIA .....	17
4.3. YRITYSTEN JA OPPILAITOSTEN YHTEISTYÖTÄ ESTÄVIÄ TEKIJÖITÄ.....	19
<b>5. TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN .....</b>	<b>21</b>
5.1 TAVOITTEENA LAADUKAS TYÖSSÄOPPIMINEN .....	22
5.2 TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUS .....	26
<b>6. POHDINTA .....</b>	<b>29</b>
<b>LÄHDELUETTELO.....</b>	<b>30</b>

# 1. Johdanto

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmauudistus 1990-luvun lopulla lisäsi työssäoppimisen laajuutta kaikissa toisen asteen ammatillisissa perustutkinnoissa. Työelämän ja oppilaitosten yhteistyötä ja käytännön järjestelyjä on uudistusten myötä kehitetty eri tavoin. Koulutus ja työelämä ovat lähentyneet toisiaan ja työssäoppimisen merkitys rekrytointikanavana on kiistanaton. Uudistusten myötä työpaikat nähdään entistä selvemmin opetusta tukevinä pedagogisina yhteisöinä. Oppilaitoksessa tarjottavan teoriapainotteisen opetuksen ohella työssäoppimisen ajatellaan tuottavan ammattitaitoa, joka on välittömästi sovellettavissa työelämässä.

Työssäoppimisella tarkoitetaan toisen asteen ammatilliseen koulutukseen kuuluvaa tavoitteellista oppimisjaksoa, joka tapahtuu aidossa työelämän ympäristössä. Työssäoppimisen tavoitteena on ammattitaidon hankkiminen. Työssäoppiminen on vähintään 20 ov:n (opintoviikko) pituinen ammattialan koulutusohjelmaan sisältyvä työpaikalla työpaikkaohjaajan opastuksella tapahtuva koulutuskokonaisuus, joten sen merkitys toisen asteen 90 ov:n ammatillisista opinnoista on merkittävä. Työssäoppiminen yhdistää ohjatun toiminnan ja työstä saadun kokemuksen reflektion kautta tapahtuvaksi tavoitteelliseksi ammattitaidon oppimiseksi. Muusta työpaikalla tapahtuvasta työtoiminnasta työssäoppimisen erottavat selkeät oppimistavoitteet ja niiden saavuttamiseen tähtäävä ohjaus. Sisällöltään ja toimintatavoiltaan työssäoppimisen ohjauksessa on yhteisiä piirteitä konsultoinnin ja työnohjauksen kanssa. Työssäoppimisen ohjauksesta vastaavat oppilaitoksen puolesta työssäoppimista ohjaava opettaja ja työpaikan puolesta tehtävään nimetty työpaikkaohjaaja. Toki koko muukin henkilöstö on osaltaan edistämässä tavoitteellista oppimista. Ohjauksen tehtävänä on tukea opiskelijan oppimisprosessia.

Olen työssäni pyrkinyt selvittämään työssäoppimisen kehittämishaasteita opiskelijan, oppilaitoksen sekä työssäoppimispaikan tarjoavan yrityksen työpaikkaohjaajan näkökulmista. Elinkeinorakenteen ja ammattitaitovaatimusten nopeat muutokset edellyttävät tiivistä yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä.

Koulumuotoisen luokkaopetuksen ja työpaikoilla aidoissa työtilanteissa tapahtuvan työssäoppimisen yhdistämisellä saavutetaan opiskelijoille työelämän läheinen ammattitaito. Ammatillisen koulutuksen on pyrittävä olemaan mukana tämän kehityksen kärjessä sekä pystyttävä luomaan hyvä pohja elinikäiselle oppimiselle. Tämä vaatii koko koulutusjärjestelmältä halua ja kykyä mukautua ajan ja elinkeinoelämän haasteisiin.

## 2. Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opiskellaan työpaikalla soveltamalla teoriaa selkeisiin oppimistavoitteisiin. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy työssäoppimista. Ammatillisten perustutkintojen laajuus on 120 opintoviikkoa, ja siitä työssäoppimisen osuus on vähintään 20 opintoviikkoa. Ammattitaidon saavuttamisen kannalta on keskeistä myös se, miten työssäoppiminen jaksotetaan. Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, suunniteltua, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppiminen edistää teorian ja käytännön taidon integrointia, lisää opiskelijoiden motivaatiota ja ymmärrystä opiskelua kohtaan. Tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta, joka on määritelty opetussuunnitelman perusteissa.

Työssäoppimisella tarkoitetaan omista kokemuksista ja organisaation perinteestä oppimista sekä monitaitoisuuden edistämistä oppimisen näkökulmasta. Tavoitteisiin pyritään tarjoamalla työssäoppijalle monipuolinen näkemys työpaikan tehtäviin työnkierron, tehtävien vaihdon sekä tutkimus- ja kokeiluprojekteihin osallistumisen avulla. Työssäoppimista voidaan tukea henkilökohtaisen ohjauksen sekä organisoidun koulutuksen keinoin. Työssäoppimisessa keskeisiä menetelmiä ovat kokemuksellinen ja yhteistoiminnallinen oppiminen. (Sarala & Sarala 1996, 138)

Otalan (1997, 203) mukaan uusia asioita opitaan eniten työssä. Hän painottaa, että työssäoppiminen pitää myös organisoida. Alkuun tarvitaan opastaja ja jatkossa joku, joka on ongelmatilanteessa vastuussa auttamisesta. Muut työntekijät voivat toteuttaa työssäoppimista omassa työtehtävässään työ- ja henkilökierron kautta. Oppilaitoksen organisoimissa työssäoppimisen tilanteissa opiskelijat vuorottelevat usein oppilaitoksessa tapahtuvan teoreettisen opiskelun sekä aidossa työyhteisössä yrityksessä tapahtuvan opiskelun välillä.

Lasosen (2001, 30) mukaan työssäoppimista voidaan pitää autenttisuuden pyrkivänä oppimisympäristönä työssäoppimispaikan sosiaalisessa ilmapiirissä, joka voi käytännössä toteutua hyvin erilaisissa muodoissa. Hänen mukaansa työssäoppimisella tarkoitetaan tarkoituksellista ja refleктоivaa kokemusten, toimintojen ja ajatteluprosessien omaksumista, jotka perustuvat todellisiin työnteon tilanteisiin. Toiminnan tavoitteena on kehittää työprosessiin liittyvän ohjauksen ja työyhteisön yhteistoiminnallisen tuen saattelemana opiskelijan ammattitaitoa ja persoonallisuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa työn ja oppimisen yhteensovittamista ja järjestämistä siten, että se innostaa opiskelijaa uuden tiedon etsimiseen ja parempien työtulosten tuottamiseen. Näin työssäoppiminen antaa opiskelijalle mahdollisuuden perehtyä niihin tilanteisiin ja käytäntöihin, joissa koulutuksessa hankittuja tietoja ja taitoja sovelletaan sekä opitaan juuri oikeita työelämän valmiuksia. Työpaikkojen opinnollistaminen tarkoittaa niiden kehittämistä siten, että tavoitteellinen ja tietoinen oppiminen työtä tekemällä ohjattuna toimintana sekä palautteen saaminen siitä ovat mahdollisia.

Työssäoppiminen parantaa opiskelijoiden ammatillista osaamista ja valmiuksia työelämää ja elinikäistä oppimista varten. Kokeiluissa on havaittu, että työssäoppiminen on tehokas oppimismenetelmä ja että se auttaa opiskelijoiden työllistymistä. Oppilaitosten ja työpaikkojen välisen yhteistyön on todettu olevan hyödyksi sekä yrityksille että oppilaitoksille ennen kaikkea tuoreiden näkökulmien saamisessa ja uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. (Lasonen 2001, 30)

Työssäoppiminen lisää yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen kesken. Opettajan tulee tuntea hyvin työssäoppimispaikat, jotta hän voi valmentaa opiskelijat työssäoppimisjaksoille. Ohjaavan opettajan ammattitaito ja verkostot kehittyvät, kun hän perehtyy alansa yritystoimintaan työelämäjaksoilla. Erilaisten oppimistilanteiden tunnistaminen työpaikoilla onnistuu parhaiten opettajan ja työpaikan edustajien yhteistyössä. Opettaja toimii myös työpaikkaohjaajan apuna ohjaustehtävässä. Opettaja ja työpaikkaohjaaja tukevat opiskelijan kehittymistä antamalla rakentavaa palautetta opiskelijan kehittymisestä työssäoppimisjakson aikana.



Työpaikkaohjaaja tukee opiskelijan oppimista ottamalla huomioon opiskelijoiden erilainen valmiustaso suoriutua työtehtävistä työssäoppimisjaksolla. Opiskelija ei ole alan ammattilainen, vaan hänen tulee saada ammattinsa osaavan henkilön tukea työtehtävissään. Perusteellinen tutustuminen opiskelijaan ja hänen taustoihinsa auttaa työpaikkaohjaajaa kiinnittämään ohjauksessa huomiota oikeisiin asioihin. Erityisesti tulee muistaa opiskelijat, jotka ovat erityisen arkoja tarttumaan itsenäiseen työhön tai arastelevat kysyä neuvoa työtehtävistään työpaikkaohjaajalta. Jos opiskelija on erityisen impulsiivinen, hän saattaa tehdä sellaista, mitä hän ei vielä osaa ja voi aiheuttaa näin työturvallisuusriskejä tai muita taloudellisia menetyksiä. Oppilaitoksen ja työpaikan erityistä ohjausta tarvitsevat erityisopiskelijat ja sosiaalisista ongelmista kärsivät opiskelijat.

Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen liittyvä työpaikalla tapahtuva koulutusmuoto. Tämän johdosta toteutustapoja on monenlaisia. Merkittävä seikka on yritysten osalta koko, onko aikaa työssäoppimisen ohjaukseen ja seurantaan varattu riittävästi. Toisaalta, onko taloudellisia mahdollisuuksia työssäoppimisen toteuttamiseen ko. työpaikalla. Nämä olennaiset seikat huomioon ottaen, käyttämällä työpaikan ohjausresursseja mahdollisuuksien mukaan rajoitetusti ja joustavasti, pääsemme kaikkia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun, jossa ohjeistuksen edut on käytetty tarkasti hyödyksi.

## ***2.1 Teoreettiset lähtökohdat työssäoppimiselle***

Huhtalan (2000, 20) mukaan työssäoppimisen uranuurtajaksi on usein mainittu yhdysvaltalainen kasvatustieteen kehittäjä filosofian tohtori John Dewey. Yksi hänen merkittävimmistä teorioistaan oli oppiminen työtä tekemällä eli teorian ja käytännön yhdistäminen. Dewey halusi jokaisen oppijan pääsevän sellaiselle affektiiviselle, älylliselle ja moraaliseen tasolle, joka edistää yksilön jatkuvaa henkistä kasvua ja yhteiskunnallista demokratiaa.

Deweyn oppimisen filosofia lähtee siitä, että oppiminen tapahtuu kokemuksen perusteella. Hän kiinnittää huomiota toiminnan ja oppimisen kontrolliin, joka voi olla sisäistä tai ulkoista. Ulkoisen auktoriteetin tärkein merkitys on olla Deweyn mielestä oppimisen tukija ja vahvistaja, joka tuo oppimiseen koeteltua tietoa. Kun oppiminen perustuu henkilökohtaiseen kokemukseen ja saatuun tukeen, sen vaikutukset ovat moninkertaiset ja laajat. Oppimisen tarkoitus on kasvattaa oppijaa riippumattomuuteen sekä itsenäiseen ajatteluun ja harkintaan. Työssäoppimisen teorian ja käytännön yhdistämisen tavoitteena on positiivinen ja konstruktivinen jatkuva kehittyminen. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa havaintoja tulkitaan ja uutta tietoa rakennetaan aiemman tiedon ja kokemuksen pohjalta sekä itsenäisesti että vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Tynjälä 1999, 37–38) Työssäoppiminen on tällöin kokeiluihin, ongelmanratkaisuun ja ymmärtämiseen perustuvaa. Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä työssäoppimisen evaluointi on monipuolista, jolloin huomio kiinnittyy kokonaisuuksien ymmärtämiseen, opiskelijan toimintaan ja aikaansaannoksiin työssä, metakognitiivisiin taitoihin ja oppijan reflektiivisiin valmiuksiin. Arviointimenetelmissä painottuu itsearviointi. (Poikela 1998, 35-46)

Jokainen tutkinnon suorittaja on henkilönä aina toisista poikkeava erilainen oppija. Eri-ikäisillä oppijoilla on kaikilla yksilöllinen tapa oppia uusia asioita ja käsitellä oppimaansa. Joillekin aikuiselle oppimistilanteet ovat jo itsessään uusia kokemuksia, joihin voi liittyä erilaisia pelkoja. Monilla saattaa olla pitkä aika siitä, kun he ovat edellisen kerran olleet oppimista vaativassa tilanteessa oppilaitosympäristössä. Aikaisemmat, ikävät koulukokemukset ovat ehkä aiheuttaneet pelkoja ja huonommuuden tunteita, jotka myöhemmin vaikeuttavat oppimista. Oppimista saattavat vaikeuttaa myös riittämätön opiskelutekniikan puute ja itsensä tunteminen oppijana. Erilaisen oppijan oppimista auttaa uuden näkökulman löytäminen opittavaan asiaan. Näkökulma voi olla uuden oppimistyylin omaksuminen. Monet aikuiset käyttävät oppimistyyliä, jonka he ovat aikoinaan oppineet. Ohjauskeskustelussa onkin syytä pohtia jokaisen oppijan tapaa oppia ja hänen oppimiseensa liittyviä asenteitaan. Itsearviointi ja erilaiset oppimistyyliä kartoittavat tehtävät ovat hyvä keskustelun pohja.

Työssäoppimisen näkökulmasta konstruktivistinen oppimiskäsitys painottaa opiskelijan itseohjautuvuutta; se korostaa aktiivisen kyselyn, itsenäisyyden ja yksilöllisyyden merkitystä oppimisessa. Opiskelijan oma aktiivisuus, itseohjautuvuus ja motivaatio ovat konstruktivismin näkökulmasta työssäoppimisen perusedellytyksiä. (Puolimatka 2002, 37)

## ***2.2 Kokemuksellinen oppiminen***

Työssäoppimiselle valtakunnallisessa opetussuunnitelman perusteissa (OPH 2001) asetetut oppimistavoitteet perustuvat pitkälti kokemukselliseen oppimisteoriaan ja humanistiseen ihmiskäsitykseen. Oppiminen on sidoksissa työn sisältöön ja toimintaympäristöön, jolloin reflektio on edellytys halutun tietorakenteen muodostumiselle. Kokemuksellisen oppimisen syklissä on neljä toisiaan täydentävää vaihetta: välitön intuitiivinen kokemus, pohdiskeleva havainnointi ja harkinta, abstrakti käsitteellistäminen ja yleistäminen sekä aktiivinen kokeileva toiminta. Neljäs vaihe johtaa takaisin alkupisteeseen eli uusiin konkreettisiin kokemuksiin, sen ymmärtämiseen ja muuttamiseen. Kokemuksellisen tiedon kerääminen tapahtuu työssäoppimisessa pääasiassa kolmea erilaista oppimisstrategiaa käyttäen: opitaan tekemällä, opitaan ohjauksesta noudattamalla työtehtäviin saatuja ohjeita tai opitaan refleктоimalla saatuja kokemuksia.

Dewey (1938/1997, 95) perustaa kokemuksellisen oppimisen näkemyksensä kahdelle kulmakivelle, jotka ovat jatkuvuus ja vuorovaikutus. Työssäoppimisen eräs merkittävä piirre on se, että huolehditaan kokemusten jatkuvuudesta. Oppijoita tulee kannustaa ymmärtämään oma merkityksensä sosiaalisessa yhteisössä, ja toisaalta työtehtävien tulee olla todellisia ja niillä tulee olla merkitystä työprosessissa. Vapaa kommunikaatio, ideoiden vaihto ja aiemmat kokemukset ovat oppimisessa tärkeitä elementtejä. Dewey lisää vielä, että kasvulle tyypillistä on jatkuvuus ja se, että se perustuu oppijan intentioihin ja vuorovaikutukseen ja oppija itse määrittelee kasvunsa suunnan.

## **2.3 Reflektiivinen ajattelu**

Keskeinen kokemukselliseen oppimiseen liittyvä käsite on reflektointi. Reflektio tarkoittaa päättelyä käyttävää, uusintavaa ajattelua. Se on oppimisen yhteydessä älyllistä ja affektiivista toimintaa, jossa yksilö tutkii tietojaan ja kokemuksiaan saavuttaakseen uuden ymmärtämisen tason. Reflektiivisen tiedon arvo on Deweyn (1929/1999, 100) mukaan ainutlaatuinen. Kokemuksellisen oppimisen lähtökohtana työssäoppimisessa on toiminta ja siinä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa hankitut omakohtaiset kokemukset. Mitkä tahansa kokemukset eivät johda oppimiseen vaan kehittymisen ja oppimisen kannalta on tärkeää reflektoida ja arvioida kokemuksia. Näin niiden pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä ja uudenlaisia tulkintoja sekä testata niitä omassa toiminnassa uudelleen. Kokemuksellisen oppimisen prosessissa eivät siis kokemukset yksin riitä, kuten ei myöskään reflektio pelkän reflektion vuoksi. Sekä kokemusten että niiden reflektoinnin tavoitteena on sellaisen osaamisen kehittyminen, joka merkitsee ilmiön parempaa ymmärtämistä.

Reflektio tarkoittaa omien uskomusten perusteiden arviointia, mitä kokemuksessa itse asiassa tapahtuu, mitä se tarkoittaa sekä mitä asialle kenties tulee tehdä ja kuinka siihen tulee reagoida. Reflektio on tiedon muokkaamista ja jäsentämistä kokemusten avulla. Reflektio on mentaalinen toiminto, jota voisi kuvata datan kokoamiseksi ja jäsentämiseksi kokemuksistamme. Prosessoimme voidaksemme antaa kokemuksillemme merkityksiä ja tehdä niistä toimintaan johtavia päätöksiä. Reflektio kohdistuu sekä omiin että toisten tekemisiin ja tarpeisiin. Nopeasti uudistuvissa tilanteissa yhä tärkeämmäksi on tullut toisten ihmisten ja heidän tarpeittensa huomioiminen. (Ruohotie 1998, 77–78)

### **Keskeisimpiä reflektiota valottavia käsitteitä:**

*Reflektio* vahvistaa opittua käyttäytymistä ja johtaa uusiin tai korkeamman tason abstraktioihin. Reflektiivinen tarkastelu edellyttää huolellista pohdintaa ja kuvausta, jonka tavoitteena on tilanteiden ja niiden merkitysten ymmärtäminen.

*Sisällön reflektointi* tarkoittaa omien havaintojen, tunteiden, ajatusten ja tekojen pohdintaa.

*Prosessin reflektoinnissa* pohditaan ongelmien ratkaisuun käytettyjä strategioita, kuinka ajattelemme ja toimimme ja myös sitä, miten menestyksellistä toimintamme on.

*Perusteiden ja toiminnan lähtökohtien reflektointi* taas tarkoittaa omille kokemuksille annettujen merkitysten tiedostamista ja kriittistä arviointia. Ongelman perusteiden reflektoinnissa on kyse oletusten, uskomusten ja arvojen perusteiden kyseenalaistamisesta.

*Reflektiivisyys* on oman itsensä ymmärtämiseen kohdistuvaa ajattelua, Käytännössä reflektointi on ainoa tapa muuttaa omia käsityksiä, ajattelua ja toimintaa pysyvästi.

Nämä käsitteet tulevat esille työssäoppimisessa opitun teorian ja työnteon käytännön soveltamisessa ammattitaidollisen kokonaisuuden muodostamiseksi. Kokemusten läpikäynti ja arviointi auttaa löytämään ja luomaan uusia näkökulmia ja toimintatapoja.

Kokemusten reflektointi voi tapahtua esimerkiksi palauttamalla niitä mieleen ja kuvailemalla uudelleen, kokemuksiin liittyneitä ja oppimiseen vaikuttavia kielteisiä ja myönteisiä tunteita läpikäymällä sekä arvioimalla uudelleen näitä kokemuksia.

Oppimisen reflektiota voi tapahtua eri tasoilla. Teknisen hallinnan tasolla mietitään, mitä tiedän ennestään kyseisestä työtehtävästä ja meneekö suoritus oikein. Käytännön tasolla pohditaan, mihin laajempaan toimintakokonaisuuteen asia liittyy. Korkein reflektion taso on kriittinen ja eettinen taso; miksi näin tehdään, mitä hyötyä tämän tekemisestä on, mitä tästä seuraa sekä mitä vaihtoehtoja löytyy?

## **2.4 Opettajan työelämäjakso**

Työelämän tarpeet ja työssäoppimisen ohjaaminen vaativat opettajalta ammattialansa tieto-taitojen ajantasaistamista sekä hyvää käsitystä työelämästä. Merkittäväksi asiaksi on noussut työssäoppimisen ohjauksen kehittämisen yhteydessä opettajan oma työelämän

kokemus. Opettajille tarkoitettu työelämäjakso vastaa tähän haasteeseen ja on osa työelämäyhteistyötä.

Opettajan kahden kuukauden mittainen työelämäjakso on tavoitteellinen opintokokonaisuus, joka koostuu suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja kokemusten levityksestä opettajan omassa oppilaitoksessa. Opettaja laatii yhdessä työnantajansa ja työelämän kanssa työelämäjakson toteuttamissuunnitelman, jossa hän henkilökohtaisten tavoitteiden lisäksi ottaa huomioon työpaikan ja oppilaitoksen tarpeet. Työelämäjakson jälkeen opettaja raportoi jaksostaan. Tärkeää on, että opettajan työelämäjakson kokemuksia ja oppia voidaan hyödyntää oman oppilaitoksen työelämäyhteistyön kehittämisessä.

Työelämäjaksolla opettaja ajanmukaistaa ammattitaitoaan ja kehittää työelämäosaamistaan työskentelemällä yrityksissä tai työyhteisöissä. Samalla hän kehittää opetuksessaan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksessa tarvittavaa käytännön osaamistaan. Opettajan työelämäjakson voi suorittaa joko yhdessä tai useammassa jaksossa tai työpaikassa.

Opettajan työelämäjakso on hyvä mahdollisuus edistää oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä. Sen aikana opettaja voi kehittää yhdessä työelämän edustajien kanssa opetussuunnitelmaa ja sen osana olevia työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttösuunnitelmia tai valmistella yhteisiä projekteja. Opettajalla on tällöin hyvä mahdollisuus tukea myös työpaikkaohjaajaa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa, opiskelijoiden ohjaamisessa, arvioinnissa ja laadunvarmennuksessa.

Työelämäjakssoon voi kuulua myös kansainvälistä vaihtoa.

### 3. Työssäoppimisen roolit eri osapuolilla

Työssäoppijan roolissa opiskelijalla on velvollisuutenaan noudattaa annettuja työaikoja, työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. Hänen tulee tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa työssäoppimissopimuksessa sovittuja asioita. Näihin kuuluvat mm. työpaikan mahdolliset salassapitovelvollisuudet esim. käynnissä olevista projekteista sekä asiakastiedoista. Työssäoppijan työtehtäviä voidaan tavoitteiden rajoissa suunnata opiskelijan taipumusten mukaisesti.

Kouluttajan, opettajan ja koulutuksen toteuttajan rooliin kuuluu käytännön järjestelyt oppilaitoksen puolelta, työssäoppimisen järjestämisen keskeinen tehtävä. Opettaja seuraa jakson opetustavoitteiden toteutumista, toimii oppimisen ohjaajana ja voi myös itse osallistua työtehtäviin oman ammattitaitonsa ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Koulutuksen toteuttajan, oppilaitoksen roolina on järjestää työssäoppimispaikka yhdessä opiskelijan kanssa sekä varmistaa työpaikan sopivuus työssäoppimispaikaksi, laatia työssäoppimisen opetussuunnitelmat, valmistella sopimukset yhteistyössä työnantajan kanssa sekä tarjota mahdollisuutta työpaikkaohjaajakoulutukseen. Tärkeätä on luoda vakiintuneet käytännöt työssäoppimiseen, kehittää työssäoppimisen ohjausta ja arviointia yhdessä työpaikan kanssa sekä huolehtia opettajien riittävästä työelämäosaamisesta. Koulutuksen toteuttajan edustajana toimii käytännössä opettaja tai työssäoppimiskoordinaattori.

Laki ammatillisesta koulutuksesta takaa opiskelijalle oikeuden turvalliseen työskentely-ympäristöön, joka kattaa niin fyysisen kuin psyykkisen ympäristön. Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus toimia osaltaan niin, että oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön toteutuu myös työssäoppimisjaksojen aikana. Koulutuksen järjestäjän tulee ennen sopimuksen tekemistä selvittää, että työssäoppiminen voidaan järjestää turvallisesti ja opiskelijalla on riittävät perusvalmiudet turvalliseen työskentelyyn ja siten myös oppimiseen työssäoppimispaikallaan. Työssäoppimiseen

liittyy erilaisia painotuksia määräysten tasolla, riippuen onko kyseessä normikoulutuksessa, ammatillisen täydennyskoulutuksen puitteissa tai oppisopimuskoulutuksessa tapahtuvassa työssäoppimisessa.

Työpaikkaohjaajan rooliin kuuluu opiskelijoiden työssäoppimisen koordinointi työpaikalla. Hän on työnantajan nimeämä kokenut alan ammattilainen, joka toimii yhteistyössä oppilaitoksen ohjaavan opettajan kanssa.

Työnantajan rooliin kuuluu luoda edellytykset työpaikalla tapahtuvalle koulutukselle, ohjaukselle ja arvioinnille. Työssäoppimisen jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta, ohjauksesta ja arvioinnista on huolehdittava myös silloin, kun työssäoppiminen tapahtuu työsuhteessa..

Ennen työssäoppimisjakson alkamista koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt kyseessä olevaan työtehtävään sekä sitä koskeviin työturvallisuussäännöksiin ja – määräyksiin ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita.

Työntuoja vastaa käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa opiskelija työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimissuhteessa työnantajaan.

### ***3.1 Eri osapuolten intressit työssäoppimisessa***

Työelämä on monimutkaistunut ja yritysten toimintaympäristö on muuttunut vaikeasti ennakoitavaksi. Joustava yritys kykenee sopeutumaan ympäristön muutoksiin menettämättä toimintakykyään. Joustavuutta yritykselle tuo ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö.

Työssäoppiminen antaa yrityksille mahdollisuuksia rakentavaan ja pitkäjänteiseen yhteistyöhön eri oppilaitosten kanssa. Yritys voi käyttää oppilaitosten palveluita



henkilöstönsä kehittämiseen ja kouluttamiseen (jatko- ja täydennyskoulutus, lyhytkurssi, oppisopimus koulutus). Työssäoppimassa olevat opiskelijat voivat myös tuoda tullessaan yritykseen tietoa, taitoa ja uusia työtapoja sekä motivoida yrityksen omaa henkilöstöä oppimisprosessiin. Opintoihin sisältyvät päättötyöt voidaan kytkeä palvelemaan yrityksen tarpeita.

Monilla yrityksillä on ongelmana henkilöstön ikääntyminen. Opiskelijoiden joukosta yrityksellä on mahdollisuus rekrytoida itselleen uutta pysyvää tai määräaikaista työvoimaa. Työssäoppimisen aikana työnantajalla on mahdollisuus tutustua opiskelijoihin ja jopa täsmäkouluttaa heitä omiin tarpeisiinsa. Opetussuunnitelmien kehittäminen ja ajan tasalla pitäminen on myös huomattavasti helpompaa yritys yhteistyön myötä. Laitteiden ja koneiden yhteiskäyttö tuo tullessaan taloudellisuutta ja tehokkuutta toimintaan. (Kehittyvä opetus 5/1998, Opetushallitus)

Työssäoppiminen on mahdollisuus oppilaitokselle lähentää koulutusta ja työelämää keskenään sekä lisätä opettajien käytännön ammattitaitoa. Tämä kaikki vaatii monipuolisia ja toimivia suhteita elinkeinoelämän edustajiin, järjestöihin ja muihin asiaa edistäviin tahoihin. Samalla kehittyy varmuudella myös yhteistyöverkosto. Työssäoppimista järjestettäessä on hyvä tilaisuus tarkastella koulutuksen tavoitteita, opetusta ja arviointia sekä kehittää edellä mainittuja. Opetussuunnitelmaa voidaan kehittää palvelemaan paremmin elinkeinoelämän tarpeita, jolloin opiskelijan työllistymismahdollisuudet paranevat ja oppilaitoksen tuloksellisuus paranee. Tavoitteena on myös opettajan itsensä työelämää tutustumisen lisääntyminen ja asiantuntijavaihdon kehittäminen. Tällöin sekä työelämän että oppilaitoksen asiantuntijat voisivat kehittää osaamistaan ja saisivat näkemyksen toistensa tekemisistä sekä kulttuurista. (Kehittyvä opetus 5/1998, Opetushallitus)

Työssäoppiminen tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden toimia aidossa työympäristössä todellisten ammattiin liittyvien ongelmien ja ammattilaisten kanssa. Opiskelija oppii arvioimaan omaa osaamistaan ja asemaansa työyhteisön jäsenenä sekä suuntaamaan kehittymistavoitteitaan kokemustensa perusteella. Työssäoppiminen tukee

ammatinvalintaa ja ammatillista kasvua. Käytännön työympäristöllä on usein ammatillisesti motivoiva sekä vastuuntuntoa ja itsenäistymistä kehittävä vaikutus. Työskenteleminen eri koulutuksen saaneiden ihmisten kanssa yhdessä kehittää sosiaalisia ja ryhmässä työskentelyn taitoja, kun nuoret näkevät työssäoppimisjaksoilla työelämän todellisuutta. Työpaikoilla kohdataan arkirealismia ja monia ongelmia, joilla myös on merkitystä uranvalinnan kannalta. Työssäoppimispaikan etsinnässä opiskelija oppii erilaisten ihmisten kohtaamista ja käyttäytymistä eri tilanteissa. Myös työtilanne erikoistumisaloilla saattaa hahmottua ja palvelee siten oman erikoisalan löytämistä. (Kehittyvä opetus 5/1998, Opetushallitus)

### ***3.2 Eri osapuolten tehtävät työssäoppimisessa***

Työssäoppimisen suunnittelussa ja sopimusten tekovaiheessa on mukana oltava opettajan, opiskelijan sekä työpaikkaohjaajan. Monesti itse opiskelija unohtuu. Opettajalle kuuluu työssäoppimisen informaation antaminen sekä valmentaminen työssäoppimiseen. Opettajalle kuuluu myös opiskelijoista huolehtiminen työssäoppimisen aikana. Tämä tarkoittaa varmistamista, että työssäoppiminen sujuu ja vastaa tarkoitustaan. Opettaja huolehtii työsuojeluviranomaisille tehtävistä ilmoituksista. Opettajan on oltava aktiivinen.

Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu auttaa opiskelijaa jäsentämään ammattitaidon yksittäiset osat laajemmiksi rakenteiksi ja siten käynnistämään oppimisprosessi osaamisen siirtämiseksi opiskelijalle. Työpaikkaohjaaja toimii oppimisen esimerkkinä opiskelijalle sekä opastajana työtehtävissä.

Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu lisäksi yrityksen esittely, ohjaaminen työpaikan toimintoihin, työsuojelullisten asioiden esittely sekä tarvittaessa yhteydenpito opettajaan. Opiskelijan arviointi ja palautteen anto kuuluu myös työpaikkaohjaajan tehtäviin.

Opiskelijan tehtäviin kuuluu työssäoppimispaikan hankinta itsenäisesti, jolloin hän valmentautuu työpaikan hakuun myös jatkossa. Isoissa yrityksissä on yleensä opettajan

kautta tapahtuva työssäoppimispaikkojen sopimiskäytäntö. Yritykset eivät halua, että opiskelijoiden yhteydenotot haittaavat muuta toimintaa.

Opiskelijan on huolehdittava harjoittelupäiväkirjan täytöstä ja yhteydenpidosta opettajaan. Hänen on noudatettava työpaikan ohjeita ja määräyksiä sekä työaikoja.

Kysyttävä, vaikka ei aina pääsisi osallistumaan itse työhön.

Yleiseen käyttäytymiseen olisi kiinnitettävä enemmän huomiota.

### ***3.3 Työssäoppimisen etuja eri osapuolille***

Yritys saa hyvän tuntemuksen opiskelijoista. Rekrytointi helpottuu, koska opiskelijoiden valmiudet ovat tiedossa. Puutteita voidaan korjata jo opiskeluaikana. Yritys saa hyvää uutta talon tuntevaa työvoimaa.

Opiskelijan motivaatio on korkealla. Työnantajan auktoriteetti on usein suurempi kuin koulun. Opiskelijalle työelämän pelisäännöt tulevat tutuiksi.

Opettajat saavat lisämotivaatiota työhönsä. Nyt havaitaan, että alalta valmistuville opiskelijoille on todella tarvetta työelämässä. Oppilaitos koetaan tarpeelliseksi. Suhteet työpaikoille ovat parantuneet merkittävästi. Yrityksen imago ja tunnettavuus tulee esille opiskelijoiden keskuudessa. Oppilaitokselle hyvin hoidettu työssäoppiminen käy mainoksesta. Toteutettu projekti käy malliksi muillekin. Koulutus on kattavampi kuin pelkästään kouluopetus.

Työssäoppija voi tuoda uusia tuulia ja ideoita yritykseen.

Opiskelija voi tutustua ja käyttää sellaisia laitteita ja kokonaisuuksia, joihin oppilaitoksella ei ole mahdollisuuksia. Työelämän oikeat välineet tulevat tutuiksi.

Opiskelijalla on mahdollisuus antaa palautetta myös oppilaitokselle. Hän oppii työntekoa ja hänelle on tarjolla työpaikka, joten hän voi suunnitella tulevaisuutensa vakaalta pohjalta.

## **4. Työssäoppimisen ongelmia**

Työssäoppimisen kehittämisen tavoitteena on saada aikaan toimiva yhteistyö yritysten ja oppilaitoksen välille alan kehityksessä mukana olevien ja mielekkäiden harjoittelupaikkojen saamiseksi oppilaille, opettajien osaamisen ja ammattitaidon päivittäminen sekä oppilaitoksen opetuksen laadun paraneminen ja lopulta osaavien ammattitaitoisten opiskelijoiden valmistuminen.

Tavoitteiden saavuttamiseksi tulee paneutua erityisesti ongelmakohtiin työssäoppimisen toteutuksen, valvonnan ja ongelmakohtien ratkaisemiseksi.

### ***4.1. Työssäoppimisen ohjeistuksessa esiintyneitä ongelmia***

Työssäoppimisen ohjeistusta ei ole tullut riittävästi päättävältä tasolta tai se ei ole saavuttanut työpaikkoja ja oppilaitosta. Käytäntö on muokannut toimintoja. Käytäntöjen muodostumisesta ansio lankeaa suurelta osin oppilaitosten opettajien työpaikkojen vastuuhenkilöiden paneutumisesta työssäoppimisen toteutukseen. Tällä hetkellä yleistä tietoa on saatavilla, mutta käytännön ohjeistusta ei ole. Toteutukset ovat lähinnä opettajakohtaisia.

Työpaikkaohjaajia on vaikea saada koulutukseen. Varsinkin pienissä yrityksissä tähän ei ole mahdollisuuksia, koska taloudellisia menetyksiä ei haluta. Tämän seikan olen havainnut käytännössä useamman vuoden aikana järjestäessäni työssäoppimispaikkoja Sisä-Savon alueella Savon koulutuskuntayhtymän Suonenjoen yksikön tietotekniikan opiskelijoille. Isoissa yrityksissä on mahdollisuus irrottaa henkilöitä koulutukseen, koska heillä koetaan tarvetta työvoiman saantiin.

### ***4.2. Työssäoppimisen toteutuksessa esiintyneitä ongelmia***

Työssäoppimispaikkojen saannissa on esiintynyt ongelmia. Jatkossa helpotusta työpaikkojen saantiin odotetaan työssäoppimispaikkojen välityspalvelusta. Tämä Internet-pohjainen palvelu on käytössä ainakin Kuopion seudulla.

Oppilaitos ei voi mennä esittämään kovin suuria vaateita työpaikalla tapahtuvan opetuksen suhteen, koska työpaikoilla työntekijöillä on omat työnsä tehtävänä. Harjoittelijaan ei välttämättä pystytä panostamaan riittävästi. Työssäoppiminen palvelee enemmänkin yleisiä työssä olemisen taitoja. Työpaikkaohjaajilla ei ole kokemusta arvioinnista. Pienissä yrityksissä työpaikkaohjaajilla ei ole aikaa ohjata opiskelijaa. Opetussuunnitelman sisältöihin sopivaa työssäoppimispaikkaa ei aina löydy. Oppilaitoksella ei ole valmista koulutusmateriaalia tai suunnitelmaa opiskelijan valmentamiseen työssäoppimiseen. Opettajan irtaantuminen työssäoppimisen järjestelyihin ennen jakson alkua on hankalaa, koska opettajalla on luokka opetettavanaan.

Yhtenä ongelmana ovat koettu opettajan liian harvoin tapahtuvat yhteydenotot opiskelijoihin työssäoppimisjakson aikana. Työt eivät aina vastaa tehtyä työsuunnitelmaa. Jotkut opiskelijat kokevat, että järkevää työtä ei ole tarjolla.

Suurimmaksi ongelmaksi työssäoppimisessa opettajat kokivat *työssäoppimispaikkojen puutteen ja eritasoisuuden* (33 prosenttia vastauksista) Taitava Keski-Suomi – kehittämishanketutkimuksen mukaan. Vastauksissa tuotiin esiin, että koulutusta vastaavia työssäoppimispaikkoja ei ole tarjolla riittävästi. Lisäksi valitettiin sitä, että opiskelijoilla teetetään täytehommia tai opiskelijoiden saamat työtehtävät ovat yksipuolisia.

Toiseksi suurin huolenaihe opettajilla oli *työpaikkaohjaajien puutteellinen ohjaus ja palaute* (26 prosenttia vastauksista). Työpaikoilla olevan kiireen pelätään aiheuttavan puutteita ohjaukseen ja palautteen antamiseen. Opettajat ovat havainneet ohjauksen tason vaihtelevuuden eri työpaikoilla. Lisäksi oltiin huolissaan siitä, tunnetaanko työpaikoilla riittävästi työssäoppimisen keskeisiä periaatteita ja tavoitteita ja vastaavasti oppilaitoksissa työpaikkojen olosuhteita.

Muita työssäoppimiseen liittyviä ongelmia olivat opettajien puutteet, työssäoppimisen valvonnan vaikeus, opiskelijoiden asenne ja motivaatio sekä ongelmat arvioinnissa.

(Tynjälä et al. 2005, 141)

Työpaikkaohjaajat kokivat suurimmaksi ongelmaksi työssäoppimisessa *työpaikkaohjaajien puutteellisen ohjauksen ja palautteen*. Vastauksista lähes kolmannes lukeutui tähän luokkaan. Työpaikkaohjaajat siis arvelevat, että opiskelijoiden ohjaus kärsii työpaikoilla työpaikkaohjaajan kiireen takia. Puutteellisen ohjauksen takana ovat usein työelämän realiteetit, tuloksen tuottamiseen ja kannattavuuteen liittyvät näkökohdat.

Toiseksi suurin huolenaihe työpaikkaohjaajilla oli *opiskelijoiden asenne ja motivaatio* (20 prosenttia vastauksista). Tähän liittyy opiskelijoiden negatiivinen asenne työhön ja oppimiseen. Joidenkin työpaikkaohjaajien mukaan opiskelijoiden kanssa on näiden asenneongelmien takia vaikeuksia esimerkiksi työajan noudattamisessa.

Muita ongelmakohtia olivat mm. opiskelijoiden epävarmuus, opettajien puutteet, työssäoppimispaikkojen puute ja eritasoisuus, epärealistiset odotukset työssäoppimisjaksoilta sekä työssäoppimisen valvonnan vaikeus. (Tynjälä et al. 2005, 164)

### **4.3. Yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä estäviä tekijöitä**

Yritykset ja oppilaitokset eivät tunne toisiaan, toimintaa ja henkilöitä.

Opettajat eivät pääse riittävän usein tutustumaan opetusalan työtehtäviin.

Yhteissuunnittelun tarve on suuri – ei löydy yhteistä aikaa.

Työharjoittelijoiden runsas tarjonta sekoittaa markkinat – ei koordinointia.

Oppilaitoksen johto ei aina ymmärrä asian merkitystä. (Pohjonen 2000, s.139.)

Voimavarojen ja resurssien puutteet ilmenevät esimerkiksi siten, että opettajilla ei ole riittävästi aikaa ohjata työssäoppijoita. Samoin tästä johtuen opettajilla ja oppilaitoksilla ei ole mahdollisuutta kouluttaa riittävästi työpaikkaohjaajia. Kuitenkin 80 prosenttia työpaikkaohjaajista toivoo lisäkoulutusta; nykyiseen työssäoppimiseen liittyvään koulutuksen määrään oli tyytyväinen vain reilu kolmannes työpaikkaohjaajista.

Työpaikkaohjaajat arvelivat myös opettajien tarvitsevan työssäoppimiseen liittyvää lisäkoulutusta, tätä mieltä oli 65 prosenttia työpaikkaohjaajista. Eroja koulutustoihiveissa ei alueiden eikä koulutusalojen välillä esiintynyt. (Tynjälä et al. 2005, 174)

Pienten yritysten määrälliset ja laadulliset henkilöstöresurssit eivät useinkaan ole riittävät työssäoppijoiden ohjaukseen. Lisäksi tuotantoprosessit ovat usein kriittisiä (kiire) ja puitteet optimoitu (tilat ahtaat, niukat työvälineet). (Pohjonen 2000, s.138.)

Oppimiskulttuurin puute työpaikalla:

- Opetussuunnitelmat ovat edelleen koulumaisia eikä tutkintoja voi helposti suorittaa osana omaa työtään.
- Elinikäisen oppimisen prosessia ei rakenneta eikä ohjata.
- Yritysten oman henkilöstön kehitysohjelmat puuttuvat.
- Työtehtävien kehittyvyydestä ja työn muuttamisesta opintokokonaisuuksiin ei huolehdi. (Pohjonen 2000, s.140.)

## 5. Työssäoppimisen kehittäminen

Suurin kehittämistarve työssäoppimisessa opettajien mielestä oli työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen Taitava Keski-Suomi – kehittämishanke-tutkimuksen mukaan. Vastauksista 28 prosenttia lukeutui tähän luokkaan. Esimerkiksi seuraavanlaiset näkökohdat työssäoppimiskäytäntöjen kehittämiseen tulivat esille: työssäoppimisen parempi suunnittelu, työssäoppimispaikkojen lisääminen, oikeiden työssäoppimispaikkojen löytyminen jokaiselle opiskelijalle, pitempiä työssäoppimisjaksoja, enemmän työssäoppimisjaksoja.

Toiseksi suurimmaksi kehittämistarpeeksi opettajat näkivät yhteistyön kehittämisen (24 prosenttia vastauksista). Tällä viitattiin oppilaitoksen ja työelämän välisen yhteistyön lisäämiseen etenkin opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä ja tämän yhteistyön hyödyntämistä työssäoppimisessa.

Muita työssäoppimisen kehittämistarpeita opettajien mielestä olivat lisäkoulutus, resurssien järjestäminen työssäoppimiseen, opiskelijan rooli työssäoppimispaikassa sekä arviointi ja opiskelijan motivointi. (Tynjälä et al. 2005, 142)

Suurin kehittämistarve työssäoppimisessa työpaikkaohjaajien mielestä oli *yhteistyön lisääminen* oppilaitoksen ja työelämän välillä. Annetuista vastauksista lähes kolmasosa painotti yhteistyön lisäämisen tarvetta.

Toiseksi suurimmaksi kehittämistarpeeksi työpaikkaohjaajat näkivät *työssäoppimiskäytäntöjen kehittämisen* (29 prosenttia vastauksista). Tähän vastausluokkaan kuuluvat esimerkiksi seuraavanlaiset asiat: työssäoppimisen parempi suunnittelu, työssäoppimispaikkojen lisääminen, oikeiden työssäoppimispaikkojen löytyminen jokaiselle opiskelijalle, pitempiä työssäoppimisjaksoja, enemmän työssäoppimisjaksoja.

Muita työssäoppimisen kehittämistarpeita työpaikkaohjaajien mukaan olivat opiskelijoiden motivointi, resurssien järjestäminen työssäoppimiseen, opiskelijan rooli työssäoppimispaikassa sekä arviointi.



Seuraavassa huomioita, joita olen havainnut ja joita pitäisi kehittää työssäoppimisen järjestämisessä Savon koulutuskuntayhtymän tietotekniikan alalla:

- Yritykset saatava suopeiksi ja johto sitoutettava.
- Hyvät yritykset kouluttavat jo omaa henkilöstöään ja työssäoppijoita.
- Jokainen opettaja on myös markkinoija, joten hänen on itse lähdettävä liikkeelle.
- Oppilaitosten on verkotuttava keskenään.
- Palkataan edistäjiä toimimaan työssäoppimisen puolesta.
- Oppijoiden käyttäytyttävä työpaikoilla asianmukaisesti.
- Työpaikkakouluttajien urakehitystä tuettava.
- Selkeät tavoitteet ja moraali kuntoon.

## **5.1 Tavoitteena laadukas työssäoppiminen**

### *Perehdytys ja vastaanotto*

Opiskelijoiden onnistumisen kokemukset ovat läheisessä yhteydessä työssäoppimispaikasta saatuun ensivaikutelmaan. Hyvää alkua työssäoppimisjaksolle enteilee opiskelijan saama positiivinen vastaanotto ja perehdytys työpaikan toimintaan. Vastaanottoon liittyy myös huoli omasta osaamisesta ja siitä, miten opiskelijoiden osaamistasoon työpaikassa asennoidutaan. (Hulkari 2006, 97)

### *Sosiaalinen oppimisympäristö*

Työpaikan ilmapiiriä koskevissa kuvauksissa sosiaalisen oppimisympäristön merkitys oppimista edistävänä tekijänä korostuu. Onnistumisen kokemukset liittyvät työntekijöiden väliseen hyvään yhteishenkeen sekä kannustavaan ja mukavaan työilmapiiriin. Toimiva vuorovaikutus on työssäoppimisen edellytys, samoin osallisuus työyhteisöön. Hyvä ilmapiiri ei rajoitu ainoastaan työntekijöiden ja opiskelijoiden väliseen vuorovaikutukseen vaan heijastuu laajemmin myös asiakkaiden kohteluun sekä heidän kanssaan tapahtuvaan yhteistyöhön. (Laakkonen 2004, 30)

### *Ohjaus vuorovaikutuksena ja ammattitaitona*

Oppimisen onnistumiseen tai epäonnistumiseen vaikuttaa suurelta osin se, minkälaiset kontaktit opiskelijalla on työpaikkaohjaajan kanssa. Avoin ja tasavertainen vuorovaikutussuhde ohjaajan kanssa enteilee työssäoppimisjakson onnistumista. Laadukas ohjaus on luonteeltaan perusteltua ja rakentavaa. Ohjaajan hyvä motivaatio näkyy siinä, että hän on halukas neuvomaan opiskelijaa työtehtävien suorittamisessa. (Saarikoski 2002; Vesterinen 2002, 25)

### *Ohjauksen saatavuus*

Työssä oppimaan oppiminen on taito, joka kehittyy opintojen edetessä. Opintojen alkuvaiheessa ohjauksen merkitys korostuu, kun opiskelijalla itsellään ei vielä ole valmiuksia oppia työstä. Ohjauksen kokonaisuuden kannalta paras tilanne on silloin, kun ohjauksen yksilöllinen tarve ja tarjonta kohtaavat. Ohjauksen tason vaihtelua saattavat aiheuttaa työpaikkaohjaajan kannalta työtehtävien kiire sekä eri työvuorot ohjattavan kanssa. Ohjaavalla opettajalla ajan hallinnan ongelmat ja siten liian harvat ohjauksikäyntikerrat kulminoituu yleensä resurssipulaan. (Hulkari 2006, 103)

### *Tarkoituksenmukaiset työtehtävät*

Tärkeä oppimisen laatuun vaikuttava osatekijä on työssäoppimispaikassa opiskelijalle annettavat riittävän haasteelliset tehtävät. Oppimiskokemukset ovat myönteisiä, mikäli työtehtävät ovat olleet monipuolisia ja opiskelija on saanut osallistua omalla työpanoksellaan vaihtelevasti kaikkiin töihin. Työtehtävien laadun ohella myös niiden riittävä määrä työpäivää kohti on oleellista. Silloin opiskelija tuntee tekevänsä täysipainoista työtehtävää, kun joutoaikaa ei muodostu. (Väisänen 2003, 43)

### *Palaute*

Opiskelijat haluavat ja odottavat saavansa palautetta toimistaan. Palautteen saaminen on yhteydessä opiskelijoiden tyytyväisyyteen ja koettuun työssäoppimisjakson laatuun. Palautetta odotettiin työpaikkaohjaajan ja opettajan lisäksi myös muilta työyhteisön jäseniltä sekä asiakaspalvelutehtävissä myös asiakkailta. Laadukas, työsuorituksia ohjaava palaute on luonteeltaan rakentavaa ja kannustavaa. Rehellistä palautetta toivotaan

heti tapahtuneen työsuorituksen jälkeen, jolloin toimintaansa pystyy korjaamaan työssäoppimisjakson aikana. (Hulkari 2003, 105)

#### *Odotus arvostuksesta*

Onnistumisen kokemuksia edistävät työyhteisöltä saatu arvostus ja huomio. Opiskelijan ottaminen mukaan työyhteisön tasavertaiseksi jäseneksi muodostaa perustan avoimelle yhteistyölle ja vastavuoroisuudelle. Arvostus työyhteisön jäsenten ja opiskelijan välillä näkyy mielipiteiden ja ehdotusten huomioimisena ja siten, että opiskelijalla on mahdollisuus toteuttaa omia ideoitaan. (Banning ym. 2006, 22–24)

#### *Vastuu ja luottamus*

Opiskelijan osakseen saama luottamus ja vastuu toimivat palautteen ohella oppimisen kannustimina työssäoppimisjaksojen aikana. Vastuullisiin ja haasteellisiin työtehtäviin suhtaudutaan kunnioituksella ja niistä halutaan selviytyä mahdollisimman tunnollisesti ja hyvin. Vastuun ja luottamuksen katsotaan olevan yhteydessä opiskelijan omaan aktiivisuuteen. Itsenäisiin tehtäviin siirrytään vähitellen sitä mukaa kuin ammatilliset taidot kehittyvät. (Hulkari 2003, 108)

#### *Oppimismahdollisuudet*

Opiskelijat odottavat työssäoppimisjaksoilta ennen kaikkea mahdollisuutta oppimiseen ja oman ammattitaitonsa kehittämiseen. Oman ammatillisen kasvun tiedostaminen ja siitä saatu palaute lisäävät työssäoppimiskokemukseen kohdistuvaa mielenkiintoa. Oppimista edistävät oma innostus, myönteinen asenne sekä aktiivinen ja kyselevä suhtautuminen. Usein onnistuminen työtehtävissä johtaa oppimiseen ja opiskelijan itseluottamuksen kasvuun niissäkin tapauksissa, joissa opiskelijan oma alkuasenne on ollut kielteinen työssäoppimispaikan organisaatiota kohtaan. (Fortune ym. 2001, 111–150)

#### *Innovatiivisuus opiskelijan ja työyhteisön ominaisuutena*

Työyhteisön innovatiivisuus on eräs laadukkaan työssäoppimisjakson kriteereistä, erottuen joukosta joustavuutensa ja luovuutensa ansiosta. Tällaisissa organisaatioissa palaute on rakentavaa ja perusteltua ja opiskelijan tekemiin ehdotuksiin reagoitiin

positiivisesti. Innovatiivisuus on ohjaajien opiskelijoilta toivoma ominaisuus. (Fuller & Unwin 2003, 166–172)

#### *AmmatINVALINNAN ODOTUSTEN REALISTISUUS SUHTEESSA KOETTUUN TODELLISUUTEEN*

Opiskelija joutuu pohtimaan tekemäänsä ammatinvalintaa omien odotustensa ja kohdatun todellisuuden välillä myös työssäoppimisjaksolla. Vastoinkäymiset työtehtävissä sekä negatiiviset kokemukset lisäävät opiskelijan pohdintaa omasta soveltuvuudestaan kyseiselle alalle. Hankalista ja työläistä tilanteista selviytyminen kasvattaa opiskelijan itsetuntoa ja ylpeyttä ammattiosaamisesta muodostuen kokemukseksi oppimisesta ja sopeutumisesta. (Laakkonen 2004, 41)

#### *Tavoitteet ja arviointi*

Arviointi on yksi työssäoppimisjakson oppimisprosessin olennaisista osista, jossa tavoitteellisen työskentelyn ja opiskelijan itsearviointitaitojen merkitys korostuvat. Onnistunut työssäoppiminen perustuu realistisesti asetetuille, opetussuunnitelman mukaisille tavoitteille, joita on tarkennettu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Työssäoppimisen onnistumiselle on ominaista suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Arvioinnin onnistumiseen vaikuttaa se, että molemmat osapuolet ovat valmistautuneet siihen etukäteen. (Saarikoski 2002, 25)

#### *Työssäoppimisjaksojen järjestelyt ja työssäoppimispaikan valinta*

Työssäoppimisjakson onnistumiseen vaikuttavat jaksoja edeltävät ennakkovalmistelut, työssäoppimispaikkojen sopiminen hyvissä ajoin, työpaikkaohjaajien perehdytys sekä opiskelijoiden toiveiden huomioiminen. Hyvä suunnittelutilaisuus, jossa kaikki osapuolet perehtyvät jakson lähtökohtiin ja tavoitteisiin, työaikoihin, vastuisiin ja vakuutuksiin, on tärkeä keino estää laatuongelmia. (Hulkari 2003, 115)

#### *Asiakaskontaktit*

Opiskelijan kyky solmia ammatillinen ja ihmisarvoa kunnioittava suhde asiakkaaseen on eräs ohjaajien painottamista seikoista asiakaspalvelutyössä. Asiakastyölle asetettavat vaatimukset vaihtelevat riippuen siitä, minkä tyyppisiä asiakkaita työyksikössä hoidetaan.

Tärkeää on, että opiskelija omaksuu organisaatiossa omaksutun suhtautumistavan asiakkaaseen. Opiskelijan toivotaan olevan ihmisläheinen, ymmärtäväinen ja asiakasta kuunteleva.

#### *Perustaidot, yleiset elämäntaidot*

Opiskelijan perustaitojen teemaan sisältyvät yleiset työelämätaidot, kuten työaikojen noudattaminen ja niistä sopiminen, asianmukainen ja ammatillinen viestintä sekä työtehtäviin sitoutuminen. Näitä ovat myös jo kotikasvatuksessa opitut kohteliaisuus, luotettavuus ja siististi pukeutuminen.

#### *Ammatilliset taidot*

Ohjaajien näkökulmasta ammatillinen pätevyys käytännön työtehtävissä ilmaistaan toimintakokonaisuuksien hallintana sekä kykynä soveltaa opittua teoriaa käytäntöön. Ammatilliset taidot näkyvät tehtävien sujuvana, tarkkana ja tunnollisena suorittamisena.

## **5.2 Työpaikkaohjaajien koulutus**

Työpaikkaohjaajan rooli on hyvin tärkeä työssäoppimisjakson onnistumisen kannalta.

Seuraavat tehtävät antavat kehyksen työpaikkaohjaajan ohjaustoiminnalle:

- ❖ osallistua työssäoppimissopimuksen suunnittelu- ja solmimistilaisuuksiin, jotka ovat tärkeitä perehdytyksiä aiheeseen
- ❖ tutustua tutkinnon sisältöön ja siinä esitettyihin ammattitaitovaatimuksiin
- ❖ tehdä opiskelijan kanssa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma
  - arvioida opiskelijan lähtötaso (ammattitaidon vahvuudet ja puutteet)
  - tehdä konkreettinen työssäoppimisen suunnitelma, jossa tutkinnon perusteet sovelletaan oman työpaikan työtehtäviin
- ❖ selvittää itselleen työssäoppimisen ja tietopuolisen opetuksen käsitteet
- ❖ kysellä opiskelijalta, millaisia sisältöjä lähiopetuksessa kulloinkin on menossa
- ❖ varmistaa, että oman opiskelijan kohdalla tietopuolinen opetus ja työssäoppiminen tukevat toisiaan

- ❖ seurata opiskelijan työntekoa ja oppimista ja arvioida yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa hänen edistymistään
- ❖ kysellä, keskustella, kyseenalaistaa, ohjata ja toimia neuvonantajana
- ❖ toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opettajan tai oppilaitoksen välillä
- ❖ toimia ammatillisena esikuvana

Käytännössä jokaisen työpaikkaohjaajan tulee itse määritellä, miten, millaisella panoksella ja missä laajuudessa edellä mainittuja seikkoja toteuttaa ja mitä muuta kuuluu hänen ohjaustoimintaansa. Työpaikkaohjaajan tulee itse määritellä, mitkä asiat ovat tärkeitä ohjaussuhteessa ja millä pelisäännöillä toimitaan. Tämä vaatii paljon ajatustyötä ja suunnittelua ohjaustoiminnan käytännön toteuttamiseksi huomioiden opiskelija ja toimintaympäristö.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen keskeisenä tavoitteena on edistää työssäoppimista ja osaamisen arviointia näyttöjen avulla sekä parantaa työpaikoilla järjestettävän koulutuksen laatua.

Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma (2 opintoviikkoa) koostuu neljästä osa-alueesta:

- ❖ Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö
- ❖ Opiskelijälähtöinen ohjaaminen
- ❖ Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen
- ❖ Opiskelijan arviointi työpaikoilla

Jokainen osa-alue tarjoaa näkökulman työssäoppimisen, näyttöjen ja oppilaitosyhteistyön kehittämiseen. Osa-alueet ovat toteutettavissa itsenäisinä kokonaisuuksina, ja ne on mahdollista suorittaa missä järjestyksessä tahansa. Tavoitteena on, että yhdessä osa-alueet muodostavat kokonaisuuden, joka tukee työpaikkaohjaajana toimimista.

(Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2004, Opetushallitus)

Työpaikkaohjaajien koulutus kuuluu oppilaitokselle. Ongelmana on ollut löytää yhteinen hetki työpaikkaohjaajan kanssa. Oppilaitokset järjestävät koulutustilaisuuksia, joiden

kesto on 3-4 iltapäivää. Pienistä yrityksistä näihin ei pystytä osallistumaan, koska omat työtehtävät kärsivät. Näissä tapauksissa koulutusvastuu jää työpaikoilla käyvälle opettajalle.

## 6. Pohdinta

Työssäoppimisessa vastuu laadukkaasta oppimisesta jakautuu oppilaitoksen, työelämän organisaatioiden ja opiskelijoiden kesken, jolloin työssäoppimisen laatu muodostuu näiden osapuolien yhteistyön tuloksena. Työssäoppimisen ohjauksen ja laadun kehittämisessä opiskelijoilla, työpaikkaohjaajilla, opintoryhmällä sekä opettajilla on kaikilla oma osuutensa. Oppilaitoksen tehtävänä on luoda työssäoppimiselle tarvittavat rakenteet, arvioida ja kehittää järjestelmää sekä kouluttaa työpaikkaohjaajia. Koko oppimisprosessin laatu ja lopputulos muodostuvat lopulta opiskelijan, opettajan ja ohjaajan yhteistyön tuloksena.

Omat kokemukseni toisen asteen tietotekniikan koulutusohjelman työssäoppimisen suunnittelusta, ohjauksesta ja toteutuksesta vahvistavat tässä kehittämishankkeessa esiin tulleet näkemykset työssäoppimisen laatuun vaikuttavista tekijöistä. Ohjaavalle opettajalle ja varsinkin työpaikkaohjaajalle pitää voida järjestää riittävät resurssit toimivan, oppimista tukevan vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi ohjaustyössä. Opiskelijoiden mukaan ottamisella työssäoppimisjakson suunnitteluun ja toteutukseen edistetään työssäoppimisyksiköön kohdistuvaa mielenkiintoa ja siten parannetaan mahdollisuutta oppimiseen ja oman ammattitaidon kehittämiseen. Opettajan pitää luoda ja ylläpitää tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa opetussuunnitelman mukaisille, realistisesti asetetuille työelämälähtöisille tavoitteille perustuvan työssäoppimisen toteutumiseksi.

Kehittämishankkeeni opetti minulle omaa opettajan työtäni ajatellen näkemään työssäoppimisen kasvavan merkityksen toisen asteen koulutuksessa pyrittäessä yhä kasvavien työelämän vaatimusten mukaisiin tavoitteisiin. Eri osapuolien kanssa tehtävän yhteistyön ja ohjauksen korostuessa on opettajan hallittava vuorovaikutustaidot ja ihmissuhdeammattin haasteet. Pitämällä yllä ammattitaitoani kouluttautumalla ja seuraamalla oman alan kehitystä uskon oman opettajuuteni kehittyvän kohtaamaan tulevaisuuden haasteet.



## Lähdeluettelo

- Banning, M., Hill, Y. & Rawlings, S. 2006. Student learning in care homes. *Nursing Older People* 17 (10), 22-24.
- Dewey, J. 1938/1997. *Experience & Education*. New York: Touchstone.
- Fortune, A.E., McCarthy, M. & Abramson, J. 2001. Student learning process in field education: relationship of learning activities to quality of field instruction, satisfaction and performance among students. *Journal of Social Work Education* 37 (1), 111-150.
- Fuller, A. & Unwin, L. 2003. Young people as teachers and learners in the workplace: Challenging the novice-expert dichotomy. *Proceedings Book 6. 3<sup>rd</sup> International Conference of Researching Work and Learning. 25.–27.7.2003. Tampere, Finland* 166–172.
- Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammattillisessa peruskoulutuksessa. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos, ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. *Acta Universitatis Tamperensis* 1163.
- Kehittyvä opetus 5/1998. Opetushallitus 1999.
- Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. *Acta Universitatis Tamperensis* 996.
- Lasonen, Johanna 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1-kokeilun) kokemuksista. Helsinki: Opetushallitus.
- Otala, L. 1997. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. *Ekonomia-sarja*. Porvoo: WSOY.
- Poikela, E. 1998. Oppiminen, arviointi ja osaaminen. Opetushallitus. Helsinki, 35–46.
- Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. *Konstruktivismista realismiin*. Helsinki: Tammi.
- Ruohotie, P. 1998. Konatiiviset rakenteet työssä oppimisessä. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino.
- Saarikoski, M. 2002. *Clinical Learning Environment and Supervision. Development and validation of the CLES evaluation scale*. Turun yliopiston julkaisuja 525.
- Sarala, U. & Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

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

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi – tutkimus. Osa I. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 23.

Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Opetushallituksen moniste 2/2004.

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvaifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimana. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja no 83.