



# **KÄYTÄNNÖN HARJOITTELUN OHJAAJA-KOULUTUS (KÄHY) -koulutushankkeen arviointi ja kehittäminen**

**Auli Laitinen  
Kehittämishankeraportti  
Huhtikuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä (t)  Auli Laitinen	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 31	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi KÄYTÄNNÖN HARJOITTELUN OHJAAJA-KOULUTUS (KÄHY) -koulutushankkeen arviointi ja kehittäminen		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Marjukka Seppänen, Markku Kuukasjärvi		
Toimeksiantaja(t) Keski-Suomen Sosiaalialan osaamiskeskus (Koske)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kehittämishankkeen kohteena on Käytännön harjoittelun ohjaaja-koulutus, joka on yhteisöllisten oppimisprosessien varaan rakentuva täydennyskoulutusmalli. Koulutusmallin tavoitteena on lisätä koulutukseen osallistujien ja heidän työyhteisöjensä harjoittelunohjausvalmiuksia. Käytännön harjoittelun ohjaaja-koulutus on osa Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen lastensuojelun käytännön harjoittelun kehittämishanketta ja se toteutettiin pilottihankkeena vuonna 2007.</p> <p>Koulutukseen osallistujilta kerättiin palautetta koulutuksen alussa, oppimisprosessin aikana ja lopussa. Hankkeen tavoitteena oli arvioida koulutuksen sisällöllistä antia ja koota kehittämisehdotuksia osallistujilta saadun palautteen pohjalta. Tarkasteltaviksi teemoiksi valikoituivat koulutuksen pedagoginen toteutus, ohjausvalmiuksien kehittyminen ja lastensuojelun substanssiosaamisen lisääminen.</p> <p>Koulutus saavutti sille asetetut tavoitteet hyvin. Palautteiden perusteella koulutuksen tärkein merkitys oli osallistujien henkilökohtaisten ohjausajatusten syttymisessä ja oman oppimisprosessin käynnistymisessä. Koulutuksen koettiin vaikuttavan yhteisöllisen oppimisprosessin edistämiseen, konstruktivisen oppimiskäsityksen sisäistämiseen sekä lastensuojelun toimijoiden verkostoitumiseen. Lastensuojelun substanssiosaamisen vahvistuminen toteutui keskustelujen ja vertaistuen kautta.</p> <p>Koulutuksen kehittämistyössä huomiota tulee kiinnittää koulutettavien lähtökohtiin ja valintaan, oppimisprosessin kulkuun, opetusmenetelmiin ja koulutuksen sisällöllisiin kysymyksiin. Koulutus tuki oppimisprosessin käynnistymistä, mutta prosessin jatkuminen riippuu tulevaisuudessa osallistujien aktiivisuudesta ja työyhteisöjen tilasta. Koulutusmalli on vaikuttanut harjoittelukäytäntöjen kehittämiseen ja yhteistyön lisääntymiseen oppilaitosten, työelämän sekä sosiaalialan verkostojen välillä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) : ammattitaito, arviointi, harjoittelu, konstruktivinen oppimiskäsitys, koulutus, lastensuojelu, ohjaus, pedagogiikka, sosiaalityö, yhteisöllinen oppimisprosessi		
Muut tiedot		

Author(s) Auli Laitinen	Type of Publication Development project report	
	Pages 31	Language
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title In-Service Guidance Training - evaluation and development		
Degree Programme Vocational Teacher Education College Degree Programme in Teacher Pedagogical Education		
Tutor(s) Marjukka Seppänen, Markku Kuukasjärvi		
Assigned by The Centre of Excellence on Social Welfare in Central Finland		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the development project is to deal with in-service guidance training. It is the further education model based on institutional learning processes, and it is used for improving guidance ability of the trainees and the other members of the work community. In-service guidance training is part of the child protection development programme of the Centre of Excellence on social welfare in Central Finland which was carried out as a pilot project in 2007.</p> <p>The purpose of the study was to evaluate the content of training and to make proposals for improvement of training on the basis of the received feedback. The trainees were asked feedback at the beginning of training, during the learning process and at the end of training. The three main topics that emerged from feedback were the pedagogical implementation of training, improvement of guidance ability and development of professional knowledge and competence in child protection issues.</p> <p>The aims of training were successfully reached. As the feedback shows, the most important results of the training project were that it provoked ideas for in-service guidance and helped to start own learning process. The trainees considered that the training project facilitated to enhance institutional learning process, to internalise the conception of constructive learning and to create network of child protection workers. The professional knowledge and skills in child protection work were improved through the conversations and peer support.</p> <p>For development of in-service guidance training it is essential to pay attention to the selection of trainees on the basis of their qualifications, the progress of learning process, teaching methods and the content of training. The training project facilitated to start learning process but subsequent advancement depends on the trainees own initiative and possibilities at work. It seems that this project has had an influence on the development of guidance practice and co-operation between different institutes, workplaces and social welfare sector.</p>		
Keywords : child protection, competence, evaluation, constructive learning, education, guidance, pedagogy, social work, institutional learning process, training		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	2
2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS, TUTKIMUSONGELMAT JA - MENETELMÄT.....	3
3 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTAA.....	4
3.1 Sosiaalialan käytännön harjoittelun kehittäminen-hanke .....	6
3.2 Käytännön harjoittelun kehittäminen lastensuojelussa Keski-Suomessa -hanke (KÄHY).....	6
4 TYÖSSÄ OPPIMINEN.....	7
4.1 Ohjaus vuorovaikutuksena.....	9
4.2 Konstruktiivinen oppimiskäsitys .....	9
4.3 Yhteisöllinen oppimisprosessi.....	11
5 KÄHY-OHJAAJAKOULUTUS.....	12
5.1 Koulutuksen tavoitteet .....	12
5.2 Koulutushankkeen toteutus .....	13
5.3 Kokoava viitekehys ja luotettavuus .....	16
6 KÄHY-KOULUTUSHANKKEEN ARVIOINTI.....	17
7 KOULUTUS KÄYTÄNNÖN OHJAAJATUSTEN AKTIVOIJANA.....	19
7.1 Koulutusprosessin väli- ja loppuarviointi .....	20
7.1.1 Koulutuksen pedagoginen toteutus.....	21
7.1.2 Ohjausvalmiuksien kehittyminen.....	22
7.1.3 Lastensuojelun substanssiosaamisen lisääminen.....	23
7.2 Kehittämisehdotuksia .....	24
8 POHDINTA.....	26
LÄHTEET .....	30
LIITTEET.....	31

# 1 JOHDANTO

*”Oppiminen syntyy syttymisestä. Opettaja on syttymisen käynnistäjä, avaaja ja mahdollistaja. Mutta ihminen joka ei itse syty, ei voi sytyttää toisiakaan.” (Saarinen & Lonka 2000, 176.)*

Käytännön harjoittelun ohjaaja -koulutus (KÄHY) toteutettiin Jyväskylässä vuonna 2007. Huoli sosiaalialan koulutuksen ja työelämän kehittämistä johti vuosien mittaan erilaisiin selvityksiin, joiden yhtenä tuloksena käynnistyi valtakunnallinen sosiaalialan käytännön harjoittelua kehittävä hanke. Hankkeen tavoitteena oli vaikuttaa yhteistyössä sosiaalialan osaamiskeskusten ja oppilaitosten kanssa sosiaalialan harjoittelukäytäntöihin ja harjoittelun ohjaukseen. Sosiaalialan osaamiskeskusten tehtäväksi määritettiin alueellisten pilottihankkeiden valmistelu ja käynnistäminen.

KÄHY-ohjaajakoulutus on osa Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen lastensuojelun käytännön harjoittelun kehittämishanketta. Käytännön harjoittelun kehittämishankkeen tavoitteena on harjoittelu- ja ohjauskäytäntöjen kehittämiseen liittyvän täydennyskoulutusmallin lisäksi kehittää käytännön harjoittelun koordinoitua ja koota keskeisiä lastensuojelutoimijoita yhteistyöverkostoihin. Työelämä- ja oppilaitosyhteistyön tavoitteena on yhteistyön tiivistyminen ja rekrytoinnin vahvistaminen käytäntöjä kehittämällä. Alan opiskelijoiden motivoimisen ja ammatillisen kasvun vahvistamisen tavoitteena on sosiaalialan tulevaisuuden vetovoimaisuuden parantaminen.

Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun ammatillisen opettajan opintoihin kuuluva kehittämishankkeeni kohdistuu Käytännön harjoittelun ohjaaja -koulutuksen sisällöllisen annin arviointiin ja koulutuksen edelleen kehittämiseen osallistujilta saadun palautteen pohjalta. Kiinnostukseni aiheeseen virisi sekä sosiaalityön ammatillisen kosketuspinnan että ammatillisen opettajan opintojen myötä. Hankkeessa yhdistyvät sopivasti kaksi itselleni merkityksellistä teemaa: lastensuojelutyö ja koulutus. Koulutukseen osallistuminen mahdollisti myös henkilökohtaisen koulutuskokemuksen ja näköalapaikan koulutuksen arviointiin opettaja-opintojen näkökulmasta.

## **2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS, TUTKIMUSONGELMAT JA -MENETELMÄT**

Yhteisöllisten oppimisprosessien varaan rakentuvan täydennyskoulutusmallin tavoitteena on lisätä koulutukseen osallistujien ja heidän työyhteisöjensä harjoittelunohjausvalmiuksia. Tarkastelunäkökulmana kehittämishankkeessa on ajatus yhteistoiminnallisuudesta ja vuorovaikutuksesta yhteisen ymmärryksen, asioiden sisäistymisen ja oppimisen pohjana.

Kehittämishankkeen tavoitteena on tarkastella ja arvioida KÄHY-ohjaajakoulutuksen toteuttamista ja sen merkitystä koulutukseen osallistujille. Millaisia koulutuksen oppimisprosessi ja tulokset ovat suhteessa koulutuksen tavoitteisiin ja miten koulutuksen tulokset vastaavat harjoittelun ohjauksen kehittämistavoitteita? Kehittääkö koulutus osallistujien valmiuksia ja motivaatiota toimia käytännön harjoittelun ohjaajina ja vaikuttaako koulutuksen suorittaminen yhteisöllisten oppimisprosessien kehittymiseen työyhteisöissä? Lisäksi tavoitteena on esittää koulutuksen arvioinnista nousseita kehittämisajatuksia koulutuksen järjestäjien hyödynnettäviksi.

Arvioinnin pohjalla oleva aineisto koottiin koulutuksen aikana prosessin eri vaiheissa osallistujien vapaamuotoisena palautteena. Lähemmin tarkasteltaviksi yläteemoiksi valikoituivat koulutuksen pedagoginen toteutus, omien ohjausvalmiuksien kehittyminen ja lastensuojeluosaamisen vahvistuminen. Tähän kehittämishankeraporttiin on kirjattu paljon osallistujien suoraa palautetta koulutuksesta. Palautteen pohjalta koulutuksen merkityksestä ja toteutuksesta on koostettu myös kehittämis ehdotuksia tulevia koulutuksia ajatellen.

Oma kiinnostukseni tämän kehittämishankkeen tekemiseen virisi monen eri asian tiimoilta. Pitkään sosiaalialan eri tehtävissä työskennelleenä olen kiinnostunut alan tulevaisuudesta erityisesti henkilöstörekrytoinnin, sosiaalialan imagon ja työvoiman jakamisen näkökulmasta. Monet selvitykset ja tutkimukset ovat osoittaneet, että sosiaalialan suurimpina uhkina voidaan tulevaisuudessa pitää osaamisen vähenemistä, palveluiden heikkenemistä ja työntekijöiden saatavuutta. Koulutus on yksi tapa vaikuttaa

asioihin ja toteuttaa muutosta. Tässä hankkeessa koulutuksen tavoitteet ja toteutus oli rakennettu koulutusyhteistyössä, mikä tarjosi ajankohtaisen ja syventävän näkökulman sekä sopivan tarttumapinnan ammatillisen opettajan pedagogisiin opintoihin. Hankkeessa yhdistyvät käytännöllisesti itselleni läheinen lastensuojelutyön kehittäminen ja pedagoginen koulutusnäkökulma.

### **3 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTAA**

Sosiaalialan tulevaisuuden suuri arvoitus on alan vetovoimaisuuden kehittyminen aikana, jolloin koulutuspaikkoja suhteessa nuorisoikäluokkiin on runsaasti, mutta alan kilpailukyky työmarkkinoilla on turvatusta työllisyydestä huolimatta huono. Tulevaisuuden haasteina voidaan pitää sitä, että työntekijöitä rekrytoidaan riittävästi, sosiaalisen työn reunaehtojen kannustavuutta lisätään ja palkkausta parannetaan kilpailukykyiseksi. Lisäksi alan koulutusta tulisi kehittää ja kohdentaa kysynnän mukaan. Henkilöstön vaihtuvuus koettelee kuntasektoria sosiaalialan suurimpana työnantajana. Lähivuosina kuntien palveluksesta jää eläkkeelle runsaasti nykyisiä työntekijöitä, mikä muodostaa jo itsessään merkittävän rekrytointihankkeen kunnille. (Matela 2007,12.) Sosiaalihuollon tulevaisuudelle rekrytointitehtävän onnistunut toteutus ja nykyisen työvoiman työssä pysyminen on merkittävä haaste.

Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeita pohtineen Sotenna-hankkeen loppuraportin johtopäätöksissä todetaan, että sosiaalialan työpaikkojen vetovoimaisuutta tulee parantaa. Sosiaalityön koulutuksen aloituspaikkoja ja eri koulutusasteiden yhteistyötä on lisättävä. Nähtäväksi jää, miten sosiaalityön nuoret maisterit saadaan jäämään alalle ja miten sosiaaliohjaajien paikka ja asema selkiytyy vuosien myötä. Osaamisen väheneminen ja asiakkaan saaman palvelun heikkeneminen alan työvoimapolun seurauksena on yksi tulevaisuuden suurista uhkista. (Vuorensyrjä, Borgman ym. 2006, 300.) Sosiaalialan työyksiköihin kohdistuneen selvityksen mukaan harjoittelua pidetään rekrytoinnin merkittävänä työvälineenä. (Kuhalainen 2005, 4.) Harjoittelukäytäntöjä kehittämällä voidaan vaikuttaa tulevaisuuden ammattilaisten kokemuksiin ja mielikuviin omasta työstään ja edesauttaa siten sosiaalialan työvoiman saataavuutta ja pysyvyyttä.

Ammatilliset perustutkinnot uudistettiin vuosina 1999-2001 lähes yhtä aikaa ammattikorkeakoulu-järjestelmän kehittämisen kanssa. Kaikkiin ammattitutkintoihin sisältyy erilaisia jaksoja käytännön työssä oppimista. Lerkkasen (2002) mukaan ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ohjausjärjestelmien kehittämisen lyhyen tähtäimen tavoitteena on pidetty työharjoitteluun liittyvien käytänteiden avaamista ja ohjauksen tasalaatuisuuden varmistamista. Toimivien käytänteiden levittäminen konsultoinnin avulla on nähty tärkeäksi sekä opiskelijoiden, oppilaitoksen että työmarkkinoiden kannalta. (Lerkkanen 2002,186.)

Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu ammattikorkeakouluasetuksen (A 352/2003) mukaan ammattitaitoa edistävä harjoittelu, jonka määrä on suuntautumsvaihtoehtoista ja valinnoista riippuen noin 45 op (opintopistettä). Käytännön harjoittelun yleinen tavoite on perehdyttää opiskelija ohjatusti käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Yliopistoissa sosiaalityö pääaineena suoritetun yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintoon kuuluu käytännön opetusta 32 op. Käytännön opetuksen tavoitteena on tutustuttaa opiskelija sosiaalityön käytäntöihin, hankkia omakohtaista kokemusta, soveltaa ja yhdistää teoretietoa sosiaalityön käytäntöihin sekä perehtyä hallintoon ja johtamiseen.

Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa vuonna 2007 tehdyn tutkimuksen mukaan työpaikkaohjaajien koulutusta pidetään sekä oppilaitoksissa että työpaikoilla keskeisenä työelämäyhteistyön muotona ja koulutuksen järjestäjälle kuuluvana alue- ja työelämän kehitystehtävänä. Vielä nykyäänkin työpaikkaohjaajien ohjausvalmiuksien on kuitenkin todettu vaihtelevan suuresti. (Majuri 2007, 5.) Työssä oppiminen on vakiinnuttanut asemansa osana koulutusta, mutta sen kehittämisessä on vielä paljon tekemistä. Jyvässeudulla sosiaalialan käytännön ohjauksen kehittämisellä sekä oppilaitosten ja työelämän välisellä yhteistyöllä on jo yli vuosikymmenen perinteet (ks. Hakonen 2000). Siitä huolimatta aihe on jatkuvasti ajankohtainen ja kehittämisen kohteena.



### **3.1 Sosiaalialan käytännön harjoittelun kehittäminen-hanke**

Opetusministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö päättivät vuonna 2004 selvittää yhteistyössä, miten koulutuksen ja työelämän yhteistyöedellytyksiä voitaisiin kehittää. Taustalla oli valtioneuvoston periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamisesta ammatillisesti osaavan ja riittävän henkilöstön ja palvelurakenteen muutoksin suhteessa sosiaalialan koulutukseen ja sen muutostarpeisiin. Virkamiesvalmistelun tuloksena esitettiin, että yhteistyön päämäärän tulisi olla konkreettinen ja molempia hallinnonaloja hyödyttävä hanke. (Hankesuunnitelma 2005.)

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Opetusministeriön käytännön harjoittelun kehittäminen -hankkeen päätavoitteena on vahvistaa alueellisesti sosiaalialan työelämän yhteistyötä sosiaalialan osaamiskeskusten ja seudullisten tai alueellisten kehittämissyksiköiden sekä alan korkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten kanssa käytännön harjoittelun ja ammattikäytäntöjen kehittämisessä niin, että sosiaalialalle syntyy valtakunnallisesti vahva sosiaalialan harjoittelukäytäntö ja harjoittelun ohjaus. Valtakunnallisena tavoitteena on lisäksi selvittää harjoittelun kehittämiskysymyksiä, jotka edellyttävät valtakunnallisia toimenpiteitä. (Hankesuunnitelma 2005.)

Hankkeen tehtävänä on kehittää sosiaalialaa opiskelevien ammatillisen kasvun ja oppimisen prosessia sekä luoda sosiaalialalle alueellisesti toimivat käytännön harjoittelun käytännöt. Kehittämistyö toteutetaan yhteistyössä alan korkeakoulujen ja oppilaitosten, sosiaalialan osaamiskeskusten ja kehittämissyksiköiden sekä työelämän toimijoiden kesken. Sosiaalialan osaamiskeskusten tehtäväksi määritettiin alueellisen käytännön harjoittelun pilottihankkeiden valmistelu ja käynnistäminen. Hankkeiden toivottiin kohdentuvan ja jakautuvan alueellisesti kehittämissyksiköiden omille tehtäväalueille. (Hankesuunnitelma 2005.)

### **3.2 Käytännön harjoittelun kehittäminen lastensuojelussa Keski-Suomessa -hanke (KÄHY)**

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen lastensuojelun käytännön harjoittelun kehittämishankkeessa kehitetään vuosina 2006-2008 sosiaalialan käytännön opetusta

ja harjoittelua sekä sosiaalityön ja sosiaalialan opiskelijoiden lastensuojelun erityisosaamisen vahvistumista ns. moduulimallin ja siihen nivoutuvan koulutuspaketin avulla. Hankkeen tavoitteena on, että Keski-Suomeen syntyy vahva lastensuojelun harjoittelukäytäntö ja harjoittelun ohjaus yhteistyössä Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen, Keski-Suomen lastensuojelun kehittämissyksikön, alan korkeakoulujen, ammatillisten oppilaitosten ja pilottikuntien kanssa. Hankkeen taustalla on ollut tarve vaikuttaa työvoiman saatavuuteen tulevaisuudessa. (Hankesuunnitelma 2005.)

Lastensuojelun käytännön harjoitteluhankkeen verkoston muodostavat Keski-Suomessa Jyväskylän yliopiston sosiaalityön yksikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelma, Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ja Keski-Suomen lastensuojelun kehittämissyksikkö. Hankeaikana kehitetään käytännön harjoittelun koordinoitua yhteistyöverkostoissa. Hankeaikana kootaan keskeisiä lastensuojelutoimijoita kehittämään yhteistyössä käytännön harjoittelua ja verkostomaista yhteistoimintakulttuuria. Hanketta toteutetaan yhteistyössä sosiaali- ja terveystieteiden ja sosiaalialan osaamiskeskusten Pikassoksen ja Soccan kanssa. (Hankesuunnitelma 2005.)

Käytännön harjoittelu -hankkeen tavoitteina on kehittää lastensuojelun harjoittelu- ja ohjauskäytäntöjä. Hankkeeseen liittyy yhteisöllisten oppimisprosessien varaan rakentuva täydennyskoulutusmalli, joka koostuu käytännön ohjaajien ohjaus- ja arviointitaitojen kehittämisestä sekä lastensuojelun sisällöllisistä teemoista. Koulutus suunnataan lastensuojelun sosiaalityöntekijöille ja muille käytännön lastensuojelutoimijoille sekä alan opiskelijoille. Lisäksi hankkeen tavoitteena on kehittää harjoittelun seudullista ja alueellista koordinaatiota, tiivistää ohjaajien ja opettajien yhteistyötä ja tarkastella harjoittelun kehittämistä suhteessa rekrytointiin. Kokonaisuutena tavoitteena on turvata sosiaalialan vetovoimaisuutta sekä vahvistaa alan opiskelijoiden ammattitunteita ja motivaatiota. (Hankesuunnitelma 2005.)

## **4 TYÖSSÄ OPPIMINEN**

Sosiaalialan työ on ammattina laaja-alaista osaamista edellyttävää, haasteellista työtä. Opiskeluun liittyvästä työpaikoilla tapahtuvasta käytännön oppimisesta käytetään eri

koulutusasteilla erilaisia nimikkeitä. Keskiasteen koulutuksessa puhutaan työssäoppimisesta, ammattikorkeakoulussa harjoittelusta ja yliopistossa käytännön opetuksesta. Eri koulutusasteilla käytännön oppiminen on määritelty oppilaitoksia koskevassa yleisessä lainsäädännössä ja ohjeistettu tarkemmin opetussuunnitelmissa. Työssä oppimisen käsitteestä voidaan käyttää joko yhteen tai erikseen kirjoitettua muotoa. Erikseen kirjoitettuna termi voidaan määrittää yläkäsitteeksi, joka osoittaa oppimisen tapahtumapaikan. Oppiminen tapahtuu työssä. Yhteen kirjoitettuna termillä työssäoppiminen tarkoitetaan nykyisin yleensä ammatilliseen koulutukseen sisältyvää työpaikoilla oppimista. (Tikkamäki 2006, 32.)

Painotuseroista huolimatta käytännön työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa on kysymys samasta asiasta. Asiantuntijuus rakentuu oppimisprosessissa, jossa teoria ja käytäntö kohtaavat vuoropuhelussa. (Hakonen 2000, 46.) Tässä raportissa työpaikoilla tapahtuvan oppimisen yleisnimikkeeksi on valikoitunut hankekoulutuksen nimestä johtuen *käytännön harjoittelu*. Hankkeen painopisteenä on erityisesti käytännön harjoittelun kehittäminen lastensuojelussa, mikä painottaa tarkastelun ammattikorkeakoulun ja yliopiston käytännön opetukseen. Kokonaisuutena pyrkimyksenä on kehittää sosiaalialan koulutukseen liittyvää työssä oppimista kaikilla tasoilla unohtamatta keskiasteen koulutusta.

Työpaikalla tapahtuva käytännön harjoittelu on yhteistoiminnallinen prosessi, jossa sekä opiskelija että ohjaaja toimivat vuorovaikutuksessa toistensa sekä muun yhteisön kanssa. Tavoitteena on saavuttaa yhteinen ymmärrys, jossa toiminnan kautta tuotetaan kokemuksia ja avataan oppimisen mentaalia puolta sopivan tuen (kysymykset, vuorovaikutus, ohjaava neuvottelu) avulla. (Pasanen 2004, 60.) Harjoittelu on aina tavoitteellista, ja sitä ohjaa kunkin opiskelijan henkilökohtainen suunnitelma, jota muokataan käytännön harjoittelussa esiin nousseiden tarpeiden mukaan. Ohjaajan rooli on tärkeä. Ohjauksen tavoitteena on tukea opiskelijaa siten, että hän pystyy näkemään teorian ja käytännön yhteyden toimintansa kautta. (Hakonen 2000, 48.)

## **4.1 Ohjaus vuorovaikutuksena**

Opiskelijan ohjaus on oppimisympäristöissä tapahtuvaa opiskelijan huomioon ottamista ja tukemista, jonka tavoitteena on osallistaa opiskelijaa työyhteisön toimintaan. Osallistamisella pyritään siihen, että opiskelija toimii aidosti vuorovaikutuksessa työyhteisönsä kanssa. Vuorovaikutuksen tasolla tapahtuvaa ohjausta voidaan pitää neuvotteluna, jossa sekä opiskelija että ohjaaja pyrkivät dialogin avulla tarkastelemaan asioita tasa-arvoisesti. Ohjausta ei tällöin nähdä tavoitteellisenä asioiden opettamisena tai terapian kaltaisena vuorovaikutuksena, vaan neuvotteluna. (Pasanen 2004, 154.) Ohjausvuorovaikutuksessa ohjaajan ensisijaisena tehtävänä on siten auttaa opiskelijaa ottamaan huomioon omalle kehitymiselleen olennaisien asioiden olemassaolo.

Yhteinen tiedonrakentelu vaatii osallistumista ja avointa vuorovaikutusta, joiden avulla työyhteisöissä saavutetaan mutkaton ja luova työskentelyilmapiiri. Opiskelijan ohjauksen tulisi olla yhteinen prosessi, jossa oppiminen tapahtuu yhteisen osallistumisen kautta tiiviissä vuorovaikutuksessa. Perinteisen opettamisen sijaan opiskelija voidaan haastaa tuottamaan omaa oppimistaan asioihin perehtymällä. Vuorovaikutus ja neuvotteleva puhetapa mahdollistavat asioiden refleктоimisen, kyseenalaistamisen ja arvioinnin. Ohjaajan vastuu on kuitenkin suuri ja hänen roolinsa oppipoikaansa opastavana ”mestarina” tärkeä. (Pasanen 2004, 161.)

Ohjaajan vastuulla on, että vuorovaikutus muodostuu neuvotteluksi, jonka avulla ohjattava kykenee selkiyttämään työssä oppimisen kysymyksiään työyhteisökontekstissa. Ohjauskeskustelut ovat tärkeitä, ja niiden onnistumista edesauttavat kunnioitus ja empatia, yhteinen sopiminen, kysyminen ja tarkentaminen, konkretisoiminen ja yhteenvetäminen. (Pasanen 2004, 162-163.)

## **4.2 Konstruktiivinen oppimiskäsitys**

Konstruktivismi on näkemys, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus syntyy ihmisten toiminnassa ja kielenkäytössä tapahtuvan aktiivisen merkityksenannon tuloksena. Oppija nähdään aktiivisena tiedonhankkijana, konstruoijana. Oppimisen tarkasteluun

liittyy myös käsitys tiedosta. Mitä tieto on ja miten sitä hankitaan? Näkökulmat ovat erilaisia. Konstruktivismin mukaan tieto maailmasta ei ole koskaan absoluuttista. Todellisuutta ei ole mahdollista tavoittaa vain aistihavaintojen kautta, vaan ihminen tulkitsee havainnot mielen sisäisiin rakenteisiin pohjautuen. Konstruktivismi jakaantuu edelleen kahteen suuntaan: yksilökeskeiseen ja sosiaaliseen konstruktivismiin. (Tynjälä 1999, 23-27.)

Tiedonhankinta ja oppiminen rakentuvat osallistumisena vuorovaikutukseen ja yhteiseen toimintaan sekä yksilön että yhteisön välisinä merkityksinä. Oppiminen on kumppanuuteen perustuva prosessi, jossa sekä ohjaajalla että opiskelijalla on tärkeä merkitys toisilleen. Vuorovaikutuksessa suositaan konstruktivisia ja reflektiivisiä toimintoja, joiden kautta opimme luomaan ja ymmärtämään merkityksiä. (Peavy 2004, 19.) Konstruktivismissa keskeistä on oppimistilanteiden tulkinta ja vaikuttavien kokemusten merkityksellisyys. Ohjauksen tehtävä on auttaa oppijaa selviytymään oppimistilanteissa. (Vehviläinen 2001, 27.)

Konstruktivismin vaikutus pedagogiikkaan näkyy oppijan aktiivisuuden korostamisessa ja opettajan roolin muutoksessa ohjaajaksi. Sosiaalinen vuorovaikutus, aikaisemmat tiedot ja erilaisten tulkintojen huomioon ottaminen oppimisprosessissa ovat merkityksellisiä. Oppiminen on tilannesidonnaista ja asioiden ymmärtäminen tärkeämpää kuin ulkoa osaaminen. (Tynjälä 1999, 61-67.) Ohjaaja tukee oppilaan henkistä kasvua ja itsetuntemusta. Tavoitteena on auttaa opiskelijaa rakentamaan omaa sisäistä todellisuutta siten, että hän saavuttaa realistisen minäkuvan ja ehjän maailmankuvan. (Patrikainen 1999, 8.)

Käytännön harjoittelun ohjauksessa konstruktivistinen ajattelutapa ja oivallus eivät sinänsä anna valmiita menettelytapaohjeita käytännön tilanteisiin (Vehviläinen 2001, 31). Arjen toiminnoissa neuvottelu ja keskustelun korostaminen eivät yksin riitä. Tilanteet vaihtelevat, ja oppijat ovat erilaisia. Ohjausprosessissa tärkeää olisi tiedostaa ajatus siitä, että toiminnassamme käytämme muistin, havaitsemisen, mielikuvituksen, älyn ja luovuuden luonnollisia työvälineitä. Ohjaajan ja ohjattavan tulisi löytää tasavertainen yhteisyys, jonka avulla he voisivat tehdä yhteistä tutkimusmatkaa yhdistettyjen voimavarojensa turvin. (Peavy 2001, 31-32.)

### **4.3 Yhteisöllinen oppimisprosessi**

Perinteisesti työharjoittelun tavoitteena on ollut luoda yhteys koulutuksen ja työelämän välille. Opiskelijat ovat menneet työpaikoille harjoittelemaan oppimiaan asioita. Käytännön oppimisen tukeminen, suunnittelu ja ohjaus ovat vaihdelleet ja olleet selkeästi yhteydessä oppimispaikkaan. Mallioppiminen on auttanut omaksumaan työpaikan rutiinit ja käytänteet, mutta itse oppimisprosessi on voinut jäädä epäselväksi ja tiedostamattomaksi. Oppimisen näkökulmasta työssäoppiminen on liitetty tavallisiin kokemukseräiseen ja kognitiiviseen oppimiseen, joissa korostetaan yksilökohtaista ajattelua. (Mäkeläinen 2003, 93.) Nykyajan nopeasti muuttuvissa toimintaympäristöissä työssäoppimisen oppimisprosessia tulisi yksilökohtaisen ajattelun sijaan suunnata luovasti työtä tutkivaan suuntaan.

Konstruktivistinen ja kontekstuaalinen oppimiskäsitys on ollut voimakkaasti esillä viime aikojen koulutus- ja oppimiskeskustelussa. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppijan oma tulkinta opittavasta asiasta ja toimintaympäristöstä on oppimisprosessissa merkittävä tekijä. Toimintaympäristö voi sekä tukea että tukahduttaa oppimista. Opittavan sisällön merkitys on välineellinen, ja olennaisempaa on opiskelijan kehittyminen suhteessa omaan itseensä ja toimintaympäristöönsä. (Mäkeläinen 2003, 93.)

Oppimisympäristössä keskeistä on yhteistoiminnallisuus. Konstruktivistisen näemyksen mukaan työssäoppiminen jakaa vastuun oppimisesta sekä oppijalle että työyhteisölle. Työssäoppimisen ohjaukseen ei kuitenkaan ole aina kiinnitetty suurtakaan huomiota, vaan oppimispaikoissa on luotettu oppijan itseohjautuvuuteen. Ohjattu työssäoppiminen edellyttää kuitenkin oppimista säätelevien tahojen välistä vuorovaikutusta. (Mäkeläinen 2003, 93-94.) Toimintaympäristön ohella työssäoppimisen toteutumiseen vaikuttavat oppijan itsensä lisäksi opiskelun ohjaajat ja opettajat. Toiminnan yhteisten tavoitteiden ja työnjaon määrittäminen on yhteistoiminnan perusta. Koko työyhteisön tulee olla tietoinen näistä tavoitteista ja työnjaosta kyetäkseen sitoutumaan opiskelijan ohjaukseen.

Parhaimmillaan työssäoppiminen hyödyttää kaikkia asianosaisia: oppijaa, oppilaitosta, lähiohjaajaa, työyhteisöä ja oppilaitosta. Mikäli oppimisen yhteinen tavoite ja reunaehdot eivät ole kaikkien asianosaisten tiedossa, ohjaus ja arviointi eivät toteudu parhaalla mahdollisella tavalla (Mäkeläinen 2001, 102.) Yhteisöllisen oppimisprosessin taustalla vaikuttavat selvästi konstrukttiivinen oppimiskäsitys ja vuorovaikutuksessa oppiminen. Käytännön harjoittelun ohjaus on parhaimmillaan selkeästi yhteisöllinen oppimisprosessi, koska työyhteisön jokaisen jäsenen ohjauspanos on tärkeä ja merkittävä opiskelijan oman motivaation ja sitoutumisen voittamiseksi.

## **5 KÄHY-OHJAAJAKOULUTUS**

Käytännön harjoittelun kehittämistä koskeva hanke (KÄHY) Keski-Suomessa on alkanut 1.9.2006 ja se päättyy 31.5.2008. Hanketta on suunniteltu yhteistyössä Keski-Suomen Sosiaalialan osaamiskeskuksen, Keski-Suomen lastensuojelun kehittämissikön, Jyväskylän yliopiston ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa. Hanke on rahoitettu STM:n valtionavustuksella, ja se on osa Sosiaalialan käytännön harjoittelun kehittäminen -hanketta.

Käytännön harjoittelun ohjaaja –koulutus ( KÄHY) on yksi osa hankkeen toteutusta. Koulutuksen suunnittelusta on vastannut hankkeen projektikoordinaattori yhdessä hankkeen ohjausryhmän kanssa. Koulutuksen toteutuksesta ovat vastanneet yhteistyössä Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, Jyväskylän yliopisto ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Koulutuksen taustalla on tarve vaikuttaa työvoiman saatavuuteen harjoittelun ohjauksen ja opiskelijoiden sitoutumisen sekä yhteisöllisen oppimisprosessin kautta.

### **5.1 Koulutuksen tavoitteet**

Koulutuksen tavoitteena on kehittää lastensuojelun harjoittelu- ja ohjauskäytäntöjä. Yhteisöllisten oppimisprosessien varaan rakentuvan täydennyskoulutusmallin avulla pyritään vahvistamaan harjoitteluyksiköitten ohjaus- ja arviointitaitoja. Vahvistamalla

eri toimijoiden välistä yhteistyötä on tavoitteena kehittää harjoittelukäytäntöjä ja tulevaisuudessa alueellista harjoitteluverkostoa.

Ohjaus- ja arviointitaitojen kehittämisen ohella koulutuksen tavoitteena on antaa lisätietoa lastensuojelun ajankohtaisista sisällöllisistä teemoista. Tietoisuuden lisääntyminen vahvistaa osallistujien ymmärrystä koko lastensuojelun kentästä, mikä edesauttaa yhteistyötä ja verkostoitumista. Lisäksi koulutuksen tavoitteena on toimia ammatillisena täydennyskoulutuksena, josta jokainen osallistuja saa myös todistuksen.

Koulutusprosessin aikana osallistujat kehittävät omien toimintayksiköidensä harjoittelukäytäntöjä. Koulutuksen jälkeen tavoitteena on arvioida kehittämismallien soveltuvuutta, ja tätä arviointitietoa hyödyntämällä pyritään kehittämään tulevia harjoittelukäytäntöjä koskevia koulutuksia. Tämä hanke on osa tuota kehittämistyötä.

Koulutuksen järjestäjänä toimii Käytännön harjoittelun kehittäminen lastensuojelussa Keski-Suomessa -hanke (KÄHY). Kouluttajina toimivat ohjaajakoulutusosuuksien osalta Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän yliopiston opettajat. Lastensuojelutyön osalta kouluttajina toimivat kokeneet lastensuojelutyöntekijät, jotka ovat työssään perehtyneet erityisesti käsiteltäviin teemoihin.

Koulutusprosessi on ajoittunut toukokuusta 2007 joulukuuhun 2007. Koulutuksen laajuus on noin 80 tuntia, ja lähiopetuspäiviä on neljä. Lähiopetuspäivät jakautuvat kahteen osaan siten, että aamupäivä painottuu ohjausvalmiuksien kehittämiseen ja iltapäivä lastensuojelun eri teemojen käsittelyyn. Koulutukseen sisältyy etätehtäviä ja omaan yksikköön kohdistuva kehittämistehtävä. Koulutuksen suorittaminen edellyttää läsnäoloa ja tehtävien hyväksytyä suorittamista.

(Liite: Käytännön harjoittelun ohjaaja -koulutus. Manuaali kouluttajien käyttöön.)

## ***5.2 Koulutushankkeen toteutus***

Käytännön harjoittelun-ohjaaja koulutuksen aloitti Jyväskylässä toukokuussa 2007 yhdeksäntoista (19) osallistujaa. Hakijoiden määrän vuoksi kaikki hakijat pääsivät koulutukseen. Koulutuksen valintakriteerit täytyivät melko hyvin, mutta pelkästään



toisen asteen tutkinnon suorittaneita hakijoita ei ollut. Osallistujista seitsemällä oli ylempi korkeakoulututkinto, ja kahdella oli sosiaalialan opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto. Joillakin oli takanaan myös lähihoitajakoulutus. Kaikilla osallistujilla oli runsaasti työkokemusta sosiaalialan eri tehtävistä, ja lähes kaikki ilmoittivat ohjanneensa yhtä tai useampaa opiskelijaa työhistoriansa aikana. Aikaisempaa käytännön harjoittelun ohjaajakoulutusta oli kahdella osallistujalla. Kahdella osallistujalla oli myös ammatillisen opettajan pätevyys.

### ***Ohjaus- ja arviointikoulutus***

Koulutuksen neljä lähiopetuspäivää oli jaettu siten, että aamupäivät oli varattu ohjaus- ja arviointikoulutukselle. Koulutuksen ensimmäinen päivä orientoi osallistujia koulutuksen teemaan ja omaan ohjaajuuteen. Aluksi jokainen osallistuja joutui työstämään omia ohjauskokemuksiaan kuvitteellisen ”elämymatkan” avulla. Pienryhmätyöskentelyssä pohdittiin enemmän ja vähemmän onnistuneita ja epäonnistuneita ohjauskokemuksia ja ohjauksen haasteita. Pienryhmien työskentelyn tulokset avattiin kaikkien osallistujien yhteisessä keskustelussa. Kesäajaksi osallistujille annettiin ohjaukseen liittyvä tehtävä.

Ohjausvalmiuksien kehittämistä jatkettiin myös toisena ja kolmantena koulutuspäivänä. Ohjauksen teorioiden, oppimiskäsitysten, oppimistapojen ja ohjaajan roolien ohella pohdittiin koko ajan myös oman ohjaajuuden kehittymistä. Toisen ja kolmannen koulutuspäivän välillä tehtiin myös välitehtävä, joka koostui työyhteisöjen itsearviointista.

Neljännän ja viimeisen koulutuspäivän aikana esiteltiin osallistujien tekemät ohjaussuunnitelmat ja pohdittiin vertaisryhmissä työskentelyyn liittyviä oivalluksia ja kysymyksiä. Ohjaussuunnitelmien kautta tavoitteena oli pohtia, miten osallistujien työyhteisöt aikovat jatkossa ohjata opiskelijoita ja kehittää opiskelijan ohjausta kokonaisuutena. Lisäksi paneuduttiin tiedottamisen, neuvonnan ja ohjauksen keskinäisiin suhteisiin sekä pohdittiin työssä oppimisen ohjauksen tasoja käytännön esimerkkien kautta.

### ***Lastensuojelun substanssiosaamisen vahvistaminen***

Käytännön harjoitteluun ja ohjaamiseen liittyy selkeästi ymmärrys oppimisesta ja ohjauksesta osana asiantuntijuuteen kasvua. Käytännön ohjaajat ja opettajat ovat avainasemassa määriteltäessä sitä, minkälainen ohjaus- ja oppimiskäsitys tuottaa ja tukee asiantuntijuutta. Eri tahojen yhteistyössä muodostetaan dialogisesti yhteistä ymmärrystä sosiaalialan asiantuntijuudesta. (Hakonen 2000,55.) Käytännön harjoittelun ohjaajakoulutuksessa tämän vastavuoroisen dialogin kehittämiseen pyrittiin vahvistamalla osallistujien lastensuojelun substanssiosaamista. Oletuksena oli, että tiedon ja tietämyksen kautta lisääntyy myös yhteinen ymmärrys ja verkostoituminen.

Lastensuojelun substanssikoulutuksen aiheiksi oli valittu lastensuojelun ajankohtaisia teemoja. Teemat olivat lastensuojelun alkuarvionti ja lapsen kanssa työskentely, huostaanotto juridisena prosessina, sijaishuollon ajankohtaiset haasteet ja lastensuojelun dokumentointi. Kunkin teeman käsittelyyn oli varattu yksi iltapäivä, ja kouluttajina toimivat alan kokeneet asiantuntijat.

### ***Yhteisöllinen oppimisprosessi***

Käytännön harjoittelun ohjauksen tulisi olla koko työyhteisön yhteinen projekti. Yksi koulutuksen lähtökohdistista on ollut huoli sosiaalialan tulevaisuudesta alan vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin näkökulmasta. Tavoitteena on kehittää lastensuojelutyön käytännön harjoittelun ohjaukseen malli, joka perustuu moniammatillisuuteen ja yhteisölliseen oppimisprosessiin. Koulutuksen käytännön toteutuksessa osallistujat joutuivat syventymään käytännön harjoittelun yhteisöllisyyteen eri tehtävien avulla.

Koulutukseen liittyvien työyhteisöarviointien ja opiskelijan käytännön harjoittelun ohjaussuunnitelmien tavoitteena oli siirtää osallistujien oppimisprosessia myös työyhteisöön jo koulutusaikana. Koulutusprosessin tavoitteena oli paitsi henkilökohtainen oppiminen ja kasvu myös työyhteisöjen motivoiminen käytännön harjoittelun ohjaukseen. Kunkin koulutettavan rooli oman työyhteisönsä motivoijana näissä tehtävissä oli haasteellinen. Yhteisöllistä oppimisprosessia edistävinä tehtävinä koulutuksessa olivat

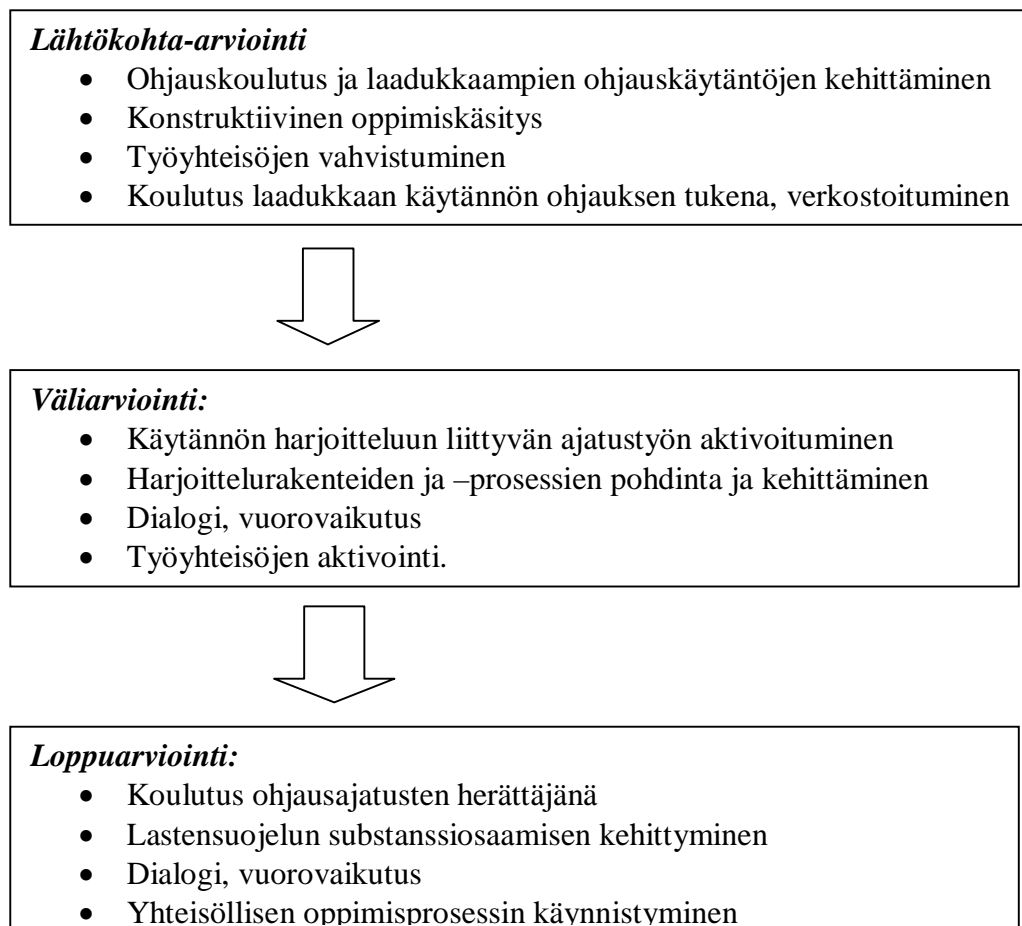
esimerkiksi Työyhteisöjen itsearviointilomakkeen täyttäminen työyhteisöissä ja koulutukseen liittyvä käytännön harjoittelun kehittämissuunnitelman laatiminen.

### **5.3 Kokoava viitekehys ja luotettavuus**

Kehittämishanketta viitoittava kehys liittyy ohjauksen ja koulutuksen ajankohtaisiin teemoihin. Käytännön harjoittelun ohjaus on yhteistoiminnallinen ja vuorovaikutuksellinen prosessi, jonka tavoitteena on saavuttaa sopivan tuen kautta yhteistä ymmärrystä ja oppimista. Konstruktiiivinen oppimiskäsitys näkyy aktiivisuuden korostamisessa, ohjaajan roolissa oppimisen tukijana ja ymmärtämisen merkityksessä. Parhaimmillaan kaikki oppimisprosessiin osallistuvat oppivat ja oppimisprosessista muodostuu yhteisöllinen oppimisprosessi.

Koulutukseen osallistujilta keräämäni aineiston avulla pyrin selvittämään oppimisprosessin etenemistä ja tarkastelemaan oppimisprosessia suhteessa koulutuksen tavoitteisiin sekä arvioimaan koulutuksen tuloksellisuutta yhteisöllisten oppimisprosessien edistämiseksi. Yhtenä tavoitteena oli koota kehittämissuunnitelmia tulevaisuuden koulutusten kehittämistä varten.

#### **Kuvio 1. Kokoava viitekehys lähtökohta-, väli- ja loppuarvioinnin painopisteistä.**



Kehittämishankkeen lähtökohtana on ollut ajatus ymmärryksen lisäämisestä, vuorovaikutuksellisesta ohjauksesta, konstruktiiivisesta oppimiskäsityksestä ja yhteisöllisen oppimisprosessin tavoitteellisuudesta. Aineiston käsittely on pohjautunut esittämiini teemoihin ja omat näkemykseni yhdistettynä teoreettiseen viitekehykseen ovat ohjanneet työni etenemistä. Tulosten luotettavuutta voidaan tarkastella suhteessa kehittämishankeraporttiin. Koulutushankkeen arviointia olen kuvannut tarkemmin seuraavassa luvussa.

## **6 KÄHY-KOULUTUSHANKKEEN ARVIOINTI**

Kehittämishankkeeni pohjautuu KÄHY-ohjaajakoulutuksen osallistujien koulutushakemuksista, keräämästäni väliarvioinnista sekä viimeisenä koulutuspäivänä annettua koulutuspalautteesta kertyneeseen materiaaliin. Osallistuin myös itse ko. koulutukseen, joten omat kokemukseni ja havainnointini ovat väistämättä osa koulutuksen arviointia ja raportointia. Kaikilta osallistujilta pyydettiin koulutuksen alussa suostumus aineiston hyödyntämiseen ja kaikki osallistujat antoivat suostumuksensa. Aineisto koostuu koulutushakemuksista (19), välipalautteista (7) sekä loppupalautteista (10).

Raportin tavoitteena on kuvata koulutuksen suorittaneiden kokemuksia ja mielipiteitä sekä arvioida koulutuksen tavoitteiden toteutumista suhteessa niihin. Tulevaisuudessa arvioinnin tavoitteena on kehittää KÄHY-ohjaajakoulutusta edelleen. Aineiston käsittely ja analyysi on pohjautunut palautteiden lukemiseen, tyypittelyyn ja teemoitteluun. Olen pyrkinyt vertaamaan alku-, väli- ja loppupalautteita toisiinsa ja kuvaamaan tuloksia suhteessa kehittämishankkeeni teoreettiseen kehykseen. Pedagogisena kehittämishankkeena tuo kehys rakentuu työssä oppimiseen liittyvästä ohjausteoriasta, vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden merkityksestä ohjausprosessissa ja niihin liittyvästä konstruktiiivisesta oppimiskäsityksestä. Omia kokemuksiani ja havainnointia tuon esille raportin pohdintaosuudessa.

Ensimmäisen teemoittelun tein koulutushakemuksissa esitettyjen perustelujen pohjalta. Koulutushakemuksissa osallistujat perustelivat koulutukseen hakeutumista ja arvioivat, miten aikovat henkilökohtaisesti ja yhteisöllisesti hyödyntää KÄHY-

ohjaajakoulutusta tulevaisuudessa. Väli- ja loppuarvioinnin kysymykset muotoilin alkutilanteen pohjalta rakentuneiden teemojen mukaan.

Väliarvioinnissa marraskuussa 2007 osallistujilta kysyttiin sähköpostilla seuraavat kysymykset:

1. Missä ja miten koet koulutuksen edistäneen oppimisprosessiasi tässä vaiheessa?
2. Mitkä asiat koet suurimmiksi haasteiksi liittyen koulutukseen tai käytännön harjoittelun kehittämiseen tällä hetkellä?

Vastauksia tuli vain seitsemältä osallistujalta, mutta he olivat pohtineet kysymyksiä perusteellisesti ja tuottivat paljon palautetta.

Loppuarviointi kerättiin koulutuksen päätöstilaisuudessa 18.12.2007. Osallistujille esitettiin alkutilanteen pohjalta määritellyt teemat, joihin tässä kehittämishankkeessa pyrittiin löytämään vastauksia. Teemat olivat seuraavat:

1. Koulutuksen pedagoginen toteutus.
2. Ohjausvalmiuksien kehittyminen.
3. Lastensuojeluosaamisen vahvistuminen.
4. Muuta, mitä?

Palautetta koulutuskokonaisuudesta antoi kymmenen osallistujaa. Muutama osallistuja oli jättänyt koulutuksen kesken, muutama ei ollut läsnä ja osa jätti palautteen antamatta. Annetut palautteet olivat laajoja ja antoivat selkeän kuvan osallistujien kokemuksista. Tulokset kuvaavat juuri tämän koulutusintervention vaikutusta. Raportoinnissa olen käyttänyt paljon suoria lainauksia palautteista. Palautteet on annettu nimettöminä, eikä niitä ole merkitty mitenkään. Koska kukaan ei tiedä, ketkä osallistujista ovat antaneet palautetta, on tunnistaminen käytännössä mahdotonta.

## **7 KOULUTUS KÄYTÄNNÖN OHJAUSAJATUSTEN AKTIVOIJANA**

Koulutushakemuksissa osallistujat joutuivat ensimmäisen kerran pohtimaan omia motiivejaan koulutukseen hakeutumiseen. Alkutilanteessa osallistujat perustelivat koulutukseen hakeutumistaan sekä henkilökohtaisilla motiiveilla että työn asettamilla vaatimuksilla.

*”Tähän mennessä ohjaukset hoidettu mutua-tuntumalla, olisi hyvä paikka kasvattaa omaa ammatillisuutta.”*

Koulutushakemuksissa esitetyt perustelut jakaantuivat pääsääntöisesti seuraavien teemojen alle:

- 1. Oma motivaatio ja ammatillinen kehittyminen (6)*
- 2. Ohjaukoulutuksen saaminen, tiedon ja käytäntöjen päivitys(6)*
- 3. Halu kehittää ohjaukikäytäntöjä tulevaisuudessa (8)*
- 4. Tietotaidon lisääminen työyhteisössä (2)*
- 5. Lastensuojeluosaamisen vahvistaminen*
- 6. Opiskelijan ohjaus osa työtä, lisäkoulutus (9)*

Koulutukseen osallistujat aikoivat hyödyntää saamaansa koulutusta tulevaisuudessa toimimalla käytännön harjoittelun ohjaajina omilla työpaikoillaan. Moni ilmoitti toivovansa koulutukselta uusia ideoita ja käytäntöjä harjoittelun ohjaukseen. Tavoitteeksi nähtiin myös tiedon ja osaamisen siirtäminen työyhteisöihin. Erilaisten harjoituskäytäntöjen kehittämiseen toivottiin ideointia ja vertaisohjausta. Useassa hakemuksessa toivottiin erityisesti laadukkaiden harjoittelukäytäntöjen kehittämistä ja tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Työyhteisöjen nähtiin hyötyvän koulutuksesta siten, että koulutuksen käyneiden ohjaajien avulla voitaisiin vahvistaa yhteisöjen osaamista ja auttaa niitä kehittämään laadukkaampia harjoittelukäytänteitä. Lähes kaikista hakemuksista kävi selkeästi ilmi,

että opiskelijoiden ohjausta pidettiin merkityksellisenä ja vastuullisena asiana. Koulutus nähtiin väylänä käytännön harjoittelun laadukkaaseen ohjaukseen.

### **7.1 Koulutusprosessin väli- ja loppuarviointi**

Oppimisprosessin arvioimiseksi koulutukseen osallistujia pyydettiin sähköpostin välityksellä arvioimaan oman oppimisprosessinsa etenemistä koulutuksen loppupuolella. Kaikki vastaajat kuvasivat koulutuksen aktivoineen käytännön harjoittelun ohjaukseen liittyvää ajatustyötä ja pohdintaa. Koulutus oli pysäyttänyt miettimään harjoittelunrakenteita ja -prosesseja ja antanut välineitä pohtia harjoittelun ohjausta ohjaamisen ja ohjattavan näkökulmasta. Asian vieminen työyhteisöihin oli aktivoinut keskustelua ja synnyttänyt uusia visioita työpaikoilla.

Koulutus kokosi yhteen osaavan harjoittelun kehittäjäjoukon. Kuten yhdessä palautteessa todettiin, tämän sosiaalialan ammattilaisten joukon kanssa oli mielenkiintoista ja hauskaa työskennellä. Sekä välipalautteissa että erityisesti loppupalautteissa korostettiin vertaisryhmän osuutta ja merkitystä oppimisprosessin etenemisessä.

*”Vertaisryhmän olemassaolo on ollut tukena uuden oppimisessa, ja käytännön kokemusten kuuleminen on auttanut selkeyttämään oman tiedon ja taidon tilaa suhteessa opittuihin asioihin ja tehtyyn käytännön työhön.”*

Oppimisprosessin suurimmiksi hidasteiksi tai esteiksi todettiin ylivoimaisen yksimielisesti ajan- puute ja perustyön määrä. Harjoittelun tavoitteiden selkeyttäminen ja ohjaukseen käytettävä aika mietityttivät monia. Useissa vastauksissa pohdittiin, miten harjoittelun suuri merkitys ja harjoitteluun käytettävän työajan arvostus saataisiin ajanmukaiselle tasolle. Välikysymykseen useat jättivät myös vastaamatta, mikä vahvistanee osaltaan väitettä ajanpuutteesta ja työn määrästä!

Välisarvioinnit toivat pääsääntöisesti esille vastaajien pohdintaa omasta henkilökohtaisesta tilanteestaan. Toki joissakin vastauksissa oli pohdittu myös laajemmin harjoittelun ohjaukseen liittyviä kysymyksiä ja työyhteisöjen tilaa koulutuksen aikana. Oppimisprosessia edistävänä keskeisimmäksi tekijäksi näyttivät nousevan **oman ajattelun**

**aktivoituminen ja vertaisohjaus.** Suurimmiksi haasteiksi puolestaan koettiin **aikapula** ja **opiskelijan ohjaaminen perustyön lisäksi.**

### 7.1.1 Koulutuksen pedagoginen toteutus

Koulutuksen rakenne ja pedagoginen toteutustapa herätti osallistujissa monenlaisia mielipiteitä. Yleisesti ottaen kaikki palautteen antajat pitivät koulutuspäivien rakennetta sisällöllisesti hyvänä ja aiheita kiinnostavina. Koulutuspäivät eivät muotoutuneet liian raskaiksi niiden kaksiosaisuuden takia. Koulutuksen kokonaiskestosta ja vaikutuksesta oppimisprosessiin oltiin jonkin verran eri mieltä, ja koulutuksen kesto sai jonkin verran kritiikkiä.

*”Mielestäni koulutuspäivät olisivat voineet olla hieman tiiviimmin, päivät lähempänä toisiaan.”*

*”Toinen asia on se, että koulutus on aika pitkä, asiat ehtivät unohtua, kun päivien välillä on paljon aikaa..”*

Henkilökohtaisen oppimisprosessin kannalta koulutuksen pitkäkestoisuutta pidettiin kuitenkin pääsääntöisesti hyvänä. Jo väliarvioinneissa todettiin, että koulutuksen aikaansaamana motivaatio uuden oppimiseen oli herännyt ja oppimisprosessi käynnistynyt.

*”Koulutus on herätellyt taas muistin syövereissä olevaa tietoa ja herättänyt halun oppia uutta samasta asiasta...”*

*”Ohjauspohdinta on lähtenyt käyntiin ja tästä olisi hyvä jatkaa.”*

Koulutuksen pedagogisessa toteutustavassa paljon kiitosta saivat monipuoliset ja kiinnostavat ryhmätyöt sekä keskusteluun käytetty aika. Yhdessä palautteessa keskustelua todettiin olleen jopa liikaa. Kouluttajista pidettiin, ja heidän ammattitaitoaan arvostettiin. Opetusmenetelmiä arvioitiin perinteisiksi. Muutosehdotuksena esitettiin esimerkiksi tehtävien tekemistä ja niiden yhteistä käsittelyä. Hyvänä pidettiin sitä, että koulutusmateriaali lähetettiin osallistujille jo etukäteen sähköpostin välityksellä.



*”Kouluttajat asiantuntijoita sekä hyviä kouluttajia. Luentotyylinen opetus ja ryhmätyöskentely ovat tuttuja ja perinteisiä opetusmenetelmiä ja samalla toimivia.”*

Opiskelijoiden käytännön harjoitteluun ja ohjaukseen toivottiin palautteissa lisää konkreettista sisältöä. Koska koulutukseen liittyi kehittämistehtävä, olisi tehtävää tukevan ohjausteorian toivottu olevan käytettävissä jo ennen viimeistä koulutuspäivää.

*”Toivoin enemmän paneutumista nimenomaan ohjauksen kysymyksiin. Ei tällaisenaan hyvä malli. Jäin kaipaamaan enemmän sisältöä, syvempää pohdiskelua.”*

*”Olisin toivonut sinänsä kiinnostavan ja ammattitaitoisesti toteutetun muun sisällön tilalle nimenomaan suoraan opiskelijoitten käytännön harjoitteluun ja ohjaukseen liittyvää sisältöä.”*

### **7.1.2 Ohjausvalmiuksien kehittyminen**

Omien ohjausvalmiuksien kehittymiseen uskoivat lähes kaikki palautteen antaneet osallistujat. Koulutus oli käynnistänyt omakohtaista pohdintaa, puhuttanut työyhteisöjä ja antanut ohjausteemaan erilaisia näkökulmia. Erilaisista näkökulmista mieleen oli jäänyt esimerkiksi vuorovaikutuksellinen oppiminen. Oma oppimisprosessi oli käynnistynyt monella osallistujalla.

*”Omat valmiudet aktivoituneet ja ajatusprosessi lähtenyt liikkeelle.”*

*”Koulutus on pitänyt harjoitteluprosessin ja opiskelijan ohjaamisen mielessä. Harjoitteluaikaa on alkanut myös ajatella eri tavalla, enemmän opiskelijalähtöisesti ja siltä kantilta, miten itse voisi ohjaajana tehdä harjoittelusta mahdollisimman hyvän ja onnistuneen.”*

Palautteiden antajien joukossa oli myös joitakin, jotka eivät kokeneet hyötyneensä koulutuksesta.

*”Valitan. En koe kehittyneeni tämän koulutuksen myötä, ei myöskään työyhteisö. Toisaalta perehdyttämiseen liittyviä ongelmakohtia nousi esiin ja käynnisti tarpeen kehittyä ja kehittää. Kehitys kehittyy.”*

Työyhteisön aktivoituminen ja yhteisöllisen oppimisprosessin käynnistyminen oli palautteiden mukaan vielä alkutekijöissään. Luottamus työyhteisöjen mukaan saamiseen tuntui kuitenkin vahvalta, ja moni odotti tehdyn kehittämissuunnitelman kautta voivansa vaikuttaa työyhteisön aktivoitumiseen. Muutamassa palautteessa työyhteisön kehittämisprosessin kuvattiin jo käynnistyneen. Haasteita ja uhkiakin kuitenkin nähtiin niin omassa jaksamisessa kuin työyhteisön motivoitumisessakin. Useimmiten mainittu haastava tekijä oli aika ja sen riittävyys.

*”...toivottavasti prosessi ei huku arkityön myrskyihin.”*

### **7.1.3 Lastensuojelun substanssiosaamisen lisääminen**

Lastensuojelukoulutusta pidettiin mielenkiintoisena, mutta sen ei juurikaan koettu vahvistavan omaa osaamista. Teemat nähtiin ajankohtaisiksi ja hyväiksi lisäksi koulutukselle. Kokonaisuutena lastensuojelukoulutusta pidettiin kuitenkin toissijaisena ohjauskoulutukseen verrattuna.

*”Iltapäivän teemat olleet ajankohtaisia, uutta asiaa ei ole tullut, mutta vanhan kertaus on aina tervetullutta! Keskustelut teemojen ympärillä olleet hedelmällisiä.”*

*”Iltapäivän osuudet jäivät jotenkin irrallisiksi, yksittäisiksi.*

*Ei tällaisenaan hyvä malli!”*

Osanottajien lähtökohtien mukaan lastensuojelukoulutuksen palauteosuudessa oli eniten eroavaisuuksia. Osassa palautteista todettiin, etteivät aihealueet liittyneet omaan alaan! Aiheita pidettiin kuitenkin mielenkiintoisina ja opettavaisina. Vastaavasti monet kokivat aiheet liiankin tutuiksi, jolloin niiden anti jäi kuulijalleen ohueksi. Positiivista palautettakin annettiin.

*”Lastensuojelun dokumentointi oli tärkeä aihe, johon on aina aiheellista palata ja keskustella.”*

*”Uuden lastensuojelulain läpikäynti oli hyvä, koska se koskettaa eniten omaa työtä.”*

Lähes kaikissa palautteissa lastensuojelun ajankohtaisten teemojen käsittelyn koettiin synnyttäneen tärkeitä ja hyviä keskusteluja. Monessa palautteessa mainittiin, että lastensuojelun teemoihin liittyvä vuorovaikutus ja keskustelut olivat koulutuksen parasta antia. Hyväksi nähtiin myös tuntemusten ja kokemusten vaihtaminen toisten sosiaalialan ammattilaisten kanssa. Moni osallistuja jäi kaipaamaan enemmän käytännön harjoittelun konkreettiseen sisältöön paneutumista ja syvempää ohjaukseen liittyvää pohdiskelua.

## **7.2 Kehittämisehdotuksia**

Koulutusprosessin tavoitteena oli lisätä koulutuksen osallistujien ja heidän työyhteisöjensä harjoittelunohjausvalmiuksia. Koulutuksen merkityksen ja oppimisprosessin arvioiminen heti koulutuksen jälkeen ei anna todellista vastausta koulutuksen merkityksestä osallistujilleen ja heidän työyhteisöilleen. Kuten useimmissa palautteissa kuvattiin, koulutus on vaikuttanut merkittävästi henkilökohtaisen oppimisprosessin käynnistymiseen. Oppimisprosessin kehittyminen ja sen tuloksellisuus riippuvat kuitenkin jatkossa monista eri tekijöistä niin henkilökohtaisella kuin yhteisölliselläkin tasolla.

Koulutusprosessi oli tietoisesti ja tavoitteellisesti pitkäkestoinen. Puolen vuoden aikana ehtii kuitenkin tapahtua paljon, ja ulkoiset tekijät saattavat vaikuttaa oppimisprosessiin monilla eri tavoilla. Useimmat osallistajat kokivat koulutuksen pitkän keston eduksi henkilökohtaiselle oppimisprosessilleen ja yhteisöllisen oppimisprosessin edistämiseksi. Koulutuspäivien välillä osallistajat ehtivät pohtia oppimaansa ja jakaa koulutukseen liittyviä tehtäviä omissa työyhteisöissään. Muutokset työtehtävissä, pitkät sairauslommat ja muut henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät sen sijaan ehkäisivät myönteisen oppimisprosessin etenemistä.

Koulutukseen liittyvän henkilökohtaisen kehittämishankkeen kautta pyrittiin konkretisoimaan opittua ja vaikuttamaan yhteisöllisen oppimisprosessin kehittymiseen työyhteisöissä. Monet kokivat tehtävän haasteelliseksi ja irralliseksi koulutuspäivien sisällöistä. Tehtävän pohjana olleet työyhteisöjen itsearvioinnit eivät olleet tehtävän tekoajankohtaan enää käytössä. Lisäksi työyhteisöjen ohjaussuunnitelman tekoon saatiin ohjausta vielä viimeisenä koulutuspäivänä, jolloin ohjaussuunnitelmien piti olla jo valmiina! Tehtävän koettiin kuitenkin vaikuttavan yhteisölliseen oppimisprosessiin ja siihen liitettiin paljon odotuksia tulevaisuutta ajatellen.

Koulutukseen osallistujat toivoivat konkreettisempaa tietoa ja opastusta opiskelijoiden ohjaamiseen. Työssä oppimisen sisällöt ja tavoitteet todettiin monen osallistujan kokemuksena työyhteisöissä epäselviksi. Eri koulutusasteiden työssä oppimisen tavoitteiden läpi käyminen olisi vahvistanut selkeästi ohjaamisen lähtökohtia ja muovannut perustaa, jonka päälle ohjaamisen teoria olisi selkeästi rakentunut. Keskustelu olisi antanut myös konkreettista vertaistukea käytännön esimerkkien kautta. Palautteissa toivottiin syvempää paneutumista juuri ohjauksen kysymyksiin.

Lastensuojelun substanssiosaamisen koulutusosuudesta oltiin monta mieltä. Lähes kaikki pitivät aiheita ajankohtaisina ja kiinnostavina, mutta pääsääntöisesti osallistujat eivät kokeneet hyötyvänsä esitetyistä teemoista oman lastensuojeluosaamisen vahvistajina. Osa osallistujista piti aiheita omaan toimenkuvaan kuulumattomina, osa taas liian tuttuina. Erilaiset koulutustaustat ja erilainen osaaminen asetti tälle koulutusosuudelle suuren haasteen, jonka merkitykseen kannattaa tulevaisuudessa palata. Koulutuksen kokonaisuudessa lastensuojelun teemat koettiin ohjausteemoista irralliseksi. Toisaalta lastensuojelun teemat kevensivät koulutuspäiviä ja antoivat mahdollisuuden keskustelulle ja verkostoitumiselle, mikä oli myös yksi koulutuksen tavoitteista.

Koulutuksen pedagoginen toteutustapa oli asiantunteva ja ammattimainen. Opetusmenetelminä käytettiin perinteisesti luentoa, ryhmätöitä, parikeskustelua ja oppimistehtäviä. Lähestymistapa oli kuitenkin kokonaisuutena hyvin konstrukttiivinen. Koulutus aloitettiin vuorovaikutteisella ja interaktiivisella ”matkalla”, ja koulutuksen aikana pyrittiin vastavuoroiseen ja aktiiviseen yhteistyöhön. Koulutuksen sisällöissä korostettiin konstruktivistista oppimiskäsitystä myös käytännön harjoittelun ohjauksen tukena.

Yhteinen ymmärrys lisää yhteistoiminnallista prosessia, jossa sekä ohjaaja että opiskelija toimivat vuorovaikutuksessa toistensa ja työyhteisön kanssa. Koulutuksen käytännön toteutus vahvisti tämän ajatuksen sopivuutta myös käytännön harjoittelun ohjaukseen.

### **Kehittämisehdotukset tiivistettynä:**

- *koulutuksen kesto vs. oppimisprosessi, aikataulut*
- *kehittämishankeen ohjaus koulutusprosessin aikana, miten?*
- *substanssiosaamisen vahvistaminen, teemojen irrallisuus koulutettavien taustat ja lähtökohdat huomioiden*
- *koulutettavien heterogeisuus vs. homogeenisuus/ hyvä vai huono asia?*
- *konkreettinen tieto ja opastus opiskelijoiden ohjaamiseen*
- *työssä oppimisen sisällöt eri koulutusasteilla ohjelmaan*
- *ohjauksen kysymykset konkretisoituina*
- *opetusmenetelmät; erilaisten menetelmien vaihtelu*

## **8 POHDINTA**

Sosiaalialan kentällä käytännön harjoittelun ohjaamiseen liittyvät kysymykset ovat puhuttaneet asian kohtaavia yhä uudelleen ja uudelleen. Koulutusjärjestelmämme on muuttunut vuosien saatossa useita kertoja, tutkinnot ovat uudistuneet ja ammatinimikkeet muuttuneet. Koulutusten sisällöt ovat olleet muutosten kohteena ja rakenteet ovat muokkautuneet ajan vaatimusten myötä. Työssä oppimisesta on tullut olennainen osa kaikkea ammatillista koulutusta. Käytännön työpaikoilla tapahtuvalla harjoittelulla on monenlaisia tehtäviä. Oppimisen ja kokemuksen kautta harjoittelu tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen ja kasvuun. Käytännön harjoittelu on myös merkittävä väylä työelämään. Työyhteisöille opiskelijan läsnäolo on sekä hyöty että haaste; ohjaamisen ja oppimisen vuoropuhelu.

Työntekijöihin kohdistuvat odotukset, haasteet ja kuormitus työelämässä ovat muuttuneet yhä vaativammiksi. Mikäli opiskelijan arvoa ei ymmärretä, käytännön ohjaus voi muodostua työyhteisössä kuormittavaksi tekijäksi. Sosiaalialan vetovoima on alan

hyvästä työtilanteesta huolimatta huonontunut. Jokaisen käytännön kentälle tulevan opiskelijan vakuuttaminen alan hyvistä puolista on siksi erittäin tärkeää. Käytännön harjoittelun kehittäminen lastensuojelussa Keski-Suomessa -hankkeessa tähän päivänpolttavaan ongelmaan on tartuttu konkreettisesti. Yhteistyössä alan kouluttajien kanssa on suunniteltu täydennyskoulutusmalli, jonka tavoitteena on lisätä sosiaalialan ammattilaisten ja heidän työyhteisöjensä harjoittelunohjausvalmiuksia. Prosessilla vaikutetaan myös käytännön harjoittelun merkitykseen ja arvostukseen alan toimipaikoissa.

Käytännön harjoittelun ohjaaja -koulutuksen suoritti vuoden 2007 aikana 16 ammattilaista sosiaalialan eri toimipisteistä. Koulutusprosessi alkoi toukokuussa 2007 ja päättyi joulukuussa 2007. Koulutusprosessin tavoitteena oli kehittää lastensuojelun harjoittelu- ja ohjauskäytäntöjä sekä vahvistaa eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Mutta kehittyivätkö osallistujien harjoittelunohjausvalmiudet koulutuksen myötä? Tarjosiko koulutus eväitä yhteisöllisen oppimisprosessin kehittymiselle ja verkostoitumiselle? Kehittyivätkö opiskelijoiden ohjaussuunnitelmat ja paraniko alan vetovoima? Kaksoisroolissani osallistuvana koulutettavana ja havainnoivana arvioijana pyrin arviointiin perustuvan kehittämishankkeen kautta löytämään vastauksia näihin kysymyksiin ja kokoamaan kehittämisehdotuksia tulevaisuuden koulutuksia varten.

Sosiaalialan työyhteisöissä on ollut perinteisesti paljon alan opiskelijoita. Käytännönläheisen sosiaalialan työn oppimista toisen työtä seuraamalla tai esimerkin avulla on saatettu pitää vaivattomana. Huomiota ei ole välttämättä kiinnitetty oppimisen tavoitteellisuuteen, tuloksellisuuteen tai opitun sisäistymiseen. Parhaimmillaan käytännön harjoittelu on kuitenkin yhteistoiminnallinen prosessi. Tällöin sekä opiskelija että työyhteisö löytävät yhteisen ymmärryksen, jossa oppiminen tapahtuu luontevasti vuorovaikutuksessa. Ohjaajan tehtävä on auttaa ohjattavaa selviytymään, mutta myös oppija nähdään aktiivisena tiedonhankkijana. Ulkoluvun ja matkimisen sijaan opiskelija oppii tulkitsemaan ja ymmärtämään merkityksiä. Toteutuakseen mahdollisimman hyvin ohjaussuhde vaatii aikaa, vuorovaikutusta, reflektointia ja paneutumista. Työyhteisöissä vaatimus koskee kaikkia opiskelijan kanssa työskenteleviä.

Konstruktiiivinen oppimiskäsitys, vuorovaikutuksellinen ohjaus ja yhteisöllinen oppimisprosessi kulkivat koulutusprosessin punaisena lankana niin näkemyksissä kuin pedagogisessa toteutuksessaakin. Ajankohtaisessa ohjauskirjallisuudessa korostetaan

yksilön oman aktiivisuuden ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen merkitystä oppimisen pohjalla. Samat teemat ovat viitoittaneet myös omaa ajatteluaani ja viitoittaneet kehittämishankettani. Mielestäni ne tarjoavat ajankohtaisen, nykyaikaisen ja käyttökelpoisen näkökulman oppimiseen ja ohjaukseen.

Yhteisölliseen oppimisprosessiin perustuva käytännön harjoittelun malli on tässä ajassa vaativa ja haastava tehtävä sekä sen vaatiman ajattelutapamuutoksen että konkreettisten työjärjestelyjen takia. Osallistujat olivat vieneet ”sanomaa” työyhteisöihinsä ja saaneet positiivista palautetta. Kehittämishankkeisiin suhtauduttiin työyhteisöissä myönteisesti, mutta konkreettisia muutoksia ei näin lyhyessä ajassa saatu aikaan. Useimmat koulutukseen osallistujat olivat silti optimistisia ja uskoivat työyhteisöjen ottavan suunnitelmat vähitellen käyttöön. Suurimmaksi haasteeksi lähes kaikki osallistujat kokivat ajanpuutteen ja perustyön suuren määrän suhteessa harjoittelun ohjaukseen.

Vertaisuus ja vertaisryhmän merkitys korostui osallistujien palautteissa yhtenä oppimisprosessia edistävästä keskeisimmistä tekijöistä. Uuden tiedon kuuleminen ja konkreettisten kokemusten vaihtaminen tukivat oman ajattelun kehittymistä ja tiedon jäsentelyä suhteessa omaan itseen ja ympäristöön. Ammatillinen yhteenkuuluvuus ja yhdessä tekeminen oli useimpien osallistujien mielestä hauskaa ja mielenkiintoista. Yhteisiä keskusteluja ja niiden merkitystä korostettiin merkityksellisinä. Sen sijaan lastensuojelukoulutuksen ei juurikaan koettu vahvistavan omaa osaamista.

Kokonaisuutena koulutuksen tärkein merkitys ja tärkeä tavoite oli *ohjausajatus* *herättäminen*. Koulutuspäivien aikana osallistujat saivat paljon uutta ohjaustietoa ja uudenlaista näkökulmaa ohjaukseen. Koulutusprosessin toteutustavan ja kohtuullisen pitkän keston johdosta osallistujat saivat myös henkilökohtaista tuntumaa oman ajattelun aktivoimiseen, asioiden prosessointiin ja reflektointiin. Osallistujista moni koki oman oppimisprosessinsa ja ammatillisen kehittymisensä käynnistyneen koulutuksen aikana, mutta työyhteisöjen ohjauskäytäntöjen kehittämisen päässeensä tuskin alkuun.

Kehittämishankkeena koulutuksen arviointi ja kehittäminen oli mielenkiintoinen ja haastava tehtävä. Koulutusprosessin arvioiminen koulutuksen aikana ei ole helppoa. Monet asiat tiedostaa vasta ajan myötä. Koulutukseen osallistujat antoivat paljon pa-

lautetta, ja sen hyödyntäminen tulevien koulutushankkeiden suunnittelussa on tarkoituksenmukaista. Koulutuksen jatkaminen ja vakiinnuttaminen osaksi käytännön harjoittelun ohjausta korostaisi harjoittelun ohjauksen merkitystä ja nostaisi sen arvostusta. Käytännön harjoittelun ohjauksen merkityksen tunnustaminen ja siihen käytettävän ajan resurssoinen työtehtäviin vahvistaisi myös käytännön harjoittelun ohjausta työyhteisöissä. Koulutusvaatimus ohjaajaksi hyväksymisen ehtona voisi kohottaa käytännön harjoittelun ohjauksen arvostusta työyhteisöissä.

Koulutus tavoitti ainakin osan sille asetetuista tavoitteista. Koulutuksen kuudestatoista suorittajasta lähes kaikki kokivat ohjausajatustensa heränneen ja ”syttymisen” tapahtuneen. Koulutus siis motivoi ja lisäsi ohjausvalmiuksia. Pilottihankkeena käytännön harjoittelun ohjausta koskevan koulutuksen soisi saavan jatkoa ja sille kuuluvaa huomiota. Koulutuksen osallistujat olivat pääsääntöisesti Jyvässeudulta ja julkisen sektorin työyhteisöistä. Ohjaajakoulutuksen jatkaminen ja vieminen mahdollisimman kattavasti myös maakuntiin on jatkossa hyvin tärkeää. Monen koulutukseen osallistujan toiveena oli myös jonkinlaisen jatkokoulutuksen järjestäminen tälle koulutukselle.

Harjoittelukäytäntöjen kehittäminen ja yhteistyö oppilaitosten, työelämän ja sosiaalialan verkostojen välillä on käynnistynyt. Käytännön harjoittelun ohjaajakoulutus on ollut yksi asiaan vaikuttava tekijä. Tulevaisuus näyttää, miten työyhteisöt kykenevät hyödyntämään koulutuksen saaneita ohjaajiaan. Tämän ensimmäisen pilottikoulutuksen suorittaneiden näkemyksiin ja kokemuksiin palaaminen seurantatutkimuksen avulla olisi varmasti hyödyllistä. Seurantatutkimus tarjoaisi konkreettisen kuvan koulutuksen merkityksestä sekä osallistujille että työyhteisöille. Samalla se antaisi vastauksen kysymykseen, edistikö koulutus todella yhteisöllisen oppimisprosessin etenemistä työyhteisöissä?



## LÄHTEET

- Hakonen, S. 2000. Polkuja asiantuntijuuteen. Sosiaalialan käytännön ohjauksen kehittäminen-prosessikuvaus. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 3. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kuhalainen, A. 2005. ”Tuovat tuulenvirettä, joskus myrskyäkin”- sosiaalialan työyksiköiden kokemuksia harjoittelijoista. Pikassos Oy.
- Lerkkanen, J. 2002. Ohjauksen koulutuksen kehitysnäkymät Jyväskylän ammattikorkeakoulussa ja ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Teoksessa R. Vuorinen & H. Kasurinen 2002 (toim.) Ohjaus Suomessa 2002. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Kirjapaino Oma.
- Majuri, M. & Eskola T. 2007. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Opetushallitus. Helsinki: Edita.
- Mäkeläinen, P. 2004. Työssäoppiminen - ohjattua ammattiin oppimista työpaikalla. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar 2004 (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Juva: PS-kustannus.
- Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina - ohjaus välitysten ja vuorovaikutuksen tuottamisena. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar 2004 (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva: PS-kustannus.
- Patrikainen, R. 1999. Opettajuuden laatu. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys opettajan pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Peavy, R.V. 2004. Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar 2004 (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva: PS-kustannus.
- Saarinen, E. & Lonka, K. 2000. Muodonmuutos:avauksia henkiseen kasvuun. Helsinki: WSOY
- Sosiaalialan käytännön harjoittelun kehittäminen-hankesuunnitelma. 2005. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Pikassos Oy. Socca.
- Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Yliopistopaino.

Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M. ja Pohjola, A. 2006. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke. (SOTENNA): loppuraportti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

## **LIITTEET**

Käytännön harjoittelun ohjaaja -koulutus. Manuaali kouluttajien käyttöön. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Käytännön harjoittelun kehittäminen lastensuojelussa  
Keski-Suomessa –hanke (KÄHY)  
1.9.2006 - 31.12.2007

## Käytännön harjoittelun ohjaaja –koulutus

### *Manuaali kouluttajien käyttöön*

#### Tavoite ja kohderyhmä

Käytännön harjoittelun ohjaaja –koulutuksen (KÄHY-ohjaajakoulutus) tavoitteena on lisätä osallistujien sekä heidän työyhteisöjensä harjoittelunohjausvalmiuksia. Koulutus on tarkoitettu keskisuomalaisen kuntien ja muiden mahdollisten lastensuojelun harjoittelupaikkojen (kuten erityistoimipisteiden, järjestöjen) sosiaalialan ammattilaisille, jotka ovat toimineet tai ovat jatkossa halukkaita toimimaan yliopiston sosiaalityön opiskelijoiden, ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoiden tai toisen asteen sosiaalialan opiskelijoiden harjoittelun ohjaajina.

#### Koulutuksen aikataulu ja sisältö:

30.5.2007 klo 9.00-15.00 Matarakatu 4 (Tourula), MAT100 (ala-aula)

9.00-9.15 Orientoituminen KÄHY-ohjaajakoulutukseen

1) tervetuloitovotus: Marjo Kuronen

2) koulutuksen tavoitteet, sisällöt ja eteneminen: Johanna Hietamäki

3) KÄHY -iltapäivän materiaalit monistettuina kaikille

Infopäivän asioita: käytännön jaksojen paikka ja tavoitteet harjoittelussa:

9.15-11.15 Ohjausvalmiudet: Minä ohjaajana? Työyhteisöjen itsearviointi (taustateemat, oppimisympäristön rakenteet, ohjaushenkilöstön ohjaus- ja arviointitaidot, harjoittelun ohjaus, yhteistyö oppilaitosten kanssa)

Lehtori Raija Lundahl ja lehtori Meeri Pekonen

11.15-12.00 Lounastauko

12.00-13.45 Hannele Metsäranta: Lastensuojeluosaaminen: alkuarviointi ja lapsen kanssa työskentely

13.45-14.00 Kahvi- ja jaloittelutauko

14.00-15.00 Edell. tema jatkuu

Oppimistehtävä: Luentopäiväkirja: Oman ohjaajuuden kehittämishaasteet ("laiturinnokkapohdintatehtävä")

22.8.2007 klo 9.00-15.00

Ohjausvalmiudet:

Raija Lundahl ja Meeri Pekonen

oman ohjaajuuden kehittämishaasteet, ohjaajan roolit, ohjaustapoja, ohjauksen käsite, ohjauksen teoriaa

Lastensuojeluosaaminen: Pirjo Selin: huostaanotto juridisena prosessina.

Oppimistehtävä: arviointi yhteisöllisenä prosessina

26.9.2007 klo 9.00-15.00

Raija Lundahl ja Meeri Pekonen

Ohjausvalmiudet: itse- ja vertaisarvioinnin keinot, arviointi ja palautteen antaminen (opiskelijanäkökulma)

Lastensuojeluosaaminen: Ansa Leinonen: Dokumentointi ja sen kehittäminen lastensuojelutyössä

Oppimistehtävä:

18.12. 2007 9.00-15.00

Raija Lundahl ja Meeri Pekonen

Lastensuojeluosaaminen: Tarja Pösö / Riitta Siekkinen ja sijaishuoltoyksikön työntekijät: lastensuojelun sijaishuollon ajankohtaiset haasteet

Päätös: Marjo Kuronen

Oppimistehtävä ja todistus

Koulutukseen sisältyy oppimistehtävä, joka käsittää oman ohjaajuuden valmiuksien tunnistamista ja työyhteisön yhteisöllisyyden käsittelyä opiskelijoiden ohjaamisen suhteen. Todistuksen saa vasta sen jälkeen, kun kirjallinen oppimistehtävä on palautettu.

Koulutukseen osallistuvat saavat osanottotodistuksen, jossa ilmoitetaan koulutuksen laajuus tunteina (noin 80 tuntia). Jos osallistuja ei ole paikalla, hän tekee korvattavan tehtävän erikseen sovittavalla tavalla.

Koulutuspaikka

Koulutuspaikkana ovat Jyväskylän yliopiston/Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten tilat Tourulassa. Alueella on maksuttomia parkkipaikkoja ja lounaspaikkoja.

Lisätietoja koulutuksesta

Lisätietoja koulutuksesta antaa projektikoordinaattori Johanna Hietämäki sähköpostitse [johietam@cc.jyu.fi](mailto:johietam@cc.jyu.fi) tai puhelimitse 044 2821112.

