



# **TYÖSSÄOPPIMINEN**

**Ensiaskeleita ohjaamiseen työpaikalla**

**Tiina Timonen**

**Kehittämishankeraportti**  
**Toukokuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN**  
**AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) <b>Timonen, Tiina</b>	Julkaisun laji <b>Kehittämishankeraportti</b>	
	Sivumäärä <b>33</b>	Julkaisun kieli <b>Suomi</b>
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi <b>Työssäoppiminen. Ensiaskeleita ohjaamiseen työpaikalla</b>		
Koulutusohjelma <b>Ammatillinen opettajakorkeakoulu, pedagogiset opinnot</b>		
Työn ohjaaja(t) <b>Turpeinen, Veijo</b>		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä  <p>Tutkimuksen tavoitteena oli perehtyä työssäoppimiseen oppimismenetelmänä lähinnä yrityksen näkökulmasta, kuvata työpaikkaohjaajan ja työyhteisön jäsenten roolia ja merkitystä työssäoppimiselle.</p> <p>Tutkimuksen lähteenä on käytetty oppimiseen ja työssäoppimiseen liittyvää kirjallisuutta sekä julkaistuja oppaita, jotka tuovat käytännönläheisyyttä asian käsittelyyn.</p> <p>Kehittämistehtävä antaa perustietoa työssäoppimisesta ja sen kytkennästä opetus-suunnitelmaan. Tutkimus antaa ohjeita työssäoppijan perehdyttämiseen ja ohjaukseen työpaikalla. Tutkimuksessa pyritään määrittelemään sekä fyysisiltä, teknisiltä että sosiaalisilta puitteiltaan hyvä työssäoppimispaikka.</p>		
Avainsanat (asiasanat) <b>työssäoppiminen ammatillisissa opinnoissa, työssäoppimisen ohjaus</b>		
Muut tiedot		

Author(s) Timonen, Tiina	Type of Publication Development project report	
	Pages 33	Language finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title On-the-job learning. First steps in guiding at work		
Degree Programme Jyväskylä Polytechnic, Vocational teacher education		
Tutor(s) Turpeinen, Veijo		
Assigned by		
Abstract  <p>The purpose of this study was to get acquainted in on-the-job learning as a way of education mostly regarding to the employer. And to describe the role of the guide and the other members at work and their help in on-the-job learning.</p> <p>As the informants in this study are used the literature about learning and on-the-job learning and published guides, which give more help in practise.</p> <p>This development project gives basic information in on-the-job learning and in its relationship with education plan. This study gives information how to acquaint and guide a student at work.</p> <p>And also desirable features in a good place to learn are described in environmental, technical and social circumstances.</p>		
Keywords on-the-job learning in vocational basic education, guiding on-the-job learning		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

### KUVAILULEHTI

### DESCRIPTION

#### 1 JOHDANTO

1.1 Kehittämistehtävän taustaa	5
1.2 Ammatillisen koulutuksen muutokset	6
1.3 Työelämän vaatimuksia	7
1.4 Catering-alan perustutkinnon tavoitteet	8

#### 2. TYÖSSÄOPPIMINEN

2.1 Oppimisen käsite	10
2.2 Työssäoppimisen käsite	11

#### 3. OPPIMISKÄSITYS JA IHMISKÄSITYS

3.1 Konstruktivistinen näkemys	13
3.2 Kokemuksellinen oppiminen	13
3.3 Yhteistoiminnallinen oppiminen ja yhteisöllisyys	15

#### 4. TYÖSSÄOPPIMINEN YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

#### 5. OHJAAMINEN TYÖPAIKALLA

#### 6. TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUSSUUNNITELMA

6.1. Perehdyttämisen muistilista	19
6.2. Työpaikkaohjaajan rooli	23
6.3. Esimerkki ohjaussuunnitelmasta	24

#### 7. TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI

#### 8. HYVÄ TYÖSSÄOPPIMISPAIKKA

#### 9. POHDINTA

#### 10. LÄHTEET

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Kehittämistehtävän taustaa

Työssäoppiminen ja työssäoppijat työpaikoilla, suurkeittiöissä ovat tulleet tutuksi jo ennen opettajaksi opiskelun aloittamista. Kovin varauksellisesti olen työssäoppijoihin esimiehenä suhtautunut, harvat ovat kysellessään työssäoppimispaikkaa saaneet minulta myönteisen vastauksen. Syynä ei ole ollut kielteinen suhtautuminen nuoriin opiskelijoihin, vaan pikemminkin oma riittämättömyyden tunne. Tunne, ettei pysty tarjoamaan niitä puitteita tai antamaan ohjausta ja sellaisia työtehtäviä, jotka edesauttaisivat oppimista. Ja toisaalta ongelmana on ollut epävarmuus siitä, kuka tai ketkä työyhteisössä ovat valmiita panostamaan ja ohjaamaan nuoren työskentelyä. Uskon, että perehtyminen työssäoppimiseen madaltaa toivottavasti kynnystä ottaa työssäoppijoita omaan työyhteisöön.

Tutkin luvussa kaksi oppimista ja työssäoppimista. Mitä oppiminen on ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Miten työssäoppiminen määritellään ja mitä työssäoppiminen oppimisympäristönä tarkoittaa. Luvussa kolme käsittelen työssäoppimista konstruktivisen oppimiskäsityksen näkökulmasta ja kokemuksellista oppimista, sen merkitystä ja roolia työssäoppimisessa sekä yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallista oppimista. Luvuissa neljä ja viisi paneudun työssäoppimiseen ja ohjaamiseen työpaikan näkökulmasta. Luvussa kuusi pohdin tarkemmin työpaikkaohjaajan roolia ja luon käytännön työväliseksi perehdyttämisen muistilistan ja esimerkinomaisen työhajaussuunnitelman, jotka periaatteessa palvelevat missä tahansa julkisen sektorin suurkeittiössä. Työssäoppimisen arviointia käsittelen luvussa seitsemän ja luvussa kahdeksan koetan hahmottaa millainen olisi hyvä työssäoppimispaikka yrityksen edustajan näkökulmasta.

Käsittelen työssäni työssäoppimista lähinnä vain työpaikan ja työpaikkaohjaajan näkökulmasta, en niinkään opiskelijan tai oppilaitoksen kannalta, vaikka

yhteistyö onnistumien kannalta on ensiarvoisen tärkeää. Työni tavoite on selkiyttää työpaikan ja työpaikkaohjaajan roolia ja tehtäviä ja näin madaltaa kynnystä työssäoppijoiden ottamiseen. Olennaisimmat lähteeni ovat catering-alan opetussuunnitelma, josta tulee pohja koko työssäoppimiselle sekä työssäoppimisen oppaat, joissa on paljon käytännönläheistä ohjeistusta oppimisen ohjaamiseen.

## **1.2 Ammatillisen koulutuksen muutokset**

Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa useita eri reittejä ja menetelmiä käyttäen. Sisällöt ovat samankaltaiset sekä nuorilla että vanhemmilla opiskelijoilla, mutta eri-ikäiset opiskelijat ja opiskelun monimuotoisuus asettavat opettajille omat haasteensa. Nuorten koulutuksessa kasvatustehtävän merkitys on suurempi kuin aikuisten kohdalla, kun taas aikuisten täydennyskoulutuksessa substanssiosaamisen merkitys korostuu. Ammattioppilaitoksissa opetussisällön muutokset eivät tapahdu niin nopeasti kuin aikuiskoulutuskeskuksissa, joissa koulutus suunnitellaan monesti asiakkaan tarpeita varten ja koska ne toimivat liiketoimintaperiaatteella, niiden on elettävä enemmän ajan hermolla pystyäkseen vastaamaan kysyntään. (Vertanen, I. 2002, 77 – 78.) Oppisopimuskoulutus ja osaamisen mittaaminen näyttötutkinnoilla ovat lähteneet aikuisväestön tarpeista saada muodollinen pätevyys ammattiin. Nämä opiskelumuodot eivät sido opiskelijaa oppilaitokseen, mutta edellyttävät opettajilta näyttöjen arvioinnin hallintaa. (Vertanen, I. 2002, 65 - 67.)

Ammatillinen koulutus sisältää erilaisia koulutusaloja, jotka poikkeavat tavoitteiltaan ja oppimisen luonteeltaan toisistaan: joissain asioissa vaaditaan kädentaitojen oppimista, joissain tilanteissa ongelmanratkaisutaidon kehittämistä ja joskus oppiminen on muistitietoon perustuvaa. Näin ollen samat oppimisen periaatteet eivät päde kaikissa tilanteissa eivätkä samat menetelmät sovi kaikille opiskelijoille. Ammatillisessakin opetuksessa ovat oppimiskäsitykset vaihdelleet behavioristisesta kognitiiviseen ja edelleen humanistiseen suuntaukseen. Tehtävä, joka on opittava tekemään ehdottomasti oikein, on opetettava opettajan ohjauksessa ja valvonnassa ja riittävän usein eli behavioristinen

menetelmä puoltaa paikkaansa tässä oppimistilanteessa. Ongelmanratkaisutaitoa opitaan pohtimalla ja analysoimalla erilaisia vaihtoehtoja kuten konstrukttiivinen malli opettaa. Vuorovaikutustaitoja, suullista ja kirjallista viestintätaitoa ja oppimisen taitoa eli työelämän metataitoja voidaan harjaannuttaa erilaisilla oppimisjärjestelyillä. Humanistinen näkemys korostaa ryhmässä oppimista ja vuorovaikutustaitoja, joita työelämässä tarvitaan. (Vertanen, I. 2002, 209 – 211.)

Työharjoittelu ja käytännön opiskelu ovat kuuluneet ammatillisiin opintoihin aiemminkin, mutta niiden määrä ja toteuttamistavat ovat vaihdelleet koulutusaloittain. Ammatilliseen koulutukseen on aina kuulunut työnopetusta oppilaitoksissa. Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa, se on yksi koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikoilla. Koulutuksen järjestäjän ratkaistavaksi jää, miten erilaiset oppimisympäristöt täydentävät toisiaan, koska myös oppilaitoksissa tapahtuva työnopetus säilyy työpajoissa, opetuskeittiöissä tai –ravintoloissa, opetusmaatiloilla tai oppilaitoksen yhteydessä olevissa yrityksissä. (Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille, 1999, 12 – 13).

### **1.3 Työelämän vaatimuksia**

Voimakas teollistuminen 1970-luvulla sai huomion kiinnittymään ammattitaitoisen työvoiman saantiin. Tehdastyön koneistuminen nosti työntekijöiden osaamisvaatimuksia. Suomessa koulutus on ollut instituutiokeskeistä eli kouluttaminen on tapahtunut oppilaitoksissa. Oppilaitos nähtiin tärkeimpänä oppimisympäristönä, oppimista ja ammattitaitoa pidettiin kouluopetuksen tuloksena, ammattiin oppimisen uskottiin tapahtuvan parhaiten siten, että ensin opetettiin teoria ja sitä seuraa harjoittelu, jossa opittuja taitoja harjaannutettiin. Myös opetussuunnitelmassa teoria ja käytäntö erotettiin toisistaan, opettajat jakautuivat teorian ja ammattiaineiden opettajiin. Ammattitaidon katsottiin muodostuvan ammattiin liittyvistä suhteellisen pysyvistä tehtävistä ja tutkintojen sisällöt johdettiin näistä ammattitaitovaatimuksista. Todistus oli tae ammat-

titaidosta ja pääsystä työmarkkinoille. Työelämä ja työympäristö tuotiin oppilaitokseen ja kokenut opettaja edusti ammattialansa työelämäosaamista ja omalla esimerkillään siirsi ammattitaitoa opiskelijoille. Ammattitaidon oppiminen perustui behavioristiselle oppimis- ja opetuskäsitykselle ja kognitiivisen psykologian käsitykselle taitojen oppimisesta. Tiedollinen perusta luotiin luokkaopetuksessa ja taitojen oppiminen tapahtui työnopetuksessa, jossa yksittäisiä taitoja opeteltiin vielä vaiheina eli osataitoina. Työharjoittelu opiskelun loppuvaiheessa toimi ikään kuin ammattitaidon varmennuksena ja askelmana työelämään. Tuolloin malli toimi suhteellisen hyvin työelämän muuttuessa hitaasti, työympäristö, koneet ja laitteet muuttuivat hitaasti. Ammattitaidon ylläpitämiseen riitti usein kapea-alainen täydennys- tai lisäkoulutus. Tuolloin ei vaadittu siinä määrin monitaitoisuutta, innovatiivisuutta, muutos- ja kehittämiskykyä eikä oppimaan oppimistaitoja niin kuin nykyisessä työelämässä. (Räikkönen, M. & Uusitalo, I. 2001, 13–14.)

Koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämisen tarpeellisuuteen ovat johtaneet nopeat työelämän muutokset ja tekniikan kehittyminen. Työelämän muutokset ilmenevät monella tavalla. Osa on seurausta yhteiskunta- ja talouspoliittisista lainalaisuuksista, osa johtuu tietoisesta työelämän rakenteiden muuttamisesta. Kaikille työelämän aloille on yhteistä, että toiminnassa pyritään parantamaan tehokkuutta ja tuloksellisuutta niin, että resurssien ja tulosten hyötyosuus olisi mahdollisimman korkea. (Räikkönen, M. & Uusitalo, I. 2001, 17.)

#### **1.4 Catering-alan perustutkinnon tavoitteet**

Catering-alan opetussuunnitelman perusteet (17.2.2000) sanovat, että koulutuksen tulee lisätä kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia, joiden avulla opiskelija pystyy seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia. Koulutuksen tulee antaa valmiuksia kansainvälisyyteen niin, että opiskelija tulee toimeen monikulttuurisessa ympäristössä. Kestävän kehityksen edistämisen periaatteet tulee opiskelijan tuntee niin, että hän motivoituu toimimaan niiden puolesta myös työssä ja kansalaisena. Teknologiassa ja tietotekniikassa tulee opiskelijan saavuttaa sellaiset valmiudet,



että hänellä on perusvalmiudet teknologian monipuoliselle hyödyntämiselle ja että hän ymmärtää teknologian kehityksen vaikutuksia omaan alaansa. Yrittäjyyskasvatuksen tavoite on kehittää opiskelijan oma-aloitteisuutta, tunnollisuutta, rohkeutta, kekseliäisyyttä ja työn arvostusta. Opiskelijan saadessa tietonsa ammattialalla käytössä olevat laadunhallinnan menetelmät, hän kehittyy laadukkaaksi ja asiakaslähtöiseksi toimijaksi. Kuluttajaosaamisen tavoitteena on, että opiskelija osaa toimia kuluttajana ja työntekijänä kansantaloutta edistävästi. Opiskelijan tulee osata alansa työsuojelumääräykset ja – ohjeet ja noudattaa niitä. (Catering-alan perustutkinto, opetussuunnitelman perusteet, 2000, 10 – 11.)

Koulutuksen tulee kehittää oppimistaitoja niin, että opiskelijalle tulee valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja halu itsensä kehittämiseen. Ongelmanratkaisutaitojen kehittämiseksi koulutuksen tulee kehittää opiskelijan valmiuksia toimia ongelmatilanteissa joustavasti ja uutta luovasti. Vuorovaikutus- ja viestintätaitojen kehittyminen auttaa selviytymään erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, neuvottelutilanteissa ja opettaa käyttämään suullista ja kirjallista viestintää sekä tietotekniikkaa erilaisissa viestintätilanteissa. Yhteistyötaitojen kehittyminen antaa opiskelijalle valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa, tiimin jäsenenä. Opiskelija oppii olemaan joustava ihmissuhteissa ja ottamaan huomioon toiset ihmiset. Eettisten ja esteettisten taitojen kehittäminen opettaa toimimaan vastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja tehtyjen sopimusten mukaisesti. Opiskelija osaa noudattaa työssään ammattietiikkaa, kuten asiakkaita koskevaa vaitiolovelvollisuutta. (Catering-alan perustutkinto, opetussuunnitelman perusteet, 2000, 11 – 12.)

Catering-alan perustutkinnon tavoitteena on asiakaslähtöinen perusammattitaito sekä hyvä tietämys suurtalousteknologiasta, ravitsemuksesta ja toiminnan tuloksellisuudesta. Perustutkinnon suorittaneella on oltava monipuoliset valmiudet ruokatuotanto-, puhtaanapito-, asiakaspalvelu- ja jakelutehtäviin erilaisissa suurtalouksissa. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on oltava erikoistunut osaaminen valitseman koulutusohjelman perusteella joko catering-alan ruuanvalmistukseen tai asiakaspalvelun vastuullisiin tehtäviin. Ruoka- ja asiakaspalvelun koulutusohjelman (palveluvastaava) suorittaneilla on oltava perus-

valmiuksien lisäksi erikoistuneet valmiudet alan asiakaspalvelu- ja myyntitehtäviin. Hänen on osattava hoitaa muun muassa ruokien ja juomien myynti, tarjoilu ja jakelu sekä kuljettamisen vaatima pakkaaminen, astiahuolto ja jakelu. Suurtalouden ruokatuotannon koulutusohjelman (suurtalouskokki) suorittaneilla on oltava erikoistuneet valmiudet ruuanvalmistukseen, ruokalistan ja annosten suunnitteluun, elintarvikkeiden käsittelyyn ja erikoisruokavalioiden valmistamiseen. Hänen on hallittava käden taidot ja teknologia sekä hänellä on oltava kyky ja halu tehdä hyvää ruokaa asiakaslähtöisesti ja taloudellisesti. (Catering-alan perustutkinto, opetussuunnitelman perusteet, 2000, 12 – 13.)

## **2 TYÖSSÄOPPIMINEN**

### **2.1 Oppimisen käsite**

Engeströmin mukaan oppiminen on ulkomaailmaa ja omaa toimintaa koskevien sisäisten mallien muodostamista. Oppiminen on henkistä toimintaa, ei pelkästään tiedon vastaanottamista ja varastoimista. Oppija valikoi opittavaa aineesta, tulkitsee sitä ja muodostaa selitysmalleja eri asioille ja ilmiöille. Oppija suhteuttaa ja sulattaa uuden aineksen aikaisempaan tietoonsa ja uusi aines muuntaa aikaisempaa tietoa ja toimintatapoja. Jos oppijalla ei ole aikaisempaa tietopohjaa mihin hän voisi sulauttaa uutta, hän ei koe oppimista mielekkäänä ja hän unohtaa sen helposti. Näiden sisäisten mallien muodostamisessa tiedot, taidot ja asenteet sulautuvat kiinteästi yhteen. Ihminen ohjaa omia suorituksiaan tiedollisten mallien mukaisesti joko tietoisesti tai tiedostamattaan. Oppilaan muodostamat tiedolliset mallit ovat aina hänen tulkintaansa ja niihin liittyy tunnetekijöitä ja arvostuksia. (Engeström, Y. 1984, 19.)

Koko elämän ajan ihmisessä tapahtuu erilaista oppimista, niin ehdollistumista, mallioppimista kuin assosiaatioiden mekaanista oppimista, vaikka kognitiivisessa psykologiassa painotetaan syväoppimista. (Vaherva, T & Ekola, J. 1986, 119.) Ehdollistuminen on alimman tason oppimista, jota ihminen ei välttämättä edes itse tiedosta. Ihminen vain pyrkii välttämään epämiellyttäviä seu-

raamuksia ja turvaamaan miellyttävät kokemukset. Mallioppimisessa ihminen oppii tietyn käyttäytymismallin jäljittelemällä jotain esikuvaa. Korkealaatuinen oppiminen edellyttää tietoista orientoitumista opittavaan asiaan tai tehtävän peruseriaatteisiin ja ehtoihin. Tietoinen, orientoitunut oppiminen edellyttää kokonaiskuvan muodostamista ja rakenteen hahmottamista. (Engeström, Y. 1984, 22–23.) Sisäisiä oppimisprosesseja ei ole helppo huomata ja se korostaa oppijan oman aktiivisuuden ja oppimisen mielekkyyden kokemisen merkitystä. Ihmisessä tapahtuu samanaikaisesti useanlaatuista ja – sisältöistä oppimista. (Vaherva, T & Ekola, J. 1986, 120.)

Yhä enemmän korostetaan itse työhön nivoutunutta oppimista. On siis kysymys työn organisoinnista niin, että se tukisi paremmin oppimista ja toisaalta koulutuksen organisoinnista paremmin työhön nivoutuvaksi. Koulutuksen uudesta organisoinnista on esimerkki 'action learning' – lähestymistapa, jossa koulutusohjelma rakennetaan todellisten käytännön ongelmien ja käytännössä toteutettavien projektien perustalle. Ideana on, että oppiminen tehostuu, kun muutetaan normaalia työtä siten, että syntyy haastava tilanne. (Kauppi, A. 1989, 106.)

## 2.2 Työssäoppimisen käsite

Turpeisen (2001, 32 – 48, 2005, 79 - 90.) mukaan työssäoppiminen on työn tekemisen, ajattelun ja sosiaalisten taitojen sekä tiedon hankintaan ja käsitteilyyn liittyvien taitojen oppimista siinä ympäristössä, missä opiskelija on työssäoppimassa. Työssäoppiminen ei ole vain sisällön oppimista, vaan työssäoppimispaikalla opitaan työpaikan kulttuuria ja sosiaalisia tapoja toimia. Ruohotien, Kulmalan ja Siikaniemen (1998) mukaan työssäoppiminen on koulutuksen järjestäjien määrittelemänä

*Työn ja oppimisen yhteensovittaminen, jäsentäminen ja organisoiminen siten, että se virittää uuden tiedon ja onnistumisen etsintään sekä tuottaa ohessa parempia työtuloksia*

Monissa määritelmissä korostuvat yhteistoiminta, vuorottelu ja jatkuva kehittäminen. Yhteistoiminta tarkoittaa oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Vuorottelu tarkoittaa, että osa jaksoista opiskellaan oppilaitoksessa, osa työpaikoilla ja toisaalta vuorottelu tarjoaa mahdollisuuden yhdistää teoriaopintoja käytäntöön. Jatkuvan kehittämisen tarve kertoo muuttuvista haasteista ja niihin valmistautumista. (Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998, 28.) Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua oppimista. Sen vähimmäiskesto on määritelty ja se vaihtelee ammattialoittain. Työssäoppimisen laajat tavoitteet on lisätä työelämävastaavuutta, helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin, edistää nuorten työllistymistä, syventää ammatillista osaamista, tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja, ehkäistä nuorten syrjäytymistä, mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa sekä vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta. Tavoitteet työssäoppimisessa ovat laajat, kun perinteisessä harjoittelussa tavoite oli opiskelijan harjaantuminen oman alansa työhön. (Räikkönen, M & Uusitalo, I. 2001, 50.)

Koulutuksen järjestäjä päättää oppilaitoksen opetussuunnitelmasta. Siinä määritellään, mitkä osat kunkin tutkinnon ja koulutusohjelman tavoitteista opiskellaan työpaikoilla sekä ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä. Oppilaitos laatii yhdessä paikallisten työelämäedustajien kanssa tutkintokohtaiset suunnitelmat työssäoppimisjaksojen sijoittumisesta, tavoitteista ja järjestämisestä työpaikoilla. Suunnitelmassa otetaan huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Lähtökohtana suunnitelmaa laadittaessa on se, että oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa. (Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille, 1999, 23.)

Työssäoppiminen on tuonut ammatilliseen opiskeluun uuden oppimisympäristön ja sen myötä uusia yhteistyökumppaneita. Koulutuksen toteuttaminen eri ympäristöissä vaatii opettajalta joustavuutta, järjestelykykyä ja tiimityötaitoa. Opiskelijoiden huomioiminen yksilöinä ja kunkin opiskelijan ohjaamistarpeen hahmottaminen edellyttää oppimisen asiantuntijuutta ja kriittistä oman työn tutkimista. Opettaja on paitsi ohjaaja, hän on myös oppimisympäristön luoja. Hänen on kyettävä luomaan oppimiselle otollinen ilmapiiri, jossa vuorovaiku-

tus on avointa, opiskelija saa palautetta rakentavassa hengessä ajattelustaan ja toiminnastaan ja näin pystyy kehittämään itseään. (Vertanen, I. 2002, 215 - 216.)

### **3 OPPIMISKÄSITYS JA IHMISKÄSITYS**

#### **3.1 Konstruktivistinen näkökulma**

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen lähtökohtana ovat ihmiselle ominaiset toimintaprosessit ja ehdot, joiden puitteissa oppiminen tapahtuu. Ihminen rakentaa saamansa palautteen avulla kuvaa ympäröivästä todellisuudesta ja itsestään sen osana. Palaute suodatetaan valikoiden ja tulkiten. Väisänen teoksessa Tynjälän (1999) mukaan konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on oppijan aktiivista toimintaa, jossa hän tulkitsee omia havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemustensa pohjalta. Työssäoppimisessa oppija rakentaa itse aktiivisesti omat merkityksensä omien kokemustensa pohjalta työpaikoilla. (Väisänen, P. 2003, 10.)

Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja kognitiivinen tiedonkäsitys tukevat työssäoppimisen ideaa korostamalla opiskelijan aktiivisuutta sekä teorian ja käytännön vuorovaikutuksen merkitystä. Opiskelijoiden on oltava aktiivisia ja hakeuttava työssäoppimisessa tilanteisiin, joissa hän saa ohjausta ja tukea. Työpaikoilla oppiminen tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työtovereiden, työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa, ja heidän kaikkien tuki työn ja teorian reflektoinnissa tukee opiskelijan oppimista. (Väisänen, P. 2003, 10–12.)

#### **3.2 Kokemuksellinen oppiminen**

Pohjonen (2005) kirjoittaa, että jo Deweyn (1938/1987, 20–23) mukaan oppiminen tapahtuu kokemuksen ja siihen liittyvän tiedon perusteella. Lähtökohtana ovat oppijan aiemmat kokemukset, joista hän löytää yhteyden nykyisten

olemassa olevien asioiden kanssa. Oppimisen ongelmana Deweyn mukaan on se, miten oppijat motivoituvat selvittämään aiemmin opittuja asioita niin, että kokemuksia voidaan hyödyntää. Deweyn mukaan kokemuksellisen oppimisen kulmakivet ovat jatkuvuus ja vuorovaikutus. Kommunikaatio, ideoiden vaihtaminen ja aiemmat kokemukset ovat tärkeitä työssäoppimisessa. Oppimiselle ja kasvulle on tyypillistä jatkuvuus, työssäoppimisessa tulee huolehtia kokemusten jatkuvuudesta. Työtehtävien tulee olla todellisia ja niiden merkitys työprosessissa on tärkeätä tiedostaa. Opiskelijoita tulee kannustaa ymmärtämään paitsi kunkin työtehtävän merkitys prosessissa, myös hänen oma merkityksensä yhteisön jäsenenä. Työssäoppimisessa ohjataan opiskelijaa ymmärtämään omien kokemustensa hyödyntäminen ja muokkaaminen. Ohjataan opiskelijaa niin, että hän löytää oppimiskokonaisuudelle kiinnekohdan aiemmin oppimastaan. (Pohjonen, P. 2005, 86–87.)

Reflektio on tiedon muokkaamista ja jäsentämistä, päättelyä käyttävää ajattelua. Reflektio on mentaalinen toiminto, jossa prosessoidaan kokemuksille merkityksiä ja pyritään tekemään niistä toimintaan johtavia päätöksiä. Se määrittelee, mitä kokemus tarkoittaa ja kuinka siihen pitäisi reagoida. Reflektio kohdistuu sekä omiin että toisten tekemisiin ja tarpeisiin. Perinteinen tehtäväsuuntautunut reflektio on kapea-alaista tehtävien, velvollisuuksien ja vastuiden reflektointia. Pohjonen kirjoittaa, että reaaliaikainen reflektio on laajempi käsite ja siihen Ruohotien (1998a, 114–115) mukaan liittyvät ihmisten väliset suhteet, emotiot, organisaation tajuaminen kokonaisuutena ja tapahtumien kontekstin ymmärtäminen, muutokseen reagoiminen ja tiimin jäsenenä toimiminen. Vahervan (1999, 98) mukaan hyvä oppimisympäristö aktivoi opiskelijaa tekemään havaintoja syvällisesti toimintaympäristöstään ja saa hänet kyseenalaistamaan aiempia toimintatapojaan. Jos oppimisprosessissa löydetään uusi toimintamalli vanhan tilalle ja otetaan se perustellusti käyttöön, voidaan oppimisprosessin katsoa onnistuneen. Reflektio on yksi kokemuspohjaisen oppimisen perusprosessi. Alkuperäinen kokemuksellinen oppiminen korostaa yksilökeskeisyyttä, mutta työssäoppimisessa oppiminen tapahtuu ryhmissä ja samalla korostuu oppimisen yhteistoiminnallisuus. (Pohjonen, P. 2005, 88–90.)

### **3.3 Yhteistoiminnallinen oppiminen ja yhteisöllisyys**

Työssäoppimiselle on tyypillistä yhteisöllisyys ja työelämän sosiaalinen ulottuvuus, koska työssäoppimisjaksot toteutetaan aina jossain työpaikassa. Työssäoppimisjaksolla sosiaalistutaan eli opitaan kyseisen työpaikan sosiaalisia tapoja, vuorovaikutustaitoja, ja opitaan ottamaan vastuuta itsestä ja työyhteisön muista jäsenistä ja työtehtävistä. Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden mukaisesti on työssäoppimisjakso suunniteltava ja arvioitava yhdessä työpaikkaohjaajan, opettajan ja opiskelijan kanssa. Tällöin opiskelija motivoituu ja hänen omanarvontuntonsa kasvaa, hän tuntee itsensä tasavertaiseksi. (Väisänen, P. 2003. 20- 21.)

Kontekstuaalinen oppimisenäkemyksen mukaan oppiminen tapahtuu aina jossain kontekstissa. Se voi olla fyysinen tila, mielentila tai yhteiskunnallinen ilmapiiri. Kontekstuaalinen näkemys korostaa yksilön sijaan yhteisöllisyyttä. Yksilöt ja heidän toimintansa muokkaavat toimintajärjestelmää. Työssäoppiminen tarkoittaa näin ollen aktiivista yhteistoiminnallista uusien tietojen ja käytäntöjen tuottamista toimintaympäristössä. Ammatillisten opintojen työssäoppiminen tapahtuu todellisessa työkontekstissa, jolloin kaikkien kolmen osapuolen on opittava ja hyödyttävä. (Väisänen, P. 2003. 21–22.)

## **4 TYÖSSÄOPPIMINEN YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA**

Työssäoppiminen on osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa. Ottaessaan opiskelijoita työssä oppimaan, yritys mahdollistaa itselleen hyvien työntekijöiden rekrytoinnin tulevaisuudessa. Opiskelijalle on yritys tullut tutuksi ja yritys puolestaan saa näkemyksen työntekijästä. Osaava henkilöstö on yrityksen tärkeä menestystekijä ja hyvässä yhteistyössä oppilaitosten kanssa tarjoaa mahdollisuuden kehittää henkilöstön osaamista. Ja toisaalta hyvä yhteistyö mahdollistaa vaikuttamisen opetussuunnitelmaan ja työssäoppimisjaksojen suunnitteluun. Työssäoppijoiden ohjaaminen on kehitystoimintaa, jossa yrityksen henkilökunta oppii itsekkin. Työssäoppijan tulo työyhteisöön panee pohtimaan omia

toimintatapoja ja toiminnan perusteita, koska nuoret opiskelijat tuovat usein uusia näkökulmia työhön. Hyvä keskinäinen yhteistyö varmistaa myös, että kaikki osapuolet tietävät tehtävänsä. Oppilaitosten järjestämää ohjaajille tarkoitettua koulutusta kannattaa hyödyntää. (Työssäoppimisen opas 1998, 2-3.)

Työssäoppijan tulosta on tiedotettava mahdollisimman avoimesti, mutta aina yrityksen linjan mukaisesti. Johdon tulee huolehtia, että henkilöstö on tietoinen opiskelijan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja sopimuksista. Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää, että henkilöstö suhtautuu myönteisesti opiskelijaan ja ymmärtää työssäoppimisen tärkeänä osana opiskelijan ammatillista kehittymistä. Lähimpien työtovereiden oikeanlainen asenne auttaa pääsemään mukaan työyhteisöön ja toisaalta työyhteisön tuella on suuri merkitys opiskelijan oppimisessa. (Työssäoppimisen opas 1998, 2-3.)

Työssäoppijalle nimetään yksi tai useampi työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan tulee tuntea paitsi oma yrityksensä myös työssäoppimisjakson tavoitteet, opiskelijan odotukset ja hänen henkilökohtaisen opetussuunnitelmansa. Työpaikkaohjaajan tulee tuntea myös oppilaitoksen opetussuunnitelma, ainakin työssäoppimisen osalta. Myös oppilaitoksen ohjaava opettaja täytyy tuntea, koska työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja tekevät molemmat yhteistyötä opiskelijan kanssa. Työpaikkaohjaajan rooli on merkittävä. Ohjaaja osallistuu työssäoppimisjakson ennakkosuunnitteluun yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. Hän toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä. Ohjaaja perehdyttää opiskelijan yritykseen, työympäristöön ja tehtäviin sekä ohjaa työtehtävissä, antaa palautetta opiskelijalle hänen kehittymisestään. Ohjaaja luo hyvän ja turvallisen oppimisympäristön yhteistyössä muun henkilöstön kanssa. (Työssäoppimisen opas 1998, 3.)

Opetussuunnitelmat on laadittu kussakin oppilaitoksessa tutkintokohtaisesti valtakunnallisten opetussuunnitelmien pohjalta. Valtakunnallisten opetussuunnitelmien laadinnassa ovat yrityksen olleet mukana, myös oppilaitostason opetussuunnitelmiin on yrityksillä mahdollisuus vaikuttaa. Opetussuunnitelmissa opintokokonaisuudet on pyritty luomaan työelämän tehtäväkokonaisuuksia vastaaviksi. Opintokokonaisuuksiin kuuluu sekä tiedollisia että taidolli-



sia asioita. On tärkeää, että oppilaitoksessa ja työssä opitut asiat täydentävät toisiaan ja opetussuunnitelmien tavoitteet on hyvä näin ollen tuntea työpaikoilla. Työpaikan mahdollisuudet tavoitteelliseen oppimiseen tulee selvittää ennakoon ja ne huomioidaan suunniteltaessa työssäoppimistavoitteita. Työssäoppimisjakson toteutusta mietittäessä suunnitellaan oppimistavoitteita vastaavat työtehtävät ja suunnitellaan opiskelijan perehdytys yritykseen ja työhön. Työpaikkaohjaajalla on syytä olla varaohjaaja, joka perehtyy myös opiskelijan ohjaamiseen. Yhdessä mietitään käytännön toteutusta ja toteutuksen aikataulua, unohtamatta sitä, että alussa opiskelija tarvitsee enemmän aikaa, koska ohjaustarve on suurempi ja että opiskelijat ovat erilaisia. Töiden edetessä tarkistetaan tavoitteita ja tehdään väliarviointia siitä, mihin on päästy. (Työssäoppimisen opas, 1998, 4-5.)

## **5 OHJAAMINEN TYÖPAIKALLA**

Konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa opiskelijan aktiivisuutta ja työssäoppimisessa korostuu se, että opiskelijan on hakeuduttava aktiivisesti tilanteisiin, joissa hän saa ohjausta ja tukea. Työpaikkaohjaajan on hyvä tietää, että oppiminen on aina oman aktiivisen toiminnan tulosta ja että aiemmin opittu ohjaa uuden oppimista. Oikein opitut ajattelu- tai työtavat edistävät uuden oppimista. Oppiminen on sosiaalinen tapahtuma, mutta pelkkä kokemus ja tekeminen eivät silti riitä. Tarvitaan myös ajattelua ja arviointia siitä, miten tehtiin ja mitä voisi vielä parantaa. Oppiminen on tavoitesuuntautunutta ja tavoitteet pitää kirjata selkeästi. Tavoitteet eivät voi olla kaikilla samanlaiset ja niitä tulee tarkastella ja täsmentää prosessin kuluessa. Oppimiselle on eduksi, jos opiskelija pääsee itse asettamaan tavoitteita ja sitä tavoitteellisempaa oppiminen on mitä paremmin opiskelija tiedostaa oman tapansa oppia. Tavoitteena on, että opiskelija saa tehdä työtä yhtä itsenäisesti kuin niitä todellisuudessaakin tehdään. Etenkin alkuvaiheessa on kuitenkin otettava huomioon erilaiset oppijat ja jokaisen henkilökohtainen ohjaustarve. (Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille 1999, 5.)

Työssäoppimispaikan hankinta voi olla opiskelijalle ensimmäinen kosketus työelämään. Paikan hankintaa voidaankin pitää työnhakutilanteena, koska työelämän pelisääntöjen opiskelu käytännön tilanteissa on parasta harjoitusta tulevaa työelämää varten. Työtä suunnitellessa kannattaa muistaa, että nuorelle monet itsestään selviltä tuntuvat asiat ovat uusia. Ennen työssäoppimisjaksoa oppilaitoksessa valmennetaan opiskelijaa opettajan ohjauksessa, mutta työpaikkaohjaaja voi myös kutsua opiskelijan tutustumiskäynnille ennakoon ja antaa hänelle perehdytysmateriaalia, esitteitä yrityksestä tai muuta materiaalia, jotta tutustuminen yritykseen voi alkaa jo ennen varsinaista työssäoppimisjaksoa. (Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille 1999, 5.)

Pohjosen teoksessa Lehtinen (1992) nostaa oppilaan ohjauksessa esiin neljä aluetta, jotka ovat suora neuvominen ja informointi, ymmärtäminen ja auttaminen, oppimissisällön ohjaaminen sekä opiskelutekninen ohjaus unohtamatta yhteistoiminnallisuutta. Samassa teoksessa Lasonen (2001) määrittelee työpaikkaohjaajan tehtäviksi opiskelijan mielenkiinnon suuntaamisen olennaiseen, sanallisen ohjauksen, aikaisempien ja uusien kokemusten yhdistämisen ja reflektoinnin sekä rohkaisemisen, motivoinnin ja arvioinnin. Lasonen kuvaa ohjaussuhdetta kumppanuussuhteeksi, johon liittyy tietojen ja taitojen opettaminen, ammatillisuuteen liittyvät asiat ja itseluottamuksen vahvistaminen. (Pohjonen, P. 2002, 119.) Itseluottamuksen vahvistamisessa on tärkeä rooli ohjaajan antamalla palautteella. Välitön, suora ja rakentava palaute onnistumisista ja kehittymisestä lujittaa oppijan uskoa itseensä.

Ohjaaminen työpaikalla on hyvin tärkeää onnistuneen oppimisen kannalta. Ohjaajalla on oltava hyvä ammattitaito sekä riittävät taidot ohjaamiseen ja riittävä opiskelijan tunteminen. Ohjaajalla pitää olla myös kypsyttä vastavuoroiseen, kehittävään oppimiseen. Työssäoppimisen suunnittelussa tulee huomioida myös opiskelijan persoonallisuus ja hänen kokemuksensa ammatillisten vaatimusten ja työpaikan tarjoamien puitteiden lisäksi. (Pohjonen, P. 2002, 121.) Kokemuksellinen oppiminen on juuri uuden tiedon liittämistä omaan aiempaan kokemukseen. Ohjaamisella pyritään auttamaan opiskelijaa siinä, että hän löytää kiinnostuksen kohteita uusille asioille aiemmin oppimistaan asioista.

Kontekstuaalinen oppimisenäkemyks korostaa, että oppiminen tapahtuu aina jossakin kontekstissa ja että ihmiset työpaikalla, työpaikkaohjaaja ja muut yhteisön jäsenet muodostavat sosiaalisen kontekstin. Nopeasti muuttuvassa työelämässä mentorointi eli kiinteä ja kehittävä vuorovaikutussuhde kokeneen ja vähemmän kokeneen työntekijän välillä on hyvä oppimistekniikka. Näin pystytään nopeasti reagoimaan tarvittaviin muutoksiin. Kokeneempi henkilö, työpaikkaohjaaja tukee, ohjaa ja antaa palautetta opiskelijalle sitoutuen auttamaan suojattiaan ammatillisessa ja persoonallisessa kehitymisessä. Ruohotien, Kulmalan ja Siikaniemen mukaan Kram (1983, 1985) määrittelee mentoroinnille kaksi funktiota, jotka ovat ura- ja psykososiaaliset funktiot. Urafunktioita ovat tuen ja ohjauksen antaminen, näyttötilanteiden järjestäminen sekä haasteellisten tehtävien antaminen ja nämä funktiot auttavat osaamisen kehittämisessä ja uralla etenemisessä. Psykososiaaliset funktiot puolestaan edistävät ammatillisen identiteetin kehittymistä ja työssä oppimista. Ohjaaja toimii roolimallina, tukee ja ohjaa sekä osoittaa hyväksyntää. (Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998, 82.)

## **6 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUSSUUNNITELMA**

### **6.1 Perehdyttämisen muistilista**

Onnistunut työssäoppimisjakso alkaa perehtymisestä työpaikkaan ja sen toimintatapoihin. Perehdytyksen tarkoituksena on, että opiskelija saa kokonaiskuvan yrityksestä, ympäristöstä, jossa hän työskentelee sekä työyhteisöstä. Sen tarkoituksena on vähentää epävarmuutta uudessa tilanteessa ja luoda turvallinen ilmapiiri oppimiselle ja näin osaltaan varmistaa eri työtehtävien oppiminen. (Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille 1999, 5.)

Muistilista uuden työntekijän opastamiseksi

Työntekijä kuittaa nimikirjoituksellaan ja merkkää päivämäärän, kun on saanut opastuksen kyseiseen asiaan.



--	--	--

Työaikajärjestely:

Päivämäärä ja allekirjoitus:

Selostettu	Työaika, tauot, ruokailuajat Vapaat, puskurit, ylityöt Myöhästyminen, poissaolot	
Selvitetty	Palkkausjärjestelmä, palkanmaksupäivät Vuosilomajärjestelmä, virkavapaat Työsuojelujärjestelmä Luottamusmiesjärjestelmä Työterveyshuolto Työhyvinvointitoiminta	

Työnkulku:

Päivämäärä ja allekirjoitus:

Näytetty	Työssä tarvittavat laitteet, välineet, niiden käyttö (käyttöohjeet) huolto ja vastuu	
Esitelty	Työ – ja virkapuvut, hankinta, käyttö, pesu Suojavaatetus Toiminta yksikössä pääpiirteittäin	

Työturvallisuus ja ensiapu:

Päivämäärä ja allekirjoitus:

Esitelty / läpikäyty	Työturvallisuusmääräykset ja ohjeet Oikeat työtavat Työvälineiden käyttö Kulkuvälineiden käyttö	
Selostettu	Menettely sairaustapauksissa (yhteystiedot)	
Näytetty	Työpisteen ensiapukaappi, alkusammutusvälineet, häätätiet	
Annettu	Ohjeita ensiapukaapin käytöstä ja sisällöstä	

Muuta huomioitavaa:

Päivämäärä ja allekirjoitus:

Näytetty	Ilmoitustaulut	
Selvitetty	Puhelimen käyttö	

## 6.2 Työpaikkaohjaajan rooli

Ohjaamisen tulee suunnata opiskelijan huomio oman kehittymisen kannalta tärkeisiin asioihin. Pyritään siihen, että opiskelija oppii itse arvioimaan omaa kehittymistään ja oppimistaan. Motivaation säilyttämiseksi kannattaa opiskelijalle perustella työtehtävien merkitystä yrityksen toiminnan kannalta sekä antaa jatkuvaa palautetta opiskelijan taitojen kehittymisestä. Palaute kannattaa antaa välittömästi ja positiivinen palaute voidaan antaa julkisesti. Negatiivista palautetta ei anneta julkisesti, vaan pyritään tuomaan se esille kehittävässä mielessä ja mahdollisimman positiiviseen sävyyn. Kehittyminen tapahtuu saadun palautteen perusteella. Todelliset ja haasteelliset tehtävät motivoivat useimpia opiskelijoita. Sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen kuuluvat jokaisen opiskelijan tavoitteisiin. On hyvä, että opiskelijalle annetaan mahdollisuus osallistua asiakaspalvelutilanteisiin ja tilaisuus kohdata erilaisia asiakkaita. Myös työyhteisön sisäisiin vuorovaikutustilanteisiin on hyvä osallistua ja koko työyhteisön tuki on tarpeen sosiaalisten taitojen harjaannuttamisessa. Opiskelijalle on annettava aikaa miettiä ja havainnoida työn teon lomassa. Opiskelijaa ei saa koskaan jättää yksin, vaikka itsenäisen työn tekemiseen pyritäänkin. Varsinkin alkuvaiheessa opiskelija saattaa tarvita tukea ja opastusta enemmän, mutta mitä pidemmälle taidot karttuvat, sitä enemmän opiskelija voi itse ratkoa eteen tulevia ongelmia. (Työssäoppimisen opas 1998, 6-7.)

Perustaidot ja – tiedot ovat tärkeää oppia, vaikka opiskelijan tulevaisuuden kannalta on eduksi, jos hän pääsee tutustumaan mahdollisimman uuteen tekniikkaan ja työtapoihin. Jos työssäoppimisjakso on ensimmäinen kontakti työelämään, saattavat perustehtävät pelkästään olla riittävän haasteellisia ja motivoivia. Joka tapauksessa monipuolinen perehtyminen erilaisiin työtehtäviin antaa paremman yleiskuvan yrityksen toiminnasta kuin saman tehtävän yksipuolinen teettäminen. Missään työssä ei riitä pelkkä tekninen osaaminen,

vaan tärkeitä asioita ovat myös oma-aloitteisuus, ongelmanratkaisukyky, kehittämismotivaatio, työturvallisuusosaaminen ja sopeutuminen työyhteisöön. Työssäoppijalle on eduksi, jos hän pääsee osallistumaan keskusteluun ammattilaisten kanssa ja sitä kautta aidosti mukaan työyhteisön vuorovaikutustilanteisiin. (Opas yrityksille 2002, 7.)

Opiskelijat ovat keskenään hyvin erilaisia, osa tarttuu herkästi toimeen ja osa on hyvin arkoja. Tämä on tärkeää ohjaajan muistaa ja huomioida ohjauksessaan. Ennen työssäoppimisjakson alkua on syytä käydä läpi asioita, joissa opiskelija saattaa tarvita enemmän tukea ja ohjausta. Arempi tarvitsee ehkä ohjausta ja kannustusta työhön tarttumiseen, kun taas itsevarman tuntuinen opiskelija saattaa olla liiankin innokas tarttumaan työhön ja esimerkiksi työturvallisuusasioihin joutuu hänen kanssaan kiinnittämään erityistä huomiota. Tavoitteiden puitteissa voidaan jonkin verran ottaa huomioon opiskelijan erityis- taipumuksia ja kiinnostuksen kohteita. Jokaisen kohdalla voidaan säädellä tehtävien vaikeusastetta ja edistymisnopeutta. Edistyneempääkään opiskelijaa ei saa unohtaa eikä häntäkään saa koskaan jättää yksin. (Opas yrityksille 2002, 7.)

### **6.3 Esimerkki ohjaussuunnitelmasta**

Ohjaajan kannalta on erityisen tärkeää, että opiskelijan tavoitteet ovat selkeät. Opiskelija määrittelee yhdessä opettajan kanssa tavoitteet mahdollisimman konkreettisella tasolla. Tavoitteiden laatimisessa on muistettava työpaikan mahdollisuudet tarjota erilaisia työtehtäviä. Työssäoppimisjakson alkaessa tehdään tavoitteiden pohjalta kirjallinen ohjaussuunnitelma, johon kirjataan myös ne työtehtävät, joilla tavoitteisiin pyritään. Hyvä suunnitelma on joustava ja sitä voidaan tarkistaa aika ajoin. Suunnitelmassa tulee olla aikataulu ja sen tulee olla niin selkeä, että kaikki osapuolet ymmärtävät sen samalla tavalla. Kirjallinen suunnitelma kertoo, miten jakso vastaa tavoitteita ja kertoo myös, mitä oppimismahdollisuuksia opiskelijalla on ollut. (Työssäoppimisen opas, 1998, 6.)



Esimerkki catering-alan työnohjaussuunnitelmasta yhdeksi viikoksi

Opetussuunnitelman mukaan keittiötoiminnot  
elintarvikkeiden tuntemus, vastaanotto, varastointi ja esikäsittely

#### Maanantai

Tavoite:

varaston kierron ja vastaanottotarkastuksen merkitys

Tehtävät:

tuoretavara- ja maitokuorman vastaanottaminen ohjaajan kanssa  
vastaanottotarkastusten tekeminen ohjaajan kanssa  
aistinvarainen arviointi ja lämpötilamittaukset tulevasta tavarasta (kirjaaminen  
omavalvontasuunnitelman lomakkeelle)  
varastotilojen järjestäminen

#### Tiistai

Tavoite:

varaston kierron ja vastaanottotarkastuksen merkitys

Tehtävät:

liha- ja pakastekuorman vastaanottaminen ohjaajan kanssa  
lämpötilojen mittaaminen ja kirjaaminen lomakkeelle  
mahdollisen reklamaation tekeminen ja sulaneen pakasteen ”jatkokäyttö” tai  
vioittuneen lihapakkauksen ”jatkokäyttö”

#### Keskiviikko

Lyhty palautekeskustelu ja väliarviointi

Tavoite:

varaston kierron merkitys

Tehtävät:

varastotilojen järjestely ja päiväysten tarkkailu  
pilaantuneiden elintarvikkeiden poistaminen varastosta  
lyhyen säilyvyyden vuoksi tuotteiden käyttöönotto mahdollisimman pian

Torstai

Tavoite:

Salaattiin tarvittavien elintarvikkeiden esikäsittelyn oppiminen (mahdollisimman lyhyt käsittely huoneenlämmössä)

Tehtävät:

komponenttien käsittelyjärjestyksen miettiminen ja esikäsittely ohjaajan kanssa

salaatin kokoaminen hygieenisesti

tarjolle laitto sopivankokoisiin astioihin menekkiin nähden

lämpötilan seuranta tarjolle vietäessä ja kirjaaminen, näytteen ottaminen

Perjantai

Tavoite:

varastoinnin ja esikäsittelyn kertaus

Tehtävät:

aamupalavihannesten esikäsittely ja tarjolle laittaminen

kuiva-ainekuorman vastaanotto, aistinvarainen tarkastaminen ja varastointi

Palautekeskustelu viikon tehtävistä

**7 TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI**

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. On tärkeää, että opiskelija saa koko jakson ajan palautetta osaamisestaan ja kehitymisestään. Arvioinnin tulee olla kannustavaa ja sitä kautta löydetään oppijan vahvuudet ja kehittämisalueet. Arvioinnin tehtävä on tukea oppimista, ohjata, kannustaa ja motivoida. Arvioinnin tulee kehittää itsearviointitaitoja, lisätä itse-tuntemusta ja vahvistaa myönteistä kuvaa itsestä sekä tuottaa tietoa opiskelijan osaamisesta opiskelijalle itselleen, työnantajalle ja oppilaitokselle. Ohjaava arviointi voi olla esimerkiksi säännöllinen keskustelutuokio opiskelijan ja ohjaa-

jan välillä. Opiskelija arvioi ensin itse omaa kehittymistään ja sitten ohjaaja antaa kannustavaa palautetta kehittymisen tueksi. On hyvä, että ohjauskeskusteluja pidetään säännöllisesti unohtamatta keskusteluja, joissa tarkistellaan tavoitteiden saavuttamista. Palautetta pitäisi antaa työtehtävien lomassa ja siihen voi osallistua ohjaajan lisäksi myös muut työntekijät. Palaute annetaan mahdollisimman luontevasti ja luontevissa tilanteissa, myös asiakkailta voidaan pyytää palautetta opiskelijalle. (Opas yrityksille 2002, 8.)

Varsinaisesta työssäoppimisen yhteydessä järjestettävästä arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö yhdessä. Kolmikanta-arviointi suoritetaan työssäoppimisjakson päättyessä, siihen osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja työssäoppimista ohjaava opettaja. Keskustelussa arvioidaan työssäoppimisjaksolle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja opiskelijan ammatillista kehittymistä jakson aikana. Opiskelijalla on mahdollisuus tässä yhteydessä kertoa omat kokemuksensa ja sitä voi edesauttaa esittämällä opiskelijalle itsearviointia suuntaavia kysymyksiä. Itsearviointin tueksi tarvitaan työpaikkaohjaajan ja opettajan palautteet. Tässä kolmikantakeskustelussa on hyvä käydä läpi myös työssäoppimisjakson järjestelyt, tarjotut työtehtävät ja yrityksen kehittämiskohteet. Opiskelijan arviointitaitoja kehittää, kun hän pääsee antamaan rakentavaa palautetta järjestelyistä sekä oppilaitoksen että yrityksen suuntaan. Työssäoppimisen aikana osoitettu ammattitaito otetaan huomioon opintokokonaisuuksien arvioinnissa, joihin työssäoppimisen tavoitteet kuuluvat. Työssäoppimisesta ei anneta erillistä arvosanaa. (Opas yrityksille 2002, 8.)

Ammattitaidon osa-alueita ovat ammatillisen osaamisen lisäksi esimerkiksi opiskelijan asenne, kehittymishalu ja yleiset työelämävalmiudet. Ammatillista osaamista ovat esimerkiksi työssä vaadittavat tiedot ja käytännön taidot, työmenetelmien ja – prosessien hallinta, työturvallisuusasioiden huomioiminen työssä sekä laatu- ja ympäristöjärjestelmien hallinta. Ammattitaito osoitetaan parhaiten oikeissa työtehtävissä ja aidoissa tilanteissa. Työpaikkaohjaajan havainnointi ja palautteen kerääminen yhteisön muilta jäseniltä työn lomassa sekä mahdollisesti asiakkailta kertoo opiskelijan edistymisestä. Toisaalta työn tuloksen arviointi on osa arviointia. Myös oman osaamisen arviointi on osa am-

mattitaitoa ja siksi opiskelija arvioi omaa osaamistaan, työskentelyään ja kehittymistään. Opiskelijan asenne, kehittymishalu ja yleiset työelämävalmiudet ovat heijastuksia opiskelijan aikaisemmista kokemuksista ja ne ovat ehkä vaikeammin mitattavissa tai arvioitavissa. Työssäoppimispaikalle on vähintään yhtä haasteellista vaikuttaa opiskelijan asenteeseen ja haluun kehittyä kuin kehittää hänen ammatillista osaamistaan. Työssäoppimisjakson oppimiskokemukset ovat hyvin tärkeitä tulevaa ammatillista uraa ajatellen. (Opas yrityksille 2002, 9.)

## **8 HYVÄ TYÖSSÄOPPIMISPAIKKA**

Pyrin määrittelemään hyvän työssäoppimispaikan ominaisuuksia ja pohdin työssäoppimispaikkaa työpaikkaohjaajan kannalta, koska nykyisten työtehtävieni puitteissa suurkeittiön esimiehenä toimin todennäköisemmin työpaikkaohjaajana kuin opettajana. Asetus ammatillisesta koulutuksesta määrittelee työssäoppimispaikaksi soveltuvan sellaisen työpaikan, jolla on käytettävissä opetussuunnitelman mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan ja koulutukseltaan pätevää henkilökuntaa. Lisäksi lain mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen työympäristöön, joten työturvallisuusasiat pitää olla huolehdittu asianmukaisella tavalla. (Työssäoppimisen opas työpaikoille 2003, 7.)

Työssäoppiminen on opetusmenetelmä, johon kiinteästi liittyy työpaikan työympäristö. Opetussuunnitelman kannalta katsottuna työpaikalla pitää olla riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, että oppimistavoitteita vastaavat työtehtävät ovat järjestettävissä. Muuten fyysisiltä ominaisuuksiltaan työpaikalla pitää olla toimivat, käyttötarkoitukseen sopivat tilat. Toimivissa tiloissa työskennellessä pystytään huomioimaan ergonomiset työasennot, voidaan välttää turhaa nostelua ja kantamista ja työn tekeminen on turvallista. Turvallisuutta lisäävät hyvä järjestys, siisteys ja puhtaus sekä asianmukaiset työjalkineet ja suojavaatetus. Työprosessien pitää olla järkeviä ja asianmukaisia, turhia päällekkäisiä toimintoja ei saa olla. Työskentelyn tulee olla kaikin puolin ohjeistuksen mukaista, ruokalista ja vakioruokaohjeet takaavat osaltaan toivotun tulok-

sen. Hygieniasta huolehtiminen työskentelyssä sekä omavalvontaohjeistuksen noudattaminen turvaavat hyvän lopputuloksen.

Teknisiltä ominaisuuksiltaan työpaikalla tulee olla mahdollisuus alalla yleisesti käytettävien laitteiden käyttämiseen. Ensin laitteisiin tutustutaan käyttöohjeiden kautta ja käyttäminen aloitetaan ohjaajan valvonnassa. Laitteen eri käyttömahdollisuuksiin tulee voida tutustua ja eri valmistusmenetelmiä on hyvä saada kokeilla parhaan lopputuloksen löytämiseksi. Koneiden ja laitteiden huolto ja korjausmenettelyt tulee selvittää myös opiskelijalle. Työturvallisuuden liittyen tulee huolehtia, että kaikki laitteet on suurkeittiökäyttöön hyväksytyjä ja että kaikkia turvalaitteita käytetään.

Työyhteisön sosiaalinen ympäristö, työpaikan henkilösuhteet luovat myös tärkeän osan oppimisympäristöä. Ideaalitulanteessa yhteisössä ei ilmene kuppikuntaisuutta, ei pahansuopaista juoruilua, ei tiedon panttausta eikä negatiivista, ennakkoluuloista suhtautumista työhön tai työtovereihin. Oppimisen ja kehittämisen kannalta on merkittävää, että työyhteisössä vallitsee avoin ja välitön ilmapiiri. Kaikilla yhteisön jäsenillä pitää olla kyky ilmaista itseään asiallisesti ja kaikkien tulee saada palautetta paitsi esimieheltä, myös työtovereiltaan. Kateus tai kilpailuhenki ei saa olla esteenä tunnustuksen antamiselle. Myös korjaava palaute tulee antaa rakentavassa hengessä ja niin, ettei syyllistetä ketään epäonnistumisesta vaan pohditaan syitä, mitkä huonoon lopputulokseen johtivat, jotta ongelmat voidaan poistaa. Varsinkin nuori, työuraansa aloitteleva tarvitsee huomiota ja hyväksyntää eikä häntä saa sulkea joukon ulkopuolelle. Eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset kiinnostuksen kohteet ja erilaiset näkemykset asioista tulee huomioida ja toisten, myös nuorten mielipiteitä pitää kunnioittaa. Oma työmoraali kannattaa pitää korkealla ja vahva sitoutuminen työhön on hyvä malli nuorelle uraansa aloittelevalle.

## **9 POHDINTA**

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on todennäköisintä silloin, kun kohdataan joku haasteellinen tilanne. Näiden opintojen aikana on

haasteita ollut kohdallani runsaasti. Suurin haaste on ollut kohdata tämä kasvatustieteellis-pedagoginen, entuudestaan minulle täysin tuntematon maailma, johon olin joskus hyvinkin kriittisesti suhtautunut. Toisaalta muistan kuulleen, että oppimisen suurin este on ihminen itse. Omien pelkojen voittaminen on ollut myös suuri haaste. Tämän työn taustalla on myös eräänlainen pelko, riittämättömyyden tunne siitä, ettei työpaikkaohjaajana osaa luoda oikeanlaisia puitteita ja edesauttaa oppimista. Halusin voittaa tuon epäröinnin tunteen ja perehtyä työssäoppimiseen siinä määrin, että tiedän ainakin tavoitteet ja kykenen työskentelemään asetetun päämäärän saavuttamiseksi.

Kuten Engeström (1984, 52 – 58) sanoo, oppiminen on aina sosiaalinen tapahtuma. Oppiminen ja opiskelu tapahtuvat jossakin organisaatiossa, jonka tehtävät ja toiminnot vaikuttavat oleellisesti opittavaan sisältöön, opiskeluprosessiin ja opiskelijoiden taustatietoihin. Opiskelu tapahtuu jossain sosiaalisessa viiteryhmässä ja sen vaikutuksen alaisena. Ryhmässä muodostuu oma kulttuuri, niin työelämässä kuin koulussakin. Tutkimusten mukaan on oppimisen kannalta edullista, että yhdessä työskentelevillä on erilainen kulttuuri. Tämä sosiaalis-tiedollinen ristiriita on voimakas oppimista edistävä tekijä. Yhdistettynä tähän humanistisen ihmiskäsityksen mukaisesti tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä persoonallisuuden kunnioittaminen ovat oiva kasvu- ja kasvatusalusta ammattiin opiskelevalle nuorelle. Lisäksi yhteisöllisyys edesauttaa oppijan toiminnan reflektointia ja työyhteisössä kaikkien tuki työn ja teorian reflektoinnille tukee oppimista.

Opetusharjoittelun ohessa tutustuin työssäoppimiseen opettajan ja opiskelijan kautta muutamilla työpaikkakäynneillä. Osallistuin opettajan kanssa erään opiskelijan kohdalla ensimmäiseen työpaikkakäyntiin, jolloin tehtiin kirjallinen sopimus työpaikan edustajan kanssa. Jäin kaipaamaan oppimistavoitteiden kytkentää selvemmin opetussuunnitelmaan ja toisaalta tietoja työpaikasta, sen toimintaperiaatteista, organisaatiosta, laitteista, työturvallisuudesta jne. Nuo seikat olen pyrkinyt ottamaan huomioon tässä työssä korostamalla perehdyttämisen merkitystä ja kirjaamalla ohjaussuunnitelman pohjaksi kohtia suoraan opetussuunnitelmasta. Perehdyttämisen tarkoitus on paitsi luoda turvallinen ilmapiiri opiskelijalle myös helpottaa konkreettisesti hänen työskentelyään

työssäoppimispaikan tiloissa. Hyvän perehdytyksen saanut opiskelija voi keskittyä olennaisiin asioihin ja toisaalta, kun tuntee organisaatiota ja sen toimintaa laajemmin, osaa liittää oman tekemisen koko yhteisön toimintaan. Hyvä perehdytys antaa myönteisen kuvan yrityksestä mahdollisia tulevia rekrytointilanteita silmällä pitäen.

Työssäoppimissuunnitelma, jos se tehdään opetussuunnitelmaa noudattaen, turvaa sen, että opiskelija saa tehdä ja opetella juuri niitä asioita, joita hänen tulisi oppia. Ohjaavan opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteistyö työssäoppimisen suunnittelussa toteuttaa yhteistoiminnallisen oppimisen periaatetta ja turvaa oikeiden asioiden tekemisen. Opettaja voi luottaa, että työssäoppiminen tukee oppilaitoksessa opetettua ja opiskelija löytää teoriaopinnoilleen uutta sovellettavuutta. Työpaikkaohjaajan kannalta on erityisen tärkeää, että ohjaussuunnitelma tehdään hyvin konkreettiseksi, ettei sitten oman työn ohella ohjattaessa tarvitse enää miettiä, mitä opiskelijan kanssa kannattaisi tehdä. Toisaalta ohjaus voidaan nähdä oman toiminnan kehittämisenä ja myös siinä mielessä ohjaussuunnitelma on tärkeä, koska viimeistään ohjaussuunnitelman tekovaiheessa tule tarkisteltua työpaikan toimintatapoja ja – prosesseja. Myös työssäoppimisjakson aikana opiskelijan antama palaute voi olla korjaavaa, auttaa näkemään kehittämisen kohteita ja viimeistään loppuarvioinnissa kannattaa opiskelijan näkemät työyhteisön kehittämistarpeet ottaa huomioon.

Kävin myös erään oppilaan työssäoppimispaikassa käynnillä, jolloin tehtiin arviointi työssäoppimisjaksolta. Ensin opiskelija itse arvioi omaa onnistumistaan vertailupohjanaan hänelle asetetut tavoitteet ja opetussuunnitelman arviointikriteerit. Sitten työpaikkaohjaaja arvioi vastaavat kohdat ja jotenkin koin, että arviointi kohdistui suppeasti vain taitojen arviointiin. Lähes huomiotta jäi niin sanotut työelämävalmiudet, jotka ovat mielestäni vähintään yhtä tärkeitä kuin käden taitojen oppiminen. Niiden korostaminen ohjauksessa on mielestäni tärkeää. Ei riitä, että työssäoppimispaikka on fyysisiltä ja teknisiltä puitteiltaan ajanmukainen, vaan ensiarvoisen tärkeää on, että sen sosiaalinen toimintamalli on oppimisympäristönä esimerkillinen. Hyvässä työssäoppimispaikassa

työn tekemisen moraalilla on korkealla, vuorovaikutussuhteissa näkyy aito välittäminen, yhteisössä löytyy vahva kehittämisen ja oppimisen halu.

## LÄHTEET

Engeström, Y. 1984. Perustietoa opetuksesta. Edita.

Kauppi, A. 1989. Aikuiskoulutuksen suunnittelun kehityslinjoja. Valtion painatuskeskus.

Pohjonen, P. 2002. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. PP-kustannus. Jyväskylä.

Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos – esteitä ja edistäjiä. Hakapaino Oy. Helsinki.

Turpeinen, V. 2001. Työssäoppimisella ammattiin. Anttila A-H. & Suoranta, A: (toim.) Ammattia oppimassa. Tummavuoren kirjapaino. Vantaa.

Turpeinen, V. 2005. Haasteellisen opiskelijan työssäoppimien suunnittelu. Toim. Kaikkonen, L. Jotain erityistä: Kokemuksia kuulluksi tulemisesta, yksilöllisestä oppimisesta ja kansainvälisestä yhteistyöstä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja 53. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.

Vaherva, T. & Ekola, I. 1986. Aikuisten opettamisen taito. Yleisradio.

Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatustutkimuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeenlinna.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvaalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsenä arvioimina. Joensuun yliopisto.

Catering-alan perustutkinto. Opetussuunnitelman perusteet. 2000.

Opas yrityksille. Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla. 2002. Sävypaino.

Työssäoppimisen opas. 1998



Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille  
Kehittyvä koulutus 5/1998, Opetushallitus. 1999. Hakapaino Oy, Helsinki

Räikkönen, M. & Uusitalo, I. (toim.) Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa  
oppilaitoksissa. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki, 2001  
Tammer-Paino Oy, Tampere 2001

Työssäoppimisen opas työpaikoille. 2003. Helsinki