

# Opinnäytetyö

## Työpajalla opitaan ja osataan

Työpajatoimintojen opinnollistaminen Monitaitoset ry:ssä

*Mervi Laakkonen*

**Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma  
(210 op)**

**Arvioitavaksi jättämisaika  
(2/2021)**



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi monimuototeutus

---

Tekijät: Mervi Laakkonen

Opinnäytetyön nimi: Työpajalla opitaan ja osataan. Työpajatoimintojen opinnollistaminen  
Monitaitoset ry:ssä.

Sivumäärä: 28 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Juha Nikkilä

Työn tilaaja(t): Monitaitoset ry

---

Opinnäytetyön tilaajana on kolmannen sektorin toimija Monitaitoset ry Pielavedeltä. Työ on luonteeltaan toiminnallinen opinnäytetyö, jossa käynnistetään työpajatoimintojen opinnollistaminen pilottipajoilla ja laaditaan oppimisympäristöjen tunnistamisraportti. Tavoitteena tuoda käytäntöön toimintamalli, jolla laajennetaan tilaajan palveluntarjontaa sekä vastataan tehokkaammin nuorten koulutushaasteisiin.

Monitaitosilla on havaittu vuodesta toiseen samankaltaisuutta nuorten koulutushaasteissa. Pielaveden maantieteellinen sijainti, paikkakunnan opiskelumahdollisuudet sekä nuorten erityisen tuen tarve opiskeluissa ovat näistä yleisimpiä. Työpajalla näkyvät ne nuoret, jotka ovat keskeyttäneet opintonsa tai ovat vailla ammatillista koulutusta.

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistuksen myötä, työpajojen asema on vahvistunut osaamisen hankkimisessa. Työpajat voivat auttaa hankkimaan puuttuvaa osaamista omassa ympäristössään ja tunnistaa opiskelijan kertynyttä osaamista. Uudistus on vahvistanut myös työpajojen ja oppilaitosten yhteistyötä. Tuleva oppivelvollisuuden laajeneminen vahvistaa työpajojen roolia ja asemaa entisestään.

Kehittämistyön menetelminä opinnäytetyössä on käytetty teorian tiedon hankintaa ja siihen syventymistä sekä benchmarkingia. Benchmarkingin avulla pyrittiin tutustumaan toisen organisaation toimintamalliin ja käytänteisiin.

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi raportti tunnistetuista oppimisympäristöistä. Raportti julkaistaan Monitaitoset ry:n kotisivuilla, josta se on vapaasti kaikkien löydettävissä ja luettavissa.

---

Asiasanat: työpajatoiminta, työpajapedagogiikka, opinnollistaminen, osaamisen tunnistaminen, osaamisen tunnustaminen

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator Bachelor's degree

---

Author: Mervi Laakkonen

Title: In the workshop we learn and know how. The work base learning in workshop Monitaitoset ry.

Number of Pages: 28 and 3 attachment pages

Supervisor(s): Juha Nikkilä

Subscriber(s): Monitaitoset ry

---

This thesis is made for non-governmental organisation Monitaitoset ry. The thesis is a functional thesis with the aim of starting work base learning in workshops. The end result is a report on identified learning environments. The aim is to introduce a new operating model and better respond to the educational challenges of young people.

Similar educational challenges have been observed in Monitaitoset from year to year. Geographical location of Pielavesi, study opportunities and the need for special support for young people in their study is the most common. Workshop has young people who have dropped out of school or they are without vocational training.

With the reform of vocational education legislation, the role of workshops has been strengthened. Workshops help to acquire skills in their own environment and identify accumulated skills. Reform has also strengthened cooperation between workshops and educational institutions. The forthcoming expansion of compulsory education will further strengthen the role and status of workshops.

The acquisition of theoretical information and benchmarking have been used as methods of development work. Benchmarking introduced the operating model and practices of another organization.

As a result of the functional thesis, a report on the identified learning environments was created. Report is published on the association's website and is freely available there.

---

Keywords: workshop activities, workshop pedagogy, work base learning, competence recognition, competence identification

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	6
2	MONITAITOSET RY JA TYÖPAJAPEDAGOGIIKKA .....	7
2.1	Valmennus työpajoilla .....	9
2.2	Nuorten työpajatoiminta .....	10
2.3	Työpajapedagogiikka .....	10
2.3.1	Työpajapedagogiikan lähtökohtia .....	10
2.3.2	Työpajapedagogiikka käytännössä .....	11
3	KEHITTÄMISTYÖN TARVE MONITAITOSET RY: SSÄ .....	12
3.1	Pielavesi asuinpaikkana.....	12
3.2	Nuorten kokemukset isoista opetusryhmistä .....	13
3.3	Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistus .....	13
3.4	Oppivelvollisuuden laajeneminen .....	14
4	TYÖPAJATOIMINTOJEN OPINNOLLISTAMINEN .....	14
4.1	Työpaja oppimisympäristönä.....	15
4.2	Oppimisympäristön tunnistaminen .....	16
4.3	Osaamisen tunnistaminen ja osoittaminen työtoiminnassa .....	17
4.4	Osaamisen tunnustaminen.....	17
5	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT .....	18
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	18
5.2	Teoriapohjaan perehtyminen ja syventyminen .....	19
5.3	Benchmarking.....	19
6	OPINNOLLISTAMINEN MONITAITOSET RY: SSÄ .....	20
6.1	Metallipaja .....	21
6.2	Keittiöpaja.....	22
6.3	Oppilaitosyhteistyö.....	22
6.4	Raportti tunnistetuista oppimisympäristöistä.....	23
7	TUNNELMIA JA TULEVAISUUTTA.....	24
7.1	Pohdintaa.....	24
7.2	Arviointia .....	24

7.3	Jatkokehittämisehdotuksia .....	26
LÄHTEET	.....	27
LIITTEET	.....	29

## 1 JOHDANTO

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä opinnollistetaan työpajatoimintoja Monitaito-  
set ry:ssä Pielavedellä. Pilottipajoiksi opinnollistamiseen valikoitui keittiö- ja metalli-  
pajat, koska näillä pajoilla tällä hetkellä eniten potentiaalia ja ohjausresursseja toimia  
tunnistettuina oppimisympäristöinä nuorille.

Opinnäytetyön tilaajana on Monitaito-  
set ry, jonka toimialana on sosiaalinen työllistä-  
minen työpajatoimintaa järjestämällä. Olen toiminut itse yhdistyksessä etsivä nuori-  
sotyöntekijänä vuodesta 2014, joten tämä kehittämistyö liittyy tiiviisti myös omaan  
työnkuvaani.

Opinnäytetyöni perustuu pitkälti vuosien aikana työyhteisössämme ja organisaatios-  
samme tehtyihin havaintoihin. Havainnot ja huomiot, liittyen varsinkin nuorten kou-  
lutushaasteisiin, ovat kuvastuneet vuodesta toiseen hyvin samankaltaisina.

Opinnäytetyön taustalla on siis pitkäaikaiset havainnot nuorten työpajan ja etsivä nuori-  
sotyön kohtaamista haasteista liittyen nuorten koulutusmahdollisuuksiin. Nuorilla  
on mahdollisuus kotipaikkakunnallaan perusopetuksen jälkeen hakeutua vain lukio-  
koulutukseen, koska ammatillisia oppilaitoksia ei ole. Suurimpana haasteena opiske-  
lumotivaatioon nuorilla on havaittu olevan Pielaveden maantieteellinen sijainti. Päi-  
vittäisten välimatkojen kulkeminen opiskelupaikkakunnille on osoittautunut monelle  
nuorelle hyvin hankalaksi. Puutteellisten ja vähäisten julkisen liikenteen vuorojen  
vuoksi, opiskelupäivät venyvät usein myös turhan pitkiksi. Nuoret kokevat ammatillis-  
ten oppilaitosten suuret ryhmäkoot usein haastaviksi, yksilölliselle ohjaukselle ja ope-  
tukselle ei koeta jäävän tarpeeksi aikaa. Nämä tuntemukset yleisiä varsinkin niillä nuori-  
rilla, joilla on oppimiseen liittyviä erityistarpeita.

Opinnäytetyön taustalla myös Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017), joka tuli  
voimaan alkuvuodesta 2018 sekä oppivelvollisuuden laajentuminen, jonka on tarkoi-  
tus astua voimaan elokuussa 2021. Näiden muutosten myötä työpajatoiminnan rooli  
on keskeinen osa yksilöllisiä ja joustavia koulutuspolkuja. Yksilölliset koulutuspolut  
vaativat itsenäisyyttä ja omatoimisuutta, eikä kaikilla nuorilla ole näihin valmiuksia.

Tällöin on tärkeää turvata riittävän vahvat tuki- ja ohjauspalvelut, jotta opiskelut sujuvat. Työpajatoiminnalla on tässä suuri merkitys, varsinkin erityistä tukea tarvitsevien nuorten kohdalla. (Laki ammatillisesti koulutuksesta 531/2017.)

Menetelminä työssäni käytän teoratiedon hankintaa ja syventämistä sekä benchmarkingia.

Opinnäytetyön tavoitteena opinnollistamisprosessin mahdollisimman pitkälle vienti pilottipajoilla. Prosessia läpi viedään tiiviissä yhteistyössä pilottipajojen työvalmentajien kanssa. Tavoitteisiin kuuluu myös yhteistyön aloittaminen ammattioppilaitoksen kanssa opinnollistamisen tiimoilta sekä oppimisympäristön tunnistamisraportin laatiminen. Tavoitteena myös Monitaitoset ry:n palvelutarjonnan laajentaminen ja vakuuttavuuden lisääminen vastaamalla entistä tehokkaammin Nuorisolain (1285/2016) tavoitteisiin toiminnassa.

Opinnäytetyöni koostuu tilaajan toimintojen kuvaamisesta, kehittämistarpeen määrittelystä, aiheen tietoperustasta, kehittämistyön menetelmistä, opinnollistamisprosessin kuvaamisesta Monitaitosilla sekä pohdinta- ja arviointiosista.

## 2 MONITAITOSET RY JA TYÖPAJAPEDAGOGIIKKA

Monitaitoset ry on Pielavedellä Pohjois- Savossa sijaitseva yhdistys, jonka toimialana on sosiaalinen työllistäminen työpajatoimintaa järjestämällä. Yhdistys on rekisteröity vuonna 2003 ja sen toimintaa koordinoi valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Työpajatoiminnan tavoitteena on tukea erityisesti pitkäaikaistyöttömiä ja heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä sekä ylläpitää ja edistää heidän työ- ja toimintakykyään. Monitaitoset toimii työharjoittelu ja työssäoppimisympäristönä nuorille sekä tukee heitä koulutukseen ja työllistymiseen liittyvien jatkopolkujen etsimisessä. Monitaitosten työpaja on yhteisö, jossa yhdistyy työskentely ja tavoitteellinen valmennus. Monitaitoset hallinnoi myös etsivä nuorisotyötä Pielaveden kunnan kanssa tehdyn yhteistyösopimuksen pohjalta. (Monitaitoset ry 2020.)

Sopimusmuotoina työpajalla voi olla kuntouttava työtoiminta, avotyötoiminta, työkokeilu, palkkatukityö tai oppilaitosyhteistyössä oppisopimus ja koulutusopimus. (Monitaitoset ry 2020.)

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, jota järjestää kunta. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on vahvistaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä sekä elämän- ja arjenhallintaa. Työtoiminta ehkäisee sekä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn, että syrjäytymistä. Kuntouttava työtoiminta perustuu aktivointisuunnitelmaan, joka laaditaan yhteistyössä kunnan sosiaalihuollon ja työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Suunnitelma perustuu asiakkaan henkilökohtaisiin tarpeisiin ja määrittelee hänen palvelutarpeensa. Työtoimintaa säätelee Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001). (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2021.)

Kunta järjestää avotyötoimintaa kehitysvammaisten erityishuoltolain (519/1977) tai sosiaalihuoltolain (1301/2014) perusteella. Avotyötoimintaa toteutetaan tavallisilla työpaikoilla ja työntekijät työskentelevät erilaisissa avustavissa tehtävissä. Työtehtäviin vaikuttavat työntekijän voimavarat sekä työnantajan tarve. Työtoiminta ei ole palkkatyötä, vaan kunta voi maksaa tästä työntekijälle työosuusrahaa. (Vernerinet 2021.)

Työkokeilu auttaa selkiyttämään ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja sekä työmarkkinoille paluun mahdollisuuksia. Työkokeilussa tehdään yleisesti työsuhteessa tehtäviä töitä ja työkokeilun järjestäjä vastaa valvonnasta ja ohjauksesta. Työ- ja elinkeinotoimisto, työkokeiluun osallistuja sekä työkokeilun järjestäjä laativat kirjallisen sopimuksen ennen aloittamista. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2021a.)

Palkkatuki on työ- ja elinkeinopalveluiden rahallinen korvaus työnantajalle. Tällä katetaan osa työttömän työnhakijan palkkauskustannuksista. Palkkatuen suuruus määräytyy työttömyyden keston perusteella. Palkkatuen tarkoitus on vahvistaa palkattavan henkilön osaamista ja edistää avoimille työmarkkinoille työllistymistä. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2021b.)

Oppisopimuskoulutus on työpaikalla käytännön työtehtävissä järjestettävää koulutusta. Työnantaja ja koulutuksen järjestäjä tekevät sopimuksen koulutuksen järjestämisestä. Opiskelija ja työnantaja tekevät oppisopimuksen, on joka määräaikainen sopimus virka- tai työsuhteesta. Opiskelijalle maksetaan palkkaa, joka määräytyy alan työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella. (Opetushallitus 2021a.)



Koulutus sopimus on opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työpaikan määräaikainen sopimus osaamisen hankkimisesta. Opiskelija hankkii osaamista käytännön työtehtävissä, tarvittaessa sitä täydennetään myös muissa oppimisympäristöissä. Koulutus sopimuksen pituus määräytyy opiskelijan yksilöllisten tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti. Työpaikan velvollisuus on ohjata ja seurata osaamisen kehittymistä sekä viestiä siitä koulutuksen järjestäjälle. (Opetushallitus 2021b.)

## 2.1 Valmennus työpajoilla

Monitaitoset ry:n työpajoja ovat puutyö- ja palvelupaja, metallityöpaja ja pienkorjaamo, keittiö, - ja tekstiilityöpaja sekä autopaja. Jokaisella pajalla on nimetty vastuuvälmentaja. Valmentautujat ovat iältään 17–63-vuotiaita ja he työskentelevät pajoilla rinnakkain. Valmentautujien määrä vuositason vaihtelee noin 50–60 valmentautujan välillä. (Monitaitoset ry 2020.)

Valmennusmuotoina käytetään yksilö, - ryhmä, - sekä työ, - ja työhönvalmennusta. Yksilövalmennus on tavoitteellista ja säännöllistä, valmentautujan yksilölliset tarpeet huomioon ottavaa. Yksilövalmennuksen avulla kartoitetaan valmentautujan tarpeita, toiveita, vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Yksilövalmennuksen avulla tuetaan kokonaisvaltaisesti valmentautujan elämän, - ja arjenhallintataitoja. Jokaisella valmentautujalla on oma nimetty yksilövalmentaja, jotta säännöllisyys ja tavoitteellisuus toteutuvat.

Työvalmennus perustuu tekemällä oppimiseen, aiempaa kokemusta ja taitoja ei tarvitse olla. Työvalmennus suunnitellaan aina valmentautujan yksilöllisten valmiuksien ja tarpeiden mukaan. Työvalmennuksella pyritään kehittämään monipuolisesti työtaitoja ja työhönvalmennuksella pyritään edistämään työmarkkinoille pääsyä.

Ryhmävalmennuksen tavoitteena puolestaan on kehittää valmentautujien sosiaalisia, - ja vuorovaikutustaitoja sekä osallisuuden tunnetta. Valmennuksessa korostuu suvaitsevaisuus, toisten huomioon ottaminen ja päätösten teko ryhmässä. Ryhmävalmennuksessa käytetään myös ns. mestari- kisälli asetelmaa, jossa esimerkiksi vanhempi valmentautuja opastaa ja neuvoa nuorempaa valmentautujaa hitsaamaan.

## 2.2 Nuorten työpajatoiminta

Nuorten työpajatoiminnan tehtävät on määritelty nuorisolain (1285/2016) 4 luvun 13 §:ssä. Tehtävänä on valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa se loppuun sekä päästä mukaan työmarkkinoille. Toiminnan tarkoituksena on nuoren elämänhallinnan taitojen parantaminen sekä kasvun, itsenäistymisen ja yhteiskunnallisen osallisuuden edistäminen. Valmennus perustuu henkilökohtaiseen valmennussuunnitelmaan, joka tehdään yhdessä nuoren kanssa. (Nuorisolaki 1285/2016.)

Monitaitoset ry:n nuorten työpajatoiminnan kohderyhmänä ovat 17–29-vuotiaat nuoret. Toiminta on Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) rahoittamaa ja Monitaitoset ry:n hallinnoimaa (Monitaitoset ry 2020). Nuorten työpajan vastuuvälmentaja hoitaa työvalmennuksen ja osan yksilövalmennuksesta. Vastuuta yksilövalmennuksesta olen jakamassa minä, etsivä nuorisotyöntekijä 50 %:lla työajalla.

Työpajatoimintamme perustana on suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus sekä yksilöllisyys. Jokainen nuori kohdataan aidosti, tasavertaisesti ja kunnioittavasti. Valmennuksemme perustuu nuoren kokonaisvaltaiseen tukemiseen ja ohjaamiseen, vahvuuksien ja kehittämiskohteiden löytämiseen sekä osallisuuden lisäämiseen.

Osa työpajamme nuorista on vahvan erityisen tuen tarpeessa. Tämän vuoksi valmennuksen tulee olla pitkäjänteistä ja ratkaisukeskeistä. Usein näille nuorille ei sovellu perinteisen koulutusjärjestelmän mukaiset opiskelumuodot, vaan eri vaihtoehtoja joudutaan kartoittamaan ja puntaroimaan yhdessä paljon.

## 2.3 Työpajapedagogiikka

### 2.3.1 Työpajapedagogiikan lähtökohtia

Termi työpajapedagogiikka on ollut keskustelussa ainakin vuodesta 2017 lähtien. Valtakunnallinen Työpajayhdistys hallinnoi Tekemällä oppii- hanketta vuosina 2021–2014. Hankkeen myötä termi määriteltiin toimijoiden ja asiantuntijoiden kanssa työpajalla tehtävästä valmennustyöstä käsin. Työpajapedagogiikka tarkoittaa yksilön edellytysten mukaista, yhteisöllistä ja suunnitelmallista, tekemällä oppimista korostavaa ja joustavissa oppimisympäristöissä tapahtuvaa valmennusta. Taustateoriat ovat löydettävissä kasvatustieteistä. (Hämäläinen & Palo 2014, 24,27.)

Työpajapedagogiikan peruspilareita ovat arvot, eettisyys ja ihmis- ja oppimiskäsitykset. Arvot näkyvät kunnioituksena valmentautujan oikeuksia, yksilöllisyyttä ja ihmisarvoa kohtaan. Valmentautuja kohdataan aidosti, hänet huomioidaan, kuullaan ja nähdään. Hänelle annetaan aikaa itsensä löytämiselle, kasvamiselle ja tekemiselle. Eettisesti ammattitaitoinen valmentaja on oikeudenmukainen ja tasapuolinen. Hän ymmärtää luottamuksellisuuden ja vaitiolovelvollisuuden merkityksen työssään. Valmentaja arvostaa myös itseään ammattilaisena ja kunnioittaa työyhteisön jäseniä. Hän tunnistaa omat rajansa ja tuen tarpeensa sekä on valmis kehittämään omaa ammattitaitoaan. Valmennustyö perustuu aina ihmiskäsitykseen. Tämä on pohdintaa yksilön elämäkäsityksestä ja toimintaa ohjaavista tekijöistä. Holistinen ihmiskäsitys ja humanistinen ihmiskäsitys ovat eräitä esimerkkejä työpajoilla tunnistettavista ihmiskäsityksistä. Ihmiskäsitykseen liittyy oleellisena oppimiskäsitys, se toimii pohjana pedagogiselle ajattelulle. Oppimiskäsitys on tapa ymmärtää oppimistavan, opettamisen ja oppimisen luonnetta. Tämän vaikutus valmennukseen on suuri. Ammattitaitoinen valmentaja hallitsee, valitsee ja käyttää tarkoituksenmukaisia ja monipuolisia menetelmiä valmentautujan osaamisen edistämässä. (Hämäläinen & Palo 2014, 27–32.)

### 2.3.2 Työpajapedagogiikka käytännössä

Työpaja on joustava oppimisympäristö, jossa tuetaan osaamisen kehittymistä ja yksilöllistä kasvua ja osallisuutta. Oppimisympäristön joustavuus tarkoittaa sitä, että huomio kiinnitetään valmentautujan yksilöllisiin vahvuuksiin, tarpeisiin ja etenemisvalmiuksiin. Joustavuus näkyy myös mahdollisuutena toiminta- ja oppimiskokonaisuuksien rakentamiseen niin työpajan sisällä kuin yhteistyöverkostoissa. Joustavan valmennuksen keskiössä on tekemällä oppiminen. Tekeminen koostuu merkityksellisistä ja konkreettisista tehtävistä, jotka vahvistavat valmentautujan käsitystä omista kyvyistään ja vahvuuksistaan. Tekemällä oppimisen keskiössä on erilaisten työtehtävien kokeilu ja oman toiminnan ja sen seurausten pohtiminen. Pohtimista voi tehdä itsearvioinnin yhteydessä tai koota oppimispäiväkirjaan. Kokemusten ja havaintojen jakaminen valmentajan tai muiden valmentautujien kanssa auttaa ymmärtämään niitä suhteessa opittavaan asiaan. Näin yhdistyy kokemus ja teoretieto. (Hämäläinen & Palo 2014, 24–25.)

Yhteisöllisyys työpajalla on vahvuus, joka auttaa motivoitumaan toimintaan. Yhteisöllisyys on kokonaisuus, jossa jäsenillä on yhdessä laaditut toimintaperiaatteet, tavoitteet sekä yhteinen toiminta päämäärien saavuttamiseksi. Yhteisöllisyyttä rakennetaan ja kehitetään koko ajan dialogisuudella ja vuorovaikutuksella. Kokemusten jakaminen rikastuttaa koko yhteisöä ja samalla muokkaa sen ajattelu- ja toimintatapoja. Tämä on keskeistä ryhmän voimavaraistumiselle. (Hämäläinen & Palo 2014, 24,26.)

### 3 KEHITTÄMISTYÖN TARVE MONITAITOSET RY: SSÄ

MonitaitoSET ry:n työpajoilla ja etsivä nuorisotyössä Pielavedellä olemme usean vuoden ajan havainnoineet ja kiinnittäneet huomiota valmentautujien ammatillisen koulutuksen haasteisiin, puutteellisuuteen tai sen puuttumiseen kokonaan. Syyt haasteisiin voivat olla moninaiset, mutta varsinkin nuoret ovat kokeneet pitkät välimatkat asuinpaikkakunnalta opiskelukaupunkiin haastaviksi. Toisena isona haasteena työpajan ja etsivä nuorisotyön erityisen tuen tarpeessa olevat nuoret ovat maininneet ammattioppilaitosten isot ryhmäkoot. Isot ryhmät aiheuttavat pahimmillaan levottomuutta opetustiloissa sekä vähentävät yksilöllisen ohjauksen määrää.

Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2018. Uudistuksen myötä opintopolut ovat yksilöllisiä ja joustavia. Tämä tarjoaa työpajoille mahdollisuuden toimia entistä laajemmin koulutuksen järjestäjien kumppanina ja olla tiivis osa ammattiin oppimisen polkua.

Oppivelvollisuuden laajentamisen on tarkoitus astua voimaan vuonna 2021. Tämän myötä oppivelvollisuusikää korotetaan 18 vuoteen ja varmistetaan, että jokainen peruskoulun päättävä nuori saa toisen asteen koulutuksen. Nuorten työpajatoiminta mahdollistaa kouluttautumista sekä tukee koulutusjärjestelmää, tarjoamalla yksilöllisyyttä sekä erityistä tukea ja ohjausta nuorille.

#### 3.1 Pielavesi asuinpaikkana

Pielavesi on noin 4500 asukkaan Pohjois-Savossa sijaitseva kunta, joka on perustettu vuonna 1873. Pielavesi koostuu taajama-alueesta sekä haja-asutusalueista. Pinta-alaltaan Pielavesi on kunta, jossa haja-asutusalueiden ja taajama-alueen välimatkat ovat paikoitellen hyvin pitkät eikä julkista liikennettä ole käytettävissä samoin kuin kaupungeissa. (Pielaveden kunta 2020.)

Opetus ja koulutus on järjestetty siten, että kunnassa on esiopetus, perusopetus sekä lukio. Ammatillisia oppilaitoksia kunnassa ei ole. Perusopetuksensa päättävä nuori joutuukin tekemään valinnan oman kunnan lukion ja ulkopaikkakuntien ammattioppilaitosten välillä.

Pielavettä lähinnä olevat kaupungit, joissa mahdollisuus opiskella ammatillisissa oppilaitoksissa ovat; Iisalmi (53 km), Kuopio (77 km), Viitasaari (70 km) sekä Kiuruvesi (55 km). Jos nuorella ei ole mahdollisuutta muuttaa opiskelupaikkakunnalle asumaan, joutuu hän kulkemaan pitkät välimatkat päivittäin asuinpaikkakunnalta käsin. Julkisen liikenteen vuorot ovat hyvin rajalliset, joten yleisesti ottaen nuorten opiskelupäivät venyvät pitkiksi johtuen välimatkojen kulkemisesta. On havaittu, että pitkäksi venyvät päivät ovat yksi iso tekijä motivaation laskemiseen sekä sen puuttumiseen.

### 3.2 Nuorten kokemukset isoista opetusryhmistä

Työpajatoimintaan tai etsivä nuorisotyön asiakkuuteen tulleet, ammatillisista opinnoista eronneet nuoret, ovat pääsääntöisesti kokeneet ammattikoulujen ryhmäkoot suuriksi haasteiksi. Varsinkin erityisen tuen tarpeessa olevat nuoret ovat kokeneet isot ryhmät levottomiksi ja häiritseviksi. Nuoret ovat kokeneet, ettei heidän oppimisensa erityispiirteitä ole otettu tarpeeksi huomioon ja yksilöllinen ohjaus on jäänyt puutteelliseksi. Nuorten kertoman perusteella, nämä tekijät ovat usein syynä päätökseen erota opinnoista.

### 3.3 Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistus

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) astui voimaan 1.1.2018 kumoten lait ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998) sekä ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998). Lisäksi ammatillista koulutusta säätelevät valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017), opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen ohjeet sekä tutkintojen ja valmentavan koulutuksen perusteet. (Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017).)

Yksi oleellisimmista muutoksista on opintopolkujen yksilöllisyys ja joustavuus. Perustana yksilöllisille opintopoluille on opiskelijoille laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Tässä tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijan

olemassa oleva osaaminen sekä suunnitellaan sisällöt ja tavat uuden osaamisen hankkimiseen. Kehittämissuunnitelmaan lisätään myös tarvittavat henkilökohtaiset ohjauksen ja tuen toimet. (Maskonen, Pahlman & Wienkoop 2019, 14–15.)

Lainsäädännön uudistamisen myötä osaaminen voi olla myös epävirallista, esimerkiksi harrastuksissa tai työelämässä hankittua. Tämä vahvistaa työpajojen roolia osana ammattiin oppimisen polkua sekä aiempaa monipuolisemman ja laajemman kumppanuuden koulutuksen järjestäjien kanssa. (Maskonen ym. 2019, 10–11.)

### 3.4 Oppivelvollisuuden laajeneminen

Hallituksen hallitusohjelman tavoitteena on koulutuksellisen tasa-arvon lisääntyminen, oppimiserojen kaventuminen sekä koulutus- ja osaamistason kasvaminen kaikilla koulutusasteilla. Tarkoituksena varmistaa, että kaikki peruskoulun päättävät nuoret suorittavat toisen asteen koulutuksen. Tämän vuoksi oppivelvollisuusikää korotetaan 18 vuoteen vuodesta 2021 lähtien. Hallitusohjelman mukaan oppivelvollisuuden sisään rakennetaan erilaisia tuki- ja opintomuotoja, esimerkkinä näistä kymppiluokat ja työpajatoiminta. (Valtioneuvosto 2020.)

Työpajat ovat toimineet jo pitkään ammatillisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjien kumppaneina. Jatkossa työpajojen rooli vahvistuu ja ne asemoituvat lähemmäs ammatillista koulutusta tarjoamalla entistä laajemmin tukeaan. Työpajojen kokonaisvaltainen valmennus tukee haasteellisessa elämäntilanteessa olevien oikean opintoalan löytymistä sekä koulutukseen kiinnittymistä. Toiminta kasvattaa nuorten osaamista ja täten ehkäisee opintojen keskeyttämistä ja tukee niiden loppuun suorittamista. (Into ry 2019.)

## 4 TYÖPAJATOIMINTOJEN OPINNOLLISTAMINEN

Työpajat ovat joustavia valmennus-, toiminta-, ja oppimisympäristöjä, joiden perustehtävä on valmentaminen. Pedagogiset ja kasvatukselliset periaatteet ohjaavat valmennusta. Työpajatoiminta on työvaltaista, jossa työtä käytetään valmennuksen välineenä. Toiminta on yhteisöllistä valmennusta, jolla pyritään tukemaan valmentautujan yksilöllistä kasvua, aktiivista osallisuutta sekä sosiaalista vahvistumista. Työtoiminta räätälöidään valmentautujan yksilöllisten tarpeiden mukaan parhaiten häntä palvelevaksi. (Hämäläinen & Palo 2014, 11–12.)

Työn opinnollistaminen ei ole uusi asia, vaan sillä on jo vuosisataiset perinteet. Mestarin ja oppipojan yhteistyö on ollut tärkeää ammatin oppimisessa hyvin pitkään. Näyttötutkinnot, työssäoppiminen sekä osaamisperusteisuus ovat lisänneet ammatillisen koulutuksen työelämäsidonnaisuutta 1990-luvulta lähtien. Systemaattista opinnollistamista työpajoilla on tehty eri hankkeiden myötä vuodesta 2004 alkaen. (Maskonen ym. 2019, 19.)

Työpajatoiminnan opinnollistamisella tarkoitetaan kokonaisuutta, johon kuuluu oppimisympäristön tunnistaminen, valmentautujalle kertyvän osaamisen tunnistaminen sekä osaamisen osoittaminen näytöin. Tunnistettu osaaminen voidaan tehdä näkyväksi osaamistodistuksella tai muulla dokumentilla. Oppimisympäristön tunnistamisessa käytetään Opetushallituksen hyväksymiä ammatillisen perustutkinnon perusteita. (Maskonen ym. 2019, 19.)

#### 4.1 Työpaja oppimisympäristönä

Oppimisympäristöllä tarkoitetaan perinteisesti opiskelun ja oppimisen sosiaalisista, fyysisistä ja psyykkisistä tekijöistä koostuvaa ympäristöä. Oppiminen voi olla seurausta virallisesta tai epävirallisesta opetuksesta tai arkioppimisesta. Oppimisympäristö tukee yksilön kasvua ja oppimismotivaatiota sekä edistää aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta. Oppimisympäristön tehtävä on tukea oppijaa tavoitteiden asettamisessa, oman toiminnan arvioinnissa sekä vuorovaikutuksellisessa työskentelyssä ryhmän jäsenenä. (Hämäläinen & Palo 2014, 33, 35.)

Työpaja oppimisympäristönä tukee valmentautujan yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista, aktiivista osallisuutta sekä arjenhallintaa. Tekemällä oppimisen kautta myös työ- ja työelämätaidot vahvistuvat. Työpajan oppimisympäristöön sisältyy erilaisia oppimiseen vaikuttavia psykologisia, pedagogisia, sosiaalisia ja fyysisiä tekijöitä. Psykologisiin tekijöihin kuuluvat yksilön oppimista estävät ja edistävät tekijät, kuten motivaatio ja asennoituminen. Pedagogisia tekijöitä ovat ihmis- ja oppimiskäsitysten tunnistaminen sekä valmennusosaaminen ja käytetyt työmenetelmät. Sosiaaliset tekijät tarkoittavat ihmisten keskinäistä vuorovaikutusta sekä työn tekemisen kulttuuria yhteisössä. Fyysisiin tekijöihin puolestaan kuuluvat esimerkiksi toiminnan taloudelliset resurssit sekä käytössä olevat tilat ja välineet. (Maskonen ym. 2019, 22–24.)

Kokonaisvaltainen kohtaaminen, joustavuus, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Nämä ovat tekijöitä, joiden avulla työpaja pystyy tukemaan yksilöllisiä koulutus- ja työllistymispolkuja nuorille. Oppimisympäristönä työpaja palvelee erityisesti nuoria, joilla on haasteita perinteisissä opiskelumuodoissa. Työpajalla uuden oppiminen tapahtuu tekemällä, tuettuna ja yhteisön jäsenenä. Pajajakson aikana kertyvä osaaminen on hyödynnettävissä aina nuoren hyväksi opinnollistamisen myötä. (Maskonen ym. 2019, 24.)

#### 4.2 Oppimisympäristön tunnistaminen

Työpajalla opitaan paljon uusia asioita päivittäin. Osaamisen tunnistaminen on sekä valmentautujan, että työpajan etu. Tunnistettu oppimisympäristö lisää työpajan työhön uutta merkitystä ja tavoitteellisuutta. Merkityksellinen työ auttaa pajatoiminnan positiivisten vaikutusten näkyväksi tekemistä ja näin ollen hyödyttää toimialaa valtakunnallisesti. Oppimisympäristön tunnistaminen on myös tärkeä yhteistyön alku koulutuksen järjestäjien kanssa. Oppimisympäristön tunnistamista voidaan tehdä kahdella tavalla; opettajalähtöisesti tai työpajalähtöisesti. Opettajalähtöisyydessä opettaja laatii oppijan näytön toteuttamiseen näyttösuunnitelman työpajalle. Työpajalähtöisyydessä paja tähtää omaehtoiseen osaamisen tunnistamiseen sekä osaamistodistuksiin. (Maskonen ym. 2019, 29–30.)

Omaehtoinen tunnistustyö vaatii perehtymisen työpajan ajantasaisiin tutkintoihin sekä niiden sisältöihin. Perehtymisessä hyödynnetään Opetushallituksen ePerusteet-palvelua. Huolellisessa perehtymisessä jokainen tutkinnon osa avataan ammattitaitovaatimuskohtaisesti. Tutkinnon osan arviointikriteereitä verrataan työpajan konkreettisiin työtehtäviin. Tämän tavoitteena on täsmentää tutkinnon osan vaatimustaso kirjallisiksi työpajatehtäviksi. (Maskonen ym. 2019, 30.)

Huolellisen pohjatyön jälkeen kutsutaan ammattialaopettaja työpajalle. Hänen tehtävänä on verrata osaamiskriteereitä työpajan arkitehtäviin sekä tarvittaessa vahvistaa tutkinnon osien valinta ammattitaitovaatimuskohtaisesti. Opettajan ohjeiden mukaan viimeistellään tunnistetuista oppimisympäristöistä raportti. Raportissa kuvataan oppimisympäristön fyysiset tekijät sekä erityisyys ja vahvuudet oppimisen tukemisessa. Raportissa kerrotaan konkreettisesti millaisissa työpajatehtävissä ammattitaitovaatimukset näkyvät ja osaaminen kehittyä. Huolellisesti laadittu oppimisympäristön tunnistamisraportti julkaistaan työpajan nettisivuilla. (Maskonen ym. 2019, 30–31.)



### 4.3 Osaamisen tunnistaminen ja osoittaminen työtoiminnassa

Osaamisen tunnistamisen taustalla on vahvasti valmentautujan itsearviointikyky. Tämä ei aina ole helppoa, vaan sitä pitää aktiivisesti kehittää koko valmennusjakson ajan. Työpajavalmentaja tukee valmentautujaa huomaamaan omia vahvuuksiaan sekä kehittämiskohteitaan. Valmentautujan itsearviointikykyä tukee myös se, että hän saa säännöllisesti rakentavaa palautetta toiminnastaan. Aktiivisesti ja vaiheittain koko valmennusjakson ajan tapahtuva osaamisen tunnistaminen luo osaamisen kehittymiselle vankan rakenteen. (Maskonen ym. 2019, 32.)

Osaamisen tunnistaminen osaamistodistuksiin työpajalla tapahtuu aina valmentajan ja valmentautujan yhteisymmärryksessä. Prosessi on läpinäkyvä ja koostuu molempien osapuolten näkemyksestä osaamisen tasoon. Osaamisen tunnistamista ohjaavat tutkinnon osat kriteerit, joka tekevät tunnistamisesta oikeudenmukaista. Usein työpajoilla tunnistetaan osaamista Tyydyttävä 1 – tasolla, jonka mukaan valmentautuja osaa tehtävänsä vähintään ohjatusti. Valmentautujan osaamisen ollessa parempaa, osaamista voidaan täsmentää ja perustella lisää sanallisesti. (Maskonen ym. 2019, 31.)

Osaamistodistuksen tavoitteena on voimaannuttaa valmentautujaa sekä innostaa ja kannustaa tulevaisuuden suunnitteluun. Vaikka osaamistodistus ei ole tutkintotodistus, se kuitenkin toimii tärkeänä viestimänä työpajalta oppilaitokseen. Dokumentoidut tiedot ja taidot tukevat opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS)-prosessia selkeyttämällä hänen osaamisensa tasoa. Tämän perusteella opettaja arvioi, tarvitseeko opiskelija lisää harjoitusta vai ohjataanko hänet suoraan näyttöön. (Maskonen ym. 2019, 32.)

### 4.4 Osaamisen tunnustaminen

Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita vastaava, oppijan aiemmin hankittu osaaminen, on tunnustettava koulutuksen järjestäjän toimesta tutkintokoulutuksen alussa. Voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaan suoritettavat pakolliset tutkinnon osat ja yhteisten tutkinnon osien osa-alueet, on koulutuksen järjestäjän sisällytettävä suoritettavaan tutkintoon. Valinnaisten tutkinnon osien osalta koulutuksen järjestäjä sopii oppijan kanssa hankitun osaamisen tunnustamisesta osana henkilökohtaistamista. Aiemmin hankitun

osaamisen ajantasaisuutta ja vastaavuutta arvioidaan oppijan toimittamista selvityksistä. Näitä voivat olla esimerkiksi aiemmat tutkintotodistukset, portfolioit ja jo aiemmin mainitut osaamistodistukset. (Opetushallitus 2020.)

Tunnustaminen voi koskea koko tutkinnon osaa tai osaa tutkinnon osasta. Puuttuvan osaamisen arvioinnin tai todentamisen osalta, koulutuksen järjestäjä ohjaa oppijan sen hankkimiseen tai osoittamiseen. Dokumentoitu tunnustamispäätös arkistoidaan ja kirjataan aina oppijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS). Tunnustaminen auttaa välttämään päällekkäistä koulutusta sekä nopeuttaa tutkinnon suorittamista. (Opetushallitus 2020.)

## 5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena kehittää tilaajan palvelutarjontaa vastaamaan tehokkaammin nuorten koulutushaasteisiin sekä Nuorisolain tavoitteisiin. Tutkimusmenetelminä käytän aiheen teoriapohjaan perehtymistä ja syventymistä sekä benchmarkingia.

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Vaihtoehto ammattikorkeakoulun tutkimukselliselle opinnäytetyölle on toiminnallinen opinnäytetyö. Sen pyrkimyksenä on ammatillisen kentän käytännön toiminnan järjestäminen, järjeistämisen, ohjeistaminen tai opastaminen. Lopputuloksena on aina jokin konkreettinen tuotos, produkti. Produkti voi olla esimerkiksi kirja, tietopaketti, ohjeistus tai tapahtuma. Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyy tilaajalle uusi toimintamalli sekä kirjallinen oppimisympäristöjen tunnistamisraportti, joka julkaistaan tilaajan verkkosivuilla. Uusi toimintamalli laajentaa tilaajan palveluntarjontaa ja vakuuttavuutta sosiaalisen työllistämisen kentällä. Se lisää tavoitteellisuutta työtoimintaan ja tekee siitä entistä nuorilähtöisempää. Toimintamallin avulla pystytään vastaamaan paremmin nuorten koulutushaasteisiin sekä tukemaan heidän osallisuuttaan yhteiskunnassa. Tässä työssä raporttipohjana käytetään mukaillen Into ry:n mallipohjaa. Tunnistamisraportissa kuvataan työpajojen fyysiset tekijät, tuotteet ja palvelut. Siitä löytyy Opetushallituksen hyväksymät tutkinnon osien kriteerit ja esimerkit työpajatehtävistä, joissa kriteerien mukainen osaaminen on mahdollista hankkia. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät sekä käytännön toteutus että tutkimusviestinnän keinoin sen raportointi. Opinnäytetyön raportti kuvaa aiheen taustan, tarpeen ja

tavoitteet. Siitä selviää myös aiheen tietoperusta, menetelmien valinta ja käyttö sekä pohdinta- ja arviointiosiot. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 51,83.)

## 5.2 Teoriapohjaan perehtyminen ja syventyminen

Teoriatietoa internetistä etsiessäni käytin seuraavia hakusanoja; opinnollistaminen työpajalla, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, työpaja, työpajapedagogiikka sekä oppimisympäristö. Pelkällä työpaja sanalla haut tuottivat paljon yleisiä tuloksia koskien työpajatoimintoja. Kun hain työpajapedagogiikka sanalla, tulokset olivat suoraan sitä luokkaa mitä hainkin. Opinnollistaminen työpajalla- hakusana antoi hyvin täsmällisiä tuloksia, suoraan etsittävästä aiheesta. Samoin myös hakusana: osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ohjasi helposti oikeille sivustoille hankkimaan lisätietoa.

Tärkeimmäksi tiedonlähteeksi koin Into ry:n (Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, ent. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry) nettisivut. Näiltä sivuilta sain kattavasti teoriatietoa sekä työpajapedagogiikasta, että työpajatoiminnan opinnollistamisesta. Into ry on työskennellyt opinnollistamisen parissa jo pitkään, joten koin tiedon turvalliseksi ja luotettavaksi. Näiltä samoilta sivuilta löytyi myös muiden työpajojen laatimia oppimisympäristöjen tunnistamisraportteja. Kävin niitä läpi ja huomasin raporttien olevan monella eri tavalla laadittuja. Osa raporteista oli tehty hyvin tarkasti ja selkeästi, osa puolestaan melko laveasti ja suurpiirteisesti. Tämä vertailu antoi näkökulmaa ja ideoinnin aihetta työni tuotoksena syntyvää raporttia varten.

Teoriatiedon hankinnan jälkeen oli aika jäsentää ja sisäistää tietoa. Laadin mielikuva-kartan, joka toimi runkona etenemisessäni. Jotta pystyisin sisäistämään uuden tiedon parhaiten, päätin suorittaa benchmarking käynnin opinnollistamista tekeväälle työpajalle.

## 5.3 Benchmarking

Benchmarking pohjautuu kiinnostukseen, miten joku toinen organisaatio toimii ja menestyy. Sen avulla huomioidaan ja pyritään ottamaan käyttöön muualla hyväksi havaittuja toimintatapoja. Benchmarking perustuu huolelliseen pohjustustyöhön. Ensimmäiseksi yksilöidään ja täsmennetään oma kehittämistarve. Tämän jälkeen etsitään vertailukumppani, jolla kyseinen asia onnistuu paremmin. Ennen benchmarking-vierailua tutustutaan organisaation olemassa olevaan tietoon ja onnistumiseen asiassa

(esim. internetissä). Vierailun avuksi suunnitellaan lista kysyttävistä ja havainnoitavista asioista. Lopuksi tuloksia arvioidaan kriittisesti ja sovelletaan oman organisaation toimintaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 186.)

Benchmarking kohteeksi valitsin Kuopiossa sijaitsevan Tukeva- Säätiön. Nettisivujen perusteella sain säätiön opinnollistamisesta hyvän ja selkeän kuvan, joten valinta oli helppo tehdä. Tukeva tuottaa sosiaali- ja valmennuspalveluita työttömyyden ehkäisemiseksi. Valmennuspalvelut koostuvat yksilö- ja työvalmennuksesta, työssäoppimisesta sekä erilaisista hankkeista (Tukeva-Säätiö 2020).

Sovin puhelimitse benchmarking- vierailun yksilövalmennuspäällikön kanssa. Sovittuun vierailuun valmistauduin laatimalla kysymyksiä, joiden toivoin vastaavan tiedontarpeeseeni. Vierailu osoittautui hyvin tärkeäksi ja kannattavaksi. Benchmarking vahvisti entisestään käsitystäni opinnollistamisen tärkeydestä ja oikea- aikaisuudesta. Työpajalla saadun tiiviin tuen turvin, nuoret ovat sitoutuneita ja motivoituneita uuden osaamisen hankkimiseen. He saavat edetä yksilölliseen tahtiin, taitotasonsa mukaisesti. Nuoret dokumentoivat oppimistaan ja osaamistaan päivittäin muun muassa valokuvien ja päiväkirjatekstin muodossa. He saavat myös päivittäin palautetta valmentajaltaan. Nämä vahvistavat nuorten itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihinsä.

Benchmarkingin yhteydessä minulle selveni myös huolellisen opinnollistamisen vaativuus. Ammattitaitovaatimusten auki kirjoittaminen työpajatehtäviksi vaatii aikaa, keskittymistä ja resursseja. Kun tämä tehdään perustyön ohella, prosessi ei etene nopeasti. Työ vaatii pitkäjänteisyyttä ja työntekijöiden sitoutuvuutta asiaa kohtaan. Selkeästi kuitenkin huolellinen ja tarkka pohjatyö takaa parhaan ja toimivimman lopputuloksen. Kysymykset löytyvät liitteestä 1.

## 6 OPINNOLLISTAMINEN MONITAITOSET RY: SSÄ

Teoriatietoon syventymisen jälkeen oli aika perehdyttää aiheeseen keittiö-, ja metallipajan valmentajat. Kävimme yhdessä läpi mitä kaikkea prosessiin liittyy, mitä se vaatii sekä mikä olisi toivottava lopputulos. Valmentajien kanssa läpikävimme kyseessä olevan alan tutkintoja ja valitsimme parhaiten tarpeitamme vastaavat tutkinnot pilotiksi opinnollistamiseen. Koska opinnäytetyön tilaaja, eli työnantajani, antoi minulle työaikaa käytettäväksi prosessiin, päädyimme pajavalmentajien kanssa läpikäymään mah-

dollisimman monta tutkinnon osaa. Päätimme kuitenkin pois jättää kokonaan pilottivaiheessa yhteiset tutkinnon osat ja keskittyä ainoastaan ammatillisiin tutkinnon osiin. Soveltuvien tutkinnon osien kriteerit auki kirjoitettiin huolellisesti konkreettiseksi työpajatehtäviksi. Näissä noudatettiin Opetushallituksen kriteerien tasoa T1. Oppilaitosyhteistyö käynnistettiin ja ammattialaopettajat kutsuttiin paikalle kertomaan mielipiteensä ja viimeistelemään oppimisympäristön tunnistamisraporttia kanssamme. Auki kirjoitetut tutkinnon osat löytyvät liitteestä 2.

## 6.1 Metallipaja

Metallipajan osalta päädyimme valitsemaan kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon, ilman yhteisiä tutkinnon osia. Osaamisalana tuotantotekniikka ja tutkintonimikkeenä levyseppähitsaaja. Tutkinnon kokonaislaajuus on 180 osaamispistettä (osp). Se muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osp) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osp). Tutkinto sisältää pakollisia tutkinnon osia 65 osaamispistettä, kaikille valinnaisia tutkinnon osia 0–40 osaamispistettä sekä tutkintonimikekohtaisia valinnaisia tutkinnon osia 40–80 osaamispistettä. (Opetushallitus 2018a.)

Läpikävimme yksikerrallaan tutkinnon kaikki osat (yhteensä 44) Opetushallituksen ePerusteet palvelun avulla. Vertasimme tutkinnon osien osaamistavoitteita ja kriteereitä huolellisesti oman työpajamme mahdollisuuksiin. Useiden käytettyjen työtuntien jälkeen, olimme auki kirjoittaneet seitsemän ammatillisen tutkinnon osan (yhteensä 145 osp) kriteerit konkreettiseksi työpajatehtäviksi. Näistä 65 osaamispistettä on pakollisia tutkinnon osia ja 80 osaamispistettä tutkintonimikekohtaisia valinnaisia tutkinnon osia. Osa tutkinnon osista onnistuu suorittaa pajallamme kokonaan, osa osittain. Tähän vaikuttaa puutteet työpajamme koneissa ja laitteissa.

Tutkinnon osien osaamisen hankkimisessa korostuu työpajapedagogiikan periaatteet ja tavoitteet. Valmentautujalla ei tarvitse olla aikaisempaa osaamista alalta. Esimerkkinä kirjatut työpajatehtävät ovat muokattavissa yksilökohtaisesti ohjaustarpeen ja osaamisen mukaan. Valmentautujalle luodaan turvallinen ja rauhallinen oppimisympäristö, jossa myös epäonnistuminen on sallittua. Valmentautujalle laaditaan yksilöllinen suunnitelma ja aikataulu osaamisen hankkimiseen. Suunnitelmassa määritellään henkilökohtaisen tuen tarve, mahdollinen aiempi osaaminen sekä tavoitteet. Suunni-

telma toimii runkona osaamisen hankkimiselle ja sen edistymistä seurataan aktiivisesti. Valmentautuja saa päivittäin palautteen toiminnastaan ja harjoittelee myös itse arvioimaan toimintaansa.

## 6.2 Keittiöpaja

Keittiöpajan osalta valitsimme ravintola- ja cateringalan perustutkinnon, ilman yhteisiä tutkinnon osia. Osaamisalana ruokapalvelun osaamisala ja tutkintonimikkeenä kokki. Tämänkin tutkinnon kokonaislaajuus on 180 osaamispistettä (osp) ja se muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osp) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osp). Tutkinto sisältää pakollisen tutkinnon osan (20 osp), kaksi osaamisalan pakollista tutkinnon osaa (65 osp) sekä valinnaisia tutkinnon osia (60 osp). (Opetushallitus 2018b.)

Monien tehokkaasti käytettyjen työtuntien jälkeen, saimme auki kirjoitettua kahdeksan tutkinnon osan (yhteensä 165 osp) kriteerit konkreettisiksi työpajatehtäviksi. Näistä 20 osaamispistettä on pakollisia tutkinnon osia, 65 osaamispistettä osaamisalan pakollisia tutkinnon osia sekä 80 osaamispistettä valinnaisia tutkinnon osia. Lähes kaikki tutkinnon osat voi suorittaa työpajallamme kokonaan, vain pari onnistuu osittain.

Kuten metallipajalla, myöskään keittiöpajalla valmentautujalla ei tarvitse olla aiempaa alan osaamista. Tämä on huomioitu kriteereitä työpajatehtäviksi kirjoittaessa. Työpajapedagogiikka on tiiviisti läsnä osaamisen hankkimisessa. Tekemällä oppiminen mahdollistetaan henkilökohtaisella suunnitelmalla ja aikataulutuksella. Suunnitelmassa huomioidaan mahdollinen aikaisempi osaaminen, yksilöllisen tuen ja ohjauksen tarve sekä tavoitteet. Suunnitelma toimii runkona osaamisen hankkimiselle ja sitä seurataan aktiivisesti. Keittiöpajalla korostuu myös yhteisöllinen oppiminen tiimin jäsenenä. Tiiviissä työyhteisössä mahdollistuu kokemusten ja tiedon jakaminen sekä oppiminen muita valmentautujia seuraamalla. Valmentautuja saa päivittäin palautetta toiminnastaan. Häntä myös rohkaistaan ja ohjataan arvioimaan säännöllisesti omaa toimintaansa ja tavoitteiden saavuttamista.

## 6.3 Oppilaitosyhteistyö

Oppilaitosyhteistyön käynnistämiseksi olin ensimmäisenä yhteydessä Ylä-Savon ammattiopiston rehtoriin. Esittelin hänelle opinnäytetyöni tarkoituksen ja tavoitteen sekä

ilmaisain halukkuutemme yhteistyön käynnistämiseen oppimisympäristöjen tunnistamisen suhteen. Rehtori välitti tietoa eteenpäin organisaatiossa, aina ammattialojen opettajille saakka. Yhteydenotto ammattialojen opettajilta minulle tuli nopeasti, joten oppimisympäristöjen tunnistaminen lähti reippaalla otteella etenemään.

Opettajien kanssa sovittiin tietyt päivät heidän saapumiselleen pajallemme. Opettajien vierailuun osallistui luonnollisesti minun lisäksi molempien työpajojen valmentajat. Näiden päivien aikana läpikävimme pajojen fyysiset työympäristöt koneineen ja laitteineen sekä tutkinnon osa kerrallaan peilasimme kriteerejä mahdollisiin työpajatehtäviin. Käyntien jälkeen opettajat täydensivät vielä kirjallisesti meille havaintojaan ja mielipiteitään tunnistettavista oppimisympäristöistä. Näiden perusteella saimme viimeisteltyä raportin tunnistetuista oppimisympäristöistä.

#### 6.4 Raportti tunnistetuista oppimisympäristöistä

Raportissa kuvataan työpajan vahvuuksia ja erityisyyttä oppimisympäristönä. Yksikökohtaisessa osiossa on kuvattu työpajan fyysinen työympäristö sekä pajan tuotteet, palvelut ja työtehtävät. Avatut tutkinnon ammattitaitovaatimukset on koottu tutkinnon osittain taulukkomuotoon. Vasemmalla puolella Opetushallituksen hyväksymät arviointikriteerit ja oikealla puolella esimerkki osaamisen mahdollistavista työpajatehtävistä.

Työpajatehtävät on aukikirjoitettu kriteerien mukaan Tyydyttävä 1- tasolla. Tällä tasolla valmentautuja hallitsee tehtävänsä vähintään ohjatusti. Jos hän hallitsee tehtävänsä paremmin, osaamisen tasoa voi täsmentää osaamistodistukseen sanallisesti. Tehtävät ovat helposti edelleen muokattavissa työpajapedagogiikan periaatteiden mukaan. Valmentaja ja valmentautuja suunnittelevat tehtävät ja tavoitteet yhdessä. Suunnittelussa huomioidaan aiemman osaamisen taso, oppimisen erityispiirteet sekä muut yksilölliset tekijät. Tekemällä oppiminen tapahtuu ohjattuna ja epäonnistumiset ovat sallittuja. Tarvittaessa työtehtävät pilkotaan pienempiin osiin, jotta mahdollistetaan valmentautujan positiivinen oppimiskokemus. Valmentautuja saa päivittäin palautetta työskentelystään, tässä huomioidaan sekä vahvuudet että kehittämisenkohteet. Valmentautuja pohtii ja arvioi myös itse omaa toimintaansa. Tällä pyritään lisäämään ymmärrystä siitä, mitä on opittu ja miten on opittu.

Raporttipohjana on käytetty mukaillen Into ry:n nettisivuilta löytyvää pohjaa. Lopullisesta raportista tuli pitkä, kansilehti mukaan lukien 44 sivua. Pituuteen vaikuttaa tarkasti avattujen tutkinnon osien määrä. Raportti tunnistetuista oppimisympäristöistä julkaistaan Monitaitoset ry:n kotisivuilla, josta se on vapaasti kaikkien löydettävissä ja luettavissa. Linkki raporttiin löytyy liitteestä 3.

## 7 TUNNELMIA JA TULEVAISUUTTA

### 7.1 Pohdintaa

Uusien asioiden oppiminen ja osaaminen on opinnäytetyöni keskeinen ajatus. Mitä pidemmälle tämä työ eteni, sitä enemmän tunnistin itsessäni uusien asioiden oppimista. Opinnäytetyön alkumetreillä minulla ei juurikaan ollut tietopohjaa aiheesta, niin sanottu pintariipaisu vain. Teoriatietoon syventyminen avasi ymmärrystäni aiheeseen ja sai aikaan huomattavasti ammatillista kasvua. Vaikka tämä vaihe veikin aikaa, oli se mittaamattoman arvokasta opinnäytetyöni edistymisen kannalta.

Kun mietin osaamistani yhteisöpedagogin kompetenssien kautta, huomaan vahvistuneeni usealla osa-alueella. Osaamiseni on kehittynyt osallisuuden, yhteisöllisyyden ja yhdenvertaisuuden vahvistamisessa ja edistämässä. Olen onnistunut edistämään non-formaalien oppimisen mahdollisuuksia nuorten elämässä sekä vahvistanut osaamistani pedagogisten ja osallistavien menetelmien merkityksestä eri toimintaympäristöissä. Olen syventänyt tietämystäni 3. sektorin toimijoiden tärkeydestä osana palvelujärjestelmää. Olen saanut myös paljon lisää oppia työyhteisöä osallistavan kehittämisprosessin suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Olen onnistunut kehittämään omaa työtäni ja työyhteisöäni tulevaisuuden kehittämistarpeiden mukaisesti sekä vahvistanut ammattimaista verkostoyhteistyötaitoani oppilaitosyhteistyön kautta.

### 7.2 Arviointia

Opinnäytetyölle asettamiin tavoitteisiin pääsin mielestäni hyvin. Sain aloitettua opinnollistamisprosessin ja vietyä sen loppuun asti. Tutkinnon osien auki kirjoittaminen työpajatehtäviksi oli työläs ja vaati tarkkaa aikataulutusta. Tähän en olisi kyennyt ilman työpajaohjaajien ammattitaitoa ja suurta työpanosta. Oppilaitosyhteistyön akti-



vointi onnistui sujuvasti ja ripeästi. Opettajien vierailu työpajalla oli ensiarvoisen tärkeää. Tällöin teoretieto alkoi yhdistyä käytäntöön ja lisäsi ymmärrystä aihetta kohtaan entisestään. Yhteistyötä edesauttoi oppilaitoksen ja Monitaitokset ry:n jo aiemmin laatima sopimus erityisen tuen järjestämisestä. Sopimus on koskettanut yksittäisiä opiskelijoita harjoittelun tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä. Oppimisympäristöjemme tunnistaminen tiivistää entisestään yhteistyötämme sekä palvelee laajemmin myös oppilaitosta Pielaveden nuorten suhteen. Yhteistyöllä pystymme entistä paremmin työskentelemään erityisen tuen tarpeessa olevien nuorten edun mukaan sekä mahdollistamaan opintojen etenemisen ja loppuun saattamisen.

Suunnitelman mukaan lopputuloksena syntyi uusi toimintamalli työpaikalleni sekä kirjallinen oppimisympäristöjen tunnistamisraportti, joka tullaan julkaisemaan Monitaitokset ry:n kotisivuilla. Suuri apu raportin laatimiseen oli Into ry:n valmis mallipohja, joka on vapaasti käytettävissä heidän kotisivuillaan. Vaikka raportista tuli pitkä, se on mielestäni selkeä ja helppolukuinen. Se on muokattavissa oleva, joten tulevaisuudessa se käy mallina ja pohjana muille yhdistyksen tunnistetuille oppimisympäristöille. Raportti on myös tilaajan mukaan selkeästi ja kuvaavasti laadittu. Tärkeää, että raportissa näkyvät Opetushallituksen viralliset kriteerit sekä työpajan toteutusmahdollisuus.

Tilaajan arvion mukaan opinnäytetyölläni on suuri arvo ja merkitys tulevaisuudelle. Uusi toimintamalli lisää yhdistyksen palveluntarjontaa ja uskottavuutta sosiaalisen työllistämisen kentällä sekä mahdollistaa työtoimintaan lisää tavoitteellisuutta. Vastaaminen Nuorisolain (1285/2016) asettamiin tavoitteisiin onnistuu entistä paremmin. Toimintamalli tarjoaa nuorille mahdollisuuden hankkia osaamista työtoiminnan aikana ja he voivat käyttää sitä hyödykseen tulevaisuudessa. Toimintamalli tukee haastavassa elämäntilanteessa olevien nuorten osallisuutta, yhdenvertaisuutta sekä yhteisöllisyyttä. Se lisää myös nuorten kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa sekä tukee heidän kasvuaan.

Tilaajan tyytyväisyys työajan antamisesta opinnäytetyöhön on korkea. Aika on kohdennettu oikein ja lopputulos erittäin palveleva. Tavoitteena oli viedä opinnollistamista mahdollisimman laajasti, mahdollisimman pitkälle. Tämä tavoite toteutui hienosti, prosessi vietiin loppuun asti isosta työmäärästä huolimatta. Huolellisesti tehty

työ antaa hyvän pohjan yhdistyksen muiden pajojen opinnollistamiseen tulevaisuudessa.

### 7.3 Jatkokehittämisehdotuksia

Laadukas ja huolellinen työpajatoimintojen opinnollistaminen vaatii sitoutumista ja keskittymistä. Asiaan perehtyminen, ymmärrys tutkintojen maailmaan ja niiden vertaaminen työpajatehtäviin, vaativat runsaasti aikaa. Näin laajasti tehty työ tiiviillä aikataululla mahdollistui vain siten, että sain käyttää tähän työaikaani. Jos olisin tehnyt työtä perustyön ohella, lopputulos olisi huomattavasti suppeampi. Auki kirjoitettujen tutkinnon osien määrä olisi silloin merkittävästi pienempi. Tulevaisuudessa opinnollistamista kannattaa edistää keskittymällä tutkinnon osaan kerrallaan. Näin työmäärä ei kasva kohtuuttoman korkeaksi ja se onnistuu perustyön ohella.

Tilaajan suunnitelmissa kartoittaa opinnollistamisen mahdollisuutta myös yhteisten tutkinnon osien osalta. Lisäksi puu- ja autopajat voisivat toimia nuorille kiinnostavina oppimisympäristöinä. Nämä kuitenkin vasta tulevaisuudessa. Nyt on aika keskittyä ottamaan käyttöön ja hallintaan uusi toimintamalli pilottipajoilla. Kaksi nuorta miestä on jo ilmaissut mielenkiintonsa kone- ja tuotantotekniikan tutkinnon osia kohtaan, joten heistä tulee ”pilottipojat” toimintaan. Osaamisen hankkiminen työtoiminnassa kannattaa aloittaa suunnitelman teolla. Valmentaja ja nuori laativat tavoitteellisen ja aikataulutetun suunnitelman, joka toimii runkona osaamisen hankkimiselle. Suunnittelussa huomioidaan nuoren aiempi osaaminen, mahdolliset yksilöllisen tuen tarpeet sekä tavoiteltu osaamisen taso. Suunnitelmaa ja edistymistä kannattaa arvioida nuoren kanssa päivittäin, palaute toiminnasta on ensiarvoisen tärkeää oppimisen ja itseluottamuksen kasvamisen kannalta.

Uuden toimintamallin käyttöönotto ja tavoitteellisuus edellyttävät sitoutumista ja suunnitelmallisuutta. Työajan priorisointi on tärkeää, jotta valmentajat pystyvät järjestämään nuorille rauhallisia ja turvallisia hetkiä osaamisen hankkimiseen. Heidän tulee myös perehtyä nuorten mahdollisiin erityisen tuen tarpeisiin ja suunnitella työtehtävät nämä huomioon ottaen. Uusien toimintatyylien haltuun ottaminen vaatii aikaa ja opettelua myös valmentajilta. Rohkea ja motivoitunut liikkeelle lähtö kuitenkin varmistaa työn käynnistymisen ja tavoitteellisen nuorten edun toteutumisen. Tulevaisuudessa Monitaitosten työpajalta lähtee jatkopoluille entistä osaavampia ja itsevarmempia nuoria!

## LÄHTEET

Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry.

Into ry 2019. Viitattu 6.12.2020. <https://www.intory.fi/vaikuttaminen/kannanotot/>

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). Viitattu 10.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Maskonen, Sinikka & Pahlman, Peter & Wienkoop, Veijo 2019. Osaaminen näkyväksi. Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille. Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry.

Monitaitoset ry 2020. Viitattu 10.11.2020. <https://www.monitaitoset.fi/>

Nuorisolaki (1285/2016). Viitattu 11.11.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2021a, b. Viitattu 2.2.2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen#cc02b1ac>

Opetushallitus 2020. Viitattu 27.12.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-tunnistaminen-ja-tunnustaminen>

Opetushallitus 2018a. Viitattu 20.11.2020. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855075/reformi/rakenne>

Opetushallitus 2018b. Viitattu 20.11.2020. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/4221360/reformi/rakenne>

Pielaveden kunta 2020. Viitattu 13.11.2020. <https://www.pielavesi.fi/fi/Kuntatietoa>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Viitattu 2.2.2021. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

Tukeva- Säätiö 2020. Viitattu 30.11.2020. <https://tukevasaatio.fi/valmennuspalvelut/yleista/yksilovalmennus/>

Työ- ja elinkeinotoimisto 2021a. Viitattu 2.2.2021. [https://te-palvelut.fi/te/fi/erikoisivut/kaytannot\\_ ja\\_ saannokset/index.html](https://te-palvelut.fi/te/fi/erikoisivut/kaytannot_ ja_ saannokset/index.html)

Työ- ja elinkeinotoimisto 2021b. Viitattu 2.2.2021. [https://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyollisty\\_palkkatukikortilla/index.html](https://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyollisty_palkkatukikortilla/index.html)

Valtioneuvosto 2020. Viitattu 13.11.2020. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/osaamisen-sivistyksen-ja-innovaatioiden-suomi>

Vernerinet 2021. Viitattu 2.2.2021. <https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

## LIITTEET

### Liite 1

#### Benchmarking kysymykset

1. Miksi olette lähteneet mukaan opinnollistamiseen?
2. Kuinka opinnollistamisprosessi teillä konkreettisesti etenee?
3. Kuinka monta tutkinnon osaa olette tähän mennessä opinnollistaneet? Miksi olette valinneet juuri nämä?
4. Millaiseksi olette kokeneet yhteistyön oppilaitosten kanssa?
5. Millaisilla sopimuksilla oppijat ovat organisaatiossanne?
6. Mikä on teidän oppijoidenne ikähaarukka?
7. Kuinka oppijat ovat suhtautuneet opinnollistamiseen?
8. Millaisia tuloksia olette saaneet tähän mennessä?
9. Minkä olette kokeneet prosessissa haasteellisimmaksi?
10. Miten koette opinnollistamisen palvelleen työpajoja sekä koko säätiötä?

## Liite 2

### Auki kirjoitetut tutkinnon osat

1. Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto, tuotantotekniikan osaamisala, levyseppähitsaaja
  - Valmistustyötehtävissä toimiminen, 25 osp
  - Asennus- ja automaatiotyöt, 10 osp
  - Korjaus- ja asennushitsaus, 20 osp
  - Hitsaus, 20 osp
  - Ohutlevytyöt, 20 osp
  - Teräsrakennetyöt, 20 osp
  - Hitsaus- ja levytyöt, 30 osp
  
2. Ravintola- ja cateringalan perustutkinto, ruokapalvelun osaamisala, kokki
  - Ravitsemispalveluissa toimiminen, 20 osp
  - Lounasruokien valmistus, 40 osp
  - Annosruokien valmistus, 25 osp
  - Kahvilapalvelut, 10 osp
  - Luonnontuotteiden hyödyntäminen ravitsemispalveluissa, 15 osp
  - Ravitsemispalveluiden tuotteistaminen, 20 osp
  - Tilaus- ja juhlaruokien valmistaminen, 25 osp

### Liite 3

Linkki oppimisympäristöjen tunnistamisraporttiin, Monitaitoset ry

[www.monitaitoset.fi](http://www.monitaitoset.fi)

(Tämä on väliaikainen linkki siihen asti, kun raportti saadaan vietyä kotisivuille)

[https://humakfi-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/laakme05\\_humak\\_fi/ETEon86c44VNjNynjXEVaIYBcE\\_as8qJb31AXb7Q2Nvdqw?e=HbPUUZ](https://humakfi-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/laakme05_humak_fi/ETEon86c44VNjNynjXEVaIYBcE_as8qJb31AXb7Q2Nvdqw?e=HbPUUZ)