



ONNISTUNUT TYÖKOEILU

nuoren työ- ja opintopolun rakentamisessa

Birgitta Koponen

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Koponen, Birgitta
Onnistunut työkokeilu nuoren työ- ja opintopolun rakentamisessa

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 38 sivua + 3 liitesivua
Marraskuu 2013

Kehittämishankkeen tavoitteena oli arvioida onnistuneen työkokeilun ja sen taustalla olevan ohjaustoiminnan merkitystä nuoren kannalta.

Halusin tehdä näkyväksi työkokeilussa käytettyjä työskentely- ja ohjausmenetelmiä, jotka edesauttavat nuoren onnistunutta työkokeilua työpajalla ja oppimisympäristöissä. Olen työskennellyt yli 21 vuotta ohjaus- ja opetustyössä, mistä suoraan 16 vuotta nuorten ja nuorten palvelujen kehittämishankkeissa, myös työpajalla.

Kehittämishankkeen teoreettinen tausta tukeutuu humanistis-kognitivistis-konstruktivistiseen opettajuuteen, missä läsnä ovat ohjaajan eettiset näkemykset suhteessa nuoriin ja muihin toimijoihin, kuten omaan työyhteisöön, toisiin toimihenkilöihin, verkostoon nähden. Tiedon rakentamisen merkitys on se, että nuoresta tulee kokonaisvaltainen, eheä, oman elämänsä toimija. Hän on tiedon käsittelyssä aktiivinen, kriittinen ja itseohjautuva. Ohjaaja on tämän oppimisprosessin tukija ja rinnallakulkija. Oppimisympäristö aktivoi nuorta vuorovaikutukseen, mikä perustuu nuoren sisäiseen motivaatioon ja sitoutumiseen. Ohjaajien rooli on tällaisen oppimisympäristön luomisessa aktiivinen. Yhteistoimijuudella on tärkeä merkitys työkokeilun onnistumiselle.

Tämän kehittämishankkeen työkokeilujaksot toteutettiin kainuulaisessa hankkeessa, alle 30 vuotiaiden nuorten parissa tehdyssä ammatillisessa ohjaustyössä, yhteistyössä alueen toimipisteiden ja yritysten sekä kunnallisten toimijoiden kanssa. Toimipisteitä oli 19 ja näissä suunnitelmallisella ja tavoitteellisella työkokeilujaksolla nuoria oli 23.

Onnistunut, oikein ajoitettu ja tavoitteellinen työkokeilu antaa nuorelle pääsääntöisesti voimaantumisen tunnetta ja uratulevaisuuden jäsentymistä. Työkokeilun ohjaajilla on tärkeä rooli työkokeiluprosessin ohjaajana ja tukijana. Kaikkien työkokeiluun osallistuvien henkilöiden positiivinen riippuvuus toisista johtaa oppimista edistävään vuorovaikutukseen, kannustamiseen, rohkaisemiseen ja lopulta nuoren omien tavoitteiden saavuttamiseen. Uuden oppimisen merkitys syntyy arkitietoa yhdessä tuottaen ja arjessa toimien, sitä pohtien ja jalostaen uuden pohjaksi.

Asiasanat: työkokeilu, oppimisprosessi, yhteistoiminnallinen oppiminen, itseohjautuvuus, arviointi

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	NUORTEN LÄHTÖTILANNE	6
	2.1 Nuorten lähtötilanteen kartoittaminen	6
	2.2 Nuoruus osana elämäntulkua	7
3	TYÖKOKEILU OPPIMISPROSESSINA	11
	3.1 Työkokeilu käytännössä	13
	3.2 Työkokeilun prosessikuvaus.....	14
	3.3 Malli nuoren oppimissuunnitelmasta työkokeilussa.....	17
4	TYÖKOKEILUJAKSON TOTEUTUS	23
	4.1 Työkokeilusopimuksen tekeminen.....	24
	4.2 Työtehtävät työkokeilussa	25
	4.3 Työkokeilun arviointi	26
	4.4 Työkokeilusta saatu palaute	29
	4.4.1 Työkokeiluun osallistuneiden nuorten palaute	29
	4.4.2 Työkokeiluun osallistuneiden työpaikkaohjaajien palaute ..	31
5	YHTEENVETO	33
	LÄHTEET	36
	LIITTEET	39

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt yli 21 vuotta ohjaus- ja opetustyössä, mistä suoraan 16 vuotta nuorten ja nuorten palvelujen kehittämishankkeissa eri organisaatioissa, myös työpajalla. Näiden palvelujen työn kohteena on ollut yleensä nuori tietyssä toimintaympäristössä. Nuorta palvelussa on ohjannut joku toimija (sosiaalityöntekijä, työvoimaneuvoja, nuorisotyöntekijä jne.) ja nuori on usein siirtynyt palvelusta toiseen toisten toimijoiden kanssa tehdyssä yhteistyössä. Toiminta on lähtenyt organisaatiosta ja sille määritellyistä tehtävistä käsin (yhteiskunnalliset, toimialakohtaiset, organisaatiokohtaiset). Tavoitteena on ollut saada nuori toimimaan näiden palvelujen suuntaisesti ja edistää näin hänen sijoittumistaan yhteiskuntaan. Yksi toimintamuoto on ollut nuoren ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvä käytännönjakso työelämässä. Tästä jaksosta on käytetty nimitystä esim. työharjoittelu, työnantajapaketti, työssäoppimisjakso tai työkokeilu. Käytän tässä raportissani jaksosta jatkossa nimitystä työkokeilu.

Kyseessä on siis palvelu. Rissanen (2006, 18) määrittelee palvelun seuraavasti: *”Palvelu on vuorovaikutus, teko, tapahtuma, toiminta, suoritus tai valmius, jossa asiakkaalle tuotetaan tai annetaan mahdollisuus lisäarvon saamiseen ongelman ratkaisuna, helppoutena, vaivattomuutena, elämyksenä, nautintona, kokemuksena, mielihyvinä, ajan tai materian säästönä, jne.”*

Olen kehittänyt ja käytännössä testannutkin tätä mallia jo useiden vuosien ajan aikaisemmassa työssäni nuorten parissa. Nyt kehittämishankkeeni käynnistyi siitä, että työskentelin kuntoutusohjaajana eräässä kainuulaisessa hankkeessa, missä nuorten työelämäjaksoja oli järjestetty työnantajapaketilla. Tässä paketissa nuori laitettiin yritykseen kuukaudeksi ja sopimus jaksosta postitettiin nuoren perässä yritykselle. Nuori palasi kuukauden yritystyöskentelyn jälkeen poikkeuksetta takaisin hankkeeseen. Hän jatkoi pajalla taas jotain työskentelyä, mitä pajalla sillä hetkellä oli hänelle tarjota. Kokemukseni mukaan, huomasi, että tällainen palvelu ei tuota nuorelle lisäarvoa esim. tuon Rissanen (2006, 18) määritelmän mukaan, koska tällainen toiminta ei useinkaan tuota nuorelle ratkaisua työttömyyteen tai hänen jatkosuunnitelmiinsa.

Ongelmana oli työnantajapakettien suunnittelemattomuus nuoren tarpeista käsin sillä seurauksella, että jakson jälkeen nuori palasi takaisin palveluihin. Mitä nuori oppii tuon kuukauden aikana? Joskus jakso ei näyttänyt yhtään liittyvän nuoren omaan tulevaisuuteen tai tavoitteisiin. Mietin työssäni kuntoutusohjaajana ja tulevana ammatillisena opettajana, että millaisista tekijöistä nuoren onnistunut työkokeilu syntyy?

Lähdin tarkastelemaan ja jatkomallintamaan työkokeilua ja sen toteuttamista. Ensin mietin, kuinka hankkeessa oli aikaisemmin toimittu ulkopuolisten työpaikkojen ja niissä järjestettyjen jaksojen suhteen ja miksi juuri näin? Sitten mietin, että mitä tapahtui, kun toimittiin niin kuin toimittiin? Tästä sain mallin toiminnalleni ja perustelut sille. Toiminnastani syntyi moninaisia tuloksia suhteessa hankkeeseen ja nuoren työkokeilujaksoon ja työkokeilujakson jälkeiseen tilanteeseen.

Hallitusohjelmaan (2011, 37 ja 32) on kirjattu nuorten työpajatoiminnan kehittäminen ja mahdollisuus suorittaa toisen asteen ammatillinen koulutus oppilaitoksessa, oppisopimuksella, näyttötutkintona, työpajassa tai näitä yhdistäen. Tähän kuuluu työpaikalla tapahtuvan opiskelun roolin vahvistaminen, työvaltaisten opetusmenetelmien ja oppimisympäristöjen käyttö ja ammatillisessa koulutuksessa näiden toteuttamismahdollisuuksien monipuolistaminen.

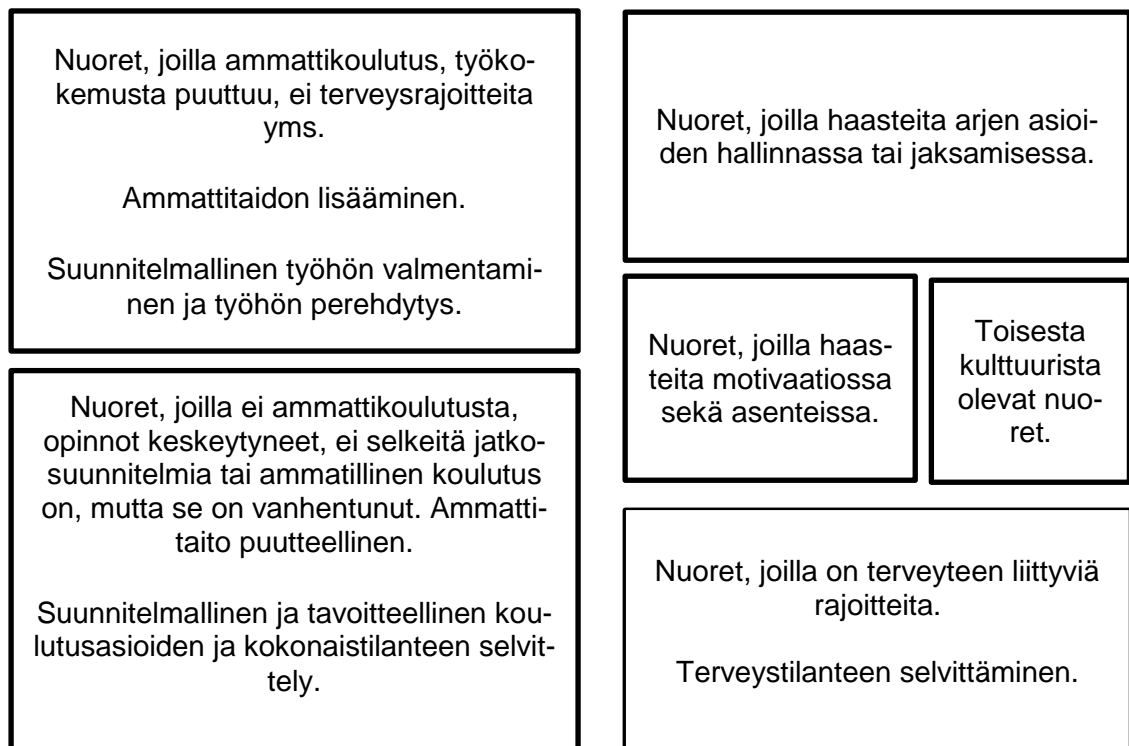
Monilla työpajoilla on käytössä ESR-hankkeissa kokeiltuja ja käytännössä ”pu-rettuja” opetussuunnitelmia, OSSUja, joiden tavoitteena on tukea työttömyydestä työelämään suuntaavaa valmennusta. OSSU on osaamisen tuottamisen ja kerryttämisen opetussuunnitelmapohjainen suunnittelutyökalu, joka perustuu valtakunnallisiin ammatillisen tutkinnon perusteisiin. Ammatillista osaamista kertyy erilaisissa oppimisympäristöissä ja koko ihmisen elämänkulun ajan. (Kts. esim. Valtakunnallinen Työpajayhdistys ja Kovanen 2012.) Tässä kehittämishankkeessa oli käytössä ainoastaan opetussuunnitelmien ammatillisten perustutkintojen perusteet, työssä oppimiseen ja työtehtäviin liittyen. Yksinkertaistamisen mahdollisti ja loi käytettävissä ollut vuoden aikaresurssi.

2 NUORTEN LÄHTÖTILANNE

2.1 Nuorten lähtötilanteen kartoittaminen

Nuoret, joita kuluneina 18 vuotena olen ohjannut, ovat tulleet ohjattaviksi hyvin erilaisin taustoin. Osalla heistä on ollut ammatillinen koulutus, mutta osalta se vielä on kokonaan puuttunut. Osa nuorista on ollut vaihtamassa nykyistä ammattiaan ja osa on vielä miettinyt tulevaisuuden ammatillista suuntaa. Hahmottaakseni keitä nuoreni ovat ja millaisia palvelutarpeita heillä on, jouduin tekemään luokitusta kohderyhmästäni. Rissasen (2006, 27) mukaan kaikkeen hyvään palveluun kuuluu asiakkaiden tilan ja todellisten tarpeiden selvittäminen, tutustuminen työyhteisen aiempaan palveluun, perehtyminen muiden toimijoiden palveluihin, nuorten voimavarojen kartoitus, henkilöiden kartoitus (ammatillinen osaaminen, yhteistoimintakyky, luotettavuus jne.) Lähtötilanteen kartoittaminen lisäsi tietoa nuorista ja heidän tarpeistaan ja heille kohdennettavista palveluista. Nuorten lähtötilanne on esitetty kuviossa 1.

Kuvio 1. Nuorten lähtötilanne



Kartoitettuani nuoret ja heidän tarpeensa huomasin, että suurin osa alle 30 vuotiaista nuorista oli niitä, joilla ei vielä ollut minkäänlaista ammatillista koulutusta tai he olivat aloittaneet, jotkut jopa useitakin koulutuksia, jotka olivat syystä tai toisesta keskeytyneet. Toiseksi suurimman ryhmän näyttivät muodostavan ne nuoret, joilla oli ammattikoulutus, mutta heillä ei ollut paljon omaa alakohtaista tai muutenkaan työkokemusta. Osa näistä nuorista ei edes tulevaisuudessakaan ajatellut työskentelevänsä koulutustaan vastaavalla alalla. Sitten oman selkeän ryhmänsä muodostivat ne nuoret, joilla näytti olevan terveydellinen syy alanvaihtoon, joko jo ennen hankkeeseen tuloa, tai sitten kaikille nuorille tehdyn, hankkeeseen liittyvän, työkykyarvion jälkeen.

2.2 Nuoruus osana elämäntulkua

Ilman ymmärrystä nuoruudesta osana elämäntulkua, mielestäni nuorta ei voi ohjata omalla polullaan eteenpäin. Siksi otan tässä seuraavaksi esille nuoren elämäntulkun ja näin myös työkokemuun ja ohjaukseen keskeisesti liittyviä seikkoja.

Marin (2007, 29) on osuvasti sanonut: ”Elämäntulkun käsite korostaa osuvasti ihmisen eteen tulevia valintoja ja valinnan mahdollisuuksia, poikkeamia tavantomaisista ratkaisuista, kiertoteitä ja päämäärien tuntemattomuutta.”

Noin reilut puolet hankkeissa mukana olleista nuorista elää nuoruusiän loppuvaihetta, 19 – 25 – vuotiaana, johon sisältyy oma ideologinen kriisi ja tavallaan jakson seestymisvaihe. Tämä jakso on oman aseman pohdiskelua maailmassa ja oman itsenäisen elämän aloittamista. Aikaa, jolloin nuori oppii ohjaamaan elämäänsä oman yksilöllisyytensä kautta ja samalla tietoisuus itseän, muihin ihmisiin, luontoon ja koko maailmankaikkeuteen lisääntyy. (Dunderfelt 1998, 93.)

Dunderfelt (1998, 94 - 95) esittelee Havinghurstin nuoruuden kehitystehtävät eli haasteet, jotka jokainen yksilö joutuu kohtaamaan ja selviytymään ennen siirtymistään seuraavaan elämäntulkueeseen. Näitä nuoruuden kehitystehtäviä Havinghurstin mukaan ovat: uuden ja kypsemmän suhteen saavuttaminen molem-

piin sukupuoliin, oman naiseuden tai miehyyden roolin löytäminen, oman fyysisen ulkonäkönsä hyväksyminen ja oman kehon käyttäminen tarkoituksenmukaisesti, saavuttaa itsenäisyys tunne-elämässä suhteessa vanhempiin sekä muihin aikuisiin nähden, valmistautua avioliittoon ja perhe-elämään, ottaa vastuuta omasta taloudesta, kehittää sellainen arvomaailma, moraali ja maailmankatsomus, joiden mukaan voi ohjata elämäänsä sekä päästä ja pyrkiä sosiaalisesti vastuulliseen käyttäytymiseen.

Toisaalta eri hankkeissa mukana olleista nuorista osa, 20 – 30 – vuotiaat, elävät Dunderfeltin (1998, 105) mukaan myös jäsentymisen vaihetta. Tähän jäsentymisen vaiheeseen kuuluu sellaisen oman paikan etsiminen maailmasta, missä yksilön omat kyvyt ja taipumukset pääsevät oikeuksiinsa.

Havighurstin (Dunderfelt 1998, 105) jäsentymisen vaiheen kehitystehtäviä ovat: ansiotyön aloittaminen, elämäkumppanin valitseminen, avioliitossa elämään oppiminen, perheen perustaminen, lasten kasvattaminen, kodin hoitaminen, yhteisöllisen vastuun ottaminen sekä sellaisten sosiaalisten ryhmien löytäminen, joihin tuntee kuuluvansa. Rantaman (2007, 51) mukaan yksilön elämä on osa historiallisia tapahtumia sekä ajanvirtaa ja samalla se kytkeytyy osaksi yhteisöjen ja yhteiskunnan ominaisuuksia. Yksilön syntymäaika määrää ikäryhmän, joka kohtaa samoja historiallisia tapahtumia ja elää samaa aikaa. Elämänsä aikana tiivistyvät yksilön kehitys, historia ja se historiallinen aika, jota yksilö elää. Historiallinen aika on liikkuvien ajankohtien ja tapahtumien jatkumo, mikä merkitsee ajassa elävien ikäryhmien yhteisiä ja myös erilaisia elämäkokemuksia. (Jyrkämä 2007, 138.)

Dunderfelt (1998, 93) kuvaa kuinka yksilöllisyys herää nuoruudessa voimakkaasti, maailmassa olevien vastakkaisuuksien kohtaamiseen tai niihin törmäämisen kautta. Nuoruuden ymmärtämisen avainsanoja ovat: valo ja pimeys, polariteetti (itsekeskeisyys) ja dualismi (hyvä/paha, sielu/ruumis). Nuoruudessa elämänsä etenemisen vuosipaalu, merkitsevät uusien mahdollisuuksien ja oikeuksien, mutta myös vastuiden lisääntymistä (Jyrkämä 2007, 142).

Nuoret yrittävät seisoa omilla jaloillaan ja löytää todellisen oman itsensä, keskeltä maailman moninaisuutta ja omaa sisäistettyä persoonallisuutta. Dunderfeltin (1998, 114) mukaan ihminen pyrkii löytämään oman yksilöllisyytensä, omat kykynsä sekä omat tavoitteensa aikuisuudessa. Kun taas Rantaman (2007, 83) mukaan yhteiskunnan rakenteelliset tekijät ja yhteiskunnallinen muutos vaikuttavat yksilöiden elämään, elämäntulon vaiheiden muokkautumiseen sekä yksilön vanhenemisprosessiin.

Dunderfelt (1998, 230) kysyy: ”Mitä on ihminen?” Hän on monien osa-alueiden kokonaisuus. Rauhalan (Dunderfelt 1998, 231) mukaan näitä osa-alueita ovat orgaaninen (fyysinen), situationaalinen (sosiaalinen) ja tajunnallinen (psykkinen). Orgaaninen on fyysistä, käsin kosketeltavaa ja materiaalista. Kaikki se, minkä kanssa ihmisellä on suhde, ja mihin hän on yhteydessä, kuten oma itse, luonto, toiset ihmiset, esineet, henkisyys ja Jumala, mikäli nämä asiat ovat hänelle itselleen henkilökohtaisesti merkittäviä, ovat situationaalisia. Tajunnallisuus on ihmisen sisäisen kokemusmaailman mielellisyyttä, jossa vallitsee ajatusten, tunteiden, halujen, intuitiivisten aavistusten ja uskomusten merkityssuhteiden muodostama kokonaisuus.

Dunderfelt (1998, 232 -240) esittelee neljä tyypillistä näkökulmaa ihmisen elämäntaakkaan. Ne ovat biologinen, yhteiskunnallinen, psykososiaalinen ja individualisaation näkökulma. Kasvu ja kehitys ovat vilkkaita ihmisen kolmeen kymmeneen ikävuoteen saakka. Tietoisuus ihmisen elämäntaakkaan vaikuttavista biologisista, fyysisistä ja fysiologisista tosiasioista on lisääntynyt räjähdysmäisesti viime vuosikymmeninä, kun tarkasti mitattavaa tietoa on saatu ihmisen elämäntaakkaan vaikuttavista tosiasioista. Biologinen näkökulma rajoittuu tiettyihin mitattavissa oleviin tekijöihin. (Dunderfelt 1998, 232).

Yhteiskunnallisessa näkökulmassa mietitään ympäristön ja perimän vaikutusta yksilön kehityksen ohjauksessa. Biologiset ja geneettiset toiminnot muokkautuvat ja valikoituvat sen ympäristön mukaan, johon yksilö on syntynyt. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkastellaan kunakin aikana syntyvien ihmisten elämäntaakasta kulloinkin vallitsevien yhteiskunta- ja kulttuurivaiheiden mukaan. Elämäntaakkatutkimus virittäytyy sosiologisesti ja yhteiskuntapoliittisesti. Suomen laki sulkee tai avaa mahdollisuuksia eri-ikäisille. Yhteiskunnallisia teki-

jöitä muuttamalla saadaan hyvää aikaan ja voidaan parantaa yksilön elämää kehittämällä kulttuurisia ja yhteiskunnallisia tekijöitä. (Dunderfelt 1998, 232 – 234.)

Psykososiaalisessa näkökulmassa on kyse ihmisen kehittymisestä ulkoisten ja sisäisten tekijöiden vuorovaikutuksessa. Tässä näkökulmassa seurataan yksilön kehitystä, psyykkisten tekijöiden (ajatukset, tunteet ja tahto), yhteiskunnan vaikutusten ja ihmisen biologisen kasvun ja kehityksen kautta. Psykososiaalisen elämänkaaritutkimuksen tunnetuin tutkija on Erik. H. Erikson. Keskeistä Eriksonin tutkimuksessa on, että kehitys ei ole laskevaa tai edistymistä, vaan kriisien läpikäymistä, missä kohdataan sekä ulkoisia että sisäisiä paineita. Tästä elämän aaltoilusta syntyy ihmiselle uusia voimavaroja. Eriksonin teoria keskittyy identiteetin eli yksilöllisyyden elämänmittaisen kehittymisen rakentumisen seuraamiseen. (Dunderfelt 1998, 234 – 236 ja 238.)

Individuaation näkökulmasta kaikissa ikävaiheissa ihmisen yksilöllisyys pyrkii pääsemään esiin ja ihminen tulemaan itsensä kaltaiseksi. Se ottaa huomioon sosiaaliset ja biologiset tekijät sekä näiden vuorovaikutukset ihmisen elämänkulussa. Elämään kuuluu voimakkaasti yksilöä muuttavaa sisäisen elämän metamorfoosia, joka voi kulkea kovienkin solmukohtien kautta. Myös psyykeen sisäinen oma rytmi vaikuttaa kehitykseen. Sisäinen kehitysrytmi luo elämänkulusta yksilöllisen kokonaisuuden. Carl Gustav Jung toi individuaatio-käsitteen psykologiaan. (Dunderfelt 1998, 236 – 237.)

Mitä ne palvelut sitten olisivat tällaisessa elämänvaiheessa, jotka mahdollistaisivat nuorelle oman paikan löytämisen, kasvukriisin kohtaamisen, omien kykyjen ja itsensä löytämisen, itsenäisyyden saavuttamisen, siis aikuisuuden vastuisiin, oikeuksiin ja velvollisuuksiin kasvamisen?

3 TYÖKOKEILU OPPIMISPROSESSINA

Ammatillisessa peruskoulutuksessa työssäoppiminen on koulutuksen järjestämisen muoto, missä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä opitaan tavoitteellisesti, ohjattuna ja arvioituna, osa tutkinnon tavoitteista (Virtanen 2013, 14.) Näissä hankkeissani 20 vuoden aikana työkokeilu on noudatellut juuri tätä Virtasen yllä olevaa näkemystä.

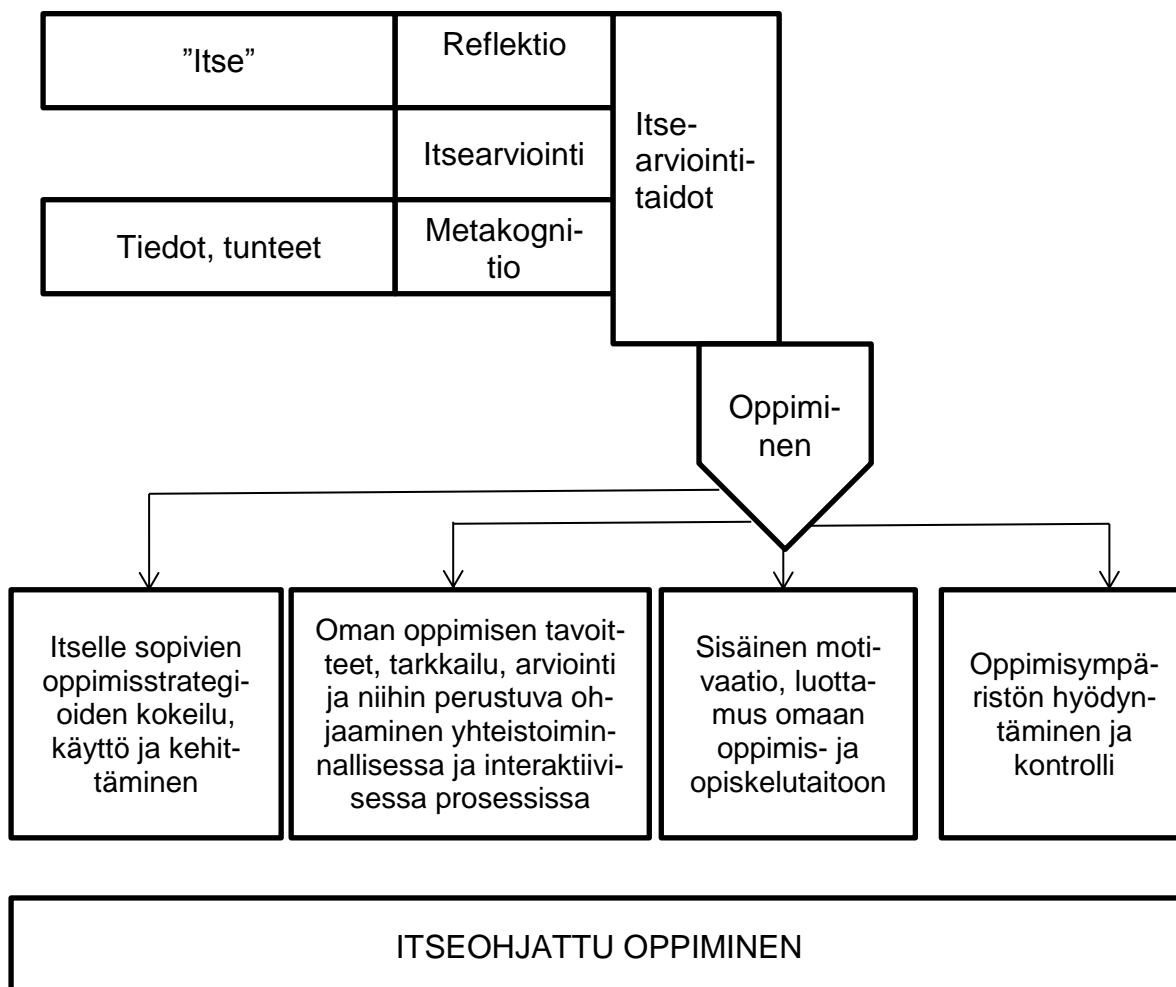
Kokemuksellisen oppimisen ydin on oppimisprosessin tuottama kokemus. Oppimisprosessissa ratkaisevinta on oppijan sisäisen ja ulkoisen toiminnan eli ajattelun ja tekemisen välinen muuntelu. Siinä sisäinen toiminta on pohdintaa eli reflektiivistä havainnointia. Ulkoinen toiminta taas on aktiivista kokeilua eli oppimisen kohteena olevien käsitteiden, teorian tai mallin soveltamista käytäntöön. Uusi kokemuspohja oppimiselle syntyy pohdinnan ja soveltamisen välillä vallitsevan ja oppimistoimintaa ylläpitävän jännitteen avulla. Oppijan tiedollinen motivaatio syntyy, kun konkreettisen kokemuksen ja abstraktin käsitteellistämisen välillä vallitsee vastaava jännitteinen suhde. Kun oppija pohtii jotakin hänelle tapahtunutta kokemusta, tulee hän tietoiseksi siitä. Näin hän ymmärtää tapahtunutta ja saattaa sen käsitteelliseen muotoon, jolloin hän voi jakaa sen muiden kanssa. Kokemus syntyy silloin kun oppija kokeilee ja soveltaa teorioita, malleja ja muita käsitteellisiä järjestelmiä pohtien niitä toiminnan aikana ja silloin kun hän pohtii sitä yhdessä jo toiminnan tapahduttua. (Järvinen, Koivisto & Poikela. 2000, 89 – 90.)

Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000,90) esittelemä Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen sykli on ollut työskentelyni pohjana ja käyttöteorianani jo useita vuosien ajan ja olen kokeillut ja testannut sitä useissa eri hankkeissa nuorten suorittamana ja itseohjautuen (esim. Nuorten innovatiivisessa työpajassa v. 1994 -2001, työhallinnon Nuoret osaajat työhön hankkeessa 2005 - 2007 ja nyt tässä kainuulaisessa hankkeessa 2012 - 2013). Oppimiskäsitykseni ydin on yhteistoiminnallinen oppiminen ja siinä näen itseni asioiden mahdollistajana, joka omalla toiminnallaan voi vaikuttaa oppimisyhteisöön samalla, kun toimii sen jäsenenä. Nuori voi omalla toiminnallaan vaikuttaa oppimisyhteisöön, kun hän työskentelee ja toimii sen jäsenenä. Ajatus on, että nuori kehittyy yksilönä.

Kokemuksen avulla nuori kasvaa sisäisiltä voimavaroiltaan ja pystyy itse ohjaamaan omaa toimintaansa uudella tavalla.

Alla Patrikainen & Myllerin (2002, 183) kuvio 2 itseohjatusta oppimisesta.

Kuvio 2. Itseohjattu oppiminen.



Opiskelijan itseohjautuvuuden avain on hänen oma oivallus itsestä päätekijänä opiskelu- ja oppimisprosessissaan. Oivallus tapahtuu omien kognitiivisten prosessien reflektoinnin ja Itsearvioinnin kautta. Metakognitiiviset taidot kehittyvät näin. Näiden avulla syntyy opiskelijan luottamus omiin opiskelu- ja oppimistaitoihin. Luottamuksen myötä syntyy sisäinen motivaatio ja sitoutuminen omaan oppimisprosessiin, missä sekä taito että tahto palvelevat oppimista. Opiskelijalla tulee olla selkeä työnkuva siitä, mitä, miksi ja miten opiskellaan. (Patrikainen ja Myller 2002, 183.)

Mäkisen (Patrikainen ja Myller 2002, 183) mukaan opiskelija tarvitsee ohjausta oman opiskelun suunnittelussa, oppimisstrategioiden hyödyntämisessä ja omien toimintatapojensa kehittämässä. Ohjausta opiskelija tarvitsee myös koko opiskelu- ja oppimisprosessin ja sen tulosten arvioinnissa. Oppilaan ohjauksen tuloksellinen tapa tarkoittaa yhdessä hänen kanssaan opiskelu- ja oppimisprosessien suunnittelua, toteuttamista, reflektointia ja arviointia. Oppijan itsearviointitaitoihin sisältyy omien tunteiden, ajatusten, toimintatapojen ja oppimisen reflektiivinen tarkastelu, näiden jäsentynyt itsearviointi suhteessa asetettuihin tavoitteisiin sekä suoritettujen tarkkailun ja arvioinnin perusteella tapahtuva oman kasvu- ja oppimisprosessin metakognitiivinen säätely ja ohjaaminen. Opettaja on oppilaan opiskelu- ja oppimisprosessin ohjaaja. Opettajalla tulee tällöin olla kykyä arvioida ja tarkkailla omaa työtään, itseohjautuvuutta sekä tarvittaessa taito muuttaa pedagogiikkaansa. Opettajan tulee uudelleen arvioida omaa ihmiskäsitystään, tiedonkäsitystään sekä opetus- ja oppimiskäsityksiään. (Patrikainen ja Myller 2002, 183.)

Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000,94) mukaan kokemusperustainen oppiminen on kiinnostava näkökulma työssä oppimisen organisointiin, koska siinä ei voida kaikkia sisällöllisiä ja toiminnallisia tavoitteita tyhjentävästi asettaa etukäteen ja pohdinta nähdään siinä tiedon muodostamisen edellytyksenä. Toisaalta kokemusperäisessä oppimisessä jää näin tilaa myös luovuudelle ja uutta tietoa tuottavalle yhteiselle toiminnalle.

3.1 Työkokeilu käytännössä

Työhallinto (3.6.2013) määrittelee työkokeilun seuraavasti: *”Työkokeilun tavoitteena on löytää työkokeilijalle mahdollisimman hyvin soveltuva työ tai koulutus. Työkokeilija voi tutustua eri ammatteihin ja työympäristöihin käytännössä ja arvioida omaa soveltuvuuttaan ennen työhön tai koulutukseen hakeutumista.”* Tämän määritelmän mukaan työkokeilu on välineenä hyvä silloin, kun henkilön ammatillista kiinnostusta selvitetään, tai arvioidaan työalan sopivuutta terveydentilan kannalta tai henkilön soveltuvuutta alalle tai yleistä suoriutumista työssä. (Työhallinto 3.6.2013.) Työkokeilu näytti siis sopivan nuorten ohjaamiseen

tässä elämäkulun vaiheessa, kun nuori tekee ammatillista tulevaisuuden suunnittelua ja kokeilusta tarvitaan tietoa tämän suunnittelun välineeksi.

3.2 Työkokeilun prosessikuvaus

Työkokeiluprosessi käynnistyy alkuhaastattelulla. Ensimmäisessä tapaamisessa työskennellään nuoren kanssa yhdessä selvittäen ja kartoittaen hänen elämäntilannettaan sekä toiveita tulevaisuutta kohtaan. Tällaisesta toimintatavasta käytetään nimitystä sosiodynaaminen ohjaus. Haastattelun aikana kartoitetaan nuoren kokonaisvaltainen (psyko-fyysis-sosiaalinen) ja tämän hetkinen elämäntilanne. Tämän pohjalta nuori rakentaa itselleen tulevaisuuden suunnitelmaa ja siihen liittyviä vaihtoehtoisia toimintamahdollisuuksia. Vastuutan nuorta hänen elämästään, siihen liittyvistä valinnoista ja tulevasta oppimisesta. Kunnolliseen alkuhaastatteluun on varattava aikaa, kuten luottamuksen rakentumiselle. Nuori motivoituu, kun hänelle annetaan vastuuta omasta elämästään ja otetaan mukaan oman tulevan jakson suunnitteluun. Arvostetaan hänen työpanostaan, annetaan siitä palautetta ja kannustetaan silloin, kun vastoinkäymisiä esiintyy.

Pulliaisen (2006, 82) mukaan sosiodynaaminen lähestymistapa syntyi R. Vance Peavyn työnä (SocioDynamic counselling) 70 -luvulla. Tässä lähestymistavassa sekä ohjaaja että ohjauksen piirissä oleva ihminen nähdään sosiaalisina, kokonaisvaltaisina ja jatkuvasti muuttuvina. Se on filosofia, missä ihminen ajattelee kykenevänä tekemään omia valintoja ja ratkaisuja ja siihen kuuluu yhdessä asioiden työstäminen ja toisiltaan oppiminen. Peavyn näkemyksissä korostuvat kulttuurien välisen ymmärtämisen rakentaminen sekä inhimillinen viisaus. Sosiodynaaminen ohjaus on tilanne- ja asiakaskeskeinen menetelmä, joka edistää ihmisen omaa asioiden työstämistä.

Kuviossa 3, esittelen työkokeilun prosessikuvauksen. Prosessikuvaus kertoo, mitä työkokeiluun liittyen nuoren kanssa aikataulullisesti tapahtuu ennen kokeilua, kokeilun aikana ja sen jälkeen ja miten esimerkiksi nuori liikkuu ja ohjaaja häntä tukee jakson aikana, lisäksi kuviossa näkyy toiminnan painopisteet.

Kuvio 3. Työkokeilun prosessikuvaus

TYÖKOKEILUN PROSESSIKUVAUS							
	Osallistuja/ Nuori		Ohjaaja			Toiminnan painopisteet	
Viiikko 1	Alkuhaastattelu		Alkuhaastattelu, yhteistyö nuoren ja tulevan työpaikan kanssa.				
Ensimmäinen kuukausi	YKSILÖOHJAUSTA	Taloon sisään-ajo, työskentely talon toimipisteissä.	TOIMINNAN SUUNNITTELUA	ALKUTAPAAMISEN VALMISTELU	YHTEISTYÖTAPAAMISET	TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN, JATKOJEN SUUNNITTELU, TYÖSKENTELYAKSOJEN MAHDOLLISTAMINEN	
Toinen kuukausi		Oman suunnitelman mukainen jatko.					
Kolmas kuukausi		Talon ulkopuolinen työkokoukset.					
Seuraavat kuukaudet		Jakson arviointia oman päiväkirjan ja tavoitteiden pohjalta. Uudet suunnitelmat jakson tuomien kokemusten pohjalta.					
				NUOREN OHJAAMINEN, YKSILÖLLINEN SUUNNITTELMÄ	JAKSON LOPPUARVIOINNIT, JATKOSUUNNITELMAT	VÄHVAUDET JA KEHITTÄMISALUEET	TULEVAISUUDEN VAIHTOEHTOISET MAHDOLLISUUDET

Birgitta Koponen 14.10.2013

Nuorten parissa tehtyjen työskentelyvuosien aikana olen huomannut, että ammatillisen perustutkinnon suorittaminen ei tee vielä nuoresta osaavaa työntekijää, vaan ammattitaidon lisääminen kyseiseltä alalta edellyttää lisää työn opiskelua omalla alakohtaisella työpaikalla ja juuri näissä kyseisissä työtehtävissä osaavan työntekijän työparina.

Käytännössä tämä on esimerkiksi sitä, että Autoliike ”Ruuvini” kokenut auton asentaja ottaa nuoren, alalle aikovan tai vastavalmistuneen, seuraamaan omaa työskentelyään autojen huollossa ja nuori osallistuu samalla hänen ohjaamaan vaikkapa jarrunesteiden vaihtoon ja jarrujen ilmaukseen. Näin nuori ja alan hyvin osaava auton asentaja toimivat yhteisessä sosiaalisessa oppimislanteessa, missä oppiminen perustuu pääasiallisesti tekemällä oppimiseen. Kokenut auton asentaja ohjaa nuorta omalla esimerkillään sekä käytännössä ammattitaidollaan (”hiljaisella tiedolla”) näyttämällä mallia siitä, kuinka työtehtävä suoritetaan ja jarruissa oleva ongelmatilanne ratkaistaan. Kun nuori tekee tätä

työtehtävää, hän saa siihen tukea osaavalta työntekijältä, samalla hän oppii omien havaintojensa pohjalta miten työtä tehdään käytännössä. Hänen itsetuntonsa voimistuu ja hänen osaamisensa vahvistuu.

Tällainen työskentelytapa edellyttää yhteistyöprosessilta alueen yrityksissä, työpajan ja kunnan toimipisteissä sellaisia piirteitä, että työkokeilun keskeiset tehtävät kirjataan yhdessä ylös keskustellen, ne ovat myös samalla työkokeilujakson tavoitteita. Koska näin jakson tavoitteeksi muodostuu nuoren toimipajassa tapahtuvan käytännön kokonaisjakson hyvän osaamisen ja uuden oppimisen varmistaminen, on tärkeää, että tehtäväkuvausten taustalla käytetään alakohtaisia opetussuunnitelman perusteita, jotka vielä avataan työtehtävinä yhteisesti keskustellen auki. Jakson päätteeksi tehtäväkuvaukseen määritellyjä työtehtäviä arvioidaan. Mitä nuori siis jakson aikana näitä tehtävien tekemällä oppii? Työpajayhdistys on opinnollistamiseen liittyen avannut näitä eri opetussuunnitelmien sisältöjä tällaiseen käyttöön.

Kognitiivisen oppimiskäsityksen mukaan lähdetään siis liikkeelle siitä, että oppija, tässä tapauksessa nuori itse määrittelee omaan oppimiseen liittyvät tehtävät yhdessä käytännön toimipisteen ja ohjaajan kanssa.

Engeström (1984) on jäsentänyt täydellisen oppimisprosessin mallin. Siinä prosessi jaetaan eri osatekijöihin, jotka vaativat oppijalta tietynlaisia oppimistekoja. Kun esimerkiksi nuorella ei ole riittävästi ammattitaitoa omalle haluamalleen alalle, se synnyttää hänessä tiedollisen ristiriidan, joka toisaalta herättää hänessä sisällöllisen mielenkiinnon opittavaa asiaa kohtaan ja hän motivoituu oppimaan tuon puuttuvan asian. Esimerkiksi autonomiasentaja nuori, jolla ei vielä ole riittävä osaamista etsii ratkaisuja tietyille asialle, testaa sitä käytännössä ja korjaa aikaisempaa osaamistaan, esim. jarrujen huoltotehtävissä.

Ennen tätä nuoren tulee luoda tietoinen kokonaiskuva siitä, millainen tieto hänen pitää omaksua, että hän saa ongelman ratkaistuksi. Hän luo ensin kokonaiskuvan, selitys- tai toimintamallin, joka auttaa häntä sitten valikoimaan ja näkemään ongelmaan liittyvät oleelliset asiat ja kytkemään yksityiskohdat kokonaisuuksiksi. Nuori suhteuttaa aina uutta tietoa aikaisempaan, hän tulkitsee sitä ja sulattaa uuden sekä vanhan tiedon uudeksi toimintamalliksi. Sen jälkeen hän

toiminnan kautta soveltaa ja kokeilee sekä ratkaisee konkreettisen ongelman. Vaikkapa sen, miksi jarrut eivät toimi. Selvitettyään päättelyn ja kriittisyyden kautta ongelman hän tarkastelee sitä, kuinka hyvin hän pystyi ratkaisemaan näillä tiedoilla ja toiminnallaan kyseisen ongelmatilanteen ja toimiiko se ratkaisu, johon hän lopulta päätyi? Siis toimivatko jarrut nyt? Toimimalla näin ja näin, tapahtui tätä ja tätä. Eli lopuksi siis nuori miettii kauempaa tietoisesti omaa toimintaansa ja siihen liittyneitä syy- seuraussuhteita. Olivatko käytetyt menetelmät oikeita? (Engeström 1984, <http://oppimateriaalit.jamk.fi/>, viitattu 22.9.2013.)

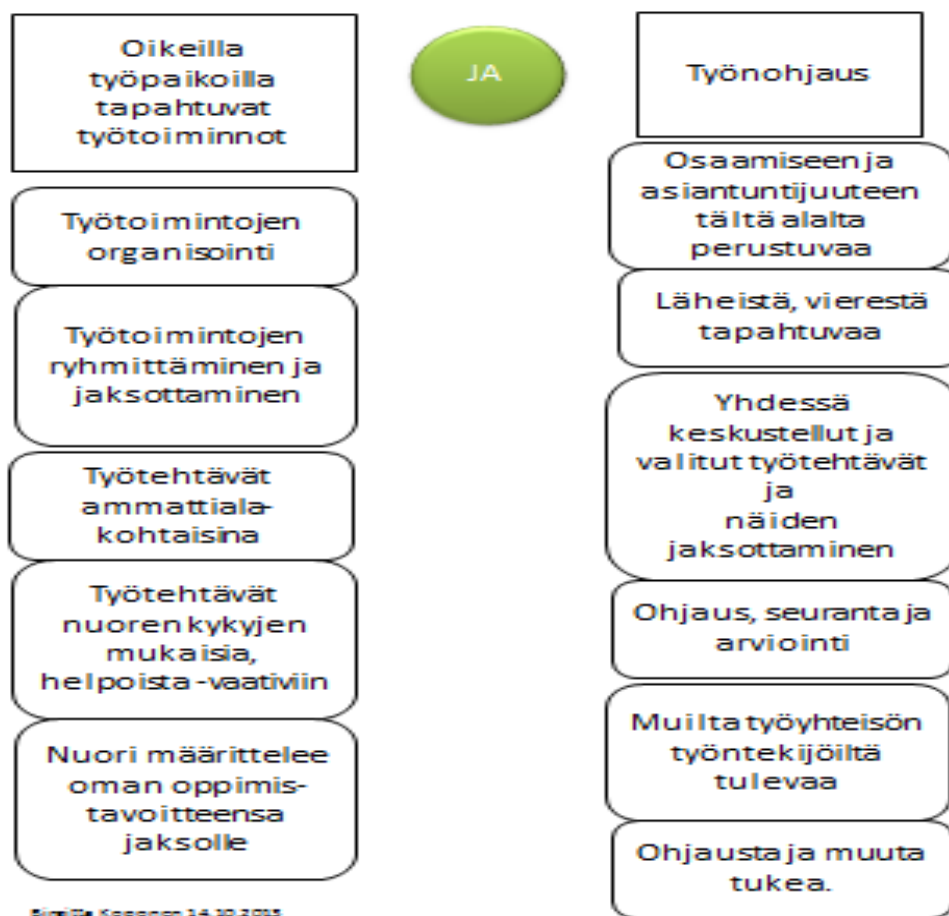
Ammatillisten perustutkintojen sisällöt tukevat tätä oppimista. Virtasen (2013, 19) mukaan työssäoppimisjaksoilla kehittyvät erityisesti opiskelijan ammattitaito, sosiaaliset taidot ja valmiudet, omaan henkilökohtaiseen kasvuun liittyvät seikat, työn turvallisuuteen ja laatuun liittyvät seikat ja uuden teknologian käyttöön liittyvät seikat.

3.3 Malli nuoren oppimissuunnitelmasta työkokeilussa

Esittelen kuviossa 4 (s. 18) mallin nuoren oppimissuunnitelmasta työkokeilussa ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työkokeilussa painopiste on oikeilla työpaikoilla tapahtuvissa työtoiminnoissa ja siellä annettavalla työnohjauksella.

Työtoimintojen organisointi, rytmittäminen ja jaksottaminen sekä työtehtävien sisällöt muodostuvat opetussuunnitelman mukaisina ja alakohteisina. Esim. keittiötyöskentelyssä käytetään hotelli-, catering- ja majoitusalan opetussuunnitelmaa pohjana ja siitä jaksolla opittavia asioita (LIITE 1, työtehtävät työkokeilussa). Keskeistä on myös se, että nuori määrittelee itse omat oppimistavoitteet jaksolle. Jakson ajalta hän pitää oppimispäiväkirjaa niistä asioista, joita hän kokee oppineensa ja niistä asioista, joita hän on jakson aikana ihmetellyt.

Kuvio 4. Malli nuoren oppimissuunnitelmasta työkokeilussa



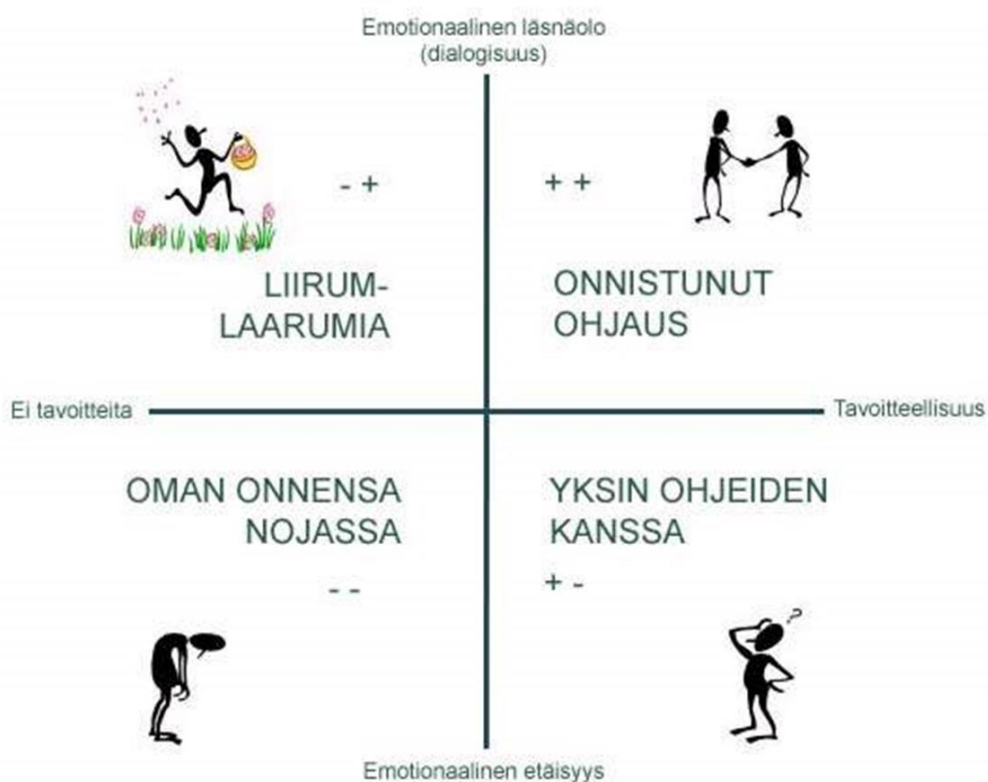
Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000, 180–181) mukaan työntekijä ilman ohjeistusta ja opastusta oppii puutteellisen tiedon varassa tekemällä ja näin tuloksena on virheitä ja vääriä otaksumia. Kun tavoitteellinen ohjaus lisätään mukaan, työntekijä oppii tekemällä työtilanteeseen sisällytetyn tiedon varassa. Näin systeemi (esim. käytännön tuki ja ohjekirjat) vähentää turhautumista ja edesauttaa oppimista. Oppimistuloksista tulee ennustettavia, kun työntekijä työskentelee kokeneen työntekijän vieressä tai lähellä ja hänellä on tähän tehtävään liittyvää systemaattista tietoa ja ohjaaja tietää, milloin ja kuinka työtoimintaan tulee puuttua. Työssä oppimisen mallin taustalla on oletus siitä, että aloittelevalta työntekijältä puuttuu taitoja ja tietoja, jotka kuitenkin ovat välttämättömiä tehtävien suorittamiseen. Pätevä ohjaaja hallitsee tehtävät ja ohjauksen hyvin ja ohjauksen sisällöt, metodit ja tulokset ovat samoja ja yhdenmukaisia kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työssäoppiminen laajentaa tietämystä eri työpaikkojen työhön liittyvistä prosesseista. (Järvinen, Koivisto ja Poikela. 2000, 180–181.)

Kuviossa 5 (s. 20) on esitelty Jyrhämän (2003) ja Tahkokallion (2001) näkemyksiä pedagogisesti onnistuneesta tavoitteellisesta ja dialogisesta ohjauksesta yksilötasolla. Parhaiten ohjaus onnistuu silloin, kun henkilöt ovat emotionaalisesti läsnä, heillä on dialogisuutta ja tavoitteet on määritelty. Ohjaus on tavoitteellista toimintaa, missä nuoren tavoitteista tulee hänelle itselleen omia henkilökohtaisia tavoitteita. Ilman tavoitteellista ja suunnitelmallista ohjausta nuori jää oman onnensa nojaan tai yksin tavoitteidensa kanssa. Nuoren omat tavoitteet ovat ihanteita, päämääriä, joita kohden ohjauksella pyritään. Oppimista reflektoidaan yhdessä ja sen etenemiseen etsitään yhdessä vaihtoehtoisia ratkaisumalleja. Ilman tavoitteita tapahtuva emotionaalinen ohjaajan läsnäolo johtaa mukavaan ja viihtyisään tilanteeseen, missä kaikki sujuu omalla painollaan. Kirjoittajat kutsuvat tällaista ohjausta lähinnä ajanvietteeksi. Tällaisessa ohjauksessa ei tapahdu aitoa kyselyä, joten nuoren oma henkilökohtainen oppimistavoite jää saavuttamatta. (Jyrhämä 2003, Tahkokallio 2001.)

Nuoruuteen elämänsäkulun vaiheena kuuluu vastuunotto omasta taloudesta, elämässä eteen tulleista valinnoista, omien päämäärien ja tavoitteiden valinnasta sekä oman yksilöllisyyden ja tietoisuuden kautta oman elämän ohjaamisesta (ajatukset, tunteet ja tahto). (mm. Marin 2007, Dunderfel 1998.)

Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 26) mukaan käsitys itsestä ammatillisena toimijana perustuu elämänsähistoriaan, siis siihen, millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa ammatillisuuteen ja työhön sekä millaiseksi hän haluaa tulla ammatissaan ja työssään. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat: työtä koskevat arvot, eettiset ulottuvuudet, tavoitteet, uskomukset, käsitys kuumisesta ja samaistumisesta työhön ja ammattiin, sitoutuminen ja henkilön itsensä tärkeinä pitämät asiat ammatissa ja työssä.

Nuorella ei tällaista kokemuksellista elämänsähistoriaa ole vielä ehtinyt kertyä ja siksi hän tarvitsee onnistunutta ohjausta, käytännön kokemusta työstä ja työtehtävistä.



Kuvio 5. Pedagogisesti onnistunut tavoitteellinen ja dialoginen ohjaus. Jyrhämä 2003, Tahkokalliota 2001 mukaillen.

Hankeissani nuorten kanssa on aina tehty tavoitteet työssäoppimisjaksolle. Näissä nuori on itse määritellyt omat henkilökohtaiset tavoitteet, toiveet ja käytettävissä olevat voimavarat tavoitteeseen päästäkseen. Olemme yhdessä pohdineen ennen työkokeilujaksoa miettineet, miten nuori tietää, että hän on saavuttanut tavoitteensa? Tavoitteista pyritään tekemään saavutettavissa olevia, mutta ei liian helppoja tai vaikeita. Koska näistä molemmat alentavat nuoren tavoitteen saavuttamista tai lisäävät epäonnistumisen riskiä tai alentavat motivaatiota. Ohjaaja tukee ja rinnalla kulkee ainakin osa matkasta.

3.4 Työkokeilun ajoittuminen

Ajoittuminen vaikuttaa nuoren oppimissuunnitelmaan työkokeiluprosessissa. Mielestäni pitäisi panostaa riittävästi alkuun ja olla selkeä aikataulutus toiminnalle sitten, kun nuori on määritellyt ensin itse omat tavoitteensa. Työkokeilun ajoittamisessa tulisi olla joustava, usein kuitenkin mennään työpaikkojen toimintamallien tai työntekijöiden resurssien mukaan. Myös yhteistyön tekemisessä on edelleen vaikeutta eri toimijoiden kesken, vaikkakin viimeisinä vuosina on tullut erittäin tärkeäksi yhteistyö kolmannen sektorin, oppilaitosten ja eri viranomais-

ten kesken. Oppimista voi tapahtua niin monissa paikoissa myös luokkaympäristön ulkopuolella.

Ohjaukseen osallistunut nuorten ryhmä oli erittäin heterogeeninen ja tässä viimeisessä hankkeessa ohjattavia nuoria on ollut kahdessa vuodessa 100, joista 23 nuorta osallistui työkokeilujaksolle alueen yrityksissä, kunnissa ja niiden toimipisteissä. Nuoret tarvitsevat yksilöityjä ja erilaisia, laajempiakin palvelukokonaisuuksia päästäkseen opiskeluun tai työelämään. Nuorten prosessiaikataulut ovat yksilöllisesti erilaisia, samoin palvelujen yhdistely. Toimintamahdollisuudet ovat moninaisia. Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö on lisännyt osatutkintojen suorittamisen mahdollisuuksia myös oppilaitosten ulkopuolella käytännön työssäoppimisjaksojen kautta esim. työpajoilla, opiskelu on näin saanut vaihtoehdoisen luonteen myös niille, joille päätoimisten opintojen suorittaminen oppilaitoksessa ei olisi onnistunut. (Kts. esim. Salomaa & Laine. 2006, 35 – 38 ja Juntunen 2012.)

Alaranta, Lindberg ja Holma (2008, 648) ovat tutkineet hyvän kuntoutuspalvelun osatekijöitä. Heidän mielestään hyvässä kuntoutuspalvelussa on viisi tärkeää osa-alueita. Nämä osa-alueet ovat: palvelun toteutus, toimintaedellytykset, työvälineet ja tukijärjestelmät, hyvä asiakaspalvelu ja hyvän kuntoutuksen perusta.

Palvelun toteutus edellyttää sitä, että tehdään oikeita asioita oikein, eri työvaiheet ja – prosessit niveltyvät saumattomasti toisiinsa koko palvelun ajan, moniammatillinen työote ja tiimityö, missä henkilö on suunnitelmallisesti mukana, huolehditaan palvelun jatkuvuudesta ja perusedellytykset luottamus ja yhteistyö ovat kunnossa. (Alaranta, Lindberg ja Holma. 2008, 648.)

Hyviä toimintaedellytyksiä tukevat: palvelua tukevat arvot, kulttuuri ja ilmapiiri, osaavat ja motivoituneet työntekijät, tarkoituksen mukaiset tilat ja varustelu, johdon hyväksymä laatuajattelu. (Alaranta, Lindberg ja Holma. 2008, 648.)

Hyviä työvälineitä ja tukijärjestelmiä ovat: tulos-, laatu- ja asiakaspalautemittarit, kirjalliset toimintaohjeet, sopimukset ja laatukäsikirjat, toteutuneen palvelun seurantajärjestelmä, osaamista ja yhteistyötä korostava kuntoutuskartoitus. (Alaranta, Lindberg ja Holma. 2008, 648.)

Hyvä asiakaspalvelu muodostuu: henkilön vaikutusmahdollisuuksista, ajasta ja tilasta henkilölle, eettisistä periaatteista ja kunnioittavasta kohtelusta. Hyvän kuntoutuksen perusta on oikea ajoitus, elävä ihmisläheinen ideologia, todellisten ongelmien tunnistaminen, tiedon ja kokemuksen soveltaminen, henkilön osallistuminen ja sitoutuminen ja järjestelmien avoin yhteistyö. (Alaranta, Lindberg ja Holma. 2008, 648.)

Alaranta, Lindberg ja Holman (2008, 648) mukaan toivotut tulokset saavutetaan silloin, kun hyvällä kuntoutuksella on käytössään hyvät työvälineet ja tukijärjestelmät sekä hyvä asiakaspalvelu. Asetetut tavoitteet saavutetaan hyvillä toimintaedellytyksillä ja hyvällä kuntoutuksen perustalla.

4 TYÖKOKEILUJAKSON TOTEUTUS

Työkokeilujakson tavoitteena on, että nuori saa tarpeellisia tietoja ja taitoja omaan tulevaan ammattialaansa liittyen. Lisäksi nuori omaksuu niitä työkäytänteitä, mitä kussakin työpaikassa ja ammatissa tarvitaan. Hänestä kasvaa ja kehittyy yhteiskunnan ”tuottava” jäsen, joka kehittää itseään ja omaa persoonaansa läpi elämän. Tässä tavoitteessa on piirteitä ammatillisen koulutukseen liittyvistä tavoitteista.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (5 §) kun määrittelee ammatillisen koulutuksen tavoitteeksi tarpeellisten tietojen ja taitojen antamisen opiskelijalle ammattitaidon saavuttamiseksi sekä itsenäisen ammattiin harjoittamiseen valmiuksia. Lisäksi koulutuksen tulisi tukea opiskelijan kehitystä hyväksi ja tasapainoiseksi yhteiskunnan jäseneksi ja ihmiseksi. Koulutuksen tulee tukea elinikäistä oppimista ja antaa jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuoliseen kehittämiseen tarpeellisia tietoja ja taitoja.

Normaalisti työkokeilu on ollut käytössä työvoimatoimistojen palveluvalikoimassa sekä kuntoutukseen liittyen Kansaneläkelaitoksilla ja eläkelaitoksilla. Tässä hankkeessa työkokeilulla tarkoitetaan kaikkea eri ympäristöissä tapahtuvaa käytännön työtaitojen ja tietojen oppimista. Sitä toteutettiin sekä työpajoilla talon sisällä että alueen kunnissa, maakunnalla ja eri avainkumppanirytyksissä. Tärkeää oli, että työpaikalla tehtyä ohjausta nuorelle antoi kokenut ja koulutuksen saanut työntekijä lähellä tai vieressä työskennellen.

Tavoitteena oli se, että nuori hyötyi näistä työkokeilujaksoista saamalla esim. lisäkokemusta ja varmuutta kyseisestä alasta, koulutus- tai työpaikan jakson jälkeen. Oppimistehtävät liittyvät opiskelijan todelliseen elämään hänellä olevaan pohjakoulutukseen tai tulevaan ammattiin/ työhön. Samalla nuoret oppivat sellaisiakin asioita, joita he voivat käyttää ja hyödyntää muutenkin omassa arkielämässään (ongelmanratkaisua, vuorovaikutusta).

4.1 Työkokeilusopimuksen tekeminen

Sopimuksen tekemisessä oli mukana nuori ja työpariksi työpisteessä tuleva työntekijä (työpajalla ohjaava työntekijä), toimipisteen esimies (työpajalla eri toimipisteiden esimiehet) ja ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja (allekirjoittanut). Jokaiselle nuorelle oli tehty ennen työkokeilua yksilöity suunnitelma, missä nuori itse oli miettinyt omaa tulevaa ammatillista suuntaansa. Tätä suunnitelmaa edelsi usein useita tapaamisia nuoren ja ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan kesken. Niissä määriteltiin nuoren tarpeet, keskusteltiin tavoitteista, tulevien jaksosten sisällöistä, lähinnä millaisia vaihtoehtoisia polkuja on mahdollista valita, ja kuinka näitä oppimiskokemuksia sitten voidaan järjestää, esim. missä nuori haluaa tehdä työkokeilun. (Esim. Leino & Leino 1997, 55).

Kokeilusopimukseen tekemiseen käytetty yhteisaika oli yleensä noin tunnin.

Kokeilusopimus oli samalla suunnitelma siitä, mitä ja miten nuori oppii tulevaan omaan ammattialaansa liittyviä tietoja ja taitoja tässä työpisteessä, tai vieläkö nuori pystyy työskentelemään tässä toimipisteessä, millä edellytyksin ja miten ja missä lisätä kehittymistä. Usein mietinnän alla oli myös se, että onkohan tämä ala ollenkaan se oma ala, mille sitten jatkossa sijoittuu opiskelemaan tai työhön. Sopimuksessa määriteltiin jakson kesto ja päivittäinen työaika ja ne viikonpäivät, jolloin nuori työskenteli ko. toimipisteessä. Kahden työskentelyvuoden aikana tuli aikataulujen osalta esille, että varsinkin pidempikestoisilla jaksoilla, nuoren ja usein myös työskentelypisteiden, oli vaikeaa noudattaa sopimuksessa sovittuja aikoja. Yleensä työskentelytuntimäärät tuntuivat pidentyvän ja niistä haluttiin saada vapaapäiviä. Talon sisällä tapahtuneet kokeilut keskeytyivät pääsääntöisesti nuoren perusteettomiin poissaoloihin. Sopimuksessa oli ehto, että luvattomia poissaoloja jakson aikana ei saa tulla ja menettelyt poissaolojen sattuessa käytiin yhdessä lävitse.

Yksilöityjen työtehtävien sopiminen työkokeilujakson ajalle, oli yksi sopimuksen keskeisin osio. Tästä tarkemmin kohdassa 4.2. Nuoren oma tavoite ja vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöjen ja toteutuksen osalta korostuivat työtehtävistä sovittaessa. Nuori asetti itse omat tavoitteensa kokeilujaksolle ja yhteistyössä osallistuen mietittiin, miten hän itse pyrkii näihin tavoitteisiin ja miten toimipisteen kokenut työntekijä ja toimipisteen esimies tukevat ja ohjaavat nuor-

ta tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi käytiin lävitse se, mistä nuori saa tuloja työkokeilujakson aikana ja missä hänet on vakuutettu myös tällä ajalla. Työpisteeseen ja työskentelyyn liittyvät työturvallisuusasiat käytiin myös lävitse (yleiset, ruokailut, työvaatteet jne). Samalla sovittiin, että jakson loppuun sisältyy yhteisarviointi, vaikka nuori itse tekeekin omaan oppimiseensa liittyen oppimispäiväkirjaa ja näin arvioi myös omaa oppimistaan jakson aikana. Työkokeilujakson arvioinnista lisää kohdassa 4.3.

Keskustelun päätteeksi kaikki läsnä olevat henkilöt (nuori ensin) allekirjoittivat sopimuksen ja näin allekirjoituksellaan sitoutuivat yhdessä sovittuihin asioihin.

4.2 Työtehtävät työkokeilussa

Työtehtävät työkokeilussa (LITE 1, 39) määriteltiin aina sopimuksen tekemisen yhteydessä. Sitä tehdessä pyrittiin aina ottamaan huomioon nuoren aikaisemmin hankkima osaaminen ja toimipisteessä tarjolla olevat työtehtävät. Nuoren osaamista ja toimipisteen tarjontaa kirjattaessa huomioitiin näiden liittyminen hänen tulevan koulutus- tai työskentelyalansa opetussuunnitelmaan ja siellä oleviin perusteisiin. Näin tässä työskentelyssä oli käytössä jo tavallaan oppilaitosten käyttämä AHOT, aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, sekä alakohtaiset opetussuunnitelman perusteet. Eniten käytössä olivat sosiaali- ja terveysala, lähihoitaja, gatering-, majoitus- ja hotelliala, kokki, kauppan- ja hallinnonala, merkonomi, rakennus-, puu-, autoala. Gateringala oli keskeisesti siksi, että työpaikallani keittiövastaavana työskenteli gateringalan ammatillinen opettaja ja näyttötutkintomestari. Sosiaalialalle on paljon kysyntää sen työllistävyuden vuoksi ja itse olen tämän puolen vahva ammattilainen.

Työtehtävät ja työtehtävien sisällöt määriteltiin esimerkiksi keittiötehtäviin hotelli-, ravintola- ja gateringalan perustutkinnon opetussuunnitelman mukaisina yhden nuoren osalta seuraavasti: *Toimipisteeseen ja sen työntekijöihin sekä työtehtäviin tutustuminen* = nuori tutustuu ensimmäisten päivien aikana tilaan, laitteisiin, työkavereihin, työturvallisuus yms. asioihin. Käy toimipisteen ohjaajan kanssa keskustelua omien päivittäisten työtehtävien ajoittamisesta. *Ruoanvalmistustehtävät*= esivalmistelutehtäviä, kuten salaattien tekemistä, perunoiden

kuorimista. Raaka-aineiden vastaanotto, varastointi ja säilytys. *Asiakaspalvelutehtäviä*= laittaa valmiit tarjottavat tuotteet esille linjastoon jne. Huolehtii oma-valvonnasta. Palvelee asiakkaita linjastolla. Siistii ja järjestää asiakas- ja työtilat. Palvelee asiakkaita ruokailujen ajan. *Keittiön jälkityöt*= Työtilojen siistiminen, astiahuolto, välineiden ja materiaalien omille paikoilleen järjestelyä.

Lisäksi työtehtävien osalta varmistettiin jakson työturvallisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen liittyvät asiat tämän yksikön toimintojen osalta sekä tämän nuoren työtehtävien osalta.

Kysyin aina sekä toimipisteen että nuoren odotuksia tulevalle jaksolle, jota tässä lomakkeessa ei varsinaisesti näy.

4.3 Työkokeilun arviointi

Työkokeilun arviointi (LIITE 2, 40 - 41) toteutettiin jakson lopussa. Yleensä päivää ennen kuin varsinainen työkokeilujakso oli päättymässä. Tämä siksi, että haluttiin varmistaa se, että palautteen jälkeen sekä nuorella että toimipisteellä vielä seuraavana päivänä oli mahdollista käydä keskustelua jaksoon liittyen, ennen jakson päättymistä. Toive tuli sekä nuorilta että toimipisteiltä. Työkokeilun arviointiin käytetty aika oli toimipisteessä noin tunti.

Arvioinnin kohteet olivat esim. gateringalan opetussuunnitelman mukaisia: Työprosessien *hallinta* (Toteutuivatko yleensäkin työkokeilun alussa sovitut listan mukaiset työtehtävät?): työvuorossa toimiminen, asiakaspalvelussa ja ruoanvalmistuksessa toimiminen, laadukkaan ja kestävä kehityksen mukainen toiminta. *Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta*: ruokien valmistaminen, asiakaspalvelussa toimiminen, työvälineet ja menetelmät, asiakas- ja työtilojen sekä koneiden ja laitteiden puhdistaminen. *Työn perustana olevan tiedon hallinta*: toimialan tunteminen, raaka-aineiden tunteminen, toimiminen työssä ja työyhteisössä. *Elinikäisen oppimisen avaintaidot*: Oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, terveys, turvallisuus ja toimintakyky ja ammatitietikka.

Työkokeilun arviointilomake (LIITE 2, 40 - 41) on päivitetty nyt viimeisten vuosien aikana, varsinaisesti aloin sitä käyttää jo vuonna 1994, kun toimin innovatiivisessa nuorten työpajassa vastuuhenkilönä ja oppimispisteinä olivat yhteistyökumppaneiden olemassa olevat työpisteet, missä nuoret tekivät jo silloin omia työhön tutustumisjaksojaan. Työkokeilun arviointilomakkeen idea on tukea nuoren itsetuntoa, nostamalla esille niitä asioita, joissa hän on jaksolla onnistunut ja jo silloin kun jaksoa on työpaikan ja nuoren kanssa yhdessä suunniteltu. Näin nuorelle tulee näkyväksi omat vahvuudet tai kehittämistarpeet tässä työpaikassa tehtävissä työtehtävissä ja yleensä työelämässä tarvittavissa taidoissa. Arviointilomakkeen taidot ovat tulleet työnantajien toiveista siitä, mitä vähimmäistaitoja he edellyttävät omalla työntekijällään olevan näissä työtehtävissä.

Kukkosen (2013) mukaan toimijuutta rakentava arviointi on; oppimisen arviointia, missä opiskelijalle annetaan tieto tehdyn ja toivotun suorituksen välisestä erosta, arviointia oppimisen tukena; missä opiskelijalle kerrotaan millaisella toiminnalla päästään lähemmäksi toivottua osaamista ja arviointia oppimisena, missä pohditaan käytänteitä, mitä, miksi ja miten tulisi muuttaa sekä tehdään uusia tavoitteita. Näin arviointi on sekä palautteen antamista että ohjaamista ja tulevaisuuteen suuntaamista. Alkutilanne, opiskelijan suoritus, toivottu osaaminen ja toiminnan kokonaisuus sekä pohdinnan kautta uudelleensuuntautuminen, muutos on arvioinnin kehittämiseen tähtäävä ajattelutapa ja toimintafilosofia.

Viimeisimmässä hankkeessa kuntoutusohjaajana, nuorten työkokeilujaksojen ulkopuoliset toimipisteet (19 kpl) määrittivät kolme keskeisintä ja välttämättömintä taitoa nuoren työelämätaitoina työskentelyssä näissä toimipisteissä. Näitä taitoja olivat: kyky työskennellä itsenäisesti tai osana tiimiä (14 kpl), oma-aloitteisuus (10 kpl), kiinnostus työhön, motivaatio ja aktiivisuus (9 kpl), täsmällisyys ja tunnollisuus (8 kpl), ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen (7 kpl), vastuuntunto (7 kpl), stressinsieto ja tilanteiden muutoskyky (7 kpl) ja kyky tehdä asiat loppuun saakka (7 kpl).

Oppiminen on merkityksen antamista asioille, tapahtumille. Se on oman kokemuksen ymmärtämistä ja tulkintaa. Tässä työkokeiluprosessissa, saatuja kokemuksia ja niiden merkitystä nuori tulkitsee tai tarkistaa uudelleen ja näin saa

uuden tulkinnan avulla ymmärrystä tulevaan, sopiiko tämä ala minulle? Hän myös arvottaa kokemusta, kuinka merkityksellinen tämä työkokeilujakso minulle oli? Näin hän myös muuttaa omaa suhtautumistaan ja toimintaansa. Kaikista kokeilujaksoista tuloksena on nuorelle uutta tietoa ja osaamista. Omien uskomusten koetteleminen on tärkeää nuorelle uusien uskomusten ja käsitysten syntymiselle. (mm. Kukkonen 2013, Leino & Leino 1997, 43 – 45).

Konstruktivisessa oppimisenäkemyksessä korostetaan keskusteluja, yhteisten merkitysten hakemista, yhteistoimintaa ja neuvotteluja siksi, että nuori rakentaa tietoa työstä ja itsestään siinä uudestaan saamansa kokemuksen pohjalta ja sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa. Jaksosta keskusteleminen yhdessä toimipisteen ohjaajan ja ammatillisen kuntoutusohjaajan kanssa auttaa nuorta täsmentämään käsityksiään ja sisäistämään työkokeilujaksoon, sen työtehtäviin ja toteuttamiseen liittyneitä olennaisia tekijöitä. (mm. Leino & Leino 1997, 45).

Olen ajatellut, että nuoren osallisuus jatkuu koko tämän työkokeilu- ja yhteistyöprosessin ajan, siksi käytän tästä arvioinnista nimeä osallistava arviointi ja omakasvu prosessi. Tällainen tapa auttaa nuorta ymmärtämään omia vahvuuksiaan ja kehittämisen kohteita, se antaa nuorelle valtaa päättää omasta elämästään ja kehityksestään ja näin nuori sitoutuu prosessiin. Tulokset näkyvät saman tien, nuori todella kasvaa vastuunottajaksi samalla, kun oppii itsestään ja työstä, työn mukana, arjessa toimien. Yleensä positiivinen ilmapiiri jatkuu alkutavoitteiden sopimisesta työkokeilun loppuarviointiin.

Arviointilomakkeen kakkosivulla (LIITE 2, 38) kysyin nuoren osallisuutta tässä työyhteisössä, työssä ilmenneitä fyysisiä rajoitteita ja keskustelin nuoren soveltuvuudesta alalle. Muut havainnot kokeilusta kysymyksellä keräsin nuoren ja toimipisteen palautetta kokeilun järjestämisestä kokonaisuutena. Työkokeilun arviointi hyväksytään allekirjoituksella, jonka kaikki arviointiin osallistuneet allekirjoittavat.

4.4 Työkokeilusta saatu palaute

Leino & Leinon (1997, 115 - 116) mukaan opettajan ammatillinen kehittyminen on sidoksissa työpaikkaan. Heidän mielestään kehitystä tukee tuloksien jatkuva arviointi ja yhdessä pohdinta. Niinpä työkokeilun loppuarvioinnissa aina käsittelemme yhdessä nuoren ja työpaikan toimihenkilön kanssa sitä, että kuinka he ovat minun ohjaukseni (alkutavoitteiden asettaminen 1 tunti, ja loppuarviointi työkokeilun lopussa 1 tunti) työkokeilujakson aikana kokeneet? Mitä siinä oli hyvää ja mitä kehitettävää? Kuinka nuori ja työyhteisö kokivat hyötynensä tällaisesta tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta ohjauksesta?

Kukkosen (2013), mukaan ”itsensä alttiiksi asettaminen” on edellytys sille, että saadaan tietoa, oliko toiminta todella sitä, mitä oli tarkoitus. Näin saadaan nuoren kokemus ja näkökulma asiaan.

4.4.1 Työkokeiluun osallistuneiden nuorten palaute

Työkokeiluun talon ulkopuolella osallistui 23 nuorta, joilta 20 olen saanut palautteen työkokeilun arvioinnin yhteydessä. Kolmella nuorella tätä kirjoittaessani kokeilut vielä jatkuivat.

Sydänmaanlakka (2002, 47) pitää yksilön oppimista kaiken oppimisen lähtökohdaksi. Oppiminen on taito, jota voidaan kehittää. Oppimistaidot muodostuvat hänen mukaansa opiskeluasenteesta, opiskelutekniikasta ja suunnitelmallisuudesta. Työkokeilussa yksilön, nuoren, kokemusta arvioidaan ja siitä kerätään tietoa.

Taulukoon 1 (s. 30) on koottu työkokeiluun osallistuneiden nuorten palaute.

Taulukko 1. Työkokeiluun osallistuneiden nuorten palaute jaksosta

Ohjaukseen liittyvät	<p>Ohjaus helpotti työkokeilujaksolle tulemistä. Ohjaus oli tarpeellista alussa ja aloittamisessa.</p> <p>Koska tiesi, että ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalta ja työpaikan ohjaajalta saisi tukea jakson aikana.</p> <p>Tieto tuesta loi turvallisuutta, antoi uskallusta ja helpotti toimipisteessä työskentelyä.</p>
Työkokeilujakson tavoitteisiin liittyvät	<p>Nuori tiesi heti kokeilun alussa, mitä työtehtäviä jakson aikana tehdään ja mitä jaksolla arvioidaan.</p> <p>Työkokeilujaksoon liittyen käytiin yhdessä asioita lävitse ja tavoitteet tulivat kaikille selviksi.</p>
Nuoreen itseensä liittyvät	<p>Useimmat kokivat, että oli erittäin hyvä päästä tekemään oikeasti oman alan työtä, jakso vahvisti myös opiskeluun hakemista kyseiselle alalle.</p> <p>Jakson aikana sai laajaa pohjaa alan työstä omakohtaisena kokemuksena.</p> <p>Jotkut nuoret huomasivat, että ala ei ole oma. Työkokeilujakso antoi paljon enemmän, kuin mitä odotti, työpäivät toivat uutta ja sillä tavalla jaksosta tuli nuorelle silmiä avaava kokemus.</p> <p>Työkokeilujakso koettiin kattavana itsensä kehittämisen kannalta, näkemys alan työtehtäviin ja tämän hetkiseen omaan osaamiseen laajeni.</p> <p>Kaksi nuorista koki, että jakso oli liian lyhyt ja toisaalta vaativa ja papereissa oli liikaa asiaa.</p>
Toimipisteisiin liittyvät	<p>Toimipisteiden työskentelyilmapiiri oli hyvä.</p>
Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajaan liittyvät	<p>Useimmissa palautteissa pidettiin tärkeänä sitä, että ammatillisen kuntoutuksenohjaajan rooli oli ollut nuorten mielestä työkokeilujaksojen toteuttamisessa erittäin tärkeä (tuki, ohjaus, kannustus, rohkaisu).</p>

Nuorten palautteessa työkokeilujaksosta korostuivat ohjaukseen, työkokeilujaksoon, nuoreen itseensä, toimipisteeseen ja ammatilliseen kuntoutusohjaajaan liittyvät seikat. Työkokeilujaksoon ja sen palautteeseen liittyen, näyttää korostuvan se, että hyötyäkseen työkokeilujaksosta nuoren tulee kokea se itselleen merkitykselliseksi (uratulevaisuus jäsentyy, nuori voimaantuu) ja omaan sen hetkiseen elämäntilanteeseensa liittyväksi, lähes yhtä merkityksellisiä työkokeilujakson toteutumisessa ovat ohjauksen ja ohjaajan merkitys (tuki, ohjaus, kannustus ja rohkaisu).

4.4.2 Työkokeiluun osallistuneiden työpaikkaohjaajien palaute

Työkokeilupaikkoina nuorilla oli 19 eri toimipistettä (2 maakunta-kuntayhtymä, 8 kaupunki tai kunta, 7 yksityistä ja 2 yhteisöä). Näistä 18 työnohjaajaa antoi nuoren työkokeilun loppuarvioinnin yhteydessä palautteen. Yhteen työpaikkaan työkokeilu oli tätä kirjoittaessa vielä kesken.

Taulukko 2. Työkokeiluun osallistuneiden työpaikkaohjaajien palaute

Toimintatapaan liittyvät	<p>Toimintatapa hyvä ja hyödyllinen työnantajan puolelta.</p> <p>Perusteellinen valmistelu, yhdessä tavoitteiden miettiminen ja työkokeilujakson selkeys; nämä auttoivat hahmottamaan jaksoa ja sen tavoitteita.</p> <p>Koettiin, että ”<i>käytetty aika tulee kyllä myöhemmin takaisin</i>”.</p> <p>”<i>Peruspelisäännöt</i>” tulivat kaikille selkeiksi, ehkä näin muuten jaksolla mahdollisesti eteen tulleilta hankaluuksilta vältyttiin.</p> <p>Työkokeilujakson prosessi (tehtäväkuvaus ja arviointi) tässä toteutetussa muodossa koettiin erittäin hyväksi, selkeäksi toimintatavaksi.</p>
--------------------------	---

<p>Yhteistyöhön liittyvät</p>	<p>Hyvää, että yhdessä vietiin jaksoa eteenpäin läpikäymällä tehtäviä, yhdessä asioita mietti- en, pohtien ja työn sisältöjä näkyväksi tehden. Työpaikkaohjaajien mielestä ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja nosti yhteiskeskuste- luissa tärkeitä asioita esille alasta ja ihmisten kanssa työskentelystä ja ohjaaja koettiin erit- täin yhteistyökykyiseksi suhteessa nuoreen ja toimipisteen työpaikkaohjaajaan.</p>
<p>Nuoreen liittyvät</p>	<p>Yhteistyö ja yhdessä sovitut tavoitteet yms. auttoivat nuorta saamaan rohkeutta lisää ja nuori ikään kuin <i>"kasvoi työyhteisön jäsenek- si"</i> jakson aikana.</p> <p>Nuori oppi yhteistyössä, erityisesti perusasioi- hin liittyen, uusia tietoja ja taitoja.</p> <p>Nuoren kyky työskennellä yksin, parin kanssa ja ryhmässä lisääntyivät, mitkä ovat tärkeitä taitoja alalla työskentelyssä.</p> <p>Tavoitteellisen työkokeilujakson aikana työ- paikkaohjaajat myös näkivät, että nuori todella soveltuu tälle kyseiselle alalle.</p>

Työpaikkaohjaajat pitivät palautteen mukaan tärkeinä työkokeilujakson toiminta- tapaa, yhteistyötä ja nuoren muutosta sekä kasvua ammattiin liittyen jakson aikana.

5 YHTEENVETO

Näiden työkokeiluun osallistuneiden nuorten tavoitteena ja samalla odotusarvona oli saada kokemusta työkokeiluun liittyvästä työpaikasta ja siellä olevista työtehtävistä, joko niin, että he jatkossa opiskelevat alalle tai sitten vaihtavat tälle kyseiselle alalle. Tällaiseen työkokeiluun sopi erittäin hyvin se, että toimipisteessä oli nimetty työpaikkaohjaaja, joka auttoi jakson aikana nuorta kehittymään ammatillisesti. Jakso näytti saadun palautteen perusteella antavan nuorelle pääsääntöisesti voimaantumisen tunnetta ja uratulevaisuuden jäsentymistä. Yleensä nuori löysi työkokeilun avulla juuri sellaisen paikan, jossa hänen kykynsä ja taipumuksensa pääsivät oikeuksiinsa. Vaikka hän myös samalla joutuikin miettimään sitä, että onko tämä ala olleenkaan oma? Sovinko siihen persoonana ja omien asenteideni, arvojeni ja toimintamallieni suhteen? Nuoret saivat myös kokonaisvaltaisemman näkemyksen tulevasta työstä ja siihen liittyvistä työtehtävistä. Oma osallisuus ja työskentely työyhteisössä tulivat jakson jälkeen näkyväksi. Millainen toimija olen tässä työssä ja työyhteisössä? Nuorten vuorovaikutustaidot lisääntyivät. Voimaantuminen näkyi omiin kykyihin uskominen vahvistumisena ja luottamuksena tulevaisuuteen ja omien unelmien toteuttamiseen. Nuorten rohkeus myös lisääntyi, kun he saivat vastuuta ja pystyivät tuomaan omia toiveitaan yhteiseen keskusteluun ja tulivat kuulluksi. Näin nuoret tässä elämäkulun vaiheessa kohtasivat oman sisäisyyden ja yhteiskunnan (työkokeilupaikan työkulttuurin, arvot jne.)(Kts. mm. Dunderfelt 2011, 97. Leskelä 2006, 164 – 179.)

Ammatillisella kuntoutusohjaajalla on tärkeä rooli työkokeiluprosessin ohjaajana ja tukijana. Hän saa nuoren sitoutumaan ja motivoitumaan omasta ammatillisesta kasvustaan sekä uuden oppimisesta. Tämä kaikki mahdollistuu sellaisessa prosessissa, mikä aktivoi nuorta ja on vuorovaikutuksellista vuoropuhelua eri toimijoiden kesken, missä nuoren omilla toiveilla ja tarpeilla on keskeinen merkitys, subjektina, toimijana.

Tässä työkokeiluprosessissa toteutuu Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passin ja Särkän (2007, 69) määrittelemä yhteistoiminnallisesta ja yhteisöllisestä oppimisesta; työkokeiluun osallistuvien henkilöiden positiivinen riippuvuus toisista johtaa oppimista edistävään vuorovaikutukseen, kannustami-

seen, rohkaisemiseen ja lopulta nuoren omien tavoitteiden saavuttamiseen. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa tavoitteet ja lopputuotos ovat tärkeitä ja ne saavutetaan molemminpuolisella avulla, hyväksynnällä, tiedon vaihdolla sekä korkealla suoritusmotivaatiolla ja korkealla emotionaalisella osallistumisella oppimiseen. Juuri näin tässä työkokeiluprosessissa alkuhaastattelusta, työkokeilun alkutavoitteiden määrittämiseen ja loppuarviointiin on käynyt.

Mannisen, jne. (2007, 73) mukaan verkostopohjaista oppimista tukee, ihmisten muodostama sosiaalinen verkosto, joka jakaa, kerää ja prosessoi tietoa ja asiantuntemusta. Näin saavutetaan jotakin, jota kukaan ei todennäköisesti pystyisi yksin saavuttamaan. Tämä työkokeilumalli on keino yhdistää nuoren toiveet, työpaikkojen asiantuntemukseen yhdessä työkokeiluprosessin avulla tavoitteellisesti suunnitellen. Näin työskentelyprosessista tulee kaikille näkyvä, arkitietoa tuotetaan yhdessä toimien, sitä pohditaan ja jalostetaan yhdessä uuden pohjaksi. Nuori jalostaa kokemusta/ työkokeilujaksoa oman tulevaisuuden ja ammatillisen osaamisensa pohjaksi, ammatillinen kuntoutusohjaaja ja työpaikkaohjaaja oman työnsä pohjaksi.

Työkokeilujaksosta ja sen reflektoinnista tähän kehittämisraporttiin löytyi todella paljon käytännön merkitystä nuorelle, ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalle, toimipisteiden työpaikkaohjaajille ja toimipisteille. Nuorelle merkitys on alasta uuden oppiminen ohjatusti, tuetusti. Lisäksi oppilaitokset osittain hyväksyvät tällaisen opetussuunnitelman mukaisen työssäoppimisjakson nuoren henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa. Ohjaajalle merkitys on oman ammatillisen kasvun ja osaamisen vahvistumisessa, kuten myös työpaikkaohjaajille ja työn jatkokehittäminen toteutuneiden jaksojen ja annetun palautteen pohjalta. Mielestäni tätä tekemää työtäni ja tästä prosessista saatuja tuloksia voidaan soveltaa todella hyvin monenlaisiin käytännön työskentelyjaksoihin liittyviin ohjaustilanteisiin.

Suunnitellussa ja tavoitteellisessa työkokeilussa toteutuvat sekä Rissasen (2006, 18) määritelmä palvelusta vuorovaikutuksena, tekoina, tapahtumana, toimintana, asiakkaalle lisäarvon tuottamisena, sekä Alaranta, Lindberg ja Holman (2008, 648) hyvä kuntoutus, missä eri työvaiheet ja – prosessit nivELYTÄT saumattomasti toisiinsa koko palvelun ajan, yhteistyö on kunnossa, on osaavat

ja motivoituneet työntekijät, työtä arvioidaan ja seurataan. Lisäksi toiminta on oikein ajoitettua, eettistä, nuorta kunnioittavaa ja osallistavaa. Tällaisessa työkokeilussa saavutetaan toivotut tulokset ja asetetut tavoitteet, joten se on erittäin palkitsevaa kaikille siihen osallistuville.

Tällainen työkokeilu on ratkaisu työttömyyteen ja kannustava, turvallinen tapa kokeilla uutta alaa.

Tässä kehittämishankkeessa toteuttamani ja jatkokokeilemani malli vastaa omalta osaltaan Euroopan Unionin neuvoston suositusta (2012/C398/01, viitattu 22.10.2013) nuoren arkioppimisen yhteydessä hankkimien oppimistulosten kartoittamisesta, dokumentoinnista ja arvioinnista, sekä työttömän nuoren arkioppimisen ohjauksellisesta tuesta.

Virtasen (2013, 15) mukaan opiskelijan tulee saada ohjausta ennen työssäoppimista, mutta erityisesti työssäoppimisen alussa ja sen aikana. Olen hänen kanssaan tästä samaa mieltä ja mielestäni työkokeilua pitäisikin kehittää ja resursoida juuri opiskelijan työssäoppimisjaksoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti ohjaavaksi.

Usean vuoden kokemuksen mukaan tällaista tavoitteellista ja suunnitelmallista työkokeilua tulisi mielestäni jatkossa kehittää niin, että se toteutuisi useammissa kunnassa eri toimijoiden yhteistyönä toteutettuna. Yhdessä olemme enemmän kuin kukaan yksin. Tavoitteelliseen toimintaan resursoiminen tuo pitkässä jaksossa siihen sijoitetun ajan ja rahan takaisin. Näiden jaksojen merkitys nuorelle on rahassa mittaamaton, koska se tukee nuorta hänen omassa elämäkultussaan ja vahvistaa identiteetin kehittymistä.

Kiitos minua ohjanneille opettajilleni, erityisesti Harri Kukkoselle sekä perheelleni, joka jaksoi vielä näiden opintojen ajan tukea minua ja omaa kehittymistäni.

”Ensin rakentuu kaiken toiminnan perusta: toivo. Yksilöllisen toiminnan kasvaessa sitä seuraavat tahto, määrätietoisuus ja pystyvyys. Tämän jälkeen yksilöllisyyden voima laajenee toimintaan sosiaalisessa yhteisössä ja aktiiviseen vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa: uskollisuuteen, rakkauteen ja huolenpitoon. Lopuksi kypsyyden ikävaiheissa saavutetaan, viisaus, ajattelun valon ja rakkauden lämmön kokonaisuus.” Dunderfelt 2011, 241.

LÄHTEET

Alaranta, H., Lindberg, H. ja Holma, T. 2008. Hyvä kuntoutuskäytäntö. Teoksessa Kuntoutus. P. Rissanen, T. Kallanranta ja A. Suikkanen. Toim. Kustannus Oy Duodecim. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 648.

Avoimet oppimateriaalit. Jyväskylän ammattikorkeakoulun avoin oppimateriaali – palvelu. Viitattu 22.9.2012

<http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasityksista-oppimisen-ohjaamiseen/kognitiivinen-oppimiskasitys-ja-oppimisen-ohjaaminen>

Dunderfelt, T. 1998. Elämänkaaripsykologia. Porvoo: Wsoy – Kirjapainoyksikkö.

Dunderfelt, T. 2011. Elämänkaaripsykologia. Lapsen kasvusta yksilön henkiinseen kehitykseen. 14. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Engeström, Y. 1984. Täydellinen oppimisprosessi. Jyväskylän yliopisto. Koppa, kurssi- ja oppimateriaalipilone. Viitattu 28.10.2013 ja 22.9.2013

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/tietotekniikan-opetuksen-perusteet/oppiminen/taeydellinen-oppimisprosessi> ja

<http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasityksista-oppimisen-ohjaamiseen/kognitiivinen-oppimiskasitys-ja-oppimisen-ohjaaminen/>

Eteläpelto, A. ja Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Mitä ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan. Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. A. Eteläpelto ja J. Onnismaa (toim.) Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Dark Oy.

Euroopan Unionin neuvoston suositus 20.12.2012, epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista (2012/C 398/01). Viitattu 22.10.2013 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:FI:PDF>

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Koulutus-, tiede- ja kulttuuripolitiikka. Valtioneuvoston kanslia.

Juntunen, S. 2012. Opinnollistaminen työpajaympäristössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma ylempi AMK 90 op.

Jyrhämä 2003 ja Tahkokallio 2001. Pedagogisesti onnistunut tavoitteellinen ja dialoginen ohjaus yksilötasolla. Helsingin yliopiston opettajankoulutuksen opetusharjoittelun opas. Praktikumikäsikirja. Luku II, ohjauksen teoriaa ja käytäntöä. Osa 3. Ohjaus tavoitteellisena toimintana. Viitattu 28.10.2013 <http://www.helsinki.fi/behav/praktikumikasikirja/luku3/>

Jyrkämä, J. 2007. Aika tutkimuksessa ja elämäkulussa. Teoksessa Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. A. Sankari & J. Jyrkämä. (toim.) Tampere: Vastapaino, 138 ja 142

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WS Bookwell Oy.

Kovanen, P. 2012. Opinnollistamisen työkaluja. Taulukoitu opetussuunnitelma & osaamistodistukset. Valtakunnalliset työpajapäivät 18. – 19.4.2012 Vaasa. Luento. Ammattiosaamista välityömarkkinoilta projekti.

Kukkonen, H. 26.10.2013. Kehittämistehtävään liittyvä ohjaus. Sähköposti. Tekijän hallussa.

Kukkonen, H. 2013. Toimijuutta rakentava arviointi. KuKe 12, opettajaopiskelijoiden luentomateriaalia.

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 21.8.1998/ 630, 5 §. Viitattu 18.10.2013 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>,.

Leino, A-L. & Leino, J. 1997. Opettaminen ammattina. Kirjayhtymä Oy. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.

Leskelä, J. 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. A.Eteläpelto ja J. Onnismaa. (toim.) Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 164 – 179.

Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt, johdatus oppimisympäristöajatteluun. Opetushallitus. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Marin, M. 2007. Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen. Teoksessa Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. A. Sankari & J. Jyrkämä. (toim.) Tampere: Vastapaino, 29.

Patrikainen, R. & Myller, L. 2002. Opettajan pedagogisen ajattelun peruspilareita. Teoksessa: Marja-Liisa Julkunen. Toim. Opetus, oppiminen, vuorovaikutus. Vantaa: Tummuvuoren Kirjapaino Oy, 183.

Pulliainen, H. 2006. Ohjauskäytäntö 1/2006. Ohjauksen hyvät käytännöt. Työhallinto, ammatinvalinnanohjaus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rantama, P. 2007, 51. Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino.

Rissanen, T. 2006. Hyvän palvelun kehittäminen. Vaasa: Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti, PoleStar Ltd.

Salomaa, P. & Laine, S. 2006. Voimavarakeskeisen palveluprosessin rakentaminen. Ohjauskäytäntö 1/2006. Ohjauksen hyvät käytännöt. Työhallinto ammatinvalinnanohjaus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2002. Älykäs organisaatio – tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Kauppakaari. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työhallinto, <http://www.mol.fi>, viitattu 3.6.2013

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, TPY, Opinnollistaminen. Viitattu 16.10.2013 <http://www.tpy.fi/>

Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 28.10.2013 https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9_vaitos27062013.pdf?sequence=1

LIITTEET

LIITE 1]

TYÖTEHTÄVÄT TYÖKOKEILUSSA

Työkokeiluun osallistuvan nimi _____ Syntymäaika _____

Työkokeiluaika _____

Työaika _____

Yhteyshenkilö työpaikalla _____

Jakson yhdyshenkilö lähettävässä yhteisössä _____

TYÖTEHTÄVIEN ERITTELY

TYÖTEHTÄVÄT	TYÖTEHTÄVIEN SISÄLLÖT
TYÖTURVALLISUUSASIAT	
KOKEILUN ETENEMISEN ARVIOINTIPÄIVÄ	

Työkokeiluun osallistuva _____

Yhdyshenkilö työpaikalla _____

Ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja _____

TYÖKOKEILUN ARVIOINTILOMAKE

Työntekijän nimi _____ Syntymäaika _____

Työkokeilujakso ajalla _____

Työaika _____

Kokeilupaikan esimies _____ vara _____

<p>VAHVUUDET ERI TYÖTEHTÄVISSÄ, missä vahvuudet ja missä kehittämistarpeet (miten ja kuka havainnut):</p>	<p>Huomiot:</p>
<p>VAHVUUDET TYÖELÄMÄTAIDOISSA, missä vahvuudet ja missä kehittämistarpeet (miten ja kuka havainnut):</p>	<p>Huomiot:</p>
<p>Ajankäyttö ja sen hallinta. Ajatukset omasta tulevaisuudesta. Kiinnostus työhön (motivaatio ja aktiivisuus). Kyky etsiä tietoa ja pyytää apua. Kyky omaksua tietoa. Kyky työskennellä itsenäisesti yksin tai osana tiimiä. Kyky tarttua toimeen, päästä alkuun. Kyky tehdä asiat loppuun saakka. Kyky tehdä päätöksiä. Luottamus omiin taitoihin ja pystyvyyteen. Ohjauksen ja lisäohjauksen tarve. Oma-aloitteisuus. Ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen. Ongelmanratkaisuvalmiudet . Organisointikyky. Realismi asioiden hahmottamisessa. Stressinsieto ja tilanteiden muutoskyky. Suunnitelmallisuus. Tyytyväisyys omaan elämään. Työtaidot. Työelämän vaatimusten mukainen käytös. Täsmällisyys ja tunnollisuus. Vastuuntunto Viestintä- ja ilmaisutaito</p>	

<p>Koen, että tekemälläni työllä on merkitystä <input type="checkbox"/></p> <p>Saan kertoa ajatuksistani <input type="checkbox"/></p> <p>Pystyn työskentelemään toisten seurassa <input type="checkbox"/></p> <p>Pystyn työskentelemään ryhmässä <input type="checkbox"/></p> <p>Saan apua tarvittaessa <input type="checkbox"/></p> <p>Fyysiset työt onnistuvat, kuten nostaminen, kantaminen, seisominen, istuminen, kyykistyminen ja toistot <input type="checkbox"/></p>	
<p>Soveltuvuus alalle</p> <p>Muut havainnot kokeilusta (esim. palaute kokeilun järjestämisestä)</p>	

TYÖKOKEILUN ARVIOINTI SUORITETTU ___ / ___.20_____

Työntekijä _____ Esimies _____

Ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja _____