

## **Työharjoittelumallin laatiminen Vantaan kaupungin psykologipalvelut -toimintayksikölle**

Annina Ahlroth

<b>Tekijä</b> Annina Ahlroth	<b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> 2010
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Työharjoittelumallin laatiminen Vantaan kaupungin psykologipalvelut -toimintayksikölle	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 40+2
<b>Ohjaaja</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom	
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia työharjoittelumallin prosessikuvaus Vantaan kaupungin psykologipalvelut -toimintayksikölle. Tavoitteena on, että mallin avulla yksikkö pystyy rekrytoimaan harjoittelijoita ja ohjaamaan heidän oppimistaan. Yksikössä ei ole aikaisemmin ollut työharjoittelutoimintaa.</p> <p>Opinnäytetyön ensimmäisessä teorialuvussa tarkastellaan työharjoittelun merkitystä organisaatiolle. Siinä käsitellään työharjoittelun tuomia hyötyjä ja sen vaatimia resursseja. Tämän lisäksi tarkastellaan työharjoittelun suhdetta työnantajakuvaan ja sosiaaliseen vastuuseen. Toinen kokonaisuus, jota opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään, on työharjoittelun ohjaaminen. Kokonaisuuteen liittyviä aiheita ovat oppiminen, ohjaus, harjoittelijan valinta ja perehdyttäminen sekä harjoittelun arviointi ja kehittäminen.</p> <p>Työharjoittelumallin prosessikuvauksessa toimijoina ovat harjoittelija, ohjaaja ja esimies ja siinä on kuvattu heidän tehtävänsä prosessin eri vaiheissa. Prosessissa on kolme vaihetta, jotka ovat valmistautuminen ja suunnittelu, ohjaaminen sekä arviointi ja kehittäminen. Ohjaaminen jakautuu vielä kolmeen vaiheeseen, joita ovat mallintaminen, itsenäinen työskentely ohjatusti ja itsenäinen työskentely. Harjoittelija tarvitsee enemmän ohjaamista ja tukea prosessin alkuvaiheessa, mutta lopuksi hän pystyy työskentelemään myös täysin itsenäisesti.</p> <p>Työharjoittelumalli esitetään prosessikuvauksena, koska sen avulla saadaan selkeä kuvaus eri vaiheista ja toimijoiden rooleista. Prosessikuvaus on myös hyvä väline toiminnan suunnitteluun, ohjaukseen, arviointiin ja kehittämiseen. Se toimii muistilistana eri vaiheiden etenemiseen ja niissä hoidettaviin asioihin. Prosessikuvaus pohjautuu opinnäytetyön tietoperustaan, toimeksiantajan antamiin tietoihin, Psykologiliiton harjoitteluohjeistuksiin sekä Helsingin yliopiston tavoitteisiin. Toimeksiantaja pystyy hyödyntämään prosessikuvausta harjoittelun ohjaamisessa, joten opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin onnistuneesti.</p>	
<b>Asiasanat</b> työharjoittelu, ohjaus, oppiminen, työnantajakuva	

Degree Programme in Business

<b>Author</b> Annina Ahlroth	<b>Group or year of entry</b> 2010
<b>The title of thesis</b> Creating an internship model for the unit of psychology services of city of Vantaa	<b>Number of report pages and attachment pages</b> 40+2
<b>Advisor</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom	
<p>The purpose of this thesis was to create an internship model for the Unit of Psychology Services of City of Vantaa. The main goal was that the model could be used for recruiting interns and guiding the internship. The outcome of this thesis is a process model of an internship. The Unit of Psychology Services has not recruited interns before.</p> <p>The thesis consists of a theory section and an empirical section. The theoretical framework consists of two main parts. The first part discusses the significance of an internship viewing the advantages and needed resources of internships. In addition it discusses the employer image and social responsibility related to internship. The second part is about managing the internship including learning, guidance, recruiting, orientation, assessment and development.</p> <p>The internship process model describes the actions taken by the intern, the supervisor and the superior and their roles in different phases. The process has three phases, which are the preparation and planning, guidance, evaluation and development. Guidance is further divided into three phases: modeling, independent work with guidance and independent work. The intern needs more guidance and support early in the process, but in the end he/she should be able to work completely independently.</p> <p>The internship is modeled as a process because it provides a clear description of the different phases and actors with their roles. The process model is also a suitable tool for planning, guidance, evaluation and development of the internship. It acts as a checklist in different phases of the process. The process model is based on the theoretical part, the information provided by the contact person, internship guidelines by The Finnish Psychological Association as well as the instructions by the University of Helsinki. The objectives of this thesis were successfully reached as the Unit of Psychology Services is able to utilize the process model in managing the internship.</p>	
<b>Key words</b> internship, guidance, learning, employer image	

# Sisällys

1 Johdanto .....	1
2 Työharjoittelun merkitys organisaatiolle .....	3
2.1 Työharjoittelun hyödyt .....	3
2.2 Työharjoittelun sitomat resurssit.....	4
2.3 Työnantajakuva ja sosiaalinen vastuu .....	5
3 Työharjoittelun ohjaaminen.....	8
3.1 Onnistuneen harjoittelun tekijät ja haasteet.....	8
3.2 Harjoittelu oppimisympäristönä.....	10
3.3 Ohjaaminen ja ohjausmalleja .....	12
3.4 Harjoittelijan valinta ja perehdyttäminen .....	16
3.5 Harjoittelun arviointi ja kehittäminen.....	20
4 Työharjoittelumallin prosessikuvaus.....	22
4.1 Työharjoittelumallin prosessikuvauksen suunnittelu ja toteutus .....	22
4.2 Psykologipalvelut -toimintayksikön esittely .....	23
4.3 Psykologiliton asettamat harjoittelun tavoitteet ja ohjeet .....	25
4.4 Prosessikuvauksen tekeminen .....	27
4.5 Työharjoittelumallin prosessikuvauksen esittely .....	28
5 Pohdinta .....	32
5.1 Johtopäätökset.....	32
5.2 Kehittämisehdotukset.....	34
5.3 Luotettavuuden tarkastelu.....	35
5.4 Oman oppimisen arviointi .....	36
Lähteet.....	37
Liitteet.....	41
Liite 1. Psykologin ammatillinen osaaminen. ....	41
Liite 2. Työharjoittelun prosessikuvaus.....	42

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda psykologiopiskelijoiden työharjoittelumallin prosessikuvaus Vantaan kaupungin psykologipalvelut -toimintayksikölle. Tarve työn tekemiselle ilmeni, kun yksikön esimies kertoi, ettei heillä tällä hetkellä ole työharjoitteluohjelmaa opiskelijoille. Opiskelijat ovat häneen usein yhteydessä ja kysyvät, että voisivatko he suorittaa työharjoittelunsa heidän yksikössään. Vantaan kaupungin psykologipalvelut -toimintayksikössä on kolme neuropsykologin ja kahdeksan psykologin vakanssia sekä yksikön esimies.

Työn tavoitteena on laatia yksikön tarpeisiin sopiva malli, jonka avulla voidaan rekrytoida ja ohjata harjoittelijoita sekä tukea heidän oppimistaan. Opinnäytetyön avulla saadaan syvällisemmin tietoa onnistuneesta työharjoittelusta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Jotta työharjoittelu on opiskelijalle ja työnantajalle mahdollisimman hyödyllinen, se edellyttää, että työharjoittelu on hyvin suunniteltu ja toteutettu.

Opinnäytetyössä käsitellään harjoittelun merkitystä organisaatiolle sekä harjoittelun ohjaamista. Työssä tuodaan esiin harjoittelun hyödyt ja sen vaatimat resurssit työnantajan näkökulmasta. Tämän lisäksi käsitellään työnantajakuva ja sosiaalisen vastuun suhdetta harjoitteluun. Työharjoittelun ohjaamisen näkökulmista tarkastellaan harjoittelua oppimisympäristönä, ohjaamista sekä harjoittelijan valintaan liittyviä näkökulmia. Työssä tuodaan esiin myös onnistuneen harjoittelun tekijöitä ja haasteita, joita sen ohjaamiseen liittyy.

Produktin tavoitteena on laatia työharjoittelumallin prosessikuvaus. Produktin laatimiseen ryhdytään sen takia, että toimeksiantajani pitää tärkeänä, että lopullinen työharjoittelumalli on laadittu suunnitelmallisesti ja sen avulla harjoittelusta tulee mahdollisimman onnistunut. Työharjoittelumallin laatimista varten selvitän psykologipalvelut -toimintayksikön työntekijöiden näkemyksiä harjoitteluun sekä otan selvää Helsingin yliopiston ja Psykologiliiton harjoitteluohjeistuksista.

Epäonnistunut harjoittelu voi vahingoittaa organisaation työnantajakuva ja näin ollen vaikeuttaa sen mahdollisuuksiin saada uusia osajia palvelukseensa. Onnistunut

harjoittelu voi antaa organisaatiolle tärkeitä tulevaisuuden osaajia, jotka hyödyttävät sen menestymistä tulevaisuudessa. Työharjoittelun ohjaamisessa on tärkeää ottaa huomioon, että harjoittelu on opiskelijalle oppimisympäristö, jossa hän voi yhdistää koulutuksessa oppimiaan asioita aidossa työympäristössä. Harjoittelu on myös opiskelijalle usein ensimmäinen kosketus oman alan työtehtäviin ja urapolun alku.

Työharjoittelusta on olemassa monia eri nimityksiä kuten työssäoppimisjakso, trainee - ohjelma tai käytännön harjoittelu ja se voidaan järjestää monin eri tavoin. Yhteistä kaikille harjoitteluille on, että opiskelija on tietyn aikajakson organisaation palveluksessa joko palkkaa vastaan tai ilman. Työharjoittelulle tyypillistä on, että organisaatio ja yliopisto ovat nimenneet harjoittelun ohjaajan ja opiskelija ansaitsee tutkintoon kuuluvia opintopisteistä. (Narayan, Olk & Fukami 2010, 61.) Kyse on koulutusvaiheesta, jossa opiskelijat voivat yhdistää oppilaitoksessa opittua teoriaa ja käytännön työtä. Tavoitteena on siis opiskelijan ammatillinen kasvu. Hänellä on mahdollisuus arvioida omaa osaamistaan sekä soveltaa ja testata sitä aidossa työympäristössä. Työnantajaorganisaatio saa tuoretta ja ajankohtaista osaamista ja samalla harjoittelu on rekrytointikanavana uusien pätevien työntekijöiden hankintaan. (Salonen 2005, 6.) Työharjoittelu ei ole opiskelijalle pelkästään työpaikkaan tutustumista vaan se on tavoitteellista opiskelua (Pasanen 2004, 159).

Korkeakoulujen määrittäksen mukaan opiskelijoiden pitäisi tehdä harjoittelun aikana samoja työtehtäviä kuin valmistuttuaan, koska he ovat usein opintojensa loppuvaiheessa. Työtehtävien kuuluisi olla sellaisia, että opiskelijat voivat hyödyntää koulutuksessa oppimiaan tietoja ja taitoja. Tärkeää on, että harjoittelujaksolle on määritelty tavoitteet niin työnantajan, opiskelijan ja oppilaitosten puolesta ja että se on ohjattua. Yliopistot ja muut korkeakoulut ovat määrittäneet tutkintovaatimuksissa tarkemmat säädökset ja määräykset eri alan koulutusohjelmille ja tiedekunnille ja nämä vaikuttavat myös harjoittelun sisältöön. (Korkeakouluosaaajat 2013a.)

## 2 Työharjoittelun merkitys organisaatiolle

Tässä luvussa käsitellään työharjoittelun hyötyjä ja työnantajakuvaan sekä tarkastellaan, mitä resursseja työharjoittelu organisaatiolta sitoo. Jotta työharjoittelu olisi mahdollisimman hyödyllinen ja sillä olisi positiivista vaikutusta työnantajakuvaan, pitää sen olla ohjattua. Kolmannessa luvussa käsitellään työharjoittelun ohjaamista.

### 2.1 Työharjoittelun hyödyt

Työharjoittelijan palkkaamisesta on yritykselle paljon erilaista hyötyä. Kun organisaatiot palkkaavat harjoittelijoita, he saavat tuoretta ja ajankohtaista osaamista käyttöönsä. Harjoittelijat ovat uransa alussa olevia opiskelijoita, jotka tuovat työyhteisöön uusia ajatuksia, näkökulmia ja työskentelytapoja. (Korkeakouluosaajat 2013a.) Opiskelijoilla on tietoa koulutuksessa opituista parhaista käytännöistä ja he voivat jakaa hyviä ideoita harjoittelupaikan tarjoavalle organisaatiolle (Narayan ym. 2010, 67). Harjoittelujakso on hyvä mahdollisuus organisaatioille tutustua alan opiskelijoihin ja näiden osaamiseen ja he pystyvät samalla tekemään itsensä tunnetuksi näiden keskuudessa. Jos harjoittelun lopuksi opiskelija saa vakituisen työpaikan organisaatiosta, on harjoittelujakso toiminut perehdyttämisenä ja työnantajalla on ollut mahdollisuus jo sen aikana tutustua hänen osaamiseen ja soveltuvuuteen. Harjoittelu on näin ollen myös hyvä rekrytointikanava. Harjoittelijasta voi saada apua lomien ja muiden kiireellisten aikojen tueksi ja hän voi avustaa organisaatiota erilaisissa kehitystehtävissä ja projekteissa, jos niihin tarvitaan tuoretta näkemystä ja lisäresursseja. (Korkeakouluosaajat 2013a.)

Työnantajat kilpailevat alan osaajista ja harjoittelupaikan tarjoaminen on yksi keino menestyä tässä kilpailussa. He voivat esitellä opiskelijoille työtehtäviä, joita organisaatiossa on tarjolla sekä sitouttaa nämä työnantajaan jo harjoittelun aikana. Tämän lisäksi se on mahdollisuus tehdä itseään tunnetuksi potentiaalisena työnantajana opiskelijoiden keskuudessa. Työnantajat pääsevät myös tutustumaan nuoriin opiskelijoihin ja näiden arvomaailmaan. Heidän on tärkeä olla tietoisia tulevaisuuden tekijöiden ajattelutavoista ja käsityksistä, koska opiskelijat ovat kuitenkin tulevaisuuden asiantuntijoita, asiakkaita ja sidosryhmiä. Opiskelijat pystyvät myös antamaan

ajantasaista tietoa siitä, minkälaista tutkimusta Suomessa tällä hetkellä tehdään ja minkälaista koulutusta on tarjolla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009.)

Työnantajat siis hyötyvät harjoittelupaikan tarjoamisesta monin eri tavoin. Kun organisaatiot rekrytoivat harjoittelijoita, varmistetaan, että yhteys tulevaisuuden osaajiin on luotu ja saadaan tunnettavuutta opiskelijoiden keskuudessa potentiaalisena työnantajana. Työharjoittelut luovat myös sellaisia verkostoja eri osapuolien välille, joita ei välttämättä muuten syntyisi (Starr-Glass 2006, 295). Verkostojen avulla voidaan luoda suhteita ihmisten välille ja jakaa ja luoda uutta tietoa. Työharjoittelujen avulla erilaiset näkökulmat, tiedot ja ajattelutavat voidaan yhdistää. Kun työharjoittelupaikat mahdollistavat toimintatapojen asettamisen tarkasteluun, uuden oppimisen ja kriittisen arvioinnin, harjoittelusta saatava hyöty on voimakkaimmillaan. (Starr-Glass 2006, 295.) Työharjoittelu pitää nähdä pitkäaikaisena sijoituksena inhimilliseen ja sosiaaliseen pääomaan (Starr-Glass 2006, 295), vaikka se sitookin organisaatiolta resursseja. Harjoittelupaikan tarjoamisen pitkäaikaisena hyötynä on, että organisaatio pystyy luomaan pysyvän suhteen yliopistoon, joka voi suositella harjoittelupaikkaa suoraan opiskelijoille (Narayan ym. 2010, 67).

## **2.2 Työharjoittelun sitomat resurssit**

Työantajan vähimmäisvastuusiin kuuluvat normaalit työsuhdevelvoitteet, kuten työsopimuksen tekeminen, palkanmaksu, työtodistuksen laatiminen, työterveyshuolto ja työturvallisuudesta huolehtiminen. Tämän lisäksi työnantajan pitää huolehtia perehdyttämisestä ja työharjoittelun ohjaamisesta. (Korkeakouluosaajat 2013b.) Palkka-asiat neuvotellaan yleisesti ottaen harjoittelijan ja työnantajan välillä. Korkeakouluilla sekä ammattiliitoilla on omat näkemyksensä harjoittelijoiden palkkaukseen. Suositus on, että palkkaa maksetaan oman alan työehtosopimuksen mukaan. Yleensä harjoittelijalle maksetaan noin 70–90 % alan vastaavasta palkasta. Yliopistot maksavat harjoittelutukea työnantajille, jotka maksavat vähintään Kansaneläkelaitoksen työssäoloehdon mukaista vähimmäispalkkaa eli 1 134 euroa kuukaudessa. Tämä edellyttää kuitenkin, että työtehtävät soveltuvat yliopisto-opiskelijalle ja harjoittelusta saatava työkokemus tukee uralla etenemistä. (Korkeakouluosaajat 2013c.)



Opiskelijan perehdyttäminen ja työharjoittelun ohjaaminen vaativat aikaa ja osaamista. Ohjaamisen pitää olla tavoitteellista ja suunniteltua ja siihen osallistuvilla pitää olla osaamista. Ohjaamiseen ja asetettuihin tavoitteisiin pitää myös sitoutua, jotta harjoittelusta tulee miellyttävä kokemus. Etenkin nykyään monilla työpaikoilla työskennellään kiireessä ja omien töiden lisäksi ylimääräisten tehtävien tekemiseen ei ole aikaa. Tämä vaikuttaa siihen, että työntekijät eivät ole halukkaita toimimaan työharjoittelun ohjaajina. Harjoittelun ohjaaminen edellyttää koko työyhteisön osallistumista, sillä ohjaajana toimivan työntekijän varsinaiset työt pitää jakaa muille työntekijöille. (Mäkeläinen 2002, 94–95.) Esimiehen pitää tukea ohjaajina toimivia työntekijöitä ja työyhteisön pitää sopia keskenään, miten vastuut jaetaan harjoittelun aikana. Ohjaajan pitää kokea, että hänellä on tarvittava osaaminen ja että hän kykenee toimimaan opiskelijan oppimisen edistäjänä.

### **2.3 Työnantajakuva ja sosiaalinen vastuu**

Työnantajakuvalla tarkoitetaan sitä näkemystä, joka organisaation nykyisillä ja potentiaalisilla työntekijöillä on työnantajasta. Jos organisaatiolla on hyvä maine työmarkkinoilla, sillä on paremmat mahdollisuudet saada osaajia palvelukseensa. Nykyään yrityksillä ja organisaatioilla on kova kilpailu hyvistä ja osaavista työntekijöistä ja työnantajakuvalla on tärkeä merkitys tässä kilpailussa. Etenkin nuorille on merkitystä sillä, minkälainen kuva heillä on mahdollisesta työnantajastaan ja minkälaisiin organisaatioihin he hakeutuvat. (Kauhanen 2010, 69.) Työnantajakuvaan vaikuttavat monet asiat, jotka liittyvät usein siihen, miten henkilöstöasioita hoidetaan organisaatiossa. Näitä ovat muun muassa rekrytointien määrä ja niiden viestintä, palkkaus, henkilöstön kehittäminen ja johtaminen. (Viitala 2007, 104.)

Työnantajakuvaa pitäisi jatkuvasti pyrkiä parantamaan. Tärkeässä osassa tässä on henkilöstöjohtaminen ja sen kehittäminen. Arvokasta tietoa organisaation työnantajakuvasta ja sen kehittämistarpeista saa omilta työntekijöiltä. Työnantajien kannattaa myös tutustua sellaisiin organisaatioihin, joilla on hyvä maine työmarkkinoilla. Oppilaitosyhteistyö on myös hyvä keino luoda hyvää työnantajakuvaa potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa. Kaikki työnantajakuvaviestintä pitää olla todenmukaista. (Viitala 2007, 104.)

Etupainotteisella rekrytoinnin avulla organisaatiot voivat herättää opiskelijoiden kiinnostusta itsestään potentiaalisena työnantajana. Tarkoituksena on, että organisaatiot varmistavat, että he saavat lahjakkaita työntekijöitä palvelukseensa jo opiskelujen aikana. Keinoina voi olla esimerkiksi kesätyö ja harjoittelu mahdollisuuksien tarjoaminen, yritysvierailut ja opinnäytetyöt. Jotta kiinnostus herää potentiaalisissa työntekijöissä, on markkinoinnin oltava mahdollisimman suunniteltua ja kohderyhmän mielenkiintoa herättävää. (Viitala 2007, 105–106.)

Kuten jo aikaisemmin alaluvussa 2.1 todettiin, työnantajien kilpailu nuorista osaajista on kovaa. Tämän takia organisaatioiden pitää vastata nuorien tarpeisiin ja pyrkiä parantamaan työnantajakuvaansa. Työnantajien pitää olla kiinnostuneita nuorten tarpeista ja tutustua tulevaisuuden potentiaalliseen työvoimaan. Ei riitä, että vain odottaa, että parhaat osaajat hakeutuvat organisaation palvelukseen. Harjoittelijan rekrytointi antaa mahdollisuuden tähän ja samalla organisaatio pystyy esittelemään itsensä tulevaisuuden asiantuntijoille ja osaajille. (Helsingin Sanomat 2013.)

Yhteiskunnallisella tasolla organisaatioilla on myös sosiaalinen vastuu palkata harjoittelijoita palvelukseensa. Harjoittelun avulla opiskelijat saavat tärkeää työkokemusta, joka auttaa heitä tulevaisuudessa uralla etenemisessä. Harjoittelu voi myös edistää nuorta opinnoissa, sillä sitä kautta he saavat opinnäytetyöaiheita ja tutkintoon vaadittavia opintopisteitä. Kun opiskelijat valmistuvat, he myös usein saavat vakituisen työpaikan harjoittelupaikastaan. Suomen hallituksen tavoitteena on lyhentää opiskeluaikoja ja pidentää työuria ja harjoittelupaikkaa tarjoamalla organisaatiot edesauttavat tätä tilannetta. Nuoret saavat suoritettua tutkintonsa tavoitteiden mukaisesti loppuun asti, kun he ovat saaneet onnistuneen harjoittelupaikan. Harjoittelupaikat ovat vähentymässä huonon taloudellisen tilanteen takia, mutta tästä huolimatta on tärkeää tarjota nuorille mahdollisuuksia tulevaisuuteen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009.)

Korkeakoulujen ja työnantajien yhteistyö on tärkeää, koska tällä hetkellä työelämässä tarvittavien taitojen ja osaamisen välillä on kuilu koulussa opittavien asioiden kanssa. Harjoittelun avulla koulutusta ja työelämää voidaan tuoda lähemmäksi toisiaan ja se

synnyttää vuoropuhelua näiden osapuolien välille. Työnantajat saavat tuoretta osaamista käyttöönsä ja oppilaitokset saavat enemmän tietoa työelämän tämän hetken ja tulevaisuuden tarpeista. Nämä yhdessä edistävät myös yhteiskunnallista kehitystä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009.)

Jotta työharjoittelu todella hyödyttää työnantajia, täytyy sen myös olla opiskelijoille miellyttävä kokemus. Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että työharjoittelun tarjoamat oppimismahdollisuudet ovat vaikuttaneet hyvin paljon opiskelijoiden hyvinvointiin työpaikalla ja heidän näkemykseensä organisaatiosta ja ammattialasta todellisena uramahdollisuutena. Työnantajien pitää tarjota opiskelijoille paljon erilaisia ja mielekkäitä työkokemuksia, joilla on merkitystä näiden urakehitykseen. Heidän pitää suunnitella työharjoittelun ohjaamista ja todella sitoutua ohjaussuhteeseen. Jos opiskelijalle annetaan myös mahdollisuus tutustua esimiehiin, työkavereihin, muihin organisaation työntekijöihin ja koko työkuulttuuriin, ovat he lojaalimpia työnantajaansa kohtaan ja sitoutuvat työharjoittelupaikan tarjoavaan organisaatioon paremmin. (Liu, Xu & Weitz 2011, 107–108.)

### 3 Työharjoittelun ohjaaminen

Tässä luvussa käsitellään työharjoittelussa tapahtuvan oppimisen ohjaamista.

Ohjaamisella varmistetaan, että työharjoittelun tavoitteisiin päästään ja että siitä tulee miellyttävä kokemus. Työharjoittelun välittömänä tavoitteena voidaan pitää opiskelijan ammatillista kehittymistä, joka vaikuttaa välillisesti organisaation työnantajakuvaan ja sen kehittymiseen sekä vuoropuheluun koulutuksen ja työelämän välillä.

#### 3.1 Onnistuneen harjoittelun tekijät ja haasteet

Aikaisempien tutkimusten pohjalta on todettu, että yksi tärkeimmistä asioista, jotka vaikuttavat opiskelijoiden tyytyväisyyteen harjoittelua kohtaan on, että se on ohjattua ja tarjoaa oppimismahdollisuuksia opiskelijoille. Opiskelijoiden tyytyväisyyden kannalta on myös tärkeää, että he saavat tehdä merkityksellisiä ja mielenkiintoisia työtehtäviä. Tehtävien pitäisi olla myös sellaisia, että niillä on todellista vaikutusta organisaation toimintaan. Opiskelijat pitävät myös tärkeänä, että he saavat palautetta suorittamistaan tehtävistä ja näin ollen tietävät työpanoksensa merkityksen. (D'Abate, Youndt & Wenzel 2009, 536.)

Jotta opiskelijan ammatillinen kehittyminen varmistetaan harjoittelun aikana, on tärkeää, että opiskelijan teoreettinen, käytännöllinen ja itsesäätelytiedot yhdistyvät. Hän voi peilata eli reflektoida harjoittelussa oppimaansa käytännön tietoa koulutuksessa oppimaansa teoreettiseen tietoon ja toisin päin. Hän siis ratkaisee käytännön työssä eteen tulevia ongelmia ja tehtäviä teoreettisen tiedon avulla ja samalla myös käsitteellistää itselleen käytännön tietoa. Reflektion avulla opiskelija voi tarkastella omaa toimintaansa kriittisesti ja samalla kehittää omaa itsesäätelytaitoaan ja oman toiminnan ohjaamista. (Tynjälä 2010, 86–87.)

Työnantajien pitäisi luoda miellyttävä ympäristö, jossa työharjoittelija voi vapaasti ilmaista itseään ja tunteitaan. Tämä voidaan saavuttaa esimerkiksi sillä, että yritetään vähentää harjoittelijan ja työyhteisön vakituisten työntekijöiden välisiä asemia organisaatiossa. Tämä onnistuu niin, että työharjoittelijalle tarjotaan samanlaiset työskentelytilat kuin muille ja hän saa osallistua tasavertaisena jäsenenä kaikkiin

työyhteisön tilaisuuksiin ja toimintaan. On tutkittu, että ne harjoittelijat, jotka saavat jakaa tunteitaan vapaammin työyhteisössä, kokevat harjoittelun tyydyttävämpänä kokemuksena ja heidän oppimistuloksensa ovat parempia. Ne, jotka joutuvat peittelemään tunteitaan, eivät yhtä tehokkaasti. (Liu ym. 2011, 108)

Haasteita työharjoittelun ohjaamiseen asettaa jo aluvuossa 2.2 käsitellyt resurssit, joita se sitoo. Näitä ovat siis aika ja osaaminen. Ilman suunnitelmallista ja paneutuvaa ohjaamista, jolle annetaan aikaa ja koko työyhteisön tuki, oppiminen voi jäädä vähäisemmäksi. Teoreettisen ja käytännöllisen tiedon yhdistymisen kannalta on tärkeää, että opiskelijalla on ohjaaja, jonka kanssa voi reflektoida oppimiaan asioita ja käsitteellistää niitä (Tynjälä 2010, 88). Käytännöllinen tieto on usein kokemuksellista tietoa, joka opitaan toiminnassa ja sen avulla tiedetään, miten joku toiminto suoritetaan. Tällaista tietoa ei opita kirjoista vaan se syntyy tekemisen myötä. Käytännöllistä tietoa kutsutaan usein myös hiljaiseksi tiedoksi. Ilman käytännön toiminnan tarkastelua ja hiljaisen tiedon muuttamista eksplisiittiseksi, opiskelija ei välttämättä ymmärrä toiminnan taustoja ja sen yhteyttä teoriaan. Tätä varten hän tarvitsee keskustelujä ohjaajan kanssa ja erilaisia oppimistehtäviä. (Tynjälä 2010, 83.)

Haasteena työpaikalla oppimisen ohjaamisessa on, että siihen osallistuvien näkemykset oppimisesta ja harjoittelusta voivat olla erilaisia. Opiskelijoille ja opettajille on tärkeää määritellä oppimistavoitteet harjoittelulle, mutta työpaikan ohjaaja ei välttämättä näe sitä tarpeelliseksi. Osa työnantajista voi pitää opiskelijoita ilmaisena työvoimana ja heidän oppimistarpeitaan laiminlyödään. (Tynjälä 2008, 148.) Jos opiskelijat harjoittelun aikana tekevät vain rutiinitehtäviä tai esimerkiksi hoitavat työpaikan juoksevia asioita, ei teoreettisen, käytännöllisen ja itsesäätelytaitojen yhdistämistä tapahdu vaan opitaan vain työpaikan käytäntöjä.

Työharjoittelussa ongelmaksi voi muodostua myös ohjaajan puutteelliset taidot ohjata harjoittelua. Kouluttamiseen ja valmennukseen koulutetut henkilöt saattavat itsekkin kokea, että heillä on riittämättömät taidot opiskelijoiden oppimisen ohjaamiseen ja arviointiin. On tärkeää kouluttaa harjoittelun ohjaustyössä olevat tehtäviinsä, jotta sekä ohjaaja että ohjattu kokevat, että harjoittelusta tulee onnistunut. (Tynjälä 2008, 148.) Ihanteellisena tilanteena voisi olla, että oppilaitos ja työharjoittelupaikka yhdessä

suunnittelisivat oppimistilanteen ja keinot päästä oppimistavoitteisiin, koska näin ne todella vastaisivat tutkinnon tavoitteita ja ohjaajat saisivat pedagogista tukea harjoittelun ohjaamiseen (Tynjälä 2010, 87–88; Tynjälä 2008, 148).

### **3.2 Harjoittelu oppimisympäristönä**

Työharjoittelu on opiskelijalle oppimisympäristö, ja hyvä ohjaaja pystyy tukemaan opiskelijan oppimisprosessia tässä ympäristössä. Ohjaajan tulisi ymmärtää opiskelijan oppimisprosessia ja antaa eväitä sen etenemiseksi. Opiskelijoiden tavat oppia poikkeavat toisistaan ja jokaisella on oma tyykinsä oppia. Opiskelijoita ei kuitenkaan kannata jakaa eri oppimistyylien edustajiksi, koska se yksinkertaistaa oppimista. Oppiminen on monimutkainen ilmiö ja jokaisen tyyli oppia on muokkautunut vuosien saatossa omanlaisekseen. (Kupias & Peltola 2009, 120.) Ohjaaja voi kuitenkin tukea opiskelijan oppimista tutustumalla seuraavaksi esiteltäviin oppimista edistäviin tekijöihin.

Konstruktiivisen oppimiskäsityksen mukaan ajatellaan, että ihminen on aktiivinen ja utelias ja hänellä on halu ymmärtää ympäristössään tapahtuvia asioita (Rauste-Von Wright, Von Wright & Soini 2003, 50). Opiskelijan pyrkimystä aktiiviseen ymmärtämiseen ja tiedon soveltamiseen omassa toiminnassaan voidaan tukea. Opiskelijoita voi kannustaa tiedon prosessointiin ja heille voi tarjota välineitä siihen. Ohjaaja voi pyytää opiskelijaa toistamaan äsken opittua tai häntä voidaan pyytää arvioimaan eri tilanteita ja ilmiöitä, joita hän on käytännön harjoittelussa kohdannut. (Kupias & Peltola 2009, 134.)

Oppija arvioi, valitsee ja tulkitsee tietoa oman yksilöllisen käsityksensä mukaan ja tiedon ymmärtämiseen vaikuttaa hänen aikaisemmin oppimansa asiat. Tieto ei siis vain siirry opiskelijaan vaan hän rakentaa sen itse. Jokainen yksilö siis tulkitsee ja rakentaa tiedon oman käsityksensä pohjalta ja näin ollen sama tieto voidaan käsittää eri tavoin. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 53.) Ohjaaja voi pyrkiä selvittämään opiskelijan aikaisempaa kokemusta ja tietoa asioista esimerkiksi kysymällä, että onko asia tuttu opiskeluista tai aikaisemman työkokemuksen kautta tai pyytää kertomaan, mitä opiskelija tietää asiasta jo etukäteen. Uusien asioiden oppiminen helpottuu ja ne tulevat

merkityksellisimmiksi, kun niitä voi linkittää vanhaan tietoon. (Kupias & Peltola 2009, 127.) Opiskelijan tiedon rakentamista ja sen organisointia voi edesauttaa antamalla hänelle ensin kokonaiskuva työtehtävistä ja eri osa-alueista. Ohjaaja voi jokaisen oppimistilanteen aluksi kertoa opiskelijalle etukäteen opittavan asian sisällöistä tai näyttää esimerkiksi prosessikuvauksia työn etenemisestä, jotta tämä hahmottaa paremmin mistä on kyse. (Kupias & Peltola 2009, 131.)

Oppimistoiminnan pitää olla tavoitteellista, koska se vaikuttaa myös oppijan motivaation syntyyn. Tavoitteeseen perustuen opiskelija valitsee itselleen sopivimmat keinot päästä siihen. Sama tavoite oppijoilla ei siis johda samaan oppimistulokseen vaan siihen vaikuttavat keinot ja todelliset teot. Motivaatioon ja näin ollen oppimiseen vaikuttaa myös oppijan tulkinta saamastaan palautteesta. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 57–58.) Jos opiskelija kokee asetetut tavoitteet omanlaisekseen ja että ne tukevat hänen toimintaa, ne lisäävät motivaatiota ja edistävät oppimista. Alkuun ohjaaja voi selkeästi tuoda esiin, mikä on kyseessä olevan toiminnan tavoite, koska se edesauttaa oppimisen suuntaamista. (Kupias & Peltola 2009, 128.) Opiskelija ja ohjaaja voivat myös keskustella siitä, minkälaiset asiat ja tavat toimia motivoivat opiskelijaa hänen toiminnassaan.

Tiedon rakentaminen tapahtuu aina jossain tilanteessa ja tämä vaikuttaa myös siihen, miten tieto tulkitaan (Rauste-Von Wright ym. 2003, 53). Oppiminen on siis aina liitoksissa tilanteeseen, jossa sitä tapahtuu. Tynjälä (2010, 83) esittää käsitteen sosiokulttuurinen tieto ja tällä tarkoitetaan sosiaalisia ja kulttuurisia käytäntöjä. Näitä ovat esimerkiksi tietyssä yhteisössä käytetyt välineet ja kirjoittamattomat säännöt, joiden avulla ongelmia ratkaistaan.

Konstruktiivisessa oppimiskäsityksessä sosiaalinen vuorovaikutus on myös merkityksellisessä asemassa ja sillä on usein vaikutusta asioiden ymmärtämiseen. Keskustelussa ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa oppijan ajatteluprosessi tehdään näkyväksi itselle ja muille. Näin ollen hän voi peilata ja arvioida omaa ajatteluaan suhteessa muihin. Vuorovaikutuksen avulla oppija voi oppia muilta erilaisia näkökulmia ja samalla hän voi kyseenalaistaa omia ennakkokäsityksiään. (Rauste-Von Wright ym.

2003, 170–171.) Vuorovaikutus opiskelijan ja ohjaavan välillä vaatii soveltuvaa oppimisympäristöä, jota käsitellään seuraavaksi (Kupias & Peltola 2009, 136).

Oppimisympäristön pitää olla sellainen, joka tukee opiskelijan aktiivista toimintaa ja edesauttaa vuorovaikutusta osapuolien välillä. Mielekkäässä ympäristössä on turvallista ja lämminhenkistä ja se aktivoi opiskelijaa toimimaan ja herättää hänessä uteliaisuutta. Avoimessa oppimisympäristössä pyritään arvioimaan ja löytämään tekijöitä, jotka säätelevät oppimisprosessia ja vaikuttamaan näihin yhdessä. Suljetussa oppimisympäristössä ei arvioida prosessia sääteleviä tekijöitä, vaan oppimisen eteneminen ja sisältö on määritelty etukäteen, eikä näihin voi muut vaikuttaa. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 62–63.) Oppimisympäristö, jonka kulttuuri ja ilmapiiri ovat turvallisia, mahdollistaa opiskelijalle ottaa riskejä, ohjaa häntä kyseenalaistamaan siinä tapahtuvaa toimintaa sekä herättää hänet kysymään haastavia kysymyksiä. Tällainen ympäristö vaikuttaa siihen, mitä opiskelijan on mahdollista oppia. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 65.)

### **3.3 Ohjaaminen ja ohjausmalleja**

Ohjaamista on aikaisemmin käsitelty oppimisen ja sen edistämisen näkökulmasta. Seuraavaksi tarkastellaan ohjaamista yleisesti ja kahta erilaista ohjaamisen mallia. Ohjaamisessa annetaan aikaa, huomiota ja kunnioitusta opiskelijalle ja hänen oppimisprosessilleen erilaisissa oppimisympäristöissä. Ohjaajan tehtävänä on auttaa ja antaa tukea sekä voimavaroja opiskelijan toimintaan. (Pasanen 2004, 154.) Ohjaus ei ole suorien ohjeiden antamista tai tavoitteellista opetusta eikä ohjaajan tehtävänä ole terapeutin tavoin selvittää, mikä opiskelijalla on hätänä ja miksi hän ei onnistu tehtävissään. Ohjauksen päätehtävänä on nostaa esiin ja yhteiseen käsittelyyn oppimisen kohteita tai tavoiteltavia asioita. Yhteisen käsittelyn ja neuvottelun avulla toimintaa ja oppimista voidaan käsitellä ja arvioida sekä ohjata eteenpäin. (Pasanen 2004, 154.)

Tärkeä osa ohjausta on vuorovaikutus osapuolien välillä. Sen avulla omaa toimintaa arvioidaan ja suunnataan. Ohjaus syntyy nimenomaan vuorovaikutustilanteissa, joissa osapuolet neuvottelet asioista ja tuovat esiin omia näkökulmiaan. Tämän takia huomio



on hyvä kiinnittää ohjaustilanteissa osapuolien kohtaamiseen ja niissä käytettyyn kieleen. Puhevuorot rakentavat vuorovaikutustilanteen, joka on pohjana ohjaustoiminnan suuntaamiselle. (Pasanen 2004, 155.) Harjoittelijan oppiminen edellyttää vuorovaikutusta ja asioista keskustelua ja ohjaajan rooli on niiden avulla ohjata harjoittelijaa parempaan suoritukseen (Pasanen 2004, 161).

Kognitiivinen oppipoikamalli sopii tiedollisesti haastavien työtehtävien ohjaamiseen ja opetteluun. Siinä yhdistyvät perinteinen kouluopiskelu ja käytännössä harjoittelu ja sen tavoitteena on tehdä oppimiseen liittyvä ajattelu näkyväksi. (Collins, Brown & Holum 1991, 1.) Malli pohjautuu perinteiseen oppipoika-mestariin, jossa oppipoika ensin seuraa mestaria ja sen jälkeen alkaa itse tehdä asteittain haastavampia tehtäviä. Mestarin rooli on ensin näyttää, miten tehtävät tehdään, jolloin oppipoika saa kokonaiskuvan työprosesseista ja ymmärtää toiminnan tavoitteen. Tämän jälkeen hän antaa tukea oppipojalle, joka alkaa suorittaa tehtäviä itse. Kun oppipoika pystyy tekemään tehtäviä itsenäisemmin, mestari vähentää tukeaan. Valmentamista tapahtuu koko opissa olon ajan. Alkuun se on tuen ja vihjeiden antamista ja sen jälkeen mestari valmentaa oppipoikaa arvioimalla hänen suorituksiaan, tukien ongelmien ratkaisussa, haastamalla sekä rohkaisemalla oppipoikaa. Valmentaminen on prosessi, joka valvoo ja huolehtii oppipojan oppimisesta. (Collins ym. 1991, 2–3.)

Perinteinen oppipoika-mestariin malli perustuu tehtävien tarkkailulle, mutta kun kyse on kognitiivisesti haastavammista suorituksista, kuten lukeminen, kirjoittaminen ja ongelmien ratkaisu, pelkkä tarkkailu ei enää riitä. Tämän takia mestarin tai harjoittelun ohjaajan sekä opiskelijan pitää tuoda omat ajatteluprosessinsa esiin. On tärkeää, että kognitiiviset ja metakognitiiviset ajatteluprosessit tuodaan esiin, jotta opiskelija ymmärtää hiljaista tietoa, jota tehtäviin liittyy. (Collins ym. 1991, 3.) Opiskelijan pitää ymmärtää, miksi ohjaaja tekee niitä valintoja ja päätöksiä, joita hän tekee. Tällä tavoin hän voi peilata teoriaa käytännön työhön ja toisinpäin.

Kuviossa 1. on esitelty kognitiivisen oppipoikamallin oppimisympäristön ominaisuudet. Ne jakautuvat tietosisältöön, menetelmiin, jaksottamiseen ja sosiologiaan. (Collins ym. 1991, 14–15.) Tietosisältö koostuu kaikesta siitä tiedosta, jota kyseiseen työhön liittyy. Alakohtainen tieto tarkoittaa esimerkiksi teorioita ja käsitteitä, joita asiantuntija

työssään tarvitsee. Tämän lisäksi hän käyttää heuristisia strategioita eli tekniikoita ja lähestymistapoja, joita asiantuntija tarvitsee oman alan ongelmanratkaisussa. Nämä ovat usein hiljaista tietoa, jota asiantuntija on oppinut käytännön tilanteissa.

Kontrollistrategioilla tarkoitetaan usein metakognitiivisia taitoja eli taitoa valita oikeat menetelmät, kun asiantuntija ratkaisee tilanteissa syntyneitä ongelmia.

Oppimisstrategioita ovat kaikki ne taidot, joilla opitaan edellä mainittuja asioita, kuten oppimistyyliä ja oppimisprosessin säätely. (Collins ym. 1991, 13.)

Menetelmät ovat ohjauksen menetelmiä, joilla opiskelijan oppimista voidaan edistää.

Nämä ovat samoja menetelmiä kuin perinteisessä oppipoika-mestari-mallissa, mutta näiden lisäksi kognitiiviseen malliin kuuluu myös artikulointi eli ajatteluprosessin ääneen lausuminen, kriittinen arviointi ja tutkiminen eli tukea oppijaa lähestymään ja ratkaisemaan erilaisia ongelmia. Jaksottamisella tarkoitetaan oppimisen järjestäytymistä ja eri vaiheita. Ensin annetaan kokonaiskuva työtehtävistä, joita asiantuntijan työhön sisältyy, jotta työn tavoite selkiytyy. Tämän jälkeen oppipojalle annetaan asteittain haastavampia ja monimutkaisempia tehtäviä. Tämän lisäksi annetaan monipuolisempia ja vaihtelevampia tehtäviä, jotta oppiminen olisi mahdollisimman laaja-alaista. (Collins ym. 1991, 13–15.)

Sosiologialla viitataan oppimisen sosiaaliseen puoleen. Oppiminen tapahtuu aina tietyssä toimintakulttuurissa, jossa on omat käytännöt. Oppiminen pitäisi järjestää niin, että opiskelijat haluavat oppia uutta, koska ovat kiinnostuneet siitä eli heillä on sisäinen motivaatio toimintaan. Opiskelijoita pitäisi ohjata myös ratkaisemaan ongelmia yhteistyössä muiden kanssa, sillä näin opitaan yhteistyötaitoja sekä tällä tavoin he voivat hyödyntää laaja-alaisesti yhteisön oppimisresursseja. Kuten jo aikaisemmassakin tekstissä on tuotu esiin, oppimista tapahtuu aina tietyssä tilanteessa ja on tärkeää etsiä ne keinot, joilla opittuja asioita voidaan siirtää myös toisiin tilanteisiin. (Collins ym. 1991, 16.) Tässä auttaa, että opiskelija voi yhdistää teoreettista ja käytännöllistä tietoa yhdessä ohjaajan kanssa esimerkiksi keskustelun avulla ja ikään kuin irrottaa tiedon kontekstistaan.

<b>Tietosisältö</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alakohtainen tieto</li> <li>• heuristiset strategiat</li> <li>• kontrollist strategiat</li> <li>• oppimisstrategiat</li> </ul>	<b>Menetelmät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mallintaminen</li> <li>• valmentaminen</li> <li>• tukeminen ja tuen vähentäminen</li> <li>• artikulointi</li> <li>• arviointi</li> <li>• tutkiminen</li> </ul>
<b>Jaksottaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kokonaiskuvan luominen ensin</li> <li>• tehtävien haastavuuden kasvattaminen</li> <li>• tehtävien monipuolisuuden kasvattaminen</li> </ul>	<b>Sosiaalisuus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tilannesidonnaisuus</li> <li>• toimintakulttuuri</li> <li>• sisäinen motivaatio</li> <li>• yhteistyö</li> </ul>

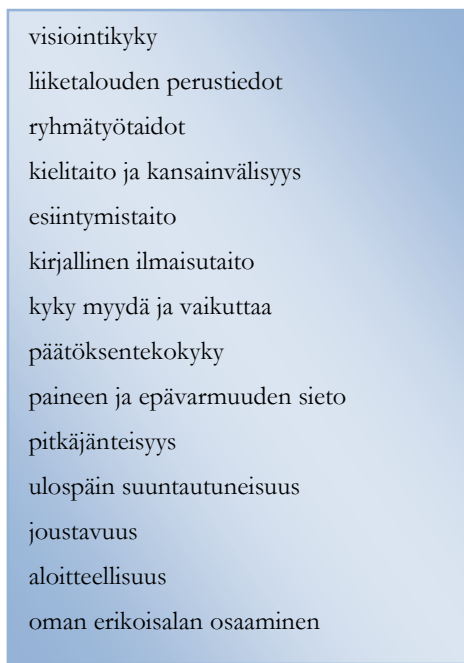
Kuvio 1. Kognitiivisen oppipoikamallin oppimisympäristön ominaisuudet (Collins ym. 1991, 14–15).

Mentoroinnissa kokeneempi asiantuntija eli mentori ohjaa ja perehdyttää kokemattomampaa henkilöä eli aktoria. Mentorointia voi käyttää perehdyttämisessä tai nykyään monet organisaatiot käyttävät sitä koulutusohjelmana, joka tukee nuoria kehittymishaluisia työntekijöitä heidän urallaan vanhempien asiantuntijoiden avustamana. Mentorointi perustuu osapuolten väliseen luottamukselliseen suhteeseen ja vuorovaikutukseen. Mentori on luotettava asiantuntija, joka tukee ja neuvoo kehittymishaluista aktoria tämän ammatillisessa kasvussaan ja työuralla etenemisessään. Mentorin tehtävänä on antaa oma osaamisensa ja kokemuksensa aktorin käyttöön. (Kupias & Peltola 2009, 149–150.)

Mentoroinnin avulla opiskelija pystyy tuomaan koulutuksessa oppimansa teorian työpaikalle ja sitä voidaan linkittää käytännön työhön mentorointisuhteessa. Vaikka mentoroinnissa ei ole kyse opintojen ohjaamisesta, voi opiskelija luotettavassa suhteessa käsitellä oppimiaan asioita ja peilata niitä työelämän käytäntöihin. Mentorointisuhteessa molemmat osapuolet oppivat sekä toisistaan, sekä toistensa kokemuksesta, että osaamisesta. Mentori saa tuoreita näkökulmia työlleen. (Kupias & Peltola 2009, 150.)

### 3.4 Harjoittelijan valinta ja perehdyttäminen

Perinteisesti organisaation rekrytointiprosessi alkaa henkilöstön suunnittelulla ja päättyy sen arviointiin (Kauhanen 2010, 74). Oletetaan, että päätös harjoittelijan rekrytoimisesta on jo tehty. Seuraavassa vaiheessa on hyvä pohtia työharjoittelijan toimenkuvaa ja laatia näkemys tehtävän asettamista vaatimuksista (Kauhanen 2010, 74). Harjoittelijalta vaadittavat tiedot ja taidot, kuten kokemus ja koulutus, voidaan määritellä ja mitata helposti. Harjoittelija vasta harjoittelee oman alansa työtehtäviä, joten aikaisempaa työkokemusta ei välttämättä tarvita. Koulutuksen pitää vastata ammattialan tehtäviä. Henkilöltä vaadittavat henkilökohtaiset ominaisuudet voivat olla vaikeammin määriteltävissä. Kuviossa 2. on määritelty Kauhasen (2010, 76) mukaan yleisiä ja haluttuja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Näiden ominaisuuksien avulla on helppo menestyä työelämässä, mutta on tärkeää valita tehtävän kannalta niistä oleellimmat. (Kauhanen 2010, 76.)



Kuvio 2. Henkilökohtaiset ominaisuudet (Kauhanen 2010, 76).

Toimenkuvan määrittelyn jälkeen laaditaan hakuilmoitus. Siinä kerrotaan haettavan tehtävän vaatimat ominaisuudet, mutta samalla se on myös työnantajakuvaviestintää. Suurissa organisaatioissa on usein valmiiksi määritellyt ohjeet siitä, minkälainen

ilmoituksen ulkoasun tulee olla. Esimiehen tehtävänä on laatia tarkempi sisältö ilmoitukseen. Tärkeitä asioita, joita ilmoituksen laatimisessa tulee pohtia, ovat esimerkiksi, keitä ilmoituksella halutaan tavoittaa, minkälaista tietoa organisaatiosta halutaan antaa, onko tehtäväkohtainen tieto houkuttelevaa, realistista ja riittävää, mitä hakijalta edellytetään, lisätietojen antaja sekä hakemuksia ja niiden toimittamista koskeva tieto sekä muita hakuun liittyviä asioita. (Kauhanen 2010, 80–81.)

Kun työnantaja valitsee sopivaa rekrytointikanavaa, tulee sen suhteuttaa hakukanava työtehtävän asettamiin vaatimuksiin ja organisaation ominaisuuksiin (Kauhanen 2010, 77). On myös tärkeää tavoittaa toivottava kohderyhmä oikean median avulla, oikeaan aikaan ja sopivin kustannuksin (Kauhanen 2010, 80). Koska työharjoittelun tarkoituksena on tutustuttaa nuori opiskelija ammattialaansa käytännössä, esimerkiksi suoramaku tai välttämättä lehti-ilmoituksen käyttö ei ole soveltuva. Niiden kautta haetaan usein kokeneempia työntekijöitä. (Viitala 2009, 112–115.) Hyvä keino rekrytoida oman alan harjoittelijoita, on käyttää oppilaitosten työnvälityspalveluita ja sivustoja, joita käsitellään seuraavaksi.

Oppilaitokset, opiskelijajärjestöjen ja korkeakoulujen työnvälityspalvelut toimivat tehokkaina rekrytointikanavina, kun organisaatio etsii potentiaalisia harjoittelijoita. Näiden kautta saavutetaan hyvin oman alan asiantuntijoita, joilla on jo vaadittua alan osaamista. (Viitala 2009, 115.) Jokaisella yliopistolla on omat rekrytointipalvelut, joihin kannattaa olla yhteydessä, kun etsitään sopivaa harjoittelijaa. Tämän lisäksi rekrytointipalvelu Aarresaari on tarkoitettu akateemisten opiskelijoiden ja alojen työnvälitykseen. Se on Suomen yliopistojen muodostama verkosto, joka tavoittaa useita hakijoita ympäri Suomea. Aarresaaren internetsivuilla voi täyttää toimeksiantolomakkeen, jonka avulla hakuilmoitus siirtyy suoraan Suomen yliopistojen rekrytointipalveluihin. Hakuilmoituksen voi tarvittaessa lisätä myös Aarresaaren omalle JobBoardille, jolloin se on julkinen ja tavoittaa enemmän hakijoita. (Aarresaari.) Monesti rekrytoinnissa käytetään myös epävirallisia kanavia, kuten organisaation verkostoja (Viitala 2007, 115). Näitä voidaan käyttää myös harjoittelijan hankinnassa.

Erilaisten valintamenetelmien avulla pyritään selvittämään, kuinka hyvin työnhakijat soveltuvat työtehtävien asettamiin vaatimuksiin (Kauhanen 2009, 82). Myös

valintamenetelmä tulee valita sen mukaan, minkälainen haettava tehtävä on. (Viitala 2007, 116). Alkuun hakijoita voi karsia työhakemuksen ja ansioluettelon perusteella. (Kauhanen 2009, 82.) Harjoittelijoilta on hyvä pyytää opintosuoritusote jo hakuilmoituksessa, koska siihen voidaan tutustua jo ensimmäisessä karsinnassa. Siitä voi tarkistaa, kuinka pitkälle opinnoissa on edetty ja mitä kursseja opiskelija on suorittanut ja minkälaisia arvosanoja hän on niistä saanut. Hakemuksen avulla hakija osoittaa sopivansa haettavaan tehtävään ja ilmaisee kiinnostuksensa kyseistä paikkaa kohtaan. Hän myös kertoo omista vahvuuksistaan suhteessa haettavaan työtehtävään. Ansioluettelossa hakija selostaa aikajärjestyksessä lyhyesti oman elämänkulkunsa. (Kauhanen 2009, 82.)

Yleisin valintamenetelmä uuden työntekijän rekrytoinnissa on työpaikkahaastattelu. Se on vuorovaikutustilanne, jossa selvitetään hakijan soveltuvuutta tehtävään. Samalla työnantajalla on mahdollisuus antaa tietoa haettavasta tehtävästä ja organisaation toiminnasta. Haastatteluun valitaan hakemusten perusteella työtehtävään parhaiten soveltuvat henkilöt. Haastattelijoina on hyvä olla ainakin kaksi henkilöä. (Kauhanen 2009, 83.) Harjoittelun ohjaaja ja lähin esimies voivat haastatella sopivia ehdokkaita harjoittelijaksi. Haastattelutilanteeseen pitää valmistautua etukäteen ja työnantajan kannattaa pohtia, mitä aikoo hakijoilta kysyä. Tärkeää on, että hakijoista saadaan vertailukelpoista tietoa. (Kauhanen 2009, 83.) Kun valintapäätöstä tehdään, punnitaan hakijoiden ominaisuuksia työtehtävän vaatimuksiin nähden (Kauhanen 2009, 88). Harjoittelijaksi pyritään valitsemaan siis sellainen henkilö, joka vastaa parhaiten toimenkuvan määrittämiä.

Valintapäätöksestä on hyvä ilmoittaa saman tien valitulle. Tämän lisäksi siitä on hyvä tiedottaa työyhteisössä ja organisaatiossa sisäisen viestinnän periaatteiden mukaisesti. Jotta organisaatio voi ylläpitää hyvää työnantajakuvaa, pitää sen tiedottaa kaikille hakijoille valinnasta ja samalla myös kiittää kiinnostuksesta työtehtävää kohtaan. (Kauhanen 2009, 88.) Kuten jo aikaisemmin alaluvussa 2.2 todettiin, työnantajan pitää solmia harjoittelijan kanssa työsopimus, kun harjoittelusta maksetaan palkkaa. Organisaatioilla on yleensä valmiita työsopimus pohjia, joita tähän voidaan käyttää. Työsopimuksessa pitäisi ainakin ilmetä osapuolet ja työtehtävä. Määräaikaisissa sopimuksissa pitää lisäksi näkyä ajanjakso ja määräaikaaisuuden syy. Sopimuksesta olisi

hyvä myös ilmetä työtehtävän palkkaus. Työlainsäädäntö ja työ- ja virkaehtosopimukset määrittävät työsuhteiden enimmäis- ja vähimmäisvastuut eikä niistä voi työ sopimuksella poiketa. (Viitala 2007, 119.)

Ennen harjoittelun alkua, on hyvä, että opiskelija ja harjoittelupaikka yhdessä valmistautuvat koulutusvaiheen alkamiseen. Opiskelijalle voidaan antaa mahdollisuus tulla käymään harjoittelupaikkaan. Hän voi näin jo etukäteen tutustua harjoittelupaikkaansa ja tuleviin tehtäviinsä. Tärkeää on, että harjoittelun ohjaajalla ja opiskelijalla on käsitys ja tietoa toisistaan. Etenkin opiskelijan kannalta luo turvallisuutta, jos hänellä on varmuus siitä, että harjoittelupaikassa on joku henkilö häntä varten. Harjoittelupaikan ohjaajat voidaan valmistaa ohjaamiseen koulutuksen avulla. Jos opiskelija tietää, että häntä on harjoittelupaikalla vastassa ohjaamiseen koulutettu työntekijä, luo se hänelle turvallisuutta siirtyä uuteen vaiheeseen. Oppilaitokset järjestävät työpaikkojen ohjaajille myös koulutuksia sekä infotilaisuuksia, joihin ohjaajien kannattaa osallistua. (Pasanen 2004, 157–159.)

Merkityksellinen osa harjoittelun ohjaamista on yhteisten tavoitteiden määrittely harjoittelun aluksi. Opiskelijalla on omaan tutkintoon liittyviä tavoitteita sekä omia henkilökohtaisia tavoitteita, joita harjoittelun aikana halutaan saavuttaa. Tämän lisäksi työnantajalla on omat toiveet ja tavoitteensa harjoittelulle. (Pasanen 2004, 157.) Kun alussa on määritelty harjoittelun tavoitteet, on helpompi laatia tehtäviä, joita opiskelijan pitää sen aikana suorittaa. Jos tehtävät ovat määritelty suoraan tavoitteista, joita harjoittelulle on asetettu, ovat ne henkilökohtaisempia opiskelijoille sekä työnantajille. Tämän lisäksi pystytään luomaan todellinen yhteys koulutuksen ja työelämän välille. (Pasanen 2005, 157.)

Työharjoittelu alkaa aina perehdyttämisellä uuteen harjoittelupaikkaan. Opiskelija tutustutetaan työpaikkaan ympäristönä, muihin työntekijöihin, erilaisiin työvälineisiin ja menetelmiin. Perehdyttämisen aikana opiskelijalle muodostuu ennakkokäsitys ja jäsenys uudesta harjoittelupaikastaan. Perehdyttäminen on molemminpuolista eli työpaikan työntekijät tutustuvat myös uuteen tulokkaaseen. (Pasanen 2004, 160.) Tärkeitä osa-alueita, joita on hyvä saattaa harjoittelijan tietoon, ovat työsuhte-ehtoihin liittyvät asiat, organisaatio ja tiimikohtainen tieto sekä toimialaa koskeva tieto (Kupias

& Peltola 2009, 91). Perehdyttämistä ohjaa myös lainsäädäntö, joten harjoittelija pitää opastaa esimerkiksi työturvallisuuteen. Hänelle pitää kertoa mahdollisista vaara- haitta- ja uhkatilanteista ja miten niissä pitää toimia. Etenkin jos työntekijälle ei ole aikaisempaa työkokemusta, on tärkeää opastaa häntä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Työtehtäviin perehdytään hiljalleen harjoittelun aikana. Tämän hetken näkemyksissä työssä oppimisen ohjauksesta ajatellaan, että se on yhteistoimintaa, jossa molemmat osapuolet oppivat toisiltaan ja tilanteesta sekä vievät prosessia eteenpäin. Ohjaajan tehtävänä ei siis ole antaa valmista tietoa ohjatulle vaan he rakentavat sitä yhdessä osana ohjausprosessia ja samalla myös ohjaaja oppii ohjattavastaan. Tärkeää on, että ohjaaja antaa hiljalleen ohjattavalleen uusia tehtäviä ratkaistavaksi ja työstettäväksi, jotta oppimista tapahtuu. Ohjaajan tehtävä on keskustella harjoittelijan kanssa hänen oppimisestaan ja käsitellä opittuja asioita, jotta oppimisprosessi etenisi toivotusti. (Pasanen 2004, 160–161.)

### **3.5 Harjoittelun arviointi ja kehittäminen**

Harjoitteluun ja sen eri vaiheisiin pitää sisällyttää arvioimista. Arviointi voi kohdistua harjoittelun eri osapuoliin, oppimisympäristöön ja saavutettuihin tavoitteisiin. Tavoitteena on opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisen tukeminen ja samalla koko harjoittelutoiminnan kehittyminen. Arviointi kannattaa toteuttaa prosessin eri vaiheissa kokonaisvaltaisesti. (Salonen 2005, 24.) Palautteella tarkoitetaan sitä tietoa, jonka opiskelija saa suoriutumisestaan tai ymmärtämisen tasostaan ohjaajalta tai joltain toiselta osapuolelta. Palautteena voi antaa esimerkiksi ymmärtämistä korjaavan tiedon, vaihtoehtoisen toimintatavan, se voi olla rohkaisemista toimintaan tai oppija voi myös itse arvioida ymmärtämistään pohjautuen ohjeisiin tai muuhun kirjoitettuun tietoon. Palautteen voi ajatella olevan jokin seuraus suoriutumisesta. (Hattie & Timperley 2007, 81.) Opiskelija tarvitsee palautetta toiminnastaan, jotta hän voi oppia ja kehittyä. Etenkin harjoittelijoille, jotka ovat vasta urapolkunsu alussa, voi olla vaikeaa arvioida omaa toimintaansa ja sen takia tarvitaan ulkoista palautetta. (Kupias & Peltola 2009, 136.)



Kun arvioidaan opiskelijan oppimista ja toimintaa, on hyvä miettiä, mihin arviointi ja palautteenanto kohdistuvat ja miten sitä kannattaa tehdä. Tehokas palaute pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: mitkä ovat tavoitteet, mitä toimintaa on tehty, jotta tavoitteisiin on päästy ja mitä seuraavaksi (Hattie & Timperley 2007, 86). Suoriutumista arvioidaan siis suhteessa alussa asetettuihin tavoitteisiin. Tämän takia selkeiden tavoitteiden asettaminen on tärkeää. Kun arvioidaan prosessia, jonka avulla asetettuja tavoitteita on pyritty saavuttamaan, opiskelijat saavat merkityksellistä tietoa myös oppimisstrategioistaan. Opiskelijoille on hyvä antaa ohjeita ja neuvoja siitä, mitä seuraavaksi kannattaa tehdä tai mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota, koska se voi johtaa parempaan oppimistulokseen. (Hattie & Timperley 2007, 88–90.)

Palautetta voi kohdistaa moneen eri asiaan ja sillä voi ohjata oppimista. Hattie ja Timperley esittävät palautemallissaan neljä eri näkökulmaa: tehtävä, prosessi, itsesäätely ja itse. Oppimistehtävään kohdistuva palaute kertoo, että onko se tehty oikein ja miten tietoa pitää muokata tai lisätä, jotta tehtävässä onnistuttaisiin. Palaute voi myös kohdistua oppimisprosessiin tai tiedon käsittelyn prosessiin ja sen avulla opiskelijalle voi kertoa, miten ja millä keinoilla asioita voi tehdä vielä paremmin. Itsesäätelytaitoon kohdistuvan palautteen avulla, opiskelijaa voi ohjata itse pohtimaan erilaisia toimintatapoja ja sitä mitä hän olisi voinut tehdä itse toisin onnistuneen suorituksen hyväksi. (Hattie & Timperley 2007, 90.) Kuten jo aikaisemmin kappaleessa 3.1 on mainittu, itsesäätelytaidot ovat ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeitä, jotta omaa toimintaa voi suunnata paremmin kohti tavoitteita. (Tynjälä 2010, 87). Itseen kohdistuva palaute on henkilöön kohdistuvaa ja usein epäoleellista tehtävän suorittamisen kannalta. Esimerkiksi ”sinä olet älykäs” ei kerro opiskelijalle mitään oleellista tehtävän suorittamisesta vaan kuvaa henkilöä itseään. (Hattie & Timperley 2007, 90.)

Koko työharjoitteluprosessia sekä ohjaajan toimintaa voi arvioida samalla tavoin kuin opiskelijan suoritusta. Näitä voi pohtia samojen kysymyksien avulla eli mitkä ovat tavoitteet, minkälainen työprosessi on ollut tavoitteiden saavuttamiseksi sekä mitä seuraavaksi. Näiden kysymysten pohjalta voidaan selvittää, mitä ongelmia harjoitteluprosessin eri vaiheissa on syntynyt sekä toimintaa voidaan kehittää paremmaksi.

## 4 Työharjoittelumallin prosessikuvaus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda työharjoittelumallin prosessikuvaus. Tässä luvussa kerrotaan, miten se on suunniteltu ja toteutettu sekä esitellään lopullinen tuotos. Tämän lisäksi käydään läpi opinnäytetyön toimeksiantajaan ja psykologiharjoittelijan tehtäviin liittyvää tietoa, joihin prosessikuvauksen tekeminen pohjautuu.

### 4.1 Työharjoittelumallin prosessikuvauksen suunnittelu ja toteutus

Tuotoksen suunnittelu aloitettiin yhdessä toimeksiantajani kanssa 15. elokuuta 2013. Sovimme tällöin työn toteuttamisesta ja tärkeimmistä asioista, joita sen tuottamisessa pitää ottaa huomioon. Toimeksiantajani piti tärkeänä, että tuotoksesta ilmenee edellytykset, joita heiltä vaaditaan harjoittelun ohjaamisessa. Kysymyksiä, joita työharjoittelun ohjaaminen hänessä herätti, oli mitä heidän pitää tehdä, miten heidän pitää tehdä, ja mitä resursseja se heiltä vaatii. Hän toivoi myös käytännön vinkkejä työharjoittelun ohjaamiseen. (Lukkarila 15.8.2013.) Sovimme, että työskentely etenee niin, että tutustun harjoittelun ohjaamisen teoriaan ja aikaisempaan tutkimukseen ja selvitän Psykologiliton ja Helsingin yliopiston harjoittelun ohjeistuksia.

Laitoin 30. syyskuuta Helsingin yliopistoon sähköpostia ja kysyin heidän tavoitteitaan psykologian opiskelijoiden harjoittelulle. Kysyin myös, onko harjoittelu pakollinen osa opintoja, minkälaisia suosituksia heillä on harjoittelun ohjaamiseen ja muihin työsuhte- ehtoihin. Pyysin myös lähettämään Helsingin yliopiston harjoittelun ohjaamiseen liittyviä materiaaleja ja ohjeistuksia. Sain vastauksen 3. lokakuuta käyttäytymistieteellisen tiedekunnan koulutussuunnittelijalta. Vastaukset on käyty tarkemmin läpi alaluvussa 4.3.

Tutustuin työharjoitteluun liittyvään teoriaan ja aikaisempaan tutkimukseen syys- ja lokakuun alun aikana. Selvitin työharjoittelun merkitystä organisaatiolle ja sen työnkuvaan. Kävin läpi myös työharjoittelun hyötyjä ja sen sitomia resursseja organisaatiolle. Tutustuin teoriaan ohjaamisesta ja oppimisesta ja tämän lisäksi selvitin työharjoittelijan valintaan ja perehdyttämiseen liittyviä asioita ja harjoittelun arvioinnin

ja kehittämisen periaatteita. Näiden avulla pystyin kokoamaan työharjoittelun ohjaamisen liittyvää yleistä tietoa. Jotta harjoitteluohjelma olisi vielä paremmin soveltuva psykologipalvelut -yksikölle, tutustuin 23. lokakuuta Psykologiliiton ja Vantaan kaupungin harjoitteluohjeistuksiin, jotka sain toimeksiantajaltani. Harjoitteluohjeet ovat Psykologiliiton internet-sivuilla salasanan takana ja Vantaan kaupungin ohjeet löytyvät heidän intranetistä. Psykologiliiton ohjeistukset sisältävät tietoa harjoittelun tavoitteista, ohjaamisesta, oppimisesta sekä palkkauksesta. Näitä asioita on käsitelty tarkemmin myöhemmässä alaluvussa 4.3. Vantaan kaupungin ohjeistukset sisältävät huomioita, joita oppilaitosyhteistyössä pitää muistaa ja nämä ovat esitelty alaluvussa 4.2.

Lokakuun 9. päivä sovin toimeksiantajani yhteyshenkilön kanssa, että hän laittaa yksikön työntekijöille sähköpostia ja tiedustele heidän näkemyksiään liittyen työharjoittelijan rekrytoimiseen. Sähköpostissa kysyttiin heidän mahdollisuuksia osallistua ohjaukseen, mitä haasteita harjoittelijan ohjaaminen asettaa, minkälainen on hyvä ohjaaja, minkälainen on hyvä harjoittelupaikka, sopiiko psykologipalvelut -toimintayksikkö harjoittelupaikaksi ja mitä muita asioita pitäisi huomioida harjoittelun ohjaamisessa. Heillä oli vastausaikaa kaksi viikkoa. Sain lokakuun 23. päivä toimeksiantajaltani yhteenvedon viiden työntekijöiden vastauksista, jotka on käyty tarkemmin läpi alaluvussa 4.2.

25. lokakuuta 2013 tapasin toimeksiantajani yhteyshenkilön ja keskustelimme yhdessä vielä tuotoksen toteuttamisesta. Sovimme, että harjoittelumalli kuvataan prosessina, jonka pohjana käytetään Vantaan kaupungin harjoittelun prosessikuvausta, mutta se laaditaan soveltuvammaksi psykologipalvelut -yksikölle. Tutustuin samana päivänä myös prosesseihin liittyvään kirjallisuuteen. Työharjoittelumallin prosessikuvauksen tein 30. lokakuuta ja se on tämän työn liitteenä 2. Prosessikuvaus on avattu tekstimuodossa alaluvussa 4.5.

## **4.2 Psykologipalvelut -toimintayksikön esittely**

Psykologipalvelut -toimintayksikön palvelut on tarkoitettu lasta odottaville perheille sekä alle kouluikäisille lapsille ja heidän vanhemmilleen. Toimintayksikössä työskentelee

kahdeksan psykologia ja neljä neuropsykologia sekä heidän esimiehensä ja se jakautuu kolmeen eri palvelualueeseen. Psykologin työnkuva yksikössä on laaja-alainen ja siellä on mahdollista tutustua monipuolisesti psykologin erilaisiin työtehtäviin, jotka sisältävät arviointia, tutkimuksia, ohjausta sekä hoitoa. Heidän asiakkaansa tulevat neuvoloista, joissa käyvät lähes kaikki Suomen kansalaiset, joten asiakaskuntakin on laaja-alainen. Työharjoittelupaikkana yksikkö tarjoaa psykologiopiskelijalle mahdollisuuden oppia monipuolisesti psykologin työtehtäviä. (Lukkarila A., 15.8.2013.)

Psykologipalvelut -toimintayksikön työntekijöiden sähköpostivastauksissa nousi esiin muutamia asioita, joita heillä pitää ottaa huomioon ennen työharjoittelijan rekrytointia. Lähes jokaisessa vastauksessa mainittiin, että harjoittelija tarvitsee ehdottomasti oman työtilan. Tätä perusteltiin sillä, että työtilojen jakaminen aiheuttaa liikaa haasteita, jos pitää jatkuvasti sopia, kuka käyttää huoneita ja tietokoneita. Tämän lisäksi vastauksissa oltiin yhtä mieltä siitä, että ohjaajan työlle pitää antaa paljon aikaa ja tukea. Tämä vaikuttaa etenkin siihen, että omaan perustehtävään täytyy saada kevennystä ja työtilanteen pitää olla joustava, jotta on aikaa vastata harjoittelijan kysymyksiin. Monet pohtivat yhtenä vaihtoehtona sitä, että ohjaajia olisi enemmän kuin yksi tai että koko tiimi vastaa harjoittelun ohjaamisesta. Tätä vaihtoehtoa pidettiin kuitenkin huonona harjoittelijan kannalta, koska hän tarvitsee luotettavan ohjaussuhteen ja henkilön, kenen kanssa asioita voi käydä läpi. (Lukkarila A., 23.10.2013.)

Toisaalta vastauksissa nousi esiin, että osaamista työharjoittelun ohjaamiseen yksikössä varmasti on ja että heillä on tarjota mielenkiintoisia työtehtäviä harjoittelijoille. Monet myös ilmaisivat olevansa kiinnostuneita ohjaamaan harjoittelua. Tärkeänä pidetään kuitenkin sitä, että harjoittelun ohjaaminen ja tehtävät suunnitellaan yhdessä sekä työyhteisöltä on saatava tukea ja apua ohjaamiseen. (Lukkarila A., 23.10.2013.)

Vantaan kaupunki on laatinut oppaan oppilaitosyhteistyötä varten. Yhteistyötä pidetään osana ennakoivaa rekrytointia, jonka avulla pystytään varmistamaan osaavan työvoiman saatavuus tulevaisuudessa. Oppaassa painotetaan, että jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa osaltaan opiskelijan kokemukseen Vantaan kaupungista hyvänä harjoittelupaikkana. Tärkeänä pidetään, että opiskelijan oppimista tuetaan ja harjoittelujaksot ovat suunniteltuja. Opiskelijoiden pitäisi saada tehdä heille soveltuvia

monipuolisia tehtäväkokonaisuuksia ja heidän perehdyttämiseen ja ohjaamiseen pitää panostaa. Harjoittelutoimintaa halutaan kehittää ja jokaiselta harjoittelijalta kerätään palautetta sitä varten olevaan järjestelmään. (Vantaan kaupunki 2012.)

#### 4.3 Psykologiliiton asettamat harjoittelun tavoitteet ja ohjeet

Psykologin tutkintoon kuuluu pakollisena 30 opintopisteen työharjoittelu (Psykologiliitto 2009, 4). Tämä vastaa noin viiden kuukauden kokoaikaista työskentelyä. Jos opiskelija on suorittanut osan harjoittelusta tutkimusryhmässä (enintään 12 op), se voi olla lyhempi kestoinen, mutta tällöinkin vähintään kolme kuukautta. Helsingin yliopiston mukaan perusmääritelmä psykologiopiskelijan harjoittelulle on, että siellä pääsee tekemään psykologin työtehtäviä valmiin psykologin ohjauksessa. Tarkemmat tavoitteet ja ohjeet perustuvat Psykologiliiton antamiin ohjeisiin harjoittelun ohjaamisesta. (Helenius 3.10.2013.)

Psykologiliitto on määritellyt ammatilliset valmiudet, joita psykologin työssä tarvitaan. Nämä pohjautuvat psykologin asiakastyöprosessiin, joka soveltuu suhteellisen hyvin jokaiseen asiakastilanteeseen, joita he hoitavat. Työn kohteena voi olla esimerkiksi yksikö, ryhmä, organisaatio ja tehtävänä voi olla hyvin tutkimus, arviointi, neuvonta tai hoito. Prosessi koostuu kuviossa 3. määritellyistä vaiheista. Harjoittelulla on merkittävä osuus psykologin ammatillisten valmiuksien kehittämisessä. (Psykologiliitto 2009, 5.)

##### **Psykologin asiakastyöprosessi:**

- 1) ongelman tunnistaminen ja analysointi
- 2) tiedonkeruu
  - a) tapauksesta
  - b) ilmiöstä
- 3) tavoitteiden asettaminen
- 4) toimenpiteiden kohteen valinta
- 5) strategioiden ja menetelmien valinta
- 6) toimenpiteet
- 7) palaute, seuranta, arviointi

Kuvio 3. Psykologin asiakastyöprosessi (Psykologiliitto 2009, 5).

Ennen harjoittelua psykologiopiskelijalle on opintojen aikana kehittyneet tietyntaiset perusvalmiudet sekä tiedollinen osaaminen, jota psykologin työ vaatii. Harjoittelun

aikana nämä valmiudet kehittyvät taidolliseksi osaamiseksi ja opiskelijalle alkaa vähitellen myös kehittyä psykologin ammatillinen valmius toimia työssään. Tämä kuitenkin edellyttää, että harjoittelija saa toimia itsenäisesti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja häntä ohjaa kokenut psykologi, joka antaa omat tietonsa ja taitonsa harjoittelijan käyttöön. Psykologiliitto on määritellyt tehtäviä, joita opiskelijan pitää vähintään tehdä harjoittelunsa aikana. Jokaisen harjoittelun lopullinen sisältö kuitenkin muokkaantuu omanlaisekseen riippuen harjoittelijasta, harjoittelupaikasta sekä ohjaajasta. Liitteessä 1. on määritelty psykologiopiskelijan osaaminen ennen ja jälkeen harjoittelun sekä tehtävät, joita hänen täytyy vähintään tehdä, jotta harjoittelun tavoitteet saavutetaan. (Psykologiliitto 2009, 6–9.)

Psykologiliitto esittää, että jokainen harjoittelupaikka tekee oman suunnitelman harjoittelun sisällöistä ja käytännöistä. Näiden pitää perustua psykologin työtehtävien kartoitukseen kyseisessä työpaikassa. Opiskelijan pitää mahdollisimman monipuolisesti ja laaja-alaisesti tutustua kyseisen paikan toimenkuvan tehtäviin ja ymmärtää niiden merkitys omalla alalla. Harjoittelu ei saa olla yksipuolisten ja toistavien tehtävien tekemistä. Harjoittelijoiden pitää saada tehdä samoja tehtäviä kuin työpaikan valmiiden psykologien. (Psykologiliitto 2009, 9–10.)

Harjoittelupaikan tulisi nimetä opiskelijalle ohjaaja, joka seuraa hänen oppimisen etenemistä. Harjoittelun aluksi tehdään suunnitelma ja määritellään tavoitteet ja sen olisi hyvä edetä eri vaiheiden mukaan. Alkuun harjoittelija perehdytetään työpaikalle ja hän saa seurata ja tutustua ohjaajan työskentelyyn. Tällöin opiskelija tarvitsee myös enemmän tukea ja aikaa kysymyksilleen. Jonkin ajan kuluttua opiskelija alkaa työskennellä itsenäisesti ohjaajan kanssa ja harjoittelun loppuvaiheessa hän saa tehdä töitä myös täysin itsenäisesti. Työharjoittelun ohjaamiseen sisältyy ohjauskeskustelua vähintään kaksi tuntia viikossa ja tämän lisäksi ohjaaja antaa opiskelijalle konsultointiapua aina, kun tämä sitä tarvitsee. Ohjaajan pitää keskustella opiskelijan kanssa tämän oppimisesta, kehittymisestä, erilaisista tilanteista sekä tämän tunteista ja ajatuksista, joita hänelle on harjoittelunsa aikana herännyt. (Psykologiliitto 2009, 9–10.)

Opiskelijan tulee saada palautetta työskentelystään koko harjoittelun ajan. Oppimista voi arvioida suhteessa tavoitteisiin ja olisi hyvä, että opiskelija tietää hänen vahvuutensa

ja kehittämisalueensa. Palautteenantaminen lisää opiskelijan oppimismotivaatiota ja hän pystyy sen perusteella kohdistamaan huomionsa niihin asioihin, jotka vielä tarvitsevat kehitystä. (Psykologiliitto 2009, 11.)

#### **4.4 Prosessikuvauksen tekeminen**

Tässä alaluvussa tarkastellaan prosessikuvausta ja sen ominaisuuksia. Prosessi on kokoelma toisiinsa liittyvistä työtehtävistä, joiden avulla saavutetaan tietynlainen tavoite, jota määrittävät sen asiakkaat ja muut sidosryhmät. Prosessin aikana siihen syötetyt tiedot muuttuvat tulokseksi. Prosessia määrittää eniten sen lopputulos tai tavoite, jota sillä yritetään saavuttaa. Jotta prosessin tulosta voi arvioida, pitää se määritellä niin, että sitä voi mitata. (Sharp & McDermott 2001, 32.)

Prosessikuvaukset ovat hyödyllinen työväline organisaation johdolle, kehittäjille ja toiminnasta vastaaville henkilöille. Niiden avulla toimintaa voidaan kehittää, suunnitella ja ohjata ja ne auttavat päätöksenteossa. Prosessikuvauksia voi hyödyntää monenlaisessa toiminnassa, kuten erilaisten ongelmien selvittämisessä, työajan ja -vastuiden selkeyttämisessä sekä esimerkiksi uuden henkilön perehdyttämisessä ja työnohjaamisessa. Tuloksia voi mitata prosessikuvauksia hyödyntämällä sekä näin myös toimintaa kehittää eteenpäin. Prosessikuvauksia voidaan laatia eri tarkkuuksilla ja erilaisiin tarpeisiin. Organisaation sisällä on hyvä olla yhteiset tavat ja menetelmät kuvata prosesseja, jotta niitä voidaan vertailla esimerkiksi tavoiteltaviin toimintamalleihin. (JUHTA 2012.)

Organisaatio voi kuvata minkä tahansa toiminnan tai sen kehittämisen prosessina (Laamanen & Tinnilä 2009, 121). Prosessikuvauksen avulla voidaan esittää prosessin kannalta merkittävimmät toiminnot ja muut tärkeät tekijät. Kuvaukseen sisällytetään prosessin kannalta oleellisemmat asiat muun muassa resurssit, henkilöstö, menetelmät, työkalut ja tavoite. Prosessikaavio on kaavion muotoon havainnollistettu esitys prosessin toiminnoista, henkilöistä ja tiedoista. (Laamanen & Tinnilä 2009, 123–124.) Prosessin omistajan vastuulla on prosessin mallintaminen sekä sen kehittämistarpeiden kartoittaminen. Hän arvioi prosessin tehokkuutta ja toimivuutta ja tarvittaessa muuttaa

sitä. Prosessin kehittäminen voi tarkoittaa muutoksia esimerkiksi osaamisessa tai työmenetelmissä. (Laamanen & Tinnilä 2009, 14.)

#### **4.5 Työharjoittelumallin prosessikuvauksen esittely**

Opinnäytetyön tuotos on työharjoittelumallin prosessikuvaus, joka on työn liitteenä 2. Prosessikuvaus pohjautuu opinnäytetyön teoriaosuuteen, mutta siinä on hyödynnetty myös psykologiliiton ja Helsingin yliopiston ohjeistuksia, psykologipalvelut - toimintayksikön työntekijöiden näkemyksiä sekä Vantaan kaupungin ohjeistuksia.

Työharjoittelumallin eri toimijat ovat prosessikuvauksessa opiskelija, ohjaaja ja esimies. Heidän roolinsa näkyvät kuvauksessa pystysuunnassa vasemmalla puolella. Nämä roolit valittiin kuvaukseen, koska ne ovat tärkeimmät osapuolet työpaikalla tapahtuvan ohjauksen kannalta. Muita toimijoita harjoittelun ohjaamisessa voisi olla esimerkiksi yliopisto, työyhteisö ja organisaatio, mutta kuvaus voisi olla liian epäselvä, jos siinä on liikaa toimijoita. Tärkeimmät roolit ohjauksessa on opiskelijalla sekä ohjaajalla. Heidän välinen ohjaussuhde on kuvauksessa ylimpänä. Esimies on ohjauksen tukena seuraavana. Vaakatasolla kulkevat jokaisen toimijan prosessit. Ylhäällä vaakatasolla näkyvät myös harjoittelun eri vaiheet. Ensimmäinen vaihe on valmistautuminen ja suunnittelu ennen harjoittelua ja se sisältää kaikki ne toimenpiteet, joita eri osapuolien täytyy tehdä ennen harjoittelun alkamista. Keskimmäinen vaihe kuvaa harjoittelun ohjaamista ja se jakautuu vielä kolmeen eri vaiheeseen, mallintaminen, itsenäinen työskentely ohjatusti ja itsenäinen työskentely. Harjoitteluprosessin viimeinen vaihe on arviointi ja kehittäminen. Nämä vaiheet valittiin työn teoriaperustaan ja psykologiliiton ohjeistuksiin perustuen. Seuraavaksi kuvataan jokaiseen vaiheeseen kuuluvia toimenpiteitä.

Esimiehen vastuulla on selvittää Vantaan kaupungin täyttölupakäytännöt ja palkkaukseen liittyvät periaatteet. Tämän lisäksi hän valitsee harjoittelun ohjaajan tai sopii sen yhdessä tiiminsä kanssa. Työnantajan näkökulmasta tärkeitä toimenpiteitä ovat harjoittelijan haku ja valinta ja työsopimuksen laatiminen. Harjoittelijan hakuun ja valintaan osallistuvat esimies ja ohjaaja yhdessä. Harjoittelijan valinnassa on hyvä hyödyntää psykologiliiton suosittelemia perusvalmiuksia ja tiedollista osaamista, joita



opiskelijalle pitää olla ennen harjoittelua. Nämä löytyvät liitteestä 1. Ennen harjoittelijan lopullista valintaa on vielä hyvä varmistaa, että opiskelija on hakenut harjoittelutukea ja se on hänelle myönnetty. Esimiehen pitää tiedottaa työyhteisöä uudesta tulokkaasta. Työyhteisössä voidaan yhdessä valmistautua harjoittelun ohjaamiseen sopimalla työnjaosta ja tuen ja konsultointiavun antamisesta. On hyvä, jos kaikki työyhteisön jäsenet ovat perillä harjoittelun tavoitteista, jotta he voivat antaa tukea ohjaamiseen paremmin. Ohjaaja voi ennen harjoittelun ohjaamista osallistua sitä varten järjestettävään koulutukseen.

Työharjoittelun ohjaaminen aloitetaan oppimistavoitteiden määrittelyllä ja perehdyttämisellä. Periaatteessa perehdyttäminen voi alkaa jo ennen työharjoittelua, kun työnantaja on esitellyt organisaatiota työhaastattelussa ja opiskelija on käynyt mahdollisella tutustumiskäynnillä harjoittelupaikassa. Perehdyttämisen aikana opiskelija tutustuu työnantajaansa, organisaatioon ja työyhteisön jäseniin. Samalla myös työyhteisön jäsenet tutustuvat häneen. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että harjoittelija saa tarpeellisen työtilan, työvälineet kuten tietokoneen ja tunnukset sekä kulkuluvat. Myös työturvallisuuteen ja tietoturvaan perehtymisestä on huolehdittava.

Työtehtäviin perehtyminen alkaa ohjaajan kanssa vaiheittain. Ensin opiskelijalle kerrotaan työtehtävistä, joista psykologin työ koostuu psykologipalvelut -toimintayksikössä ja hänelle annetaan samalla kokonaiskuva työtoiminnasta yksikössä. Ohjaaja voi hyödyntää kuviossa 3. (katso s. 25) olevaa psykologin asiakastyönprosessia ja soveltaa sitä omaan työhönsä. Alkuun opiskelija seuraa ohjaajan työskentelyä taustalla. Ohjauskeskustelun avulla opiskelijaa pitää rohkaista esittämään kysymyksiä ja peilaamaan oppimaansa koulutuksessa opittuihin asioihin. Ohjaajan pitää myös kertoa ääneen, mitä hän tekee, miksi hän tekee ja miten hän tekee eri vaiheissa, jotta opiskelijalle selkenee hänen ajatteluprosessinsa paremmin.

Seuraava vaihe on itsenäinen työskentely ohjaajan kanssa. Opiskelija saa itse harjoitella työtehtäviä ja ohjaaja seuraa hänen työskentelyään. Asteittain ohjaajan rooli muuttuu valmentavaksi ja hänen tehtävänä on antaa neuvoa, tukea, vihjeitä ja keskustelun avulla ohjata opiskelijan toimintaa oikeaan suuntaan. Viimeisessä vaiheessa opiskelija saa työskennellä itsenäisesti ilman ohjaajaa. Tässä vaiheessa ohjaajan tehtävänä on antaa

opiskelijalle konsultointiapua ja käydä valmentavia keskusteluja erikseen opiskelijan kanssa. Viimeinen vaihe edellyttää, että opiskelijalle on kehittynyt psykologin taidollinen osaaminen ja että hän on tehnyt valmistuneen psykologin tehtäviä yhdessä ohjaajan kanssa (katso liite 1.)

Prosessin eri vaiheisiin sisältyy arviointia ja ohjauskeskusteluja, jotta asetetut tavoitteet saavutetaan ja oppimista todella tapahtuu. Tämän lisäksi keskustelun avulla opiskelija pystyy paremmin refleктоimaan harjoittelussa opittuja käytännön tehtäviä koulussa opittuun teoriaan ja ohjaaja voi sen avulla nostaa esiin opiskelijalle tärkeitä oppimiskohteita. Kun ohjaaja tekee ajatusprosessejaan näkyväksi, opiskelijalle selkiytyy hänen tekemänsä valinnat ja käytännöllinen tieto hahmottuu paremmin. Koko prosessin ajan esimies tukee ohjaajaa ja opiskelijaa ja antaa heidän ohjaussuhteelleen tilaa. Tämän lisäksi hän huolehtii ohjaajan normaalien työtehtävien työnjaosta ja tukee työyhteisöä niiden hoidossa. Harjoittelun päättyessä hän varmistaa, että opiskelija saa työtodistuksen, antaa palautetta harjoittelusta Vantaan kaupungin järjestelmään ja palauttaa työvälineet ja muun organisaation omaisuuden takaisin. Harjoittelun päätteeksi hän arvioi yhdessä ohjaajan kanssa opiskelijan palautteen pohjalta tulevaisuuden kehittämistarpeita ja päivittää prosessikuvausta tarpeen mukaan. Yksikön esimies on prosessin omistaja, jonka vastuulla on prosessin ylläpito, kehittäminen ja päivittäminen. Hän vastaa siitä, että prosessi on toimiva ja tehokas.

Prosessikuvaus on laadittu niin, että sen avulla voidaan ohjata psykologipalvelut - yksikön harjoitteluja. Jokainen harjoittelija ja ohjaaja ovat kuitenkin erilaisia ja jokainen ohjaussuhde rakentuu yksilöllisesti. Tämän takia prosessikuvauksessa ei ole tarkkoja aikoja, milloin seuraavaan vaiheeseen edetään tai missä vaiheessa tarkalleen jokin tehtävä tehdään. Yleisesti ottaen harjoittelun aluksi tarvitaan enemmän ohjausta ja tukea ja nämä vaativat enemmän resursseja. Sen takia harjoittelun ensimmäiset vaiheet ovat kuvauksessa pidempiä. Harjoittelun lopussa tavoitteena on, että opiskelija voi tehdä lähes valmiin psykologin tehtäviä, joten ohjaamisen tarve on tällöin vähäisempi.

Prosessikuvauksesta ilmenee selvästi, mikä on jokaisen toimijan rooli ja tehtävä eri vaiheissa. Siitä ei ole tehty kuitenkaan liian yksityiskohtaista, koska tilanteet, ihmiset ja asiat muuttuvat. Prosessikuvaus on yleisen tason kuvaus siitä, miten harjoittelu

ohjataan, jotta päästää toivottuun tavoitteeseen. Vaikka harjoittelun osapuolet muuttuvat, voidaan se kuitenkin ohjata tämän prosessikuvauksen avulla eli siinä on kaikki tärkein tieto kuvattuna.

## 5 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön johtopäätökset, kehittämis ehdotukset sekä tarkastellaan työn luotettavuutta ja tekijän omaa oppimisprosessia.

### 5.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä laadittiin työharjoittelumallin prosessikuvaus Vantaan kaupungin psykologipalvelut -toimintayksikölle. Mallin laatimisessa haluttiin mahdollisimman hyvin ottaa huomioon psykologin työ psykologipalvelut -toimintayksikössä, työn teoria osuus sekä psykologiliiton ohjeet ja tavoitteet harjoittelulle. Lähtökohtana on opiskelijan ammatillinen kehittyminen ja hänen tyytyväisyytensä harjoittelupaikkaan. Tätä kautta saavutetaan myös organisaation tavoitteet työnantajakuvan parantumisesta ja mahdollisuudesta saada tunnettavuutta opiskelijoiden keskuudessa. Organisaatio saa tuoretta osaamista ja harjoittelu toimii rekrytointikanavana potentiaalisten ja osaavien työntekijöiden hankintaan. Harjoittelu toimii myös linkkinä työelämän ja koulutuksen välillä ja sen avulla saadaan vuoropuhelua näiden osapuolien välille. Työelämä saa tuoretta tietoa Suomessa tehtävistä tutkimuksista ja koulutuksesta ja yliopisto voi paremmin selvittää työelämän tarpeita ja haasteita, joihin tutkimusta ja kehittämistoimintaa voi suunnata.

Työn teoriaosuudessa tutustuttiin kirjallisuuteen työharjoittelun hyödyistä ja haasteista, työnantajakuvasta, ohjaamisesta ja oppimisesta. Erityisen tärkeää on ymmärtää harjoittelu oppimisympäristönä, koska se kuuluu pakollisena psykologin maisterin tutkintoon. Tämän lisäksi yksi hyvin tärkeistä asioista, jotka vaikuttavat opiskelijoiden tyytyväisyyteen, on harjoittelun oppimismahdollisuudet. Opiskelijoiden ammatillisen kehittymisen kannalta on lisäksi tärkeää, että harjoittelun aikana heidän teoreettinen, käytännöllinen ja itsesäätelytieto yhdistyvät. Tähän tarvitaan oppimisen reflektointia yhdessä ohjaajan kanssa tai erilaisten oppimisvälineiden kuten oppimispäiväkirjan avulla. Myös Psykologiliiton (2009, 7) ohjeistuksissa pidetään tärkeänä, että opiskelijan tiedollinen osaaminen ja perusvalmiudet muuttuvat psykologin taidolliseksi osaamiseksi työharjoittelun ohjauksen avulla.

Työharjoittelun ohjaaminen vaatii aikaa ja osaamista. Tämä tuli esiin teoriaosuudessa sekä psykologipalvelut -yksikön työntekijöiden vastauksissa. Tämän lisäksi ohjaaja tarvitsee esimiehen ja työyhteisön tuen, jotta hän voi rauhassa keskittyä luottamukselliseen ja keskustelemaan ohjaussuhteeseen. On tärkeää, että ohjaaja myös kokee, että hänellä on kykyjä ohjata ja arvioida harjoittelua. Tämän kannalta olisi hyvä, että yliopisto osallistuu harjoittelun ohjaamiseen, jotta ohjaajat saisivat pedagogisia ohjeistuksia ja tukea oppimisen ohjaamiseen harjoittelun aikana.

Nämä ovat näkökulmia, joita työssä haluttiin tuoda esiin, jotta työharjoittelumallista tulisi onnistunut. Liian usein työharjoittelijat palkataan organisaatioiden tarpeisiin ilman, että huomioidaan sitä, että ne ovat opiskelijoille oppimistilanteita ja merkittävä linkki koulutuksen ja työelämän välillä. Harjoittelussa voidaan joutua tekemään rutinitehtäviä eikä koulutuksessa opittuja asioita pystytä liittämään käytännön ongelmanratkaisuun. Opiskelijoilla on laajat verkostot ja sana ikävästä harjoittelukokemuksesta leviää nopeasti.

Tuotoksena syntynyttä työharjoittelumallin prosessikuvausta voidaan hyödyntää työharjoittelun suunnittelussa, ohjaamisessa, arvioinnissa ja kehittämistyössä. Siitä ilmenevät selvästi eri vaiheet, joita työharjoitteluun kuuluu sekä eri toimijoiden rooli. Ennen työharjoittelun aloittamista se toimii toiminnan suunnitteluvälineenä ja sen avulla voidaan pohtia työharjoittelun käytännön toteutusta. Se antaa tukea ohjaamiseen ja toimii muistilistana eri vaiheiden etenemiseen ja niissä hoidettaviin asioihin. Harjoittelun lopuksi se voi toimia arvioinnin tukena, koska kuvauksen avulla voi palauttaa mieleen harjoittelun eri vaiheita ja oppimistehtäviä. Kuvaus on myös lähtökohtana kehittämistoiminnalle, sillä sen avulla voi tarkastella tilanteita, joissa ongelmia on syntynyt. Toimeksiantajan palautteen mukaan työharjoittelumalli hyödyttää heitä todella paljon, kun he suunnittelevat yksikön harjoittelutoimintaa. Ensimmäinen harjoittelija voidaan rekrytoida jo lähitulevaisuudessa.

Näiden lisäksi kuvauksen avulla voi psykologipalvelut -toimintayksikön työharjoittelutoimintaa verrata eri yksiköiden tai organisaatioiden työharjoitteluohjelmiin. Työharjoittelun prosessikuvaus toimii psykologian opiskelijoille mallina siitä, miten työharjoittelun kuuluu edetä psykologipalvelut -toimintayksikössä.

Prosessikuvauksesta saa myös vinkkejä eri organisaatioiden työharjoitteluiden ohjaamiseen. Sitä voidaan hyödyntää myös organisaatioissa, joissa ei ole vielä työharjoitteluohjelmaa, mutta tällöin oppimistehtävät pitää suunnitella vastaamaan alan opiskelijoiden tarpeita. Näin ollen voisi ajatella, että työharjoittelun prosessikuvaus hyödyttää myös työelämää ja muiden alojen opiskelijoita.

## **5.2 Kehittämisehdotukset**

Harjoittelumalli laadittiin tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Jatkossa mallia voisi kehittää niin, että yhteistyötä yliopiston kanssa olisi enemmän. Työtehtävät voitaisiin näin laatia vielä enemmän vastaamaan psykologiopiskelijoiden oppimistavoitteita. Koulutuksissa opitut teoriat pystyttäisiin paremmin hyödyntämään käytännön harjoittelussa sekä harjoittelussa opittua voisi vielä paremmin käsitteellistää teorian avulla. Harjoittelun arviointi voisi olla ohjaajalle helpompaa yliopiston pedagogisten ohjeiden avulla. Työharjoittelun ohjaaja ja yliopiston harjoittelun ohjaaja voisivat esimerkiksi tavata ennen harjoittelua ja sen aikana ja keskustella oppimistavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Näin voidaan lisätä myös työelämän ja koulutuksen välistä keskustelua.

Harjoittelumallin laatimisessa olisi voinut hyödyntää eri organisaatioiden valmiita harjoitteluohjelmia Benchmarking -tutkimuksen avulla. Benchmarkingin avulla tarkastellaan parhaita käytäntöjä, joiden on todettu olevan hyviä ja suositeltavia. Tutkimusta hyödyntämällä harjoittelumalliin olisi voinut lisätä vielä hyviä käytännön vinkkejä ja ohjeita, joiden avulla harjoittelukokemuksesta tulee opiskelijalle vielä parempi. Benchmarking -tutkimusta voi pitää tulevaisuuden kehittämisehdotuksena ja tässä työssä luotua harjoittelumallia voi verrata hyvin prosessikuvauksen avulla työharjoitteluiden parhaisiin malleihin.

Vaikka työharjoittelu olisi todella hyvin suunniteltu ja ohjaamiseen annetaan aikaan ja opiskelijan oppimista tuetaan, voi sen aikana syntyä erilaisia ongelmia. Nämä voivat liittyä esimerkiksi harjoittelijan, ohjaajan tai työyhteisön hyvinvointiin tai siihen, että ohjaussuhde ei jostain syystä toimi. Ongelmia voi aiheuttaa myös esimerkiksi ohjaajan tai muun työyhteisön pitkä sairausloma. Tässä opinnäytetyössä ei tarkasteltu työn

psykologiaan liittyviä asioita kuten työyhteisön sosiaalisia suhteita tai työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavia asioita. Näihin olisi hyvä jatkossa tutustua, ja erilaisiin ongelmatilanteisiin olisi hyvä varautua. Prosessikuvausta olisi muutenkin tarpeen kehittää aina arvioinnin ja palautteen mukaan ja se tulisi pitää ajantasaisena.

### **5.3 Luotettavuuden tarkastelu**

Työssä on pyritty käyttämään lähteitä, jotka ovat alalla tunnettuja ja yleisesti hyväksyttyjä. Kasvatustieteen ja liiketalouden alalta on valittu sellaisia teoksia, jotka ovat laajassa käytössä koulutuksessa ja tutkimuksessa. Tieto on kerätty ajankohtaisista lähteistä eikä ne ole vanhentuneita. Tämän lisäksi osa lähteistä on kansainvälisiä, jotta ne olisivat vielä laajemmin hyväksyttyjä ja luotettavia ja toisivat erilaisia näkökulmia teoriaosuuteen. Kansainväliset lähteet on valittu alan tunnetuista julkaisuista. Internet lähteiden käytössä on pyritty välttämään markkinointiviestintää tai kaupallisten organisaatioiden julkaisuja, jotta tieto on mahdollisimman puolueetonta. Laajojen teemojen, kuten oppiminen, ohjaus ja rekrytointi, käsittelyn luotettavuutta olisi voinut lisätä, jos niitä olisi tarkastelu vielä monipuolisemmin eri lähteiden pohjalta.

Opinnäytetyön tuotoksen toteutus on kuvattu mahdollisimman tarkasti, jotta lukija ymmärtää, miten erilaiset valinnat sen kannalta ovat tehty. Tämä lisää työn luotettavuutta ja eettisyyttä, koska lukija voi hahmottaa tekijän työprosessin paremmin. Tämän lisäksi kaikki materiaali on esitelty mahdollisimman tarkasti, jotta tiedetään, mihin tietoon prosessikuvauksen tekeminen perustuu. Opinnäytetyön tuotos on prosessikuvauksen lisäksi kirjoitettu tekstimuotoon, jotta se on mahdollisimman tarkka lukijalle. Prosessikuvauksessa tehdyt valinnat on pyritty perustelemaan mahdollisimman hyvin. Prosessikuvaus on laadittu opinnäytetyön tekijän oman tulkinnan mukaan eri materiaalien pohjalta. Kuvauksen luotettavuutta ja sopivuutta Vantaan kaupungin psykologipalvelut -toimintayksikölle olisi voinut lisätä, jos se olisi laadittu Vantaan kaupungin prosessin kuvantamisohjeiden mukaan. Toisaalta toimeksiantajan kanssa sovittiin, että prosessikuvaus tehdään yhteisen näkemyksen mukaan.

## 5.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön tekemisen myötä olen oppinut monenlaisia taitoja. Opin etsimään tietoa eri lähteistä ja jäsentämään sitä. Työharjoittelua aiheena voi tarkastella monesta eri näkökulmasta, mutta onnistuin kuitenkin luomaan eheän ja johdonmukaisen tietoperustan työn tuotokselle eli työharjoittelumallille. Tämä on edellyttänyt minulta tiedonhaku- ja käsittelytaitoja sekä kykyä valita erilaista tietoa ja rajata sitä. En ole aikaisemmin tehnyt näin laajaa työtä, joten tiedon rakentaminen oli haastavaa. Kun teen tulevaisuudessa maisterin opintojani, työskentely on helpompaa ja esimerkiksi osaan hyödyntää erilaisia lähteitä paremmin. Opin myös tarkastelemaan omaa oppimistani ja työskentelytapani. Jatkossa pystyn paremmin suuntaamaan oppimistani ja käyttämään paremmin erilaisia oppimistekniikoita ja -strategioita. Näitä ovat esimerkiksi muistiinpanojen tekeminen ja asioiden syvälliseen ymmärtämiseen pyrkiminen.

Eniten haasteita työn tekemisessä tuotti suunnittelu ja aikatauluttaminen. Menen usein suoraan asiaan ilman suunnittelua ja eri näkökulmien pohdiskelua. Työskentelyn aikana minulla kävi usein niin, että jouduin korjaamaan tai muuttamaan aikaisempaa tekstiäni, koska en ollut ottanut asioista selvää etukäteen. Jos olisin käyttänyt alkuun enemmän aikaa suunnitteluun ja aikatauluttamiseen, työskentely olisi edennyt johdonmukaisemmin. Jatkossa minun pitää vielä enemmän suunnitella ajankäyttöä sekä hyödyntää erilaisia oppimisvälineitä, kuten erilaisten muistiinpanotekniikoiden käyttöä. Hyvin suunniteltu opinnäytetyö helpottaa kokonaisuuden hahmottamista ja tekee siitä johdonmukaisen ja sitoo paremmin työn eri osia yhteen. Kokonaisuudessaan työharjoittelumallin laatimisessa onnistuttiin hyvin. Toimeksiantajani antama palaute oli positiivista ja työni avulla he pystyvät jo lähitulevaisuudessa rekrytoimaan työharjoittelijan, joten opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin onnistuneesti.



## Lähteet

Collins, A. Brown, J. & Holum, A. 1991. Cognitive Apprenticeship: Making Thinking Visible. Luettavissa:

[http://elc.fhda.edu/transform/resources/collins\\_brown\\_holum\\_1991.pdf](http://elc.fhda.edu/transform/resources/collins_brown_holum_1991.pdf) Luettu: 9.10.2013

D'Abate, C. Youndt, M. & Wenzel, K. 2009. Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8, 4, s. 527–538.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2009. Miksi työharjoittelua pitää edistää? Luettavissa: [http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/uutiset/miksi\\_tyoharjoittelua\\_pitaa\\_edistaa-1787](http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/uutiset/miksi_tyoharjoittelua_pitaa_edistaa-1787). Luettu: 16.10.2013

Hattie, J. & Timperley, H. 2007. The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77, 1, s. 81-112.

Helenius, A. 2013. Koulutussuunnittelija. Helsingin yliopisto. Sähköposti 3.10.2013

Helsingin sanomat 4.2.2013. Työelämään tutustuminen palvelee myös yrityksiä.

Luettavissa:

<http://www.hs.fi/paivanlehti/#paakirjoitukset/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4%C3%A4n+tutustuminen+palvelee+my%C3%B6s+yriyksi%C3%A4/a1359869117211?src=haku&ref=%23arkisto%2F>. Luettu: 13.10.2013

JUHTA 2012. Prosessien kuvaaminen. Luettavissa: <http://www.jhs-suositukset.fi/web/guest/jhs/recommendations/152> Luettu: 25.10.2013

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. WSOYpro. Helsinki.

Korkeakouluosaajat.fi 2013a. Harjoittelu. Luettavissa:

<http://www.korkeakouluosaajat.fi/aloitayhteisty/harjoittelu>. Luettu: 17.10.2013

Korkeakouluosaajat.fi 2013b. Harjoittelu – kuka vastaa mistäkin? Luettavissa:

[http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon\\_abc/harjoittelu\\_-\\_kuka\\_vastaa\\_mistakin](http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon_abc/harjoittelu_-_kuka_vastaa_mistakin)

Luettu: 17.10.2013

Korkeakouluosaajat.fi 2013c. Opiskelijan palkka. Luettavissa:

[http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon\\_abc/opiskelijan\\_palkka](http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon_abc/opiskelijan_palkka). Luettu:

17.10.2013

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia. Helsinki.

Laamanen, K. & Tinnilä, M. 2009. Prosessijohtamisen käsitteet. 4. painos. Espoo. Teknologiateollisuus Oy

Liu, Y. Xu, J. & Weitz, B. 2011. The Role of Emotional Expression and Mentoring in Internship Learning. Academy of Management Learning and Education. 2011, 10, 1, s. 94–110.

Lukkarila, A. 2013. Psykologien esimies. Vantaan kaupunki. Sähköposti 23.10.2013.

Lukkarila, A. 2013. Psykologien esimies. Vantaan kaupunki. Haastattelu. Vantaa 15.8.2013.

Lukkarila, A. 2013. Psykologien esimies. Vantaan kaupunki. Haastattelu. Vantaa 25.10.2013.

Mäkeläinen, P. 2002. Työssäoppiminen – ohjattua ammattiin oppimista työpaikalla. Teoksessa Onnismaa, T. Pasanen, H. & Spangar, T. 2002. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. s. 89–103. Juva. PS-Kustannus.

Narayanan, V. Olk, P. & Fukami, C. 2010. Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model, *Academy of Management Learning & Education*, 9, 1, s. 61-80

Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjausprosessi. Teoksessa Onnismaa, T. Pasanen, H. & Spangar, T. 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. s. 151–176. Juva. Ps-Kustannus.

Rauste-Von-Wright, M. Von-Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. WSOY. Helsinki.

Salonen, P. 2005. Ohjaako harjoittelu asiantuntijuuteen? Keskipohjanmaan ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-tietopankki/julkaisut/Ohjaako%20harjoittelu%20asiantuntijuuteen.pdf>. Luettu 20.9.2013.

Sharp, A. & McDermott, P. 2001. Workflow Modeling; Tools for Process Improvement and Application Development. Artech House. Norwood.

Starr-Glass, D. 2006. Enhancing the Transformative Potential of Business Internships. *Managing Global Transitions*, 4, 4, s. 285–297.

Suomen Psykologiliiton opiskelijatoimikunta 2009. Valtakunnallinen harjoitteluopas psykologiharjoittelijoille, harjoittelun kenttäohjaajille sekä psykologian laitoksille. Psykologiliitto.

Tynjälä, P. 2008. Perspectives into Learning at the Workplace. *Educational Research Review*, 3, 2, s. 130-154.

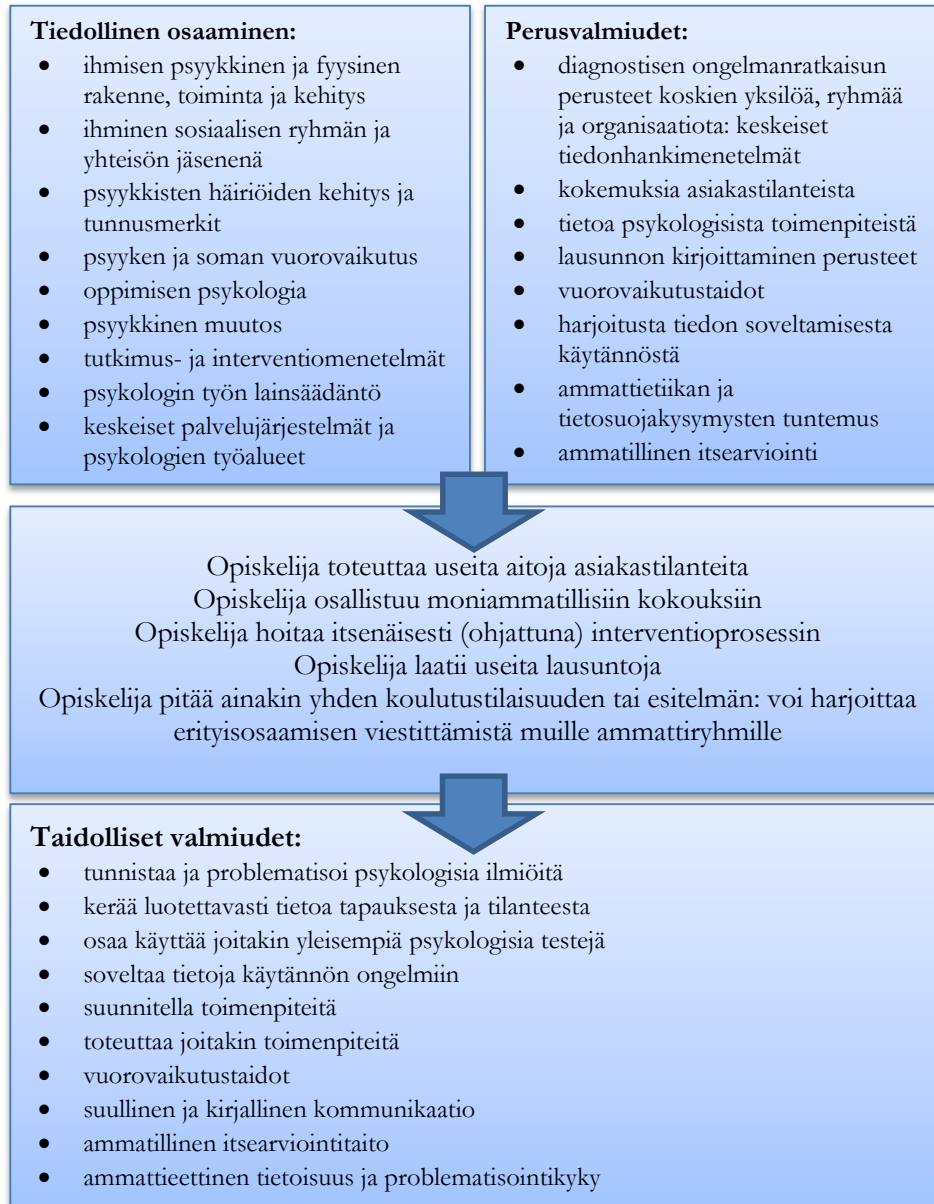
Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden pedagogiikkaa. Teoksessa Collin K. Paloniemi S. Rasku-Puttonen H. & Tynjälä P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. s. 79–95 . WSOYpro Oy. Helsinki.

Vantaan kaupunki 2012. Opintoja vastaava työpolku Vantaalla – hyvät oppilaitosyhteistyö- ja harjoittelukäytännöt. Vantaan kaupungin intranet.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

# Liitteet

Liite 1. Psykologin ammatillinen osaaminen (Psykologiliitto 2009, 6–9).



## Liite 2. Työharjoittelun prosessikuvaus

