

Työpaikkaohjaaja työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskoulutuksessa



Myllkoski, Maija

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Työpaikkaohjaaja työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskoulutuksessa

Myllykoski, Maija
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2010

Myllykoski, Maija

Työpaikkaohjaaja työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskoulutuksessa

Vuosi 2010 Sivumäärä 63

Oppisopimuskoulutus ammatillisen koulutuksen järjestämismuotona on kasvava aikuisten kouluttautumistapa. Oppisopimuskoulutuksen tehostaminen on eräs koulutuksen painopistealue hallituskaudella 2007 - 2011. Työpaikkaohjaajat vastaavat oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, mikä on noin 80 % koulutuksen kokonaisajasta. He ovat keskeisessä asemassa oppisopimuksen laadun ja vaikuttavuuden aikaansaamisessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälainen työpaikkaohjaaja on työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskoulutuksessa omasta mielestään. Tutkimus rajattiin koskemaan henkilökohtaisen työssä oppimisen opiskeluohjelman laadintaa sekä työssä oppimisen ohjaamista ja arviointia.

Tutkimus toteutettiin kyselynä. Tutkimuksen kohteena oli Yritys X:n 11 työpaikkaohjaajaa. Työpaikkaohjaajat toimivat oppisopimuskoulutuksena toteutettavan catering-alan perustutkinnon työssä oppimisen ohjaajina. Kysely toteutettiin työpaikkaohjaajille lokakuussa 2009 sähköpostin ja internetin välityksellä toimivan Webropol -kysely- ja tiedonkeruusovelluksella. Kysymykset olivat monivalinta-, valinta- ja avoimia kysymyksiä.

Tutkimustulosten mukaan Yritys X:n työpaikkaohjaajien vahvuutena voidaan pitää tutkinnon perusteiden tuntemista ja niiden soveltamista käytäntöön. He pitävät tärkeänä opiskelijan tilanteen ja tavoitteiden tuntemusta sekä suunnitelmasta kiinni pitämistä. Myös opiskelijan kehittyminen ja onnistuminen on heille tärkeää. Työpaikkaohjaajien kehittämiskohteet liittyvät ohjauskeskustelujen hallintaan sekä vuorovaikutustaitoihin. Tasalaatuisen ohjauksen takaaminen eri opiskelijoille edellyttäisi yhteiskeskustelua keskeisten sisältöjen toteuttamistavoista työpaikkaohjaajien kesken.

Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää oppisopimustoimiston järjestämässä työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutuksessa. Tutkimuksen avulla saatiin vahvistusta kehittämiskohteista, joiden avulla työpaikkaohjaajat voivat kehittyä ohjaustyössään ja mitä he toivovat koulutusyhteistyön kehittämisestä.

Asiasanat oppisopimuskoulutus, työpaikkaohjaaja, työssä oppiminen

Myllykoski, Maija

Workplace Instructor as an On-the-job-training Tutor in Apprenticeship Training

Year	2010	Pages	63
------	------	-------	----

Apprenticeship training is becoming more and more common in arranging adult education. To strengthen apprenticeship training is one of the government's focuses in 2007-2011. In apprenticeship training the workplace instructors are responsible for the student's learning in workplaces, which is about 80 % of the total time of the education. They are in a crucial position in creating the quality and impressiveness of apprenticeship training.

The purpose of the final project was to find out how the workplace instructor finds him/herself as a tutor in apprenticeship training. The study was limited to compile an individual on-the-job training study plan and to counsel and value on-the-job-training.

The project was conducted as a survey. The survey was carried out among eleven workplace instructors in Company X. These workplace instructors work as tutors in the basic examination of the catering field, which is carried out as apprenticeship training. The survey was accomplished by email and by Webropol, a web based application, in October 2009. The questions were one choice, multiple choice and open-ended questions.

According to the results of the study, the assets of the workplace instructors in Company X are the knowledge of the requirements of qualifications and applying them into practice. It is very important to know both the student's situation and his or her goals and to stick to the plan according to the study. The development and success of students are also important. The development areas of workplace instructors include the managing of the counseling discussions and interaction skills. To ensure consistent quality would require collective discussions among workplace instructors of ways to conduct the counseling.

The results of the survey can be used in workplace instructors' preparatory and updating education organized by the office of apprenticeship training. The study confirmed the areas of development in which the workplace instructors can develop their tutoring work and what they wish from the development of the coordination of education.

Key words apprenticeship training, on-the-job training, workplace instructor

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Taustaa.....	6
1.2	Pääongelma ja alaongelmat.....	7
1.3	Keskeiset käsitteet.....	7
1.4	Aikaisemmat tutkimukset.....	8
2	Oppisopimuskoulutus.....	9
2.1	Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen.....	9
2.2	Yritys X oppisopimuskouluttajana.....	11
2.3	Omnian oppisopimustoimisto koulutuksen järjestäjänä.....	12
2.4	Omnian aikuisopisto tietopuolisen koulutuksen toteuttajana.....	12
3	Työssä oppimisen ohjaaminen.....	13
3.1	Opintojen henkilökohtaistaminen.....	13
3.1.1	Näyttötutkinnon perusteet.....	14
3.1.2	Henkilökohtainen työssä oppimisen opiskeluohjelma.....	15
3.2	Työssä oppimisen toteuttaminen.....	16
3.2.1	Aikuinen oppijana.....	16
3.2.2	Ohjaustyyli.....	18
3.2.3	Ohjausmenetelmät.....	18
3.2.4	Vuorovaikutus.....	22
3.7	Opiskelijan arviointi työpaikalla.....	24
4	Empiirisen aineiston rajaus, hankinta ja analysointi.....	27
4.1	Kyselylomakkeen laadinta.....	27
4.2	Empiirisen aineiston hankinta.....	27
4.3	Empiirisen aineiston analysointi.....	28
5	Empiiriset tulokset.....	28
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	28
5.2	Työssä oppimisen opiskeluohjelman laatiminen.....	30
5.3	Työssä oppimisen ohjauksen käytännön toteuttaminen.....	33
5.4	Työssä oppimisen arviointi.....	34
5.5	Catering-alan oppisopimusopiskelijoiden toivomana työssä oppimisen ohjaus.....	36
5.5	Koulutusyhteistyön kehittäminen.....	38
6	Johtopäätökset.....	39
6.1	Työpaikkaohjaaja työssä oppimisen suunnittelijana.....	39
6.2	Työpaikkaohjaajaa työssä oppimisen käytännön toteuttajana.....	40
6.3	Työpaikkaohjaaja työssä oppimisen arvioijana.....	40
7	Toimenpide-ehtotuksia työpaikkaohjaajan tukemiseen ohjaajana kehittämisessä..	42
8	Pohdinta.....	43
	Lähteet.....	44

Kuviot	46
Taulukot	46
Liitteet.....	47

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälainen työpaikkaohjaaja on työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskoulutuksessa omasta mielestään. Tutkimus rajattiin koskemaan henkilökohtaisen työssä oppimisen opiskeluohjelman laadintaa sekä työssä oppimisen ohjaamista ja arviointia. Tutkimuksen toteuttamisessa käytettiin kyselytutkimusta, joka suunnattiin Yritys X:n 11 työpaikkaohjaajalle sekä heidän 11 oppisopimusopiskelijalle. Työpaikkaohjaajat toimivat oppisopimuskoulutuksena toteutettavan catering-alan perustutkinto-opiskelijoiden työssä oppimisen ohjaajina. Lisäksi työssä selvitettiin työpaikkaohjaajan edellytyksiä ohjaajana toimimisessa.

1.1 Taustaa

Oppisopimuskoulutus ammatillisen koulutuksen järjestämismuotona on lisääntynyt koko 2000-luvun ajan ja sen vuotuinen opiskelijamäärä on tällä hetkellä noin 50 000. Hallituskaudella 2007 - 2011 oppisopimuskoulutuksen tehostaminen on eräs koulutuksen painopistealue. Yhä suurempi osa aikuisten ammatillisesta perus- ja lisäkoulutuksesta järjestetään oppisopimuksena. Työpaikkaohjaajat vastaavat työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, mitä on noin 80 % koulutuksen kokonaisuudesta. Suomalaisen (2009) mukaan työpaikkaohjaajat ovat keskeisessä asemassa oppisopimuksen laadun ja vaikuttavuuden aikaansaamisessa ja siksi heidän koulutukseensa tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Lisäksi tietopuolisen opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen välisen yhteistyön parantaminen lisää koulutuksen vaikuttavuutta. (Suomalainen 2009, 4 - 8.)

Empiirinen aineisto on hankittu haastattelemalla Yritys X:n 11 työpaikkaohjaajaa. Vuosittain Yritys X:n eri työpaikoilla on noin 60 henkilöä eripituisilla työssä oppimisen jaksoilla. Tutkimuksessa mukana olleet työpaikkaohjaajat ovat kokeneita työpaikkaohjaajia. Työnantaja haluaa panostaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Lisäksi työnantaja pitää tärkeänä, että ohjaajina toimiville työntekijöille järjestetään säännöllisesti täydennyskoulutusta työssä oppimisen ohjaamisesta. (Sivonen 2009.)

Oma kokemukseni oppisopimuskoulutuksesta viimeisen 10 vuoden ajalta on se, että jos työpaikkaohjaaja työskentelee eri työpaikassa kuin opiskelija, on ohjausta työlästä toteuttaa. Ohjaaja ja opiskelija eivät tapaa viikoittain ja oppimista edistävän palautteen antaminen on vähäistä. Tällä on vaikutusta hyvän ohjaaja-opiskelija-suhteen muodostumiseen. Näissä tapauksissa tulee helposti käytännöksi, että opiskelija jatkaa samoissa tehtävissä ja samassa työkohteessa koko koulutuksen ajan, vaikka oppimisympäristössä ei ole riittävästi tuotanto- ja

palvelutoimintaa takaamaan tutkinnon edellyttämää laaja-alaista osaamista. Edellä kerrottujen lähtökohtien perusteella kiinnostuin aiheesta. Mielestäni on tärkeää selvittää, miten työpaikkaohjaajaa voidaan tukea ohjaajana kehittymisessä. Lisäksi on mielenkiintoista tutustua catering-alan työssä oppimiskäytäntöihin ja levittää sen alan hyviä käytänteitä muille aloille.

1.2 Pääongelma ja alaongelmat

Opinnäytetyön empiirisen osan kohderyhmänä on Yritys X:n 22 työntekijää, joista 11 toimii oppisopimuksena toteutettavan catering-alan perustutkintokoulutuksen opiskelijoiden työpaikkaohjaajina ja loput 11 on kyseisen oppisopimuskoulutuksen osallistuneita opiskelijoita. Opinnäytetyön pääongelmana on, minkälainen työpaikkaohjaaja on työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskoulutuksessa omasta mielestään.

Teoriaosan alaongelmat ovat seuraavat:

- Mitä oppisopimuskoulutus on ? (Luku 2)
- Mitä edellytyksiä työpaikkaohjaajalta vaaditaan ? (Luku 3)

Empiirisen osan alaongelmat ovat seuraavat:

- Miten työpaikkaohjaajat laativat työssä oppimisen opiskeluohjelman? (Alaluku 5.2)
- Mitä tapoja työpaikkaohjaajat käyttävät ohjauksen käytännön toteutuksessa? (Alaluku 5.3)
- Miten työpaikkaohjaajat arvioivat työpaikalla oppimisen? (Alaluku 5.4)
- Minkälaista työssä oppimisen ohjausta catering-alan oppisopimusopiskelijat toivovat? (Alaluku 5.5)

1.3 Keskeiset käsitteet

Oppiminen on Tynjälän (1999) mukaan ”oppijan aktiivista kognitiivista ja tai sosiaalista toimintaa, jossa hän jatkuvasti rakentaa kuvaansa maailmasta ja sen ilmiöstä tutkien uutta informaatiota aikaisempien tietojensa, käsitystensä ja uskomustensa pohjalta. Oppija osallistuu sosiaalisten yhteisöjen toimintaan. Oppijan aktiivinen rooli ja sosiaalinen vuorovaikutus ovat merkityksellisiä oppimisessa”. (Tynjälä 1999, 163.)

Työpaikalla tapahtuvasta työssä oppimisesta käytetään erilaisia määritelmiä. Kun kyseessä on opiskelijan oppiminen työpaikalla, vaikuttaa määritelmään koulutuksen muoto.

Oppisopimuskoulutuksessa ja tässä opinnäytetyössä työpaikalla tapahtuvalla oppimisella tarkoitetaan työssä oppimista, joka on työssä tapahtuvaa ja työhön liittyvää tietoista tai

tiedostamatonta oppimista. Työssä oppiminen perustuu työnantajan ja opiskelijan väliseen kirjalliseen sopimukseen, joka on luonteeltaan määräaikainen työsopimus. Lisäksi työssä oppiminen on tavoitteellista, suunniteltua ja arvioitua. (Frisk 2005, 5, Laki ammatillisesta koulutuksesta 17. §.)

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan ammatillisen koulutuksen järjestämismuotoa, jossa oppiminen tapahtuu pääosin työpaikalla ja opetusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla (Laki ammatillisesta koulutuksesta 15. § ja 17. §).

Työpaikkaohjaaja on henkilö, joka yhteistyössä oppisopimustoimiston ja oppilaitoksen kanssa suunnittelee, toteuttaa, ohjaa ja arvioi opiskelijan työssä oppimista (Opetushallitus 2004, 5).

1.4 Aikaisemmat tutkimukset

Alla olevaan taulukkoon (Taulukko 1) on kerätty opinnäytetöitä, pro gradu - tutkielma ja väitöstutkimus, jotka liittyvät oppisopimuskoulutukseen tai työssä oppimiseen.

Tekijä ja vuosi	Opinnäytetyön nimi, pro gradu - tutkielman nimi, väitöstutkimuksen nimi
Helminen, Jatta. 2005	Henkilöstökoulutuksen arviointi ja hyödyntäminen, Case: Viestinvälitys ja logistiikkapalvelujen ammattitutkinto Suomen Posti Oyj:ssä
Pohjonen, Petri. 2001	Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmista.
Ranki, Tommi ja Vehviläinen Marko. 2003	Ammatillisen osaamisen kehittyminen oppisopimuskoulutuksessa case: Keski - Uudenmaan oppisopimuskeskus
Uola, Anne. 2002	Tiedon muuntuminen ammatilliseksi osaamiseksi oppisopimuskoulutuksessa.

Taulukko 1 : Aiheesta aikaisemmin tehdyt tutkimukset

Jatta Helmisen (2005) opinnäytetyössä selvitettiin, miten ammatillista perustutkintokoulutusta voidaan hyödyntää työssä ja työn kehittämisessä. Tulokseksi saatiin muun muassa, että koulutusta ei sen laaja-alaisuuden vuoksi voida hyödyntää kaikissa työtehtävissä ja siksi koulutuksen kohdentamista tulisi pohtia uudelleen Suomen Posti Oyj:n henkilöstökoulutuksessa.

Petri Pohjosen (2001) väitöstutkimuksessa ”Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmista” muodostettiin asiantuntijoiden avulla työssä oppimisen ihannemalli sekä mallin toteuttamiseen liittyviä edistäviä ja estäviä seikkoja.

Tutkimusmetodinä oli delfoi -menetelmä. Tutkija esitti muun muassa seuraavan toimenpidesuosituksen: “Työpaikalla tapahtuva oppiminen on oltava ohjattua ja ohjaajien määrään ja erityisesti laatuun tulee keskittyä.”

Tommi Rankin ja Marko Vehviläisen (2003) opinnäytetyössä käsiteltiin ammatillisen osaamisen kehittymistä oppisopimuskoulutuksessa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa käytettiin sekundääristä tutkimusaineistoa. Tutkimustulokset osoittivat, että oppisopimuskoulutuksessa tapahtuu ammatillisen osaamisen kehittymistä.

Anne Uola on pro gradu - tutkielmassaan (2002) tutkinut tiedon muuntumista ammatilliseksi osaamiseksi oppisopimuskoulutuksessa. Tutkielmassaan Uola muun muassa etsii vastausta kysymykseen, millaista panosta vaaditaan opiskelijalta ja työpaikkaohjaajalta oppisopimuskoulutuksessa. Tutkimuksessa selvisi, että oppisopimuskoulutuksen onnistumisessa tärkeää on työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön koulutusmyönteisyys. Opiskelijan motivoituneisuuden lisäksi tarvitaan ammattitaitoinen ja innostunut ohjaaja.

2 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa keskeistä on työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssä oppiminen. Opiskelijan lisäksi oppisopimuskoulutuksen toimijoihin kuuluvat työnantaja, työpaikkaohjaaja, oppisopimustarkastaja ja tietopuolisen koulutuksen opettaja. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on vastata työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Työnantaja nimittää yhden henkilön työpaikkaohjaajaksi, joka työskentelee samassa työyhteisössä opiskelijan kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 17. §.)

2.1 Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen

Oppisopimuskoulutus tapahtuu pääosin työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden. Oppimista täydennetään tietopuolisilla opinnoilla oppilaitoksessa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 17. §.) Työssä oppimisen ja tietopuolisen opiskelun laajuudesta ja sisällöstä sovitaan oppisopimuksen liitteenä olevassa opiskelijan henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa. Työssä oppimisen osuus vaihtelee opiskelijasta ja koulutusalaista riippuen ja se on keskimäärin noin 80 % koulutusajasta. Opiskeluaika on yksilöllinen ja se riippuu opiskelijan aikaisemmasta koulutuksesta, työkokemuksesta ja tavoitteista. Opiskeluaika vaihtelee vuodesta kolmeen vuoteen. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.§.) Kun oppisopimuskoulutus toteutetaan näyttötutkintoon valmistavana koulutuksena, tulee opiskelijalle osana koulutusta järjestää mahdollisuus suorittaa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetty näyttötutkinto. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 17.§.)

Oppisopimustyöpaikan oppimisympäristössä tulee olla mahdollista tehdä riittävän laaja-alaisesti niitä töitä, joissa tutkinnon perusteissa määritellyn ammatin voi oppia. Ellei näin ole, voi opiskelija kiertää saman työnantajan eri työpaikoissa tai olla työssä myös eri työnantajien työpaikoissa. Keskeistä on, että vastuu vahvistetun opiskeluohjelman toteutumisesta ja ohjauksesta säilyy sopimuksen tehneellä työnantajalla. Työpaikan toiminnan ja työvälaineistön on oltava laadultaan ja laajuudeltaan riittävää koulutuksen tavoitteiden kannalta. Työpaikan ilmapiiriin tulee olla koulutusmyönteinen ja henkilökunnan ammattitaitoista. Työntekijöistä yksi nimetään vastuulliseksi kouluttajaksi, työpaikkaohjaajaksi. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 5 §.)

Oppisopimuskoulutuksessa oleva henkilö on sekä opiskelijan että työntekijän roolissa. Hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin työntekijöillä, huolimatta opiskelijaroolista. Oppisopimukseen sovelletaan työsopimuslakia (55/2001) eräin poikkeuksin sekä alan valtakunnallista työehtosopimusta sen osalta mitä säädetään työajasta, vuosilomasta, työturvallisuudesta ja työntekijän suojelusta. Työnantajan tulee huolehtia, että opiskelijalla on mahdollisuus osallistua tietopuoliseen opetukseen henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 17 - 18 §.)

Koulutuksen päättyessä opiskelija saa todistuksen osallistumisestaan oppisopimuskoulutukseen. Todistuksen arvosanojen muodostumiseen vaikuttavat sekä työpaikkaohjaajan antamat arvosanat työssä oppimisesta että tietopuolisen opetuksen opettajan antamat arvosanat tietopuolisesta osaamisesta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 25b §.) Omnian oppisopimustoimiston koulutuksissa työpaikkaohjaajan antama arvosana on painoarvoltaan 70 % koko tutkinnon osan arvosanasta (Hakoniemi 2009).

Oppisopimuskoulutus soveltuu erityisesti sellaisille henkilöille, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai jotka haluavat laajentaa työtehtäviään, kehittää ammattitaitoaan ja osaamistaan. Työnantajan on edullista solmia oppisopimus, jos hän kouluttaa henkilöstöä uusiin tai ammattialalla erikoistuviin tehtäviin. Jos työnantaja haluaa laajentaa henkilöstön ammatillista peruskoulutusta tai ei löydä sopivan koulutuksen saanutta työntekijää työmarkkinoilta, on oppisopimus varteenotettava vaihtoehto. (Uola 2002, 12-13.)

Oppisopimuskoulutusta säätelee laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta, laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sekä työsopimuslaki (Laki ammatillisesta koulutuksesta 1 §, Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1 §, Työsopimuslaki 1§). Opetusministeriö myöntää koulutuksen järjestämisluvan kunnille, kuntayhtymille, rekisteröidyille yhteisöille, säätiöille ja valtion liikelaitoksille. Käytännössä oppisopimuskoulutuksen järjestäjänä toimivat oppisopimustoimistot ja -keskukset sekä oppisopimuskoulutusta toteuttavat oppilaitokset. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 4 §.)

2.2 Yritys X oppisopimuskouluttajana

Tämän opinnäytetyön empiirisestä tutkimuksesta sovittiin Yritys X:n kanssa. Yritys X oli rekrytoinut työntekijöitä, jotka aloittivat työsuhteensa oppisopimuskoulutuksena toteutettavassa catering-alan perustutkintokoulutuksessa. Omnian oppisopimustoimisto toimi koulutuksen järjestäjänä ja Omnian aikuisopisto toteutti tietopuolisen koulutuksen. Kaikki työpaikkaohjaajat toimivat Yritys X:n työntekijöinä.

Yritys X huolehtii päiväkotien, koulujen ja laitosten ruokapalvelujen järjestämisestä. Vuonna 2008 se tuotti 15,3 miljoonaa ateriaa. Ruokapalvelujen järjestämisestä vastaa 553 alan ammattilaista, joista vakituisia on 503 (91 %). Henkilökunnasta on naisia 91,5 %:a. Henkilökunnan keski-ikä on 44,6 vuotta. Vaihtuvuusprosentti on 6,4. (Yritys X:n toimintakertomus 2008.)

Yritys X järjestää työntekijöilleen runsaasti lyhytkestoista ammatillista teemakoulutusta. Toimintavuonna 2008 teemakoulutuksen aiheina olivat muun muassa ikäihmisten erityisruokavaliot ja Aromi -ruokatuotanto-ohjelma. Myös tutkinnon suorittamiseen kannustetaan. (Yritys X:n toimintakertomus 2008.)

Yritys X:n esimiehet käyvät esimies-alaiskehityskeskusteluja vuosittain. Kehityskeskustelun aikana pohditaan mm. työntekijän osaamisen kehittämistä työssä. Tarvittaessa esimies suosittelee lisäosaamisen hankkimista työntekijälle ja kannustaa häntä hakeutumaan oppisopimuskoulutukseen. (Haapanen 2008.) Vuonna 2008 oppisopimuskoulutuksesta valmistui yrityksen 20 työntekijää eri catering-alan tehtäviin (Yritys X:n toimintakertomus 2008).

Organisaation strategiana yritys X:ssä on käynnistää työvoimavajealueilla rekrytoivaa oppisopimuskoulutusta (Haapanen 2008). Kun työntekijää rekrytoitaessa ilmoitetaan, että työsuhte aloitetaan oppisopimuksena, on kysymyksessä rekrytoiva oppisopimuskoulutus. Rekrytoivaan oppisopimuskoulutukseen voidaan hakea yksittäisiä henkilöitä, yksittäisiä työllistämistuella palkattavia oppisopimusopiskelijoita tai suunnitelmallisesti rekrytoituja kokonaisia ryhmiä (Mol 2009).

Yritys X aloitti ensimmäiseen rekrytoivaan oppisopimusryhmään työntekijöiden rekrytoinnin kesällä 2008. Se haki valtakunnallisella ilmoittelulla suurtaloukokkeja, jotka aloittivat työsuhteen oppisopimuksella. Yrityksen rekrytointitoimistoon saapui 60 hakemusta. Haastatteluun kutsuttiin 40 henkilöä. Haastatteluun kutsutuista 28 saapui paikalle. Heistä 18 valittiin tietopuolisen opetuksen toteuttavan Omnian aikuisopiston kartoitukseen. Kartoituksessa selvitettiin opiskelijan motivoituneisuus ja opiskeluvälmiudet kuten luki- ja kirjoitusvaikeudet sekä suomen kielen osaaminen. Kartoituksen perusteella koulutukseen

valittiin ja hyväksyttiin 15 henkilöä, jotka aloittivat oppisopimussuhteen 19.9.2008. Myöhemmin neljä henkilöä purki sopimuksensa koeaikaan vedoten. Tämän ryhmän oppisopimuskoulutus kestää kolme vuotta, jonka aikana opiskelijat suorittavat catering-alan perustutkinnon suuntautumisvaihtoehtona suurtalouskokin tutkinto. (Haapanen 2008.)

Yritys X:ssä on 70 koulutettua työpaikkaohjaajaa. Työssä oppijoita on vuosittain noin 60. Oppimisympäristöllä on suuri merkitys, kun opiskelijalle mietitään työssä oppimiskohdetta. Oppimisympäristön on vastattava niitä vaatimuksia, joita opiskelija tulee kohteeseen oppimaan. Tämän lisäksi tärkeää on, että koko työyhteisö sitoutuu opiskelijan ohjaamiseen. Työpaikkaohjaajaksi nimetyiltä henkilöltä vaaditaan esimiestaitoja, organisointikykyä ja vuorovaikutustaitoja työkokemuksen ja tehtävässä vaadittavan ammattitaidon lisäksi. Koska työyhteisön ja oppimisympäristön toiminta muuttuvat ajan kuluessa, on jokaisen työpaikkaohjaajan soveltuvuus ohjaajaksi selvitettävä tapauskohtaisesti. (Sivonen 2009.)

2.3 Omnian oppisopimustoimisto koulutuksen järjestäjänä

Omnian oppisopimustoimisto kuuluu Espoon seudun koulutusyhtymä Omniaan ja se toimii oppisopimuskoulutuksen koulutuksen järjestäjänä. Omnian oppisopimustoimiston toiminta-alueita ovat Espoo, Kirkkonummi ja Kauniainen. Sillä on kuusi koulutustarkastajaa, jotka organisoivat koulutusta perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoina järjestettäviin yli 350 ammatillisiin tutkintoihin. (Omnia 2009.)

Oppisopimusopiskelijoiden työnantajan tulee toimia oppisopimustoimiston toiminta-alueella. Omnian oppisopimustoimistossa solmitaan vuodessa noin 2 500 oppisopimusta. Catering-alalla on 2000-luvulla solmittu noin 70 oppisopimusta. Oppisopimustoimisto päättää kilpailutuksen perusteella, mikä oppilaitos valitaan teoriaopetuksen järjestäjäksi. (Hakoniemi 2009.)

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on perehdyttää ja kouluttaa työpaikkaohjaaja tehtäväänsä. Omnian oppisopimustoimisto järjestää vuosittain työpaikkaohjaajakoulutusta. Vuonna 2009 järjestetään yhteensä 10 eri koulutusryhmää, joihin syyskuun loppuun mennessä on osallistunut noin 200 henkilöä. (Hakoniemi 2009.)

2.4 Omnian aikuisopisto tietopuolisen koulutuksen toteuttajana

Omnia on monialainen noin 7000 opiskelijan koulutuskuntayhtymä, joka järjestää ammatillista koulutusta jäsenkuntiansa Espoon, Kirkkonummen ja Kauniaisten alueella. Henkilöstöä on yli 600 ja toimipisteitä on 10. Omnia muodostuu neljästä tulosyksiköstä, jotka ovat Omnian ammattiopisto, Omnian aikuisopisto, Omnian oppisopimustoimisto ja Omnian nuorten työpajat. (Omnia 2009.)

Omnian aikuisopistossa voi opiskella ammatillisia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, osatutkintoja, muuta ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta sekä organisaatioille räätälöityä henkilöstökoulutusta. Aikuiskoulutusta järjestetään omaehtoisena monimuotokoulutuksena, työvoimapolitiittisena koulutuksena, oppisopimuskoulutuksena sekä maksullisena palvelutoimintana. Aikuisopiston tulosityksiköt ovat liike-elämän palvelut, palvelualat, hyvinvointialat sekä teknologia ja kulttuuri (Omnia 2009.) Palvelualojen tulosityksikössä koulutetaan muun muassa catering-alan opiskelijoita, joita lukuvuonna 2009 oli 53 opiskelijaa. Heistä oppisopimusopiskelijoita oli 20. (Ervesalo 2009.)

3 Työssä oppimisen ohjaaminen

Työssä oppimisen ohjauksesta vastaa työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan koulutus perustuu opetushallituksen laatiman Työpaikkaohjaajan koulutusohjelman perusteisiin, jonka laajuus on kaksi opintoviikkoa. Koulutusohjelman mukaan työpaikkaohjaaja toimii yhdyshenkilönä työpaikan, oppilaitoksen ja oppisopimustoimiston välillä. Hänen tehtävänä on varmistaa, että työpaikka on turvallinen ja laadukas oppimisympäristö. Hän suunnittelee työssä oppimista yhdessä opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän tai tietopuolisesta koulutuksesta vastaavan opettajan kanssa sekä toteuttaa työssä oppimista ja tutkintotilaisuuksia laadittujen sopimusten ja suunnitelmien mukaan. Lisäksi työpaikkaohjaajan tehtävänä on ohjata ja tukea opiskelijaa työssä oppimisen ja tutkintotilaisuuksien aikana sekä arvioida opiskelijan osaamista yhdessä opiskelijan kanssa. (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2004,5.)

Työpaikkaohjaajan työnkuva vaihtelee alasta, työpaikasta ja jopa opiskelijasta riippuen. Oppisopimuskoulutuksessa hän vastaa käytännön työn opettamisesta kokonaan. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteissa työssä oppimisen ohjaamisen katsotaan muodostuvan seuraavista alueista: ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, opiskelijälähtöinen ohjaaminen, työssä oppimisen ja tutkintotilaisuuksien toteuttaminen sekä opiskelijan arviointi työpaikalla. (Opetushallitus 2004, 5 -6.) Tässä luvussa on kuvattu työpaikkaohjaajan tehtäviä siinä laajuudessa, miten ne liittyvät tämän opinnäytetyön tutkimusalueeseen.

3.1 Opintojen henkilökohtaistaminen

Suomessa ammatillinen aikuiskoulutus perustuu näyttötutkintojärjestelmään. Näyttötutkinnon suorittamisen yhteydessä laaditaan jokaiselle opiskelijalle henkilökohtaistamissuunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan mitkä tutkinnon osat sekä missä, milloin ja millä tavoin hän ne suorittaa. Henkilökohtaistamissuunnitelmassa huomioidaan opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen ja tehdään suunnitelma tarvittavan ammattitaidon hankkimisesta. Tämä sisältää valmistavan koulutuksen (tietopuolisen opetuksen) ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi tapahtua omalla työpaikalla tai vieraalla työpaikalla työpaikkaohjaajan ohjaamana. Henkilökohtaistamissuunnitelmassa otetaan huomioon myös opiskelijan muut ohjaus- ja tukitarpeet. (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta.)

Näyttötutkinto suoritetaan tutkintotilaisuuksissa osoittamalla hyväksytysti tutkinnon perusteissa vaadittu osaaminen. Tutkintotilaisuudet järjestetään työpaikoilla. Ammattitaito osoitetaan ja arvioidaan tutkinnon osittain. Elinkeino- ja muu työelämä osallistuvat näyttötutkinnon arviointiin, sillä arvioinnin tekevät työnantajien, työntekijöiden sekä opetusalan edustajat yhdessä. (Opetushallitus 2007, 12 - 14.)

3.1.1 Näyttötutkinnon perusteet

Näyttötutkinnot ovat rakenteeltaan modulaarisia. Ne muodostuvat työelämän tehtäväkokonaisuuksista. Tehtäväkokonaisuus muodostaa ammattipätevyuden osa-alueen, joka voidaan erottaa luonnollisesta työprosessista itsenäiseksi ja arvioitavaksi tutkinnon osaksi. Näyttötutkinnon perusteet antavat tietoa koulutuksen tavoitteista, sisällöistä ja arvioinnista tutkinnon osittain. Se on keskeinen opiskelijan oppimista ohjaava asiakirja. Työssä oppiminen kohdentuu aina johonkin tutkintoon kuuluvaan tutkinnon osaan. (Opetushallitus 2000, 87 - 88.)

Näyttötutkintona suoritettava catering-alan perustutkinto koostuu ammatillisista opinnoista. Osaamisalaksi voi valita joko suurtalouden ruokatuotannon tai ruoka- ja asiakaspalvelun osaamisalan. Tutkintonimikkeitä ovat suurtalouskokki ja palveluvastaava. Todistuksen saaminen edellyttää tutkintoon kuuluvien osien suorittamista alla olevan kuvio 1 mukaisesti. (Opetushallitus 2000, 88 - 89.)

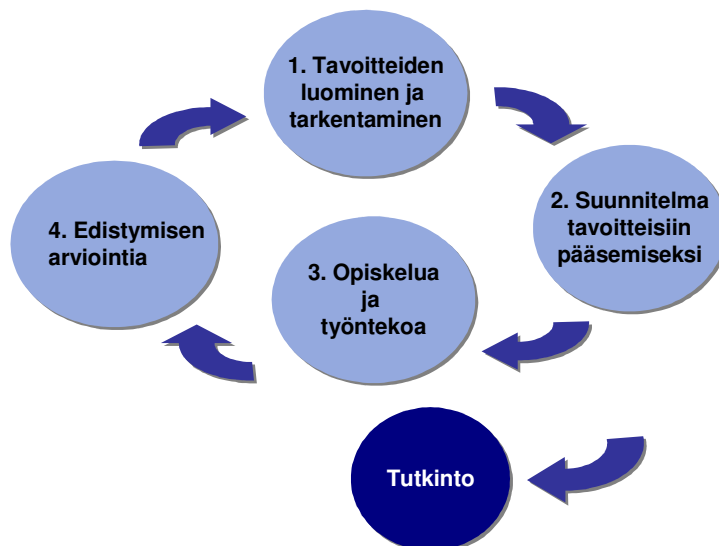
CATERING-ALAN PERUSTUTKINTO	
Pakolliset osat	Catering-alan keittiötoiminnot Catering-alan asiakaspalvelu
Valittava yksi osaamisala osineen	<p>SUURTALOUDEN RUOKATUOTANNON OSAAMISALA Pakolliset osat Suurtalouden ruokatuotanto Tilaus- ja teemaruokien valmistus Valinnaiset osat (valittava kaksi) Juhlalpalvelut Kahvila- ja pikaruokapalvelut Ruokapalvelut asiakaskohteessa</p> <p>RUOKA- JA ASIAKASPALVELUN OSAAMISALA Pakolliset osat Catering-alan palvelu- ja myyntitoiminnot Tilaus- ja jakelupalvelut Valinnaiset osat (valittava kaksi) Juhlalpalvelut Kahvila- ja pikaruokapalvelut Ruokapalvelut asiakaskohteessa</p>

Kuvio 1: Catering-alan perustutkinnon muodostuminen (Opetushallitus 2000, 89).

3.1.2 Henkilökohtainen työssä oppimisen opiskeluohjelma

Työssä oppimiseen laaditaan henkilökohtainen opiskeluohjelma, mikä on oppisopimuksen liite (Liite 1). Opiskeluohjelma perustuu tutkinnon perusteisiin ja opiskelijan henkilökohtaiseen osaamistarpeeseen. Siinä sovitaan työssä oppimisen osalta, mitä asioita tulee oppia, mitä töitä tekemällä oppiminen tapahtuu sekä milloin ja miten oppimista arvioidaan. Suunnitelman laativat yhdessä työpaikkaohjaaja, opiskelija ja koulutuksen järjestäjä. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.§.) Koulutuksen järjestäjä voi sopia tietopuolisen opetuksen toteuttajan kanssa, että sen tehtävänä on osallistua myös henkilökohtaisen työssä oppimisen opiskeluohjelman laatimiseen (Tarjous oppisopimuskoulutuksen tietopuolisesta opetuksesta – lomake).

Työpaikkaohjaaja voi valmistautua suunnitelman laadintaan miettimällä, mitä omassa työpaikassa voi oppia ja mitä asioita tulee mahdollisesti oppia toisessa työpaikassa. Yhdessä opiskelijan kanssa hän selvittää opiskelijan sen hetkisen ammatillisen osaamisen keskustelemalla tutkinnossa vaadittavasta osaamisesta sekä seuraamalla opiskelijan työskentelyä. Työssä oppiminen etenee ja sitä arvioidaan suunnitelman mukaisesti. Työtä tekemällä on mahdollista havaita, mitä asioita opiskelussa on edelleen painotettava. Ohjaus suuntautuu aina tärkeimpiin oppimista vaativiin asioihin. (Omnia 2009.) Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ja arviointi- prosessi on kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2: Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ja arviointi (Omnia 2009).

3.2 Työssä oppimisen toteuttaminen

Työssä oppimista toteutetaan joustavasti työssä oppimisen suunnitelman mukaisesti. Ammatin oppiminen työssä edellyttää, että opiskelija saa osallistua opiskeltavaan ammattiin sisältyvien eri työtehtävien tekemiseen työpaikalla. Työtapojen, välineiden käytön ja teknisten taitojen harjoittelu ovat tärkeitä alalle tulevalle uudelle työntekijälle. Opiskelijan siirtyminen uusiin työtehtäviin työssä oppimisen vuoksi saattaa olla vaikea työyhteisössä sovittava asia. Tästä syystä koko työyhteisön on sitouduttava työssä oppimiskohteeksi ja työssä oppimisen ohjaajaksi, vaikkakin päävastuun ohjaamisesta kantaa työpaikkaohjaaja. Ammattitaidon karttuessa keskustelut muiden työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa, toiminnan suunnittelu ja kehittäminen sekä ammattitaitoa syventävät itseopiskelutehtävät antavat uusia näkökulmia oman työn ja organisaation kehittämiseen. (Mäkeläinen 2000, 91, Pasanen 2004, 169 - 171.)

3.2.1 Aikuinen oppijana

Aikuisten oppimisessa korostuvat opiskelun tavoite ja merkitys, asenteet oppimista kohtaan sekä motivaatio. Aikuinen opiskelija nähdään aktiivisena toimijana, joka valikoi, tulkitsee ja käsittelee tietoa aikaisempien tietojensa ja kokemustensa valossa. Oleellista oppimisessa on ajatteleminen, pohtiminen, reflektointi ja opittavan asian ymmärtäminen. Ymmärtäminen ja asiasisällön sisäistäminen takaavat sen, ettei oppimisesta muodostu ulkoa opittua pintatietoa. Pohtimisen rooli näkyy siinä, että tieto muodostuu opiskelijan oman ajattelutoiminnan tuloksena. Tästä johtuu, että ihminen voi oppia vain sen minkä hän ymmärtää ja mitä hän aktiivisesti ajattelee. (Kokkinen, Rantanen-Väntsi & Tuomola 2008, 11 - 14.) Opiskelussa keskeisiä piirteitä ovat muun muassa edellisten lisäksi, sosiaalisen vuorovaikutuksen painotus, opitaan tekemällä ja toimimalla aidoissa ongelmanratkaisutilanteissa sekä oppimisen arvioinnin kokonaisvaltaisuus (Tynjälä 1999, 162 -165).

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on käytännön työtaitojen opettaminen. Työtaitojen oppiminen on kokemuseräistä oppimista, jossa opiskelija itse on toiminnan keskipisteenä. Opiskelija havainnoi ympäristöönsä ja tarkkailee työyhteisön toimintaa. Varsinainen oppiminen tapahtuu kokemusta tietoisesti pohtimalla. Sillä, mitä opiskelijat näkevät, on suuri merkitys toiminnan mallina. Tämän vuoksi työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön oma käytännön taitojen osaaminen on merkittävää opiskelijan oppimisen kannalta. (Salakari 2007, 7-15.) On tärkeää, että työpaikkaohjaaja ja opiskelija käyvät yhdessä pohtien työtilanteita läpi ja miettivät, mitä niissä tapahtuu ja miksi ja miten voisi tehdä toisin. Kokemusten pohdinta ja jäsentäminen saavat aikaan sen, että opiskelija osaa jatkossa soveltaa samaa toimintatapaa myös uusissa, erilaisissa työtilanteissa. (Hätönen 2006, 12.)

Oppimistyyli kuvaa opiskelijan tapaa opiskella. Se ilmentää kunkin opiskelijan luonteenomaista tapaa tehdä havaintoja, ajatella ja toimia erilaisissa tilanteissa. Opiskelijan oppiminen tapahtuu auditiivisesti, visuaalisesti, kinesteettisesti ja tai taktisesti. (Kauppila 2003, 53 - 54.)

Auditiivinen opiskelija oppii parhaiten kuuntelemalla. Hän pystyy helposti varastoimaan puhuttuja sanoja. Hän kiinnittää huomiota ympärillä kuuluviin ääniin ja keskusteluihin. Auditiivinen opiskelija oppii sanallisten ohjeiden avulla ja toistaa (puhuu) asiat mielessään. Rytmii ja musiikki saattavat helpottaa oppimista. Auditiivisesti suuntautunut nauttii vuoropuhelusta ja selittämisestä. Hän esimerkiksi etsii sanallisia selityksiä ongelmaratkaisuille. (Kauppila 2003, 53 - 54.)

Visuaalinen opiskelija muistaa sen, minkä on nähnyt ja hän pystyy helposti palauttamaan mieleen kuvallista materiaalia. Hän kiinnittää huomio siihen, miltä asiat näyttävät: Salaatti on kauniin väristä, raaka-aineet kylmiössä järjestyksessä ja työvaatetus on huoliteltu ja hyvännäköinen. (Kauppila 2003, 53 - 54.)

Kinesteettinen opiskelija oppii parhaiten tekemällä ja kokeilemalla. Hän oppii hyvin taitoja ja tietoja omatoimisesti ja itseohjautuvan toiminnan avulla. Taktinen opiskelija oppii parhaiten tunnustellen ja kokemuksen kautta. Hänelle on tärkeää, miltä jokin asia, esine tai liike tuntuu. Esimerkiksi miltä vaatteet tuntuvat hänen päällään tai millaiselta tuoli tuntuu istua. (Kauppila 2003, 54.)

Oppimista edistää myönteinen ja avoin ilmapiiri. Hyvää oppimisilmapiiriä luo se, että työpaikkaohjaaja on kiinnostunut opiskelijan kanssa työskentelystä ja osaa katsoa työtä myös opiskelijan kannalta. Lisäksi positiivista yhteyttä oppimiseen tuo myös työpaikkaohjaajan ammatillinen sitoutuminen tehtävään mikä näkyy motivaationa, aktiivisuutena ja yhteistoiminnallisuutena. (Ojanen 2000,142.)

Sekä opiskelijalta että ohjaajalta vaaditaan vuorovaikutuskykyä, taitoa neuvotella asioiden ja tekemisien merkityksistä ja tarkoituksista ilman, että hyväksytään jonkun muun määrittelemä työtodellisuus. Onnistunut oppimistulos merkitsee, että löydetään uusi näkökulma ennestään tuttuun asiaan tai hylätään vanha toimintamalli ja perustellen otetaan käyttöön uusi toimintatapa. Näin opiskelija on aktiivisessa roolissa oman oppimisensa suhteen. Tämä edellyttää, että ohjaaja asettuu tasavertaisen tukijan ja oheisoppijan rooliin. (Vaherva 1999, 98 - 99.)

3.2.2 Ohjaustyylit

Työpaikkaohjaaja käyttää ohjatessaan erilaisia ohjaustyyliä. Hän voi ohjata antamalla suoria neuvoja, kyselemällä, hyväksyvällä kuuntelulla, tarttumalla ristiriitaisuuksiin tai epäsuorasti kertomalla esimerkkejä. Aloitteleva ohjaaja käyttää asiantuntijan asemaa ohjauksessa. Tällöin korostuu esimerkkejä kertova ja ohjeita antava tyyli. Harjaantuessaan ohjaajaksi hän osaa enemmän kuunnella opiskelijaa ja käyttää erilaisia ohjaustyyliä. (Kupias 2007, 150.)

Hyväksyvä ohjaustyylit on ymmärtävää kuuntelemista. Opiskelijalle välittyy tunne, että hän on ohjauksen pääosassa ja ohjaaja on häntä varten. Ohjaukseen kuuluu kiireettömyys ja rohkaisu puhua. (Kupias 2007, 151.)

Kartoittavassa tyylissä kysymysten esittäminen on oleellista. Opiskelijaa haastatellaan avoimilla kysymyksillä. Avoimet kysymykset edellyttävät asian pohtimista. Kartoittavaa tyyliä käytetään kun halutaan auttaa opiskelijaa selviämään ongelmatilanteista ja näkemään asiat eri näkökulmasta. Opiskelijaa autetaan myös konkretisoimaan epämääräisiä tai liian yleisiä asioita. Opiskelijalle voi palautua mieleen oma osaaminen, jota hän ei jostain syystä tiedosta. (Kupias 2007, 151 - 152.)

Ohjeita antavassa tyylissä ohjaaja antaa suoria ohjeita ja neuvoja opiskelijalle hänen ongelmatilanteessa. Tämä toimii tilanteissa, joissa kaivataan ulkopuolisen vinkkejä. Tyyliä voi käyttää opiskelijalle, joka toimii itsenäisesti, osaa suodattaa ohjaajan ohjeita ja poimii niistä ne, jotka hän arvioi toimiviksi. Ohjaajan ja opiskelijan suhde on tällöin tasavertainen, jossa ohjeita voidaan antaa puolin ja toisin. (Kupias 2007, 152 - 153.)

3.2.3 Ohjausmenetelmät

Ohjauksen tarkoituksena on tukea opiskelijan oppimista ja ammatillista kehittymistä. Oppiessaan opiskelija omaksuu uutta tietoa, laajentaa tai syventää aikaisemmin osaamaansa. Hän voi myös oppia tarkastelemaan vanhoja asioita uudesta näkökulmasta tai muuttaa käsitystään johonkin asiaan. Työpaikkaohjaaja auttaa opiskelijaa tunnistamaan omia kehittymistarpeita ja tavoitteita. Hän myös tukee opiskelijan motivaatiota oppia ja kehittyä sekä auttaa opiskelijaa hyödyntämään omia voimavarojaan. Kuviossa 3 kuvataan työpaikkaohjaajan erilaisia rooleja. Opiskelijan ohjaus tapahtuu pääsääntöisesti jokapäiväisissä tilanteissa. Ohjaus voi olla luonteeltaan työnopastamista, tutorointia, valmentamista tai keskustelua. (Kupias 2007, 141 - 142.)

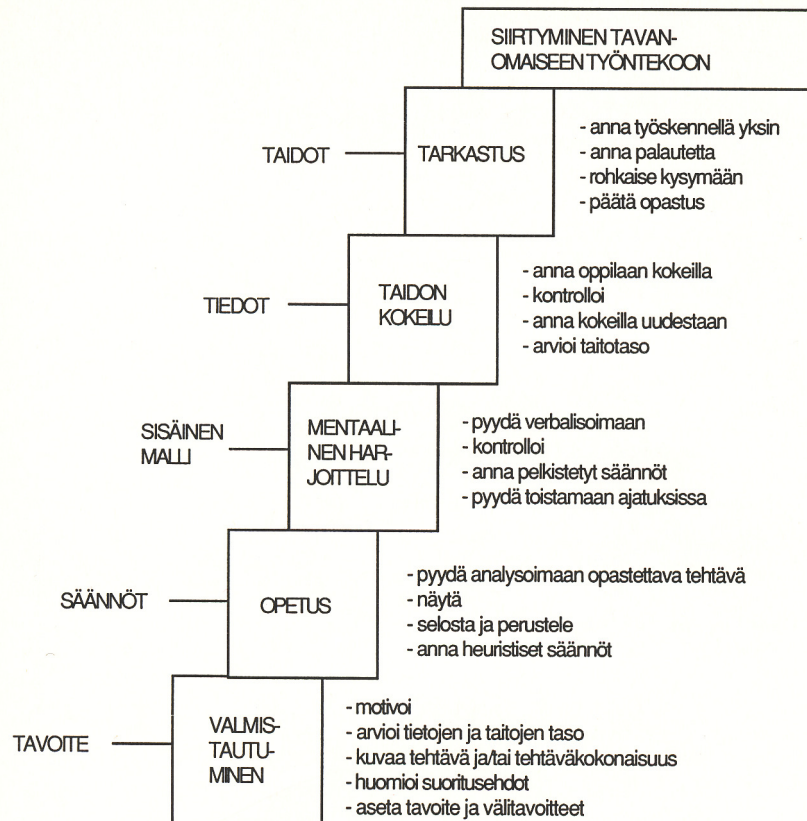


Kuvio 3: Työpaikkaohjaajan roolit (Mykrä 2007 12).

Työnopastuksen tavoitteena on taitojen opetus. Työnopastus on tarpeen muun muassa silloin kun tehtävä on tekijälle uusi, laatuvaatimukset eivät toteudu tai työn suoritustavassa on virheitä kuten työasennossa tai koneiden käytössä. Opastuksella pyritään huolelliseen ja joutuisaan työsuoritukseen sekä myönteiseen asennoitumiseen työtä kohtaan.

Työnopastuksessa korostuu oppimisen ja opetuksen prosessiluonne: eteneminen vaihe vaiheelta kohti taitavaa työsuoritusta. Työnopastuksen onnistumisen kannalta on oleellista, että opastaja tuntee työn ja ymmärtää, miten työssä opitaan ja miten tuetaan ja ohjataan oppimista. Lisäksi opastajalla on halua ja innostus tehtävään. (Kupias 2007, 141 - 142.)

Työnopastusmenetelmänä on vakiintunut ns. viiden askeleen opastusmenetelmä, jonka eteneminen on esitetty kuviossa 4. Ensimmäisen askeleen aikana tapahtuu opiskelijan orientointi työtehtävään, sisäisen mallin kehittyminen työtehtävästä käynnistyy. Toisella askeleella opiskelija saa kokonaiskuvan tehtävästä ja löytää työn kriittisiä kohtia koskevia sääntöjä. Kolmannella askeleella opiskelijalle muodostuu sisäinen malli työtehtävästä. Neljännellä askeleella tarkastetaan millaisen tietoperustan opiskelija on saanut tehtävästä. Viimeisellä askeleella selvitetään missä määrin tiedoista on muodostunut taito. (Vartiainen, Teikari & Pulkkis 1989, 91 - 95.)



Kuvio 4: Viiden-askelen menetelmä (Vartiainen ym. 1989, 93).

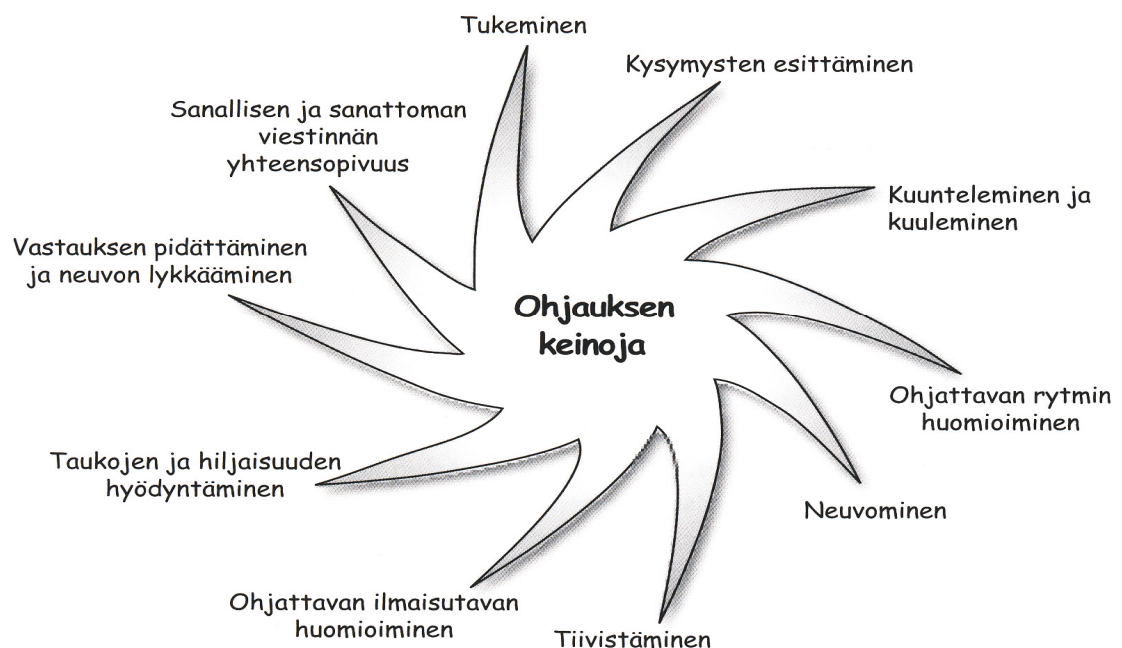
Pitkäkestoisessa koulutuksessa opiskelija tarvitsee ohjaajalta tutoroivaa otetta. Tutoroinnin tarkoituksena on edistää opiskelijan oppimisprosessin hallintaa. Pyrkimyksenä on poistaa oppimisen esteitä ja lisätä motivaatiota. Tutorin tehtävänä on tukea opiskelijan itseohjautuvuutta ja auttaa häntä saavuttamaan oppimiseen liittyvät tavoitteensa. (Kupias 2007, 145.)

Taitojen lisääntyessä työpaikkaohjaajalla voi olla myös valmentajan rooli, joka auttaa opiskelijaa tunnistamaan ja saavuttamaan omia tavoitteitaan. Pyrkimyksenä on uusien mahdollisuuksien näkeminen, vaativampien ja innostavampien tavoitteiden asettaminen sekä toiminta näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Valmentaja on opiskelijan innostaja, sparraaja ja sytyttäjä hänen oppimis- ja kehittymisprosessissansa. Ohjaajalta edellytetään auttamisen halua ja kuuntelemisen taitoa. (Kupias 2007, 142 - 143.)

Ohjauskeskustelun olennaisia taitoja ovat ajattelu-, keskustelu-, viestintä- ja empatiataidot. Pekkarin (2009) mukaan ohjauskeskustelun tarkoituksena on päästä jutustelua syvemmälle tasolle. Jutustelun avulla pääsee hyvään alkuun keskustelussa, joka syvenee luottamuksen kasvaessa. Jutustelu muuttuu keskustelun tasolle tekemällä syventäviä kysymyksiä,

esimerkiksi: Miten työpäiväsi on sujunut? Mistä tehtäväalueesta olet tänään vastannut? Mitkä tehtävät ovat olleet helpoimpia, mitkä haastavimpia. (Pekkari 2009 14 -15.)

Ohjauskeskustelu on tavoitteellista. Sen ajankohdasta ja käsiteltävistä asioista sovitaan etukäteen. Ohjauskeskustelun aikana opiskelija saa mahdollisimman paljon aikaa omille ajatuksilleen ja puheilleen. Työpaikkaohjaaja voi käyttää erilaisia tapoja auttaakseen opiskelijaa tuomaan esille ajatteluaan ja edistääkseen opiskelijan oppimista. Erilaisissa ohjaamiseen liittyvissä tilanteissa työpaikkaohjaaja voi käyttää kuviossa 5 esitettyjä ohjauksen keinoja hyväkseen. (Mykrä 2007, 26 - 28.)



Kuvio 5: Ohjauksen keinoja (Mykrä 2007, 28).

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on opiskelijan oppimisen tukeminen ja edistäminen. Hän mahdollistaa monipuolisten tehtävien tekemisen ja keskustelee sen jälkeen työn sujumisesta. Kiinnostus opiskelijan oppimisesta ja siitä yhdessä hänen kanssaan iloitseminen on parasta tukea, mitä opiskelija voi saada. Aktiivinen kuuntelu on tärkeä osa keskustelua. Ohjauskeskusteluissa työpaikkaohjaajan tehtävänä on kuunnella ja kuulla opiskelijaa sekä tukea häntä kertomaan omasta toiminnasta ja arvioimaan sitä. Kuulemisella tarkoitetaan niitä asioita, joita opiskelija yrittää sanoa rivien välistä, esimerkiksi huoli omasta pärjäämisestään työssä. (Mykrä 2007, 28 - 29.)

Keskustelussa opiskelija pyritään saamaan tuomaan esille omia näkemyksiä käsiteltävästä asiasta esittämällä hänelle kysymyksiä. Kun työpaikkaohjaaja käyttää avoimia kysymyksiä,

aktivoi se opiskelijan ajattelua. Miksi -kysymyksiä kannattaa välttää, koska opiskelija asettuu silloin helposti puolustuskannalle. Parempi on käyttää ”Kerro, mitä ajattelit...” -kysymyksiä. Opiskelijan rytmin huomioiminen tarkoittaa sitä, että työpaikkaohjaajan tulisi huomioida opiskelijan kyky tuottaa puhetta nopeasti tai hitaasti, ja edetä ohjauskeskusteluissa opiskelijan rytmin mukaisesti. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on kuitenkin auttaa opiskelijaa pysähtymään ja pohtimaan ammatillisen osaamisen kannalta keskeisiä asioita. Monen opiskelijan mielestä ohjauskeskustelu voi olla jännittävä tilanne, jossa on vaikea ilmaista itseään puhumalla. Työpaikkaohjaaja voi silloin käyttää piirtämistä tai kirjallista materiaalia ohjauskeskustelussa hyödyksi. (Mykrä 2007, 29 - 31.)

Sanallisen ilmaisuuden lisäksi ihminen viestii sanattomasti ilmeillä, eleillä, äänensävyillä, äännähdyksillä. Sanaton viestintä saattaa paljastaa enemmän kuin sanat antaisivat ymmärtää. Ilmeet ja eleet paljastavat todelliset ajatukset paremmin kuin sanat. Jos sanaton ja sanallinen viestintä on ristiriidassa keskenään, tällöin ihminen uskoo useimmiten sanattomaan ilmaisuun. Hyvässä vuorovaikutuksessa sanaton ja sanallinen viesti on sisällöltään samansuuntaista. (Mykrä 2007, 31.)

Tauot ja hiljaisuus ovat osa vuorovaikutusta, kuten puhe ja sanaton viestintäkin. Hiljaisuus koetaan usein painostavaksi. Ohjauskeskustelussa opiskelijalle on annettava aikaa kysymysten pohtimiseen. Työpaikkaohjaajan tauoton puhuminen saattaa häiritä opiskelijan ajattelua. Hiljaisuus voi tarkoittaa myös sitä, että opiskelija ei halua vastata kysymykseen, hän on hyvin niukkasanainen tai ei halua ottaa vastuuta ohjauksen vuorovaikutuksellisesta etenemisestä. Tällöin ohjaajan on hyvä kestää taukoja ja hiljaisuutta, joilla hän osoittaa, että odottaa myös opiskelijan osallistuvan vuorovaikutteiseen tilanteeseen. Työpaikkaohjaaja voi käyttää neuvomista ehdottaessaan toimintaa, esittäessään näkemystään opiskelijalle tai ratkaistessaan ongelmaa. Kun neuvon esittää suosituksena, välttää sen torjumisen. (Mykrä 2007, 32.)

Ohjaamisen ajatukseen kuuluu tukea opiskelijan itseohjautuvuutta. Kun opiskelija pyytää apua ongelmansa ratkaisuun, voi ohjaaja pidättäytyä vastauksesta. Näin ohjaaja pyrkii toiminnallaan aktivoimaan opiskelijaa etsimään itse ratkaisua ja uusia näkemyksiä ongelma- tai valintatilanteeseen. Työpaikkaohjaaja voi tiivistää opiskelijan puhetta ohjauskeskustelujen aikana. Tiivistäminen auttaa opiskelijaa huomaamaan oppimisen kannalta keskeisiä ja huomionarvoisia asioita. (Mykrä 2007, 33.)

3.2.4 Vuorovaikutus

Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu keskinäinen luottamus. Luottamus edellyttää avoimuutta ja avoimuus edellyttää luottamusta. Luottamuksen syntyminen vie aikaa, mutta se voi rikkoutua

hetkessä. Luottamusta lisää se, kun ihmisen sanat ja teot vastaavat toisiaan. Tehdyistä suunnitelmista pidetään kiinni, ja jos niitä joudutaan muuttamaan, kerrotaan se heti muille. Aitous ja rehellisyys ovat luottamuksen peruskiviä. Virheiden myöntäminen ja pyrkiminen yhteistyöhön ovat luottamusta lisääviä viestejä. (Kaivola & Launila 2007,98 - 100.)

Toisen ihmisen kohtaamisessa tulee tavoitella ymmärtämistä. Ymmärtäminen on kiinni siitäkin, että onko valmis näkemään asioita myös toisen näkökulmasta. Ymmärtäminen ei tarkoita sitä, että kaikki pitäisi hyväksyä tai omaa mielipidettä muuttaa samanlaiseksi. Tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla ei tarkoita sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Erojen huomioon ottaminen on oikeudenmukaista kohtelua. (Kaivola & Launila 2007,101.)

Jokainen ihminen on ainutlaatuinen ja korvaamaton. Arvostus näkyy kunnioittavana suhtautumisena toiseen ihmiseen. Ihmistä arvostetaan tasavertaisena hänen asemastaan tai ominaisuuksistaan riippumatta. Arvostus näkyy toisen kuuntelemisena ja huomioimisena. Tästä seuraa kokemus tulla kuulluksi ja nähdyksi. Ihmiselle jää tunne, että hänet on otettu vakavasti. Arvostava vuorovaikutus synnyttää myönteisyyttä ja vapauttaa energiaa. Kun ihminen kokee, että häntä arvostetaan, hän ottaa vastuuta ja toimii asiallisessa ja rakentavassa yhteistyössä. Arvostus lisää luottamusta. (Kaivola & Launila 2007,101- 102.)

Perusasenne elämään ratkaisee, millaisia tulkintoja teemme. Jos ihmisen perusasenne on avoin, uutta vastaanottava ja myönteinen, hänellä on kykyä kasvaa ja kehittyä ihmisenä. Työelämässä myönteinen asennoituminen ja ennakkoluuloton suhteutuminen kanssaihmiin luo perustaa hyvälle yhteishengelle. Aidon utelias ja toisista kiinnostunut asenne tuottaa hyvää henkeä ja antaa tilaa uusille oivalluksille. (Kaivola & Launila 2007,103- 104.)

Keskustelu on sosiaalisen vuorovaikutuksen perusta. Vuorovaikutteisessa keskustelussa osallistujien puhe ja kuuntelu vuorottelee. Vuorovaikutusta lisää sanaton toiminta kuten ilmeet ja eleet. Keskustelun tavoitteena voi olla pyrkimys saada toinen tekemään jotakin tai vaikuttaa toisen päätöksiin tai asenteisiin. Keskustelun avulla voidaan välittää tietoa tai luodaan uutta tietoa yhteiseen tietoisuuteen. Keskustelu lisää ihmisten välistä kanssakäymistä ja ihmissuhteiden toimivuutta. (Kauppila 2005 179.)

Kuuntelun avulla annetaan tilaa toisen esitykselle. Aktiivinen kuuntelija kiinnittää huomion puhujaan, katselee ja kuuntelee tarkkaavaisesti. Kuuntelija ajattelee ja ottaa vastaan vain sitä mitä toinen viestittää sanallisesti ja sanattomasti. Aktiivisuudella osoitetaan toiselle, että osoittaa halukkuuden kuunnella. Katsekontakti on tärkeä. Hyvä kuuntelija rohkaisee puhujaa kertomaan lisää. Rohkaisu voi olla toteamus, kommentti, kehoitus tai kysymys. ”Kerro lisää”, ”Entä sitten?”, ”Mitä vielä haluaisit kertoa?”. Aktiivinen kuuntelija voi tehdä keskustelun edetessä yhteenvetoa tai lyhyesti kerrata sen, mikä viestissä on ollut oleellista. Tällä hän voi

osoittaa että on kuunnellut ja ymmärtänyt toisen viestin. Yhteenvedon voi tehdä toistamalla omin sanoin viestin olennaisen sisällön. (Kauppila 2005 182 - 184.)

Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu sanallisen ja sanattoman viestinnän yhdenmukaisuus. Hymyllä ihminen viestii omasta hyväntuulisuudestaan sekä suhteestaan ja asenteestaan keskustelukumppaniinsa. Silmiin katsominen on avoimuuden ja rehellisyyden merkki. (Kauppila 2005 133 - 38.)

Empatiassa on kysymys ymmärtävästä vuorovaikutuksesta toisen ihmisen kanssa. Empaattisessa vuorovaikutuksessa eläydytään toisen tunne- ja ajatusmaailmaan. Empatiassa tärkeää on herkkyys havaita toisen tunteita ja asettua toisen tunnealtopituudelle. Empatiata voi oppia läpi koko elämän. Empatian oppimisessa on tärkeää roolien tiedostaminen ja toisen ihmisen näkökulman ymmärtäminen. (Kauppila 2005 186 - 187.)

Vaikeiden ristiriitojen käsittelyssä yhteistyö- ja neuvottelutaidot joutuvat koetukselle. Neuvottelun tarkoituksena on päästä yksimielisyyteen. Se sisältää argumentointia, suostuttelua ja informaation vaihtoa. Hyvä neuvottelutaito edellyttää viestintätaitoja, strategista ajattelua ja suostuttelevaa vaikuttamista. Taitavalla neuvottelijalla on kyky toimia ihmisten kanssa. Hänellä on organisointi- ja koordinoitokykyä. Hyvä neuvottelija on yhteisymmärryksen rakentaja ja onnistuu ristiriitojen sovittelussa. Hänellä on kykyä ymmärtää ja ilmaista erilaisia näkökulmia. Neuvotteluja varten hän hankkii aktiivisesti tietoja. Osaavalla neuvottelijalla on empaattista kykyä nähdä toisen tilanne ja katsoa asioita myös hänen näkökulmasta. Hänellä on kyky ilmaista rakentavalla tavalla yksityiskohtaisesti seikat, joista hän on eri mieltä. Hyvä neuvottelija tarkastaa riittävän usein sen, että toinen osapuoli on ymmärtänyt neuvottelutilanteen. Neuvottelijan taitoihin kuuluu ajatella selkeästi ja pysyä riittävän rauhallisena. Taitava neuvottelija pääsee tuloksiin argumentointikyvyn avulla. Hän pystyy näkemään tilanteen toisen neuvottelijan näkökulmasta ja esittää perusteluja, jotka toisen osapuolen kannalta ovat edullisia. Taitava neuvottelija etsii sopivia vaihtoehtoja, joilla päästään eteenpäin kohti yhteisymmärrystä. (Kauppila 2005, 191 - 193.)

Konfliktien ratkaisussa ja ongelmakierteen katkaisussa on tärkeää nopea reagointi ja asioihin puuttuminen. Ristiriitojen käsittely edellyttää yhteistä keskustelua, jossa kaikkia osapuolia on kuultava. Ristiriitojen puhkeamisen syinä saattaa olla osapuolten erilaiset tulkinnat ja näkemykset käsiteltävistä asioista. (Kaivola & Launila 2007, 122.)

3.7 Opiskelijan arviointi työpaikalla

Arvioinnin tarkoituksena on tukea opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä ja kasvua ammatti-ihmisenä. Minäkuvalla tarkoitetaan opiskelijan omaa käsitystä itsestään ihmisenä,

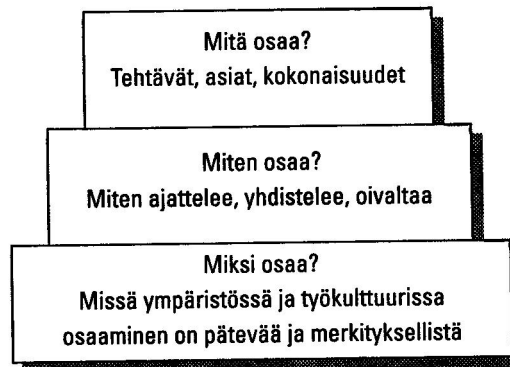
oppijana ja alan ammattilaisena. Myönteiset kokemukset edistävät oppimista ja rakentavat uskoa omaan itseeseen ja omaan kykyihin. Myönteistä kehitystä edistävissä työyhteisöissä jokainen tuntee kuuluvansa työyhteisöön sen jäsenenä ja voi ilmaista käsityksiään tulematta nolatuksi. Työyhteisössä on avoimuus tiedonsaannissa ja siellä ongelmatilanteet selvitetään keskustellen. Työntekijöiden kesken vallitsee tasavertaisuus ja heidän kokemuksista otetaan opiksi syyttelemättä ketään. (Romppainen & Pohjanheimo 2004, 10 - 12.)

Työssä oppimisen arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin sekä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välisiin keskusteluihin. Oppisopimuskoulutuksessa työpaikkaohjaaja arvioi työssä oppimista kirjallisesti kaksi kertaa vuodessa. Koulutuksen päättyessä työpaikkaohjaaja tekee päättöarvioinnin, joka on osa opiskelijan saamaa arviointia oppisopimuskoulutukseen osallistumisesta. (Omnia 2009.)

Arvioinnin kohteet ja -kriteerit johdetaan näyttötutkinnon perusteissa esitetyistä tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä. Arvioinnin on kohdistuttava yhteisiin painotuksiin ja kaikille yhteiseen ydinosaamiseen sekä työmenetelmien, välineiden, materiaalin ja työprosessin, työturvallisuuden sekä työn perustana olevan tiedon hallintaan. Jokainen tutkinnon osa arvioidaan erikseen. (Opetushallitus 2000, 70 - 72.) Arvioinnissa tulee antaa tietoa opiskelijan osaamisesta monipuolisesti.

Arviointi voi tyyliltään olla ennustavaa, jonka avulla mitataan soveltuuko opiskelija alalle. Kehittävä arviointityyli tuo esiin opiskelijan vahvuudet ja kehittymiskohteet. Kontrollivoivan tyylin avulla tarkistetaan onko annetut tehtävät suoritettu. Motivoivatyylillä on työssä oppimiseen kannustavaa. Ohjaava-arviointityyli antaa vaihtoehtoisia tapoja toimia. Valikoivassa arviointityylissä pitäydytään arvioitavissa kohdissa. (Mäkeläinen 2000, 100 - 102.) Arviointikeskustelutilaisuudesta sovitaan etukäteen ja siihen valmistaudutaan. Arviointikeskustelu on parhaimmillaan ammatillista vuoropuhelua. Ohjaajan tehtävänä on aktivoita opiskelijaa kertomaan osaamisestaan esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä ”Millä perusteella ratkaisit asian näin?”, ”Mitä tästä toiminnasta saattaa seurata?”, ”Mikä on tässä kaikkein tärkeintä?” (Romppainen & Pohjanheimo 2004, 22 - 24.)

Työssä oppimisen toteuttamiseen osallistuvien osapuolten näkemys ammattitaidosta ja sen arvioinnista voi olla hyvin erilainen. Arvioimalla mitä ja miten työntekijä osaa, ei ole riittävä. Jotta osaamista voi soveltaa erilaisissa työympäristöissä ja -kulttuureissa, tulee työntekijän osata perustella työskentely. Arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota kysymykseen ”Miksi työntekijä osaa?”. Ammattitaidon jäsentämisen ja arvioinnin näkökulmaa on kuvattu kuviossa 6. (Mäkeläinen 2000, 97 - 98.)



Kuvio 6: Ammattitaidon jäsentäminen ja arviointi (Mäkeläinen 2000, 97.)

Palautteen antaminen opiskelijalle on yksi keskeisimmistä työpaikkaohjaajan tehtävistä. Työssä tapahtuvassa oppimisessa jatkuva palaute on oppimisen kannalta oleellista. Mitä enemmän palautetta saa, sitä varmempaa ja nopeampaa oppiminen ja kehittyminen ovat. Oppimista edistää työn tulokseen liittyvä palaute. Palautteen antaminen työsuorituksen aikana parantaa suoritusta sen kestäessä, mutta ei edistä oppimista. Palaute tulisi antaa työsuorituksen päätyttyä ja sen tulisi olla kokonaisvaltaista tietoa. (Salakari 2007, 84 - 85.)

Hyvä palaute kohdistuu toimintaan. Tavoitteena on vuorovaikutteisesti opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kesken löytää opiskelijan vahvuudet ja kehittämiskohteet. Kehittämiskohteita tulee käsitellä rakentavassa hengessä. Työpaikkaohjaajan antaman palautteen tulee olla rehellistä, mahdollisimman yksilöityä, konkreettista ja perusteltua. Hyvän palautteen jälkeen opiskelijalle jää parhaimmillaan tunne, että hän osaa monia asioita ja että hänelle heräsi hyviä ideoita ja vinkkejä, miten kehittää omaa toimintaansa. Hyvä palaute kuvataan usein niin sanotulla ”hampurilaismallilla”. Tämä tarkoittaa sitä, että ensin kerrotaan hyvä palaute ja keskitytään niihin asioihin mistä voidaan antaa myönteistä palautetta. Tämän jälkeen kerrotaan, mitä pitäisi parantaa tai tehdä toisin. Lopuksi tehdään yhteenveto myönteisessä hengessä. Lisäksi palautteen antamisessa on tärkeää, että myönteinen ja kehitettävä palaute sidotaan toisiinsa rinnastaen, jolloin myönteinen palaute säilyttää asemansa. (Kupias 2007, 130 - 131.)

Puheeksi ottamisella tarkoitetaan kykyä ja rohkeutta ottaa puheeksi vaikealta tuntuvia asioita. Kehittävällä palautteella taas tarkoitetaan tapaa antaa palaute niin, että palautteen vastaanottaja saa palautteessa ehdotuksen paremmasta työtavasta. Puheeksi ottamisen ja kehittävän palautteen tarkoituksena on nostaa asioita käsittelyyn toiminnan tarkistamista ja ohjausta varten. Ne ovat reagoitua siihen, että havaittu toiminta ei ole sovittujen tavoitteiden mukaista esimerkiksi kun on tarve puuttua opiskelijan toimintatapaan asiakaspalvelutehtävissä. Tavoitteena on saada aikaan yhteinen vuoropuhelu ja sitä kautta yhteinen sopimus toiminnan muutokselle. (Romppainen & Pohjanheimo 2004, 25 - 27.)

4 Empiirisen aineiston rajausta, hankinta ja analysointi

Tämä tutkimus ”Työpaikkaohjaaja - työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskulutuksessa” rajattiin koskemaan henkilökohtaisen työssä oppimisen opiskeluohjelman laadintaa sekä työssä oppimisen ohjaamista ja arviointia. Edellä mainitut asiat ovat rajakohtia onnistuneelle työssä oppimiselle. Työssä oppiminen on tavoitteellista ja sitä tulee suunnitella. Oppimista tapahtuu, kun työskentelyä ohjataan, annetaan palautetta ja lopuksi arvioida. (Kokkinen ym. 2008, 98.)

4.1 Kyselylomakkeen laadinta

Kyselytutkimus suunnattiin sekä työpaikkaohjaajille että heidän ohjauksessaan oleville oppisopimusopiskelijoille. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla. Työpaikkaohjaajien kyselylomakkeeseen suunniteltiin monivalinta- ja valintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä voi valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Kyselyssä ohjattiin vastaajaa valitsemaan esimerkiksi maksimissaan kolme vaihtoehtoa. Valintakysymyksissä voi valita vain yhden vaihtoehdon. Kyselyssä suositettiin monivalinta- ja valintakysymyksiä, sillä haluttiin selvittää kyselyyn vastanneiden mielipiteitä niin, että vastauksia voidaan vertailla keskenään ja löytää niistä kehittämiskohteita. Lisäksi monivalinta- ja valintakysymykset auttavat vastaajaa tunnistamaan asian ja näin vastaaminen on helpompaa ja nopeampaa. Avoimet kysymykset sallivat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, miksi hän ajattelee jostakin asiasta niin kuin ajattelee. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.) Avoimia kysymyksiä käytettiin, kun haettiin kehittämisehdotuksia ja kuvausta omasta sekä oppisopimuskoulutuksen toiminnasta.

Työpaikkaohjaajien lopullinen kyselylomake (Liite 2) sisälsi kahdeksan vastaajan taustatietoihin liittyvää kysymystä (1-8). Neljä kysymystä liittyi henkilökohtaisen työssä oppimisen opiskeluohjelman laatimiseen (9-12). Kuusi kysymystä liittyi käytännön ohjaustyön toteuttamiseen (13-18). Arvioinnin toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä oli kaksi (19-20). Lopuksi oli neljä avointa kysymystä (21-24), joilla haettiin koulutusyhteistyöhön liittyviä kehittämisehdotuksia. Oppisopimusopiskelijoiden kyselylomake sisälsi kaksi avointa kysymystä (Liite 3).

4.2 Empiirisen aineiston hankinta

Työpaikkaohjaajien kysely suoritettiin sähköpostin ja internetin välityksellä toimivan Webropol- kysely- ja tiedonkeruusovelluksen avulla lokakuussa 2009. Sähköposti lähetettiin 11 työpaikkaohjaajalle. Sähköpostissa oli linkki kyselylomakkeeseen. Vastausaikaa annettiin viikko, torstaista 22.10.2009 seuraavan viikon keskiviikkoon 28.10.2009. Kysely lähetettiin työpaikkaohjaajille samassa sähköpostissa myös liitetiedostona, jotta he saivat halutessaan

tutustua kysymyksiin ennen varsinaista vastaamista. Keskiviikkoon mennessä oli kyselyyn vastannut viisi henkilöä. Kun kyselyaikaa jatkettiin perjantaihin 30.10.2009 asti ja siitä tiedotettiin sähköpostin avulla, saatiin kokonaisvastausmääräksi kahdeksan. Yksi vastaaja ilmoitti maanantaina 2.11.2009 halukkuutensa vastata kyselyyn, jota ei aikaisemmin voinut sairausloman takia tehdä. Hänen vastaustaan ei kuitenkaan enää voitu ottaa mukaan, koska annettuja vastauksia oli jo käsitelty. Kaksi vastausta annettiin sähköpostin liitetiedostona. Opinnäytetyöntekijä vei tiedot Webropol - ohjelmaan.

Oppisopimusopiskelijoiden kysely järjestettiin oppilaitoksessa oppituntien aikana 4.9.2009. Opiskelijat vastasivat kahteen avoimeen kysymykseen paperille. Vastaukset annettiin nimettöminä.

4.3 Empiirisen aineiston analysointi

Työpaikkaohjaajista kahdeksan vastasi kyselyyn eli vastausprosentti oli 72,7. Ensimmäiseksi vastaukset luettiin läpi Webropol- ohjelman Beta-raportoinnin avulla. Tämän jälkeen päätettiin, miten tuloksia käsitellään ja miten ne esitetään. Tulokset päätettiin esittää Webropol- ja excel- ohjelmien avulla. Työssä oppimisen henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimiseen liittyvien avoimien kysymyksiä vastauksia käsiteltiin vertaamalla niitä tutkinnon perusteiden sisältöön. Empiiriset tulokset -osassa tuodaan niistä esiin yleisemmin annetut vastaukset. Koulutusyhteistyöhön liittyviä kehittämis ehdotukset esitellään yhteenvetona.

Oppisopimusopiskelijoista vastasi kyselyyn 11 opiskelijaa, mikä tarkoittaa 100 %:a vastaajista. Heidän vastaukset luettiin läpi ja luokiteltiin työpaikkaohjaajan roolien mukaisesti. Tulokset päätettiin esittää samanlaisin kuvioin kuin mitä käytettiin työpaikkaohjaajien omassa vastauksessa työpaikkaohjaajan rooleista.

5 Empiiriset tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselyn avulla saatuja tuloksia. Tulokset on esitetty erilaisten kuvioiden ja taulukoiden avulla. Lisäksi niitä on täydennetty keskeisen asia osalta sanallisesti. Jokaisen kysymyksen tuloksissa on ilmoitettu kysymykseen vastanneiden lukumäärä.

5.1 Vastaajien taustatiedot

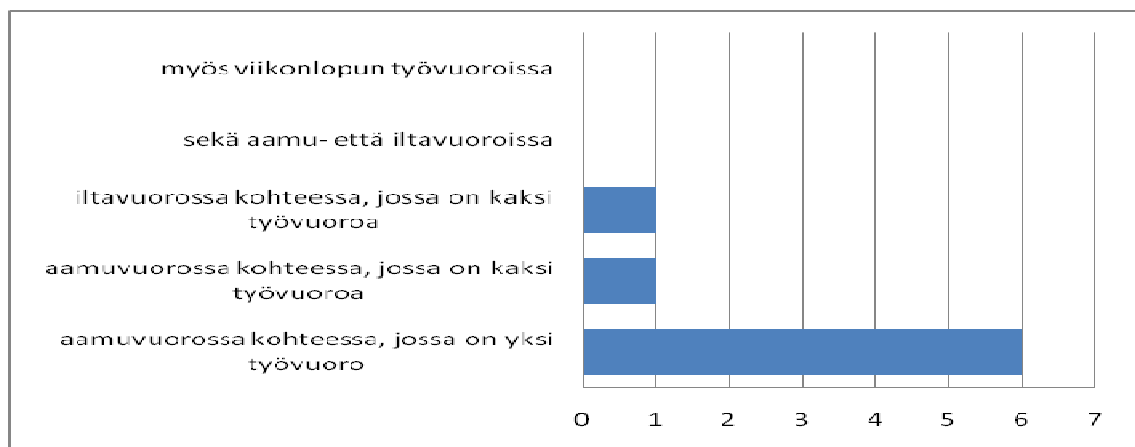
Ensimmäiset kolme kysymystä koskivat koulutustaustaa, tehtävä nimikettä ja työkokemusta catering-alalta. Taulukosta nähdään (taulukko 2), että kyselyyn vastanneilla kahdeksalla työpaikkaohjaajalla oli kaikilla esimiestason tutkinto ja pitkä työkokemus catering-alalta.

Koulutus / työkokemus catering-alalta	5-10 v	yli 10 v	yhteensä
Ammattikorkeakoulututkinto	0	1	1
Opistotutkinto	0	4	4
Esimiestutkinto	0	1	1
Erikoisammattitutkinto	1	1	2

Taulukko 2 : Koulutustausta ja työkokemus (n = 8)

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin työpaikalla valmistettavien lounasannosten määrää päivässä. Yhdessä kohteessa valmistettiin lounasaterioita 151 - 200 annosta päivässä. Lopuissa seitsemässä kohteessa valmistettiin yli 201 annosta päivässä (n = 8).

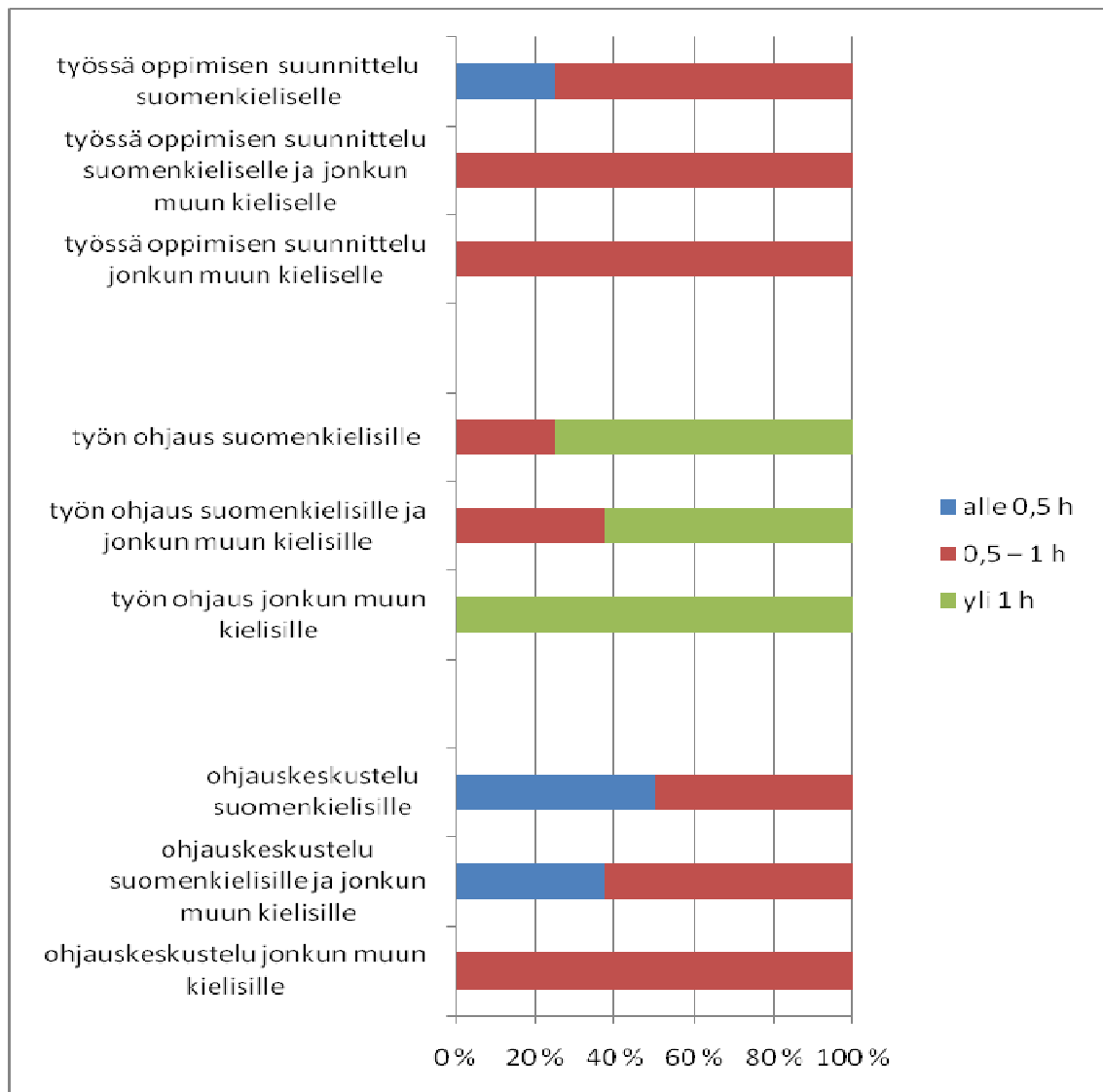
Viides kysymys käsitteli työvuoroja. Lähes kaikki työpaikkaohjaajat kertoivat työskentelevänsä aamuvuorossa. Työvuorot on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7: Työvuorot (n = 8)

Kuudennessa ja seitsemännessä kysymyksessä tiedusteltiin työpaikkaohjaajan pätevyyttä ja kokemusta työssä ohjaamisessa. Kaikki vastanneet henkilöt olivat suorittaneet työpaikkaohjaajan koulutuksen ja he olivat aikaisemminkin toimineet työpaikkaohjaajina. Tutkimustuloksien avulla ei voitu selvittää minä vuonna työpaikkaohjaajat olivat koulutukseen osallistuneet, sillä kysymys oli asetettu teknisesti virheellisesti kyselylomakkeeseen.

Opiskelijoiden suomenkielen taitoa sekä työssä oppimisen suunnitteluun ja toteutukseen kulunutta aikaa selvitettiin kysymyksissä 8 ja 12. Kuviosta 8 nähdään, että työn ohjaamiseen käytetään eniten aikaa. Lisäksi kuviosta voidaan huomata, että jos opiskelijan äidinkieli on joku muu kuin suomenkieli, niin työssä oppimisen suunnitteluun, työn ohjaukseen ja ohjauskeskusteluun kuluu enemmän aikaa kuin äidinkielenään suomea puhuvien opiskelijoiden.

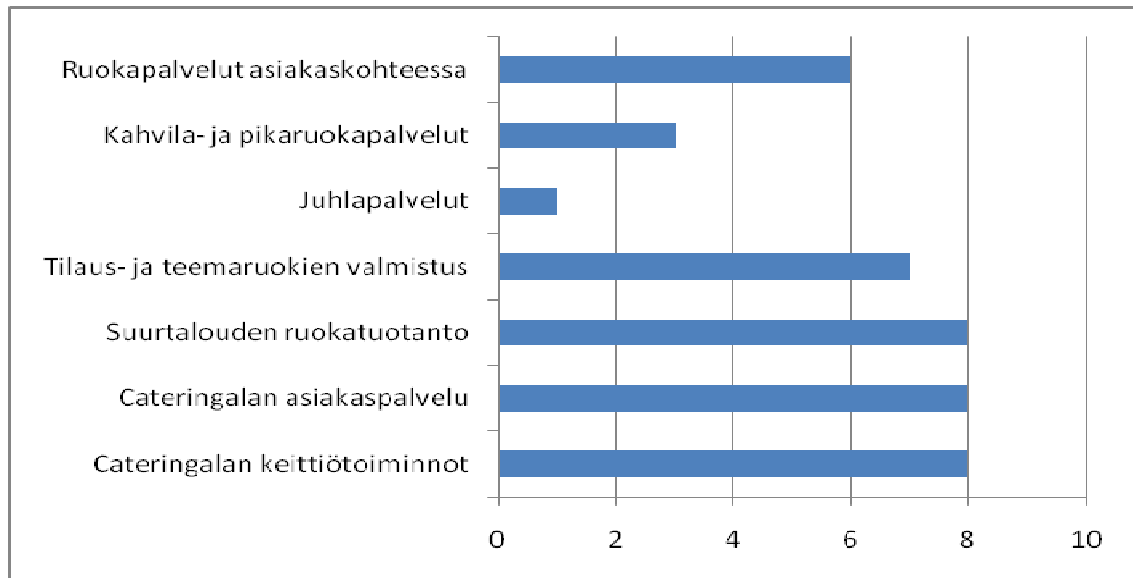


Kuvio 8: Kielitaito ja työssä oppimisen ohjaukseen käytetty aika (n = 8)

5.2 Työssä oppimisen opiskeluohjelman laatiminen

Kysymysten 9 -11 avulla pyrittiin selvittämään mitä asioita työpaikkaohjaajat huomioivat laatiessaan opiskelijan työssä oppimisen suunnitelmaa ja miten he toteuttavat suunnitelmaa. Hyvä työssä oppimisen suunnitelma edellyttää tutkinnon perusteiden tuntemista.

Kysymyksessä yhdeksän tiedusteltiin mitä catering-alan perustutkintoon kuuluvia tutkinnon osien osaamista voi työpaikkaohjaajan työpaikalla oppia (Kuvio 9). Kaikkien kahdeksan työpaikkaohjaajan työpaikalla voi oppia lähes kaikki tutkinnon pakolliset tutkinnon osat. Valinnaisia tutkinnon osia voi oppia vain muutamissa työpaikoissa.



Kuvio 9: Catering-alan perustutkinnon tutkinnon osien oppiminen työpaikalla (n = 8)

Lisäksi haluttiin selvittää, miten niiden tutkinnon osien vaadittu osaaminen opitaan, joita kyseessä olevassa työpaikassa ei voi opiskella (Kysymys 10). Useimmat työpaikkaohjaajat vastasivat, että oppiminen tapahtuu sellaisessa saman työnantajan työpaikassa, jossa kyseessä olevaa palvelutoimintaa on siinä laajuudessa, että siellä voidaan oppia tutkinnon perusteissa määritelty taito. Kaksi työpaikkaohjaajaa mainitsi, että opiskelijoista ”käydään vaihtokauppaa”. Samoin kaksi työpaikkaohjaajaa mainitsi, että Juhlapalvelut -tutkinnon osaa opiskellaan Omniassa järjestettävissä juhlissa (Liite 4).

Kysymyksen 11 avulla selvitettiin miten tutkinnon perusteita hyödynnetään työssä oppimisen suunnittelussa omalla työpaikalla. Tutkimuksen kohteena oli catering-alan perustutkintoon pakollisena tutkinnon osana kuuluvan catering-alan keittiötoiminnot -tutkinnon osan toteutuminen. Tässä tutkinnon osassa vaadittavaa osaamista oletettiin voivan oppia jokaisessa työpaikassa. Vastajia pyydettiin kertomaan lyhyin esimerkein, mitä työtä tekemällä tai miten opiskelija oppii työpaikalla tutkinnon osan keskeiset sisällöt (Liite 5). Kyselystä jätettiin pois seuraavat keskeiset sisällöt: suurtalouden elintarvikkeiden tuntemus, vastaanottaminen, varastointi ja esikäsittely, suurkeittiön ruoanvalmistus ja ruokien tarjolle pano, erityisruokavalioruokien valmistus, ruuan laadunvarmistus, keittiön omavalvonta ja henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen, suurkeittiön puhtaanapito ja astiahuolto sekä

työsopimuksen tekeminen. Näiden keskeisten sisältöjen työssä oppiminen katsottiin olevan helposti järjestettävissä.

Keskeinen sisältö: liikeidean mukainen työskentely catering-alalla ja palvelukokonaisuuden tunteminen (n = 7).

Kuusi työpaikkaohjaajaa kertoi, että oppiminen tapahtuu osallistumalla käytännön työskentelyyn. Näistä yksi oli vielä lisännyt esimerkkejä, mitkä kuvasivat catering-alan luonnetta tänä päivänä. Kolme työpaikkaohjaajaa mainitsi tutustumisen kirjallisiin ohjeistuksiin.

Keskeinen sisältö: Ravitsemussuositusten soveltaminen (n = 7).

Kuudessa työpaikkaohjaajan vastauksessa kerrottiin ravitsemussuositusten soveltamisesta asiakkaan, ateriakokonaisuuden tai ruokalistasuunnittelun kannalta. Kahdessa vastauksessa kerrottiin erityisruokavalioiden valmistuksesta.

Keskeinen sisältö: Suurkeittiön leivonta (n = 7).

Kaikki työpaikkaohjaajat kertoivat, että opiskelija osallistuu tavallisten leivonnaisten leivontaan. Lisäksi yksi työpaikkaohjaaja mainitsi raaka-pakasteiden käyttämisen.

Keskeinen sisältö: Suurkeittiön jätehuolto ja kestävän kehityksen periaatteiden noudattaminen (n = 8).

Kaikki kahdeksan työpaikkaohjaajaa mainitsivat jätteiden lajittelun. Lisäksi viisi työpaikkaohjaajaa mainitsi energian, sähkön ja veden tuhlaamisen välttämisen sekä ruokahävikin minimoimisen. Neljä työpaikkaohjaajaa kertoi, että keskeinen sisältö opitaan työpaikan kirjallisista ohjeistuksista.

Keskeinen sisältö: Työsuojelu sekä turvallinen ja ergonominen työskentely suurkeittiössä ja hätätilanteessa toimiminen (n = 8).

Kaikki työpaikkaohjaajat kertoivat palo- ja turvallisuusohjeisiin perehdyttämisestä, heistä viisi kertoi osallistumisesta paloharjoituksiin. Ergonomisesta työskentelystä mainitsivat kaikki, joko viitaten kirjallisiin ohjeisiin tai käytännön työtappoihin.

Keskeinen sisältö: Taloudellinen ja tulostavoitteiden mukainen toiminta (n = 8).

Kaikki kahdeksan työpaikkaohjaajaa kertoivat taloudellisista toimintatavoista kuten vakioruokaohjeen noudattaminen, raaka-aineiden taloudellinen käyttö, tarpeelliset ruoka-annosmäärät, oman työajan taloudellinen käyttö.

Keskeinen sisältö: Suunnitelmallinen ja joustava työskentely suurkeittiössä, työhön sitoutuminen ja työryhmän jäsenenä toimiminen (n = 7).

Kaikki työpaikkaohjaajat kertoivat työyhteisössä toimimisesta ja työyhteisön sääntöjen noudattamisesta. Yksi vastaaja arvioi otsikossa mainittujen asioiden oppimista ja oppimiseen kuluvaan aikaan.

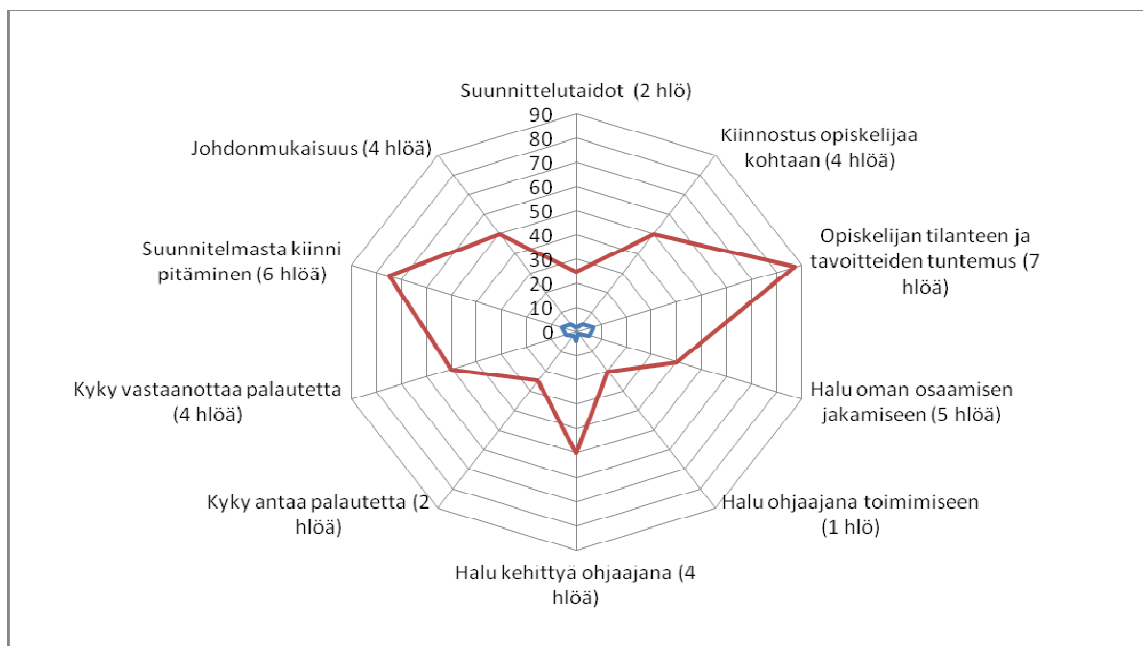
5.3 Työssä oppimisen ohjauksen käytännön toteuttaminen

Työpaikkaohjaajien ohjauksikäytäntöjen toteuttamista selvitettiin kysymällä kysymyksessä 13 millä eri tavoin he varmistavat, että opiskelijalla on mahdollisuus oppia henkilökohtaisen työssä oppimisen oppimissuunnitelman mukaisesti (Liite 4). Kyselyssä pyydettiin mainitsemaan vähintään kolme asiaa (n = 8).

Vastauksissa mainittiin kuusi kertaa opiskelijan työskentely eri työtehtävissä.

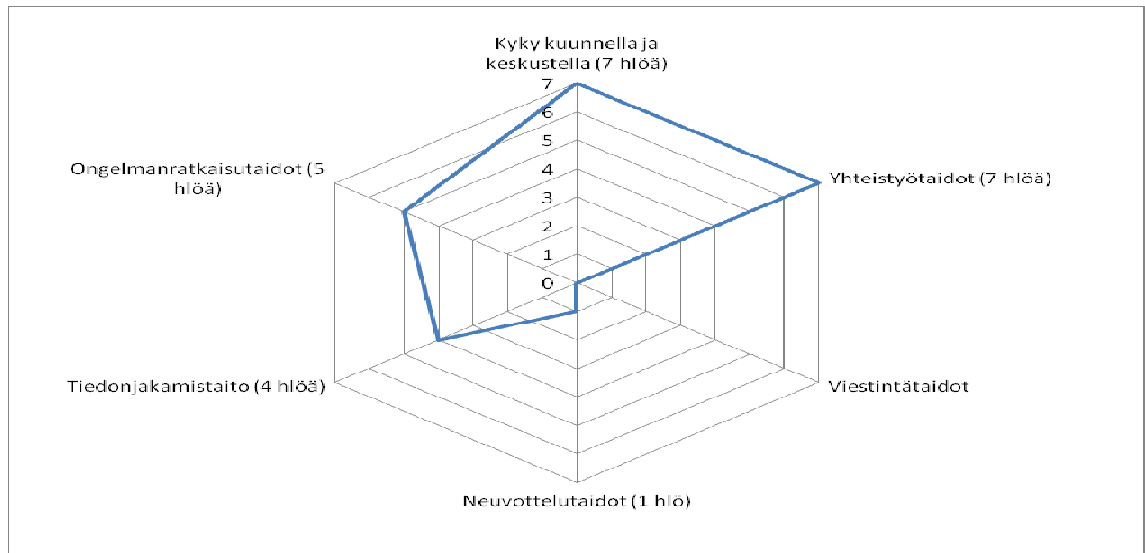
Ohjauskeskusteluista on maininta viisi kertaa, näistä yhdessä mainittiin palautteen antaminen. Neljässä vastauksessa viitattiin henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan ja siihen sitoutumiseen. Kolme kertaa mainittiin työskentely kokeneen henkilön ohjauksessa. Kahdessa vastauksessa mainittiin oma ohjaus. Yhdessä vastauksessa oli maininta, että järjestetään aikaa oppimiselle.

Työpaikkaohjaajat arvioivat omia vahvuuksiaan ohjaajana valitsemalla maksimissaan viisi vahvuutta kymmenestä mahdollisesta kysymyksessä 15. Opiskelijan tilanteen ja tavoitteiden tuntemusta sekä suunnitelmasta kiinni pitämistä pidettiin tärkeimpinä vahvuuksina. Kuviossa 10 on esitetty työpaikkaohjaajien vahvuudet ohjaustaidoissa.



Kuvio 10: Työpaikkaohjaajien vahvuudet ohjaustaidoissa (n = 8)

Työpaikkaohjaajat arvioivat omia vuorovaikutustaitojaan kysymyksessä 16 valitsemalla maksimissaan kolme vahvuutta kuudesta mahdollisesta. Kuvioista 11 voidaan nähdä, että kaikki työpaikkaohjaajat näkivät omana vahvuutenaan vuorovaikutustaidoissa kyvyn kuunnella ja keskustella sekä yhteistyötaidot.



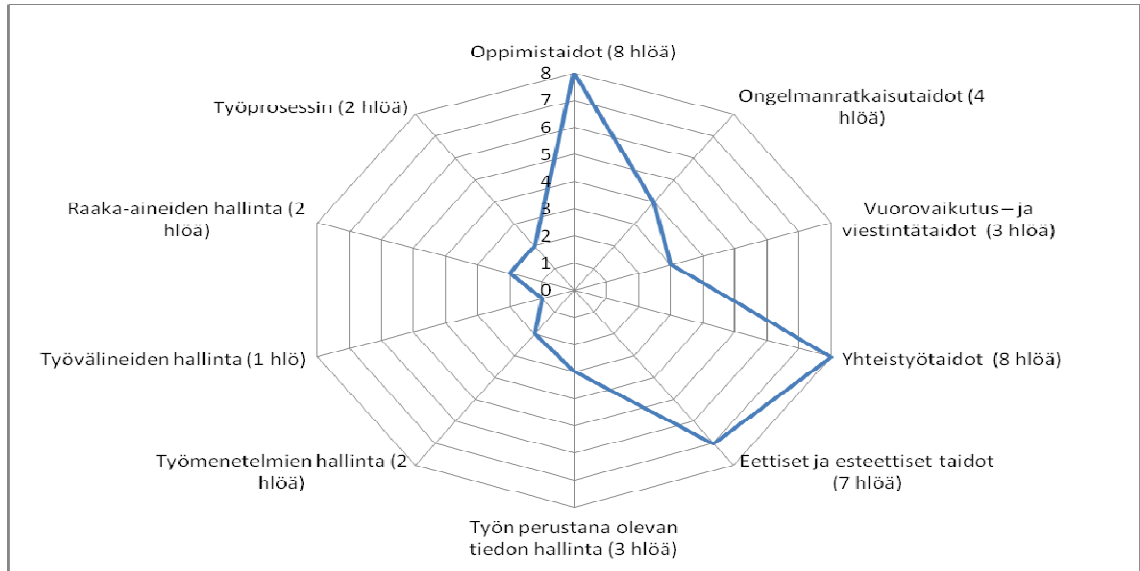
Kuvio 11: Työpaikkaohjaajien vahvuudet vuorovaikutustaidoissa (n = 8)

5.4 Työssä oppimisen arviointi

Työpaikkaohjaajien työssä oppimisen arviointitaitoja selvitettiin kysymyksessä 19 kysymällä mitä asioita he pitivät arvioinnissa tärkeimpinä. Kyselyssä sai valita viisi omasta mielestään tärkeintä asiaa kaikille yhteisen ydinosaamisen sekä työmenetelmien, välineiden, materiaalin ja työprosessin, työturvallisuuden sekä työn perustana olevan tiedon hallinnan väliltä. Ydinosaaminen oli jaettu seuraaviin asioihin: oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot sekä eettiset ja esteettiset taidot. Asian ymmärtämistä helpotettiin antamalla esimerkki kustakin ydintaidosta seuraavasti:

- oppimistaidot kuten ammatissa kehittyminen
- ongelmanratkaisutaidot kuten työssä toimiminen joustavasti
- vuorovaikutus - ja viestintätaidot kuten suullinen ja kirjallinen viestintätaito
- yhteistyötaidot kuten valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa ja tiimin jäsenenä
- eettiset ja esteettiset taidot kuten vastuullinen toiminta ja ammattietiikan noudattaminen
- työn perustana olevan tiedon hallinta kuten perustelutaito
- työmenetelmien hallinta kuten erilaiset kypsennysmenetelmät
- työvälineiden hallinta kuten veitsen käyttö
- raaka-aineiden hallinta kuten elintarvikkeiden varastointi ja valinta
- työprosessin hallinta kuten lämpimän ruoan valmistus.

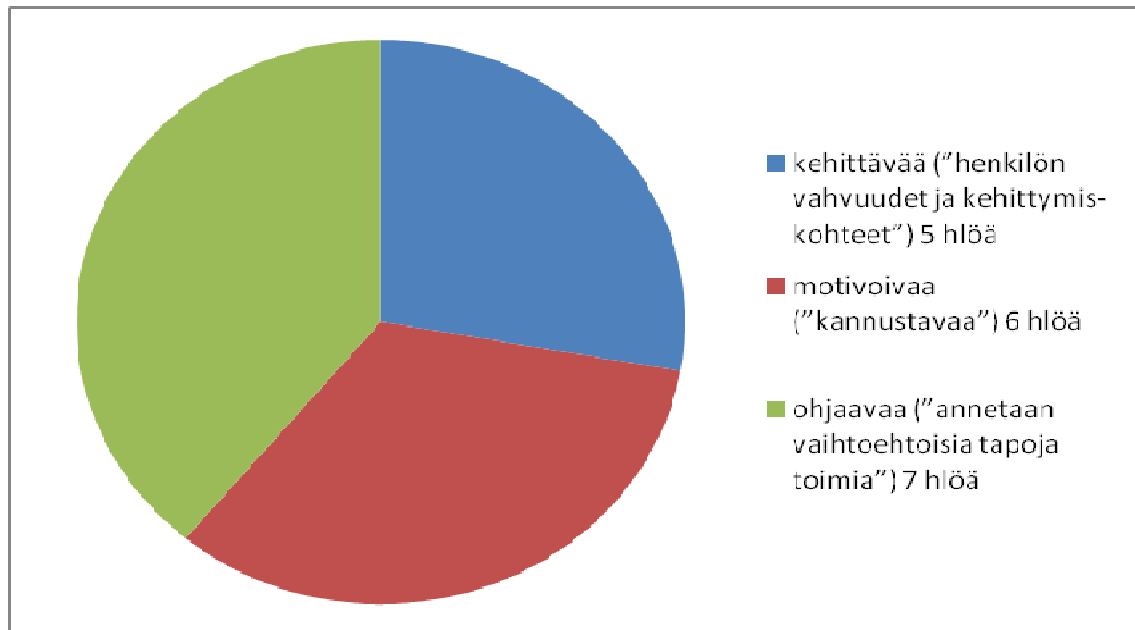
Työpaikkaohjaajat pitivät ydintaitoja tärkeimpinä arvioitavina asioina. Ydintaidoista oppimistaitoja, yhteistyötaitoja sekä eettisiä ja esteettisiä taitoja pidettiin tärkeimpinä. Vain yksi henkilö piti työvälineiden hallintaa tärkeänä. Kuviossa 12 on esitetty arvioinnissa tärkeinä pidetyt asiat.



Kuvio 12: Arvioinnissa tärkeinä pidetyt asiat (n = 8)

Kysymyksessä 20 selvitettiin työpaikkaohjaajien arviointityyliä kysymällä millaista arviointia he antavat opiskelijalle. Arviointityylit oli avattu seuraavilla lauseilla: ennustava arviointityyli eli ”soveltuuko henkilö alalle, onko mahdollisuuksia edetä alalla”, kehittävä arviointityyli eli ”henkilön vahvuudet ja kehittymiskohteet”, kontrolloiva arviointityyli eli ”onko annetut tehtävät suoritettu”, motivoiva arviointityyli eli ”kannustavaa”, ohjaava arviointityyli eli ”annetaan vaihtoehtoisia tapoja toimia” sekä valikoiva arviointityyli eli ”pitäydytään arvioitavissa kohdissa”.

Työpaikkaohjaajat saivat valita maksimissaan kolme vaihtoehtoa kuudesta mahdollisesta. Kuvio 13 nähdään, että kaikki työpaikkaohjaajat kertoivat arvioivansa ohjaavalla tyylillä. Lisäksi lähes jokainen kertoi käyttävänsä kehittävää ja tai motivoivaa arviointityyliä. Muita arviointityylejä ei valittu.

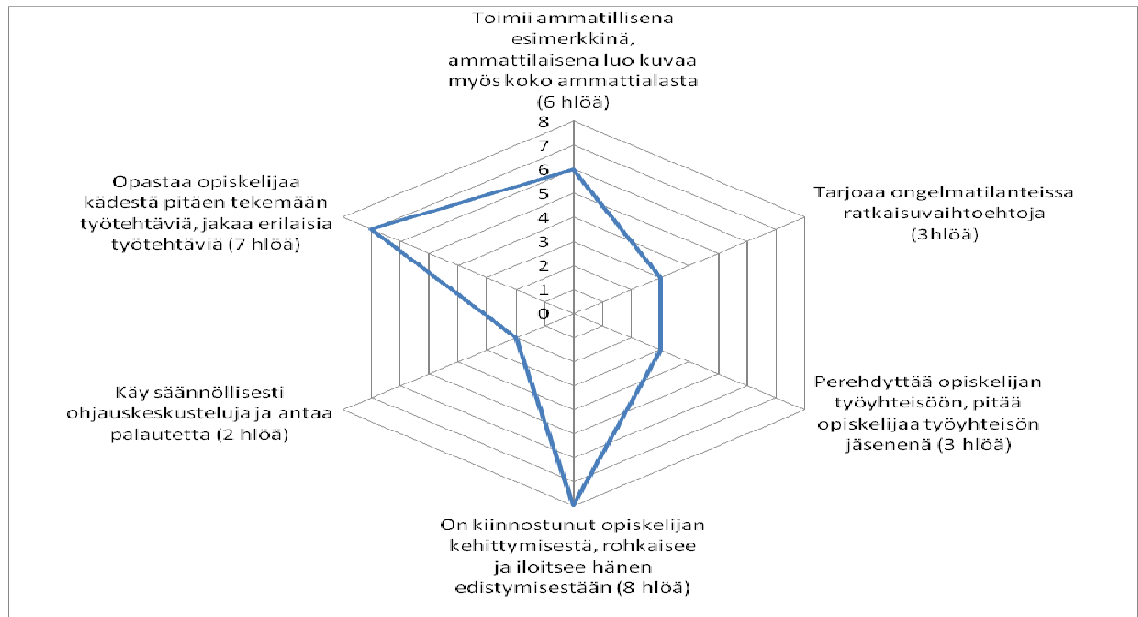


Kuvio 13 : Arviointityyli, (n=7)

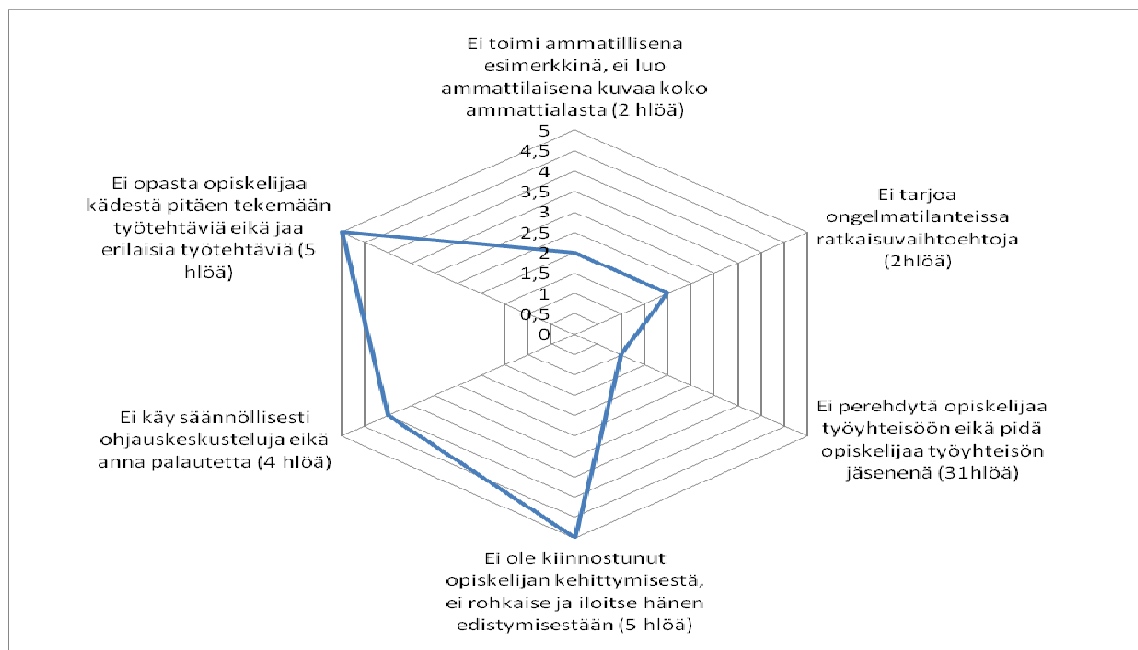
5.5 Catering-alan oppisopimusopiskelijoiden toivomana työssä oppimisen ohjaus

Oppisopimusopiskelijoiden omaa arviota hyvästä työssä oppimisen ohjauksesta selvitettiin kysymällä, minkälaista henkilöä he pitävät hyvänä työpaikkaohjaajana ja huonona työpaikkaohjaajana (Liite 5). Suurin osa opiskelijoista piti hyvänä työpaikkaohjaajana henkilöä, joka on kiinnostunut opiskelijan kehittymisestä, rohkaisee ja iloitsee hänen edistymisestään. Myös opastamista opiskelijaa kädestä pitäen tekemään työtehtäviä pidettiin tärkeänä ominaisuutena. Kuviossa 14 on esitetty hyvän työpaikkaohjaajan ominaisuudet oppisopimusopiskelijan kokemana.

Vastaavasti näitä hyväksi koettuja ominaisuuksia ei nähty olevan huonolla työpaikkaohjaajalla. Huonon työpaikkaohjaajan ominaisuudet oppisopimusopiskelijan kokemana on esitetty kuviossa 15.



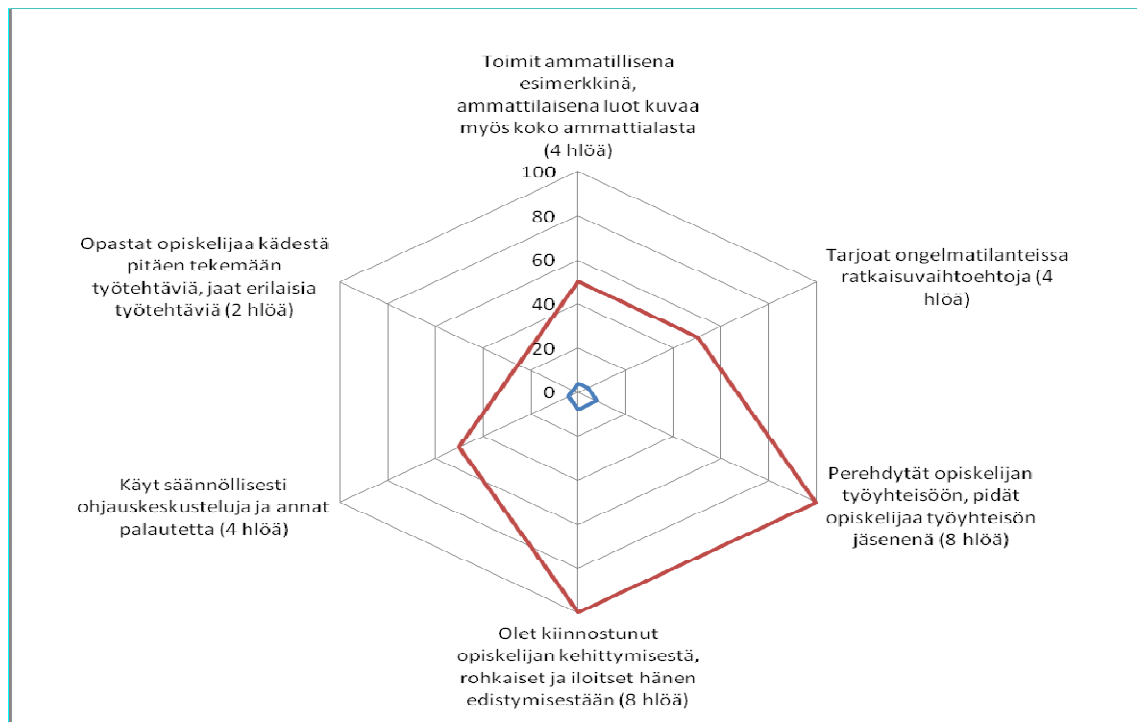
Kuvio 14: Hyvä työpaikkaohjaaja oppisopimusopiskelijan kokemana (n = 11)



Kuvio 15: Huono työpaikkaohjaaja oppisopimusopiskelijan kokemana (n=11)

Myös työpaikkaohjaajilta kysyttiin omaa arviota omasta työskentelystä työpaikkaohjaajana kysymyksessä 14. Heitä pyydettiin valitsemaan kolme itseään kuvaavaa roolia kuudesta mahdollisesta. Kaikki kahdeksan kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajasta kertoi olevansa työpaikkaohjaaja, joka on kiinnostunut opiskelijan kehittämisestä, rohkaisee ja iloitsee hänen

edistymisestään, perehdyttää opiskelijan työyhteisöön sekä pitää opiskelijaa työyhteisön jäsenenä. Kuviossa 16 on esitetty työpaikkaohjaajien roolit omasta mielestään.



Kuvio 16: Työpaikkaohjaajan roolit omasta mielestään (n=8)

Lopuksi kysyttiin kysymyksissä 17 ja 18, mitä asioita työpaikkaohjaajat kokevat vaikeimmiksi tehtävässään ja mitä asioita he pitävät palkitsevina (Liite 6). Neljässä vastauksessa mainittiin ajan puute vaikeimmaksi asiaksi. Yhdessä oli lisäksi perustelu, että ajanpuute johtuu poissaoloista. Opiskelijan vieras kieli mainittiin kolme kertaa. Kerran mainittiin palautteen anto ja vastaanotto sekä omien taitojen päivittäminen. Työpaikkaohjaajan tehtävän palkitsevimmaksi asiaksi kaikki kahdeksan työpaikkaohjaajaa kertoivat kokevansa opiskelijan oppimisen. Oppiminen kuvattiin muun muassa seuraavasti ”tekee töitä itsenäisesti”, ”kokee onnistumisen riemua ja huomaa oppivansa”, ”onnistumisen työtehtävissä sekä opiskelussa”. (n = 8).

5.5 Koulutusyhteistyön kehittäminen

Koulutusyhteistyön kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä 21-24, työpaikkaohjaajilla oli seuraavanlainen näkemys (Liite 7). Oppisopimusopiskelijan ammattitaito kehitty työtä tekemällä (n=5). Oppisopimustoimiston roolin oppisopimuskoulutuksessa on olla tukena ja ohjaavana (n=1), olla täydentävänä, teoretiedon antajana (n=1) sekä kaukainen ja pieni (n=2). Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä tulisi työpaikkaohjaajien mielestä kehittää

siten, että olisi enemmän erilaista yhteistyötä (n = 5). Työnantajalta he toivoisivat lisää opettamisaikaa (n=2), että oppisopimusopiskelusta tulee vakiintunut käytäntö (n=1) sekä joustavuutta (n=1).

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälainen työpaikkaohjaaja on työssä oppimisen ohjaajana oppisopimuskoulutuksessa omasta mielestään. Asiaa selvitettiin tutkimalla miten he laativat opiskelijan henkilökohtaisen työssä oppimisen opiskelusuunnitelman, mitä tapoja he käyttävät ohjauksen käytännön toteutuksessa ja arvioinnissa. Lisäksi selvitettiin oppisopimusopiskelijoiden käsitys hyvästä ja huonosta työpaikkaohjaajasta.

6.1 Työpaikkaohjaaja työssä oppimisen suunnittelijana

Tutkimuksen kohteena olleet työpaikkaohjaajat olivat kaikki toimineet aikaisemminkin työpaikkaohjaajana. Heillä kaikilla oli catering-alan esimieskoulutus ja pitkä työkokemus alalta. Yhtä lukuun ottamatta kaikilla oli yli 10 vuotta työkokemusta. Voidaan sanoa, että työpaikkaohjaajiksi oli valikoitunut vahvan ammattitaidon omaavia työntekijöitä ja siksi heillä oli myös hyvä tietämys suurtalouksokilta vaadittavasta osaamisesta.

Työpaikkaohjaajat nimesivät vahvuksiinsa ohjaustaidoissa opiskelijan tilanteen ja tavoitteiden tuntemisen sekä suunnitelmasta kiinnipitämisen. Nämä saattavat kuvata sitä, että he pitävät henkilökohtaista työssä oppimisen opiskeluohjelmaa tärkeänä, mitä Mäkeläinenkin (2000) painottaa artikkelissaan Työssä oppiminen - ohjattua ammattiin oppimista työpaikalla (Mäkeläinen 2000, 91). He osasivat nimetä mitä asioita tekemällä catering-alan keittiötoimintojen keskeiset sisällöt voi oppia heidän työpaikallaan. Tästä voidaan päätellä, että he tuntevat kyseessä olevan tutkinnon osan sisällön ja löytävät omasta työpaikasta niitä työtehtäviä, joiden avulla osaaminen hankitaan. Muutamat olivat viitanneet työnantajan ohjeisiin eivätkä olleet tarkemmin eritelleet ohjeiden sisältöä. Tämä saattaa tarkoittaa sitä, että aikaa tutkimuksen vastaamiseen ei ollut käytettävissä paljon.

Kaikkia tutkintoon kuuluvia tutkinnon osia ei työpaikkaohjaajien työpaikoilla voinut oppia. Niinpä työpaikkaohjaajat olivat selvittäneet, missä työnantajan toisessa työpaikassa puuttuvat tutkinnon osat voi opiskella. Asetus ammatillisesta koulutuksesta mahdollistaa jopa vieraan työnantajan työpaikassa oppimisen, mikäli vastuu vahvistetun opiskeluohjelman toteutumisesta ja ohjauksesta säilyy sopimuksen tehneellä työnantajalla. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 5 §). Kaksi henkilöä oli maininnut opiskelijoiden vaihtokaupat. Myös Kokkinen ym. (2008) pitää toimivaa työnkiertoa sekä monipuolisia ja tavoitteiden mukaisia työtehtäviä eräänä onnistuneen työssä oppimisen takeena (Kokkinen ym. 2008, 121).

6.2 Työpaikkaohjaajaa työssä oppimisen käytännön toteuttajana

Tutkimuksessa pyydettiin työpaikkaohjaajia kuvaamaan omaa rooliaan työpaikkaohjaajana sekä oppisopimusopiskelijoita kuvaamaan millainen on hyvä ja huono työpaikkaohjaaja. Näistä vastauksista selvisi, että sekä työpaikkaohjaajat että opiskelijat pitivät tärkeänä, että työpaikkaohjaaja on kiinnostunut opiskelijan kehittymisestä, rohkaisee ja iloitsee hänen edistymisestään. Myös Uola (2002) pro gradu -tutkielmassaan oli todennut saman (Uola 2002, 68).

Opiskelijoiden vastuksista (Liite 6) voidaan päätellä, että useimpien äidinkieli oli joku muu kuin suomenkieli. Työpaikkaohjaajat kokivat, että työssä oppimisen suunnitteluun, työn ohjaukseen ja ohjauskeskusteluihin kuluu enemmän aikaa kun ohjattavan äidinkieli on joku muu kieli kuin suomi. He myös mainitsivat, että ajan puute tekee ohjaajan työstä vaikean. Tämän vuoksi koko työyhteisön halu toimia opiskelijan ohjaajana on tärkeää. Pasanen (2004) korostaa työyhteisön sitoutumista työssä oppimisen ohjaajaksi, vaikkakin päävastuun ohjaamisesta kantaa työpaikkaohjaaja. (Pasanen 2004, 169 - 171.)

Vastauksista selvisi myös, että opiskelijat odottavat opastusta kädestä pitäen tekemään eri työtehtäviä sekä saavansa tehdä erilaisia työtehtäviä. Työpaikkaohjaajat eivät nähneet itseään tällaisena opastaja. Tarkoittaako tämä sitä, että heidän mielestään siihen ei ole tarvetta vai onko se työyhteisössä jonkun muun työntekijän tehtävä? Miksi opiskelijat pitivät opastusta tärkeänä? Siksi, että useimmat heistä on maahanmuuttajataustaisia ja sen vuoksi kokevat vieraassa kulttuurissa tarvitsevansa kädestä pitäen opastusta? Vai siksi, että heillä ei ole aikaisempaa kokemusta työtehtävistä, koska ovat kenties alanvaihtajia. Vartiainen (1989) painottaa, että ennen opastamista on tärkeää selvittää kunkin opastettavan tietojen ja taitojen tason sekä työmotivaatio. (Vartiainen ym. 1989, 67.)

Miten opiskelija sitten oppii työpaikalla? Laki ammatillisesta koulutuksesta painottaa, että työssä oppimisen on oltava tavoitteellista, suunniteltua ja arvioitua. (Frisk 2005, 5, Laki ammatillisesta koulutuksesta 17. §.) Yritys X:n työpaikkaohjaajien vastauksissa työssä oppimisen varmistamistavoista viitattiin henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan sitoutumiseen, työskentelyyn eri työtehtävissä kokeneen henkilön ohjauksessa sekä ohjauskeskusteluihin. Tämä tarkoittanee sitä, että työpaikkaohjaajat ovat oivaltaneet oman roolinsa.

6.3 Työpaikkaohjaaja työssä oppimisen arvioijana

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että työpaikkaohjaajat pitävät arvioinnissa tärkeimpinä arvioitavina taitoina ydinosaamista. Ydinosaamisella tarkoitetaan

oppimistaitoja, ongelmanratkaisutaitoja, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, yhteistyötaitoja sekä eettisiä ja esteettisiä taitoja. Valitsivatko työpaikkaohjaajat nämä taidot tärkeimmiksi arvioitaviksi sen tähden, että ne olivat valintakyselyssä ensimmäisinä vaihtoehtoina? Vai siksi, että he kokevat niiden olevan tärkeimpiä ammattitaidon arviointikriteerejä? Hakkaraisen ym. (1999) mukaan ydinosaamisen taitoja opitaan työelämässä, jossa oppiminen on entistä yhteistoiminnallisempaa. Ydintaitojen oppiminen edellyttää kanssakäymistä. (Hakkarainen ym. 1999.) Ammattikeittiössä, jossa kyselyyn osallistuneet työpaikkaohjaajat ja opiskelijat toimivat, on työyhteisöllä yhteinen tehtävä valmistaa päivittäin sovitut ruokapalvelut asiakkailleen ja siten yhteistyötaitoille asetetaan suuria odotuksia. Luonnollisesti uuden ammatin oppiminen edellyttää oppimistaitojen hallintaa. Lisääntyvät erityisruokavalioiden määrät ja omavalvontamääräykset edellyttävät eettistä toimintaa suurkeittiössä.

Miksi työmenetelmien, työprosessin ja raaka-aineiden hallintaa pidettiin vähemmän tärkeänä arvioitavana asiana? Tuoko vakioitujen ruokaohjeiden käyttäminen helpotusta työprosessin hallintaan? Tuoko uudet, pitkälle esikäsitellyt raaka-ainevalikoimat helpotusta työmenetelmien ja raaka-aineiden hallintaan? Vai kokeeko työpaikkaohjaajat ne vain itselleen helpoksi, koska ovat alalla pitkään toimineita ammattilaisia?

Kyselyssä avattiin arvioinnin kohteita helpottamaan valinnan tekemistä. Työvälineiden hallinnasta annettiin esimerkiksi veitsen käyttö. Työvälineiden hallintaa ei pidetty arvioinnissa tärkeänä kohteena. Miksi? Oliko työväline-esimerkiksi valittu liian vähäarvoinen väline tämän päivän ammattikeittiössä ja oliko kiireessä tehty vastaaminen liian rutiininomaista, jolloin vastausvaihtoehdon pohtiminen jäi vähemmälle? Jos väline-esimerkiksi olisi annettu sekoittava pata, olisiko vastaus silloin ollut erilainen?

Ydintaidoista vuorovaikutus- ja viestintätaitoja ei pidetty arvioinnissa yhtä tärkeänä kuin muita ydintaitoja. Johtuiko se siitä, että työpaikkaohjaajat eivät kokeneet vuorovaikutus- ja viestintätaitoja oman vuorovaikutustaidon arvioinnissa vahvuudekseen? Burman, Ahola ja Hirvihuhta mukaan nykypäivänä esimiesten vuorovaikutusosaaminen korostuu ihmisten johtamisen taitojen ohella ja että vuorovaikutustaidoissa on mahdollista kehittyä (Furman ym. 2004, 121).

Tutkimusaineistosta käy ilmi, että työpaikkaohjaajien arviointitapa on ohjaava, kehittävä ja motivoiva. Tällaiset arviointitavat kannustavat opiskelijaa yhä parempiin saavutuksiin. Toisaalla tutkimuksessa käy myös ilmi, että työpaikkaohjaajille on tärkeää opiskelijan kehittyminen ja että he haluavat rohkaista ja iloita hänen menestymisestään.

7 Toimenpide-ehdotuksia työpaikkaohjaajan tukemiseen ohjaajana kehittymisessä

Tutkimuksesta selvisi, että työpaikkaohjaajat osaavat tarkastella osaamistaan työssä oppimisen ohjaajana kriittisesti. He havaitsivat omassa toiminnassaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Heidän vahvuutenaan voidaan pitää työssä oppimisen opiskelusuunnitelman laadinta, tutkinnon perusteiden tuntemista ja niiden soveltamista käytäntöön. He pitävät tärkeänä opiskelijan tilanteen ja tavoitteiden tuntemusta sekä suunnitelmasta kiinni pitämistä. Lisäksi opiskelijan kehittyminen ja onnistuminen on heille tärkeää.

Mitä toimenpiteitä olisi tehtävä työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämiseksi?

Työpaikkaohjaajien kehittämiskohteet liittyvät ohjauskeskustelujen hallintaan. He tarvitsevat vahvistusta vuorovaikutustaitoihin, etenkin viestintä- ja neuvottelutaitoihin sekä palautteen antokykyyn. Jotta taataan tasalaatuinen ohjaus eri opiskelijoille, olisi hyvä käydä yhteiskeskustelua keskeisten sisältöjen toteuttamistavoista työpaikkaohjaajien kesken. Nämä kehittämiskohteet voisivat olla täydennyskoulutuksen aiheita.

Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyön toivottiin olevan tiiviimpää. Oppilaitos voisi järjestää säännöllisesti syys- ja kevätkaudella työpaikkaohjaajien tapaamisia, joissa mukana olisi myös oppisopimustoimiston koulutustarkastaja. Tapaamisilla voisi olla esimerkiksi seuraavia teemoja: asiantuntijaluento catering-alalta, monikulttuurinen työyhteisö, erilaiset oppijat, virkistysiltapäivä, jossa kosmetologiapiskelijat antaisivat hoitoja tai toiminnallinen kädentaitojen kurssi. Myös työpaikkaohjaajat voisivat pitää asiantuntijaluentoja opiskelijoille ja oppilaitoksen henkilökunnalle. Tapaamisten avulla oppilaitos ja sen toiminta tulisi työpaikkaohjaajalle tutummaksi, jolloin yhteydenotto opiskelijan ohjausasioissa olisi helpompaa. Lisäksi oman työyhteisön työntekijöiden kannustaminen hankkimaan lisäkoulutusta lisääntyisi, kun oppilaitoksessa toimivien henkilöiden osaaminen tulisi tutuksi ja siten vahvistuisi käsitys laadukasta koulutusta tuottavasta yhteistyökumppanista.

Oppisopimustoimiston roolin oppisopimuskoulutuksessa koettiin olevan etäinen.

Oppisopimustoimisto voisi jakaa työpaikkaohjaajalle esitteen, jossa se tiedottaisi omasta toiminnasta. Esitteessä voitaisiin tiedottaa oppisopimustoimiston yhteyshenkilöistä sekä yhteistyön merkityksestä arvioinnissa ja oppisopimuksen muutostilanteissa. Esitteessä voisi olla maininta myös www-sivuilla oleviin lomakkeisiin. Kaikkiin koulutuksiin tulisi liittyä oppisopimustoimiston organisoima ohjaus- ja seurantaryhmä, jossa olisi edustus kaikista koulutuksen osapuolista; työpaikkaohjaajista, opiskelijoista, oppilaitoksesta ja oppisopimustoimistosta. Ryhmän kutsuisi koolle oppisopimustoimisto ja sen edustaja johtaisi ryhmän kokousta. Ryhmä kokoontuisi säännöllisesti esimerkiksi neljä kertaa vuodessa ja siellä käsiteltäisiin opiskelun etenemistä.

8 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö on kvantitatiivinen tutkimus, jossa tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Tutkimus kohdennettiin Yritys X:n oppisopimuksena toteutettavan catering-alan perustutkinnon opiskelijoille ja heidän työpaikkaohjaajille. Opiskelijat vastasivat kyselyyn 100 %:sti ja työpaikkaohjaajat 72, 7 %:sti. Kyselymenetelmällä saatiin kattava tulos kohderyhmästä.

Kysely tehtiin oppisopimusopiskelijoille oppituntien aikana mikä mahdollisti 100 %:sen vastauksen. Heille järjestettiin aikaa vastaamiseen. Kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Suurimmalla osalla opiskelijoita oli huono suomenkielenosaaminen ja sen vuoksi tekstin tuottaminen oli vaikeaa. Toisaalta tutkimuksen kysymykset ”Hyvä työpaikkaohjaaja, huono työpaikkaohjaaja” oli heille läheinen ja ajankohtainen ja sen vuoksi vastaaminen oli monelle helppoa ja luultavasti hyvin totuudenmukainen.

Työpaikkaohjaajien taustatietokysymysten avulla ei saatu toivottua hajontaa tulosten välillä, sillä työpaikkaohjaajat olivat taustoiltaan hyvin samankaltaisia. Heidän kyselylomakkeessa käytettiin paljon monivalinta- ja valintakysymyksiä, mitkä auttoivat vastaajia tunnistamaan asian ja näin vastaaminen oli helpompaa ja nopeampaa. Etukäteen saattoi aavistaa, että työpaikkaohjaajat ovat kiireisiä työpäivänsä aikana. Etenkin valintakysymyksiä tuloksista ei koskaan voi varmistua, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen, ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti.

Kyselyssä käytettiin myös avoimia kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen edellyttää enemmän vastausaikaa, koska vastaaja saa ilmaista itseään omin sanoin. Avoimet kysymykset tuottivat vastauksia, jotka antoivat mahdollisuuden tunnistaa motivaatioon tai kiireiseen työtahtiin liittyviä seikkoja. Avoimien kysymyksiä vastauksia oli vaikea luotettavasti käsitellä perustuen niiden koodaukseen.

Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää oppisopimustoimiston järjestämässä työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutuksessa. Tutkimuksen avulla saatiin vahvistusta kehittämiskohteista, joiden avulla työpaikkaohjaajat voivat kehittyä edelleen paremmiksi ohjaustyössään Yritys X saa vahvistusta luomalleen työpaikkaohjaajien valintakriteeristölleen. Osaava työpaikkaohjaaja, koko työyhteisön sitoutuminen ohjaustoimintaan sekä oppimista palveleva oppimisympäristön on ehdoton edellytys koulutuksen onnistumiselle. Myös oppilaitokselle välittyy tieto tämän tutkimuksen avulla työpaikkaohjaajien halusta yhteistyöhön ja runsaasti ajatuksia yhteistyön toteuttamiseen.

Lähteet

Kirjat

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811

Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Tammi.

Frisk, T. (toim.) 2005. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prima.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, Lasse. 1999. Tutkiva oppiminen - älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Porvoo: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hätönen, H. 10. 2006. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Helsinki: Edita.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998/630

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Kauppila, R. A., 2003. Opi ja Opetä tehokkaasti. Juva: PS - kustannus.

Kauppila, R. A., 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Kokkinen, A., Rantanen - Väntsi, L. & Tuomola, A. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Helsinki: Kirjapaja.

Kupias, P., 2007, Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Yliopistopaino.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Mäkeläinen, P. 2000. Työssäoppiminen - ohjattua ammattiin oppimista työpaikalla. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2 Porvoo: PS - kustannus.

Opetushallitus. 2000. Catering-alan perustutkinto

Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet. Helsinki: Edita Prima.

Opetushallitus. 2007. Näyttötutkinto-opas - Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Helsinki: Palmenia kustannus.

Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Juva: PS - kustannus.

Pekkari, M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmista. Tampere: Tampereen yliopistopaino. Väitöskirja.

Romppainen, B. & Pohjanheimo, E. 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana. Helsinki: Edita.

Salakari, H. 2007. Taitojen opetus. Ylöjärvi: Eduskills Consulting.

Suomalainen, H. 2009. Oppisopimuskoulutuksen yleinen tila sekä sen laadun ja vaikuttavuuden kehittäminen. Helsinki: Yliopistopaino.

Uola, A. 2002. Tiedon muuntuminen ammatilliseksi osaamiseksi oppisopimuskoulutuksessa. Tampere: Yliopistopaino. Pro gradu -tutkielma.

Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Juva: WSOY.

Työsopimuslaki 55/2001

Vaherva, T. 1999 Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Juva: WSOY.

Vartiainen, M., Teikari, V. & Pulkkis, A. 1989. Psykologinen työnopetus. Hämeenlinna: Karisto.

Yritys X, Toimintakertomus. 2009. Espoo: Yritys X:n painatuspalvelut.

Sähköiset lähteet

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2009. RekryKoulutus. Viitattu 12.9.2009.
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/03_yhteishankintakoulutus/01_rekrykoulutus/index.jsp

Opetusministeriö. 2006. Koulutusjärjestelmä. Viitattu 12.3.2009.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>

Opetusministeriö. 2006. Aikuiskoulutuksen hallinto, ohjaus ja rahoitus. Viitattu 12.3.2009.
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/hallinto_ohjaus_ja_rahointus/?lang=fi

Omnia. 2009. Työpaikkaohjaajan opas. Viitattu 10.4.2009.
<http://www.omnia.fi/dman/Document.phx?documentId=pt29508152124290>

Omnia. 2009. Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Viitattu 1.10.2009.
<http://www.omnia.fi/Resource.phx/sivut/sivut-omnia/omnia/organisaatio.htx>

Julkaisemattomat lähteet

Ervesalo, A. 2009. Opintosihteerin haastattelu 23.11.2009. Omnia. Espoo.

Haapanen, A. 2008. Henkilöstökoordinaattorin haastattelu 24.9.2008. Yritys X. Espoo.

Hakoniemi, K. 2009. Koulutustarkastajan haastattelu 24.9.2009. Omnia. Espoo.

Helminen, Jatta. 2005. Henkilöstökoulutuksen arviointi ja hyödyntäminen, Case: Viestinvälitys ja logistiikkapalvelujen ammattitutkinto Suomen Posti Oyj:ssä Opinnäytetyö

Ranki, T. & Vehviläinen, M. 2003. Ammatillisen osaamisen kehittyminen oppisopimuskoulutuksessa case: Keski - Uudenmaan oppisopimuskeskus. Laurea. Opinnäytetyö.

Sivonen, T. 2009. Koulutusvastaavan haastattelu 21.9.2009. Yritys X. Espoo.

Kuviot

Kuvio 1: Catering-alan perustutkinnon muodostuminen (Opetushallitus 2000, 89). .	14
Kuvio 2: Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ja arviointi (Omnia 2009).	15
Kuvio 3: Työpaikkaohjaajan roolit (Mykrä 2007 12).....	19
Kuvio 4: Viiden-astelehen menetelmä (Vartiainen ym. 1989, 93).....	20
Kuvio 5: Ohjauksen keinoja (Mykrä 2007, 28).....	21
Kuvio 6: Ammattitaidon jäsentäminen ja arviointi (Mäkeläinen 2000, 97.)	26
Kuvio 7: Työvuorot (n = 8).....	29
Kuvio 8: Kielitaito ja työssä oppimisen ohjaukseen käytetty aika (n = 8)	30
Kuvio 9: Catering-alan perustutkinnon tutkinnon osien oppiminen työpaikalla (n = 8)	31
Kuvio 10: Työpaikkaohjaajien vahvuudet ohjaustaidoissa (n = 8).....	33
Kuvio 11: Työpaikkaohjaajien vahvuudet vuorovaikutustaidoissa (n = 8).....	34
Kuvio 12: Arvioinnissa tärkeinä pidetyt asiat (n = 8)	35
Kuvio 13 : Arviointityyli, (n=7).....	36
Kuvio 14: Hyvä työpaikkaohjaaja oppisopimusopiskelijan kokemana (n = 11)	37
Kuvio 15: Huono työpaikkaohjaaja oppisopimusopiskelijan kokemana (n=11)	37
Kuvio 16: Työpaikkaohjaajan roolit omasta mielestään (n=8)	38

Taulukot

Taulukko 1 : Aiheesta aikaisemmin tehdyt tutkimukset.....	8
Taulukko 2 : Koulutustausta ja työkokemus (n = 8)	29

Liitteet

Liite 1:Henkilökohtainen opiskeluohjelma	48
Liite 2 Työpaikkaohjaajien kysymykset:	50
Liite 3: Oppisopimusopiskelijoiden kysymykset	54
Liite 4: Ohjauksen käytännön toteuttaminen, vastaukset kysymyksiin 10 ja 13.....	55
Liite 5: Työpaikkaohjaajien catering-alan perustutkinnon tutkinnon perusteiden tunteminen, vastaukset kysymykseen numero 11.....	56
Liite 6: Catering-alan oppisopimusopiskelijoiden toivoma työssä oppimisen ohjaus	59
Liite 7: Työpaikkaohjaajan kokemat vaikeimmat asiat ja palkitsevimmat asiat työssään, vastaukset kysymyksiin 17 ja 18.....	62
Liite 8: Koulutusyhteistyön kehittäminen, vastaukset kysymyksiin 21 - 24.....	63

Tutkinto:

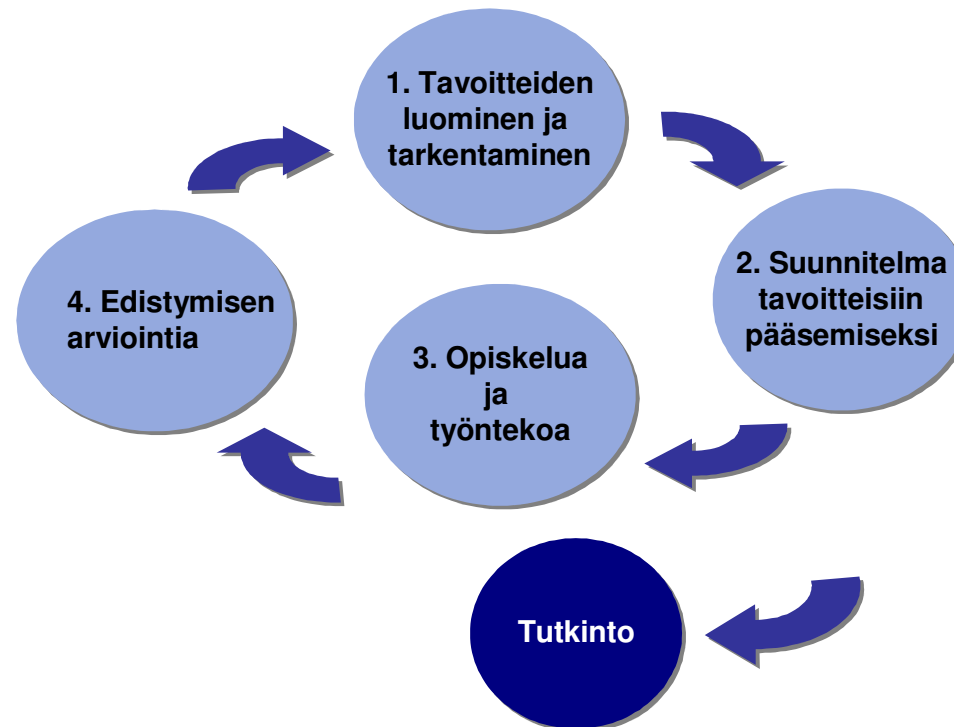
Opiskelija:

Työpaikkaohjaaja:

Koulutustarkastaja:

Tallenna tämä lomake itsellesi omaan kansioosi, jolloin voit täydentää sitä opiskelujesi edetessä.
Lähetä lomake sähköpostin liitteenä oppisopimustoimistoon koulutustarkastajalle osoitteeseen etunimi.sukunimi@Omnia.fi

HOPS on koulutuksesi suunnittelualusta. Täydennä ja täsmennä suunnitelmaasi opiskelun edetessä.



HENKILÖKOHTAINEN OPISKELUOHJELMA
 OPISKELIJA, TYÖPAIKKAOHJAAJA JA OPETTAJA TÄYTTÄVÄT YHDESSÄ

Tutkinnon osa (ks. Tutkinnon peruste) AMMATTITAITOVAATIMUS				
	TYÖSSÄOPPIMINEN: AIKATAULU	TYÖPAIKKA-KOULUTTAJA	OPPILAITOKSEN KOULUTUS	MITEN ARVIOIDAAN ?
Mitä Sinun tulee osata / tietää / ymmärtää paremmin? Mitkä asiat haluat selvittää itsellesi? Vrt. Tutkinnon peruste ja keskustele oppilaitoksen ohjaajan kanssa	Mitä työtehtäviä tekemällä / miten työtä kehittämällä / kenen kanssa keskustelemalla / mihin kirjalliseen materiaaliin tutustumalla saavutat tavoitteesi?	Kuka työpaikalla vastaa ohjaamisesta?	Mitä oppilaitoksessa opiskellaan? Ks. oppilaitoksen suunnitelma	Syntyykö konkreettisia opinnäytteitä esim. raportteja, tuotteita? Kehityskeskustelut

Liite 2 : Työpaikkaohjaajien kysymykset:

Taustatiedot

1. Koulutustaustani on (Valitse korkein koulutustaso)
 - Amk-tutkinto
 - Opistotutkinto
 - Esimiestutkinto
 - Erikoisammattitutkinto
 - Ammattitutkinto
 - Ammattikoulututkinto
 - Ei ammatillista tutkintoa
 - Joku muu, mikä ?

2. Tehtävänimikkeeni on _____

3. Työkokemukseni cateringalalta on
 0-2 v 2-5 v 5-10v yli 10 v

4. Toimipisteessäni valmistetaan lounaalla
 - alle 100 aterialla
 - 101 - 150 aterialla
 - 151-200 aterialla
 - yli 201 aterialla

5. Työskentelen
 - aamuvuorossa kohteessa, jossa on yksi työvuoro
 - aamuvuorossa kohteessa, jossa on kaksi työvuoroa
 - iltavuorossa kohteessa, jossa on kaksi vuoroa
 - sekä aamu- että iltavuoroissa
 - myös viikonlopun työvuoroissa

6. Olen suorittanut työpaikkaohjaajan koulutuksen
 Kyllä, Minä vuonna? _____
 En

7. Olen toiminut työpaikkaohjaajana vuosien 2004 - 2009aikana
 _____oppisopimusopiskelijalle
 _____muulle työssäopijalle

8. Työpaikkaohjattavien äidinkieli on ollut
 suomenkieli _____
 suomenkieli ja joku muu kieli _____
 joku muu kieli _____

Henkilökohtaisen työssä oppimisen opiskelusuunnitelman laatiminen

9. Mitä cateringalan perustutkintoon kuuluvia tutkinnon osia voi työpaikallasi oppia?

- Cateringalan keittiötoiminnot
- Cateringalan asiakaspalvelu
- Suurtalouden ruokatuotanto
- Tilaus- ja teemaruokien valmistus
- Juhlapalvelut
- Kahvila- ja pikaruokapalvelut
- Ruokapalvelut asiakaskohteessa

10. Jos jotain edellä mainittua tutkinnon osaa ei voi työpaikallasi oppia, kerro miten opiskelijan oppiminen on tämän tutkinnon osan osalta järjestetty:

11. Seuraavassa on lueteltu muutamia Cateringalan keittiötoiminnot - tutkinnon osan keskeisiä sisältöjä. Kerro lyhyin esimerkein, mitä työtä tekemällä / miten opiskelija oppii työpaikallasi

Liikeidean mukainen työskentely catering-alalla ja palvelukokonaisuuden tunteminen.

Ravitsemussuositusten soveltaminen.

Suurkeittiön leivonta.

Suurkeittiön jätehuolto ja kestävän kehityksen periaatteiden noudattaminen.

Työsuojelu sekä turvallinen ja ergonominen työskentely suurkeittiössä ja hätätilanteessa toimiminen.

Taloudellinen ja tulostavoitteiden mukainen toiminta.

Suunnitelmallinen ja joustava työskentely suurkeittiössä, työhön sitoutuminen ja työryhmän jäsenenä toimiminen.

12. Miten paljon aikaa käytät työpaikkaohjaajana **viikon aikana** keskimäärin

- Työssä oppimisen suunnitteluun
 - alle 0,5 h
 - 0,5 - 1 h
 - yli 1 h
- Työnohjaukseen
 - alle 0,5 h
 - 0,5 - 1 h
 - yli 1 h
- Ohjauskeskusteluun
 - alle 0,5 h
 - 0,5 - 1 h
 - yli 1 h

Ohjauksen käytännön toteuttaminen

13. Millä eri tavoin varmistat, että opiskelijalla on mahdollisuus oppia työssä oppimissuunnitelman mukaisesti. Mainitse vähintään kolme (3) asiaa.
14. Millainen työpaikkaohjaaja olet? Valitse kolme (3) itseäsi parhaiten kuvaavaa.
- Toimit ammatillisena esimerkkinä, ammattilaisena luot kuvaa myös koko ammattialasta
 - Tarjoat ongelmatilanteissa ratkaisuvaihtoehtoja
 - Perehdytät opiskelijan työyhteisöön, pidät opiskelijaa työyhteisön jäsenenä
 - Olet kiinnostunut opiskelijan kehittymisestä, rohkaiset ja iloitset hänen edistymisestään
 - Käyt säännöllisesti ohjauskeskusteluja ja annat palautetta
 - Opastat opiskelijaa kädestä pitäen tekemään työtehtäviä, jaat erilaisia työtehtäviä
15. Arvioi omia vahvuuksiasi ohjaajana. Valitse max 5 omaa vahvuuttasi ohjaustaidoissa.
- Suunnittelutaidot
 - Kiinnostus opiskelijaa kohtaan
 - Opiskelijan tilanteen ja tavoitteiden tuntemus
 - Halu oman osaamisen jakamiseen
 - Halu ohjaajana toimimiseen
 - Halu kehittyä ohjaajana
 - Kyky antaa palautetta
 - Kyky vastaanottaa palautetta
 - Suunnitelmasta kiinni pitäminen
 - Johdonmukaisuus
16. Arvioi omia vahvuuksiasi ohjaajana. Valitse max 3 omaa vahvuuttasi vuorovaikutustaidoissa
- Kyky kuunnella ja keskustella
 - Yhteistyötaidot
 - Viestintätaidot
 - Neuvottelutaidot
 - Tiedonjakamistaito
 - Ongelmanratkaisutaidot
17. Mitkä asiat koet vaikeina työpaikkaohjaajan tehtävässä?
18. Mitkä asiat koet palkitsevina työpaikkaohjaajan tehtävässä?

Työssä oppimisen arviointi

19. Mitä seuraavista asioita pidät arvioinnissa tärkeimpinä (Valitse 5 tärkeintä)

- Oppimistaidot kuten ammatissa kehittyminen
- Ongelmanratkaisutaidot kuten työssä toimiminen joustavasti
- Vuorovaikutus - ja viestintätaidot kuten suullinen ja kirjallinen viestintätaito
- Yhteistyötaidot kuten valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa ja tiimin jäsenenä
- Eettiset ja esteettiset taidot kuten vastuullinen toiminta, ammattietiikan noudattaminen
- Työn perustana olevan tiedon hallinta kuten perustelutaito
- Työmenetelmien hallinta kuten erilaiset kypsennysmenetelmät
- Työvälineiden hallinta kuten veitsen käyttö
- Raaka-aineiden hallinta kuten elintarvikkeiden varastointi ja valinta
- Työprosessin hallinta kuten lämpimän ruoan valmistus

20. Millaista arviointia annat opiskelijalle

- ennustavaa ("soveltuuko henkilö alalle, onko mahdollisuuksia edetä alalla")
- kehittävää ("henkilön vahvuudet ja kehittymiskohteet")
- kontrolloivaa ("onko annetut tehtävät suoritettu")
- motivoivaa ("kannustavaa")
- ohjaavaa ("annetaan vaihtoehtoisia tapoja toimia")
- valikoivaa ("pitäydytään arvioitavissa kohdissa")

Koulutusyhteistyön kehittäminen

21. Työpaikkaohjaajana näen, että oppisopimusopiskelijan ammattitaito kehittyy ...
22. Näen oppisopimustoimiston roolin oppisopimuskoulutuksessa...
23. Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä tulisi mielestäni kehittää siten, että...
24. Työnantajaltani toivoisin

Kiitos yhteistyöstäsi!

Liite 3 : Oppisopimusopiskelijoiden kysymykset

1. Hyvä työpaikkaohjaaja
2. Huono työpaikkaohjaaja

Liite 4 : Ohjauksen käytännön toteuttaminen, vastaukset kysymyksiin 10 ja 13

Kysymys numero 10 vastaukset: Jos jotain edellä mainittua tutkinnon osaa ei voi työpaikallasi oppia, kerro miten opiskelijan oppiminen on tämän tutkinnon osan osalta järjestetty.

- Tehdään sellaisessa kohteessa, jossa tutkinnon osan pystyy tekemään.
- Käymme vaihtokauppaa opiskelijoista kaupungin eri toimipisteissä
- Kahvila- ja pikaruokapalvelut / näyttö suoritettu Soukan palvelutalossa?
Ruokapalvelut asiakaskohteessa / näyttö jossain päiväkodissa, minne lähetämme ruokaa? Tilaus- ja teemaruokien valmistus/ näyttö Omniassa?
- oppilas siirretään toiseen sovittuun paikkaan jossa hän suorittaa osioita
- henkilöstöravintolassa kahvilapalvelut
- Juhlapalvelut sekä kahvilapalvelut koulussa
- Kahvila- ja pikaruokapalvelu tutkinnon voi suorittaa esim. Tapiolanterveysasemalla (Vaihdamme työntekijää keskenämme) Juhlapalvelun tutkinnon voi suorittaa esim. omnian omissa juhlissa

Kysymys numero 13 vastaukset: Millä eri tavoin varmistat, että opiskelijalla on mahdollisuus oppia työssä oppimissuunnitelman mukaisesti. Mainitse vähintään kolme (3) asiaa.

- Osallistuu tiimin jäsenenä työhön. Tekee itse.? Tekee
- Tutustun itse hyvin oppisuunnitelmaan. Keskustelemalla. Yritän järjestää aikaa oppimiseen.
- Henkilökohtaisen oppimissuunnitelman tekeminen ja siihen sitoutuminen.?
Monipuoliset työtehtävät ruokaa lähettävässä valmistuskeittiössä.?
Asiakaspalvelu työskentely salivuorossa ja kassamyynnissä olemalla.
- Oppilas on kierrossa mukana ja tekee samoja töitä kun muutkin työntekijät.?
Tilauksissa opiskelija pääsee tekemään opastajan kanssa kakkuja ja mahdollisesti kykyjen mukaan yksinkin.?
Tarvittaessa ohjaaja on koko ajan opiskelijan lähellä ja auttaa tarpeen mukaan.?
Opiskelija voi kertoa omia ideoitaan ja niitä toteuttaa mahdollisuuksien mukaan.
- Tarkistan jaksokohtaisen suunnitelman, opastan opiskelijan työskentelemään painopisteenä opittavan jakson työskentely ja oppiminen. Käymme läpi henkilökunnan kanssa perehdytystä. Seuranta keskustellaan ja kysellään opiskelijalta uusista asioista, vaikeuksista eri tavoista työskennellä
- -saa tehdä eri kohteissa sitä työharjoittelua esim. tiski, keittiö, linjasto, päiväkodin keittiö ym -saa itse miettiä itsenäisesti miten voisi tehdä jonkun asian -ruokaohjeisiin ja välineisiin ja koneisiin tutustuminen ja niiden käytön opettelu
- - opetussuunnitelman noudattaminen - hyvä työnohjaus - aktiivinen seuranta ja palautteen antaminen
- ottamalla mukaan suunnitteluun antamalla erilaisia työtehtäviä tukemaala ja keskusteluilla

Liite 5 : Työpaikkaohjaajien catering-alan perustutkinnon tutkinnon perusteiden tunteminen, vastaukset kysymykseen numero 11

Liikeidean mukainen työskentely catering-alalla ja palvelukokonaisuuden tunteminen

- käytännössä työskentely
- Työskentely monipuolisissa työtehtävissä, mm. laskemalla lähetettävien tuotteiden määrää annoskokoja noudattaen, reseptiikkaa noudattaen, jätemäärää seuraten, ruokailijamääriä laskien jn.
- Yritys X:n ohjeistukset
- työskentelemällä alkutuotannosta asiakaspalveluun jolloin kokonaisuus tulee perehdytyksen kautta tunnetuksi. Kirjallista materiaalia
- normaali työ koostuu näistä
- Yritys X:n ohjeistusten noudattaminen sekä asiakaslähtöinen toiminta ja palveluhenkisyys
- Seuraamalla työ- ja toimintatapoja, osallistumalla esim. aluepalavereihin esimiehen kanssa

Ravitsemussuositusten soveltaminen

- Lautamallin rakentaminen päivän ruoasta linjastoon.
- Tulee ilmi ateriat kokonaisuuksissa, keskustellen.
- Meillä on valmiit ruokalistat, jotka ravitsemusterapeutti on hyväksynyt. Aromiohjelmassa on ravintolaskelma mahdollisuus, lähinnä toimiston henkilöstölle
- Tekemällä reseptiikan ja suunniteltujen ruokalistojen avulla, ottamalla huomioon mahdolliset muutokset, keskustelemalla ja kyseenalaistaen asioita. Muuntamalla ohjeita vastaamaan päivän tarvetta
- kokkien kanssa katsotaan ohjeet?
dieettiruokien opiskelu
- Erityisruokavalioiden valmistus
- Olemalla mukana suunnittelussa, ruokalistojen suunnittelussa, ja erikoisruokavalioiden teossa ja suunnittelussa

Suurkeittiön leivonta

- Toimipisteessämme paistetaan raakapakasteita päivittäin myyntiin. Pari kertaa viikossa leivomme koko poppoolle jälkiruokaleivonnaisia. Muutaman kerran viikossa lähtee myös ulkoisia tilaustarjoilua.
- Opiskelijat valmistavat vuorollaan asukaspuistoihin ja iltapäiväkerhoihin valmistettavia leivontatuotteita.
- Meillä leivotaan paljon ja varsinkin silloin kun on opiskelijoita esim. leipää, sämpylöitä, pullaa, piirakoita

- käyttäen laskettua reseptiikkaa. Opiskellen koneiden käyttöohjeet. Oppien turvallisen työskentelytavan
- leivomme mm. marjapiirakoita ja diettisämpylöitä
- Täytekakkujen ja muiden kahvileipien valmistus
- Olemalla mukana jälkiruokien ja välipalojen teossa

Suurkeittiön jätehuolto ja kestävän kehityksen periaatteiden noudattaminen

- Jätteiden lajittelu, ei tuhata energiaa, vettä ja sähköä, valmistetaan ruokaa menekin mukaan, ettei jää biojätettä.
- Käytännössä noudatetaan paikkamme sääntöjä
- Koulumme on vihreän lipun koulu ja jätteet lajitellaan tarkoin. Välipalamyynnissä emme käytä kertakäyttöisiin pakkauksiin pakattuja tuotteita.
- Meillä on bio-, seka-, paperi-, pahvikeräys.
- Lajitteluohjeita noudattaen, oppia mitkä jätteet kuuluu mihinkä kategoriaan, hävikin minimoiminen työskentelytapojen miettiminen. ja tarvittaessa muuttaminen.
- KETS-projekti
- Kierrätämme kaikki keittiön jätteet
- Koulutuksilla, esimerkillä ja ohjeistuksella

Työsuojelu sekä turvallinen ja ergonominen työskentely suurkeittiössä ja hätätilanteessa toimiminen

- Työsuojelukansion ohjeiden pohjalta toimiminen?
Riittävä perehdytys mm. laitteiden käytössä,
oikeat siirto ja nostotekniikat, vaunujen käyttö taakan siirrossa?
Hätäensiapu ohjeet ja talon pelastussuunnitelman noudattaminen,
Pelastusharjoitukset?
Työsuojelu- ja perehdytyskansio. käytännössä opetetaan oikeat työskentelytavat. Oman talon pelastautumisharjoitukset joita ei ole kylläkään usein.
- Esim. konetiskissä käytetään kuulosuojaimia ja voimakkaasti syövyttävien aineiden käytössä silmäsuojaimia. Oikean nostotekniikan opettaminen, apuvälineiden kuten vaunujen käyttö nostoja ja kantamista helpottamassa jne. Opiskelijat tutustuvat talon kriisisuunnitelmaan ja osallistuvat poistumisharjoituksiin.
- Ohjeistus Yritys X:ltä
- Perehdytys keittiön koneisiin oppimalla turvallinen laitteiden käyttö, suojavarusteiden käyttö, kirjallinen materiaali. ergonominen työskentely käyty läpi työterveyshuollon kanssa. Käyty läpi palo ja pelastus suunnitelmat, harjoiteltu evakuointia.
- paloharjoitukset, normaaliin työskentelyyn kuuluva ergonomian ja turvallisten työtapojen ohjaaminen ja seuranta
- Oikeat ja ergonomiset työtavat, pelastussuunnitelman noudattaminen sekä

työsuojeluohjeistuksen noudattaminen

- Tutustumalla ohjeistuksiin, esimerkki, koulutuksilla

Taloudellinen ja tulostavoitteiden mukainen toiminta

- Tilataan sopimustoimittajalta, valmistetaan ruokaa vakioruokaohjeilla menekin mukaan. ? Oikea henkilöstömitoitus keittiöissä.
- Mitään ei heitetä pois jos ei ole pakko. Opetetaan ajattelemaan miten työt tehdään taloudellisesti ja aikaa säästään. Meidän toimintaakin saa kommentoida ja esittää uusia ideoita.
- Seuraamme biojättekertymää, ja yritämme saada liikavalmistuksen mahdollisimman vähiin. Myös asiakkaita neuvotaan ottamaan vain sen verran lautaselle, kun varmasti jaksaa syödä.
- Yritys X:n ohjeistukset
- Perehdytyksen kautta opittu käyttämään raaka-aineet hävikin pienentämiseksi, tarkkaan laskemalla päivän annostarpeet. raaka-aineiden kierto
- normaalissa työssä
- Raaka-aineiden taloudellinen käyttö, ruokaohjeiden noudattaminen, tuotteiden oikeanlainen säilytys
- Ohjeistuksella, esimerkillä, annosten laskennalla

Suunnitelmallinen ja joustava työskentely suurkeittiössä, työhön sitoutuminen ja työryhmän jäsenenä toimiminen

- Tiimityöskentely? Tullaan ajallaan töihin, ei myöhästyä töistä.? Joustaminen tarvittaessa, jää työpaikalle pyydettyäessä.? Noudattaa toiminnassaan annettuja ohjeita.
- Opiskelijat toimivat vuorollaan ruokapalvelutyöntekijän tehtävissä. Työtehtävät kulkevat neljän viikon jaksoissa.
- Kaikki työntekijät ovat sitoutuneet opastamaan ja neuvomaan opiskelijoita.
- Työajoista keskustelu sekä yleiset työehdot perehdytetään. Mukava sosiaalinen kanssakäyminen , opiskelija otetaan mukaan työyhteisöön .Käydään läpi keittiön aikataulutuksen, asiakkaiden eri ruokailu-ajat, keskustelemalla ja suunnittelemalla esivalmistelut sekä työjärjestelyt mitkä työvaiheet kellekin kohdistuu työnkierron mukaan.
- jaa-ah, se onkin toinen asia, ajan kanssa tulee toisille, toisille ei
- Työaikojen noudattaminen sekä niissä joustaminen, oman työn laadusta huolehtiminen, työn ulkopuolella tapahtuvaan yhteiseen toimintaa osallistuminen
- osallistumalla koulutuksiin ja palavereihin sekä suunnitteluun

Liite 6 : Catering-alan oppisopimusopiskelijoiden toivoma työssä oppimisen ohjaus

Hyvä työpaikkaohjaaja

Ystävällinen työ kävelettä
Etsimeis ilmoittaa tärkeätieto
Vuorokiertaa
Pysty autaa toisia
Ymmärä toisia

Oppia tehdän salaati
Oppia tehdän välipala
Sali hoitamaan

Normal työpaikka
Rauhalinen ja iso

Järjestelmällinen; suunnittelee yhdessä ohjattavan kanssa opiskelun kulkua. Pitää suunnitelmasta kiinni, mutta on myös joustava. Kuuntelee ohjattavaa ja ottaa tämän toiveita tai pelkoja huomioon
Jos ohjaaja on myös keittiön emäntä, hänen tulisi olla jämpäti pomo. Tarvittaessa jakaa tehtäviä uudelleen ja tekee selväksi, että koko keittiön henkilökunta tiiminä ohjaa opiskelijaa

Hyvä asiakaspalvelu, järjestys, siisti paikat
Hyvä ruoka ja puhdas
Hyvä työkavereiden ja hyvä oppimisaika

Tukee ja kannustaa, motivoi (jos aihetta niin joskus ”kiitos” sana)
Alussa kuvailee mitä tehtäviä kuuluu mihinkin työvuoroon (jos seinällä kirjallisena niin pitää niitä päivitettyinä)
Antaa aikaa tutustua käyttöohjeisiin (uuni, astianpesukone...) Käy läpi niitä oppilaan kanssa käytännössä
Ottaa työyhteisön mukaan oppilaan ohjauksessa

Opettaa perusasiat ensin
Antaa taitojen mukaan vastuuta
Antaa palautetta
Antaa vaihtelevia työtehtäviä
Inhimillinen suhtautuminen ”mokiin!

Ottaa huomioon yksilöllisyyden

Antaa toimia itsenäisesti, mutta on tarvittaessa läsnä ja opastaa

Kiinnittää huomiota työtappoihin ja tarvittaessa puuttuu niihin (esim. Jos teet näin, et kuormita liikaa)

Keskustelee oppilaan kanssa

Pitää oppilasta työyhteisön jäsenenä

Pyytää liikaa osallistumaan opetukseen

Avoin, kuunteleva, reilu kaikkia kohtaan, suora, rehellinen

Helposti lähestyttävä, esimerkin näyttäjä, yhteishengen luoja

Ei liian myötäilevä ylempää johtoa kohtaan

Jämpti, osallistuu myös ”Kaikkiin” käytännön työhön

Sosiaalinen, tulee toimeen kaikkien kanssa

Osaa ohjata ja antaa hyviä neuvoja

On ystävällinen

Pystyy hoitaa työasioita hyvin

Osaa katsoa, että työvuoro tai työtehtäviä kiertää, ettei sama työntekijä joutuu aina tekemään samoja töitä kokoajan (esim. ei aina joutuisi aina olemaan tiskissä)

Osaa myös auttaa ja tarjota apua toisille

Osaa olla kohtuullinen kaikille. Kaikkia kohtaan rehellinen, kaikilla on samat säännöt. Osaa kannustaa tarvittaessa, osaa huomioida niin hyvät kuin huonot puolet työntekijästä ja työstä, ihmisestä ja osaa käyttäytyä sen mukaisesti. Huolehtii siitä että työilmapiiri on hyvä ja työtiimi toimiva yhtiö. Ei tuo ulkopuolisia ongelmia töihin mukanaan. Sanoo suoraan asioista. Ei salli kohtuuttomia asioita ihmisten kesken. Osaa olla hyvä ja korjaa tarvittaessa

Minusta että mukava työpaikalla

Työkaveri on hyvä ja auttaa silloin kiirelä

Teen yksi asia loppu ja mene toinen tekemään

Huono työpaikkaohjaaja

Eipäystävällinen

Jos täytyy tiskataa joka päivää

Kiire

Tiski on liian kova

Kun ihminen ei puhua
Ei ole kiinnostunut, ei kysele ohjattavalta mitään. Puhuu ääneen epäonnistumisista, mutta ei kannusta, jos asiat menee hyvin
Ylimielinen, suhtautuu opiskelijaan alentavasti

Kiireinen
Ei käy läpi päivän töitä

Ei ole halukas opettamaan
Ei anna palautetta
Unohtaa oppilaan niihin työtehtäviin mitkä oppilas osaa, eikä laajenna osaamista
Vaatii liikaa osaamistasoon nähden tai vastaavasti vähättelee osaamista
On välinpitämätön
Ei anna vastuuta
Pimittää tietotaitoa
On etäinen
Jättää oppilaan oman onnensa nojaan

Kiireinen, liikaa muita projekteja, liian monessa mukana
Puhuu liikaa, ei esitä asioita yksinkertaisesti, rauhallisesti

Ei osaa ohjata toista
Ei anna tarpeeksi neuvoja
Huono käytös
Kiroilee koko ajan
Ei välitä toisten tunteista
Ei halua auttaa toista

Huuda tai käyttäydy huonosti. Ei kohteliasta
Sallii työpaikalla ei hyviä asioita esim. selän takana puhumista
Työtiimi ei ole toimiva ja yhteistyökykyistä

Minusta puhuu kova, sano kiromasana
Antaa monta töitä sama aikaa
Ja puhuu koko ja ei tee mitään

Liite 7 : Työpaikkaohjaajan kokemat vaikeimmat asiat ja palkitsevimmat asiat työssään, vastaukset kysymyksiin 17 ja 18

Kysymys numero 17 vastaukset: Mitkä asiat koet vaikeina työpaikkaohjaajan tehtävässä?

- Välillä ajanpuute, ainakin jos on paljon poissaoloja.
- Ajan puute.Pitäisi päivittää omia taitoja niin pysyisi ajan tasalla.
- Ajan rajallisuus
- Oppilaiden kielitaidon puutteellisuus. Välillä ohjaaminen on haasteellista kun oppilas ei ymmärrä kunnolla suomenkieltä.
- kun äidinkieli muu kieli kuin suomi voi yhteiset arviointikeskustelut olla hankalia kun oppilas ei aina osaa kertoa kaikkia ajatuksia mitä hänellä työssäoppimisesta on tullut mieleen
- ajan puute
- Opiskelijalla ei ole suomi äidinkielenä joten vaatii välillä useita toistoja tai pitää miettiä miten itse esittää asian mahdollisimman yksinkertaisin sanakääntein
- palautteen anto ja vastaanotto

Kysymys numero 18 vastaukset: Mitkä asiat koet palkitsevina työpaikkaohjaajan tehtävässä?

- Oppilas oppii, kehittyy, saa näytöt läpi?
Tekee töitä itsenäisesti,
- Mukava katsoa vierestä kun oppilas kokee onnistumisen riemua ja huomaa oppivansa.
- Opiskelijoiden onnistuminen
- Opiskelija kehittyy ja saadaan yhteiset tavoitteet saavutettua.
- kun opiskelija oppii hänelle uusia haastaviakin asioita ja kehittyy ja antaa palautetta
- oppimisen edistymisen seuraaminen
- Opiskelijan onnistumisen työtehtävissä sekä opiskelussa ja häneltä saadun hyvän palautteen
- tulokset

Liite 8 : Koulutusyhteistyön kehittäminen, vastaukset kysymyksiin 21 - 24

Kysymys numero 21 vastaukset: Työpaikkaohjaajana näen, että oppisopimusopiskelijan ammattitaito kehittyy ...(n = 7)

- tekemällä työtehtäviä ja kokemuksen myötä.
- työn myötä, varmuuden ja itseluottamuksen kasvaessa.
- hyvin
- kun hän saa tehdä monipuolisesti eri prosesseja työpaikalla, eri menetelmin, voi itse vaikuttaa tehtävien tekemiseen. Kun häntä kannustetaan jonkun hankalankin tehtävän läpiviemiseen ja annetaan hänelle palautetta
- työtä tehdessä

Kysymys numero 22 vastaukset: Näen oppisopimustoimiston roolin oppisopimuskoulutuksessa...(n = 6)

- tukevana ja ohjaavana.
- täydentävänä, teoretiedon antavana.
- samana kuin ennenkin
- tällä hetkellä hyvin pienenä osana
- kaukaisena, en ole juurikaan tekemisissä

Kysymys numero 23 vastaukset: Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä tulisi mielestäni kehittää siten, että... (n = 5)

- Työpaikalla tiedettäisiin myös teorian opiskelurunko
- yhteisiä tapaamisia voisi olla enemmän.
- oppilaitos pitäisi enemmän yhteyttä työpaikkaan
- tiedonkulku olisi parempaa ja yhteisiä tapaamisia olisi useammin.
- enemmän yhteistyötä

Kysymys numero 24 vastaukset: Työnantajaltani toivoisin(n = 5)

- Lisää opettamisaikaa
- toivon lämpimästi, että työnantaja tekee oppisopimus opiskelusta vakiintuneen käytännön toimipisteissämme.
- kun meille otetaan opiskelija niin huomioitaisiin myös se tarvittava ajankäyttö mikä ohjaukseen menee riittävästi.
- en mitään tässä asiassa
- joustavuutta, nyt ei aina näytä siltä että työnantaja olisi aina sitoutunut tehtäväänsä