



Työharjoittelun malli Fitness24Sevenillä

Janica Enholm

Mirka Niskanen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liikunnanohjaaja (AMK)

Toiminnallinen opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Janica Enholm ja Mirka Niskanen
Tutkinto Liikunnanohjaaja
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työharjoittelun malli Fitness24Sevenillä
Sivu- ja liitesivumäärä 63 + 6
<p>Tämän työelämälähtöisen kehittämistyön tavoitteena oli suunnitella toimeksiantajalle työharjoittelun malli. Työharjoittelun mallia tukemaan haluttiin rakentaa opas työpaikkakouluttajalle sekä työharjoittelijalle. Työharjoittelumahdollisuutta ei ole tarjottu aikaisemmin toimeksiantajan palveluksessa puuttuvan työharjoittelun mallin vuoksi. Suunniteltu malli ja oppaat auttaisivat työpaikkakouluttajaa ohjaamaan työharjoittelujakson toteutusta yrityksessä sekä opiskelijaa perehtymään yrityksen toimintatapoihin.</p> <p>Kehittämistyön sisällä tehtiin kaksi kyselytutkimusta, joissa selvitettiin yrityksen potentiaalisten työpaikkakouluttajien valmiuksia sekä työharjoittelun läpikäyneiden opiskelijoiden kokemuksia ja odotuksia työharjoitteluprosesseja kohtaan. Kirjallisuuskatsauksessa tarkasteltiin liikunta-alan työssäoppimista ja sen eri vaiheita, työharjoittelun johtamista sekä perehdytysoppaan rakentamista. Oppaiden valmistumisen jälkeen altistettiin molemmat oppaat testattavaksi ja arvioitavaksi. Pilotoinnin aikana osallistutettiin työharjoittelun ohjaajaa, työharjoittelijaa, mentoria ja toimeksiantajaa selvittämällä heidän kokemuksiansa sekä havaintoja prosessin aikana ja sen jälkeen. Menetelmien lopputuotoksena syntyi kaksi opasta.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi kaksi käyttövalmista, verkkoalustasta löytyvää opasta ja työharjoittelun malli. Pilotointiin osallistuneet kokivat työharjoittelun mallin hyödylliseksi oman urakehityksen, työpaikkakouluttajan johtamisosaamisen vahvistumisen sekä työharjoitteluprosessin selkeyttämisen näkökulmasta. Oppaat koettiin käytännön läheiseksi ja oppimista tukevaksi.</p> <p>Opinnäytetyön aikana huomattiin työharjoitteluprosessin jalkauttamisen laajemmalle vaativan työpaikkakouluttajan ominaisuuksien ja vaatimusten kirkastamista, mentorin oppaan rakentamista ja työharjoittelumahdollisuuden markkinointia. Työharjoittelumahdollisuuden tarjoaminen avaa väylän löytää tulevaisuuden potentiaalisia alan ammattilaisia ja näin ollen tarjota opiskelijalle aitiopaikan työllistyä Suomessa yli 60 kuntokeskuksen tarjoavan yrityksen riveihin työharjoittelunsa jälkeen.</p>
Asiasanat Työharjoittelu, työpaikkakouluttaja, oppaat, perehdyttäminen, ohjaus (neuvonta ja opastus)

1	Johdanto	1
2	Liikunta-alan työssäoppiminen	3
2.1	Liikunta-alan oppilaitokset	3
2.2	Työharjoittelu ammattikorkeakoulussa.....	4
2.3	Työharjoittelun osapuolien roolit	5
3	Työharjoittelun eri vaiheet	8
3.1	Ennen työharjoittelua.....	8
3.2	Työharjoittelun aikana	8
4	Työharjoittelun johtaminen	11
4.1	Hyvän kouluttajuuden perusta	11
4.2	Oppiminen.....	11
4.3	Oppimisympäristöt.....	13
4.4	Koulutuksen menetelmät	14
5	Ohjaus.....	17
5.1	Ohjauksen tasot	17
5.2	Ohjauksen periaatteet	17
5.3	Ohjauskeskustelu	22
5.4	Reflektioiva palaute.....	24
5.5	Ongelmatilanteiden ratkaiseminen	25
6	Perehdytysoppaan rakentaminen	28
6.1	Perehdyttäminen ja tavoite	28
6.2	Koulutusoppaan rakentaminen	29
6.3	Verkkokoulutus.....	30
6.4	Osaamistavoitteet	30
7	Opinnäytetyön tavoitteet ja toteuttaminen.....	33
7.1	Opinnäytetyön tavoite.....	33
7.2	Toimeksiantajan esittely	33
7.3	Opinnäytetyön aikataulu.....	34
7.4	Tutkivan kehittämismenetelmän kuvaus	35
7.5	Kyselytutkimuksen toteutus	37
7.6	Kyselytutkimuksen tulokset työharjoittelijan kyselystä	38
7.7	Kyselytutkimuksen tulokset työpaikkakouluttajan kyselystä	41
7.8	Kyselytutkimusten analyysi ja johtopäätökset	42
8	Kehitystyön tulokset	45
8.1	Työharjoittelun malli	45
8.2	Työpaikkakouluttajan ja työharjoittelijan oppaat.....	45

8.3	Pilotointi	50
8.4	Oppaiden pilotoinnin arviointi	50
9	Pohdinta	52
9.1	Tavoitteiden saavuttaminen ja tuotoksen hyödynnettävyys	52
9.2	Luotettavuus.....	53
9.3	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset.....	55
	Lähteet.....	58
	Liitteet	64
	Liite 1. Kysely Fitness24Seven esihenkilöille	64
	Liite 2. Kysely Liikunta-alan opiskelijoille	67
	Liite 3. Opas työpaikkakouluttajalle.....	70
	Liite 4. Opas työharjoittelijalle	70

1 Johdanto

Työvoimapula ja osaavien työntekijöiden löytäminen on ajankohtainen ilmiö, joka korostuu työmarkkinoiden ja ammattien muutosten myötä. Suomen elinkeinoelämän kilpailukyvyyn ja uudistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että yhteistyö ja katse tulevaisuuteen tapahtuu oppilaitoksien, työ- ja elinkeinoelämän välillä (Ihalainen 2021). Laki määrittelee ammattikorkeakoulujen tehtäväksi tarjota työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuvaa korkeakouluopetusta sekä soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Yhä useampi ammattikorkeakoulu uskoo työelämälähtöisyyden tukevan opintoja ja sen vuoksi suuri osa osaamisen hankkimisesta toteutetaan todellisissa työelämään sijoittuvissa oppimisympäristöissä (Jankkila & Kangastie 2014, 11). Työharjoittelun tavoitteena on antaa opiskelijalle työelämälähtöinen kokemus, jossa opiskelija pystyy siirtämään opiskelussa opittuja asioita käytännön tekemiseen. Työharjoittelulla voi olla vaikutuksia opiskelijan tulevaisuuden urasuunnitelmiin (Tiitus 2018). Nuorten ja aikuisten työllistymisen kannalta harjoittelupaikkojen ja oppimisympäristöjen tarjoaminen yrityksissä on oleellista (Ihalainen 2021). Työantajan näkökulmasta työharjoittelun tarjoaminen on oiva tapa löytää uusia työntekijöitä. Harjoittelun aikana työantajalla on mahdollisuus seurata, arvioida ja tutustua opiskelijaan ennen kuin opiskelijalle mahdollisesti tarjotaan töitä (Tiitus 2018). Oppilaitoksien ja eri yritysten välinen yhteistyö avaa ovia yrityksen henkilöstöressurssien varmentamiseen ja työyhteisön osaamisen kehitykseen sekä vahvistamiseen (Ohjaan.fi s.a.a). Opiskelijan mahdollisuus hankkia työharjoittelusta työkokemusta, on hyvä tapa parantaa yrityksen työantajamielikuvaa. Yrityksen imago saa myönteisiä mielikuvia opiskelijoiden keskuudessa, joilla voi olla positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan. (Marketing91 2019; Prudential Overall Supply s.a.)

Tämä työelämälähtöinen kehittämistyö kohdistuu yksityisellä liikunta-alan sektorilla toimivalle toimeksiantajalle, Fitness24Sevenille. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda toimeksiantajalle työharjoittelun malli ja oppaat työpaikkakouluttajalle sekä työharjoittelijalle, jollaista toimeksiantajalla ei ole aikaisemmin ollut. Fitness24Seven on laajentanut toimintaansa Suomeen vuonna 2012 ja on Pohjoismaiden nopeimmin kasvava kuntosaliketju. Toimintaa on tällä hetkellä viidessä eri maassa, kolmella eri mantereella. Yrityksen tavoitteena on auttaa ihmisiä elämään terveellisempää elämää tarjoamalla laadukkaat kuntosali-, ryhmäliikunta- ja Personal Training –palvelut, markkinoiden parhaaseen hintaan. (Fitness24Seven s.a.a.)

Opinnäytetyön kehittämismenetelmänä halutaan perehtyä aiheeseen useamman menetelmän kautta. Prosessissa hyödynnetään kyselytutkimusta ja teoreettista viitekehystä, joiden tuloksia käytetään oppaiden rakentamisessa. Kirjallisuuskatsauksessa tutkitaan työharjoittelun oppimisprosessin johtamista ja ohjauksen kulmakiviä sekä perehdytysmateriaalin luomista. Oppaat asetetaan testauksen ja arvioinnin alle pilotoimalla ne yhdessä toimeksiantajan kuntokeskuksessa.

Pilotoinnista saatuja palautteita käytetään oppaiden viimeistelyssä ja työn hyödyllisyyden arvioinnissa. Oppaiden tarkempi sisältö on salattu perustuen liikesalaisuuksiin.

Työpaikkakouluttajan oppaan avulla tarjotaan työpaikkakouluttajalle tietoa työharjoittelun vaatimuksista ja vaiheista sekä opiskelijan oppimista tukevista menetelmistä. Yrityksen on kannattavaa ottaa oppiminen yhdeksi harjoittelun tavoitteista. Oppiminen toteutuu parhaimmillaan kokonaisvaltaisessa ja samaan suuntaan tähtäävässä matkassa. Saavuttaakseen opiskelijan täyden työpanoksen, vaaditaan laadukas ja syvällinen perehdytys. Opiskelijaa tulisi kohdella kuin työsuhteessa olevaa työntekijää. (Ruottinen & Nyman 2019, 19.)

Työharjoittelijan oppaan avulla varmistetaan työharjoittelijalle työtehtävien vaatima tietämys ja ammatillisen kehittymisen tukeminen. Osana opintoja työharjoittelu avaa kokemusta työelämästä, joka on merkittävä etu ammattikorkeakoulujen opiskelijoille. Sen arvostaminen ja säilyttäminen antaa työnantajalle mahdollisuuden tarttua tuleviin osaajiin sekä saada uusia näkökulmia toimintaansa. Parhaimmillaan työharjoittelu synnyttää monivuotisen työsuhteen, jota ei olisi ilman työharjoittelua. (Ruottinen & Nyman 2019, 17). Työharjoittelun mallin suunnittelemisen myötä, työharjoittelu on mahdollista jalkauttaa kaikkiin toimeksiantajan toimipisteisiin (n. 60 Suomessa). Se on hyödyllinen niin työpaikalle uusien, potentiaalisten työntekijöiden näkökulmasta kuin myös hyvin ja laadukkaasti ohjattuna tukee monen opiskelijan käsitystä työelämästä sekä vahvistaa heidän osaamistaan tulevaisuutta varten.

2 Liikunta-alan työssäoppiminen

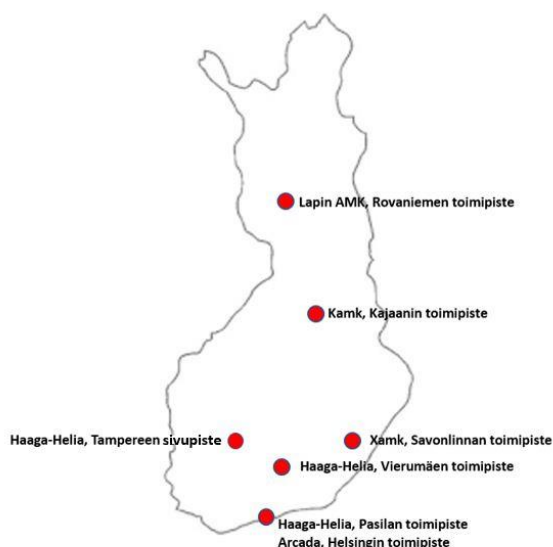
2.1 Liikunta-alan oppilaitokset

Liikunta-alan koulutusohjelmia voi opiskella niin ammattikoulu-, ammattikorkeakoulu- kuin myös yliopistotasolla. Tämän lisäksi on olemassa myös muita liikunta-alan koulutuksia, joita esimerkiksi lajiliitot tai yksityiset tahot tarjoavat.



Kuva 1. Liikunta-alan koulutuspolut (mukaiillen Kisakallio s.a.)

Tässä opinnäytetyössä keskitymme ammattikorkeakoulutasoiseen koulutukseen eli liikunnanohjaajakoulutukseen. Kyseinen koulutusohjelma järjestetään kuudella (6) eri paikkakunnalla Suomessa.



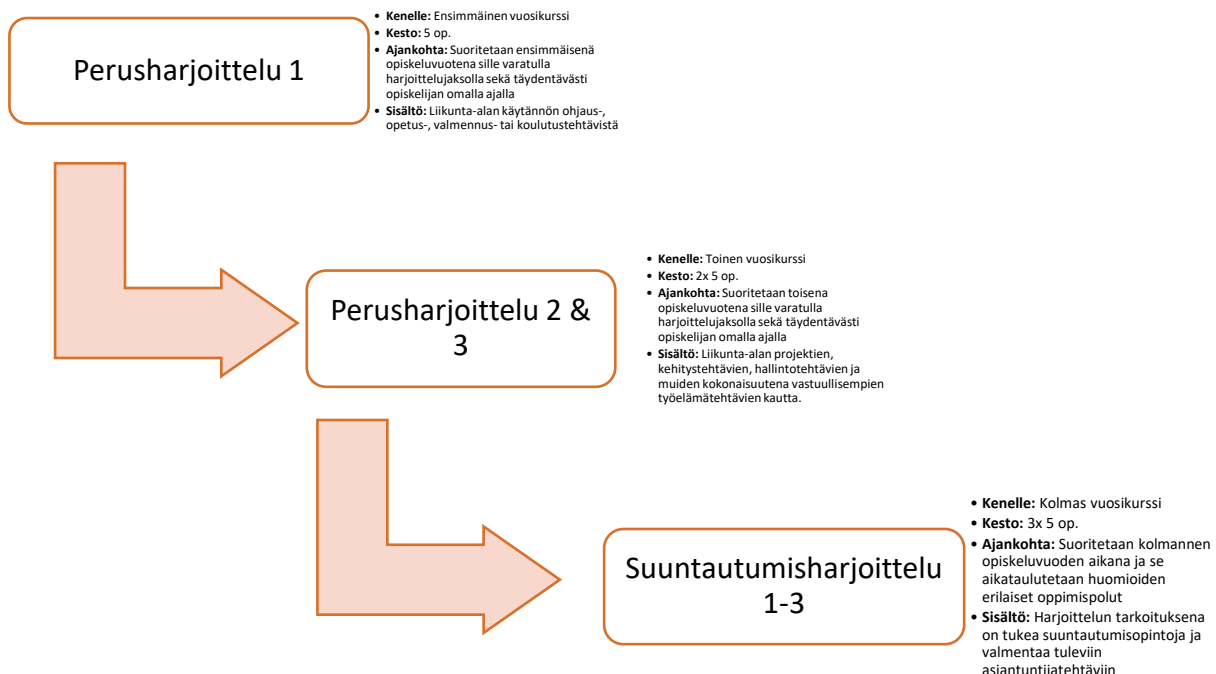
Kuva 2. Suomen liikunta-alan ammattikorkeakoulut (Opintopolku s.a.)

Liikunta-alan opintojen keskeisiä osaamisalueita ovat liikunnan pedagogiikka, liikuntajohtaminen, terveyden edistäminen, työelämän kehittämisosaaminen sekä liikuntapalvelut ja yrittäjyys. Opintojen laajuus on 210 opintopistettä. (Opintopolku s.a.)

2.2 Työharjoittelu ammattikorkeakoulussa

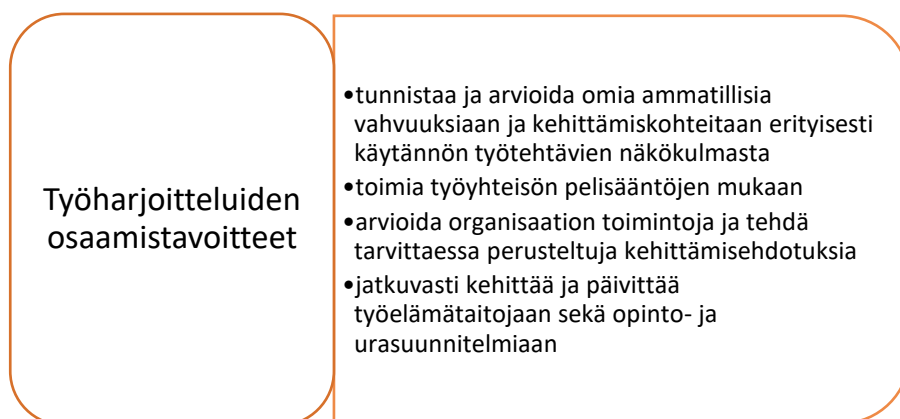
Työharjoittelu on osa ammattikorkeakouluopintoja, jonka tarkoituksena on antaa mahdollisuus tutustua opiskelijalle uuteen alaan ja kokeilla erilaisia työtehtäviä. Sen aikana sovelletaan jo opittua, opitaan uutta sekä ohjataan niin tulevia opintoja kuin urapolkuja. Harjoittelussa opiskelija pääsee verkostoitumaan alan toimijoiden kanssa ja saa kokonaisvaltaista kokemusta alalla työskentelystä sekä näkemystä alan ammattiosaamisvaatimuksista. Sen lopputuloksena hän pystyy hakemaan ja hankkimaan itselle opintoja vastaavaa työtä. (Haaga-Helia s.a.a; Haaga-Helia Opinto-opas s.a.)

Esimerkiksi Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa työharjoittelu jakautuu opintojen aikana perus- sekä suuntautumisharjoitteluun, joista yhteensä muodostuu 30 opintopisteen kokonaisuus (Haaga-Helia Opinto-opas s.a.). Yhden opintopisteen suorittaminen vastaa noin 27 tuntia opiskelijan työtä (ammattikorkeakouluun.fi s.a.). Harjoittelun voi suorittaa kokopäiväisenä tai osa-aikaisena, yhdessä tai useammassa osassa, yhdessä tai useammassa työpaikassa. Niitä on mahdollista suorittaa niin kotimaassa kuin ulkomailla. (Haaga-Helia Opinto-opas s.a.)



Kuvio 1. Esimerkki liikunta-alan työharjoittelun kulusta ammattikorkeakoulussa (Haaga-Helia Opinto-opas s.a.)

Oppimistavoitteet ohjaavat mitä koulutettavan on osattava tehdä opetustapahtuman jälkeen, millä tasolla ja missä olosuhteissa (Lepistö 2004, 18). Kuviossa 2 on esitetty perus- ja suuntautumisharjoittelun osaamistavoitteet työharjoitteluiden jälkeen.



Kuvio 2. Osaamistavoitteet (Haaga-Helia Opinto-opas s.a.)

2.3 Työharjoittelun osapuolien roolit

Työharjoittelun yhteistyöhön kuuluvat opiskelija, oppilaitos, opettaja, työnantaja ja työpaikkakouluttaja. Jokaisella on oma roolinsa opiskelijan työharjoittelun polussa. (Ohjaan.fi s.a.b)



Kuva 3. Näkökulmia yhteistyön rakentamiseen (Ammattitaitoa yhdessä s.a.a)

Kuvassa 3 esitetään näkökulmia yrityksen ja oppilaitoksen välisestä yhteistyön rakentamista. Sujuvassa oppimisessa työpaikalla tarkoitetaan sitä, että harjoittelun päivistä tulisi toteutua ohjattua

oppimista. Yrityksen tulisi kommunikoida oppilaitokselle työn vaatimuksen muutoksista sekä siihen liittyvistä osaamistarpeista. Näin ollen oppilaitos pystyy kehittämään työelämän osaamistarpeita, jotta se tukee opiskelijan työelämälähtöistä harjoittelua. Jatkuvassa yhteistyössä yrityksiä ja oppilaitoksia kannustetaan tiiviiseen yhteistyöhön, jotta molemmilla osapuolilla olisi viimeisin tieto sen hetkisistä oppimistarpeista työympäristössä sekä oppilaitoksessa. Yhteisissä tapaamisissa olisikin suositeltavaa pysähtyä pohtimaan yhteistyön tavoitteita, sisältöjä ja toimintatapoja. Työssäoppimisen rakentamisessa molempien osapuolien tulisi olla tiiviissä yhteistyössä toistensa kesken, jotta työssäoppimisesta saadaan rakennettua opiskelijalähtöinen, joka tukee opiskelijan oppimista työharjoittelussa. Ammattitaitoa yhdessä nettisivustolla kirjoitetaan, että yhteistyön tavoitteena on olla jatkuvaa ja luottamuksellista, jotta se hyödyttää molempia osapuolia. (Ammattitaitoa yhdessä s.a.a; Pohjolainen 2005, 139.)

Oppilaitoksen tehtävänä on järjestää opiskelijan tietopuoleiset opinnot. Oppilaitoksen tulisi myös koordinoita ja kehittää yhteistyötä eri osapuolien välillä. Oppilaitoksen opettajan vastuulla ovat seuraavat tehtävät: olla opiskelijan tukena, ohjata opiskelijaa ja toteuttaa työympäristössä tapahtuvaa arviointi yhdessä työpaikkakouluttajan kanssa. (Ohjaan.fi s.a.b)

Opiskelijan vastuulla on etsiä itselleen työharjoittelupaikka, joka vastaa koulutustutkinnon työharjoittelun vaatimuksia (Haaga-Helia s.a.a; Haaga-Helia Opinto-opas s.a.). Opiskelija voi etsiä työ- ja harjoittelupaikkailmoituksia JobTeaser-palvelusta (Laurea s.a.). Kun opiskelija aloittaa työharjoittelun ei häneltä voida heti edellyttää työhön tarvittavaa osaamista. Opiskelijan on hyvä muistaa oma asenteensa työn tekemiseen, työharjoittelupaikkaan ja siellä oleviin ihmisiin. Työantajan näkökulmasta opiskelijalta odotetaan halua oppia, huolellisuutta, täsmällisyyttä ja sitä, että hän pyrkii suorittamaan annetut työtehtävät ohjeiden mukaisesti. (Nikkilä 2013, 120.)

Työantajan tehtävänä on luoda edellytykset työelämässä oppimiselle ja löytää soveltuva työntekijä työpaikkakouluttajan rooliin. Työantajan vastuulla on järjestää ja varmistaa resurssit työpaikkakouluttajalle opiskelijan ohjaamiseen. Työnantajalle kuuluu oman työyhteisön tiedottaminen opiskelijan, työpaikkakouluttajan ja työyhteisön rooleista. Työyhteisöllä on tärkeä vaikutus opiskelijan työharjoittelun kokonaisuuteen. Työyhteisön tulisi edistää oppimismyönteistä kulttuuria ja kannustaa opiskelijaa. On myös mahdollista jakaa opiskelijan ohjaamista muillekin työntekijöille työyhteisön sisällä, jotta opiskelijan ohjaaminen ei kuormita liikaa yhtä ihmistä. (Ohjaan.fi s.a.c)

Työnantajalla on perehdyttämisvelvollisuus opiskelijan työharjoittelussa, joka perustuu työturvallisuuslakiin. Opiskelija tulee perehdyttää samalla tavalla kuin yrityksen oma työntekijä. Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon asiat, jotka ovat opiskelijalle oleelliset esim. miten yrityksessä toimitaan eri tilanteissa kuten asiakaspalvelu. Ennen perehdytystä työantajan, ohjaavan opettajan ja työpaikkakouluttajan tulisi yhdessä käydä läpi, että opiskelijalla on edellytykset tehdä työtä

turvallisesti. Samalla myös varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittava valmius ja sopivuus työharjoittelun työtehtäviin. (Nikkilä 2013, 119; Minilex s.a.; Peda.net s.a.a)

Työpaikkakouluttajalla on iso vastuu opiskelijan ammatilliseen oppimiseen työpaikalla. Työpaikkakouluttaja vastaa työharjoittelupolun suunnittelusta ja toteutuksesta opiskelijalle, opiskelijan ohjauksesta ja tekee yhteistyötä opettajan kanssa. (Ohjaan.fi s.a.b)

Työpaikkakouluttaja on työpaikan työntekijä, joka on vastuussa opiskelijan ammatillisesta kehitymisestä työharjoittelussa työpaikalla. Työpaikkakouluttajalle ei ole erikseen vaatimuksia, mutta on suositeltavaa, että työpaikkakouluttajalta löytyisi seuraavanlaisia ominaisuuksia: motivoitunut toimimaan työpaikkakouluttajana, tuntee oman työympäristönsä ja toimintamallit sekä aikaisempaa kokemusta kouluttamisesta ja perehdyttämisestä. Tärkeintä on, että työpaikkakouluttajalta löytyy itseltään motivaatiota opiskelijan ohjaamiseen ja oman ammattitaidon kehittämistä kyseisessä tehtävässä. (Ohjaan.fi s.a.b; Mykrä 2007, 11–12 & 44.)

Työpaikkakouluttajan muutamia tehtäviä ovat työharjoittelupaikan ilmoittaminen JobTeaserissa, hakijoiden haastatteleminen, opiskelijan perehdyttäminen työympäristöön, vastata ja tukea opiskelijan oppimisesta, luoda erilaisia oppimiskokemuksia, seurata ja antaa palautetta opiskelijan toiminnasta. (Innovate Research Universities s.a.; Laurea s.a.; Ohjaan.fi s.a.b)

Työpaikkakouluttajan toimiminen kehittää myös työpaikkakouluttajan omaa ammattitaitoa. Työpaikkakouluttajana työtehtävät monipuolistuvat, oma osaaminen ja ohjaustaidot kehittyvät. Ohjaan.fi sivustolla kuvataan yksityiskohtaisemmin työpaikkakouluttajan osaamisen kehittymistä seuraavallisesti: ”palaute-, perehdyttämis- ja viestintätaidot vahvistuvat, ihmisten johtamisen, projektinhallinnan ja organisoinnin taidot kehittyvät sekä oman ja muiden työn suunnittelutaito kehittyy.” (Ohjaan.fi s.a.d)

3 Työharjoittelun eri vaiheet

3.1 Ennen työharjoittelua

Työharjoittelun eri vaiheissa on kuvattu miten ja kuinka työpaikkakouluttajan tulisi valmistautua työharjoitteluun ja mahdollisesti osallistuttaa työyhteisöä. Selkeä valmistautuminen opiskelijan tuloon helpottaa jokaisen työskentelyä työpaikalla. Valmistautumisen tarkoituksena on suunnitella työharjoittelupolku ja selvittää kuka työyhteisöstä on vastuussa mistäkin asiasta. Näin ollen työharjoittelusta saadaan luotua looginen ja toimiva kokonaisuus. Työvaiheet voidaan jakaa neljään eri vaiheeseen – ennen työharjoittelua, työharjoittelun alkaessa, aikana ja lopussa. (Frisk 2016, 12.)

Ennen kuin työharjoittelu voi alkaa tulee työpaikkakouluttajan ilmoittaa kuukausia aikaisemmin rekrytointipalveluun avoimesta työharjoittelupaikasta (Laurea s.a.). Työpaikkakouluttaja haastattelee työharjoitteluun hakijat rekrytointiprosessin mukaisesti. Tämän avulla työpaikkakouluttaja pystyy jo tutustumaan hakijoihin ja arvioimaan kuka hakijoista sopii parhaiten kyseiseen työympäristöön. (Indeed 2021)

Kun opiskelija on löydetty, voidaan aloittaa työharjoittelun suunnittelu. Työpaikkakouluttajan velvollisuutena on perehtyä opiskelijan opetussuunnitelmaan ja harjoittelun vaatimuksiin. Oppilaitoksen ja ohjaavan opettajan kanssa käydään läpi yhteistyö käytännön asioista. Opiskelijaa informoidaan ennen harjoittelun alkua alkuinfolla. Työyhteisöä tulee tiedottaa hyvissä ajoin opiskelijan saapumisesta ja hänen työtehtävistään työyhteisössä. (Frisk 2016, 12.)

3.2 Työharjoittelun aikana

Työharjoittelun aloituksella on merkittävä vaikutus harjoittelun kulkuun. Se luo jopa perustan onnistuneelle oppimiselle työyhteisössä. Alkuun kuuluu opiskelijan vastaanottaminen työympäristöön, perehdyttäminen, työtehtävien ja työharjoittelun tavoitteiden läpikäyminen. Perehdyttämisessä kannattaa käyttää samoja materiaaleja kuin työntekijöiden kanssa. Opiskelijan kanssa on suositeltavaa, että perehdyttäminen jaetaan pienempiin osioihin, joka helpottaa oppimista. Frisk kirjoittaa oppeissaan, että kokemusten mukaan hyvä käytäntö on, että opiskelijalle ja työpaikkakouluttajalle varataan alkuvaiheessa muutama väljempi päivä, jolloin opiskelija voi tutustua työpaikkaan ja työpaikkakouluttajaansa. Silloin opiskelija voi kulkea työpaikkakouluttajansa mukana, jolloin ohjaajalla ja opiskelijalla on aikaa keskusteluihin. (Frisk 2016, 13–14.)

Perehdytykseen kannattaa rakentaa muistilista, joka on työpaikkakouluttajalla sekä opiskelijalla. Muistilistan tarkoituksena on käydä johdonmukaisesti läpi perehdytyksessä käytävät asiat ja molemmat osa puolet voivat aina merkitä perehdytetyn asian käydyksi. Näin pystytään seuraamaan mitä asioita on käyty, milloin ja kenen perehdyttämänä. (Frisk 2016, 13–14.)

Työharjoittelun alussa opiskelija ja työpaikkakouluttaja keskusteleivat yhdessä työharjoittelun oppimistavoitteista, mahdollisista näytöistä ja työtehtävistä harjoittelun aikana. Työtehtävien tulisi olla sellaisia, että ne mahdollistavat opiskelijalle oppimista. Tämän takia on tärkeää osallistuttaa opiskelija alkuvaiheessa jo suunnitteluun, jotta työtehtävät vastaavat opiskelijan oppimisen tavoitteita. Se myös vaikuttaa opiskelijan sitoutumiseen työharjoittelun edistämiseen (Frisk 2016, 13–14.; Ohjaan.fi s.a.e).

Työpaikkakouluttaja opettaa opiskelijalle työelämässä tarvittavia työtehtäviä- tai taitoja, joista voidaan käyttää nimeä taidon opettaminen. Taidon opettaminen koostuu valmistelusta, opettamisesta, tukemista, ohjaamista, arvioinnista ja palautteesta. Työpaikkakouluttajan on varmistettava, että opiskelija pääsee tekemään todellisia työtehtäviä riittävän usein työharjoittelun aikana (Frisk 2016, 15; Mykrä 2007, 24–25). Tämä on työharjoittelun tärkeintä vaihetta, kun mietitään opiskelijan ammatillista kehittymistä työharjoittelussa. Opiskelija pääsee hyödyntämään koulussa opittuja asioita käytännössä, kuitenkin sallivassa ja turvallisessa ympäristössä. Opiskelija saa palautetta tekemästään työstään, häntä ohjataan, tuetaan ja seurataan (Ammattitaitoa yhdessä s.a.b; Frisk 2016, 15; Ohjaan.fi s.a.e). Työpaikkakouluttajan tehtävänä on käydä opiskelijan kanssa palautekeskusteluja, joiden tarkoituksena on antaa palautetta opiskelijan toiminnasta työharjoittelussa (Mykrä 2007, 15–16).

Harjoittelun lopussa työpaikkakouluttaja arvioi opiskelijan osaamisen harjoittelun alussa asetettujen tavoitteiden kautta. Työpaikkakouluttaja voi myös käyttää oppilaitokselta tulevaa arviointilomaketta. Työpaikkakouluttaja pitää arviointikeskustelun, jossa paikalla ovat opiskelija ja työpaikkakouluttaja. Arviointikeskusteluun tulee valmistautua ennalta, koska työpaikkakouluttajan antaa oman arviointinsa opiskelijan osaamisen toteutumisesta työharjoittelun aikana. Arviointikeskustelu koostuu opiskelijan itsearvioinnista ja työpaikkakouluttajan arvioinnista. (Frisk 2016, 16; Mykrä 2007, 39–40.)

Loppukeskustelussa käydään läpi myös opiskelijan antama palaute sekä työyhteisön kokemukset. Sen tarkoituksena on saada tietoa työharjoittelun toteutuksesta sekä kehittää toimintamalleja seuraavia työharjoittelijoita varten. Työpaikkakouluttajan tulee muistaa tilanteessa, että opiskelija voi pelätä palautteenantamista. Ennen palautteenantoa työpaikkakouluttaja voi keskustella asiasta opiskelijan kanssa. Opiskelijaa rohkaistaan rehelliseen palautteeseen, jolla voidaan kehittää työpaikkakouluttajaa, työympäristöä sekä työyhteisöä. Opiskelijan palaute voidaan pyytää myös kirjallisesti. (Frisk 2016, 16; Mykrä 2007, 41.)

Opiskelijan on mahdollista pyytää työharjoittelusta harjoittelutodistus, joka on sisällöltään samankaltainen kuin työtodistus. Harjoittelutodistus voidaan kirjoittaa suppeana tai laajana. Suppeasta todistuksesta löytyy opiskelijan tiedot, harjoittelun ajankohta, harjoittelun tuntimäärät ja työtehtävät sekä työpaikkakouluttajan allekirjoitus. Laajaan harjoittelutodistukseen on lisätty

työpaikkakouluttajan sanallinen arviointi opiskelijan työtaidoista sekä käytöksestä. Työpaikkakouluttajan velvollisuus on kirjoittaa opiskelijalle harjoittelutodistus. Opiskelijan kannattaa pyytää harjoittelutodistus hyvissä ajoin ennen työharjoittelun päättymistä. (Akava Erityisalat s.a.a; Trainee.fi s.a.)

4 Työharjoittelun johtaminen

4.1 Hyvän kouluttajuuden perusta

Kupias ja Koski nimeää hyvään kouluttajuuteen kouluttajan asiantuntemuksen, läsnäolon, osallistujien ja itsensä arvostamisen, kyvyn rakentaa yhteyksiä opiskelijan ja aiheen välille sekä kouluttajan innostavuuden sekä nöyryyden. Hyvän kouluttajuuden painopiste nojaa ammattitaitoon, oman roolin tunnistamiseen ja vuorovaikutukseen osallistujien kanssa. (Kupias & Koski 2012, 158–161.)

Valitettavan usein koulutustilaisuudet näyttäytyvät yksisuuntaisena monologina, jolloin kouluttaja keskittyy omaan esiintymiseen ja aiheen esittämiseen. Sen sijaan myös osallistujat voitaisiin nähdä yhtä lailla koulutuksen esiintyjinä. Luodaksemme syvällistä oppimista vuorovaikutuksen täytyy olla dialogi, jota aktiivisesti luodaan. Vuorovaikutuksessa tapahtuu ihmisten osaamisen, ajatuksien ja näkemyksien vaihtoa. Keskustelutaitoihin kuuluu aito kuuntelu, itsensä ilmaisu, kunnioitus sekä kyky ja halu reflektoida. (Kupias & Koski 2012, 132–133 ja 151.)

Osallistujien ja koulutuksen järjestäjien silmin kouluttajan pitäisi pystyä näyttäytymään asiansa osaavana ja vaivattomasti toimivana asiantuntijana. Hyvän kouluttajan ei tarvitse tietää vastausta kaikkiin kysymyksiin, mutta hänellä tulee olla riittävä ymmärrys ja osaaminen aiheesta, jota hän kouluttaa. Oman osaamisen rajat on hyvä tunnistaa (Kupias & Koski 2012, 45). Miettiessä asiantuntijan ja kouluttajan eroa toisiinsa voi ajatella, että asiantuntija pyrkii tuomaan esitelmässään esiin kaiken asiantuntemuksensa. Hyvä kouluttaja puolestaan lähestyy asiaa sen kannalta, mikä palvelisi juuri tässä asiassa, tällä hetkellä ja näitä osallistujia heidän oppimisessaan ja osaamisensa kehittämisessä. (Kupias 2011.)

Kouluttajan tehtävänä on luoda puitteet ja ottaa huomioon osallistujat koulutuksessaan. Oppijat voivat olla hyvin heterogeenisiä oppimisen, osaamisen sekä motivaation suhteen. Aikaisempi osaaminen on yhteydessä siihen, miten oppimistilanteessa yksilö käyttäytyy ja miten kouluttaja voi tukea oppimista (Kupias & Koski 2012, 25–27). Kouluttajan oma oppimiskäsitys vaikuttaa myös mitä koulutuksen suunnittelussa painotetaan, kuinka oppijoita osallistutetaan, miten kiinnostuneita ollaan aikaisemmasta osaamisesta, millaisia opetusmenetelmiä ja ohjausmuotoja käytetään. (Kupias & Koski 2012, 52.)

4.2 Oppiminen

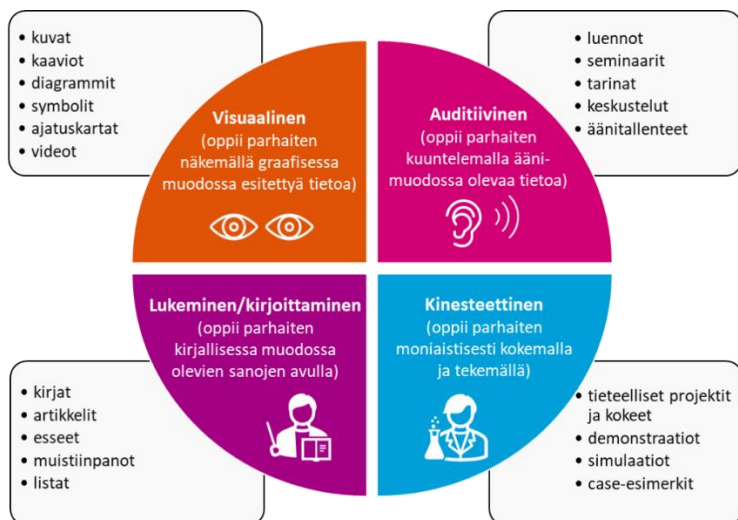
Ei ole samantekevää millainen oppimiskäsitys organisaatiossa vallitsee (Kupias & Peltola 2019, 110). Oppimisen johtamisen käsitykset ovat muuttuneet. Behavioristisesta oppimiskäsityksestä, jossa oppiminen on ulkoa ohjattua ja kontrolloitua, on siirrytty konstruktivismiin ja sosiokonstruktivismiin, jossa tieto ja taito rakentuvat aiemmin opitun päälle. Johtajan roolina on toimia työyhteisön

sosiaalisena vaikuttajana, innostajana, mahdollistajana sekä ilmapiirin rakentajana, joka mahdollistaa oppimisen ja kehittymisen. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 9 ja 18.)

Konstruktivistinen oppimiskäsitys voidaan nähdä eräänlaisena sateenvarjoterminä, joka kattaa ne oppimisen teorat, jossa painotetaan oppijan omaa aktiivista tiedonmuodostamisprosessia. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on tiedon ja taidon hankkimista, sisäistämistä ja rakentamista. Siinä uutta tietoa ei voida vain siirtää vaan henkilö tulkitsee ja havaitsee sitä aiempien tietojen, kokemusten ja käsityksien pohjalta. Oppimisen laatu kulkee määrän edellä (Kiikeri 2020; Kupias & Peltola 2019, 103). Kouluttajan kertoma tai näyttämä asia käynnistää oppilaassa ajatuksia, jotka saattavat johtaa oivalluksiin ja toiminnan muuttamiseen tai sitten eivät (Kupias & Peltola 2019, 109). Opetusta suunniteltaessa tulisi selvittää ensin opiskelijan tilanne ja tarpeet sekä pohtia miten, koska ja kuinka opiskelua toteutetaan. Opetuksen sijaan tulisi keskittyä oppimisen kokemukseen. (Marstio 2021, 10.)

Jukka Koron (1992) mukaan oppimisprosessin keskiössä on oppijan oma aktiivinen toiminta. Tällainen itseohjautuvuus tarkoittaa ominaisuuksia, kuten omatoiminen, emotionaalisesti itsenäinen, solidaarinen, kyky keskusteluun ja reflektioon, sitoutuminen sekä sopeutuminen. Tällaisessa oppimisprosessissa oppijalla on mahdollisuus vaikuttaa oppimisen tavoitteisiin, materiaalien valintaan, oppimisstrategioihin ja -menetelmiin sekä arviointiin. (Ruohotie 2000, 157–158.)

Ihmiset ovat oppijoina yksilöitä. Tarjotakseen oppijalle mahdollisuuden oppimiseen, hyvä kouluttaja huomioi erilaiset oppimistyylit. Visuaaliselle ihmiselle on hyvä tarjota näköaistia ruokkivaa sisältöä, jolloin he muistavat asiasisällön paremmin. Tällä tarkoitetaan sitä, että teoreettisille asioille pyritään löytämään kuva, video tai omilla eleillä värittämään sen sisäistämistä. Auditivisille oppijoille tärkeää on puolestaan se, ettei kouluttajan ääni ole monotoninen vaan sisältää vaihteluita. Koulutuksen sisällössä keskustelut tukevat myös auditivista oppijaa (Kortesuo 2010, 107–108). Kuvan 4 mukaisesti kinesteettinen oppija oppii parhaiten tunnustellen ja kokemuksien kautta. Tämän vuoksi toiminnallinen tekeminen ja opetus ovat heille mielekästä.



Kuva 4. VARK-oppimistyyli malli (johdettu Flemingin ja Millsin 1992 artikkelin pohjalta)

Kouluttajan tavoitteena on saada työharjoittelija oppimaan jokin tietty organisaation kannalta tärkeä ja etukäteen määritelty asia. Tietoa annostellaan tarpeen ja tilanteen mukaisesti. Uutta opittaessa kannattaa jaksottaa oppimisen ja harjoittelun vuorottelu. Useinkaan pelkkä asioiden kertominen ei johda osaamisen kehittämiseen. Sen sijaan konkreettiset esimerkit, tarinat, harjoitukset, asiakastapausten analysointi, vierihoito ja simulointi aikaansaavat osaamista ja käytännön tekemistä. (Kupias & Peltola 2019, 119–120.)

4.3 Oppimisympäristöt

Oppimisympäristöillä tarkoitetaan tiloja ja paikkoja sekä yhteisöjä ja toimintakäytäntöjä, joissa opiskelu ja oppiminen tapahtuvat. Oppimisympäristöön lukeutuu myös välineet, palvelut ja materiaalit, joita tarvitaan opiskelussa. Oppimisympäristöt voidaan jaotella fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ympäristöön (Peda.net s.a.b). Jankkila ja Kangastie kertovat, että ”fyysiseen ympäristöön kuuluvat muun muassa tilojen rakenteelliset ratkaisut ja laitteet sekä psyykkiseen ympäristöön oppilaan tavat oppia asioita sekä opettajan ja oppilastovereiden tavat tukea ja ohjata oppimisprosessia” (Jankkila & Kangastie 2014, 27). Oppimisympäristön tavoitteena on tukea yksilön ja yhteisön kasvua, oppimista ja vuorovaikutusta. Hyvin toimiva oppimisympäristö edistää vuorovaikutusta, osallistumista ja yhteisöllistä tiedon rakentamista. (Peda.net s.a.b)

Ammattikorkeakoulutuksen ammattikorkeakoululaissa on määritelty työelämälähtöisyys. Ammattikorkeakoulujen velvollisuutena on antaa työelämää perustuvaa ammatillista korkeakoulun opetusta, joka vastaa ammattikorkeakoululain määritelmiä. Jankkila ja Kangastie määrittelevät raportissaan, että ”työelämäläheisyydellä oppimis- ja kehittämisympäristössä tarkoitetaan sitä, millä tavoin työelämäyhteydet on huomioitu opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa ja millaisia käytännön yhteistyömuotoja oppilaitoksilla ja työ- ja elinkeinoelämällä on.” Oppimista halutaan viedä

enemmän opiskelijan omaksi prosessiksi ja itseohjautuneempaan suuntaan. Joten oppimisympäristöjen on pystyttävä kehittymään, jotta ne pystyvät tukemaan opiskelijaa työelämän oppimisympäristössä esimerkiksi, miten opetetaan, koulutusrakenteiden muokkaaminen jne. (Jankkila & Kangas 2014, 27–28.)

OHJAUS > OSALLISTUMINEN > OSALLISTAMINEN



Kuva 5. Työelämässä oppiminen (mukaillen Kisakallio s.a.)

Kuvassa 5 on kuvattu työelämän oppimisessa koettuja hyviä käytäntöjä. Ohjaus, osallistuminen ja osallistaminen kuvaavat mitä oppimismyönteinen työpaikka sisältää. Tämänkaltaisen työpaikka houkuttelee osaavia, oppimiskykyisiä ja sitoutumishaluisia työntekijöitä ja opiskelijoita. Kisakallion koulutusmateriaalissa kirjoitetaan, että ”oppimista mahdollistavia tekijöitä ovat työtehtävien laajuus ja monipuolisuus, sopiva vastuu, osallistumismahdollisuudet työyhteisössä ja rooli, johon oppija työyhteisössä sijoittuu. Mahdollistavassa oppimisympäristössä ohjaukseen käytettävä aika, resursit ja mahdollisuus palautteen antoon on varmistettu ja se on arvostettua. Oppija on otettu tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi sekä yhteistyö ja vuoropuhelu työpaikan sekä oppilaitoksen kanssa toimii.” (Kisakallio Moodle s.a.)

4.4 Koulutuksen menetelmät

Jokainen koulutus lähtee liikkeelle tavoitteista ja näiden perusteella kouluttaja valitsee hyödyntämänsä työskentelymenetelmät. Koulutuksien menetelmät organisoivat itse koulutusta ja oppimista. Menetelmien kirjo on laaja, mutta alla oleviin kuviin on valittu Kupiaksen ja Kosken kirjasta Hyvä kouluttaja muutama menetelmä, jolla oppimistavoitteiden saavuttamista voidaan tukea. (Kupias & Koski 2012, 98.)

Virittäytymisen aikana osallistuja valmistellaan niin koulutuksen aiheisiin, että myös oppimiseen. Kuvassa 5 on avattuna muutamia menetelmiä toteuttaa koulutukseen virittäytymistä. (Kupias & Koski 2012, 106.)

Virittäytymiseen sopivia menetelmiä

Ennakkotehtävät	Osallistujat tekevät aiheeseen liittyvän tehtävän ennen koulutukseen tuloa. Tehtävä lähetetään kouluttajalle etukäteen tai tuodaan koulustilaisuuteen. Kouluttaja huolehtii, että tehtävä käsitellään koulutuksen alussa.
Orientoivat lukutehtävät	Tutustutaan osallistujat kirjallisuuden kautta aiheeseen ennen koulutusta. Voi olla laajemman kirjallisuuden sijaan lyhyitä aiheeseen liittyviä artikkeleita tai muuta materiaalia.
Alkukoe tai -testi	Kouluttaja laatii koulutuksen teemaan sopivan alkukokeen. Sen avulla osallistujat voivat testata osaamistaan ja vahvistaa motivaatiotaan.
Esittäytyminen yksi kerrallaan	Osallistujat esittelevät itsensä vuorotellen vastaamalla muutamaan kysymykseen joita myös he voivat olla laatimassa. Kouluttaja voi haastatella osallistujia satunnaisessa järjestyksessä.
Ryhmäesittäytyminen	Osallistujat esittäytyvät 2–6 hengen ryhmissä toinen toisilleen. Yksi ryhmästä esittelee tiivistetysti oman ryhmänsä muille osallistujille.
Korttien ja esineiden käyttö	Osallistuja valitsevat kortin tai esineen kuvaamaan itseään tai suhtautumistaan koulutukseen. Ks. luku 7.
Bingo	Järjestetään esittäytymisen yhteyteen bingo esimerkiksi osallistujien ominaisuuksista tai taustasta. Ks. luku 7.
Kaksi totuutta ja yksi valhe	Esittäytyessään jokainen osallistuja kertoo itsestään kaksi totuutta ja yhden valheen. Muut arvaavat mikä oli valhe.
Porinatuokiot	Lyhyt, vapaamuotoinen keskustelu pareittain tai pienessä ryhmässä helposta, rajatusta aiheesta. Ks. luku 7.
Powerpoint-karaoke	Kouluttaja valitsee diolle aiheeseen liittyviä kuvia, kaavioita tai mielilauseita. Diat vaihtuvat ajastetusti tai kouluttaja vaihtaa ne. Kukin osallistuja esittelee valmistautumatta yhden esille tulevan dian muille osallistujille.
Tarinat	Kouluttaja kertoo koulutuksen alussa tarinan, jolla havainnollistaa käsiteltävää aihetta.
Musiikin käyttö	Musiikki voi olla soimassa taustalla ennen koulutusta tai se voidaan laittaa päälle vasta koulutuksen aluksi tai sopivassa kohdassa koulutusta. Musiikin sanoitukset voivat olla yhteydessä koulutuksen teemoihin ja virittää keskustelua.
Kehon herättely esim. venyttelyllä	Kouluttaja tai joku osallistujista voi ohjata pienen liikuntatuokion koulutuksen alussa tai missä tahansa vaiheessa koulutusta.

Kuva 6. Virittäytymiseen sopivia menetelmiä (Kupias & Koski 2012, 191–197)

Oppiminen pohjautuu aina aikaisemmin opittuun tietoon. Tämän vuoksi kouluttajan tulisi selvittää miltä pohjalta opiskelijat ponnistavat ja millaiseen maaperään uusi tieto sulautuu. Kartoittamista voidaan tehdä jo ennen koulutusta tai sen alussa. Näiden avulla kouluttaja on paremmin selvillä oppimistarpeista ja pystyy ohjaamaan sekä rajaamaan tavoitteita ne huomioiden. Kuvassa 6 on avattuna muutamia menetelmiä toteuttaa tiedon kartoittamista. (Kupias & Koski 2012, 110.)

Kartoittamiseen sopivia menetelmiä

Ennakkokysymykset	Osallistujille lähetetään muutama olennainen teemaan liittyvä kysymys etukäteen vastattavaksi. Vastaukset lähetetään kouluttajalle etukäteen. Vastausten yhteenveto käsitellään koulutuksen alussa. Ks. luku 7.
Kysymykset ja kyselyt koulutuksen aikana	Selvitetään esimerkiksi tavoitteiden toteutumista ja näkökulmien eroavaisuuksia. Syvennetään oppimista reflektoinnin avulla. Ks. luku 7.
Mittarit ja asteikot	Tarkastellaan erilaisia väittämiä esimerkiksi asteikolla 0–10, tai "samaa mieltä–eri mieltä". Kartoitetaan osallistujien osaamista ja asioihin suhtautumista. Ks. luku 7.
Mielipidetiedustelut ja arvostustehtävät	Selvitetään osallistujien mielipiteitä ja suhtautumista kysyttyyn asiaan. Ks. luku 7.
Käsittekartat ja mind map	Kysytään osallistujien käsityksiä tai osaamista ja muodostetaan niistä mind map tai liitetään ne käsittekarttaan. Näin luodaan kokonaiskuva sen hetkisestä osaamisesta, ymmärryksestä, erilaisista käsityksistä tai kehittämiskohteista. Ks. luku 7.
Swot-analyysi	Kartoitetaan yksilöiden tai ryhmän vahvuuksia, ongelmakohtia, tulevaisuuden mahdollisuuksia ja uhkia ennen kehittämiskohteiden valintaa.
360-arviointi	Henkilön tai työyhteisön toimintaa arvioidaan monesta eri näkökulmasta. Arviota voidaan hyödyntää oppimistavoitteiden asettamisessa.
Haamuasiointi (mystery shopping)	Toiminnan laatua tutkitaan tiettyjen arviointikriteerien suhteen esiintymällä tavallisena asiakkaana tai yhteistyökumppanina. Haamuasiointiin tuloksia hyödynnetään koulutuksen suunnittelussa ja osallistujien "herättelyssä".
Osaamiskartoitukset ja testit	Menetelmän avulla osallistujat saavat tietoa omasta osaamisestaan. Verkossa olevia testejä voi myös hyödyntää. Kouluttaja voi ohjata osallistujia tekemään testejä itsenäisesti tai hän voi valita joitain testejä, joita käyttää koulustilaisuudessa.
Oppimistavoitteiden asettaminen yhdessä	Kouluttaja kysyy osallistujien odotuksia koulutusta kohtaan. Hän yhdistää ne etukäteen määriteltyihin koulutustavoitteisiin sekä valittuihin teemoihin ja perustelee, miksi kaikkia odotuksia ei mahdollisesti voida toteuttaa.

Kuva 7. Kartoittamiseen sopivia menetelmiä (Kupias & Koski 2012, 191–197)

Jotta voimme suoriutua muuttuvassa ympäristössä työstä parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitaan uutta tietoa toistuvasti. Kuvassa 7 on avattuna muutamia menetelmiä, kuinka tietopohjaa voi laajentaa. (Kupias & Koski 2012, 112.)

Tietopohjan laajentamiseen soveltuvia menetelmiä

Luento	Kouluttaja tuo esille tietoa ja kokemuksiaan kertomalla, havainnoimalla sekä kysymyksiin vastaamalla. Ks. luku 7.
Aktivoiva luento	Luento, jossa korostetaan osallistujien aktiivista roolia. Osallistujien osaamista hyödynnetään mahdollisimman paljon. Aktivoiva luento koostuu lyhyistä tietoisista, aktivoivista tehtävistä ja kysymyksistä. Ks. luku 7.
Haastattelut	Osallistujat haastattelevat aiheen asiantuntijaa, jolta saavat itselleen uutta tietoa aiheesta. Ks. luku 7.
Näyttelykävely (gallery walk)	Osallistujat paneutuvat ryhmittäin valitun teeman eri osa-alueisiin. He kirjaavat havaintojaan fläppipaperille ja ripustavat sen seinälle. Ryhmät sekoitetaan niin, että uusissa ryhmissä on ainakin yksi osallistuja kustakin aikaisemmasta ryhmästä. Uudessa näyttelykävelyryhmässä tutustutaan kaikkiin valmisteltuihin osa-alueisiin. Ks. luku 7.
Tietojen varastelu	Osallistujat miettivät yksin tai pienryhmissä muutaman tärkeän näkökulman, jonka he tietävät käsiteltävästä aiheesta. Tämän jälkeen he lähtevät kiertämään luokassa ja "varastelemaan" toistensa näkökulmia. Ks. luku 7.
Esseeet	Osallistujat pohtivat ja argumenttoivat kirjallisesti käsiteltävää aihetta ja syventävät omaa tietämystään aiheesta. Esseeet voidaan antaa kouluttajan tai muiden osallistujien luettavaksi ja kommentoitavaksi.
Pecha Kucha	Esitysformaattissa jokainen esityksen pitäjä käy läpi 20 kuvaa. Aikaa saa käyttää 20 sekuntia per kuva, jolloin lyhyessä ajassa ehditään käydä läpi monta esitystä.
Lukutehtävät	Laajennetaan ja syvennetään tietopohjaa käsiteltävästä aiheesta. Lukemisen jälkeen aiheesta voidaan keskustella yhdessä tai esimerkiksi vastata kysymyksiin.
Rastityöskentely	Osallistujat lisäävät ja täydentävät tietojaan aihetta käsittelevillä rasteilla. Rasteilla voi olla osa-alueeseen liittyvää materiaalia tai joku asiantuntija kertomassa juuri ko. teemaan liittyviä näkökulmia.
Prosessikävely	Prosessin kokonaisuutta opiskellaan vaiheittain. Osavaiheista voidaan muodostaa rasteja ja osallistujat siirtyvät koulutuksen kuluessa järjestyksessä rastilta toiselle.

Kuva 8. Tietopohjan laajentamiseen soveltuvia menetelmiä (Kupias & Koski 2012, 191–197)

Harvoin riittää, että oppija saa uutta tietoa, mikäli konkreettinen soveltaminen työhön puuttuu. Konkretialla haetaan ymmärrystä siitä, miten erilaisissa tilanteissa kannattaa toimia ja miten välillä synnytetään luoviakin ratkaisuja. Koulutustilanteen tarkoituksena on, että on turvallista kokeilla ja tarkastella asiaa monesta näkökulmasta. Kuvassa 8 on avattuna muutamia menetelmiä toteuttaa tiedon soveltamiseen ja ongelmanratkaisuun kannustavia tapoja. (Kupias & Kiiski 2012, 118.)

Tiedon soveltamiseen ja ongelmanratkaisuun sopivia menetelmiä

Tapausopetus eli case-opetus	Sovelletaan opittua käytäntöön todellisen tai sitä muistuttavan tapauksen avulla. Ks. luku 7.
Roolipelit	Kuvitteellinen tilanne näytellään läpi eläytyen tilanteessa esiintyviin rooleihin. Osallistujat voivat kokeilla useita eri rooleja. Ks. luku 7.
Osallistava demonstraatio	Kouluttajat esittävät tilanteen näyttelemällä ja etenevät soveltaen osallistujien ehdotuksia ja ratkaisuja.
Simuloinnit	Todellinen tilanne jäljitellään mahdollisimman totuudenmukaisesti ja toimitaan sen asettamien raamien sisällä. Voidaan käyttää apuna rakennettuja simulaattoreita. Ks. luku 7.
Pelit	Osallistujat soveltavat ja sisäistävät oppimaansa pelin avulla (esim. yrityspeli).
Avoin tila (ratkaisuja ongelmiin)	Menetelmän avulla kerätään mahdollisimman paljon ideoita ja ratkaisuehdotuksia tai erilaisia näkökulmia yhdessä valittuihin teemoihin, ongelmiin tai haasteisiin. Ks. luku 7.
Esteiden kaato	Ongelmanratkaisumenetelmä, jossa tuodaan esille mahdollisimman monta estettä tietyn asian toteuttamiseksi. Esteet jaotellaan vaikeusasteen mukaisesti, jonka jälkeen kysytään miten ne ovat voitettavissa ja valitaan ratkaisut. (ks. Surakka, 2006.)
Väittely	Yksittäinen osallistuja tai ryhmä väittelee asian puolesta tai vastaan. Jossain vaiheessa roolit vaihdetaan, jolloin ongelma nähdään myös toisesta näkökulmasta.
Prosessikävely	Menetelmän avulla prosessista muodostuu kokonaiskuva, jossa osataan toimia sen eri vaiheissa, etenkin jos eri vaiheissa tehdään soveltamistehtäviä.

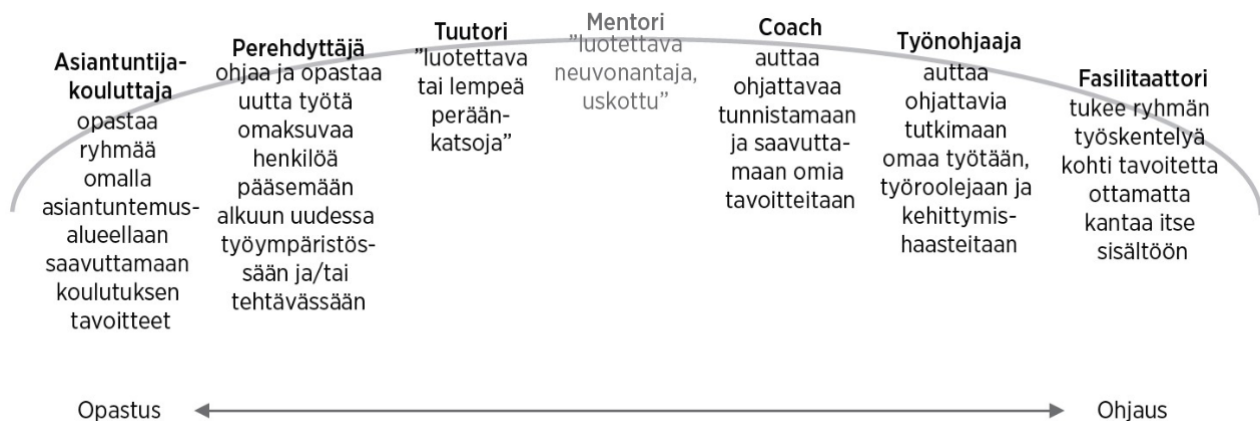
Kuva 9. Tiedon soveltamiseen ja ongelmanratkaisuun sopivia menetelmiä (Kupias & Koski 2012, 191–197)

5 Ohjaus

5.1 Ohjauksen tasot

Ohjauksella tarkoitetaan toimintaa, jolla tuetaan ja edistetään oppilaan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosessia hänen toimijuuttaan vahvistaen. Työnohjauksella pyritään ammatillisen kasvuun, itsereflektioon sekä yksilön tukemiseen työn parissa tai vertaismentoroinnilla. (Vehviläinen 2020, alaluku ohjauksen määrittelyä.)

Jokaisella yksilöllä on erilaiset ohjauksen tarpeet. Toiset haluavat toimia ja oppia enemmän itsenäisesti, kun taas toiset vaativat työpaikkakouluttajan tukea, neuvoa sekä opastusta. Näiden perusteella muodostuu tapa, jolla kannattaa lähestyä ohjattavaa (Ohjaan.fi s.a.f). Kehittämisen ja ohjausmuotojen kirjo on laaja. Kuvan 9 mukaisesti osa näistä keskittyy ensisijaisesti asiantuntijatiedon tai konkreettisten taitojen välittämiseen ohjattavalle (asiantuntijakouluttaja ja perehdyttäjä), osa ohjattavan ajatusten ja osaamisen nostattamiseen (coachit, työnohjaajat ja fasilitaattorit) tai edellä mainittujen välimaastoon, johon kuuluu kaikkea tätä (mentorit).



Kuva 10. Työelämäohjaajia (Kupias & Salo 2014, 19)

Työpaikkakouluttajan ja työharjoittelijan välinen ohjaussuhde perustuu molemminpuoliseen luottamukseen, jolloin syntyy vuorovaikutuksellinen ja tasavertainen ote. Erityinen merkitys muodostuu opiskelijan oppimisympäristölle ammatillisen kasvun näkökulmasta. (Ohjaan.fi s.a.f)

5.2 Ohjauksen periaatteet

Oppimisen edistämiseen työharjoittelun aikana toteutettu ohjaus on oleellista. Työharjoittelussa työpaikkakouluttaja voi hyödyntää ohjauksen keinoja, koska jokaisen opiskelijan ohjaustarve on erilainen. Ohjauksen keinoihin luokitellaan vuorovaikutukseen liittyvät asiat. Kuvassa 11 esitellään ohjauksen keinoja, joita työpaikkakouluttaja voi käyttää ohjaustilanteissa. Ohjauksen tärkein tavoite

on vahvistaa opiskelijan työelämävalmiuksia, ohjata ja tukea opiskelijaa siinä. (Ammattitaitoa yhdessä s.a.b; Frisk 2016, 17; Kisakallio Moodle s.a.)



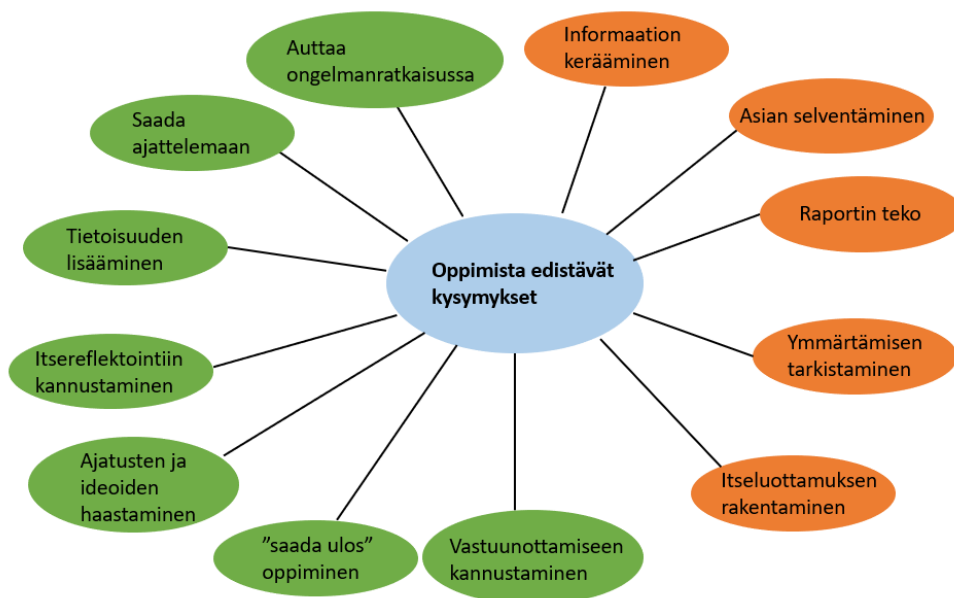
Kuva 11. Ohjauksen keinoja (Verkkovaria 2016)

Työharjoittelijan toiminnassa tukeminen näkyy siten, että työpaikkakouluttaja on kiinnostunut opiskelijan oppimisesta ja varmistaa, että opiskelijalla on mahdollista tehdä monipuolisia työtehtäviä sekä keskustele opiskelijan kanssa työharjoittelun tuntemuksista. Työpaikkakouluttajan tulee tukea ja kannustaa opiskelijaa tuomaan rohkeasti omat mielipiteensä ja ajatukset esille. Jos opiskelija kokee pystyvänsä tuomaan itselleen kokemuksellisia asioita esille työharjoittelun aikana, edistää tämä opiskelijan oppimista. Opiskelija voi tuoda työpaikkakouluttajalle esille asioita, jotka eivät liity välttämättä työharjoitteluun suoranaisesti. Tämänkaltaisissa tilanteissa pyritään tukemaan opiskelijaa ja ohjaamaan hänet henkilön luokse, joka pystyy auttamaan opiskelijaa. (Frisk 2016, 18.)

Työpaikkakouluttajan ohjauskeinoiniin kuuluvat kuunteleminen ja kuuleminen. Kuuntelussa työpaikkakouluttaja keskittyy kuuntelemaan mitä opiskelijalla on kerrottavana. Tällöin työpaikkakouluttajan tehtävänä on antaa opiskelijalle tilaa puhua ja olla itse hiljaa. Kuuleminen toteutuu enemmän ohjauskeskustelun aikana, jolloin työpaikkakouluttajan tulisi keskittyä kuulemaan opiskelijan kertomaa ja mitä hän mahdollisesti jättää kertomatta. Kuunteleminen ja kuuleminen eivät ole helppoja tehtäviä työpaikkakouluttajalle toteutettavaksi, koska ne vaativat työpaikkakouluttajalta keskittyneisyyttä ja mahdollisuutta siirtää omat työtehtävät sekä tarpeensa sivuun. Työpaikkakouluttaja saattaa huomata opiskelijan tuodessa omaa toimintaansa esille, että hän miettii mitä voisi vastata tai kysyä

opiskelijalta. Tämänkaltaisessa ohjauskeskustelussa ei toteutuisi kuunteleminen ja kuuleminen työpaikkakouluttajan toimesta. Työharjoittelun aikana sekä ohjauskeskusteluissa työpaikkakouluttajan tulisi kuulla mitä opiskelija sanoo, jotta hän voi reagoida ja auttaa opiskelijaa esimerkiksi, jos opiskelija kokee haasteita työtehtävien suorittamisessa. Kun opiskelija kokee työpaikkakouluttajan sekä työyhteisön toimesta tulevansa kuulluksi ja kuunnelluksi, on se opiskelijalle merkityksellistä. (Frisk 2016, 18.)

Oppimisen edistämisenä voidaan hyödyntää kysymyksiä. Kuvassa 12 esitellään kysymyksien tarkoitusperää. Oranssilla värillä olevat kysymykset ovat kouluttajaa varten, kun taas vihreällä värillä olevat kysymykset opiskelijaa varten. Kysymyksien tarkoituksena on aktivoida ja jäsentää opiskelijaa sekä antaa aikaa asioiden pohdiskeluun. (Frisk 2016, 18–19; Haaga-Helia s.a.b.)



Kuva 12. Kysymysten tarkoitus (mukaillen Haaga-Helia ammattikorkeakoulu s.a.b.)

Kysymystyyppejä on erilaisia ja niillä on erilaisia vaikutuksia opiskelijan oppimiseen. Kuvassa 13 on lueteltuna erilaisia kysymystyyppejä. Luettelossa kerrotaan mistä tietynlaisen kysymystyyppin tunnistaa, milloin sitä kannattaa käyttää ja esimerkki kysymyksen asettelusta. Yleisimpiä kysymysten asetteluja ovat kysymykset, jotka ovat muotoiltu avoimiin tai suljettuihin kysymyksiin. Avoimet kysymykset aktivoivat ja antavat opiskelijalle mahdollisuuden pohtia sekä reflektoida omaa toimintaansa. Avoimet kysymykset koostuvat sanoista mitä, miten, kuka ja milloin. Avoimet kysymyksien kautta opiskelija pystyy tuomaan omia ajatuksiaan esille omalla tavallaan. (Frisk 2016, 18–19; Haaga-Helia s.a.b.)

KYSYMYS- TYYPPI:	Miten tunnistaa?	Milloin käyttää, jos käyttää?	Esimerkki
Suljettu	Alkaa usein verbillä: osaatko, voitko, pitäisikö, onko... Vastaus joko kyllä tai ei tai hyvin spesifi	Jonkin asian tietämisen tai kokemisen tarkistaminen	Onko sinulla kokemusta...? Osaatko selittää, mitä tarkoitetaan...?
Avoin	Mitä, milloin, kuka, kuinka usein, kuinka monta...	Kannustettaessa laajempaan vastaukseen	Mitä huomasit, kun...? Kuinka usein olet...?
Monta kysymystä kerralla	2+ kysymystä kerralla kysyttynä tai uudelleen sanoitettuna saman kysymyksen kysymine peräkkäin 2+ kertaa	Vältä, kysy 1 kysymys kerrallaan	Mitä käyttäisit, milloin ja miksi?
Johdatteleva	Voisitko tehdä ..., oletko ajatellut, että..., Sisältää olettamuksia, ilmaisee, että sinun tapasi on parempi	Vältä, mutta voidaan käyttää oppijan ajattelun suuntaamiseen tiettyyn suuntaan.	Oletko ajatellut antaa palautetta? Olisitko voinut tehdä jotain toisin?
Jokapäiväinen	Kysyjän tarpeisiin vastaavaa	Raportointikysymykset, tiedon kysyminen, ymmärryksen tarkastaminen	Kuinka monta vuotta olet valmentanut? Ymmärrätkö?
Oppiminen	Mitä, kerro minulle Pyritään avaamaan oppijan ajattelua	kannustaa ajatteluun, reflektointiin ja päätöksentekoon	Mitä sinä näit, kun... Kerro minulle mitä saattaisit tehdä?
Hypoteettinen	Entä jos...?	Kannustaa ajattelemaan toisin, olettamusten "rikkominen"	Mitä jos urheilijat ovat erittäin väsyneitä? Mitä voisi tapahtua, jos...?
Retorinen	Kysymys, johon ei haluta vastausta	esityksen aikana kiinnittäminen pohtimaan, yksilöinti	Pohdi miten tämä voisi vaikuttaa valmentamiseesi? Pohdi mihin urheilijasi sijoittuisivat tässä graafissa?

Kuva 13. Kysymystyyppi (mukaillen Haaga-Helia ammattikorkeakoulu s.a.b)

Suljetuissa kysymyksien asettelussa kysymys on muotoiltu opiskelijalle siten, että hän pystyy vastaamaan siihen kyllä tai ei. Suljettujen kysymyksien tavoitteena voi olla tiedon hankinta, jonkin asian tietäminen tai kokemuksen tarkistaminen. Suljetut kysymykset eivät edistä keskustelua vaan se vaatii aina jatkoksi tarkentavia lisäkysymyksiä. Kysymyksien asettelussa on hyvä miettiä, millaista kysymys-sanaa haluaa käyttää ja mitä kyseisellä sanalla saavuttaa. Miksi-kysymystä ei suositella käytettäväksi, koska sen käyttäminen saattaa asettaa opiskelijan puolustuskannalle. (Frisk 2016, 18–19.)

Kuvan 11 mukaisesti työpaikkakouluttajan on hyvä pohtia opiskelijan työskentelytapoja ja ilmaisu-tapaa. Osa opiskelijoista saattaa tarvita enemmän aikaa itsensä ilmaisuun ja tehtävän aloittami- seen, kun taas toiset opiskelijat saattavat ilmaista itseään enemmän ja aloittavat tehtävän tekemi- sen saman tien. Jos työpaikkakouluttaja huomaa omien työskentelytapojensa olevan nopeammat kuin opiskelijan, tulee työpaikkakouluttajan hidastaa omaa tekemistään. Opiskelijalle tulee taata aikaa asian tekemiselle työympäristössä, mutta työpaikkakouluttaja määrittelee siihen kohtuulliset rajat. Jos opiskelijan työskentelytavat ovat nopeammat kuin työpaikkakouluttajan voidaan silloin käydä asiaa läpi ohjauskeskustelussa. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on auttaa opiskelijaa py- sähtymään ja pohtimaan omaa ammatillista osaamista. Ohjaaminen työharjoittelussa toteutuu enimmäkseen puhumisen kautta. Tällöin se suosii opiskelijoita enemmän, jotka pystyvät ilmaise- maan itseään hyvin. Joillakin opiskelijoilla voi olla haasteita itsensä ilmaisemisen kanssa ja tämän vuoksi he kokevat ohjauskeskustelut jännittävinä tilanteina. Työpaikkakouluttaja voi miettiä erilaisia lähestymistapoja opiskelijalle itsensä ilmaisemiseen, kuten piirtäminen tai kirjoittaminen. (Frisk 2016, 19.)

Seuraavana ohjauksen keinona on sanaton ja sanallinen viestintä. Ohjauskeskustelu on vuorovaikutusta työpaikkakouluttajan ja opiskelijan välillä. Ohjauskeskustelu koostuu sanallisesta sekä sanattomasta viestinnästä. Sanattomaan viestintään kuuluu äänenkäyttö, kehon kieli, tilankäyttö, puheutuminen ja värien käyttö. Jos ne ovat keskenään ristiriidassa, keskustelun kuuliija uskoo sanattonta viestintää. Opiskelija sekä työpaikkakouluttaja voivat havainnoida toisiaan keskustelun aikana sanattoman viestinnän kautta ja tehdä omia tulkintojaan toisen viestinnästä. Työpaikkakouluttajan on hyvä pohtia, millainen on hänen sanaton viestintänsä ja miten se näkyy keskusteluissa. (Frisk 2016, 19; Peda.net s.a.c)

Työpaikkakouluttajan ja työharjoittelijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa voi ajoittain olla hiljaisia hetkiä tai taukoja. Nämä kuuluvat osaksi vuorovaikutusta ja työpaikkakouluttajan on tällöin hyvä kartoittaa omaa toimintaansa sekä kuinka antaa tilaa opiskelijalle. Hiljaisia hetkiä syntyy yleensä, kun opiskelija pohtii kokemuksiaan ja toimintaansa työharjoittelussa. Tällöin työpaikkakouluttajan tulee antaa tilaa opiskelijalle kysymyksen pohtimiseen ja olla itse hiljaa. Työpaikkakouluttajan on hyvä ymmärtää miten opiskelija reagoi ja toimii, kun hänelle esitetään kysymyksiä. Jotkut opiskelijat tarvitsevat enemmän aikaa kysymyksen pohtimiseen. Opiskelijaa voi häiritä pohdintavaiheessa, jos työpaikkakouluttaja puhuu, eikä anna tilaa ajattelulle. (Frisk 2016, 20.)

Opiskelijan hiljaisuus voi johtua omasta epävarmuudesta esimerkiksi aikaisemmista ohjauskeskusteluista tai tietämättömyydestä ohjauskeskusteluista tavoitteesta. Opiskelijan hiljaisuus näkyy ohjauskeskusteluissa siten, että hän vastaa työpaikkakouluttajan kysymyksiin lyhyt sanaisesti tai on hiljaa. Näissä tilanteissa työpaikkakouluttajan tulisi pystyä kestäämään taukoja ja hiljaisuutta keskeyttämättä. Tällä tavoin työpaikkakouluttaja tuo esille omalla toiminnallaan, että odottaa opiskelijan osallistuvan vuorovaikutteiseen. Työpaikkakouluttajan ja opiskelijan on hyvä keskustelulla yhdessä, millainen vastuu opiskelijalla on vuorovaikutteisissa keskusteluissa. (Frisk 2016, 20.)

Työharjoittelun aikana työpaikkakouluttaja tulee antamaan jonkinlaisia neuvoja opiskelijalle. Neuvot voidaan esittää suosituksina tai määräyksinä. Suositus- sekä määräysneuvomisessa sanavalinnoilla on suuri merkitys miltä neuvo kuulostaa esimerkiksi määräysneuvomisessa käytetään enemmän tahdikkaampi ja käskeviä sanoja kuten tee, selvitä, hoida. Ennen neuvon antamista on hyvä pohjustaa kysymällä opiskelijan mielipidettä, tietoa tai aikomusta. Tällöin tavoin työpaikkakouluttaja ja opiskelija käsittelevät asioita yhdessä, jolloin se edistää työpaikkakouluttajan antamien neuvojen hyväksymistä. (Frisk 2016, 20.)

Opiskelijan kysyessä vastauksia työpaikkakouluttajalta voi hän hyödyntää silloin vastauksen ja neuvon siirtämistä. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikkakouluttaja ei anna heti vastausta opiskelijan kysymykseen vaan ohjaa opiskelijaa kysymyksen kautta. Tällöin opiskelija tulee itse alkuun pohtia

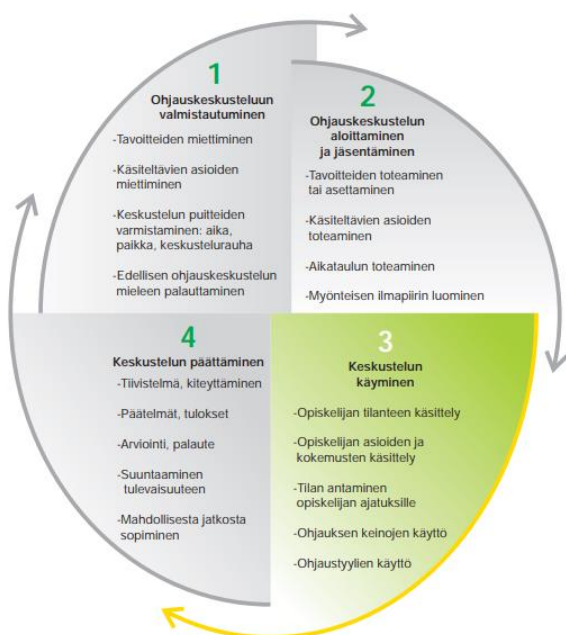
kysymykseensä ratkaisun. Työpaikkakouluttajan velvollisuus on annettava opiskelijalle vastaus heti, jos kysymys liittyy kiireellisiin tai vaarallisiin tilanteisiin. (Frisk 2016, 20.)

5.3 Ohjauskeskustelu

Ohjauskeskustelu on työpaikkakouluttajan ja opiskelijan välinen keskustelu. Ohjauskeskustelut voivat olla tavoitteellista toimintaa, jolloin tavoitteena on tukea opiskelijan oppimista tai suunniteltua toimintaa, jossa työpaikkakouluttaja sekä opiskelija valmistautuvat etukäteen. Ohjauskeskustelun tavoitteena on tukea opiskelijan oppimista, arvioida, auttaa ja tukea opiskelijaa saavuttamaan itselleen asetut osaamistavoitteet työharjoittelulle. (Frisk 2016, 28.)

Ohjauskeskustelussa työpaikkakouluttajalla sekä opiskelijalla on omat tehtävänsä keskustelun aikana. Työpaikkakouluttajan vastuulla on ohjauskeskusteluun valmistautuminen, keskustelun ohjaaminen ja johtaminen sekä varmistaa, että sovitut asiat tulee käytyä keskustelun aikana. Opiskelijan tehtävänä on valmistautua ohjauskeskusteluun etukäteen, jos ohjauskeskustelu vaatii sen. Ohjauskeskustelu on molemminpuolista vuorovaikuttamista, joten työpaikkakouluttajan tehtävänä on kannustaa opiskelijaa ilmaiseen itseään ja tuomaan rohkeasti omia ajatuksiaan esille. (Frisk 2016, 28.)

Kuvassa 14 on yksi tapa, kuinka toteuttaa ohjauskeskustelu. Kyseissä kuvassa ohjauskeskustelun rakenne koostuu valmistautumisesta, aloittamisesta, keskustelusta ja lopetuksesta. (Frisk 2016, 28.)



Kuva 14. Ohjauskeskustelun vaiheet (Verkkovaria 2016)

Ohjauskeskusteluun valmistautuessa on otettava huomioon seuraavat asiat: mikä on keskustelun tavoite, mistä keskustellaan, mitkä ovat osallistujien roolit, mikä on keskustelun ajankohta, siihen käytettävä aika ja paikka. Molemmat osapuolet saavat ohjauskeskustelusta enemmän irti, kun ovat etukäteen valmistautuneet pohtimalla mitkä ovat ohjauskeskustelun tavoitteet tai mitä ohjauskeskustelusta halutaan saavuttaa. (Frisk 2016, 28–30.)

Ohjauskeskustelun aloittamisessa on hyvä pohtia, kuinka keskusteluun saadaan luotua turvallinen ilmapiiri. Työpaikkakouluttaja pyrkimyksenä on luoda vuorovaikutteinen ja turvallinen ilmapiiri vuorovaikutteiselle keskustelulle. Tämän takia alkuun olisi hyvä varata aikaa rennolle keskustelulle. Ohjauskeskustelu alkaa työpaikkakouluttajan tuoden esille keskustelun ennalta sovitut tavoitteet ja kuinka paljon aikaa on käytettävissä keskusteluun. Jos etukäteen keskustelun tavoitteita ei ole sovittu, voidaan ne sopia keskustelun alussa. Aloitusvaiheen keskustelussa pyritään keskustelemaan asioista opiskelijan näkökulmasta. (Frisk 2016, 30.)

Ohjauskeskustelun käymisessä pääpiste on opiskelijassa ja hänen kokemuksissaan. Keskustelun käyminen toteutetaan rauhaisessa tilassa ja siihen keskitytään. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on mahdollistaa opiskelijan itseilmaisulle aikaa ja tilaa. Työpaikkakouluttaja voi käyttää keskustelun aikana erilaisia ohjauksen keinoja, esimerkiksi avoimia kysymyksiä. Työpaikkakouluttaja voi kirjoittaa itselleen ylös paperille tai tietokoneelle keskustelun aikana käytyjä asioita ja tiivistää ranskalaisin viivoin. Tiivistämisen tarkoituksena on pitää keskustelu läpinäkyvänä. Se myös auttaa opiskelijaa kartoittamaan mitkä asiat ovat oppimisen kannalta tärkeitä ja huomionarvioisia asioita. (Frisk 2016, 30.)

Kun ohjauskeskustelu on tulossa päätökseen työpaikkakouluttaja tiivistää keskustelussa käydyt asiat ja opiskelijan kanssa sovitut asiat. Tämän tarkoituksena on varmistaa, että molemmat osapuolet ovat samaa mieltä keskustelun aikana käydyistä asioista sekä sovitusta seikoista. Lopuksi työpaikkakouluttaja ja opiskelija sopivat yhdessä uuden ajankohdan ohjauskeskustelulle ja mikä on seuraavan keskustelun tavoite. Tällöin molemmilla on aikaa valmistautua seuraavaan ohjauskeskusteluun. Joskus on myös hyvä lopussa pohtia ohjauskeskustelun sujuvuutta. Tällöin työpaikkakouluttaja ja opiskelija voivat yhdessä miettiä erilaisten kysymyksien kautta, miten ohjauskeskustelu toimii tai olisiko molemmilla jotain kehitettävää ohjauskeskusteluissa. Ohjauskeskustelu lopetetaan selkeästi ja yhteisymmärryksessä siitä, että kaikki tarvittavat asiat on käyty. Jos ohjauskeskustelussa loppuisi aika kesken, voidaan ohjauskeskustelua jatkaa tai sopia uusi ajankohta sen loppuunsaattamiselle. (Frisk 2016, 30.)

5.4 Refleктоiva palaute

Palaute sanana voi tarkoittaa ihmisille eri asiaa. Usein kuulee puhuttavan, että palaute on joko negatiivista tai positiivista. Palaute on kuitenkin havainto käyttäytymisestä ja sen vaikutuksesta vastaanottajaan. Palautteen tehtävänä on kertoa missä ja miten onnistuttiin sekä missä on vielä korjattavaa. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, alaluku Palaute-sanana hämäryys ja hämärät palautekäytännöt; Oulasmaa 2022, 14–16.)

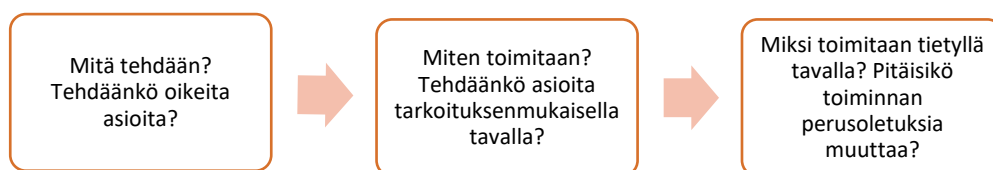
Palautteenanto hyödyttää palautteensaajaa, palautteenantajaa sekä koko organisaatiota, kun se annetaan hyvin. Sen takia se kannattaa opetella antamaan hyvin. Palaute mahdollistaa palautteensaajalle oppimista ja kehittymistä tehtävässään. Palaute voi motivoida palautteensaajaa tekemään tehtäväänsä entistä paremmin ja saavuttamaan organisaatiossa asetetut tavoitteet. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, alaluku Vaikuttava palaute on tehokkain; Snapsurvey s.a.; Stanciu 23.2.2023.)

Palautetta antaessa tulisi tietää mistä sitä annetaan. Puhuttaessa aloittelijasta, säännöt ja toimintaohjeet ovat tärkeitä, sillä työn käytännön osaaminen on vielä puutteellista. Tällöin heidän valmentamisensa kysymyksen kautta ei ole tehokasta, sillä heillä ei ole välttämättä vastauksia. Sen sijaan usein saatu suora palaute on keino vahvistaa ja korjata nykyistä tekemistä. Puolestaan osaamiskäyrän ollessa korkea työpaikkakouluttajan kannattaa lähestyä kysymysten kautta. (Oulasmaa 2022, 324.)

Hyvässä koulutuksessa on aina aikaa pohdinnalle ja reflektoinnille. Oivalluttaminen on oppimistapa tehokas, sillä itse päätelty asia jää paremmin muistiin. Tämä perustuu kysymiseen ja tarkentaviin kysymyksiin, jolloin osallistujat saa uusia näkökulmia. (Kortesuo 2010, 110.)

Reflektoinnin tarkoituksena on auttaa ohjattavaa jäsentelemään kokemaansa, hahmottamaan syyseuraussuhteita sekä käsittelemään ilmiöiden oleelliset piirteet. Reflektoida voi yksin tai jonkun kanssa. Työpaikkakouluttajan tehtävässä on tarkoituksena ohjata reflektiota. Turvallisessa ja arvostavassa koulutustilanteessa kouluttaja kuuntelee ja kysyy refleктоivia kysymyksiä, jolloin se antaa hyvän pohjan ja johdattaa osallistujan syvälliseen ajatteluun. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 46; Kupias & Peltola 2019, 66; Kupias & Koski 2012, 35.)

Itse oppimista voi tapahtua ilmeinkin reflektointia, mutta tällöin se on vanhan toistamista. Siinä ei hyödynnetä syvällisempää ajattelua vaan matkitaan toista ja opetellaan ulkoa. Reflektointia voidaan toteuttaa monen tasoisena. Se voidaan kohdistaa yksinkertaisimmillaan toiminnan sisältöön, hieman syvemmin toiminnan prosessiin tai vaativimmalla tasolla toiminnan taustalla oleviin oletuksiin. (Kupias & Koski 2012, 33.)



Kuvio 3. Reflektoinnin tasot (Kupias & Koski 2012, 34)

Palautekeskusteluja voidaan järjestää spontaanisti tai ennakkoon sovitusti. Ero palaute- ja valmennuksen keskustelun välillä on aikaperspektiivissä. Palautekeskustelu käsittelee mennyttä, kun taas valmennuskeskustelu tulevaisuutta. (Oulasmaa 2022, 215 & 315.)

5.5 Ongelmatilanteiden ratkaiseminen

Työpaikkakouluttaja voi kohdata opiskelijan työharjoittelun aikana erilaisia haastavia tilanteita, jotka saattavat johtua opiskelijasta, työpaikkakouluttajasta itsestään tai työyhteisöstä. Työpaikkakouluttajan tehtävänä ja vastuulla on ottaa vaikeat keskustelut esille, erityisesti opiskelijaan liittyvissä asioissa. (Frisk 2016, 32–33; Ohjaan.fi s.a.g)

Opiskelijaan liittyviin haasteisiin luetellaan motivaation puute, työympäristön pelisääntöjen noudattamattomuus tai ymmärtämättömyys, liiallinen oma-aloitteisuus, oppimisvaikeudet ja vaikeus ottaa palautetta vastaan. (Frisk 2016, 32–33; Ohjaan.fi s.a.g)

Opiskelijan mahdollinen motivaation puute näkyy työharjoittelupaikassa opiskelijan puheista tai toiminnasta, joita hän viestii työympäristössä. Opiskelija suorittaa työharjoittelua vain sen takia, koska se on pakollinen osio tutkinnossa, eikä häntä kiinnosta työskennellä kyseisessä työympäristössä. Joskus opiskelijalla voi olla elämässään niin paljon muita asioita, että kiinnostusta opiskeluun ei ole. Opiskelijan motivaation puute voi heijastua myös vähättelevästä asenteesta työharjoittelupaikkaa kohtaan, koska ei pidä sitä oikeana työpaikkana. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on pystyä tukemaan ja selvittämään opiskelijan motivaatio ohjauskeskustelun kautta. Työpaikkakouluttajan on hyvä etukäteen valmistautua ohjauskeskusteluun ja hyödyntää avoimia kysymyksiä. Työpaikkakouluttaja voi harkita olisiko ohjauskeskusteluun myös hyvä kutsua opiskelijan ohjaava opettaja. (Frisk 2016, 32–33.)

Työharjoittelussa työpaikkakouluttaja voi havainnoida, että opiskelija ei noudata työpaikan pelisääntöjä. Työpaikan pelisääntöjä voivat olla vaitiolovelvollisuus, työaikojen noudattaminen, työvaatetus tai poissaoloista ilmoittaminen. Työpaikkakouluttajan on ohjattava ja ohjeistettava opiskelijaa uudelleen. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on seurata opiskelijaa ja työpaikan pelisääntöjen

noudattamista. Jos opiskelija ei edelleenkään noudata työpaikan pelisääntöjä, voi työpaikkakouluttaja kutsua keskusteluun mukaan työpaikan esihenkilön tai opiskelijan ohjaavan opettajan. (Frisk 2016, 32–33.)

Opiskelija saattaa olla työharjoittelussa kaikkietävällä asenteella tai on liian omatoiminen. Nämä asiat näkyvät siten, että opiskelija haluaa tuoda jatkuvasti esille omaa tietämystään, osaamistaan ja olla aina oikeassa mitä tehdäänkin. Opiskelija luulee tietävänsä, miten asiat hoidetaan työympäristössä, osallistuu/tekee sellaisia asioita, jotka eivät kuulu hänelle tai haluaa kilpailla omasta osaamisesta työyhteisön muiden työntekijöiden kanssa. Työpaikkakouluttaja reagoi tilanteeseen ja keskustelee asiasta opiskelijan kanssa. Työpaikkakouluttaja voi tuoda esille työharjoittelun vastuualueet opiskelijalle, herätellä opiskelijaa avoimien kysymyksien kautta tai pyytää opiskelijalta toimintaehtotuksia asian korjaamiseksi. (Frisk 2016, 32–33.)

Oppimisvaikeudet voivat vaikuttaa opiskelijan työharjoittelun sujumiseen. Oppimisvaikeuksia ovat muun muassa lukemiseen, kirjoittamiseen, laskemiseen sekä ajan ja järjestyksen hahmottamiseen liittyvät tekijät. Työpaikkakouluttajan on hyvä olla tietoinen etukäteen opiskelijan oppimisvaikeudesta ja millainen vaikutus sillä on työharjoitteluun. Työpaikkakouluttaja ja opiskelija voivat yhdessä suunnitella työharjoittelun sisällön, jossa on otettu opiskelijan oppimisvaikeus huomioon. (Frisk 2016, 32–33.)

Oppimisen ja kehittymisen edistymiseksi palautteella on tärkeä merkitys. Joskus opiskelijalla voi olla vaikeuksia ottaa palautetta vastaan. Työpaikkakouluttajana on hyvä selvittää mistä se johtuu. Opiskelija saattaa esimerkiksi kokea epäonnistumisen pelkoa. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on löytää oikeat työkalut, jotka sopivat opiskelijalle palautteenantoon. Esimerkiksi myönteinen ilmapiiri tai kahdenkeskinen palautteenanto rauhassa. (Frisk 2016, 32–33.)

Työpaikkakouluttajan haasteet koskevat työpaikkakouluttajaa itseänsä sekä tehtäviä. Ohjaan.fi sivustolla on lueteltu seuraavia asioita: työpaikkakouluttajan asenne, motivaation puute, rakentavan palautteen antaminen tai vähäinen ohjauskokemus. Ennen työpaikkakouluttajan työtehtävien vastaanottamisesta henkilön tulisi keskustella esihenkilön kanssa työpaikkakouluttajan roolista, tehtävistä sekä millaiset ovat työantajan odotukset. Selvittää kuka toimii työpaikkakouluttajan kouluttajana ja keneen työpaikkakouluttaja pystyy tukeutumaan ja pyytämään apua, jos sitä tarvitsee. Näillä asioilla pystytään jo ennalta ehkäisemään työpaikkakouluttajan haasteita. (Ohjaan.fi s.a.g)

Työyhteisön haasteita voivat olla, ettei opiskelijaa osallistuteta mukaan työyhteisöön, työilmapiiri voi olla työyhteisössä huono tai työyhteisö ei ohjaa opiskelijaa. Ennen opiskelijan saapumista esihenkilön olisi suositeltavaa keskustella työyhteisön kanssa työpaikan vastuista ja sitoutumisesta opiskelijan ohjaukseen. Työyhteisö pidetään ajan tasalla esimerkiksi, milloin opiskelija on tulossa ja

millaisia työtehtäviä tulee harjoittelussa tekemään. Työyhteisöä osallistutetaan työharjoittelun aikana keräämällä palautetta, jotka käydään yhdessä läpi ja mietitään jatkokehitystoimenpiteitä seuraavaa opiskelijaa varten. (Ohjaan.fi s.a.g)

6 Perehdytysoppaan rakentaminen

6.1 Perehdyttäminen ja tavoite

Perehdyttäminen voidaan luokitella yhdeksi tärkeämmäksi koulutukseksi, jonka opiskelija voi saada astuessaan uuteen työympäristöön. Kunnollisella perehdytyksellä on vaikutus työmotivaatioon, työtuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin. Huolellinen perehdytys antaa opiskelijalle valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn ja kehittymistä tuottavaksi työntekijäksi. (Lepistö 2004, 56; Ohjaan.fi s.a.h)

Opiskelija, työpaikkakouluttaja sekä työnantaja saavat eri näkökulmista tarkasteltuja hyötyjä opiskelijan perehdytyksestä. Opiskelija kokee silloin vähemmän epävarmuutta, jännittyneisyyttä, sopeutuu paremmin työyhteisöön sekä ammattitaidon kehittyminen ja työssä oppiminen helpottuvat. Työpaikkakouluttaja oppii tuntemaan opiskelijan paremmin ja nopeammin, työongelmien ratkaiseminen helpottuu ja hyvälle yhteistyölle muodostuu perusta. Työnantaja hyötyy opiskelijan kautta siten, että hyvin hoidettu perehdytys antaa paremman kuvan yrityksestä, opiskelijalle tulee myönteisempi asenne työpaikkaa ja työharjoittelun työtehtäviä kohtaan. (Lepistö 2004, 56–57.)

Työnantajan vastuulla on opiskelijan perehdytys ja tähän työnantaja voi antaa vastuun esimerkiksi työpaikkakouluttajalle. Tällöin suunnittelu, toteutus ja seuranta kuuluu työpaikkakouluttajalle. Työnantajan vastuulla on työyhteisön informointi opiskelijasta ja hänen työtehtävistään. Työpaikkakouluttaja huolehtii, että opiskelijaa tuntee olonsa tervetulleeksi työharjoittelupaikalleen, pääsee tutustumaan työyhteisöönsä ja saa tarvitsemansa perehdytyksen harjoittelussa suoritettaviin työtehtäviin. (Lepistö 2004, 56; Ohjaan.fi s.a.h)

Perehdytysuunnitelma on kirjallinen suunnitelma, josta löytyy perehdytyksen sisältö, eteneminen, kuka osion on pitänyt, perehdyttävän kuittaus ja ajankohdat (Peda.net s.a.a; Työelämään.fi s.a.). Kuviossa 4 kuvataan eri henkilöiden vastuita opiskelijan perehdytyksessä, jotka on hyvä ottaa huomioon.

Perehdytä opiskelija työtehtäviin					
Työpaikkaohjaaja		Työpaikkaohjaaja		Esimies	
Mitä perehdytetty?	x	Mitä perehdytetty?	x	Mitä perehdytetty?	x
Tutustuminen toimitiloihin		Perehdyttämisaineisto		Organisaation ja yrityksen yleisesittely	
Tutustuminen työpisteeseen		Työympäristö ja -turvallisuus		Yrityksen toimintatavat, periaatteet ja laatujärjestelmä	
Työtoverit		Poissaolokäytäntö/-ilmoitus sairastumistapauksessa		Tuotteet/palvelut	
Asiakkaat		Jätteiden lajittelu/ohjeet/paikat		Tiedottaminen	
Työaika, tauot ja tupakointi		Ergonomia, oma jaksaminen		Opiskelijan oikeudet/velvollisuudet	
Ruokailu, sosiaaliset tilat		Asiakkaan vastaanottaminen/kohtaaminen		Vaitiolovelvollisuus	
Työvaatetus, korut, kengät, hiukset ja vaatetus		Yhteydenpito yritys/opettaja		Luottamusmiesjärjestelmä	
Avaimet, puhelimet		Työtehtävät ja vastuut		Yrityksen erityisolosuhteet	
Puhelimen käyttö ja siihen vastaaminen		Siisteyden ja järjestyksen ylläpito		Tietoturvasitoumus	
Päivämäärät ja allekirjoitukset, kun kaikki perehdytetty					

Kuvio 4. Perehdytyslista (Peda.net s.a.a)

6.2 Koulutusoppaan rakentaminen

Koulutusoppaan tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle tai uuteen työtehtävään olevalle työntekijälle tarvittavat työkalut ja tiedot työn tekemiseen. Koulutusoppaan rakentaminen alkaa aina tarpeesta jokin asian kouluttamiseen tai millaiselle koulutusoppaalle on tarvetta toimintaympäristössä. Alkuvaiheessa tulee määritellä selkeästi kohderyhmä, kenelle koulutusmanuaalia kirjoitetaan. Koulutusoppaan kirjoittaja voi kysyä itseltään kysymyksiä, joiden tarkoituksena on vahvistaa kirjoittajan käsitystä siitä, että koulutusopas tulee varmasti oikealle kohderyhmälle. Usein tämä vaihe jää välistä, koska kirjoittaja kokee tietävänsä, kenelle on kirjoittamassa opasta. (Ispring 2022; TechSmith 2020.)

Koulutusoppaan toisessa vaiheessa tulee pohtia oppaan muotoa eli millaisessa muodossa opasta halutaan jakaa työntekijälle. Opas voi olla pdf-tiedostona, verkkokurssina tai jopa videomuodossa. Oppaan muotoa suunnitellessa tulee ottaa huomioon mikä on oppaan käyttötarkoitus ja miten se palvelee oppaan käyttäjää. (Ispring 2022; TechSmith 2020.)

Koulutusoppaan sisällön luomisessa on hyvä miettiä, kuinka oppaassa saa pidettyä työntekijän mielenkiinnon ja millainen lähestymistapa toimii, kuten kuvien ja videoiden käyttäminen. Koulutusopas rakentuu tervetuloa-sivusta, joka on ensimmäisiä sivuja, joita työntekijä näkee. Tervetuloa-sivusta löytyy oppaan nimi, kuvaus oppaan aiheesta ja mitä työntekijä hyötyy tästä oppaasta. Seuraavaksi asetetaan tavoitteet. Työntekijä ymmärtää millaisia tietoja ja taitoja häneltä odotetaan, kun

on suorittanut oppaan loppuun. Päävalikko on sama kuin sisällysluettelo, josta työntekijä löytää oppaan sisällön. Tämän jälkeen työntekijä pääsee perehtymään oppaan sisältöön, joka on tärkein osuus. Sisällön lopussa voidaan hyödyntää päätelmiä, joiden tarkoituksena on tehdä yhteenveto äsken opituista asioista. Kun koulutusopas on saatu valmiiksi, tulee se jakaa työntekijöille luettavaksi. Kehittämisen näkökulmasta on hyvä pyytää palautetta oppaan lukijoilta, jotta oppaan kehittäminen jatkuu. Koulutusoppaan rakentajan tulee säännöllisin väliajoin tarkistaa kirjoittamansa ja päivittää se ajan tasalle. (Ispring 2022; TechSmith 2020.)

6.3 Verkkokoulutus

Verkkokoulutuksella tarkoitetaan avoimessa (Internet) tai suljetussa (Intranet) toteutuvaa järjestettyä opetusta tai opiskelua. (Lepistö 2004, 66.) Yhä useampi kuljettaa mukanaan puhelimen lisäksi jotain muuta teknologian välinettä. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 11.)

Opiskelija on digipedagogisesta näkökulmasta tarkasteltuna aktiivinen toimija sekä havaintojen ja uuden tiedon tulkitsija. Siinä korostuvat itseohjautuvuus ja opiskelemaan oppimisen taidot, koska kouluttaja ei ole aina läsnä. Verkkokoulutuksessa yksilöllä on mahdollisuus edetä omaan tahtiin ja tarvittaessa palata opiskelemaan jotakin uudelleen tai vaihtoehtoisesti ohittaa jo tutummat aihealueet. (Kiikeri 2020; Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 31.)

Opetuksessa tavoite, sisältö ja menetelmä ovat kolme tärkeintä tekijää. Puhuttaessa virtuaalisten välineiden käytöstä, opetuksen menetelmät muuttuvat, mutta tavoite tai sisältö ei juurikaan. Oppimateriaalin on oltava normaalia aineistoa tiiviimpää. Verkkomateriaali vaatii myös enemmän kuvitusta, kaavioita ja kiteytyksiä, jolla aineistoa jäsennellään ja yksityiskohtien määrää vähennetään. Yritysten oppimisprosesseissa on usein kyse työtehtäviin liittyvien taitojen kehittämisestä, jossa keskeinen tavoite on oppimisen integroiminen osaksi työn normaalia kulkua. Työntekijä voi hyödyntää oppimiaan asioita nopeastikin osana työtään, kun oppimisympäristö kulkee työtehtävien lomassa. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 30–32; Lepistö 2004, 67.)

6.4 Osaamistavoitteet

Osaamisen tavoitteiden tehtävänä on kuvata opiskelijalle mitä oppijalta odotetaan osaavan koulutuksen jälkeen. Osaamistavoitteet koostuvat kolmesta asiasta: mitä oppijan tulisi osata koulutuksen jälkeen, kuinka hyvin ja millaisissa olosuhteissa. Osaamistavoitteiden asettamisella tarkoitetaan sitä, että koulutustarpeita suunnitellessa otetaan huomioon resurssit, koulutuksen sisältö sekä oppimistulokset voidaan arvioida. (Haaga-Helia s.a.c; Lepistö, 2004, 18–19.)

Osaamistavoitteiden suunnittelu vaatii suunnittelijalta vahvaa sisällön tuntemusta ja ymmärrystä aiheesta. Joskus osaamistavoitteiden suunnittelussa voidaan osallistuttaa opiskelijoita. Tällöin

opiskelija on itsetietoisempi koulutusosion osaamistavoitteista mikä myös lisää opiskelijan motivaatiota. (Luostarinen & Nieminen 2019, 271–275.)

Osaamistavoitteiden hyödyt eri tahoille:		
Oppija	Kouluttaja	Sidosryhmä
<ul style="list-style-type: none"> • auttavat oppimaan tehokkaammin: oppijat tietävät, millaista osaamista tavoitellaan, ja he pystyvät seuraamaan omaa oppimistaan helpommin • auttavat valitsemaan sopivat opiskelumenetelmät • auttavat ja tukevat itsearvioinnissa ja vertaisarvioinnissa • helpottavat hahmottamaan omaa osaamistaan kokonaisuutena • auttavat aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista ja tunnistamista 	<ul style="list-style-type: none"> • auttavat kertomaan tarkemmin oppijoille sen, mitä heiltä odotetaan • tukevat opetusmateriaalin suunnittelussa • auttavat valitsemaan tarkoituksenmukaiset opetus- ja arviointimenetelmät • helpottavat tiedon jakamista kouluttajien kesken • ylläpitävät oppijoiden motivaatiota ja kannustavat heitä tavoitteelliseen oppimiseen 	<ul style="list-style-type: none"> • auttavat työnantajia ja muita intressiryhmiä näkemään, millaista osaamista koulutuksen suorittaneilla on • tuovat oppimisen ja koulutuksen kokonaisuudessaan läpinäkyvimmiksi • parantavat koulutusten vertailtavuutta ja toimivat työkaluina ulkopuolisille arvioijille

Kuva 15. Osaamistavoitteiden hyödyt eri tahoille (mukaillen Haaga-Helia s.a.c)

Benjamin S. Bloomin kehittämä Bloomin taksonomia on kehys osaamisen tasojen kuvaukselle. Osaamisluokat on jaoteltu yksinkertaisesta monimutkaisempaan ja konkreettisesta abstraktimpaan verbiin. Niillä kuvataan sitä mitä kouluttaja odottaa opiskelijoilta osaamistavoitteiden kautta sekä ne ohjaavat miten aihetta aiotaan opettaa (Krathwohl 2002, 212; Kuh, Strydom & Loots 2017, 83). Oppimisympäristön, opetustapojen ja kokemusten tulisi olla yhteydessä valittujen osaamistavoitteiden kanssa. (Airasian, Cruikshank, Mayer, Pintrich, Raths & Wittrock 2014, 33.)

	TASO	tavoite	verbit
Alemman tason osaaminen	1. Muistan	Tietämisen osoittaminen	Tunnistaa, nimetä, listata, kuvailla, luetella
	2. Ymmärrän	Ymmärtämisen osoittaminen	Selittää, kuvata, tiivistää, tulkita, yleistää, kertoa, valita
	3. Sovellan	Soveltamisen osoittaminen	Toteuttaa, soveltaa, ratkaista, muuttaa, havainnollistaa, löytää ratkaisuja
Ylemmän tason osaaminen	4. Analysoin	Olenneisen tiedon, osaamisen, taitamisen osoittaminen	Organisoida, erotella, luokitella, analysoida, kyseenalaistaa, jakaa, jäsentää
	5. Arvioin	Kriittisen ajattelun taitojen osoittaminen	Arvioida, vertailla, suhteuttaa, tehdä johtopäätös, tulkita, vetää yhteen
	6. Luon	Yhteenvetojen, kokonaisuuksien luominen, uusien luovien ratkaisujen keksiminen	Suunnitella, rakentaa, tuottaa, keksiä, kehittää, johtaa, muuttaa

Kuva 16. Bloomin taksonomia (mukaillen Haaga-Helia s.a.d)

Kuvassa 16 on havainnollistettu Bloomin taksonomian osaamisen tasoja ja niitä kuvaavia verbejä. Muistamisen tasolla opiskelija etsii aiemmin opittua tietoa säilömuististaan ja tuo sen työmuistiin aivojen käsiteltäväksi. Ymmärtämisen tasolla tarkoitetaan sitä, että oppilas osaa muodostaa merkityksen suulliselle, kirjalliselle tai graafiselle viestille. Soveltamisen tasolla hän pystyy käyttämään oppimaansa tietyissä tilanteissa. Analysoimisen tasolla kyetään erottelemaan miten asiat liittyvät toisiinsa kuin myös laajempaan mittakaavaan. Nimensä mukaisesti arvioinnin tasolla pystytään kriteerien ja/tai standardien perusteella arviointiin. Viimeisellä osaamisen tasolla opiskelija pystyy yhdistämään ja yhtenäistämään oppimiaan kokonaisuuksia tai luomaan täysin uutta. (Airasian, Cruikshank, Mayer, Pintrich, Raths & Wittrock 2014, 60–87.)

7 Opinnäytetyön tavoitteet ja toteuttaminen

7.1 Opinnäytetyön tavoite

Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen kehittämistyö, jossa tavoitteena oli kehittää yritykselle työharjoittelun malli sekä oppaat työpaikkakouluttajalle ja työharjoittelijalle. Työharjoittelu mahdollisuutta ei ole tarjottu aikaisemmin toimeksiantajan palveluksessa puuttuvan työharjoittelun mallin vuoksi. Työharjoittelun mallin ja oppaiden tarkoitus on ohjata työharjoittelujakson toteutusta yrityksessä.

Materiaalista haluttiin tehdä oppimista tukeva kokonaisuus, joka olisi itsenäisesti opiskeltavissa. Sen tuli ohjata työpaikkakouluttajaa ja työharjoittelijaa suoriutumaan omassa roolissaan työharjoittelun ajan sekä tarjota heille selkeät vaiheet työharjoittelun eteenpäin viemiseksi. Kehittämismenetelmien tavoitteena oli löytää, millainen sisältö ja toteutustapa tukee yllä mainittua tavoitetta työpaikkakouluttajan sekä työharjoittelijan näkökulmasta.

Kehittämistyön päätteeksi suunniteltiin oppaiden pilotointia, jossa ne altistettiin käyttäjien testattavaksi ja arvioitavaksi. Työharjoittelukokemuksesta toivotaan jäävän opiskelijalle positiivinen mielikuva, joka edesauttaa toimeksiantajan imagon kasvatusta. Työpaikkakouluttajan tahdotaan kokevan pystyvyyden tunteita ja halua toimia työpaikkakouluttajana jatkossakin.

Tavoitteena oli rakentaa työharjoittelun malli käytännönläheisten työtehtävien pariin, jotta se tukisi opiskelijan ammatillista kehittymistä. Työskentely konkreettisten työtehtävien parissa antaa ymmärrystä työn vaatimuksista ja arvokasta työkokemusta, joka avaa mahdollisuuden työllistyä nopeammin liikunta-alan pariin. Koronavuosi on jättänyt jälkeensä uuden ajan työntekijöiden rekrytoinnissa. Useampi hakee elämälleen uutta suuntaa tai jää työttömäksi yritysten taloudellisten haasteiden valossa (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021). Toimeksiantajan toiveena on lisätä työllistymismahdollisuuksia työharjoittelun kautta yritykseen. Työharjoittelun mallin tavoitteena on auttaa yritystä tavoittamaan liikunta-alan opiskelijoita ja heidän työllistämisensä mahdollistamista harjoittelun päätteeksi. Parhaimmillaan tämä malli avaa ovet opiskelijalle johonkin yli 60 toimeksiantajan kuntokeskuksesta. Työharjoittelupaikkaa tarjoamalla yritys erottuu yksityisen sektorin suoranaista kilpailijoista, jossa näiden markkinointi on minimaalista.

7.2 Toimeksiantajan esittely

Fitness24Seven on Ruotsalainen kuntosaliketju, jonka on perustanut Christian Ask vuonna 2003. Suomeen yritys on laajentanut toimintansa vuonna 2012. Organisaation missio on tarjota paras hinta-laatusuhde liikunta-alalla Euroopassa, Aasiassa, Keski- ja Etelä-Amerikassa. Tämä toteutuu saatavuuden, vieraanvaraisuuden ja toimivuuden avulla houkuttelevaan jäsenhintaan.

Organisaation visiona on inspiroida ihmisiä elämään terveellisempää elämää riippumatta siitä, kuka on tai mistä tulee. Tämän takia asiakas voi hyödyntää yhdellä jäsenkortilla kaikkia kuntokeskuksia vuorokauden ympäri, osallistua kattavaan ryhmäliikuntatoimintaan sekä ostaa treenin tueksi Personal Trainerin kilpailukykyiseen hintaan. Myös yrityksen viisi arvoa ohjaavat yrityksen toimintaa: pitkän aikavälin ajattelu, asiakkaiden ehdoilla, oppiva organisaatio, yhteiskuntavastuu ja yhteistyö tekee tiimin. (Fitness24Seven s.a.b)

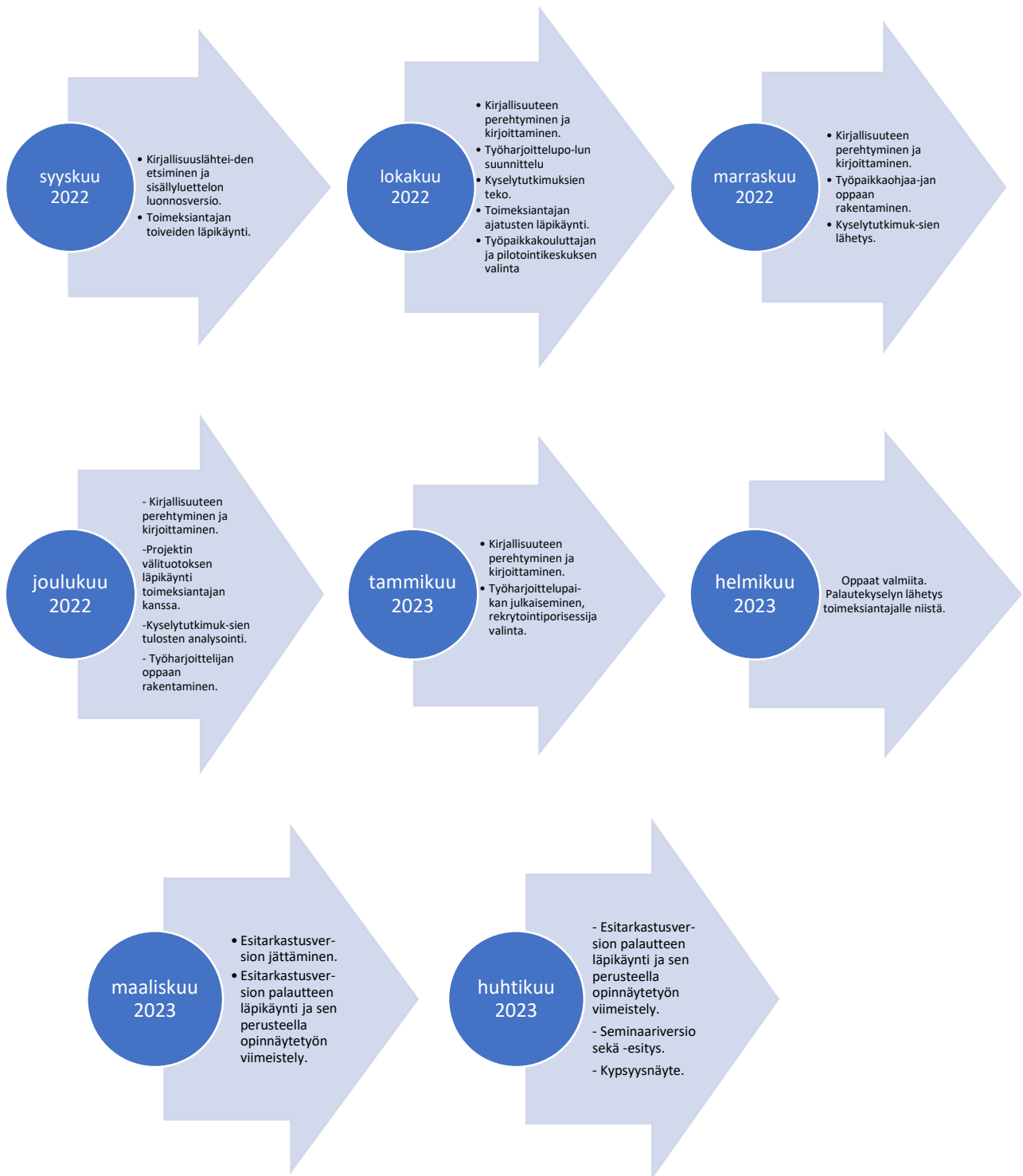
Fitness24Sevenin konseptissa on erilaisia salimuotoja, riippuen salin pinta-alasta ja sijainnista. Kuntosalipalveluiden lisäksi tarjotaan ryhmäliikunta- sekä sisäpyöräilytunteja jäsenyyteen sisältyen Group- ja 1 GX-saleilla. Puolestaan Standard-keskus tarkoittaa kuntokeskusta, jossa ei ole tarjolla ryhmäliikuntapalveluita. Konseptiin uusimpana on tullut X-court-keskusta. Se on Standard-keskus, mutta keskuksen sisälle on rakennettu toiminnallisen harjoittelun tila, jossa varustuksena on muun muassa monkey bar, renkaita, interaktiivinen peliseinä ja kiipeilyseinä. (Fitness24Seven s.a.a)

Yrityksellä on useampi työrooli, joka tukee liikunta-alaa opiskelevan opintoja. Haastattelimme yrityksen maapäällikköä (Maapäällikkö 15.12.2022) sähköpostitse, jonka perusteella hän toi ilmi, että työharjoittelun mahdollistaminen antaa kandidaateille kuvan yrityksestä ja ohjaajan tai Personal Trainerin työtehtävästä sekä vahvistaa työnantaja imagoa. Työharjoittelun myötä yrityksellä on mahdollisuus rekrytoida hyviä työntekijöitä.

Yrityksen maapäällikkö kertoo haastattelussa (Maapäällikkö 15.12.2022) urapolun yrityksessä olevan kattava, mikäli löytyy kiinnostusta ja halua oppia. Personal Trainer työskentelee joko Standard- tai Group-keskuksessa henkilökohtaisena valmentajana. Personal Trainerin työ on moniosainen, joka koostuu asiakashankinnasta, palveluiden myynnistä, harjoitusohjelmien suunnittelusta ja valmennustuntien ohjauksia asiakkaille. Puolestaan ryhmäliikunnanohjaajan työtehtäviin kuuluu suunnitella ja ohjata joko yrityksen omia konseptitunteja tai Les Mills-konseptin tunteja. Valmentajan roolista on mahdollisuus myös ponnistaa esihenkilö- tai toimistorooliin.

7.3 Opinnäytetyön aikataulu

Opinnäytetyö käynnistyi syyskuu 2022 aikana ja saatiin päätökseen maaliskuu 2023 jälkeen. Alla olevassa aikajanassa on avattuna opinnäytetyön vaiheita ja niihin sidottua aikataulua.



Kuvio 5. Opinnäytetyön aikataulu

7.4 Tutkivan kehittämismenetelmän kuvaus

Tämän opinnäytetyön yhtenä menetelmänä tehtiin kyselytutkimukseen liittyvä aineistonkeruu. Kyselytutkimus kuuluu määrälliseen tutkimusmenetelmään, jossa tavallisin aineiston keräämisen tapa on kyselylomake. (Vilka 2021, luku 4.1.) Kyselytutkimusta voidaan hyödyntää muun muassa

erilaisiin yhteiskunnan ilmiöiden, ihmisten toiminnan, mielipiteiden, asenteiden ja arvojen keruuseen sekä tarkasteluun. Sen ajatuksena on esittää vastaajalle kysymyksiä kyselylomakkeen välityksellä kyselytutkimuksen tutkijan toimesta. (Vehkalahti 2014, 11.) Jokaiselta kyselyyn vastaajalta kysytään sama asiasisältö samalla tavalla. Kyselytutkimuksessa vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti. Tämänkaltaisen aineiston kerääminen toteutuu parhaiten suurelle ja hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. Kyselylomakkeen hyötynä on se, että vastaaja jää aina anonymiksi. Kuitenkin kyselylomakkeen haittana on sen alhainen vastausprosentti, jolloin puhutaan tutkimusaineiston kadosta. (Vilka 2021, luku 4.1.) Kyselytutkimuksen aineistoa voidaan kerätä esimerkiksi kirjekyselynä tai verkkokyselynä. Vehkalahti 2014, 42.)

Kyselytutkimus koostuu neljästä pääkohdasta: tutkimusaineiston hankinnasta, luokittelusta, analyysistä, johtopäätösten sekä kehittämis ehdotusten esittelystä. Vastaukset ilmaistaan numeerisesti, vaikka kysymykset esitetäänkin sanallisesti. Sanallisesti annetut vastaukset täydentävät tietoa ja vastauksia kysymyksiin, joiden esittäminen numeroina olisi epäkäytännöllistä. (Vilka 2021, luku 3.2; Vehkalahti 2014, 13.)

Kyselylomakkeessa voidaan hyödyntää sekä avoimia että suljettuja osioita, mutta enimmäkseen käytetään suljettuja osioita. Avoin osio tarkoittaa sitä, että vastaus annetaan vapaamuotoisesti, kun taas suljetussa osiossa on vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Hyödynnettäessä suljettuja osioita tulee muistaa, että vaihtoehtojen on oltava toisensa poissulkevia. (Vehkalahti 2014, 24.) Suljetun osion hyöty on se, että mittaus sekä tietojen käsittely on selkeämpää. Sanalliset vastaukset vaativat enemmän käsittelyä, mutta tutkimuksen kannalta niistä saatetaan saada tietoa, joka jäisi muuten havaitsematta. (Vehkalahti 2014, 25.)

Kysymyksiä muotoillessa kannattaa olla maltillinen. Kysymykset eivät voi olla sellaisia, mitä olisi kiva kysyä tai tietää, vaan tulee määritellä mitä tietoa tarvitaan ja mitä ei. Tämän vuoksi päätetään ensin teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet, jolloin tutkimuksessa mitataan tutkittavaa asiaa. Kyselylomakkeen luomisessa huomioidaan, että samaa asiasisältöä koskevat kysymykset ovat yhtenä kokonaisuutena. Siinä voidaan edetä joko yksittäisistä asioista yleisiin tai toisinpäin. Taustakysymykset, kuten ikä, sukupuoli tai koulutus ovat nykykäytännön mukaan kyselyn lopussa. (Vilka 2021, luku 4.3.3.)

Kyselylomakkeen otantamenetelmissä voidaan käyttää seuraavia menetelmiä: kokonaisotantaa, yksinkertaista satunnaisotantaa, systemaattisesta, ositettuna tai ryväotantana. Otantamenetelmiä on useita, jolloin kyselylomakkeen toteuttajat päättävät mikä otantamenetelmä on toimivin. Vilkan mukaan otantamenetelmän tulisi olla tarkoituksenmukaisin tutkimusongelman, tutkimuksen tavoitteiden ja käytettävissä olevien resurssien kannalta. (Vilka 2021, luku 4.2.)

Ryväsotannassa tutkimuskohteena on ryhmä kuten oppilaitokset, yritykset tai kaupunginosat. Otantaan valitut muodostetaan satunnaisesti tai systemaattisesti (Vilkka 2021, luku 4.2.). Ryväso-
tantamenetelmässä on kuitenkin huomattava mahdollisuus otantavirheeseen, joka tarkoittaa sattuman aiheuttamaa variaatiota tuloksiin eri otosten välillä. (Tilastokeskus s.a.; Tee tutkimus 2019.)

Kyselylomake tulee testata etukäteen. Hyviä kyselytutkimuksen testaajia ovat kohderyhmään kuuluvat (Vehkalahti 2014, 48). Kysymyslomakkeen testauksen jälkeisen arvioinnin kohteena ovat kysymysten ja vastausohjeiden selkeys sekä yksiselitteisyys, vastausvaihtoehtojen toimivuus, kyselylomakkeen pituus ja vastausajan kohtuullisuus. (Vilkka 2021, luku 4.3.3.)

Saatekirjeen tarkoituksena on kertoa vastaajille tutkimuksen perustiedot, kuka tutkija on, miten vastaajat on valittu ja mihin tuloksia hyödynnetään.

7.5 Kyselytutkimuksen toteutus

Aineistonkeruu toteutettiin kyselytutkimuksien avulla, joissa on hyödynnetty otantaryhmän osalta ryväso-
tantaa. Otannan kohteeksi ensimmäiseen kyselyyn valittiin liikunta-alan ammattilaisille suunnatun Facebook-ryhmän jäsenet ja liikunta-alan koulutusohjelmien opiskelijat, jotta saataisiin mahdollisimman heterogeeninen joukko. Toisen kyselyn otantaryhmä oli systemaattisesti valittuna toimeksiantajan esihenkilöt.

Ensimmäisen kyselylomakkeen testaus toteutui tekijöiden vuosikurssin opiskelijakollegoille ja toisen muutamalle yrityksessä toimivalle esihenkilölle. Näiden pohjalta kysymysten asettelua muokattiin.

Opiskelijoille suunnatun saatekirjeen lähetykseen hyödynnettiin sosiaalista mediaa ja koulun opintosihteerejä. Puolestaan organisaation sisälle menevään saatekirjeeseen käytettiin yrityksen sisäistä intranettiä. Kyselyt lähetettiin 28.11.2022 ja vastausaika oli kaksi viikkoa.



Kuva 17. Saateteksti liikunta-alan ammattilaiset Facebook-ryhmään

Työharjoitteluprosessi



Olet saanut kutsun osallistua kyselyymme, koska työskentelet suhteen keskeisessä roolissa.

kuntokeskuksen toiminnan

TARKOITUS:

Tämä tutkimuskysely on osa Haaga-Helian liikunta-alan opiskelijoiden opinnäytetyötä. Kyselyn tarkoituksena on selvittää toimeksiantajan palveluksessa työskentelevien esihenkilöiden mielipiteitä kuinka toteuttaa tulevaisuudessa työharjoitteluprosessi yrityksessä. Tämä kysely antaa arvokasta tietoa siitä miten työharjoitteluprosessissa tulisi huomioida oppiminen työpaikkakouluttajan näkökulmasta. Tuloksia käytetään koulutusmateriaalien toteutukseen toimeksiantajalle.

SISÄLTÖ:

Kysely sisältää 8 monivalinta- ja avointa kysymystä, jonka jälkeen pyydetään täyttämään sinun taustatiedot. Vastaukset käsitellään anonymisti ja luottamuksellisesti. Kyselyn täyttämiseen menee arviolta 5 minuuttia.

TOTEUTTAJAT:

Kyselyn toteuttaa Janica E. & Mirka N., Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Kuva 18. Saateteksti organisaation esihenkilöille

7.6 Kyselytutkimuksen tulokset työharjoittelijan kyselystä

Kyselyyn vastasi 26 henkilöä. Heistä 22 pohjasi vastauksensa liikunnanohjaajan tutkintoon, kaksi (2) liikuntaneuvojan tutkintoon ja kaksi (2) oli käynyt molemmat edellä mainituista koulutuksista. Vastaajista 21 henkilöä oli suorittanut viimeisimmän työharjoittelunsa 0–2 vuotta sitten, kun taas vain yhdellä (1) oli kokemus yli 10-vuoden takaa.

Kuvan 19 mukaisesti 65 % vastaajista arvioi työharjoittelun vastanneen työharjoittelun tavoitteita kahden korkeimman pistemäärän mukaisesti.

1. Kuinka paljon työharjoitteluiden työtehtävät vastasivat työharjoittelusi tavoitteita? n = 26

65% antoi pistemääräksi väliltä "4 - 5" tähän kysymykseen

Pistemäärän jakauma



Kuva 19. Työharjoittelun tavoitteiden vastaavuus (n = 26)

Työharjoittelukokemukseen eniten vaikuttaneita tekijöitä olivat työtehtävät sekä työyhteisö. Työtehtävissä vastaajat kokivat tärkeäksi niiden monipuolisuuden, omaan osaamiseen vastaamisen sekä omien kiinnostuksien kohteiden huomioimisen. He kokivat tärkeäksi yhteenkuuluvuuden, tuen ja luottamuksen työyhteisössä olevien kollegoiden kesken.

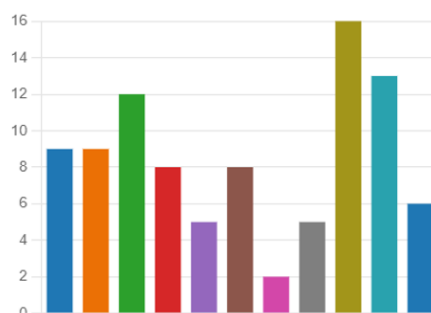
77 % kyselyyn osallistuneista antoi mielipiteensä siihen mitä jäi uupumaan, jotta työharjoittelukokemus olisi ollut parempi. Vastauksissa ilmeni toive monipuolisempiin työtehtäviin, jossa harjoittelija pääsisi tekemään enemmän käytännön työtä, kuten ohjausta ja suunnittelua. Myös 20 % heistä mainitsi tuen saamisen työpaikalta tai työpaikkakouluttajalta ohjauksen, mentoroinnin tai sparrauksen muodossa. Yksittäiset vastaukset jakautuivat vastuun määrän kokemuksiin, työharjoittelun lyhyeen kestoon sekä ulkopuolisuuden tunteeseen.

Kuva 20 havainnoi millaisia käytännön tehtäviä vastaajien työharjoittelu piti sisällään. 61 % vastaajan työskentelyyn kuului jonkinasteista suunnittelua, 46 % vastaajista työskenteli lajivalmennuksen parissa ja 54 % otti osaa tapahtumanjärjestämiseen. Ryhmäliikunnanohjausta ja yksilövalmennusta suoritti 34 %. Muuta työtä kattoi markkinointi- sekä esihenkilötehtäviä ja kahvin keittokin mainittiin. Eniten (10 henkilöä) viimeisintä työharjoittelua suoritettiin yksityisellä sektorilla ja puolestaan vähiten julkisella sektorilla (7 henkilöä). Kolmannelta sektorilta kokemusta oli hankkinut 9 henkilöä.

4. Millaisia käytännön tehtäviä suoritit työharjoittelussasi? (0 piste) n = 26

Lisätietoja

Ryhmäliikunnan ohjaamisharjoit...	9
Yksilöohjaus	9
Lajivalmennus	12
Kehittämistyö	8
Myyntityö	5
Testaus (kuntotestit, analysointi j...	8
Ravintoneuvonta	2
Luennot	5
Suunnittelu (harjoitusohjelmien,...	16
Tapahtuman järjestäminen	13
Muuta	6



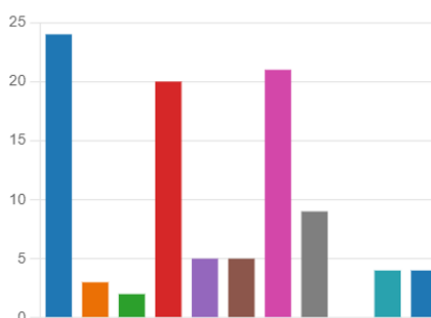
Kuva 20. Käytännön tehtävät työharjoittelussa (n = 26)

Oppimista kaikkein parhaiten tukevin toimintamalleina vastaajat kokivat konkreettisen käytännön tekemisen, keskustelun ja mentoroinnin, kuten kuva 21 esittää. Vähiten ääniä sai luentotyylinen opetus sekä koulutusmateriaali paperisena tai verkossa.

7. Mitkä toimintamallit kokisit tukevan oppimistasi työharjoittelun aikana? (0 piste) n = 26

Lisätietoja

Konkreettinen tekeminen käytän...	24
Koulutusmateriaali verkkoympär...	3
Tulostettu paperinen koulutusm...	2
Mentorointi	20
Videot	5
Oppimistehtävät	5
Keskustelu	21
Itsenäinen tiedonhaku eri lähtei...	9
Luentotyylinen toteutus	0
Testaa tietosi / Pelit koulutusma...	4
Muuta	4



Kuva 21. Oppimista tukevat toimintamallit (n = 26)

Kyselyyn vastanneista 17 jakoi mietteitään työharjoittelijoiden rekrytointiprosessin parantamiseen. Kolme (3) kommenttia avoimeen kysymykseen tuli työharjoittelupaikkojen löytämisen haastavuudesta. Vastaajista viisi (5) toivoi koulujen ja työharjoittelupaikkojen tiiviimpää yhteistyötä. Konkreettisina kehitysehdotuksina ilmeni työharjoittelupaikkojen omat vierailut sekä koulun toimesta tehdyt harjoittelupaikka ehdotukset. Kolme (3) vastaajaa nosti esiin myös harjoittelusta saatavan korvauksen. Yksi (1) toivoi rekrytointi-ilmoitusten sisältävän tarkan tehtäväkuvauksen.

26 henkilöä vastasi kuvan 22 mukaisesti kysymykseen työllistymisestä työharjoittelun jälkeen. 43 % vastaajista ilmaisi, että ei ole työllistynyt työharjoittelupaikkaansa. Heistä enemmistö oli koulutukseltaan liikunnanohjaajia. Yhdeksän näin vastanneista tarkensi syytä tähän. Syyt, jotka vastaajat nostivat esiin, olivat työllistyminen muualle, yrityksen tarpeen puuttuminen tai muu syy.

14. Oletko työllistynyt työharjoittelupaikkaasi? (0 piste) n = 26

[Lisätietoja](#)

Oivallukset

● Kyllä 15
● En 11



Kuva 22. Työllistyminen työharjoittelupaikkaan (n = 26)

7.7 Kyselytutkimuksen tulokset työpaikkakouluttajan kyselystä

Toteutimme toisen kyselytutkimuksen yrityksessä toimiville kuntokeskuksen esihenkilöille, jotka toimeksiantaja näki työpaikkakouluttajan rooliin sopivana. Kyselyyn vastasi 7 henkilöä, joka on 47 % yrityksen kuntokeskuksissa toimivien esihenkilöiden määrästä. Vastaajista kolme (3) oli työskennellyt yrityksessä 3–5 vuotta, yksi (1) yli 5 vuotta ja loput alle 3 vuotta. Heistä viidellä (5) oli kokemusta työpaikkakouluttajana ja kuusi (6) koki kiinnostusta työskennellä työpaikkakouluttajana toimeksiantajallakin.

Motivaatiotekijöinä työpaikkakouluttajana toimimiseen kaksi (2) vastaajista koki tämän vaikutuksen positiivisesti heidän tämänhetkiseen työtehtäväänsä esimerkiksi monipuolistaen sitä ja tuoden lisähaasteita. Kolme (3) vastaajaa myös totesi opiskelijoiden auttamisen yhdeksi motivaatiotekijöistä. Haasteina työpaikkakouluttajan roolissa toimimiseen nähtiin ajanpuute sekä varsinaisen työtehtävän ohella työpäivien eläminen sekä etätyöskentely. Tähän kysymykseen vastasi vain kaksi (2).

Kuva 23 avaa, että seitsemästä vastaajasta kolme (3) oli käynyt ammattikorkeakoulu-, kolme (3) lukio- ja yksi (1) yliopistotasoisesta koulutuksesta. Keskiarvo 1–5 pisteen välillä oli 3,40 viiden vastaajan kokemuksesta omaa tietotaitoaan kohtaan kouluttajan roolia ajatellen. Osaamisen kehityksen tueksi kaksi (2) vastasi selkeät toimintatavat työssäoppimisen toteutukseen ja kolme (3) lisäkoulutuksen liikunta-alaan liittyviin asioihin.

12. Mikä on korkein koulutusasteesi? (0 piste) n = 7

[Lisätietoja](#)

Peruskoulu	0
Ammattikoulu	0
Lukio	3
Ammattikorkeakoulu	3
Yliopisto	1

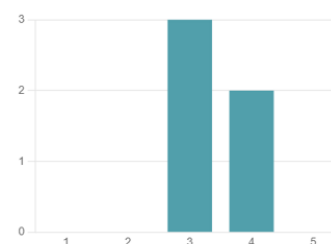


3.40

Keskimääräinen arvio

5. Millaisena koet tieto-taitosi kouluttajan rooliin osaamisen näkökulmasta? (0 piste) n = 5

[Lisätietoja](#)



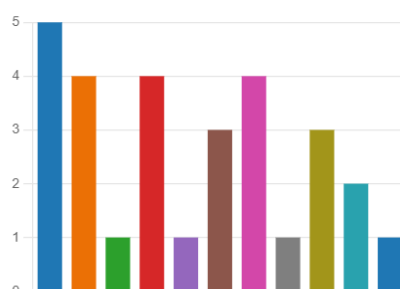
Kuva 23. Koulutus ja osaamisen taso (n= 7 ja n= 5)

Kaikki vastaajista kokivat, että konkreettinen tekeminen käytännössä tukee parhaiten heidän oppimistaan. Tämän lisäksi neljä (4) heistä valitsi työpaikkakouluttajan materiaalin verkossa, mento-roinnin ja keskustelun. Kuvassa 24 avattuna pistejakauma eri työkalujen välille.

8. Millaiset työkalut tukisivat perehtymistäsi työpaikkakouluttajan rooliin? (0 piste) n = 5

[Lisätietoja](#)

Konkreettinen tekeminen käytän...	5
Työpaikkakouluttajan materiaali ...	4
Tulostettu paperinen työpaikkak...	1
Mentorointi asiantuntijan/oman...	4
Videot	1
Oppimistehtävät	3
Keskustelu	4
Itsenäinen tiedonhaku eri lähtei...	1
Luentotyölinen toteutus	3
Testaa tietosi / Pelit koulutusma...	2
Muuta	1



Kuva 24. Oppimista tukevat toimintamallit (n= 5)

Kyselyssämme pyydettiin pohtimaan mitkä ovat tärkeitä tekijöitä kouluttajana toimimisessa. Viidestä vastaajasta neljä (4) koki, että kouluttajan tulee olla helposti lähestyttävä, joka näkyy opiskelijan uskalluksena kysyä ja kyseenalaistaa sekä kannustamisena. Oppimisympäristön haluttiin olevan opiskelijalle salliva ja yksilön erilaisuutta kunnioittava. Oppimisesta mielekästä saataisiin kahden (2) vastaajan mielestä esimerkkien ja käytännön tekemisen kautta.

7.8 Kyselytutkimuksien analyysi ja johtopäätökset

Suurin osa työharjoittelijoille suunnatun kyselyn vastaajista oli maksimissaan kahden (2) vuoden sisällä valmistunut, josta voidaan päätellä heidän vastauksien olevan tuoreita ja ajankohtaisia. Puolestaan työpaikkakouluttajille suunnatusta kyselystä yli puolet oli ollut yrityksessä jo yli kolme

vuotta, jolloin voidaan nähdä yrityksestä löytyvän potentiaalia toimia työpaikkakouluttajan roolissa ja mahdollistaa työharjoitteluprosessin käyttöönoton yrityksessä.

Työharjoittelijalle tulevaa koulutusmateriaalia ei koettu kovin hyödylliseksi tarjota paperisena tai verkossa, kun taas työpaikkakouluttajalle tämä nähtiin oivana keinona. Yrityksen vähäisten resurs-sien myötä ja laaduntakaamisen vuoksi päädyttiin kuitenkin toteuttamaan työharjoittelijalle yritys- ja palvelutietoisuuteen keskittyvät tiedot ja työpaikkakouluttajalle kaiken työharjoittelun vaiheisiin liitty-vät asiat verkkoympäristössä opiskeltavaksi. Keskuskohtaiset ja palvelun toteutukseen keskittyvät asiat toteutettiin työharjoittelijan näkökulmasta vastanneiden osoittamalla tavalla. Vastaajat kokivat oppimista tukevan työympäristössä tapahtuva vuorovaikutus kollegoiden, mentorin tai muun kou-luttajan kanssa. Sen myötä työharjoittelupaikassa mahdollistettiin opiskelijalle nimetty mentori, joka on alan asiantuntija sekä viikoittaiset ohjauskeskustelut työpaikkakouluttajan kanssa. Opiskelija pääsee toteuttamaan konkretiaa työtehtävien kautta.

Kyselyn perusteella nousi tärkeäksi korostaa toimeksiantajan tarjoamassa harjoittelussa työtehtä-vien monipuolisuutta. Tämän pohjalta työharjoittelupaikan tulee tarjota liikunnanohjaukseen ja sen suunnitteluun mahdollisuus. Opiskelijat eivät halua jäädä vain sivustaseuraajaksi vaan haluavat vastuuta. Heille suunnatut tehtävät toimeksiantajalla keskittyvät ryhmäliikunnanohjauksen sekä PT-toiminnan observointiin ja arviointiin, suunnitteluun sekä toteutukseen, toimipistettä koskevaan ke-hitystyöhön, tekniikkaworkshopien pitoon tai hyvinvointiluentoihin. Työtehtävien haastetaso suhteu-tetaan opiskelijan valmiuksiin/aiempaan kokemukseen, toiveisiin sekä opintojen tavoitteisiin, jotka tulevat rekrytointitilanteessa ilmi.

Kyselyyn vastanneet opiskelijat kokivat työharjoittelun johtamisen puutteelliseksi työpaikkakoulutta-jan toimesta. Vastauksissa nousi esille, että opiskelija koki olevansa tiellä, olisi toivonut saavansa enemmän palautetta ja ohjausta tai selkeämmän toteutuksen. Oppaita suunnitellessa otettiin huo-mioon kyselyissä nousseet vastaukset. Työpaikkakouluttajan oppaassa kaksi (2) osiota käsittelivät työharjoittelun johtamista ja ohjausta, seurantaa ja tukemista. Näiden osioiden tarkoituksena oli an-taa työpaikkakouluttajalle edellytykset toimia ja toteuttaa työpaikkakouluttajan roolia, jotta se tukisi opiskelijan polkua työharjoittelussa. Työpaikkakouluttajan näkökulmasta vastanneet nostivat esiin haasteena heidän resurssien käytön ja ajanpuute. Työharjoittelijan oppaan suunnitteluvaiheessa otettiin huomioon resurssi ja ajanpuute huomioon, jonka takia työpaikkakouluttajan ja työharjoitteli-jan oppaat pyrittiin rakentamaan mahdollisimman selkeiksi ja informatiivisiksi tukien työpaikkakou-luttajan kyselyssä nousseita haasteita. Työpaikkakouluttajan kyselyssä vastaajat kokivat tarvitse-vansa enemmän osaamista liikunta-alaa liittyvistä asioista, kuten työharjoitteluprosessista. Vas-tauksien perusteella työpaikkakouluttajan oppaan ensimmäinen osio käsittelee työharjoittelua lii-kunta-alan ammattikorkeakoulutuksessa. Kyseissä osiossa työpaikkakouluttaja tutustuu

työharjoittelun sisältöön, jossa perehdytään liikunta-alan koulutusta tarjoaviin tahoihin, työharjoittelun määritelmään, -osaamistavoitteisiin sekä -prosessiin opiskelijan silmin.

8 Kehitystyön tulokset

8.1 Työharjoittelun malli

Työharjoittelun malli kehitettiin tukemaan työharjoittelun johtamista sen alkamisesta päätökseen saakka. Sitä voidaan toteuttaa kaikissa valmennustoimintaa sisältävissä kuntokeskuksissa. Sen rakentamisen keskiössä on opiskelijan osaamista ja ammatillista kasvua edistävä lähestymistapa. Kyselytutkimuksessa esille tulleiden työharjoittelukokemusten perusteella, toimeksiantaja erottuu monesta yrityksistä siten, että opiskelijan kunnollinen perehdytys ja malli on opinnäytetyön myötä mietitty yrityksessä.

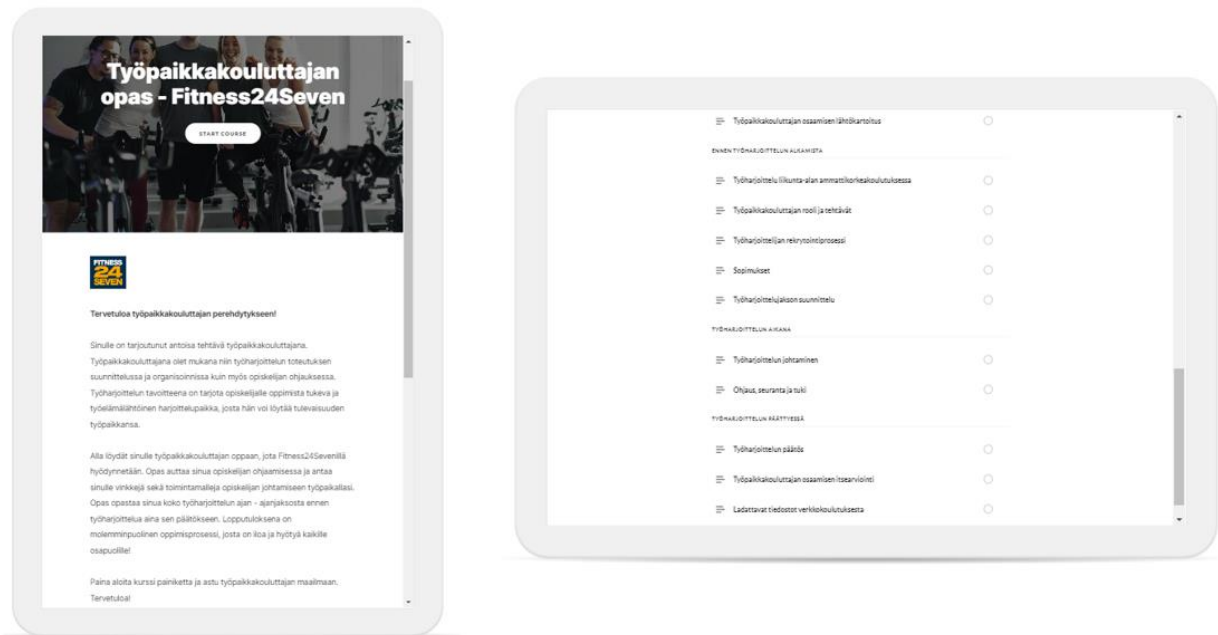
Kehitystyön aikana syntyi konkreettisia työkaluja, joita työpaikkakouluttaja voi hyödyntää. Työharjoittelumahdollisuuden tarjoamisen tarkoituksena oli antaa edellytykset uuden työntekijän palkkaamiseen toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Tämän vuoksi kehitettiin valmis rekrytointisuunnitelma, joka sisälsi hakukriteerit, hakutekstin, viestintä- ja haastattelupohjat. Näiden tarkoituksena oli auttaa tiimiin ja yrityksen tarpeisiin soveltuvan henkilön löytämistä rekrytointitilanteessa. Työharjoittelun mallissa haluttiin korostaa työelämälähtöisyyttä ja monipuolisia työtehtäviä, joita kyselytutkimuksessa tuli esille. Työharjoittelupäivien juoksutuksen tueksi tehtiin viikoittainen esimerkkiaikataulu sisältäen työtehtäviä, joita yrityksessä on työharjoittelun aikana mahdollista suorittaa. Työpaikkakouluttaja muokkasi pohjaa opiskelijan tarpeita ja kiinnostuksen kohteita vastaavaksi. Viitaten perehdytysuunnitelmaan (kuvio 4), toteutettiin työpaikkakouluttajalle listaus työharjoittelun alussa läpikäytävistä asioista itse kuntokeskuksessa. Nämä tukivat opiskelijan läpikäymän verkkomateriaalin sisältöä. Valmiiden ohjaus- ja palautekeskustelupohjien tarkoitus oli antaa raamit työharjoittelujakson aikana oppimisen ja kehittymisen seurannalle.

8.2 Työpaikkakouluttajan ja työharjoittelijan oppaat

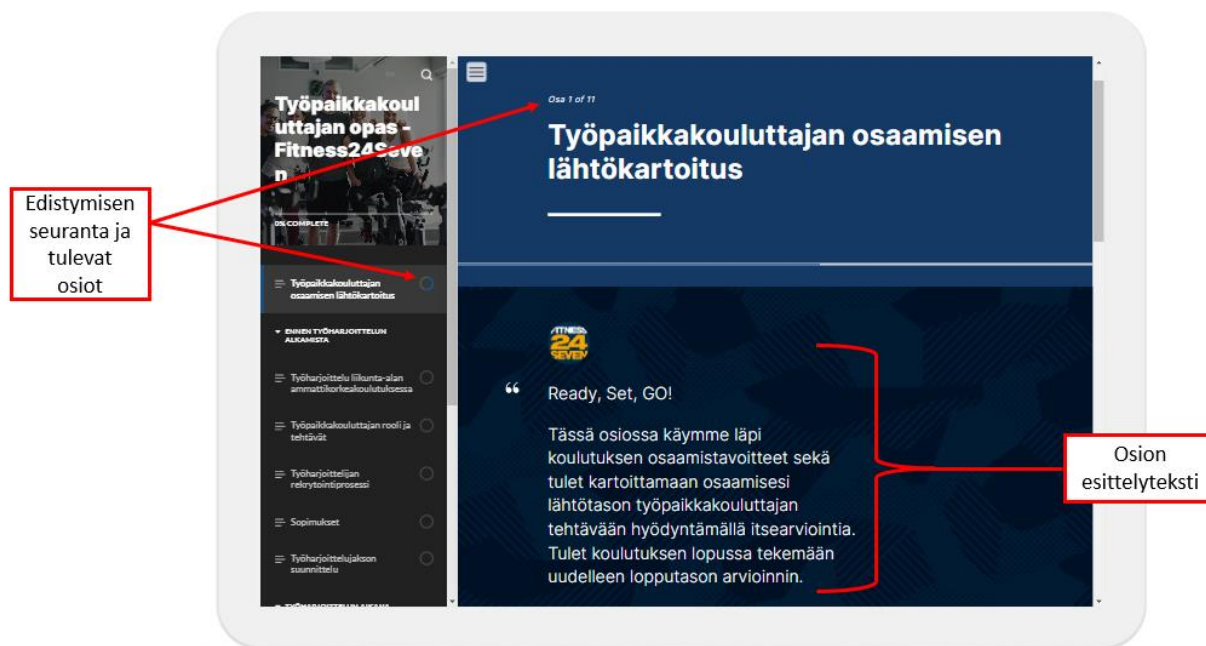
Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jossa luotiin opas työpaikkakouluttajalle sekä työharjoittelijalle (liite 3 ja 4). Oppaat toimivat perehdytysmateriaalina rooleihin. Taustatyönä toteutetut kyselytutkimukset, osallistavan kehittämisen menetelmä, teorialieto sekä tekijöiden alan työkokemus tukivat materiaalien koostamista.

Ennen tarkempaa sisällön luomista on molempiin oppaisiin rakennettu osaamistavoitteet Bloomin taksonomiaa hyödyntäen. Osaamisen tason mittariksi on valittu opasta suorittavan tekemä lähtötason itsearviointi tehtyihin osaamistavoitteisiin viitaten. Sen lisäksi samaiseen tiedostoon talletetaan henkilökohtaiset tavoitteet ja niiden mittarit. Verkkokoulutuksen päätteeksi molemmat täyttävät vastaavan itsearviointilomakkeen uudelleen nähdäkseen, kuinka osaaminen on kehittynyt toteutuksen aikana.

Työpaikkakouluttajan opas on tarkoitettu yrityksen valitsemille ja kiinnostuksensa osoittaneille henkilöille - ensisijaisesti kuntokeskuksen esihenkilöille. Työpaikkakouluttajalle suunnatun oppaan tarkoituksena on ohjata työharjoittelujakson kulkua kuntokeskuksissa ja työharjoittelijan johtamista. Työpaikkakouluttajan opas on rakennettu siten, että hän pystyy suorittamaan sen itsenäisesti. Opas koostuu kolmesta (3) isosta kokonaisuudesta.



Kuva 25. Työpaikkakouluttajan opas – sisällysluettelo

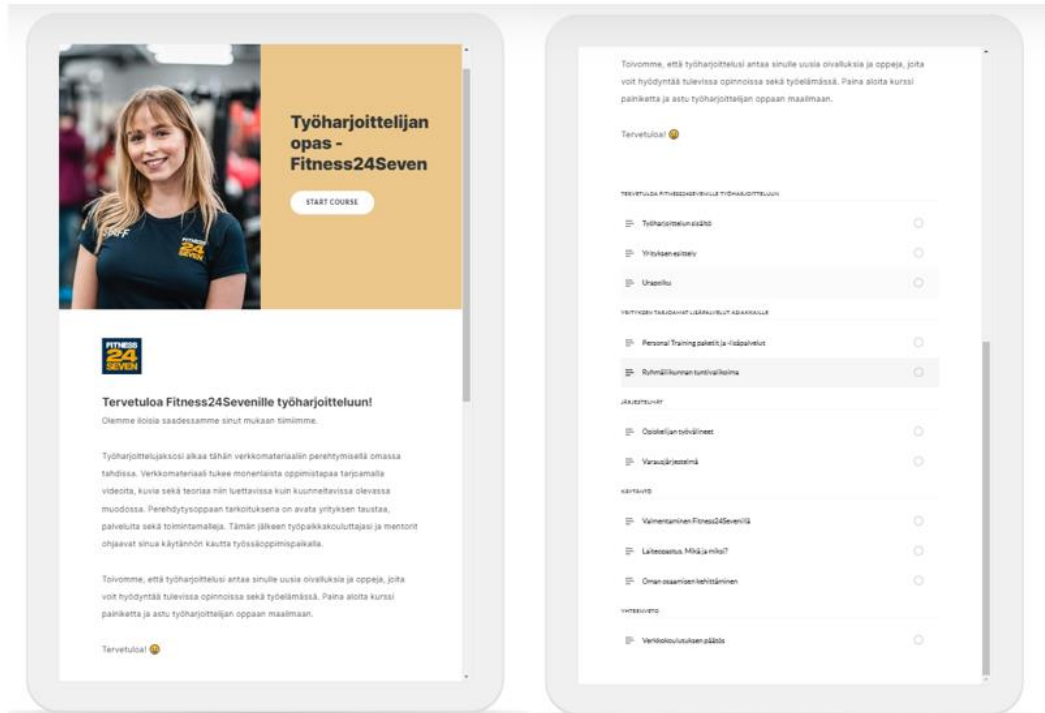


Kuva 26. Oppaiden ulkoasu

Kuvassa 25 on esitelty työpaikkakouluttajan oppaan sisällysluettelo ja kuvassa 26 sen ulkoasu. Opas avaa alkuun työpaikkakouluttajalle taustatietoa liikunta-alan tutkinnosta ja työharjoittelun vaatimuksista. Tämän jälkeen perehdytään harjoittelijan rekrytointiprosessiin, sopimukseen sekä työharjoittelujakson suunnitteluun. Suunnitellakseen työssäoppimisen ohjaamista oppimista tukevaksi, tarvitsee työpaikkakouluttaja perustiedot oppimisesta (Frisk 2016, 6). Tämän vuoksi opiskelijan oppimista tukeakseen työpaikkakouluttajalle avataan oppimiskäsitteitä ja -tyylejä sekä perehdytyksen peruspilareita. Hänen toimintaansa työharjoittelun aikana tuetaan tarjoamalla tietoa opiskelijan ohjaamisesta, seurannasta ja tuen antamisesta. Työpaikkakouluttajan oppaan viimeinen osio käsittelee työharjoittelun päätökseen liittyviä seikkoja. Tämän materiaalin läpikäymällä työpaikkakouluttaja saa oikeuden toimia yrityksessä kyseisessä roolissa. Sen vuoksi materiaaliin on lisätty mahdollisimman konkreettisia työkaluja, kuten haastattelukysymykset, työharjoittelun suunnittelutyökalu, infokirje opiskelijalle ja esimerkki ohjauskeskustelun rakenteesta.

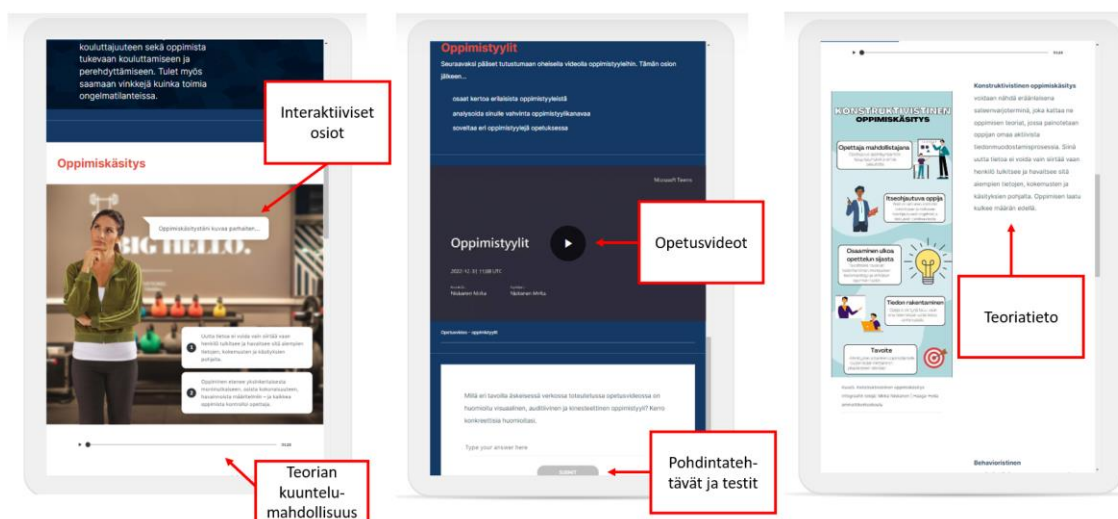
Työharjoittelijan opas on tarkoitettu liikunta-alaa ammattikorkeakoulussa opiskeleville, joiden kiinnostus on suorittaa harjoittelunsa ryhmäliikunta- ja/tai Personal Trainer-työtehtävissä. Rajausta tapahtui yhdessä toimeksiantajan kanssa perustuen yrityksen tarpeisiin. Työharjoittelijan oppaassa esitellään työharjoittelupaikka sekä yrityksen keskeisiä palveluita, joiden pariin harjoittelun työtehtävät sijoittuvat. Kuvassa 27 esitelty työharjoittelijan oppaan sisällysluettelo. Oppiminen perustuu todellisen työtehtävien äärellä työskentelyyn (Frisk 2016, 6). Kyseiset asiat antavat pohjan niiden käytäntöön viemiseen ja haltuunottoon, joita läpikäydään paikan päällä kuntokeskuksessa

työpaikkakouluttajan sekä erillisen mentorin toimesta. Opiskelijalle annettiin harjoittelun aikaisten työtehtävien tueksi yrityksen valmiita pohjia, kuten ravintoanalyysin tekeminen tai yksilöasiakkaan harjoitusohjelman malliesimerkki.



Kuva 27. Työharjoittelijan opas – sisällysluettelo

Kirjallisuuskatsauksen mukaisesti oppimista tukevana tapana on hyödynnetty monipuolisesti erilaisia oppimistyyplejä oppaiden sisällön esittämisessä. Kuvan 28 mukaisesti oppaisiin on esimerkiksi käytetty teorian opiskelua kuuntelemalla, lukemalla, kuvilla tai videoita katsomalla.



Kuva 28. Oppaissa käytetyt opetustavat

Kyselytutkimuksiin vastaajat eivät nähneet verkkoympäristöä niin tärkeänä oppimisympäristönä. Verkkoalustan käyttäminen mahdollisti oppimista tukevan oppaan rakentamisen, jossa on otettu huomioon käyttäjän oppimistyyli. Paperisessa versiossa ei voida hyödyntää esimerkiksi videoiden tai äänitallenteiden kautta oppimista. Toteutustavassa on myös pohdittu ekologinen näkökulma, jolloin oppaita ei tarvitse tulostaa ja niiden päivitys on helpompaa. Virtuaalimaailma mahdollistaa oppimisen mistä käsin tahansa sekä ketterän oppimistavan myötä tietojen ja taitojen päivitys onnistuu työn ohella. Se vähentää matkustamista vaikuttamatta kuitenkaan oppimistuloksiin (Kallonen & Kuhmonen 2021, 153). Työelämä vaatii monipuolista osaamista, jonka kouluttamista niukat resurssit ja välimatkat haastavat. Virtuaaliset ympäristöt tarjoavatkin yhdenlaisen vaihtoehdon näiden haasteiden kohtaamiseen. Näistä syistä päädyttiin työharjoitteluoppaiden suhteen verkkototeutukseen hyödyntämällä yrityksen sisäisessä käytössä olevaa Articulate 360-palvelua. Materiaalissa on huomioitu helppokäyttöisyys lisäten mahdollisuus kuunnella tai lukea teoriaosuudet. Palvelussa visuaalista ilmettä tukevat kuvat, opetusvideot sekä väritehosteet. Nämä on testattu saavutettavuusohjelmalla, joka näytti materiaalin eri oppimishaasteiden näkökulmasta sekä eri elektronisilla välineillä katsottuna.

Rakentamalla oppaat verkkoympäristöön tuetaan opiskelijan sekä työpaikkakouluttajan omaehtoista ja vapaampaa oppimisprosessia. Materiaali on saatavilla monelle alustalle ja siihen aikaan, kun heille parhaiten sopii. Verkkoympäristössä tavoitteena on tarjota ajan tasalla olevaa ja monenlaista oppijaa tukevaa sisältöä. Lukuoikeus molempiin oppaisiin tapahtuu työpaikkakouluttajan tunnuksien kautta, sillä järjestelmään ei ollut mahdollista luoda tässä vaiheessa käyttäjäprofiilia.

työharjoittelijoille. Työharjoittelija perehtyy verkkomateriaaliin työharjoittelujaksolle suunnattuna työaikana ja työpaikkakouluttaja ennen työharjoittelujakson aloitusta.

8.3 Pilotointi

Molemmat oppaat ja työharjoittelun malli pilotoitiin helmi-maaliskuu 2023 aikana yhdessä yrityksen kuntokeskuksessa työpaikkakouluttajan sekä keskukseen valitun työharjoittelijan toimesta. Työharjoittelun kesto oli neljä viikkoa. Pilotointiin osallistuvat suorittivat itsenäisesti annetun verkkomateriaalin ja työharjoittelujakson juoksutuksen.

Oppaiden työstövaiheessa hyödynnettiin osallistavan kehittämisen menetelmää, jossa tulevan loppukäyttäjän kanssa käytiin viikoittaisia keskusteluja työharjoittelupilotin vaiheista sekä oppaiden sisällöstä. Sen avulla pystyttiin muokkaamaan oppaat loppukäyttäjiä paremmin palvelevaksi.

Työpaikkakouluttaja toteutti pilotin aikana työharjoittelijan rekrytointiprosessin, työharjoitteluun valmistautumisen, toteutuksen ja johtamisen työyhteisössä. Työpaikkakouluttajan ohella kuntokeskuksessa työskentelevä Personal Trainer mentoroi työharjoittelijan työtehtäviin perehtymistä. Työharjoittelun mallin mukaisesti opiskelijan työtehtävät sisälsivät muun muassa Personal Trainerin ja ryhmäliikunnanohjaajan työn observointia, harjoitusasiakkaiden ravitsemuksen sekä ohjelmien suunnittelua sekä ohjausta, yritysvierailun yhteydessä tehtyä markkinointia, laiteopastuksen observointia ja oman tunnin suunnittelua sekä ohjausta. Pääsääntöisesti työtehtävät keskittyivät Personal Trainerin roolin ympärille.

Työharjoittelun päätteeksi työpaikkakouluttaja ja työharjoittelija kävivät loppukeskustelun, jossa kerrattiin työharjoittelujakson onnistumisia sekä kehityskohtia. Sen lisäksi keskusteltiin opiskelijan tulevaisuudesta työllistymisen näkökulmasta.

8.4 Oppaiden pilotoinnin arviointi

Työpaikkakouluttajalta kerättiin palautetta hänelle suunnatun oppaan valmistuttua helmikuussa 2023. Työpaikkakouluttaja kirjasi omat palautteensa vapaamuotoiseen online word-tiedostoon. Hänen palautteensa sisälsi oppaan käyttöystävällisyyteen liittyviä seikkoja. Esimerkiksi materiaalien selkeyttämistä, kuvan näkyvyyden parantamista taustasta tai interaktiivisen ikkunan sisältämien numeroiden aukeamisjärjestystä. Työpaikkapaikkakouluttaja mainitsi, että oppaan sisältämät ladattavat tiedostot eivät löytyneet jälkikäteen helposti. Ongelma ratkaistiin siten, että oppaan loppuun luotiin uusi kansio, joka sisälsi pelkästään ladattavia tiedostoja. Työpaikkakouluttaja koki haastavaksi samojen tunnuksien käytön, sillä se eväsi oppaiden yhtäaikaista käyttöä. Tähän ei voitu vaikuttaa, sillä uuden käyttäjäluokan tekeminen ei ollut mahdollista. Työpaikkakouluttajalta saatujen

korjausehdotuksien perusteella opasta muokattiin. Tämän jälkeen opas alistettiin uudelleen työpaikkakouluttajan käyttöön.

Oppaiden valmistuttua kerättiin helmikuussa 2023 palaute myös toimeksiantajalta, johon kuului neljä (4) toimistohenkilökunnan jäsentä. Valikoidut kyselyyn vastaajat olivat maapäällikkö, operatiivisen osaston johtaja, työpaikkakouluttajan esihenkilö sekä verkkokoulutuslustoalla yrityksessä työskennellyt henkilö. Heille palautteenkeruu toteutettiin sähköpostitse, jossa oli valmiit kolme (3) kysymystä. Toimistohenkilökunnan palaute oli yhtenevä ja yksityiskohtainen. Oppaiden asiasisällöllinen teksti koettiin johdonmukaiseksi ja kattavaksi, jossa eri oppimismenetelmät oli otettu huomioon. Eräs palaute koski oppaiden äidinkielellisiä rakenteita. Kirjoitusvirheiden korjausten jälkeen, opas päivitettiin seuraavaan versioonsa.

Työpaikkakouluttajan ja työharjoittelijan palaute kerättiin pilotoinnin viimeisenä päivänä maaliskuussa 2023. Molemmille osapuolille lähetettiin etukäteen neljästä (4) kysymyksestä koostuva kysymyspatteri. Kysymykset käsittelivät työharjoittelun prosessia. Työharjoittelija toi esille, että työharjoittelu vastasi hänen odotuksiaan ja hän tunsi saavansa yleistä käytännön kokemusta alasta. Työpaikkakouluttaja kertoi, että kuormitus oli paljon pienempi mitä oli ajatellut ennen työharjoittelun mallin alkamista. Syyksi mainittiin laadukas opas ja mentorin apu. Työpaikkakouluttajan mielestä työharjoittelun mallin toteutus oli onnistunut. Työharjoittelijan palautteen perusteella, hän oppi mentorin opastuksella erityisesti Personal Trainerin työstä. Hän oppi esimerkiksi, kuinka asiakasohjauksia pidetään, miten vuorovaikutetaan asiakkaiden kanssa sekä muutamia vinkkejä yksilöasiakkaiden valmennukseen. Työpaikkakouluttaja huomasi syventäneensä omaa tietämystään Personal Trainerin työstä, koska se oli työpaikkakouluttajalle vieraampi osa-alue. Työpaikkakouluttaja totesi, että opas auttoi itsereflektoimaan ja pohtimaan omaa toimintaa palautteenantajana ja oppimisen tukijana. Työharjoittelija koki työharjoittelijan oppaan tukevan erityisesti työharjoittelun alussa, josta sai hyvän pohjan harjoittelulle. Molemmat vastaajista nostivat esiin, että oppaat olivat selkeitä, kattavia kokonaisuuksia ja itsenäisen opiskelun mahdollisuutta kiiteltiin. Työharjoittelija näki, että työharjoittelijan oppaaseen voisi lisätä teorial tietoa kuntosaliharjoittelusta ja ravitsemuksesta. Työpaikkakouluttajan mielestä verkkoalustassa voisi olla valinnaisia koulutuskokonaisuuksia, joita voitaisiin tarjota työharjoittelijalle lisäkoulutuksena. Näistä esimerkkeinä tuotiin esiin yrittäjämäinen ote Personal Trainerin työhön ja anatomian tai myynnin syventäväkurssi. Työpaikkakouluttaja lisäksi näki, että työharjoittelupaikan tarjoaminen sopii yrityksen nuorekkaaseen imagoon. Yrityksen imagoon koettiin vaikuttavan positiivisesti työharjoittelupaikan tarjoaminen, sillä se herättäisi kiinnostusta ja mahdollisuutta kehittyä. Ensimmäisen työharjoittelun mallin pilotoinnista työpaikkakouluttaja toi esille kiinnostuksen toimia tulevaisuudessakin työpaikkakouluttajana, jos työharjoittelun malli otetaan yrityksessä käyttöön.

9 Pohdinta

9.1 Tavoitteiden saavuttaminen ja tuotoksen hyödynnettävyys

Aihe oli työelämälähtöinen ja se liittyi suoranaisesti tekijöidensä työkenttään sekä oli toimeksiantajan tilaama. Opinnäytetyö kohdistui yksityisellä liikunta-alan sektorilla toimivalle toimeksiantajalle, Fitness24Sevenille. Pää tavoitteena oli luoda toimeksiantajalle työharjoittelun malli, johon suuntaa antavat opas työpaikkakouluttajalle sekä työharjoittelijalle. Tämä tavoite saavutettiin hyvin, sillä lopputuloksena syntyi kaksi käyttövalmista, verkkoalustasta löytyvää opasta ja työharjoittelun malli. Kehittämistyön kaikki menetelmät saatiin toteutettua suunnitelmien mukaisesti, joka ohjasi aiemmin mainitun tavoitteen saavuttamista.

Opinnäytetyön aikana toteutettiin oppaiden testaus, jolla todennettiin niiden hyödynnettävyyttä ja jatkokäyttöä. Molemmat oppaat valmistuivat asetettuun aikamääreeseen, johon lukeutui oppaiden pilotointi loppukäyttäjän toimesta. Oppaiden koostamisessa haluttiin korostaa opiskelijälähtöisyyttä niin, että hänen oppimisensa on keskipisteessä. Verkkoalusta mahdollisti erilaisten oppijoiden huomioimisen, sillä se sisälsi kuvia, videoita sekä tekstiä niin luettavassa kuin kuunneltavassa muodossa. Oppimista tuettiin näiden lisäksi osaamisen testauksella ja oppimistehtävillä. Verkkomateriaalin tarkoituksena oli tarjota työpaikkakouluttajalle ja työharjoittelijalle tarvittava tietotaito suoriutukseen roolistaan onnistuneesti sekä itsenäisesti ilman esihenkilön, asiantuntijan tai ohjaajan tukea. Tavoitteen täytyminen tulee ilmi pilotoinnin jälkeen tulleista palautteista. Verkkomateriaalin mahdollisiin haasteisiin lukeutuu enemmän vuorovaikutus, yhteisöllisyys sekä johtaminen. Vilkmän (2016, 19) kirjoittaa, että ihmisillä on luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta, olla osa yhteisöä. Vilkmän mainitsee, että ihmiset, jotka työskentelevät virtuaalisesti kokevat isoimmiksi haasteiksi työyhteisön tuen puutteen sekä sosiaalisen tuen puutteen (Vilkmän 2016, 19–20). Vuorovaikutussellisuus ja käytäntöön vieminen nojaavat työpaikkakouluttajan ja muiden oppimista tukevien henkilöiden harteilla. Yrityksen tulisi pohtia, kuinka ja miten kehittää työpaikkakouluttajan verkkomateriaalia, jotta siihen saataisiin luotua enemmän yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta.

Haasteena verkkoalustan käytössä on se, että tietyillä ihmisillä yrityksen sisällä on tunnukset ja oikeudet käyttää verkkoalustaa. Toisena haasteena on päivitetyn materiaalin jako. Mikäli opasta päivitetään, vaatii se palvelimeen uuden version lataamista, jotta uusi tieto saavuttaa lukijan.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksessa saaduilla tuloksilla voidaan todentaa, että 20 % opiskelijoista koki työharjoittelunsa ohjauksessa puutteita ja 70 % vastaajista toivoi monipuolisempia työtehtäviä. Tekijöiden omat kokemukset työharjoittelusta ovat vastanneet kyselytutkimuksessa esille tulleita huomioita, jonka myötä tehtiin johtopäätös, että noin 10 vuodessa ei ole tullut asiaan merkittäviä muutoksia. Tämä on viesti työelämään siitä, että työharjoittelua ei tule tarjota, mikäli sen

toteutukseen laadukkaasti ei ole valmiuksia. Työharjoittelun mallin tekeminen oli tarpeellinen, jotta vastaavaa ei toisteta toimeksiantajan palveluksessa. Työharjoittelun mallin suunnittelussa otettiin huomioon kyselyssä esille tulleiden työtehtävien kattavuus. Työharjoittelusta aiheena on tehty aiemminkin opinnäytetöitä, jotka sisältävät oppaita omalle työyhteisölle. Tämä kertoo siitä, että työharjoittelun mallin puuttuminen tai päivittäminen ajan tasalle yrityksissä on yleistä.

Työharjoittelun mallia ja oppaita rakentaessa tutustuttiin myös julkisen sekä kolmannen sektorin tarjontaan. Työharjoittelumahdollisuuden tarjoaminen on ajankohtaista, koska muiden alojenkin suurissa yrityksissä on mahdollisuus hakeutua työharjoitteluun (Talsi 2021). Yksityisellä sektorilla ja kilpailevilla kuntokeskuksilla näkyvyys oli pientä, joka luo toimeksiantajalle etulyöntiaseman. Liikunta-alalla on tarpeellista avoimemmin tuoda esille työharjoitteluprosesseja, jolloin tämä opinnäytetyö antaa suuntaviivoja mitä tulisi ottaa huomioon sitä suunnitellessa ja toteuttaessa. Vaikka tuotos on tehty toimeksiantajalle, on tämän opinnäytetyön julkista osuutta mahdollista hyödyntää alasta riippumatta työharjoitteluoppaiden luontiin. Luomanmäki kommentoi Akavan Erityisalojen artikkelissa, että hyvä harjoittelukokemus on niin opiskelijan, työnantajan kuin myös yhteiskunnan edunmukaista (Akava Erityisalat 2016). Työn yhteiskunnallisesta merkityksestä kertoo sen mahdollisuus lisätä alan osaamista sekä työpaikkoja. Työharjoittelu voidaan jalkauttaa kaikkiin toimeksiantajan toimipisteisiin ja on hyödyllinen työpaikalle sekä hyvin ohjattuna ja laadukkaasti toteutettuna myös opiskelijalle.

Toimeksiantaja toivoi työharjoittelun tarjoamisen johtavan opiskelijan työllistymiseen. Mikäli työharjoittelujaksolle onnistutaan löytämään työyhteisöön ja rooliin soveltuva henkilö, on tämä täytettävissä. Työharjoittelupaikan saaminen ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti työllistymistä vaan vaatii se onnistuneen työharjoittelujakson taakseen, jossa kumpikin osapuoli haluaa jatkettavan työsuhteeseen. Pilotin jälkeen koettiin molemminpuolinen kiinnostus tähän. Kehitetyn työharjoittelun mallin avulla toimeksiantajalla on mahdollisuus luoda positiivisia mielikuvia opiskelijoiden keskuudessa, millä voi olla vaikutuksia työllistymiseen. Toimeksiantajan yritykseen luoma imago antaa asiakkaalle sekä opiskelijalle näkemyksen yrityksen toiminnasta. Tarjoamalla tulevaisuudessa työharjoittelun mallia yrityksessä, tulee tämä olemaan kilpailuetu liikunta-alan sektorilla. (Indeed 2023.)

9.2 Luotettavuus

Työn valideettia eli pätevyyttä testattiin käytännön pilotoinnin kautta yhdessä toimeksiantajan kuntokeskuksista. Pilotoinnin ensimmäisenä päivänä vierailtiin keskuksessa, jolloin työharjoittelun alkua observoitiin ja opiskelijaan tutustuttiin opinnäytetyön tekijöiden toimesta. Vierailu suoritettiin myös tukeakseen työpaikkakouluttajaa. Tapaamisen tarkoituksena oli selvittää, miten kaksi (2)

ensimmäistä työharjoittelun viikkoa olivat työpaikkakouluttajalla ja opiskelijalla sujuneet. Samoin saataisiin konkreettista palautetta työpaikkakouluttajalta, kuinka opas on käytännössä toiminut.

Opinnäytetyöhön kerätty teoriapohja antaa lukijalle kuvan ammattikorkeakoulutasoisesta liikunnan-ohjaajakoulutuksesta, työharjoittelun vaiheista ja johtamisesta sekä oppimista tukevan verkkomateriaalin luomisesta. Teoriapohjan vahvuutena on, että tätä pystyttiin suoraan hyödyntämään oppaiden sisältämän tietopohjan rakentamisessa. Käytettyyn teoriapohjaan on valittu monipuolista lähdekattausta niin kirjallisuus- kuin verkkolähteistä, joka on nähtävissä lähdeluettelosta. Kuitenkin kansainvälisten lähteiden laajempi hyödyntäminen olisi tuonut oppaisiin uusia näkökulmia ulkomailla käytetyistä toimintamalleista ja tutkimuksista.

Oppaiden sisällön rakentamisessa pohjattiin kyselyissä nousseisiin vastauksiin, jotka antoivat vahvistusta teorialiedon tuomalle tietoperustalle. Työharjoittelijalle suunnatun oppaan taustatyöksi toteutetussa kyselytutkimuksessa jäi selvittämättä oleellisena osana, mitä opiskelijat olisivat toivoneet oman perehdytyksensä sisältävän. Tämä tieto olisi antanut konkreettista osviittaa siitä, millaiseksi oppaan sisältö olisi hyvä muodostaa. Perehdyttämisessä kannattaa kuitenkin käyttää samoja materiaaleja kuin työntekijöiden kanssa (Frisk 2016, 13–14). Sen vuoksi materiaalin sisältö voidaan nähdä työharjoittelijan työtehtäviin valmistavana kyselytutkimuksen puutteesta huolimatta. Saatujen palautteiden perusteella oppaat ohjasivat molempia rooleissaan ja antoivat tarvittavat työkalut työssään suoriutumiseen.

Kyselylomakkeet rakennettiin kirjallisuus- ja verkkolähteiden avulla. Kyselomakkeiden muodostamiseen työvälineenä hyödynnettiin Google Forms-kyselyalustaa. Kyselylomakkeet testattiin testiryhmällä ja kerättiin kysymysten asettelusta muutosehdotukset ennen varsinaisten otantaryhmien lähestymistä. Tämän myötä varsinaisista kyselyistä pystyttiin karsimaan kysymysten johdattelevuus sekä väärinymmärrykset. Varsinaisessa kyselyssä esitettyihin kysymyksiin saatiin sellaisia vastauksia, joita kysymyksillä haettiin. Kuitenkin kyselytuloksien vastauksia analysoidessa havahduttiin siihen, että olisi kysymyksien pitänyt olla toisenlaisia, jotta ne olisivat auttaneet enemmän oppaiden sisällön työstämisessä. Kyselytutkimuksissa anonymiteetti onnistuttiin säilyttämään, sillä taustatietoihin ei kerätty kenenkään henkilökohtaisia tietoja.

Kyselytutkimuksien jakelukanavina toimivat yrityksen sisäinen Intra ja sosiaalinen media. Molempien kyselytutkimuksien vastausprosentti jäi pieneksi ($n=7$ ja $n=26$), joka haastoi niiden luotettavuutta ja virhemarginaalin suuruutta. Questback nettisivustolla kerrotaan, kuinka asiakaskyselyn vastausastetta voidaan parantaa. He mainitsevat seuraavanlaisia asioita: kyselyn pituus, kysymystyypit, kannustimet, useat muistutukset, brändäys ja anonymiteetti (Questback 2016). Otantaryhmät eivät saattaneet kokea kyselyä itselleen ajankohtaiseksi tai tärkeäksi, jonka takia vastausmäärä jäi vähäiseksi. Valittu jakelukanava ei välttämättä saavuttanut oikeaa kohderyhmää.

Kyselyiden huomioarvoa nostaakseen, se olisi voitu julkaista useampaan otteeseen valituissa kanavissa tai hyödyntää useampaa kanavaa. Kyselyiden vastauksien määrää olisi voinut nostaa myös kannustin arvonnalla kautta suoritettulla palkitsemisella.

9.3 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Tämä on ensimmäinen vaihe työharjoitteluprosessin käynnistämiseen yrityksessä, joka luo pohjan. Mitä tälle tapahtuu sitten tulevaisuudessa? Tehdäkseen tästä pysyvän osan toimintaansa, vaatii se useamman työharjoittelujakson taakseen. Tekijöiden toive ja tahtotila on, että yritys ottaisi pilotoinnin jälkeen työharjoittelun mallin käyttöön, koska yritys pystyisi tämän kautta olemaan liikunta-alan markkinoilla näkyvämpi taho opiskelijoiden sekä muiden työnhakijoiden keskuudessa. Molemmille ryhmille yritys näyttäisi kehittyvältä, innostavalta ja oppimaan kannustavalta ympäristöltä, missä välitetään ja halutaan mahdollistaa opiskelijoille käytännöllinen työharjoittelupaikka. Suunniteltua työharjoittelun mallia voidaan laajentaa tarjoamalla työharjoittelun läpikäyneelle kesätyöpaikka. Tällöin kesälomia tuuraamaan saataisiin yrityksen toimintatavat tunteva ja työtehtävien edellyttämän osaamisen omaava henkilö.

Mikäli yritys päättää tarjota työharjoittelupaikkaa tulevaisuudessa, on tarpeellista neuvotella työpaikkakouluttajan roolista omana sopimustyyppinään ja irrallisena työntekijän varsinaiseen työtehtävään. Työpaikat muuttuvat oppimispaikoiksi, jonka vuoksi tulevaisuudessa yritykset tarvitsevat oppimisen osaajia ja tukijoita. Vaikka jokainen yksilö on vastuussa omasta oppimisesta, on yritysten työkuulttuurin mahdollistettava oppimiskulttuurin syntyminen (Kallonen & Kuhmonen 2021, 153). Työpaikkakouluttajan on saatava yrityksen tuki niin ajallisesti kuin korvauksen muodossa.

Pilotin aikana työharjoittelijalle ei maksettu palkkaa ja tätä toivotaan toimeksiantajan mieltävän vastaisuudessa. Kelan sivuilla suositellaan, että harjoittelusta saisi vähintään työssäoloehtoa kerryttävää palkkaa eli 1331 €/kuukaudessa (Kela 2023). Palkatonta työharjoittelua voisi kuvailla työhön tutustumiseksi. Akavan erityisalat linjaavat sivullaan, että korkeakouluharjoittelijat ovat oikeutettuja saamaan korvausta tehdessään työnantajalle tuottavaa työtä. Tämä kasvattaa osaltaan myös työnantajan imagoa ja mielikuvaa työntarjoajana. (Akavan Erityisalat s.a.b)

Kyselytutkimuksissa tuli esille, että opiskelijat itse huolehtivat työharjoittelupaikan löytämisestä. Tähän he toivoivat harjoittelupaikkojen näkyvyyden lisäämistä. Yrityksen on hyvä pohtia, miten ja kuinka mahdollisesti toteuttaisivat työharjoittelun markkinoinnin. Kun kartoitettiin yksityisten liikuntakeskuksien nettisivuilta mahdollisuutta työharjoitteluun, ei asiasta löytynyt mistään tietoa. Samalla tutustuttiin myös muiden alojen nettisivuihin ja millä tavalla he viestivät tarjoamistaan työharjoittelupaikoista. Isoilla yrityksillä oli omat osionsa työharjoittelulle. Osiot oli rakennettu visuaaliseksi ja informatiiviseksi. Jotta yritys saavuttaisi näkyvyyden opiskelijoiden keskuudessa, on yrityksen

pohdittava, minkälaisen jakelukanavien kautta he tavoittaisivat heidät. Onko oikea kanava Instagram, LinkedIn vai kenties nettisivut? Yritys voisi tuoda nettisivuilleen näkyväksi työharjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuuden viestimällä niistä sekä osoittamalla kanavan, jossa opiskelijoilla on mahdollista olla yhteydessä yrityksessä näistä vastaavaan tahoon. Yrityksen sisältä löytyy markkinointiosasto, joka pystyisi rakentamaan nettisivuille työharjoitteluosion, mutta isoin haaste tässä tulisi olemaan resurssointi ja kenen vastuulla olisi kirjoittaa tekstiosuudet.

Oppaiden sisältö on suunniteltu kattamaan ensisijaisesti liikunta-alan ammattikorkeakoulussa työharjoitteluaan suorittaville opiskelijoille. Liikuntaa voi kuitenkin opiskella myös ammattikoulututkintona tai yliopistotasolla, jonka vuoksi oppaiden vastaavuutta työharjoittelua sisältävien tutkintojen osalta voitaisiin tulevaisuudessa tarkentaa. Tämä tarkoittaisi kyseisen koulutusasteen ja työharjoittelun osaamistavoitteiden esittelyä työpaikkakouluttajalle. Oppaiden laajentamisen soveltuvaksi myös muille liikunta-alan tutkinnoille mahdollistaisi työharjoittelupaikan tarjoamisen heille ja lisäisi repertuaaria löytää potentiaalisia työntekijöitä yritykseen harjoittelun päätteeksi. Kääntöpuolena on yrityksen omien resurssien huomioiminen, jota oppaiden päivitys ja suuremman hakijaryppään hallinnointi vaatisi.

Perehdytysoppaan tarkoitus on tukea oppimisprosessia ja valmistaa käytännön vaatimiin tilanteisiin. Osaamisen karttumista mitattiin oppaita opiskelevien itse tekemällä itsearviointilomakkeella. Työpaikkakouluttajan seuranta osaamisen siirtymisestä käytäntöön on haastavaa, sillä yrityksessä etäjohtaminen on vahvasti läsnä heidän osaltansa. Tällöin he saavat palautetta osaamisestaan ainoastaan itseltään, työharjoittelijalta ja työyhteisöltä. Näin ollen ei voida todentaa, millaista osaamisen taso todella on verkkokoulutuksen jälkeen. Kehitysideana tähän olisi tasotesti, joka tulee työpaikkakouluttajan läpäistä. Myös tietotaidon pitäminen ajan tasalla voisi vaatia materiaalin luke- mista tai tasotestin tekemistä tasaisin väliajoin. Työharjoittelijalle opas sisälsi itsearviointilomakkeen lisäksi opitun tiedon testaamista, jossa ei kuitenkaan ollut arviointiasteikkoa.

Pilotoinnin alussa huomattiin, että työpaikkakouluttaja ei ollut perehtynyt materiaaleihinsa ja alku vaikutti sekalaiselta. Työpaikkakouluttaja oli vastaanottanut oppaat kaksi (2) viikkoa ennen työharjoittelun alkua, jolloin oletettiin oppaiden olleen luettu. Jos työharjoittelupolku tulisi yrityksessä käyt- töön, tulisi rooliin valitun ensin perehtyä työpaikkakouluttajan oppaaseen, jotta tietäisi millaisista asioista rooli koostuu.

Tulevaisuudessa työpaikkakouluttajan rooliin hakeutuville tulisi olla myös rekrytointiprosessi, joka tuo esiin millaisia ominaisuuksia sekä vaatimuksia työpaikkakouluttajan tehtävään on. Selkeät kriteerit ohjaisivat rekrytoijaa valintaprosessissa.

Vaihtoehtoisena tutkimusmenetelmänä olisi voitu hyödyntää haastattelua, joka olisi toteutettu työharjoittelun päätteeksi. Tässä olisi voitu päästä sähköisesti toteutettavaa kyselytutkimusta syvemmälle esittämällä tarkentavia kysymyksiä. Myös palvelumuotoilun keinot teoreettisena viitekehyksenä olisi voinut olla suunta, jolla lähestyä tätä opinnäytetyöprosessia. Esimerkiksi oppimisen palvelumuotoilu.

Työharjoittelun mallin toteutus oli kokonaan työpaikkakouluttajan vastuulla siitä hetkestä, kun henkilö ilmoittaa kiinnostuksen työpaikkakouluttajan rooliin. Pilotoinnin osalta tekijöiden tehtävänä oli luoda toimiva opas työharjoittelun johtamisen sijasta. Pilotoinnin aikana tekijät toimivat työpaikkakouluttajalle mentorin roolissa. Mentorointi näkyi vierailuna keskuksessa ja muutamana tapaamisena pilotoinnin aikana. Isoin kysymys on se, että kenelle jatkossa työpaikkakouluttajien ja työharjoittelijan tehtäväkohtainen mentorointi kuuluu? Seuraava työkalu olisi luoda opas myös työharjoittelijan mentorijalle, joka on yrityksessä ohjaajan tai Personal Trainerin roolissa. Tällöin voitaisiin varmistaa mentorilla olevan tarvittava tieto opiskelijan ohjaamisen ja oman roolinsa näkökulmasta. Oppaan rakentamisen tueksi perehtyminen mentoroinnin teoriapohjaan on kannattavaa.

Tämä opinnäytetyö ei tutkinut varsinaisesti työharjoittelun tilaa yhteiskunnassa, mutta sen tutkiminen voisi antaa lisää näkökulmaa oppilaitoksille aiheen korostamiseen ja työelämän kanssa tehtävän yhteistyön kehitykseen. Työharjoittelut osana ammattikorkeakoulujen opintokokonaisuutta ovat oleellisia heidän tavoitteensa huomioiden. Voisiko oppilaitokset lisätä yritysten tietoisuutta työharjoittelun sisällöstä ja hyödyistä? Henkilöstö- ja palkkapalveluita tarjoava eurooppalainen yritys, SD Worxin tekemässä kyselyssä käy ilmi, että 42 % kyselyyn vastanneista työnantajista kokee haasteita rekrytoinnissa. Pula osaavista tekijöistä on olemassa (SD Worx 2022). Myös yritysten tulee muuttuvassa ajassa muokata tapojaan nähdä opiskelijat tulevaisuuden työntekijöinä. Tällainen ajattelutavan muutos saattaisi johtaa työharjoittelupaikkojen laajempaan tarjontaan.

Lähteet

Airasian, P., Cruikshank, K., Mayer, R., Pintrich, P., Rath, J. & Wittrock, M. 2014. A taxonomy for learning, teaching and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. Harlow: Pearson education limited. Luettavissa: <https://www.uky.edu/~rsand1/china2018/texts/Ander-son-Krathwohl%20-%20A%20taxonomy%20for%20learning%20teaching%20and%20asses-sing.pdf>. Luettu: 20.2.2023.

Akava Erityisalat 2016. Harjoittelijat eivät saa olla halpatyövoimaa. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/harjoittelijat-eivat-saa-olla-halpatyovoimaa?publisherId=3616&re-leasId=39955220>. Luettu: 1.3.2023.

Akava Erityisalat s.a.a. Pyydä työtodistus harjoittelusta. Luettavissa: https://www.akavanerityis-alat.fi/nain_vaikutamme/opiskelija_jasenena/tyoharjoittelut/pyyda_tyotodistus_harjoittelusta. Luettu: 28.11.2022.

Akava Erityisalat s.a.b. Palkaton vai palkallinen työharjoittelu? Luettavissa: https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/opiskelija_jasenena/tyoharjoittelut/palkaton_vai_palkallinen_tyoharjoit-telu. Luettu: 22.2.2023.

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnoh-jauksen käsikirja. ProTammi. Hämeenlinna.

Ammattikorkeakouluun.fi, s.a. Opiskelu. Ammattikorkeakoulututkinto. Luettavissa: <https://www.am-mattikorkeakouluun.fi/opiskelu/>. Luettu: 28.11.2022.

Ammattitaitoa Yhdessä s.a.a Käytännön työkaluja yhteistyöhön. Luettavissa: <https://tyo.tyoelaman-verkko-opisto.fi/kaytannon-tyokaluja-yhteistyohon/#!/sujuva-oppiminen>. Luettu: 26.10.2022.

Ammattitaitoa Yhdessä s.a.b Tietokortti Työpaikkakouluttajille. Työterveyslaitos. Helsinki. Luetta-vissa: https://www.tsl.fi/media/hankkeet/ammattitaitoa-yhdessa-hanke/ammattitaitoayhdessa_tieto-kortti_nettiin.pdf. Luettu: 24.11.2022.

Dufva, M., Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Vuoden 2022 puheenaiheet, yllätykset ja mahdolli-suudet. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/vuoden-2022-puheenaiheet-yllatykset-ja-mahdolli-suudet/>. Luettu: 9.1.2023.

Dondi, M., Klier, J., Panier, F. & Schubert, J. 2021. Defining the skills citizens will need in the future world of work. Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-in-sights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>. Luettu: 13.3.2023.

Fitness24Seven s.a.a. Fitness24Sevenin Intranet. Manager's Guide. Saavutettavuus. Luettu: 24.11.2022.

Fitness24Seven s.a.b. Tavoitteet ja arvot. Luettavissa: <https://fi.fitness24seven.com/tavoitteet-ja-arvot/>. Luettu: 31.10.2022.

Fleming, N. D. & Miles 1992. Not another inventory, rather a catalyst for reflection. Luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/241605288_Not_Another_Inventory_Rather_a_Catalyst_for_Reflection. Luettu: 22.11.2022.

Fredriksson, M., & Saarivirta, T. 2015. Johtaminen eilen ja tänään – johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. Luettavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/90152/49325?acceptCookies=1>. Luettu: 30.1.2023.

Frisk, T. 2016. Työpaikkakouluttaja opiskelijan ohjaajana. Educa-Projektit Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.verkkovaria.fi/tyopaikkaohjaajakoulutus/wp-content/uploads/2017/05/TPO-opiskelijan-ohjaajana-2.6.2016.pdf>. Luettu: 24.11.2022.

Haaga-Helia s.a.a Työharjoittelu, AMK-opinnot. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/tyoharjoittelu-amk-opinnot>. Luettu: 17.10.2022.

Haaga-Helia s.a.b Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Intranet. Kysymisen teoriaa. Saavutettavuus. Luettu: 30.1.2023

Haaga-Helia s.a.c Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Intranet. Osaamistavoitteista arviointiin. Saavutettavuus. Luettu: 23.1.2023.

Haaga-Helia s.a.d Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Intranet. Osaamistavoitteista arviointiin. Arviointimatriisi. Luettu: 20.2.2023.

Haaga-Helia Opinto-opas s.a. LOT Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma, liikunnan ammattikorkeakoulututkinto, 210 op. Luettavissa: <https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/131320/fi/131362>. Luettu: 17.10.2022.

Ihalainen, N. 2021. Oppilaitosyhteistyö vahvistaa pk-yritysten osaamisen ja osaajien saatavuutta. Luettavissa: <https://www.labopen.fi/lab-pro/oppilaitosyhteistyö-vahvistaa-pk-yritysten-osaamisen-ja-osaajien-saatavuutta/>. Luettu: 3.4.2023.

Indeed 2021. 30 Top Questions to Ask When Interviewing an Intern. Luettavissa: <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/interviewing-an-intern>. Luettu: 24.11.2022.

Indeed 2023. A detailed guide to corporate image and why it's important. Luettavissa: <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/corporate-image>. Luettu: 13.4.2023.

Innovate Research Universities s.a. Roles and Responsibilities of the Workplace Supervisor. Luettavissa: https://mu-website-blob.azureedge.net/mu-website/mu-docs/librariesprovider7/default-document-library/roles-and-responsibilities-of-the-workplace-supervisor.pdf?sfvrsn=587350e3_9. Luettu: 21.11.2022.

Ispring 2022. How to create a Training Manual that employees will enjoy. Luettavissa: <https://www.ispringsolutions.com/blog/training-manual>. Luettu: 5.12.2022.

Jankkila, H. & Kangastie, H. 2014. Työelämälähtöisyys ja -läheisyys Lapin ammattikorkeakoulussa. Toimintamallin avaus. Luettavissa: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=fb13405a-394c-4839-9209-9390348cca6c>. Luettu: 4.12.2022.

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen: työelämän tärkein taito. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 21.2.2023.

Kela.fi 2023. Mikä on työssäoloehto? Luettavissa: <https://www.kela.fi/mika-on-tyossaoloehto>. Luettu: 22.2.2023.

Kiikeri, P. 2020. Oppimiskäsityksen vaikutukset korona-ajan opetukseen. Haaga-Helia E-signals. Luettavissa: <https://esignals.fi/kategoria/pedagogiikka/oppimiskasitysten-vaikutukset-korona-ajan-opetukseen/#18bdb9c3>. Luettu: 31.10.2022.

Kisakallio Moodle s.a. Työpaikkaohjaajan verkkokoulutus. Ohjaamme. Lohja.

Kortesuo, K. 2010. Avaa tästä, käytännön käsikirja kouluttajalle. Hansaprint Oy. Vantaa.

Kupias, P. 31.8.2011. Hyvää koulutusta etsimässä. Luettavissa: <https://tevere.fi/hyvaa-koulutusta-etsimassa/>. Luettu: 28.11.2022.

Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. E-kirja. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DADBHXBTDG#/kohta:2.\(\(20\)Osallistujat:\(2.2\(\(20\)Oppimistaidot/piste:tEc](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DADBHXBTDG#/kohta:2.((20)Osallistujat:(2.2((20)Oppimistaidot/piste:tEc). Luettu: 26.11.2022.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Gaudeamus. Tallinna.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Talentum Media. Helsinki. E-kirja. Luettu: 31.1.2023.

Laurea s.a. Etsitkö harjoittelijaa tai työntekijää? Luettavissa: <https://www.laurea.fi/tyoelamapalvelut/etsitko-harjoittelijaa-tai-tyontekijaa/>. Luettu: 24.11.2022.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus. Helsinki

Luostarinen, A. & Nieminen, J H. 2019. Arvioinnin käsikirja. PS-kustannus. Jyväskylä.

Maapäällikkö 15.12.2022. Maapäällikkö. Fitness24Seven. Sähköposti kysely. Helsinki.

Marketing91 2019. What is Corporate Image and why it is so Important? Luettavissa: <https://www.marketing91.com/corporate-image/>. Luettu: 11.4.2023.

Marstio, T. 2021. Pedagogista uudistumista oppimisen muotoilun avulla. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa. Verkkoaineisto. Luettavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/505722/Laurea%20Julkaisut%20173.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu: 30.1.2023.

Minilex s.a. Työntekijän velvollisuus perehdyttää. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-velvollisuus-perehdytt%C3%A4%C3%A4>. Luettu: 27.10.2022.

Mäkitalo, E. & Wallinheimo, K. 2012. Virtuaaliset ympäristöt – Innostava oppiminen, tehokas koulutus. Talentum. Vantaa.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. 3.painos. Educa-instituutti Oy. Vammala.

Nikkilä, M. 2013. Avaimet Työelämään. Veltor. Oulu.

Ohjaan.fi s.a.a Työelämässä oppiminen luo mahdollisuuksia. Luettavissa: <https://ohjaan.fi/teemme-yhdessa/tyoelamassa-oppiminen-avaa-mahdollisuuksia/>. Luettu: 11.2.2023.

Ohjaan.fi s.a.b Työelämässä oppimisessa jokaisella on oma roolinsa. Luettavissa: <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/tyoelamassa-oppimisessa-jokaisella-on-oma-roolinsa/>. Luettu: 17.10.2022.

Ohjaan.fi s.a.c Esimies järjestää puitteet oppimiselle. Luettavissa: <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/esimies-jarjestaa-puitteet-oppimiselle/>. Luettu: 27.10.2022.

Ohjaan.fi s.a.d Työpaikkaohjaus rikastaa työtä. Luettavissa: <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/tyopaikkaohjaus-rikastaa-tyota/>. Luettu: 21.11.2022.

Ohjaan.fi s.a.e Mihin suunnittelua tarvitaan? Luettavissa: <https://ohjaan.fi/suunnittelemme/mihin-suunnittelua-tarvitaan/>. Luettu: 24.11.2022.

Ohjaan.fi s.a.f Näin onnistut ohjauksessa. Luettavissa: <https://ohjaan.fi/ohjaamme/nain-onnistut-ohjauksessa/>. Luettu: 30.1.2023.

Ohjaan.fi s.a.g Ratkaisuja arjen ohjaustilanteisiin. Luettavissa: <https://ohjaan.fi/ohjaamme/ratkaisuja-arjen-ohjaushaasteisiin/>. Luettu: 16.1.2022.

Ohjaan.fi. s.a.h Perehdytys osana ohjausta. Luettavissa: <https://ohjaan.fi/ohjaamme/perehdytys-osana-ohjausta/>. Luettu: 31.10.2022.

Opintopolku s.a. Liikunnanohjaaja (AMK). Luettavissa: <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000252>. Luettu: 27.10.2022.

Oulasmaa, S. 2022. Suoraa palautetta. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 16.1.2023.

Peda.net s.a.a. Perehdyttäminen. Luettavissa: <https://peda.net/ksao/oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6/tv2/mttoo/perehdytt%C3%A4minen>. Luettu: 31.10.2022.

Peda.net s.a.b. Oppimisympäristöt. Luettavissa: <https://peda.net/myrskylä/kirkonkylänkoulu/ol3/l4kjottl/4ojt/ol>. Luettu: 8.12.2022.

Peda.net s.a.c. Sanaton viestintä. Luettavissa: <https://peda.net/jao-ammattillinen/jamsa/yhteiset-opinnot/p/ml/sanaton-viestint%C3%A4>. Luettu: 30.1.2023.

Pohjolainen, P. 2005. Työssäoppiminen. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Prudential Overall Supply s.a. How interns can positively impact your company. Luettavissa: <https://www.prudentialuniforms.com/blog/interns-can-positively-impact-company/>. Luettu: 11.4.2023.

Questback 2016. Miksi asiakas ei vastaa? 11 vinkkiä toimivan kyselyn laatimiseen. Luettavissa: <https://www.questback.com/fi/blogi/miksi-asiakas-ei-vastaa-11-vinkkia-toimivan-kyselyn-laatimiseen/>. Luettu: 22.2.2023

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WSOY oy. Helsinki.

Ruottinen, J. & Nyman, N. 2019. Yhdessä eteenpäin: työharjoittelumallien haasteet ja mahdollisuudet. Metropolia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169082/Yhdessa_eteenpain_Nyman_Ruottinen.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Luettu: 2.4.2023.

SD Ward 2022. Four in ten European employers struggle to attract employees. Luettavissa: <https://www.sdworx.com/en-en/about-sd-worx/press/2022-08-25-four-ten-european-employers-struggle-attract-employees>. Luettu: 13.3.2023.

Snapsurvey s.a. 5 Reasons why feedback is important. Luettavissa: <https://www.snap-surveys.com/blog/5-reasons-feedback-important/>. Luettu: 7.3.2023.

Stanciu, T. 23.02.2023. Why is feedback important in the communication process. The Mirro blog. Luettavissa: <https://mirro.io/blog/feedback/why-is-feedback-important-in-the-communication-process>. Luettu: 7.3.2023.

Talsi, M-T. 2021. Työharjoittelu edessä? Nämä yritykset tarjoavat harjoittelupaikkoja. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/harjoittelupaikkoja>. Luettu: 13.3.2023.

Tilastokeskus s.a. Ryväsotanta. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/ryvasotanta.html>. Luettu: 27.10.2022.

Tiitus 2018. Näin teet harjoittelusta onnistuneen kokemuksen. Luettavissa: <https://www.tiitus.fi/nain-teet-harjoittelusta-onnistuneen-kokemuksen-opiskelijalle/>. Luettu: 5.4.2023.

Tee tutkimus 2019. Otannan virheitä, osa 3. Luettavissa: <https://www.teetutkimus.fi/blogi/otannan-virheita-osa-3>. Luettu: 31.10.2022.

TechSmith 2020. How to create a training manual: Steps and Tools that make it easy. Luettavissa: <https://www.techsmith.com/blog/create-training-manual-quickly/>. Luettu: 8.12.2022.

Trainee.fi s.a. Työharjoittelu ja työtodistus. Luettavissa: <https://trainee.fi/harjoittelu-ja-tyotodistus/>. Luettu: 28.11.2022.

Tuominen, T., Järvi, K., Lehtonen, M., Valtanen, J. & Martinsuo, M. 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja – osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Aalto-yliopisto. Helsinki. E-kirja. Luettu: 9.2.2023.

Työelämään.fi s.a. Perehdytys. Luettavissa: <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/perehdytys/>. Luettu: 31.10.2022.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Fin Lectura Ab.

Vehviläinen, S. 2020. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Neljäs, korjattu painos. Gaudeamus Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 31.1.2023.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5 päivitetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 27.10.2022.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro. Helsinki. Luettu: 17.3.2023.

Liitteet

Liite 1. Kysely Fitness24Seven esihenkilöille

Kysymykset

Vastaukset 7

Työharjoitteluprosessi Fitness24Sevenillä ☞

Olet saanut kutsun osallistua kyselyymme, koska työskentelet Fitness24Sevenillä kuntokeskuksen toiminnan suhteen keskeisessä roolissa.

TARKOITUS:

Tämä tutkimuskysely on osa Haaga-Helian liikunta-alan opiskelijoiden opinnäytetyötä. Kyselyn tarkoituksena on selvittää toimeksiantajan (Fitness24Seven) palveluksessa työskentelevien esihenkilöiden mielipiteitä kuinka toteuttaa tulevaisuudessa työharjoitteluprosessi yrityksessä. Tämä kysely antaa arvokasta tietoa siitä miten työharjoitteluprosessissa tulisi huomioida oppiminen työpaikkakouluttajan näkökulmasta. Tuloksia käytetään koulutusmateriaalien toteutukseen toimeksiantajalle.

SISÄLTÖ:

Kysely sisältää 8 monivalinta- ja avointa kysymystä, jonka jälkeen pyydetään täyttämään sinun taustatiedot. Vastaukset käsitellään anonymisti ja luottamuksellisesti. Kyselyn täyttämiseen menee arviolta 5 minuuttia.

TOTEUTTAJAT:

Kyselyn toteuttaa Janica E. & Mirka N., Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Osa 1

...

LÄHTÖKARTOITUS

1. Haluaisitko työskennellä yrityksessä työpaikkakouluttajana työharjoittelijalle? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ Ehkä

2. Mikä motivoi sinua ryhtymään työpaikkakouluttajaksi?

Kirjoita vastaus

3. Mikä motivoisi sinua työskentelemään työpaikkakouluttajan roolissa?

Kirjoita vastaus

4. Näetkö mahdollisia haasteita työpaikkakouluttajana toimimiseesi?

Kirjoita vastaus

Osa 2

...

KOULUTTAJAN ROOLI

Työpaikkakouluttaja on työpaikan työntekijä, joka on vastuussa opiskelijan ammatillisesta kehittämisestä työharjoittelussa työpaikalla. Työpaikkakouluttajan muutamia tehtäviä ovat opiskelijan perehdyttäminen työympäristöön, vastata ja tukea opiskelijan oppimisesta, luoda erilaisia oppimiskokemuksia, seurata ja antaa palautetta opiskelijan toiminnasta. (Lähde: [Ohjjan.fi](#) s.a.; Innovate Research Universities s.a.)

5. Millaisena koet tieto-taitosi kouluttajan rooliin osaamisen näkökulmasta? *



6. Mikä kouluttajana toimimisessa on mielestäsi tärkeää? Perustele. *

Kirjoita vastaus

...

7. Millaista osaamista kaipaat? Miten yritys voisi tukea osaamisen kehittymistäsi? *

Kirjoita vastaus

8. Millaiset työkalut tukisivat perehtymistäsi työpaikkakouluttajan rooliin? *

- ☐ Konkreettinen tekeminen käytännön kautta
- ☐ Työpaikkakouluttajan materiaali verkkoympäristössä
- ☐ Tulostettu paperinen työpaikkakouluttajan materiaali
- ☐ Mentorointi asiantuntijan/oman esihenkilön toimesta
- ☐ Videot
- ☐ Oppimistehtävät
- ☐ Keskustelu
- ☐ Itsenäinen tiedonhaku eri lähteistä
- ☐ Luentoytylinen toteutus
- ☐ Testaa tietosi / Pelit koulutusmateriaalin yhteydessä
- ☐ Muuta

9. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "muuta", millaisia tapoja toivoisit hyödynnettävän?

Kirjoita vastaus

Osa 3

...

TAUSTATIEDOT

10. Kuinka pitkään olet työskennellyt Fitness24Sevenillä? *

- ☐ 0 - 6 kuukautta
- ☐ 6 kuukautta -12 kuukautta
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ Yli 5 vuotta

11. Minkä alueen kuntokeskuksessa työskentelet?

Valitse vastauksesi



12. Mikä on korkein koulutusasteesi? *



- ☐ Peruskoulu
- ☐ Ammattikoulu
- ☐ Lukio
- ☐ Ammattikorkeakoulu
- ☐ Yliopisto

13. Oletko aiemmin toiminut työpaikkakouluttajan roolissa? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

Kiitos vastauksistasi!

Paina lähetä näppäintä tallentaaksesi vastauksesi.

Liite 2. Kysely Liikunta-alan opiskelijoille

Kokemukset liikunta-alan työharjoittelusta ☺

Olet saanut kutsun osallistua kyselyymme, koska opiskelet/opiskelit Suomalaisessa koulutusohjelmassa liikunta-alaa. Kyselyssä ei käsitellä osaamisen näytöillä (AHOT) suoritettuja työharjoitteluita.

TARKOITUS:

Tämä tutkimuskysely on osa Haaga-Helian liikunta-alan opiskelijoiden opinnäytetyötä. Kyselyn tarkoituksena on selvittää liikunta-alaa opiskelevien/opiskelleiden kokemuksia viimeisen vuoden työharjoitteluprosessista. Tämä kysely antaa arvokasta tietoa siitä millaisia kokemuksia työharjoittelusta on oppimisen sekä työelämälähtöisyyden näkökulmasta ja kuinka tätä kehittää. Tuloksia käytetään koulutusmateriaalien toteutukseen toimeksiantajalle.

SISÄLTÖ:

Kysely sisältää 8 monivalinta- ja avointa kysymystä, jonka jälkeen pyydetään täyttämään sinun taustatiedot. Vastaukset käsitellään anonymisti ja luottamuksellisesti. Kyselyn täyttämiseen menee arviolta 5 minuuttia.

TOTEUTTAJAT:

Kyselyn toteuttaa Janica E. & Mirka N., Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Osa 1

...

TYÖHARJOITTELUN SISÄLTÖ

1. Kuinka paljon työharjoitteluiden työtehtävät vastasivat työharjoittelusi tavoitteita? *



2. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet työharjoittelukokemukseesi? *

Kirjoita vastaus

3. Millaisia asioita jäi uupumaan työharjoittelustasi, jotta kokemus olisi ollut parempi?

Kirjoita vastaus

4. Millaisia käytännön tehtäviä suoritit työharjoittelussasi? *

- ☐ Ryhmäliikunnan ohjaamisharjoitukset
- ☐ Yksilöohjaus
- ☐ Lajivalmennus
- ☐ Kehittämistyö
- ☐ Myyntityö
- ☐ Testaus (kuntotestit, analysointi ja läpikäynti)
- ☐ Ravintoneuvonta
- ☐ Luennot
- ☐ Suunnittelu (harjoitusohjelmien, ravintoneuvonnan tai ohjatun liikunta-tunnin suunnittelu)
- ☐ Tapahtuman järjestäminen
- ☐ Muuta

5. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "muuta", mitä konkreettisia tehtäviä teit?

Kirjoita vastaus

Osa 2

...

TYÖHARJOITTELUN TOTEUTUS

6. Saitko mielestäsi riittävän perehdytyksen työharjoittelun alussa? *



7. Mitkä toimintamallit kokisit tukevan oppimistasi työharjoittelun aikana? *

- ☐ Konkreettinen tekeminen käytännön kautta
- ☐ Koulutusmateriaali verkkoympäristössä
- ☐ Tulostettu paperinen koulutusmateriaali
- ☐ Mentorointi
- ☐ Videot
- ☐ Oppimistehtävät
- ☐ Keskustelu
- ☐ Itsenäinen tiedonhaku eri lähteistä
- ☐ Luentotyylinen toteutus
- ☐ Testaa tietosi / Pelit koulutusmateriaalin yhteydessä
- ☐ Muuta

8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "muuta", millaisia oppimista tukevia tapoja toivoisit hyödynnettävän?

Kirjoita vastaus

9. Miten työharjoittelijoiden rekrytointiprosessia voisi kehittää? *

Kirjoita vastaus

Osa 3

...

TAUSTATIEDOT

10. Mihin liikunta-alan tutkintoon vastauksesi pohjautuvat? *

- ☐ Liikuntaneuvojan perustutkinto
- ☐ Liikunnanohjaaja (AMK)
- ☐ Molemmat tutkinnot

11. Missä viimeisin työharjoittelusi sijaitsi?

Valitse vastauksesi



12. Mihin toimintaympäristöön viimeisen opintovuoden työharjoittelu sijoittui?

- ☐ Yksityisen sektorin liikuntapalveluihin
- ☐ Julkisen sektorin liikuntapalveluihin
- ☐ Kolmannen sektorin liikuntapalveluihin

13. Koska olet suorittanut viimeisimmän työharjoittelusi?

- ☐ 0-2 vuotta sitten
- ☐ 2-5 vuotta sitten
- ☐ 5-10 vuotta sitten
- ☐ Yli 10 vuotta sitten

14. Oletko työllistynyt työharjoittelupaikkaasi? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

15. Miksi et työllistynyt työharjoittelupaikkaasi?

Kirjoita vastaus

Osa 4

...

Kiitos vastauksistasi!

Paina lähetä-näppäintä tallentaaksesi vastauksesi.

Liite 3. Opas työpaikkakouluttajalle

Liite salattu liikesalaisuuksiin vedoten.

Liite 4. Opas työharjoittelijalle

Liite salattu liikesalaisuuksiin vedoten.