



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# **Työpaikkaohjaajien osaamisen kartoitus osana työssäoppimisen kehittämistä Rikosseuraamuslaitoksessa**

Oikarinen, Kimmo

2016 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työpaikkaohjaajien osaamisen kartoitus  
osana työssäoppimisen kehittämistä  
Rikosseuraamuslaitoksessa**

Kimmo Oikarinen  
Sosiaali ja Rikosseuraamusalan  
johtaminen ja kehittäminen (YAMK)  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu, 2016

Kimmo Oikarinen

### Työpaikkaohjaajien osaamisen kartoitus osana työssäoppimisen kehittämistä Rikosseuraamuslaitoksessa

Vuosi

2016

Sivumäärä

79 + 12

---

Opinnäytetyön ensisijaisena tavoitteena oli tuottaa tietoa työpaikkaohjaajien työssä oppimisen ohjaamisen osaamisen tasosta Rikosseuraamuslaitoksessa. Työpaikkaohjaajille kohdennetusta osaamiskartoituksesta saatujen tulosten perusteella tutkielma nosti esiin mahdollisia kehityskohteita niin työpaikkaohjaajien peruskoulutuksessa kuin täydennyskoulutuksessakin hyödynnettäväksi valtakunnallisesti Rikosseuraamuslaitoksessa. Sekundäärisenä tavoitteena oli tuottaa uusia työkaluja työpaikkaohjaajille, edesauttaa työssä oppimisjaksojen laadukasta organisoimista, lisätä työssä oppimisen ohjaamisen henkilökohtaistamisen osaamista, työssä oppimisjaksojen suunnittelua ja organisoimista toteutuksen tasolla. Tavoitteen saavuttamiseksi käsiteltiin erilaisia oppimisen tyyllilajeja ja muotoja osana lopputyön kokonaisuutta.

Vuonna 2012 opinnäytetyön aihetta valittaessa kiinnostus työssä oppimisen ohjaamista kohtaan lisäsi intressiä työpaikkaohjaamisen nykytilan kartoitukseen ja mahdollisen kehitystarpeen olemassaolon selvitykseen. Tarvetta tutkimuksen tekemiselle toiminnan tehostamiseksi lisäsi entisestään 2014 voimaan tullut Rikosseuraamusalan perustutkinnon rakenneuudistus. Aiempaan koulutusmalliin verrattuna työssä oppimisen osuus koko koulutuksen kestosta on lisääntynyt huomattavasti, koulutuksen sisältöön on lisätty vartijana toimimisen lisäksi rikosseuraamusasiakkaiden ohjaajana toimimiseen liittyviä elementtejä. Oman tarpeensa kehitystyölle aiheutti yhä lisääntyvä kansainvälinen ammattimaisesti toimiva rikollisuus sekä rikosseuraamusasiakkaiden monikansallisuus turvapaikanhakijoiden myötä ja niistä aiheutuva monimuotoinen osaamistarpeen lisääntyminen rikosseuraamustyössä.

Tutkimusosio suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena Webropol-ohjelmaa hyödyntäen sähköisenä tutkimuslomakekyselynä. Kysely toteutettiin yhteistyössä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen opettajien kanssa työpaikkaohjaajien yhteistyöpäivillä. Sähköisen tutkimuksen tueksi koottiin myös kvantitatiivista aineistoa laadukkaamman lopputuloksen saavuttamiseksi. Aineisto koostui kirjallisesta tehtävästä, vapaamuotoisista vastauksista työssä oppimisen ohjaamisen osaamiseen ja sen kehittämistarpeeseen esitettyihin kysymyksiin sekä vastausten pohjalta käytyyn keskusteluun. Tutkimusotteena oli kehittävän työn tutkimus.

Ohjaajina toimivat henkilöt kokivat osaavansa hyvin tärkeät taidot kuten yhteistyö, ongelman ratkaisu ja organisoimista. Tutkimuksen mukaan nousi esiin myös kehittämisen kohteita kuten valtakunnallisen verkostoitumisen merkitys ja erilaisten ohjaustyylien ja -menetelmien osaaminen.

Avainsanat: työssä oppiminen, työssä oppimisen ohjaus, työpaikkaohjaaja, osaamiskartoitus

Kimmo Oikarinen

**Instructors' job skills assessment as part of the development of workplace learning in the Criminal Sanctions Agency**

Year	2016	Pages	91
------	------	-------	----

---

The primary purpose of this thesis is to produce knowledge about the level of know-how of the directing of learning at the workplace by the workplace instructors. Based on the outcome of the learning assessment conducted with the workplace instructors, this thesis brings up possible areas of development in the workplace instructors' basic training as well as continuing education to be exploited nationally at the Criminal Sanctions Agency. The secondary goal is to develop new tools for workplace instructors, to contribute to the high-quality organization of workplace learning, to increase the know-how of personalizing the instructing skills in workplace learning, planning of the workplace learning periods and the organization on the level of implementation. In order to achieve the goal, as a part of the whole thesis, different learning styles and methods will be dealt with.

When choosing the topic of this thesis in 2012, the interest in directing workplace learning increased the interests to assess the current state of directing workplace learning and examine the possible need for further development. The need to conduct the research to intensify the operations was further increased due to the structural reform of the basic examination of the Criminal Sanctions in 2014. Compared to the previous training model, workplace learning accounted for the duration of the whole training has been increased notably. In addition to work as a correctional officer, there have been elements related to acting as an instructor that have been added to the content of the training. The ever-increasing international professional criminality and as a result of asylum seekers, the multi-nationality of the criminal sanctions clients, and the multidimensional skills that are increasingly needed in criminal sanctions work are posing needs of their own to the further development of the work.

The research section was conducted as a qualitative research and as an electronic research form inquiry by utilizing the Webropol program. The inquiry was conducted in collaboration with the lecturers of the Criminal Sanctions training center during the workplace instructors' cooperation days. In order to achieve better quality results, quantitative material was gathered to support the electronic research. The material consisted of a written assignment, informal answers to the know-how of directing workplace learning and the questions asked concerning the need for development of the latter and the conversation based on the answers. The methodological choice was developmental work research.

The people acting as instructors felt they knew very important skills such as cooperation, problem solving and organization. Some areas of development also arose from the survey such as the importance of national networking and know-how of different control styles and approaches.

Keywords: workplace learning, directing workplace learning, workplace instructor, learning assessment

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimusmetodologia .....	7
2.1	Opinnäytetyön tavoitteet .....	9
2.2	Eettisyys .....	10
2.3	Luotettavuus .....	11
2.4	Tutkimusaineisto .....	12
3	Työpaikkaohjaajan tehtävät ja työssäoppiminen .....	14
3.1	Rikosseuraamusalan erityispiirteitä työssäoppimisympäristönä .....	16
3.2	Työpaikalla perehdyttämisen ja työnopastuksen hyödyt.....	18
4	Työpaikkaohjaajien peruskoulutus.....	19
4.1	Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus .....	23
4.2	Haasteellisten ohjaustilanteiden käsittely .....	24
5	Oppimisen tyyllilajit ja muodot .....	25
5.1	Oppimistyyliä aistien mukaisesti.....	26
5.1.1	Visuaalinen oppimistyyli .....	27
5.1.2	Auditiivinen oppimistyyli.....	28
5.1.3	Kinesteettinen oppimistyyli .....	28
5.1.4	Taktilinen oppimistyyli .....	28
5.2	Oppimistyyliä oppijan osallistumisen aktiivisuuden mukaan .....	29
5.3	Oppimistyyliä NLP-mallin mukaan .....	30
5.4	Mc Carthyn 4MAT- järjestelmämalli .....	31
5.5	Projektimaisen työssäoppimisen malli .....	32
6	Ohjaustoiminta ja oppimiskäsitykset .....	33
6.1	Oppilaan ohjaus, huono ja hyvä oppiminen .....	34
6.2	Ohjattavan yksilöllisyyden huomioiminen .....	35
6.3	Ohjaaja ja haasteellinen ohjattava .....	36
6.4	Oppimistehtävät osana työssäoppimista ja oppimisympäristöä.....	37
6.5	Työssäoppimisjaksolle yhteiset arviointikriteerit .....	38
7	Osaamisalueet .....	39
8	Tulokset.....	42
8.1	Osaamiskartoituksen tulokset .....	43
8.2	Empiirisen kyselytutkimuksen tulokset.....	64
9	Johtopäätökset .....	69
10	Pohdinta .....	70
	Lähteet .....	75
	Kuviot .....	77
	Taulukot .....	78
	Liitteet.....	79

## 1 Johdanto

Rikosseuraamusalan peruskoulutus vartijoille koostuu erillisistä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa (RSKK) suoritettavista teoriaopintoja sisältävistä opintojaksoista sekä työssä oppimisjaksoista, jotka opiskelijat suorittavat koulutusvankiloissa eri puolilla Suomea. Koulutuskeskuksessa tapahtuvasta opetuksesta vastaavat opettajat ja koulutusvankiloissa työpaikkaohjaajat.

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa työpaikkaohjaajien osaamisalueita ja kehitystarpeita. Tutkimustulokset antavat mahdollisesti perustan myöhemmin toteutettaville toimille, joiden tavoitteena ovat työssä oppimisen ohjaamiskäytänteiden valtakunnallinen yhtenäistäminen, työssä oppimisen ohjaajien osaamistason kehittäminen, sekä ohjaamisen laadun parantaminen oikein työssäoppimisen ohjaajille kohdennetulla täydennyskoulutuksella. Sekundäärisenä tavoitteena on tuottaa uusia työkaluja työpaikkaohjaajille, edesauttaa työssäoppimisjaksojen laadukasta organisointia, lisätä työssäoppimisen ohjaamisen henkilökohtaistamisen osaamista, työssäoppimisjaksojen suunnittelua ja organisointia toteutuksen tasolla. Tavoitteen saavuttamisen edistämiseksi nostan esiin muutamia oppimisen tyyllilajeja ja oppimiskäsityksiä osana lopputyötä.

Työpaikkaohjaajan rooli työssä oppijan ohjaajana on merkittävä opastajana sekä ohjaajana, niin kyseisten opintojen suorittamisessa kuin elämän ikuisessa opintokaaressakin. Ohjaustyössä korostuu ohjaajan rooli oppimisen mahdollistajana, sekä teoriaopintojen käytännön työhön soveltamisen edistäjänä yhteistyössä koulutuksen järjestävän oppilaitoksen kanssa. Työssäoppimisen järjestämiseen osallistuvat osapuolet niin opettaja, työpaikkaohjaaja, työnantaja kuin oppilaskin ovat kaikki oman puolensa osajia. Siksi onkin tärkeää, että heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan hyödynnetään pyrittäessä kohti entistä laadukkaampaa ja taloudellisempaa työssäoppimisen toteuttamista.

Työssäoppiminen on työpaikoilla, tässä tapauksessa koulutusvankiloissa järjestettävää opetusta, jossa opetus tapahtuu käytännössä tehtävien suoritteiden kautta. Kukin suorite sisältää opetussuunnitelman mukaisia tavoitteellisia, arvioitavia sekä ohjattuja oppimiskokonaisuuksia työpaikalla. Työssäoppiminen on aiemmin käytössä olleeseen työharjoitteluun verrattuna tavoitteellisempaa, tarkemmin säänneltyä sisällöltään sekä laadukkaampaan oppimistapahtumaan pyrkivää. Yleensä työssä oppimisjaksoilta ei makseta palkkaa eikä oppilaan ja työnantajan välille synny työsuhdetta. Työssäoppimisesta tulee aina laatia kirjallinen yhteistyösopimus työnantajan ja oppilaitoksen kesken.

Työssäoppimisjaksoa suunniteltaessa on yhdessä työnantajan kanssa huomioitava oppilaan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa tavoitteeksi asetetut oppimisalueet sekä suoritettavan

tutkinnon asettamat tavoitteet. Myös työssäoppimisympäristön mahdollisesti tarjoamat erityisominaisuudet tulee pyrkiä hyödyntämään niin alueellisesti kuin paikallisestikin mahdollisimman laadukkaan ja moninaisen oppimistapahtuman takaamiseksi. Opetushallitus on ohjeistanut työssäoppimista seuraavasti Työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalissa (2014: 10):

”Työpaikoilla järjestettävän työssäoppimisen ollessa tavoitteellista, arvioinnin alaista ja ohjattua toimintaa, työssäoppimisjaksojen tulee olla ammattitaitovaatimukset huomioiden riittävän pitkiä ja sisällöltään monipuolisia. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998,16§) mukaan työpaikalla annettava koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Asetus (811/1998, 5§) ammatillisesta koulutuksesta vaatii, että työssäoppimispaikalla on riittävästi ammattitaidoltaan, koulutukseltaan sekä työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. (Opetushallitus ohje 2/440/2012.)”

Tarve kehitystyölle aiheutuu rikosseuraamuslaitoksen vankiloissa valvontahenkilöstölle aiemmin käytetyn koulutuksen Vankeinhoidon perustutkinto muuttumisesta Rikosseuraamusalan tutkinnoksi. Oleellimmat muutokset koulutuksessa koskevat sen kestoa, joka muuttuu 13 kuukaudesta 16 kuukaudeksi, sekä koulutussisältöä. Opintokokonaisuuteen lisätään uusi kolmen kuukauden työssäoppimisjakso. Teoreettisena osiona Rikosseuraamuslaitoksen strategian mukaisesti turvallisuuden rinnalle koulutukseen painottuvana osaamisalueena tulee jatkossa vankeiden koulutus- ja kuntoutusosaaminen uusintarikollisuuden vähentämiseksi.

Samoin kuin työssäoppimisprosessin laatua tulee tarkkailla jatkuvasti, tulee tarkkailla myös työpaikoilla toimivien työpaikkaohjaajien koulutuksen ja toiminnan laatua systemaattisesti. Koulutuksen järjestäjän tulee seurata sekä työssä oppimisen ohjaamisen laatua, että työpaikkaohjaajien määrää, jotta toiminnan laatu pysyisi mahdollisimman korkeana. (Frisk 2007:77.)

Rikosseuraamuslaitoksen työpaikkaohjaajille ei ole tässä mittakaavassa aiemmin tehty osaamisen kartoitusta, muutoin kuin pyydettyinä palautteena koulutusten jälkeen.

## 2 Tutkimusmetodologia

Opinnäytetyön Työpaikkaohjaajien osaamisen kartoitus osana työssäoppimisen kehittämistä Rikosseuraamuslaitoksessa, tein yhteistyössä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kanssa sieltä tulleen ehdotuksen pohjalta. Tutkimuksen kohteena ovat työpaikkaohjaajien osaamisalueet työssä oppimisen ohjaamisessa sekä työpaikkaohjaajien koulutukseen kohdistuvat mahdolliset kehitystarpeet. Tutkittua tietoa voidaan hyödyntää tulevien koulutuksien kehittämisessä ja työssäoppimisen tehostamisessa tulevaisuudessa. Tehtyjen kyselytutkimusten tulosten pohjalta

valitsin tutkielman rajauksen yhteydessä käsiteltäväksi aiheita, joilla päästään lähemmäksi oppijalle henkilökohtaisempaa ohjausta työssäoppimisjaksoilla. Tutkimuksen toteutus ajankohdanaan Rikosseuraamuslaitoksessa toimi 72 työpaikkaohjaajaa.

Osaamistason kartoituksen työpaikkaohjaajille tein keväällä 2013 kvantitatiivisena Survey-tutkimuksena hyödyntäen Hätösen Työpaikkaohjaajan osaamiskartta -pohjaa muodostaen siitä Webropol-ohjelmaan soveltuvan sähköisen tutkimuskyselyn mallin. Sähköisen kyselytutkimus tavan valintaan vaikutti pitkät välimatkat kyselyyn osallistuvien tahojen välillä.

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tausta on tutkimuksen matemaattisessa ihanteessa ja positivismissa. Peruskysymyksenä määrällisessä tutkimuksessa on missä määrin tutkittavasta ilmiöstä voidaan eristää mitattavia osia tai mitattavissa olevia peruspiirteitä. Toinen perusedellytys on ilmiön ja sen ympäristön käyttämien merkitysjärjestelmien riittävä ymmärtäminen. Tulosten oikea tulkitseminen ja ymmärtäminen vaativat tutkimuskohteen tuntemista laajemminkin kuin vain käytetyn tutkimus aineiston puitteissa. (Tuomi 2007: 95.)

Empiirisen osan tutkimuksesta muodostaa työpaikkaohjaajille suunnattu kyselytutkimus, jolla selvitin, mitä lisäkoulutusta he itse kokevat tarvitsevansa kyseisenä ajankohtana. Empiiristä tutkimusta tehtäessä työpaikkaohjaajat olivat läsnä samassa luokkahuoneessa itseni kanssa, joten pystyin informoimaan heitä ja vastaamaan heidän tutkimusta koskeviin kysymyksiinsä välittömästi.

Empiirisen eli kokemusperäisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa kokemusperäistä tietoa todellisuudesta eli reaali maailmasta. Tutkimuskohteena voi olla esimerkiksi ihmisen havainto-todellisuus kaikkine ominaisuuksineen. Tutkimusongelma voi olla esimerkiksi jonkin ilmiön olemassaolon tai käyttäytymismallin syyn selvittäminen tai ratkaisumallin löytäminen jonkin toiminnan toteuttamiselle. (Johdatus empiiriseen oikeustutkimukseen: 1.)

Kehittämishankkeen toteuttamisympäristönä toimi tehtävän kyselytutkimuksen osalta koulutusvankilat ympäri Suomea sekä muutamat Yhdyskuntaseuraamus toimistot sekä tukipartiot, jotka osallistuivat osaamistason kartoittamiseksi tehdyn tutkimuksen tekemiseen. Myös Rikosseuraamusalan keskushallinto on ilmaissut olevansa kiinnostunut lopputuloksista. Lopputulosten ja tutkimusmallin hyödyntäminen on mahdollista kaikissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä ja miksei laitoksen ulkopuolellakin, mikäli joku katsoo sen tarpeelliseksi.

Omalta osaltani opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti voimakas halu mahdollistaa, kehittää sekä tukea työpaikkaohjaajien toimintaa tutkimalla, millaista lisäosaamista he itse tuntevat tarvitsevansa ja millaista osaamista he tarvitsevat työpaikkaohjaajien osaamiskartoituksen pe-



rusteella toimiessaan työpaikkaohjaajina. Tällaisessa organisaatiossa, kuten Rikosseuraamuslaitos, työssäoppimisenohjaajien työpaikkaohjaamiseen liittyvät taustat ovat tiedossa, jolloin koulutus voidaan sisällöltään ja organisoinniltaan sekä menetelmiltään muodostaa hyvinkin tarkasti vastaamaan kohderyhmän tarpeita. Kysyessäni Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnosta tutkimuslupaa lopputyölle, ilmaisivat myös he haluavansa tutkimustulokset käyttöönsä, lopputyön valmistuttua. Tutkimus lupaa ei tarvinnut koska tutkimus koskee ainoastaan henkilökuntaa.

## 2.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Olen itse toiminut työpaikkaohjaajana (tai kuten termi kuului kyseisenä aikana harjoitteluohjaajana ja aiemmin perehdyttäjänä vartijakokelaiden työharjoittelujaksoilla) aktiivitoimijana muutamia vuosia. Omien opintojeni vuoksi olen kuitenkin joutunut jättäytymään aktiivitoiminnasta ja siksi hain nyt tämän lopputyön ja ammattikorkeakoulun käymisen kautta toiminnalle jatkuvuutta, koska koen toiminnan erittäin tärkeäksi. Toimin nykyisin esimiesasemassa ja sitä kautta minulle toki kuulukin osana työroolia mahdollistaa omissa virkatehtävissään toimivien työpaikkaohjaajien toimiminen työssäoppimisen ohjaajina sekä muiden työyhteisön jäsenien sitouttaminen mukaan oppilaiden ohjaamiseen työssäoppimisjaksoilla.

Miksi työpaikkaohjaajien koulutusta toteutetaan? Perimmäinen syy työpaikkaohjaajien koulutukselle yleisellä tasolla muodostuu ammatillista koulutusta koskevasta lainsäädännöstä sekä opetussuunnitelmien perusteiden mukaisten koulutuksen toteuttamisen ja laadun kehittämisen vaatimusten täyttämistavoitteista. Työpaikkaohjaajien koulutus on olennainen osa tavoitteiden laadukasta toteuttamista. Myös koulutuksen järjestäjillä ovat omat intressinsä toiminnan järjestämiseen: oppilaitokset haluavat turvata oppilailleen laadukkaan oppimisympäristön työssäoppimisjaksoille sekä pitää ammatillista koulutusta työelämälähtöisenä. Järjestöjen näkökulma on ammattitaitoisen henkilöstön saannin turvaaminen työpaikoille, vastaavasti täydennyskoulutusorganisaatiot ja koulutusyrietykset järjestävät kyseistä koulutusta voidakseen kehittää esimerkiksi erilaisia koulutusmalleja ja koulutusmateriaaleja. Koulutus- ja kehitystyö eivät välttämättä onnistu tai ainakaan ole niin laadukkaita kuin erilaisten koulutushankkeiden peruskursseilla. (Antila 2004: 23.)

Organisaation joutuessa säästötoimenpiteiden tai muiden toiminnan supistusten kohteeksi on hyvin yleistä, että henkilöstön koulutusmenot ovat ensimmäisiä säästökohteita. Koulutusta tarvitsevien ihmisten täytyy ansaita luottamusta ja kunnioitusta toimintaansa kohtaan tekemällä toimintaa näkyväksi. Näkyvyyden tulee kattaa koko työyhteisö mukaan lukien organisaation johto. Positiivisella näkyvyydellä pyritään saamaan oikeutus toiminnan olemassa ololle. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2009: 17.)

Organisaation sisällä on ratkaistava, kenelle annettava työpaikkaohjaajan koulutus kohdenneetaan. Mahdollisia painopistealueita ovat toiminnassa jo aktiivisesti mukana olevat työpaikkaohjaajat, mahdollisesti toimintaan mukaan myöhemmin tuleville kuten nykyisille ohjattaville opiskelijoille. Tässä yhteydessä voidaan myös miettiä, minkä kokoisia yksiköitä käytetään työssäoppimisympäristöinä saavutettavan työssäoppimisen monipuolisuuden kannalta ajateltuna. Edelleen koulutusta suunniteltaessa tulee ottaa huomion koulutukseen osallistujat: ovatko he pelkästään työpaikkaohjaajia vai ovatko mukana myös opettajat. Opettajien läsnäolosta on hyviä käytännön kokemuksia. Tällöin voidaan miettiä laajemmin esimerkiksi joitain osiota käytännön toteutuksessa ja saada niihin monitahoisempi näkemys. Koulutusta voidaan suunnata myös luottamusmiehillä, johdon edustajille, esimiehille sekä työsuojeluvaltuutetuille. (Antila 2004: 23.)

Näkemykseni mukaan opiskelijalla on oikeus saada tasavertaista työssäoppimisen ohjaamista sekä jo oppimansa arviointia riippumatta siitä, missä vankilassa tai Yhdyskuntaseuraamustoimiston toimipisteessä suorittaa työssäoppimisjaksoaan. Täten valtakunnallisesti yhtenäisiin käytänteisiin tulee kiinnittää erityisestä huomiota.

Kokonaisuuden tavoitteena on työssäoppimisjaksoilla tapahtuvan ohjaustoiminnan laadun kehittämisen vastaamaan sekä globalisoituneemman että teknologisesti yhä kehittyneemmän yhteiskunnan haasteisiin mahdollistaen laadukkaan rikosseuraamustyön jatkumona kohti koulutus- ja kuntoutusperustaista rikosseuraamusta koppihoidon asemasta.

## 2.2 Eettisyys

Hyvää tutkimusta tehtäessä on haasteellinen tehtävä huomioida riittävästi kaikki tutkimukseen eettisesti vaikuttavat osiot sekä osioiden eri näkökohdat. Eettisyyden hallinta kokonaisuutena tulee aloittaa käytännön ratkaisuisissa jo tutkimuksen tekemisen aloittamisvaiheessa. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2000: 26-27) nostavat kirjassaan esiin kolme tutkimustoiminnan osa-alueita, joiden kohdalla tulisi tehdä tiedostettuja, harkittuja ratkaisuja sekä kiinnittää niihin eettisesti huomiota. Tutkittavaa kohdetta ja siihen liittyvää tutkimusongelmaa valittaessa tulee pohtia kuka tutkimuksesta hyötyy ja kenen aloitteesta tutkimusta tehdään. Tutkittavalla aiheella tulee olla merkitystä tutkijalle itselle, tutkittaville, isommalle yhteisölle tai ylipäätään kenellekään. Aihetta ei tule valita vain helppoutensa vuoksi.

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on harkittava, miten tutkimukseen osallistuvan kohderyhmän komponentit valitaan. Miten heidät rekrytoidaan, millainen on heidän motivaationsa osallistua tutkimukseen ja onko motivaatio riittävä vastausprosentin saamiseksi mahdollisimman korkeaksi, jolloin tutkimuksen luotettavuus paranee? On myös pohdittava, kuinka vastaajien

identiteettiä salataan tutkimuksen teon aikana ja saaduissa tuloksissa. Päätös on tehtävä jo tutkimussuunnitelman teon yhteydessä, jolloin tulee ottaa huomioon myös millaisia riskejä tutkimukseen osallistuminen aiheuttaa tutkimukseen osallistuneille.

Eräänä esimerkkinä riskitekijästä tulee mieleen aineiston asianmukaisen säilyttämisen epäonnistuminen, jolloin vastaajan identiteetti tulee julki. Rehellisyys on eettisyyden osista ehkä tutuin sekä tiedeyhteisöissä että siviilielämässä. Kenenkään töitä ei tule plagioida ilman asianmukaista viittausta käytettyyn lähdemateriaaliin. Käytetyn lähdemateriaalin tekijälle tunnustetaan hänen ansaitsemansa kunnioitus eikä kenenkään osuutta vähätellä tutkimustuloksia julkaistaessa. Tutkimus tuloksiin on suhtauduttava kriittisesti, eikä niitä tule sepittää tai kaunistella. (Hirsjärvi ym. 2000: 27-28.)

Työssäoppimisen ohjaajille tehty sähköinen kysely toteutettiin sähköpostitse kohderyhmälle välitettyä julkista linkkiä käyttäen. Käytettäessä julkista linkkiä, joka on kaikille vastaajille sama, ei vastauksista voida teknisesti selvittää myöhemminkään mikä vastauksista on keneltäkin vastaajalta tullut (Webropol käyttöopas 2010: 30). Tuntemattomana vastaaminen antaa paremman mahdollisuuden vastata omien tuntemuksien mukaan ilman pelkoa jälkiseurauksista.

### 2.3 Luotettavuus

Tutkimuksessa vältetään tietoisesti virheellisten tulosten syntymistä. Tästä huolimatta tulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat. Arvioitaessa tutkimustulosten luotettavuutta voidaan hyödyntää erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Reliabiliudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Tällä tarkoitetaan tutkimustyön toteuttamista sillä tavoin huolellisesti, että saatuja tuloksia kyetään pitämään toistettavina (Hirsjärvi ym. 2000: 213). Pysin kyselytutkimuksen avulla selvittämään tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia työssäoppimisen ohjauksesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Saman kyselyn suorittaminen eri aikana antaisi mahdollisesti erilaisia vastauksia, mutta mielestäni se ei heikennä tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on toinen olennainen käsite sen validius. Validius tarkoittaa käytetyn menetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mihin se on tarkoitettu. Esimerkkinä tutkimuksessa käytettyjen kysymysten muotoileminen siten ymmärrettäväksi, että kyselylomakkeeseen saadut vastaukset vastaavat sisällöltään niihin kysymyksiin, mitä tutkimuksen tekijä on tarkoittanut. Joissain tapauksissa ovat vastaajat voineet ymmärtää kysymykset ihan toisella tavalla kuin tutkija on tarkoittanut. (Hirsjärvi ym. 2000: 213-214.)

## 2.4 Tutkimusaineisto

Rikosseuraamuslaitoksen työpaikkaohjaajien osaamisen kartoittaminen -tutkimuksen aineisto koostuu työpaikkaohjaajille tehdystä kvantitatiivisesta Survey-tutkimuksesta (liite 1), sekä kvalitatiivisesta työpaikkaohjaajien yhteistyöpäivillä toteutetusta empiiristä aineistoa tuottavasta vapaamuotoisesta kysely tutkimuksesta, josta kyselylomake liitteenä (liite 2).

”Ohjaava tutkimus ja kehittäminen kohdistuu aina johonkin, ja tämä tarkoitus siis jo määrittelee tutkittavan joukon sisällön. Se voi olla joko yksittäinen ongelmata-paus tai joukko tapauksia, joihin parannustoimet sitten aikanaan kohdistetaan. Vaihtoehtoisesti tavoitteena voi olla, ettei parannuksia tehdä suorastaan nyt ole-viin kohteisiin, vaan tuleviin kohteisiin, jotka kuuluvat samaan luokkaan.”(Routio 2007.)

Kvalitatiiviselle eli laadulliselle tutkimukselle on ominaista sen kohdistuvuus ennalta valittuun joukkoon eli otantaan kokonaisjoukosta. Tutkimuksessa suositetaan aineistolähtöistä analyysiä. Aineisto liittyy aina ihmisten tuottamiin merkityksiin ollen siten ainutlaatuista. Päätaavoite tut-kimustuloksella ei ole yleistettävyydessä, vaan tulokset voivat olla sidoksissa tutkimusjoukkoon tai sen kaltaiseen joukkoon. (Tuomi 2007: 97.)

Webropol-tutkimus- ja analysointiohjelma mahdollistivat työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus-tutkimuskyselylomakkeen lähettämisen sähköisenä tutkimuksen kohteille. Kyselyn otannan saa-miseksi mahdollisimman kattavaksi otokseksi työpaikkaohjaajista Rikosseuraamusalan koulutus-keskus tarjosi mahdollisuutta toteuttaa kyselyn työpaikkaohjaajien yhteistyöpäivillä.

Kysely pohjautuu Hytösen vuodelta 2004 olevaan kyselypohjaan Työpaikkaohjaajan osaamis-kartta, jonka olen muokannut sähköisessä muodossa käytettävään lomakemuotoon. Vastaus-vaihtoehdot 1-5 kuvaavat osaamista kasvavasti luvun suuretessa, vaihtoehto 6 tarkoittaa ’mi-nulla ei ole vielä tämän alueen osaamista’. Vastauksien analysointiprosessissa vaihtoehdon 6 olen jättänyt keskiarvolaskennassa huomioimatta sen aiheuttaman keskiarvon vääristymän vuoksi. Arvo ja sen tarkoittama asiasältö ’minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista’ hu-mioidaan erikseen tutkimustulosten yhteydessä koulutustarvetta lisäävänä tekijänä. Kyselypoh-jaa muokatessani olen kysymyksistä poistanut siitä ammattiosaamista koskeviin näyttökokeisiin liittyvät osiot koska niitä ei ole Rikosseuraamuslaitoksessa käytössä työpaikkaohjaajien osalta.

Kyselyn validiteetin varmistamiseksi lähetin seitsemälle työssäoppimisen ohjaajina tuolla het-kellä toimineille henkilölle koe-erän valmiita kyselypohjia sähköisenä linkkinä. Näin varmistin mahdollisimman pitkälle sen, että kysely mittaa sitä asiaa, jota sen pitäisi mitata eli tässä tapauksessa vastaajat ymmärtävät kysymykset niin kuin ne kyselyn laatija on tarkoittanut. Vas-tausten perusteella kysymyksiä korjattiin yhteistyössä koevastaajien kanssa.

Linkin valmiiseen korjattuun kyselyyn lähetin kaikille työpaikkaohjaajana toimiville henkilöille, jotka olivat mukana Vankiloiden ja Yhdyskuntaseuraamustoimistojen työpaikkaohjaajien yhteistyöpäivillä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa 15.3.2013. Samana ajankohtana lähetin linkin kyselylomakkeeseen sähköpostissa muutamille ohjaajille (n=16), jotka eivät päässeet läsnä oleviksi yhteistyöpäiville.

Kyselyyn vastasi yhteensä 50 työpaikkaohjaajana toimivaa henkilöä kyselyn suorittamisajankohdaksi työpäikkaohjaajina tilaston mukaan toimivien henkilöiden kokonaismäärän ollessa 72. Tällöin vastausprosentiksi saadaan 69, jota voidaan pitää luotettavana otantana Rikosseuraamuslaitoksen työpaikkaohjaajista. Kyselyyn johtaneen linkin sähköpostissa annoin olla auki reilusti vielä kyselyn jälkeen, jotta kaikilla oli mahdollisuus vastata tutkimuskyselyyn. Linkki oli kokonaisuutena käytettävissä aikavälin 13.3.-18.9.2013.

Sulkemisajankohdan perusteena oli osaamiskartoituksen sekä vapaamuotoisen kyselytutkimuksen tulosten analysointiin tarvittava aika ennen lopputulosten esittämistä sekä esityksen rakentamiseen tarvittava aika. Yhteistyöpäivät olivat Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen auditoriossa 17.10.2013. Tilaisuudessa oli mukana ensimmäistä kertaa mukana myös teoriaopintojen opettajia, joiden opintokokonaisuuksiin liittyy työssäoppimisjaksoilla syvennettäviä opintoja sekä mahdollisia työssäoppimisen yhteydessä tehtäviä etätehtäviä kokonaisuuksia.

Aiemmin lähetetyn Webropol-pohjaisen sähköisen kyselylomakkeen lähetin uudelleen sähköpostitse nykyisille 72 työpaikkaohjaajalle 8.3.2016 Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Tarkoituksena oli kartoittaa, Rikosseuraamusalan koulutuskeskukselle verrokki otos, miten osaamistaso työpaikkaohjaamisessa on muuttunut ohjaajien kokeman mukaan aikavälillä 15.3.2013 - 8.3.2016. Työpaikkaohjaajien joukko ei ole sama kuin aiemmassa kyselyssä, mutta pyysin myös aiempaan kyselyyn osallistumattomia vastaamaan kyselyyn. Tämä siksi, että tavoitteena on kartoittaa työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen ja toiminnan kehitystarve yleisellä tasolla huomioiden koko joukon osaaminen.

Mikäli osaamistasoa alettaisiin kehittämään valtakunnallisesti yksilötasolla, vaatisi se yksilöllistä työnohjausta. Yksilöllinen työnohjaus taas sitoisi paljon työaika ja taloudellisia resursseja, mikä ei julkisen sektorin taloudellisen tilanteen huomioiden tällä hetkellä liene mahdollista. Nähdäkseni työpaikkaohjaajan henkilökohtainen kouluttautuminen ja ammattitaidon lisääminen yksilötasolla huomioiden nykyisin käytettävissä olevat taloudelliset ja ajalliset resurssit perustuu hänen henkilökohtaiseen aktiivisuuteensa itsensä kehityksessä.

Uudelleen lähetettyyn tutkimuskyselyyn vastaajien joukko oli suhteellisen pieni (n = 13) vastausprosentin ollessa tällöin 18. Näkemykseni mukaan tämä johtuu osittain myös suhteellisen

lyhyestä vastausajasta 8.3.- 20.3.2016, joka sattui myös parhaimpaan talvilomasesonkiin. Vastauksista oli suurelta osin havaittavissa selkeää ero vastaajien kokemuksesta parempaan osaamiseen verrattaessa eri osaamiskokonaisuuksien keskiarvoja toisiinsa kyselyjen välillä (liite 3). Vastauksien tulosta suhteutettaessa suurempaan joukkoon tulee kuitenkin mielestäni huomioida suhteellisen pieni otanta (n=13) koko joukosta (n=72). Vastausten korkeaan osaamistasoon voi mielestäni vaikuttaa esimerkiksi seuraavat seikat: pikaisella aikataululla vastaavat ovat todennäköisesti muutoinkin aktiivisimpia toimijoita, jotka voivat vaikuttaa omaan osaamiseensa itsensä kehittämisen kautta; pitkään ohjaajina toimineilla on puolestaan korkeampi ammattitaito ohjaustyöhön ja he haluavat kehittää omaa ja työyhteisönsä osaamista oman ammattitaitonsa ja ammatillisen varmuuden kautta.

Työssäoppimisen ohjaamisen kehitystarpeen kartoittamiseksi olen analysoinut Webropol-ohjelmalla osaamiskartoituksesta saadut vastaukset. Vastausten prosessoinnissa olen laskenut kullekin osaamisalueelle vastausten keskiarvon, jota olen verrannut muihin osaamisalueisiin. Keskiarvojen perusteella olen nostanut esiin mahdollisia kehitettäviä osaamisalueita tulokset-osiassa. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole yleistettävyyttä vaan sen tavoitteena on saavuttaa asiasta syvämpi ymmärrys (Pitkäranta 2010: 159).

### 3 Työpaikkaohjaajan tehtävät ja työssäoppiminen

Työpaikkakohtaisissa tehtäväjaoissa on eroja johtuen työpaikkojen koosta ja luonteesta. Opetushallituksen (2004: 5) näkemyksen mukaan työpaikkaohjaaja on työssäoppimisen viitekehyksestä katsottuna henkilö, joka:

- toimii yhteistyölinkkinä oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan välillä
- varmistaa työssäoppimisympäristön turvallisuuden ja laadukkuuden
- suunnittelee työssäoppimista yhdessä oppilaan ja opettajan kanssa
- toteuttaa työssäoppimista opetussuunnitelman mukaisesti
- toimii opiskelijan ohjaajana ja tukena oppimisessa
- arvioi oppimista yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa

Rikosseuraamuslaitoksen osalta työpaikkaohjaajia on kussakin työssäoppimispaikassa 1-4. Tehtäväjaoista he sopivat koulutuspaikan sisällä itsenäisesti. Laadukkaan työpaikkaohjaamisen kannalta on tavoitteena, että mahdollisimman moni työyhteisön jäsenistä saataisiin sitoutettua mukaan oppijan ohjaamistoimintaan.

Työssäoppiminen itsessään on työpaikoilla, tässä tapauksessa koulutusvankiloissa järjestettävää opetusta, jossa opetus tapahtuu käytännössä tehtävien suoritteiden kautta. Kukin suorite sisältää opetussuunnitelman mukaisia tavoitteellisia, arvioitavia sekä ohjattuja oppimiskokonaisuuksia työpaikalla.

Työssäoppimisen prosessikuvaus Taloudellisen tiedotustoimiston (2006: 11) kuvaamana on seuraava:

- Sovitaan eri osapuolten edustajien tavoitteista yhteistyölle
- Solmitaan yhteistyösopimus työssäoppimisesta
- Työpaikka kouluttaa työssäoppimisenohjaajat
- Oppimisympäristön tarjoamat oppimismahdollisuudet selvitetään opettajan kanssa
- Sovitaan työssäoppimisjakson tavoitteista, ajallinen kesto ja ajankohta
- Suunnitellaan työhön perehdytyksen ja työtehtävien sisältö
- Tiedotetaan yrityksen henkilöstölle opiskelijan tulosta työpaikalle
- Järjestetään perehdyttämisen, ohjauksen sekä palautteen antamisen toteutus opiskelijalle
- Järjestetään palautekeskustelu työssäoppimisjaksosta oppilaitos/ opiskelija/ työnantaja
- Huolehditaan palautteiden käsittely ja jalostaminen kehitystoimenpiteiksi

Työssäoppimisjaksoa suunniteltaessa on yhdessä työnantajan kanssa huomioitava oppilaan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa tavoitteeksi asetetut oppimisalueet sekä suoritettavan tutkinnon asettamat tavoitteet. Myös työssäoppimisympäristön mahdollisesti tarjoamat erityisominaisuudet tulee pyrkiä hyödyntämään niin alueellisesti kuin paikallisestikin mahdollisimman laadukkaan ja moninaisen oppimistapahtuman takaamiseksi.

Tynjälä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lempinen, Ede, Aaltonen & Hietala (2005: 16) mukaan tavoitteena työssäoppimisjaksojen järjestämisessä teoriaopintojen rinnalle on edistää oppijan ammatillista osaamista sekä edistää koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Työssäoppimisjaksojen järjestämistä ohjaavat lukuisat lait ja asetukset koskien työturvallisuutta, työsopimusta, työaika, tapaturmavakuutuksia, vahingonkorvauksia ja opintotukea. Eri ammattialoilla on heitä edustavien ammattijärjestöjen luomia alakohtaisia suosituksia ja kannanottoja sekä alakohtaisia työsopimuksia, jotka määrittelevät tarkemmin työssäoppimisen järjestämistä alakohtaisten erityispiirteiden mukaisesti. Keskeiseksi tavoitteeksi on asetettu työssäoppimisen aseman vakiinnuttaminen osana ammattiin tähtäävää koulutusta sekä sen sisällön ja laadun edelleen kehittäminen.

Työssäoppiminen on aiemmin käytössä olleeseen työharjoitteluun verrattuna tavoitteellisempaa, tarkemmin säänneltyä sisällöltään sekä laadukkaampaan oppimistapahtumaan pyrkivää. Yleensä työssäoppimisjaksoilta ei makseta palkkaa eikä oppilaan ja työnantajan välille synny työsuhdetta. Työssäoppimisesta tulee aina laatia kirjallinen yhteistyösopimus työnantajan ja oppilaitoksen kesken. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006: 4.)

Onnistuakseen laadukas työssäoppiminen vaatii hyvää yhteistyötä koulutuksen ja työelämän kanssa. Valtiohallinto ja työmarkkinaosapuolet ovat allekirjoittaneet suosituksen työpaikalla

tapahtuvan oppimisen järjestämisestä. Keskeisenä osana suosituksessa on ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden turvaaminen, korkeatasoisen koulutuksen myötä vahvan ammattitaidon hankkiminen, työssäoppimispaikkojen määrän riittävyden ja laadun turvaaminen sekä ammatikoulutuksen vetovoimaisuuden vahvistaminen. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006: 29.)

Suosituksessa työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta vuodelta 2010 korostetaan yhteistyötä eri osapuolien välillä työpaikkojen hankkimisessa, oppimisen tukitoimissa sekä opiskelijan ohjauksessa. Yhteistyö on suuressa roolissa myös kehitettäessä työturvallisuutta, työpaikkaohjaajien ja opettajien ammattitaitoa sekä laadunhallintaa. Laadunhallinnan toiminnassa korostuu erityisesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelu, käytännön toteuttaminen ja opiskelijan arviointi. Myös työnantajat osallistuvat työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen.

Räisäsen toimittaman Koulutuksen arviointineuvoston julkaisun vuodelta 2007: 7, mukaan työssäoppimiselle asetetut valtakunnalliset tavoitteet on saavutettu melko hyvin. Ammatillisen koulutuksen kilpailukyky ja työelämälähtöisyys on parantunut, eri yhteistyösapuolten välinen vuoropuhelu on lisääntynyt ja opettajien kontaktit työelämään ovat sitä kautta parantuneet opiskelijoiden oppimisympäristön muuttuessa enemmän työelämälähtöiseksi. Oppilaiden ammatillinen osaaminen on parantunut vahvistaen samalla ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja näin parantanut koulutuksen edellytyksiä riittävän laadukkaan ja määrällisen työvoiman tuottamiseen työelämän tarpeisiin. Opiskelijoiden tietämys työn todellisesta luonteesta, työelämän toimintakulttuurista ja työmarkkinoista on parantunut sekä työllistyminen helpottunut.

Työssäoppimisen ohjaamista koskevien lakien, asetusten ja määräysten lisäksi tulee ottaa huomioon opiskelijan työpaikkaohjaajana toimittaessa ohjaustoiminnan myötävaikuttava elementti opiskelijan minäkuvan ja ammatti-ihmisenä toimimisen kehittymiselle sekä oppilaan opintosuunnitelman henkilökohtaistaminen työssäoppimisen toteutuksen suunnitelman yhteydessä.

### 3.1 Rikosseuraamusalan erityispiirteitä työssäoppimisympäristönä

Työssäoppimisen ohjaaminen on Rikosseuraamuslaitoksessa järjestetty valtakunnallisesti tapahtuvana toimintana eri koulutusvankiloissa ja Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Lain mukainen päävastuu Rikosseuraamusalan opiskelijoiden koulutuksesta sekä teoriaosioilta, että työssäoppimisjaksoilta, on Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksella (RSKK), joka sijaitsee Vantaan Tikkurilassa. Koulutuskeskuksen työssäoppimisjaksojen järjestämiseen määräämiä opettajia avustaa opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen käytännön toteutuksessa koulutuspaikoissa Koulutuskeskuksen työssäoppimisen ohjaamiseen kouluttamat työssäoppimisen ohjaajat.



Rikosseuraamusalan ollessa oma julkishallinnonalainen viranomaistoimija sisältää se myös työssäoppimisen järjestämisessä monia erityispiirteitä sekä vaatii erityisosaamista verrattuna useimpiin muihin toimialoihin. Rikosseuraamusalan tutkinnon opetussuunnitelmassa vuodelle 2016 rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen johtaja Hannu Kiehelä avaa tervehdyksessään asiakokonaisuutta sivuilla 5-6:

Rikosseuraamusala vaatii työntekijöiltään erityisosaamista. Tällaisia ovat esimerkiksi turvallisuus ja oikeudellis-eettinen osaaminen sekä kuntouttavan ja vaikuttavan lähityön osaaminen. Olemassaolollaan ne luovat rikosseuraamusalasta erityisen verrattuna muihin turvallisuusaloihin. Rikosseuraamusalalla toimiva vartija ei ole vain valvoja, sillä valvontaosaamisen alue on laajentunut entisestään, nyt kun siihen yhdistyy vapaudessa suoritettavat rikosseuraamusmuodot eli valvontarangaistus sekä valvottu koevapaus. Vartijan työnkuvaan sisältyy myös kuntouttavaa ohjaustyötä vankien sekä rikosseuraamusasiakkaiden kanssa, kokonaisuudesta voidaan käyttää käsitettä lähityö. Lähityöllä pyritään vaikuttamaan uusintarikollisuuteen ehkäisevästi Rikosseuraamuslaitokselle asetetun tavoitteen mukaisesti. Vartijalta vaaditaan teknisen osaamisen lisäksi myös ymmärrystä rikollisen käyttäytymisen ja turvallisuusriskien hallinnan malleista, sekä niihin vaikuttavista psykologisista ja sosiaalisista tekijöistä.

Koulutuksessa tulee huomioida yksilöllisesti oppilaan aiempi osaaminen ja koulutustarpeet, joilla pyritään tuottamaan mahdollisuus urakehitykseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen.

”Euroopan neuvoston ministerikomitea on hyväksynyt 1997 rangaistuksen täytäntöönpanoa koskevan suosituksen. Suositus sisältää henkilöstön palvelukseen ottamista, valintaa, koulutusta, työehtoja ja urakehitystä koskevia periaatteita sekä asiakkaita koskevia eettisiä suosituksia. Suosituksissa todetaan, että kaikki henkilöstölle annettava koulutus tulee tavoitteidensa, sisältönsä ja menetelmiensä osalta tiukasti mukauttaa rangaistuksen täytäntöönpanossa suoritettaviin tehtäviin.”

Samaisessa materiaalissa ovat Niskanen ja Kylkialo (2015: 41) avanneet opintokokonaisuuden sisältöä seuraavasti: rikosseuraamusalan tutkinto on noin 50 opintopistettä sisältävä kokonaisuus työssäoppimisjaksoja sekä teoriaopintoja osin integroituna toisiinsa. Työssäoppimisjaksoja (TO) opintokokonaisuuteen sisältyy kolme. Opiskelija on velvollinen suorittamaan työssäoppimisjaksot hänelle osoitetussa rikosseuraamusalan yksikössä Lain Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta 18§ mukaisesti. Mahdollisia yksiköitä ovat vankiloiden lisäksi yhdyskuntaseuraamustoimistot ja tukipartiot, jotka valvovat vapausrangaistuksia, esimerkiksi koevapaudessa olevia rikosseuraamusasiakkaita vankiloiden ulkopuolella. Työssäoppimisen tavoitteena on tarjota aidossa toimintaympäristössä toteutettava mahdollisuus työtehtävien ohjattuun harjoitteluun. Ohjaajan kanssa käytävät ohjaus- ja palautekeskustelut tukevat oppimista. Tavoitteena

on, että tutkinnon suorittaneella henkilöllä on tutkinnon suoritettuaan riittävä osaaminen voidakseen toimia valvonta- ja ohjaustehtävissä Rikosseuraamuslaitoksessa.

Rikosseuraamusalan koulutuksessa myös työssäoppimisjaksot sisältävät opiskelijan omatoimista työskentelyä. Ensimmäisellä työssäoppimisjaksolla opiskelijat perehtyvät rikosseuraamuslaitokseen ja sen toimintaan. Toisella oppiminen kohdentuu vartijan työhön virkanimikkeeseen ollessa vartijakokelas. Kolmas työssäoppimisjakso on kokonaisuudessaan työskentelyä sijaisvartijana jossain rikosseuraamuslaitoksen yksikössä. (Niskanen & Kylkialo 2015: 41.)

Työssäoppimistehtävänä ensimmäisellä työssäoppimisjaksolla (TO1) oppilas tekee yksilöllisen raportin, joka liittyy vartijan ja ohjaajan turvallisuuden ja valvonnan tehtäviin. Raportin lisäksi jaksolla tehdään yksilöllinen havainnointipäiväkirja ja terveydenhuollon tehtävä. Laitoksessa harjoitteleva opiskelijaryhmä tekee yhteisen tehtävän, jossa selvitetään, millaisia vaatimuksia esimiehet asettavat vartijan ja ohjaajan tehtävissä työskenteleville. TO2 jaksolla opiskelija toimii ohjatusti hänelle laaditun ohjelman mukaan koulutusvankilan osoittamissa valvonnan ja turvallisuuden tehtävissä. Valvontatyön eri osa-alueita ovat turvallisuustehtävät, ohjaus- ja neuvontatehtävät sekä vangeista huolehtiminen. Ohjelma kattaa kaikki keskeiset vartijan ja ohjaajan valvonnan ja turvallisuuden opintojaksolla opetetut tehtävät, joiden osaamista työpaikkaohjaajat arvioivat. (Niskanen & Kylkialo 2015: 41.)

### 3.2 Työpaikalla perehdyttämisen ja työnopastuksen hyödyt

Työturvallisuuskeskuksen (2004: 55) näkemyksen mukaan työpaikalla perehdyttämisen ja työnopastuksen kautta tapahtuvan oppimisen keskeisinä tavoitteina on toimia sillanrakentajana oppilaitosten ja työelämän välissä. Toiminnan katsotaan käytännön tasolla helpottavan opiskelijoiden siirtymistä työelämään, vahvistavan työelämän luottamusta koulutuksen suorittaneita kohtaan, sekä luovan pohjaa kansalliselle hyvinvoinnille turvaamalla osaltaan ammattitaitoisen työvoiman saantia työpaikoille. Työpaikoilla tulee olla riittävän koulutuksen, ammattitaidon sekä työkokemuksen omaavat ja motivoituneet työssäoppimisen ohjaajat, jotka ottavat vastuun oppijan ohjaamisesta ja kouluttamisesta. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyötyjä tarkasteltaessa Työturvallisuuskeskus nostaa esiin seuraavia asioita:

Työntekijän näkökulmasta:

- epävarmuus ja siitä aiheutuva jännitys vähenee työyhteisöön sopeutumisen helpottuessa
- työ sujuvampaa, kun opitaan oikeat työtavat jo alussa
- oppijan kyvyt ja taidot tulevat paremmin esiin, kehittyminen ja oppiminen helpottuvat
- työntekijän mielenkiinto ja vastuuntunto työtä kohtaan kasvavat
- ammattitaidon oppiminen ja kehittyminen helpottuvat, työskentelyn laatu paranee
- normaalin ansiotason saavuttaminen nopeutuu.

#### Esimiehen näkökulmasta

- tulokkaaseen tutustuminen nopeutuu ja helpottuu
- työongelmien ratkaiseminen helpottuu
- yhteistyöhengen ja yhteistyön luomiselle muodostuu perusta
- esimiehen aikaa säästyy myöhemmin, kun ohjaus on alussa hoidettu kuntoon.

#### Työpaikan näkökulmasta

- asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan muuttuu positiivisemmaksi
- virheiden, onnettomuuksien ja tapaturmien määrä vähenee
- hävikin määrä vähenee työn laadun ja tuloksen parantuessa
- henkilöstön poissaolot vähenevät, vaihtuvuus pienenee
- kaluston ja työvälineiden huolto helpottuu, josta seuraa kustannussäästöjä
- raaka-aineiden ja tarvikkeiden käyttö järkevöityy
- hyvin hoidettu perehdyttäminen parantaa yrityskuvaa.

## 4 Työpaikkaohjaajien peruskoulutus

Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisemassa Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosiksi 2011-2016 todetaan työelämäyhteistyön olevan olennainen osa ammatillista koulutusta. Kehittämissuunnitelmassa linjataan, että ammatillisen koulutuksen työpaikkaohjaajien riittävä koulutus ja sen saatavuus turvataan. Työpaikkaohjaajien koulutuksen pysyvän rahoitusmallin luomisen mahdollisuuksia selvitetään ja kehitetään vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutusta.

”Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöjä kehitetään valtakunnallisesti niin, että ne palvelevat laajasti eri koulutusasteiden työssäoppimista ja työharjoittelua ja ammatillisen osaamisen arviointia sekä kunkin työpaikkaohjaajan osaamistarpeita.” (OKM 2011b.)

Lammin (2012: 8) julkaisussa Opas työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamiseen todetaan Suosituksessa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta seuraavasti:

”Työpaikalla aidossa työympäristössä ja työtilanteissa tapahtuva oppiminen on keskeinen osa ammattitaidon oppimista, varmistamista ja kehittämistä. Suosituksen kautta tavoitellaan mm. oppilaitoksien työelämäyhteyksien kehittämistä, työelämän osallistumisen edistämistä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja osaamisen osoittamisen suunnitteluun ja arviointiin, pienyritysten edellytyksien parantumista

työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteuttamiseen sekä työpaikalla tapahtuvan ohjauksen ja ohjaajien koulutuksen parantumista (Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, 23.9.2010.) Uusin suositus korvaa aikaisemmin tehdyt vastaavat suositukset (20.1.1998 ja 2.11.2005).”

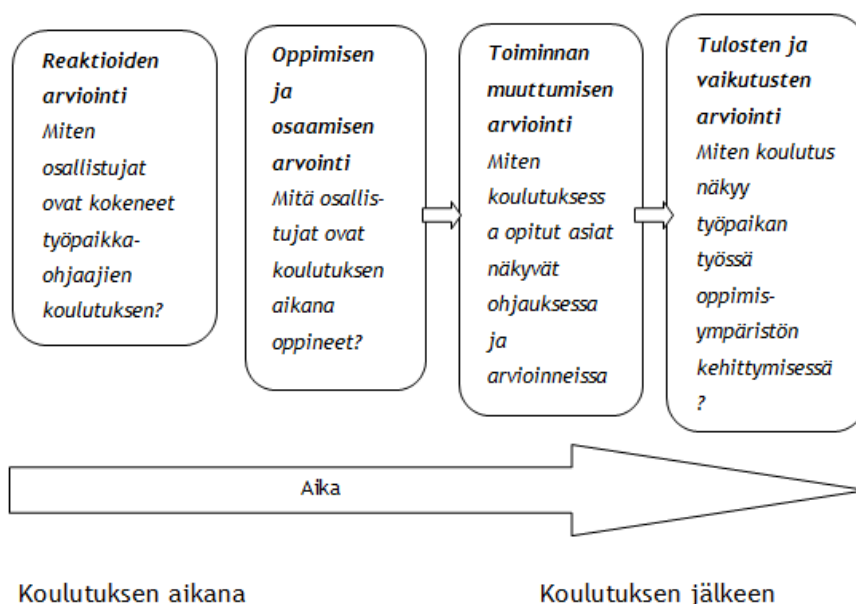
Työpaikkaohjaajaa vastuullistetaan opiskelijoiden työsuojeluasenteiden kehittäjänä työpaikan työturvallisuus- ja työsuojelukäytänteiden opastamisessa. Työyhteisöön päin katsottaessa on työpaikkaohjaajan tehtävä perustella työyhteisölle työssäoppimisen merkitystä ja mahdollisuuksia niin oppilaan, koulutuslaitoksen kuin työyhteisönkin kehityksen ja yhteistyön merkityksen kannalta. Opetushallituksen julkaisussa Työpaikkaohjaajien koulutus vuodelta 2012 työpaikkaohjaajan koulutuksen tavoitteiksi asetetaan:

- tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämisuotojen tunteminen
- oman ammattialan tutkintojen perusteiden tunteminen
- työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelun osaaminen
- työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tiedottaminen
- työpaikkaohjaajana toimimisen kehittäminen
- opiskelijan oppimisen ohjaamisen osaaminen
- opiskelijan perehdytyksen osaaminen
- opiskelijan oppimisen arvioinnin osaaminen.

Ennen koulutuksen alkua mallinnetaan ja suunnitellaan koulutuksen toteutus, tätä kutsutaan suunnittelu vaiheeksi. Koulutukselle asetetaan tavoitteet ja luodaan toimintastrategia tavoitteiden toteutumiseksi. On tärkeää, että sekä oppilaitoksen, että työelämän edustajia on mukana työpaikkaohjaajien koulutusta suunniteltaessa. (Antila 2004: 21.)

Työssäoppimisen ohjaajia koulutettaessa työpaikoille on huomioitava aiemmista vastaavasta koulutuksista saatu palaute. Palautetta hyödynnetään kehitettäessä ja arvioitaessa myöhempiä koulutustilaisuuksia. Koulutuksen sisällön painopistettä tulee tarvittaessa voida muuttaa esimerkiksi ohjattavan arviointiin, haastavan oppijan kohtaamiseen tai muuhun sellaiseen, mihin koulutuksen järjestäjä katsoo olevan tarvetta saadun palautteen perusteella. Joustavuus koulutuksen sisällössä edistää koulutuksen laatua ja sitä kautta edelleen vaikuttavuutta työssäoppimisen ohjaukseen, kun huomioidaan koulutuksiin yleisesti käytettävissä olevat hyvinkin rajalliset taloudelliset ja ajalliset resurssit. (Frisk 2007: 77.)

Kuviossa 1 havainnollistetaan työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutuksen onnistumisen kontrollointia ja sekä opitun vaikuttavuutta työpaikalla oppimisympäristön ja ohjaamistoiminnan kehittämisessä Kirkpatrickin (1998) mallin mukaisesti niin kuin Frisk (2007: 77) sen esittää kirjassaan Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja.



Kuvio 1: Koulutuksen tasot

Reaktioiden arvioinnilla pyritään selvittämään koulutettujen työssäoppimisen ohjaajien kokemuksia saamastaan koulutuksesta ja sen hyödyllisyydestä. Usein palautetta on kerätty käydyillä keskusteluilla koulutuksen aikana, kyselylomakkeilla koulutuksen aikana ja lopussa tai sähköisesti koulutusjaksojen välissä tai koulutuksen jälkeen. Palautelomakkeet ovat olleet joko pelkästään työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointia varten tai osa laajempaa työssäoppimista koskevaa kyselykokonaisuutta. Keskustelun kautta käyty palaute on osoittautunut käytännössä hyväksi ratkaisuksi mm. reaaliaikaisuutensa ja helpon toteutettavuutensa vuoksi.

Koulutuksen aikana saatavan palautteen perusteella voidaan mahdollisesti tarkentaa jo käynnissä olevan koulutusjakson sisältöä ja käsitellä sellaisia asioita, jotka osallistujat kokevat tärkeäksi juuri sillä hetkellä. Joskus työpaikkaohjaajan on vaikeaa antaa palautetta suoraan sanallisesti, mistä johtuen on hyvä pitää kirjallinen palautemahdollisuus sanallisen palautteen antamisen rinnalla mahdollisena. Työpaikkakohtaisissa koulutuksissa on hyvä, jos kysely voidaan kohdistaa myös työssäoppimipaikan johdolle tai siitä muutoin vastaaville henkilöille. (Frisk 2007: 78.)

Arviointimallin toisen tason tavoitteena on kontrolloida, mitä työssäoppimisen ohjaajat ovat oppineet koulutuksen sisällöstä ja mitä muuta he ovat mahdollisesti oppineet koulutuksen aikana. Koulutuksen alussa on mahdollista tehdä työssäoppimisen ohjaajille heidän osaamisensa lähtötason selvitys, jota voidaan käyttää verrokkina koulutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista arvioitaessa. Työpaikkaohjaajien jo olemassa olevalle osaamiselle on syytä antaa sille kuuluva arvostus ja huomio sekä tunnistaa sen olemassaolo. (Frisk 2007: 78.)

Toiminnan muuttumisen arviointi käsittää työpaikkaohjaajien toiminnan muuttumisen työssäoppimispaikoilla työssäoppijaa ohjatesaan. Työpaikkaohjaajien koulutuksen eräänä keskeisenä tavoitteena ovat todellisen ohjaamis- ja arviointikyvyn kehittyminen. Työpaikoilla toiminnan muuttumisen arvioinnin kohteena ovat kysymykset siitä, kuinka koulutuksessa työpaikkaohjaajien oppimat asiat ovat siirtyneet ohjaamistyöhön. Työpaikalla toiminnan muuttumiseen vaikuttavat tietysti muutkin asiat, kuten esimiehiltä saatava tuki ja ohjaus. Myöskään muun henkilöstön tuen tärkeyttä ei sovi unohtaa. (Frisk 2007: 80.)

Työpaikoilla tapahtuneen ohjauksen kehittymisen mittaamiseen on pyritty esimerkiksi havainnoimalla työpaikoilla työpaikkaohjaajien toimintaa todellisessa ohjaustilanteessa, tekemällä osaamiskartoituksia, pitämällä arviointiseminaareja koulutusten jälkeen sekä järjestämällä työpaikoilla esimiesten ja työpaikkaohjaajien välisiä keskustelutilaisuuksia (Frisk 2007: 81).

Koulutuksen tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arviointi on koulutuksen järjestäjän tapa kontrolloida koulutusstrategian onnistumista sekä koulutukselle asetetun mission saavuttamista. Koulutuksen onnistumista voidaan mitata sen vaikuttavuuden, koulutuksen taloudellisuuden ja tehokkuuden näkökulmista. Vaikuttavuuden arvioinnissa selvitetään, miten koulutus on kehittänyt työpaikkaohjaajien osaamista? Onko koulutuksella saavutettu sille asetetut tavoitteet tai missä määrin, jos ei kokonaan? Millaista lisäarvoa koulutus on tuonut työpaikoille työssäoppimisen kehittämiseen? Vaikuttavuuden arviointi voi olla työpaikkakohtaista alueellista tai koulutuksen järjestäjäkohtaista. (Frisk 2007: 81.)

Työpaikkaohjaajien koulutuksen taloudellisella seurannalla kontrolloidaan toimintaan käytävien resurssien suhdetta niillä saavutettavaan hyötyyn. Tällaisia mitattavia elementtejä ovat muun muassa koulutukseen varattujen varojen tehokas ja tavoitteiden kannalta suotuisa käyttö kokonaiskustannukset huomioiden. Esimerkkinä resurssien tehokkaasta käytöstä on koulututtavien työpaikkaohjaajien määrä ja ammattitaito suhteessa ohjattavien opiskelijoiden määrään työpaikkakohtaisesti. (Frisk 2007: 81.)

Taloudellisuutta ja tehokkuutta pohdittaessa joudutaan usein valitsemaan eri koulutusmuotojen, kuten esimerkiksi verkkokoulutuksen, ryhmäkoulutuksen ja yksilökoulutuksen välillä kulloinkin lopputuloksen kannalta paras kompromissi. Käytetty koulutusmuoto vaikuttaa useimmiten eniten koulutuksen lopulliseen hintaan työpaikalle jalkautuvien koulutusten kustannusten ollessa noin kolminkertaisia ryhmämuotoisiin koulutuksiin verrattuna. Verkko-opetusta pidetään usein edullisena, mutta todellisuudessa se on kuitenkin paljon opettajan aikaa ja resursseja sitova, sillä palaute oppijoille annetaan myöskin verkossa kirjallisesti. Koulutuksen laadun ja sen kehityksen kannalta tarkasteltuna työpaikkakäynnit ja jalkautuva koulutus ovat parhaita vaihtoehtoja, joskin ne vievät vastaavasti eniten resursseja. (Frisk 2007: 81.)

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tehokkuutta voidaan mitata tekemällä kyselyitä niin koulutukseen osallistuneille kuin heidän esimiehilleenkin. Kyselyn toteuttamismuotona voidaan käyttää esimerkiksi yksilö- ja ryhmähaastatteluja tai kyselylomakemallia. Kyselyn tuloksia on hyvä verrata ennen koulutusta koulutuksen järjestäjän asettamiin tavoitteisiin ja niiden toteutumiseen. Arvioinnissa selvitetään, vastaako koulutuksen sisältö työpaikkaohjaajien tarpeita antaen heille työkaluja työssäoppimisen ohjaamiseen, ammattialan yleis- ja erityispiirteitä sekä koulutukseen osallistumismahdollisuuksien toteutumista ajallisesti ja koulutusmuodollisesti. (Frisk 2007: 83.)

Myös koulutuksen organisoinnin toteutuksen onnistumisen tarkastelu itsessään on yksi prosessin laadun mittauskohde. Siinä voidaan kontrolloida niin etä- ja lähiopetuksen onnistumista kuin myös jalkautuvan opetuksen merkitystä koko prosessin toteutumisen funktiona. Osana prosessin toteutumista voidaan tarkastella oppimisympäristön toimivuutta työpaikoilla ja sen edelleen kehittämistä käytännön opetuksen kehittämisen ohessa. (Frisk 2007: 82.)

#### 4.1 Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus

Täydennyskoulutusta työpaikkaohjaajille on Friskin (2007: 66-68) mukaan mahdollista järjestää monin tavoin. Tyypillisintä on järjestää se vastaavanmuotoisena kuin työpaikkaohjaajien peruskoulutuskin on organisaatiossa järjestetty. Käytännön kokemuksen mukaan hyvin toimivaksi on muotoutunut toimintamalli, jossa peruskoulutuksen jälkeen noin kolmen kuukauden - puolen vuoden päästä koulutuksen loppumisesta työpaikkaohjaajat ovat kokoontuneet yhteiseen tapaamiseen. Tuolloin työpaikkaohjaajilla on mahdollisuus nostaa esiin mahdollisia itselle epäselviä asioita, saada vertaistukea ohjausta ja arviointia koskeviin asioihin sekä kokemuksiin keskustelun kautta. Keskustelut voivat olla joko koko joukkona käytäviä, jolloin vertaistuki ja verkostoituminen ovat parempaa ja tulee enemmän esille, tai yksilökeskusteluja mikäli käsiteltävä asia arkaluontoisuutensa takia niin vaatii. Samaista tilaisuutta hyödynnetään myös peruskurssin laadun ja kehittämiseen pyytämällä palautetta työpaikkaohjaajien perustutkinnon onnistumisesta koulutuksen laadun osalta.

Toinen pääasiallinen koulutusmuoto on järjestää täydennyskoulutus työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen yhteydessä. Tällaisessa koulutusmuodossa aiemmin koulutetut työpaikkaohjaajat osallistuvat ennalta määrättyihin työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen osioihin. Kyseinen toimintamalli mahdollistaa erityisesti pienten ryhmien ja yksittäisten työpaikkaohjaajien tietojen päivytyksen. (Frisk 2007: 66.)

Kolmantena täydennyskoulutusmuotona Frisk (2007: 67) nostaa esiin työpaikoille jalkautuvan täydennyskoulutusmallin, joka sopii erityisesti todellisten ohjaustilanteiden pohtimiseen. Eri-laisissa käytännön tilanteissa kouluttaja toimii ulkopuolisena tarkkailijana. Kyseisissä tilan-teissa kouluttaja on ohjaajan tukena havainnoiden työpaikkaohjaajan toimintaa. Tilanteesta ja siinä toimimisesta käydään tarvittaessa myöhemmin ohjauskeskustelu rakentavassa hengessä työpaikkaohjaajan ja kouluttajan välillä. Oleellista on käyttää ohjaustilanteen suunnittelussa, havainnoinnissa ja arvioinnissa työpaikkaohjaajan osaamiseen olennaisesti liittyviä arvioinnin kohteita ja arvioinnin kriteerejä. Ohjaustilanteen jälkeen on erityisen tärkeää puheeksi ottaa työpaikkaohjaajan tuntemukset onnistumisen ja tilanteen yleisen hoitamisen kannalta sellai-sesta näkökulmasta, jossa nousee esiin mahdolliset kehittämistarpeet ohjaamisosaamisessa. Osaamisen kehittämiseksi laaditaan konkreettinen suunnitelma jatkoa varten. Täydennyskou-lutuksessa voidaan käyttää teemakohtaisia asiakokonaisuuksia hyödyksi, jolloin asiakokonai-suuksista saadaan selkeämpiä ja helpommin ymmärrettäviä. Jako voi olla esimerkiksi: työssä-oppimisen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät teemat, taidon opetus, ammattiosaamisen näytöt, erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaukseen liittyvät seikat sekä maahanmuutta-jien ohjaus.

#### 4.2 Haasteellisten ohjaustilanteiden käsittely

Tarja Friskin (2007: 31) mukaan haastavien ohjaustilanteiden käsittelyssä työpaikkaohjaajien ohjausta tehtäessä on hyvä käyttää esimerkkitapauksina heidän omia kokemuksiaan oppijan ohjaustilanteista. Tapauksia voidaan pohtia dialogisesti esiin nousevien kysymysten pohjalta. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi:

- opiskelija ei noudata hänelle annettuja työaikoja, on poissa ilman lupaa
- ohjaaja epäilee opiskelijalla olevan päihde tai muita ongelmia, jotka heikentävät hänen oppimistaan
- oppilaan ja ohjaajan arviointikeskustelujen lopputulos eroaa merkittävästi toisistaan
- oppilaalla on selkeästi motivaatio-ongelma, tekee jotain muuta kuin ohjaaja on ohjeis-tanut
- oppilas on joko liian passiivinen, vetäytyen toiminnasta tai liian aktiivinen osallistuen sellaiseen, joka ei kuulu hänen opetukseensa.

Tällaisten tilanteiden käsittelyä varten työpaikkaohjaajat voidaan ohjeistaa listaamaan tapauk-sia muistiin ja niitä voidaan käsitellä heidän koulutuspäivillään. Käsittely voi tapahtua joko pienryhmissä tai kaikkien läsnä ollessa yhteisesti. Myös verkossa tapahtuva käsittely voi olla useassa tapauksessa tehokas keino varsinkin silloin, kuin ongelma on akuutti ja työpaikkaohjaa-jalla alkavat loppua keinot kesken erityisen vaativan ohjattavan kanssa. (Frisk 2007: 31.)



Konfliktitilanteiden välttämiseksi on hyvä huomioida, että nuori aikuinen on kasvamassa ammattiin, mutta samaan aikaan hän kasvaa myös ihmisenä. Huomioitaessa nykynuorten työelämän tulon alkavan usein vasta työssäoppimisvaiheesta ovat myös työelämän säännöt ja käytännöt opeteltava tässä vaiheessa. Vanhempi sukupolvi oli usein työelämässä mukana jo huomattavasti nuoremmalla iällä, jos ei kokonaan niin ainakin osittain. Tämä taas näkyy sovittujen aikataulujen ja toimintamallien noudattamisessa, joka voi olla nuorelle vaikeaa, ellei häneltä ole aiemmin vaadittu sellaisia.

Työssäoppimisjaksolle lähteville oppilaille onkin nähdäkseni hyvä järjestää yhteinen infotilaisuus ennen ensimmäisen työssäoppimisjakson alkua. Se on hyvä keino vahvistaa opiskelijan roolia työssäoppimisen kehittäjänä, sekä auttaa oppilasta näkemään, kuinka hän saa parhaan mahdollisen hyödyn työssäoppimisjakson annista itselle.

Infotilaisuudessa on syytä käydä läpi niin opettajan-, ohjaajan- kuin oppilaankin roolit sekä heille kuuluvat velvollisuudet ja tehtävät ennen työssäoppimisjaksoa, sen aikana ja sen jälkeen. Oppilaalle on hyvä kertoa selkeästi, mikä merkitys työssäoppimisjaksolla on hänen tulevaisuutensa kannalta ja mistä syntyy työssäoppimisen toteutuksen laatu ja kuinka hän voi vaikuttaa siihen, mitä häneltä muun muassa odotetaan jakson aikana. Hyvä keino sitouttaa opiskelijoita työssäoppimiseen on kertoa heidän mahdollisuudestaan olla mukana kehittämässä työssäoppimisen toteuttamista entistä toimivammaksi. Infotilaisuudet on koettu erittäin toimiviksi ja oppilaat ovat kertoneet pitävänsä niistä

## 5 Oppimisen tyylilajit ja muodot

Mielestäni kehitettäessä työssä oppimista laadullisesti on nostettava esiin henkilökohtaistaminen oppijan ohjauksessa. Oppijoita on erilaisia, jokainen on vahva omassa tyylissään ja se täytyisi pystyä ottamaan huomioon myös ohjaustyötä tekevällä mahdollisimman laadukkaasti lopputuloksen saavuttamiseksi. Tässä osiossa käyn läpi käytännön tasolla tapahtuvia oppimisen eri tyylilajeja sekä oppimisen muotoja, kuten ne ovat Aikuisen oppijan kirjassa Annemari Kokkisen ym. (2008: 19-25) toimesta oivallisesti esitetty. En lähde niitä syvällisemmin avaamaan pedagogisessa tai didaktisessa viitekehyksessä, sillä se ei nähdäkseni ole tarkoituksenmukaista myöskään päättötyön säilyttämiseksi käytännön läheisenä ja helppolukuisena.

Keskeisenä ajatuksena oppimisessa pidetään opiskelijalle luotavaa mahdollisuutta yhdistää oppimansa tiedot ja taidot toimiviksi kokonaisuuksiksi. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa kykyä luovaan itsenäiseen ajatteluun koottaessa ehyitä ja mahdollisimman toimivia toimintamallikonaisuuksia eri tilanteisiin niin teoriassa kuin käytännön harjoittelussa opituista paradigmoista. Aikuisen oppijan kirjassa sivulla 18 Breitensteinin luomassa kuviossa 2 on kuvattu oppimiseen vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 2: Mikä vaikuttaa oppimiseen?

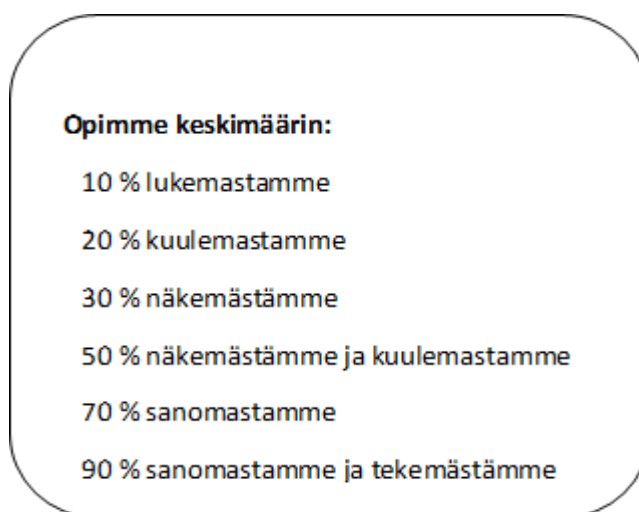
Kaaviossa esitettyjen perustekijöiden lisäksi niin työssäoppimisen ohjaajan kuin muiden ohjaavaa työtä tekevien on hyvä pitää kirkkaana mielessä, että jokainen oppija on yksilö. Yksilöt omaavat erilaisen kyvyn omaksua ohjaajan ohjeita, neuvoja sekä opetettavan asian sisältöä. Oppimistaidon erilaisuutta selittää osaltaan synnynnäiset tekijät eri yksilöiden välillä. Synnynnäisestä lahjakkuudesta ei kuitenkaan ole hyötyä, vaan pikemminkin haittaa, mikäli ohjattava ei osaa eikä jostain syystä halua tai ole motivoitunut uuden asian oppimiseen.

Synnynnäisellä lahjakkuudella saavutetaan vaikeuksista tietty oppimisen taso, mutta sen jälkeen oppiminen riippuu kyvystä hallita hyviä opiskelutaitoja sekä halusta harjoitella asioita. Niin sanottu 'ei niin lahjakas' oppija on todennäköisesti joutunut puurtamaan jo aiemmin päästäkseen eteenpäin opinnoissaan tai opiskellessaan uuden tekemistä käytännössä ja omaa näin oppimistekniikan ja motivaation jo valmiiksi vaikean asian kohdatessaan. Aina ei huippuosajaksi oppiminen ole edes mahdollista eikä tavoiteltavaa. Olennaista onkin muistaa, että tavoitteen eteen on tehtävä työtä. Oppiminen ei sinänsä ole itsetarkoitus vaan väline saavuttaa oppijalle jotain tärkeää ja olennaista. (Kokkinen ym. 2008: 18-19).

## 5.1 Oppimistyytlejä aistien mukaisesti

Osittain siksi, että olemme kaikki erilaisia yksilöitä, ovat myös oppimismieltyksemme erilaisia. Jotkut oppivat uudet asiat parhaiten lukemalla, jotkut näkemällä tai kuulemalla. Oppimismieltyksistä käytetään yleensä neliosaista jakoa: visuaalinen, auditiivinen, kinesteettinen ja

taktilinen. Työssäoppimisen laadukkaan ohjauksen merkitys kasvaa entisestään kun huomioimme seuraavassa kuviossa 3 esitetyn oppimiemme asioiden ja tehtävien oppimistavan jakauman. (Kokkinen ym. 2008: 24.)



Kuvio 3: Opimme keskimäärin

#### 5.1.1 Visuaalinen oppimistyyli

Visuaalinen oppiminen perustuu näköaistiin. Visuaaliselle oppijalle on tunnusomaista kokemus, jossa oppimistapahtumaa helpottavana osana toimivat visuaaliset elementit, esimerkiksi kuvat, nähdä toiminta käytännössä vaikka videolta, sekä halu nähdä opettaja opetustapahtuman aikana. Usein tällainen oppija käyttääkin ilmaisuja anna kun katson, näytä minulle ja niin edelleen. Vastaavasti jotain puhuessaan tällaiselle ihmiselle on tunnusomaista käsillään elehtiminen, esittämänsä asian piirtäminen joko kynällä piirustusmateriaaliin tai käsillä ilmaan asian selkeyttämiseksi. Myös katsekontaktin luominen kuulijaan on tyypillistä visuaaliselle oppijalle, opetustilanteessa hän istuu yleensä ryhdikkäästi keskittyneenä seuraamaan opettajaansa katseellaan. Oppimisensa tueksi tällaisen ihmisen kannattaakin luoda erilaisia kuvia ja kaavioita käsitellystä materiaalista. Myös alleviivausten ja värien käyttö edesauttaa eri asioiden jäsenyksessä. Opetustilanteessa käytetyistä kalvoista, dioista yms. on hyödyllistä pyytää kopiot itselle, ellei niitä jaeta automaattisesti. (Kokkinen ym. 2008: 20.)

### 5.1.2 Auditiivinen oppimistyyli

Tilanteessa, jossa oppija tuntee oppivansa parhaiten kuulemaansa hyödyntämällä, on kysymyksessä todennäköisesti auditiivinen oppija eli hän oppii parhaiten kuuloaistin välityksellä. Tällaiselle oppijalle ominaista on huomion kiinnittäminen häntä ympäröiviin ääniin ja keskusteluihin, hän pitää kerronnan kuulemisesta. Kuunnellessaan kerrontaa hän usein nyökyttelee päätään, muttei elehdi vastoin kuin visuaalinen oppija. Kerronnan päätyttyä hän usein kertaa mielessään tai jopa ääneen kuulemaansa tai pääkohtia siitä. Ulkoisesti merkille pantavaa on, että auditiivinen oppija kääntää päänsä niin, että kuulee mahdollisimman hyvin hänelle tulevan audiosignaalin. Katsekontakti äänilähteeseen ei ole niinkään tärkeä. Keskustellessaan toisten kanssa hän keskittyy selittämään paljon ja runsassanaisesti. Koska auditiivinen henkilö oppii parhaiten kuulemansa perusteella, kannattaa hänen keskittyä kuuntelemiseen, runsaiden muistiinpanojen tekemisen asemasta. Hyvinä toimintamalleina voidaan mainita myös opittavasta asiasta keskusteleminen, sekä luennon nauhoittaminen ja kuunteleminen jälkeensä esimerkiksi ulkoilulenkillä kuulokkeiden avulla. (Kokkinen ym. 2008: 21-22.)

### 5.1.3 Kinesteettinen oppimistyyli

Kinesteettisen oppimistyylin parhaimmaksi kokeva oppija oppii parhaiten kokeilemalla ja yli-päätään tekemällä. Parhaimpia oppimistilanteita ovat tilanteet, joissa oppija voi liikehtiä ja liikkua myös oppimisen aikana sekä yhdistellä mielekkäästi teoriassa oppimaansa käytännön tilanteeseen. Ruumiinliike toimii osana oppimista tehostaen samalla asioiden mieleen painumista. Oppimisen tehostamisessa voidaan käyttää erilaisia oppimis- ja roolipelejä, simulaatioita, kilpailuja ja muita aktiivisuutta vaativia toiminnallisia menetelmiä. Myös erilaisia taputuksia ja rytmityksiä voidaan hyödyntää muun muassa vierasperäisten sanojen oppimisen helpottamiseksi. (Kokkinen ym. 2008: 22-23.)

### 5.1.4 Taktiilinen oppimistyyli

Taktiilisen oppimistyylin omaava henkilö oppii parhaiten tuntoaistin kautta. Hän haluaa kosketella, oppia käsillään, kuunnellessaan hän mielellään naksuttelee esimerkiksi kynää tai leikittelee jollain esineellä ja niin edelleen. Oppimisympäristön tuntuminen hyvältä on taktiilisen oppijan kohdalla erityisen tärkeää, sen lisäksi että oppimismateriaalin tulisi olla mahdollisuuksien mukaan käsin kosketeltavaa. Oppimistapahtumaa voidaan tehostaa ryhmätilanteilla, vuorovaikutuksellisella oppimisella, sisällyttämällä oppimistilanteeseen tunne-elämyksiä sekä intuitioita ja vaistonvaraista oivaltamista, joilla on todettu olevan suuri merkitys oppimisessa. Myös kuullun kirjoittamisen ja kaavioiden tekemisen on todettu edistävän taktiilisen oppimistyylin omaavan henkilön oppimista. (Kokkinen ym. 2008: 23.)

## 5.2 Oppimistyyliä oppijan osallistumisen aktiivisuuden mukaan

Kokkisen ym. (2008: 23) mukaan oppimistyyliä voidaan toisinaan jakaa myös oppijan toiminnan mukaan, jolloin ryhmiä on neljä: aktiivinen osallistuja, harkitseva tarkkailija, looginen päättelijä ja kokeileva auttaja.

Tällaisessa jaottelussa aktiivinen osallistuja on oppija, joka elää nykyhetkessä ollen valmis kokeilemaan kaikkea mahdollista ja on valmis heittäytymään tilanteeseen mukaan täysillä. Usein miten tällainen henkilö tekee ensin ja ajattelee tekemistään vasta jälkeenpäin. Aktiivisen osallistujan oppimismotivaation ylläpitämiseksi opetuksen tulisi olla sujuvasti eteenpäin menevää, mielellään aktiivista toimintaa sisältäen haastavia tehtäviä sekä vaihtelevia opetusmenetelmiä. Opetuksen ollessa hitaasti etenevää tai haasteetonta paikallaoloa aktiivinen osallistuja passiivittuu helposti. (Kokkinen ym. 2008: 23-24.)

Harkitseva tarkkailija jää nimensäkin mukaisesti mieluummin rauhassa taka-alalle, keskittyen tarkkailemaan ja pohdiskelemaan. Hän keskittyy mieluiten yhteen asiaan kerrallaan pohtien sitä eri näkökulmista ja vaihtaen ajatuksia toisten läsnä olevien kanssa. Oppimista edistävinä ominaisuuksina hänellä on usein hyvä havaintokyky, suvaitsevaisuus, perusteellisuus sekä kuuntelemiskyky. Edellä mainituista ominaisuuksista johtuen hänellä onkin yleensä parempi käsitys ryhmän toiminnasta tai sisäisistä suhteista kuin aktiivisella osallistujalla, vaikkakin hän on sivussa ryhmän keskiöstä. Harkitsevan tarkkailijan oppiminen häiriintyy, mikäli annetut tehtävät vaihtuvat hänelle hallitsemattomalla tavalla. (Kokkinen ym. 2008: 24-25.)

Looginen päättelijä on parhaimmillaan saadessaan oppimistapahtuman yhteydessä toimia erilaisten järjestelmien, mallien ja teorioiden parissa sekä saadessaan yhdistellä teoreettista tietoa ja käytännön tuomaa kokemusta keskenään. Hänellä on selkeä halu saada selville ilmiöiden syyt ja seuraukset ja hän nauttii monimutkaisten tilanteiden ja ongelmien analysoinnista. Vahvuutena voidaan pitää älylliseen toimintaan ja loogisuuteen pohjautuvia tilanneratkaisuja. Mukavuusalueen ulkopuolella ovat sen sijaan tilanteet, joissa oppija joutuu tekemään ratkaisuja tunnepohjalta ilman valmista päämäärää ja suunnitelmallisuutta. (Kokkinen ym. 2008: 25.)

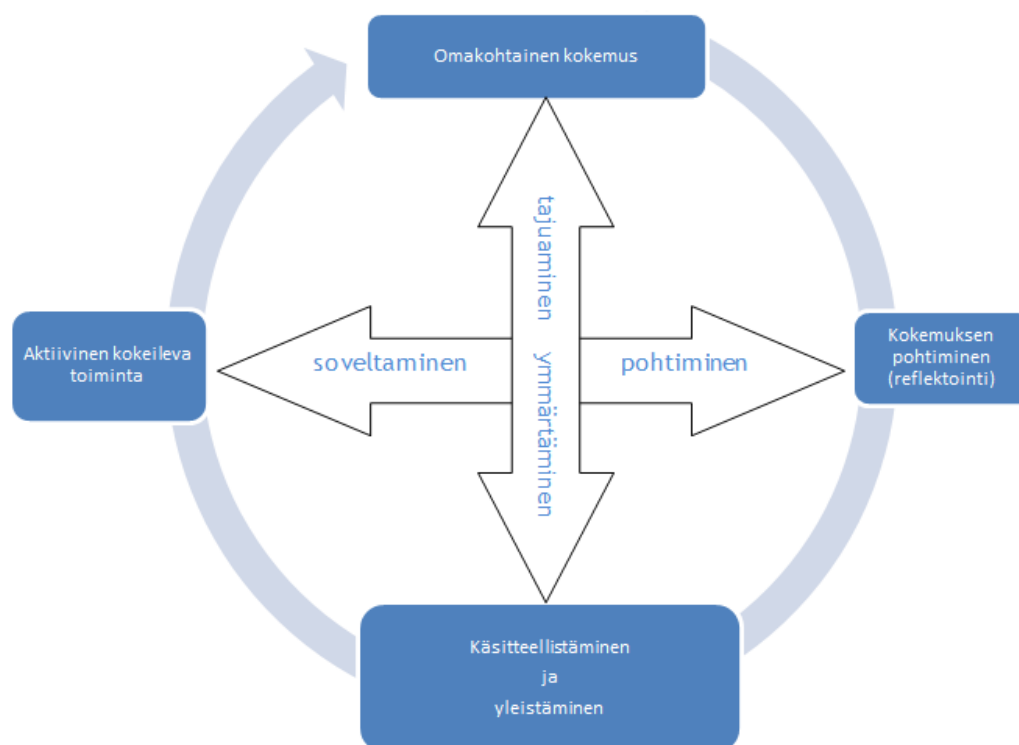
Lähimpänä käytäntöä oppimistyyliään on kokeileva toteuttaja, joka mieluiten ideoi ja kokeilee eri vaihtoehtoja käytännössä ollen valmis myös riskienottoon tarvittaessa. Hänellä on selkeä tavoite toimia ja saada aikaiseksi tuloksia. Parhaimmillaan hän on sellaisessa oppimistilanteessa, jossa hän voi toteuttaa ideoitaan ja soveltaa oppimaansa aidossa ympäristössä. (Kokkinen ym. 2008: 25.)

### 5.3 Oppimistyylit NLP-mallin mukaan

Kouluttajana kehittyminen -kirjassa Päivi Kupias (Kupias 2007: 107-108) tuo esiin hivenen toisenlaisen kannanoton oppimistyyleihin. Hänen näkemyksensä mukaan on kiistanalaista luokitella ihmisiä erilaisiin luokkiin, koska on vaara, että luokittelusta tulee liian tiukka ja usein liian yksioikoinen. On kuitenkin yksilön kannalta hyvä, että huomioidaan ihmisten yksilöllisyys oppimismieltyymysten suhteen. Oppimistyylit ovat useissa tapauksissa muokattavissa ja ne muuttuvat itsestäänkin oppijan ikääntymisen myötä. Esimerkkinä henkilöt, jotka opiskelevat työnsä ohessa, ovat usein teoreettisemmin suuntautuneita, kuin henkilöt, jotka eivät opiskele. Oppimistyyleistä puhuminen ylipäättään on tärkeää, jotta kouluttaja voisi huomata ihmisten erilaisuuden myös oppimistyilien ja asioiden omaksumisen puitteissa. Omat mieltymykset ja viehtymykset eivät välttämättä ole ainoita oikeita hyvää lopputulosta tavoiteltaessa oppimisessa.

Kupias (2007: 108) nostaa teoksessaan esiin NLP-malliin pohjautuvan oppimistyilin. NLP eli neurologivastainen ohjelmointi tarkoittaa sanojen ja hermostojen tutkimusta. Mallissa otetaan huomioon ne kanavat, joiden avulla ihminen käsittelee ja tallentaa tietoa. Malliin sisältyvät oppimistyylit ovat visuaalinen (näköaisti), auditiivinen (kuuloaisti) sekä kinesteettinen (liike- ja lihasaisti). Mallin mukaan opettajan/ohjaajan tulisi voida hyödyntää esityksissään puhumisen lisäksi myös kuvallista, havainnollistavaa tekniikkaa sekä mahdollistaa oppijalle liikkuminen ja tekeminen oppimisen vahvistamiseksi.

Toisena hiukan tuntemattomampana oppimismallina on kokemuksellinen oppimismalli (kuvio 4). Kupias (2007: 109) on esittänyt prosessin Kolbin (1984) mallin mukaisesti, jonka vaiheet ovat omakohtainen kokemus, kokemuksellinen pohtiminen eli reflektointi, käsitteellistäminen tai yleistäminen ja aktiivinen kokeileva toiminta. Siinä oppiminen nähdään kokemuksellisena syklinä, joka tuottaa uusia kokemuksia ja voi alkaa uudelleen oppimisprosessin aikana. Oppiminen on kokemusten laajentumista ja muuttumista.

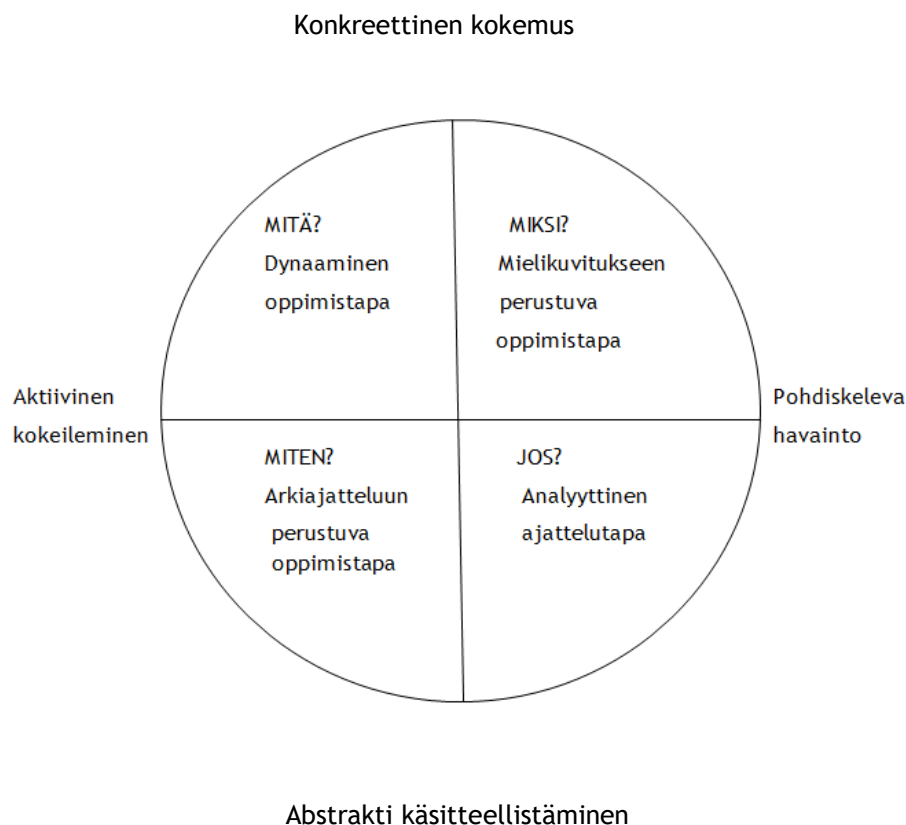


Kuvio 4: Kokemuksellisen oppimisen malli

Kokemuksellisen oppimisen mallissa korostetaan kaikkien neljän oppimismallin rinnakkaista käyttöä hyvän ja tasapainoisen oppimisen saavuttamiseksi. Tulosten perusteella havaitaan kuitenkin, että eräät oppijat ovat erityisen hyviä käsittelemään omaa oppimaansa tai käsittelemään sitä, toiset taas keskittyvät mieluummin reflektointiin, kolmannet käsitteellistämiseen ja neljännet oppivat mieluiten käytännössä. Toiset osa-alueet ovat siis toisilla henkilöillä vahvemmin esillä kuin toisilla ja toiset heikommin kuin toisilla. Kokemuksellinen oppiminen käsittää parhaimmillaan ollessaan kaikki neljä vaihetta. (Kupias 2007: 109.)

#### 5.4 Mc Carthyn 4MAT- järjestelmämalli

Kupiaksen (Kupias 2007: 111) kuvaaman Mc Carthyn 4MAT- järjestelmämallin mukaan oppijat ovat kuitenkin harvoin pelkästään yhden oppimismallin parhaana kokevia ihmisiä. Tasavahvoja oppimistyyliä on tyypillisesti kaksi tai sitten yksi tyylit on vain heikompi kuin kolme muuta. Tästä johtuen kokemuksellisesta oppimismallista on edelleen kehitetty oppimismalleja, joissa yhdistyvät kaksi syklin rinnakkaista mallia. Toiminta mallissa perustuu reflektointiin eli uuden toimintamallin kehittämiseen ja kokeilemiseen käytännössä. Havaintojen perusteella mallia kehitetään ja reflektoidaan tarvittaessa uudestaan (kuvio 5).



Kuvio 5: 4MAT-järjestelmämalli

Kokemuksellista oppimisenäkemyttä oppijan ohjauksessa hyödyntävä ohjaaja/opettaja voi hyödyntää muun muassa oppilaan omaa aiempaa osaamista ja sen liittämistä osaksi uuden oppimista. Erityisesti palautekeskusteluissa ja tietysti mahdollisuuksien mukaan muulloinkin tätä tyyliä voidaan hyödyntää kokemuksista keskusteluun, niiden arviointiin sekä peilaamiseen muiden kokemuksiin. Opittua peilataan monesta näkökulmasta eli reflektoidaan. Syntyneitä reflektoitua mallia voidaan taas vastaavasti kokeilla käytännössä tai todellisuutta vastaavissa olosuhteissa sekä reflektoida ja kehittää siitä saatuja tuloksia edelleen. (Kupias 2007: 111.)

### 5.5 Projektimaisen työssäoppimisen malli

Projektimaisen oppimisen malli voi olla vaihtoehto perinteiselle työssä oppimisjaksoittain toteutettavalle työssäoppimiselle. Työssäoppija toteuttaa joko itsenäisesti tai yhteistyössä opiskelijakumppaninsa kanssa jonkin tehtäväkokonaisuuden eli projektin. Tällaisia projekteja esimerkiksi vankilassa voisi olla uuden vangin vastaanotto vankilaan sisältäen vangin saapumisen vankilaan, henkilöllisyyden tarkastamisen, tulleeeksi kirjaamisen vankitietorekisteriin, siirtäminen vastaanottoon sekä siellä tehtävät toimet, omaisuuden käsittely ja asuttaminen. Oppija käy koko ketjun läpi suorittajana, jolloin hänelle muodostuu selkeä kokonaiskuva tapahtumaketjusta.



Työssäoppimisen ohjaaja toimii ainoastaan tukihenkilönä, ei siis osallistu prosessin toteutukseen varsinaisesti. Ohjauksesta eri toimipaikoilla kuten päivystyksessä, vastaanotossa sekä mahdollisesti asunto-osastolla vastaa vuorossa oleva henkilöstö, jolla on todennäköisesti tuorein tieto ja kokemus kyseisten virkatoimien suorittamisesta. Vaikkakin on todennäköistä, ettei työssä oppija, toivottavasti ainakaan, joudu esimerkiksi kirjaamaan uutta vankia vankilaan tullee heti oppinsa saatuaan olisi senkin vaiheen näkeminen ja kokeminen omin käsin kokonaisuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää.

Muita tällaisia kokonaisuuksia löytyy muun muassa järjestysrikkomusten selvittämisestä seuraavaan mahdolliseen kurinpitoon ja sen täytäntöönpanoon ja lyhyt tuomioisen vangin laitokseen saapuminen ja sijoittelu sijoitusvankilaan. Tässä on mielestäni myös hyvä kokonaisuus, sillä siinä selviää laitossijoittelun periaatteet ja niihin vaikuttavat tekijät kuten esimerkiksi tuomion pituus, kertaisuus vankilassa, itseilmoittautumisen merkitys rangaistuksen suorittamiseen ja niin edelleen. Asiat jäävät monilla oppijoilla paremmin mieleen kun näkee toteutuksen tai vielä paremmin kun pääsee itse niitä toteuttamaan, mikä on tietysti työssäoppimisen parasta antia ja suurin syy miksi tällaiseen opintomuotoon ylipäätään hakeudutaan.

Projektimainen työssäoppimismalli on käytössä esimerkiksi seurakuntaopistossa, jossa siitä on saatu hyviä kokemuksia. Opiskelijat ovat olleet tyytyväisiä kokiessaan toteutettavan projektin olevan heidän oma juttunsa, josta he ovat itse vastuussa. He kokivat tekevänsä oikeaa työtä ja oppivansa sen kautta uusia asioita, syvällisempinä kokonaisuuksina kuin irrallisten osa-alueiden opiskelussa. Projektimaisen opiskelun on havaittu lisäävän työelämälähtöisyyttä. (Frisk 2007: 33.)

## 6 Ohjaustoiminta ja oppimiskäsitykset

Ohjaajalla itsellään kuten ohjattavallakin on persoonansa mukainen oppimiskäsitys, jota hän noudattaa joko tietoisesti tai tiedostamattaan ohjaustoimintaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan. Oppimiskäsityksen noudattaminen vaikuttaa ohjauksessa painotettavien asiakokonaisuuksien ja niiden osa-alueiden valinnassa: kuinka tarkkaan ohjelma ja sen toteutus on tarkoitettu noudatettavaksi eli onko oppijalle jätetty tilaa käyttää omaa luovuuttaan, kuinka paljon ohjauksessa otetaan huomioon oppijan aiempi osaaminen, millaisia ohjausmetodeja käytetään sekä millaisia opetusmenetelmiä valitaan esimerkiksi työssäoppimisen ohjaamisessa käytettäväksi. Ohjaustoiminnan laadun takaamisen kannalta ohjaajan on tärkeä tiedostaa oma oppimiskäsityksensä ja pohtia sen dialogisuutta oppimisympäristön kanssa. Ohjaustoiminnan tulisi olla sopusoinnussa niin ohjattavien odotusten ja käsitysten kanssa, koulutuksen tilaajan odotusten ja reunaehtojen kanssa, kuin myös organisaation koulutuskulttuurin vaatimusten kanssa.

## 6.1 Oppilaan ohjaus, huono ja hyvä oppiminen

Salosen(2005: 19) mukaan teoriaopintoihin liittyvän käytännön työssäoppimisen tavoitteena on opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen ohjatusti soveltaen teoriassa opittua käytännön työhön muodostaen näin kokonaisuuksia opituista asioista. Työssäoppimisen ohjaus on osa koko opiskeluaajan kestävästä oppilaan ohjauksesta ja sen yleisenä tavoitteena on opiskelijan oppimisen tukeminen. Onnistunut työssäoppiminen edellyttää työssäoppimisympäristön koko henkilöstön osallistumista opiskelijan ohjaamiseen oppilaitoksen ohella.

Ohjaus on ohjattavan lähtötason huomioivaa tavoitteellista toimintaa. Lähtötaso käsittää harjoittelijan tieto- ja taitotason kartoittamisen lisäksi sekä itse asetetut tavoitteet, että opetussuunnitelmaan sisällytetyt tavoitteet. Työssäoppimisjaksolla toimivat yhdessä opiskelija, työssäoppimisjakson vastaavat opettajat sekä nimetyt ohjaajat harjoittelupaikasta. Ohjauksen toteutuminen opiskelijan oppimista tukevalla tavalla vaatii oppilaitoksen ja työelämän kiinteää yhteistyötä ja yhteistä näkemystä ohjauksen tavoitteesta ja toimintavoista. Lisäksi opiskelijan tietoisuus omasta asemastaan, tehtävistään ja häneen kohdistuvista odotuksista varmistaa ohjaamisen kohdentumisen parhaalla mahdollisella tavalla. Tähän pyritään muun muassa järjestämällä perehdyttäjä/harjoitteluohjaaja koulutusta harjoittelun ohjauksesta vastaaville henkilöille. (Salonen 2005: 19.)

Ohjauksen tarpeen taso muodostuu erilaisista vaiheista, sillä opintojen alkuvaiheessa ohjauksen tarve on suurempi kuin loppuvaiheessa. Sama pätee myös harjoitteluun eri vaiheissa. Ohjaus on erilaista, ollen alussa suuremmassa roolissa kuin lopussa, jolloin opiskelijan työssä oppiminen on itsenäisempää. Ohjaus voidaan jakaa ennen harjoittelua, harjoittelun aikana ja sen jälkeen tapahtuviksi toiminnoiksi.(Salonen 2005: 20.)

Oppilaan kehittymisen suurena motivoivana ja vaikuttavana tekijänä on hänen kokemuksensa työpaikasta oppimisympäristönä. Tuntiessaan itsensä tervetulleeksi, saadessaan niin ohjaajan ja muunkin työyhteisön sosiaalisen hyväksynnän, oppilas voi keskittyä täysipainotteisesti omaan rooliinsa. Tietäessään hyväksynnän olemassaolon hän voi suorittaa työssäoppimistaan tarvitsematta jännittää mahdollista epäonnistumista jossain suoritteessa tai oppimisympäristön turvallisuuden puolesta.

Hyvän ja huonon oppimisen suhteesta toisiinsa kertoo kuvaavasti professori Yrjö Engeströmin aforismi internetlähteessä ([www.hyvejohtajuus.fi](http://www.hyvejohtajuus.fi)):

”On olemassa huonoa ja hyvää oppimista. Huono oppiminen kulkee kehityksen jäljessä. Hyvä oppiminen kulkee kehityksen edellä, raivaten tietä uusille kehitysta-

soille. Huono oppiminen on ennalta annetun, valmiin kulttuurin siirtämistä vastaanottajien päihin. Hyvä oppiminen tuottaa aina jotakin ennalta arvaamatonta, jotakin, mitä ei vielä ollut valmiina olemassa.”

Huonon oppimisen mallin mukainen ’jääminen olemassa olevan kulttuurin mukaiseen toimintamalliin’ ei ole kenenkään edun mukaista, vaikka se epäilemättä toteutukseltaan onkin helpoin toimintamalli. Tässä mallissa voidaan kokemuksiin mukaan katsoa kaikkien osapuolien häviävän. Malliksi voidaan ottaa esimerkiksi työssä oppimisen ohjaamistoiminta. Uusi oppija tulee kohteeseen, hänelle opetetaan kaavamaisesti arjen rutiinitehtävät ja sillä selvä. Perehdyttävälle ei selvitetä syventävästi miksi näin toimitaan ja mitkä vaikutukset toiminnalla on muun yhteisön kannalta. Miten tässä käy? Perehdyttävä osaa tehdä toiminnon x mahdollisesti hyvinkin ilman ettei hänellä ole tietoa miksi hän niin tekee. Voidaan puhua ’koska näin on aina tehty’ -ilmiöstä. Perehdyttävä passivoituu hyvin nopeasti ja hänestä tulee kulttuurin mukainen - teen näin, koska näin on tehty ennenkin.

Työssäoppimisen ohjaajan kannalta katsottuna tilanne on vastaava: yksi henkilö on saatu opastettua työelämän saloihin samalla kaavalla kuin aiemmatkin. Ohjaaja ei oppinut muuta kuin yhden uuden nimen. Ohjaus toiminnasta tulee entistä robottimaisempaa ja sekä ohjaa että ohjattavaa passivoivampaa. Yhteisön kannalta toiminnan kehittyminen on suuressa vaarassa pysähtyä.

Uudet innovatiiviset ajatukset ja uusien toimintatapojen kokeileminen sekä kehittäminen ovat elintärkeitä toiminnan pitämisenä tarkastelun kestävässä. Innovatiivinen toiminta on itseään ruokkivaa kuin lumipallo, joka kasvaa sitä enemmän mitä enemmän palloa pyörittää. Uuden kehittämisen ja siinä onnistumisesta aiheutuvan hyvän olon tunne toimii kuin eräänlainen adrenaliinihumala synnyttäen yhä uusia ideoita.

## 6.2 Ohjattavan yksilöllisyyden huomioiminen

Työpaikkaohjaajista suuri osa on pitkän työhistorian omaavia rautaisia alansa ammattilaisia. Pitkän työhistorian ohessa on tullut myöskin ikävuosia, maailma on muuttunut ja elämän tyyli on muuttunut ajan saatossa. Työssä oppijat ovat kuitenkin usein nuoria aikuisia vasta koulujen penkeiltä työelämään siirtyviä yksilöitä. Mikäli työssäoppimisen ohjaajan odotukset ohjattavan oppijan suhteen eivät ole realistiset hänen osaamisensa ja kypsyytensä suhteen, on odotettavissa mahdollisesti ongelmia keskinäisessä kanssakäymisessä. Tämä vaikuttaa luonnollisestikin oppijan oppimisen laatuun ja mahdollisesti koko työyhteisöön.

Nuori aikuinen on kasvamassa ammattiin, mutta samaan aikaan hän kasvaa myös ihmisenä. Huomioitaessa nykynuorten työelämään tulo alkavan usein vasta työssäoppimisvaiheesta ovat

myös työelämän säännöt ja käytänteet opeteltava tässä vaiheessa. Vanhempi sukupolvi oli usein työelämässä mukana jo huomattavasti nuoremmalla iällä, jos ei kokonaan niin ainakin osittain. Tämä taas näkyy sovittujen aikataulujen ja toimintamallien noudattamisessa, joka voi olla nuorelle vaikeaa, ellei häneltä ole aiemmin vaadittu sellaisia.

Konstruktiiivisesti toimiva ohjaaja ottaa huomioon yksilön persoonallisuuden myös ohjattaessaan useampaa ohjattavaa samanaikaisesti. Hän huomioi ja hyväksyy jokaisen oppijan toimimisen oppijan oman osaamisen, oppimistyylinsä ja aiempien kokemustensa mukaisesti sekä oppimisensa yksilöllisesti. Ohjaaja sisäistää mielessään, että jokainen ohjattava omaksuu asiat oman persoonansa ja aiempien kokemustensa pohjalta, jolloin opittujen asioiden painotus on erilainen oppijan oppimisprosessissa. Vaikka opetustilanne on kaikille yhteinen, voi myöhemmin kyttäessä oppijoiden käsitys käsiteltyjen asioiden painotuksesta olla täysin erilainen. Todennäköisesti kysymykseen koulutuksen onnistumisesta, mikä siinä oli hyvää ja mikä huonoa, on yhtä monta erilaista mielipidettä kuin vastaajaakin.

### 6.3 Ohjaaja ja haasteellinen ohjattava

Ohjaajan tulee rohkaista ja antaa tilaa ohjattaville ottaa vastuu omasta oppimisestaan. Edellisen saavuttamiseksi käytännössä tulee opittavaan ja oppimiseen suhtautua kriittisesti ja arvioivasti. Vastaavasti ohjaajalla tulee olla kyky ottaa vastaan kritiikkiä ohjattavilta, sillä ohjattavat eivät välttämättä ole, eikä heidän pidä ollakaan, kaikista asioista ohjaajan kanssa samaa mieltä. Oppimismotivaation lisäämiseksi voidaan jo ennen ohjausjakson alkamista selvittää ohjattavalta, mitkä ovat hänen aiemman osaamisensa pohjalta muodostuneet vahvuudet ja missä hän tarvitsee mahdollisesti lisäohjausta, sekä mitkä osa-alueet häntä erityisesti kiinnostavat.



Kuvio 6: Motivaation kaava

Aiemman osaamisen taso suhteessa uuteen opittavaan, yhdessä oppimisympäristön ja ohjaamisen onnistumisen kanssa vaikuttavat olennaisesti oppijan motivoitumiseen uuden oppimi-

nessa. Sisäinen motivoituminen on tilannesidonnaista, omien arvojen mukaista toimintaa. Motivoituminen alkaa esimerkiksi asian tärkeyden tai hyödyllisyyden tunteesta sekä koettavasta tekemisen ilosta (kuvio 6). (Mäki-Petäjä: Motivaatio hukassa.)

Erityisen henkilökohtaisen oppimisen tuen piirissä olevien henkilöiden määrän lisääntyminen ja heidän työssäoppimisensa turvaaminen edellyttävät myös työpaikkaohjaajilta erityistä panostamista yksilölliseen erityistukeen sekä opintojen yksilöllistämiseen (Räisänen 2006 s. 20). Esimerkkinä haasteellisesta ohjattavasta tulee omista ohjattavista mieleen parikin tapausta. Toisessa tapauksessa oppija tunsu tietävänsä kaikesta kaikesta jo valmiiksi, jolloin opetetun vastaanottaminen ja omaksuminen oli erittäin heikkoa. Toisessa tapauksessa oppija oli ollut ennen perustutkinnolle tuloaan niin sanotussa korkeamman turvaluokituksen vankilassa töissä sijaisvartijana. Tästä aiheutui sellainen toiminnallinen ristiriita, että oppijalle oli lähes mahdotonta saada sisäistymään eri turvallisuustason vankiloissa olevan erilaiset toimintamallit vankikäsittelyssä.

Teeman 'oppilaslähtöinen ohjaaminen' käsittelyssä tavoitteena on luoda ohjaajalle mahdollisuus ja käsitys ohjata erilaisia oppijoita oppimaan itsenäisesti ja hankkimaan tietoa erilaisia tapoja hyödyntäen, ohjattavien omien tarpeiden mukaisesti, sekä toimimaan ristiriitatilanteissa rakentavana ratkaisijana. Nuoremman oppijan arvot siitä, miten työssäoppimispaikassa käyttäytyään ja elämän arvot yleensäkin poikkeavat usein vanhemman sukupolven oppimasta mallista. Ikäeron ollessa suuri voivat arvomaailmat olla hyvinkin erilaiset. Yhtenä esimerkkinä vapaa-ajan arvostaminen verrattuna työssäoloaikaan - vanhempi sukupolvi arvosti nuorena, kun oli töitä, mitä tehdä varsinkin viikonloppuna palkan ollessa hivenen parempi - nykyinen sukupolvi haluaa useiden kohdalla olla mieluummin vapaalla kavereiden ja perheen kanssa. Tällainen asetelma johtaa helposti haastaviin tilanteisiin ohjaajan ja ohjattavan välillä.

#### 6.4 Oppimistehtävät osana työssäoppimista ja oppimisympäristöä

Työssäoppimisjaksojen oppimisen sisältö suunnitellaan yhteistyössä koulutuslaitoksen opettajien, työssäoppimisen ohjaajien ja opiskelijoiden kesken. Suunnitelmavaiheessa on hyvä valmistella työssäoppimisjakson sisältö ja sillä toteutettavat oppimistehtävät, opintopolku, mahdolliset valinnaiset opinnot sekä opinnäytetyön aihe. Kattavalla suunnitelmalla saadaan työssäoppimisjakso kohdennettua niin, että oppijalle saadaan siitä mahdollisimman kattava hyöty. Työssäoppimisjakson tukena on mahdollista käyttää erilaisia oppimistehtäviä, joita oppija voi tehdä työssäoppimisjakson aikana. Tehtävien sisällön tulisi kuitenkin liittyä läheisesti työssäoppimisjakson sisältöön, sillä muutoin ne koetaan saatujen kokemusten mukaan oppilaiden taolta erityisen raskaiksi. Mikäli oppimistehtäviä käytetään, tulee niiden laajuuteen, määrään ja sisältöön kiinnittää huomiota. Tehdyissä kokeiluissa on käytetty myös sellaista mallia, jossa on oltu neljä päivää viikossa työssä oppimassa ja yksi tekemässä kirjallisia tehtäviä. Kuitenkin

tässä mallissa on koettu, että kirjalliset tehtävät jäävät irralliseksi muusta oppimisjaksosta. (Frisk 2007: 36.)

Oppimisympäristöä voidaan katsoa useasta eri näkökulmasta. Oppimisympäristö voi olla esimerkiksi fyysinen tila, tekninen infrastruktuuri, didaktiivinen kokonaisuus pedagogisine ratkaisuihin tai se voi muodostua sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Oppimisympäristön valintaan vaikuttaa opiskeltavan asian sisältö sekä oppija itse. Esimerkiksi oppimisen henkilökohtaistaminen on erityisesti mahdollista työssäoppimisen yhteydessä. Oppimiskeskeisessä oppimisympäristössä kiinnitetään huomio oppijoiden mukanaan tuomiin asenteisiin, tietoihin, taitoihin ja uskomuksiin. (Helakorpi, Aarnio, Majuri 2010: 183.)

Työssä oppimisen laadun varmistamiseksi on hyvä, että koulutuksen järjestäjällä ja samalla siitä vastuussa olevalla taholla on selkeä käsitys siitä, millaista sisältöä kukin työssäoppimispaikka pystyy työssä oppijan opintosuunnitelman toteuttamisen tueksi tarjoamaan. Niin Rikosseuraamusalalla kuin muillakin aloilla ovat työssäoppimispaikkojen profiilit erilaiset. Kaupungeissa sijaitsevilla vankiloilla on muun muassa kuljetustehtäviä huomattavasti enemmän kuin syrjäseudulla sijaitsevilla, usein sijoituslaitoksiksi profiloituneilla vankiloilla.

Samoin nykysuuntauksen mukaan kaupunkivankiloiden ympärille samaan miljööseen on alettu kohdentaa niin sanottua kampusajattelua, jolloin yhdyskuntaseuraamustoimistot ja täytöntöönpanoyksiköt sijaitsevat vankiloiden kanssa samalla tontilla. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa opiskelijoille sitä, että heillä on helppo tutustua myös näiden yksiköiden toimintaan ollessaan työssä oppimisjaksoilla kyseisissä vankiloissa. Toki tässä yhteydessä on huomioitava myös suljettujen vankiloiden, vapauttamisyksiköiden ja avolaitosten erilainen profiloituminen.

Koulutusyksiköiden profiilien perusteella voitaisiin mielestäni laatia rekisteri siitä, millaisia erityispiirteitä kukin työssäoppimisyksikkö omaa. Työssäoppimispaikan analyysin perimmäisenä tarkoituksena onkin luoda oppilaalle ja opettajalle selkeä käsitys siitä, mitä kukin työssäoppimisyksikkö pystyy tarjoamaan ja millaisia asiakokonaisuuksia oppilas voi siellä oppia kiitettävällä tasolla.

## 6.5 Työssäoppimisjaksolle yhteiset arviointikriteerit

Antila ja Frisk (2004) ovat teoksessaan ”Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä” sivuilla 24-26 käsitelleet opiskelijan työssäoppimisen arvioinnin perusteita. Teoksen sisältö pohjautuu vuosina 2000 - 2003 kerättyyn materiaaliin työssäoppimisesta sekä 11.-12.9.2003 pidetyssä ”Työssäoppimisen hyvät käytännöt” seminaarissa Helsingissä pidettyjen workshoppien sisältämiin keskusteluihin ja niissä saatuihin palautteisiin sekä ideoihin työssäoppimisen kehittämiseksi. Projekti oli Opetushallituksen koordinoima ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittama.

Työssäoppimisen arviointia koskevien lakien ja määräysten lisäksi tulee ottaa huomioon opiskelijan työssäoppimista arvioitaessa arvioinnin myötävaikuttava elementti opiskelijan minäkuuvan ja ammatti-ihmisenä toimimisen kehittymiselle. Arvioinnin tulee pohjautua opettajan ja oppilaan väliseen arviointikeskusteluun sekä oppilaan omaan arviointiin oppimisestaan. Työssäoppimisjakson ajalta tehtävässä arvioinnissa ovat mukana myös työpaikkaohjaajat. Arvioinnin sisällön tulee edesauttaa oppilaan tulevaisuutta niin nykyisten opintojen opintosuunnitelman suunnittelun, kuin jatko-opintojen sisällön tai vaihtoehtoisesti työelämään sijoittumisen oppilaan arviointihetken osaamistason ja kyvykkyyden kannalta katsottunakin. Erityisesti huomiota on kiinnitettävä työpaikalla annettavaan palautteeseen. (Antila 2004: 24.)

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia arvioinnin periaatteista ja niiden soveltamisen riittävästä tiedottamisesta kaikille arviointiin osallistuville osapuolille niin työssäoppimisen ohjaajille, oppilaalle kuin opettajillekin. Ohjeistuksessa tulee käydä ilmi arvioinnin tekemisen tarkoitus, mitä arvioidaan, mistä arvosana muodostuu sekä työssäoppimisen arviointi. Työssäoppimisesta ei anneta erillistä arvosanaa tutkintotodistukseen, vaan siihen merkitään työssäoppimisen laajuus. Työssäoppimisessa osoitettu osaaminen tulee arvioida yhdessä sen opintokokonaisuuden kanssa johon työssäoppiminen liittyy. (Antila 2004: 24.)

Ihminen ei voi kehittyä ilman palautetta toiminnastaan, joko itseltään tai muilta. Palaute voi koskea omaa tai toisten toimintaa, mutta se on välttämätöntä, jotta yksilö voi huomata tehdyt virheet tai muutoin sellaiset toiminta mallit tai asiat joissa on parannettavaa. Niin opettaja, ohjaaja kuin oppilaskin tarvitsee palautetta toiminnastaan. (Kupias 2007: 164.)

## 7 Osaamisalueet

Työssäoppimisen ohjaamisen osaamisen kokonaisuus jakautuu Hätösen (2004) mallin (kuvio 7) mukaan viiteen pääalueeseen: ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, opiskelijalähtöinen ohjaaminen, työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen, opiskelijan arviointi työpaikoilla sekä ydinosaaminen. Osaamisalueet on määritelty Opetushallituksen ohjeessa työssäoppimisen ohjaajien koulutuksesta vuodelta 2004. Osaamisalueet ovat keskeisiä työpaikkaohjaajan toiminnassa ja siksi ne sisältyvät myös osaamiskarttaan, joka on työpaikkaohjaajan työssään tarvitsemien osaamisalueiden kokonaisjäsenys.



Kuvio 7: Osaamisalueet

Osaamisalueina Hätönen kuvaa: ammatillisen koulutuksen ja työelämäyhteistyön aluetta, opiskelijalähtöisen ohjaamisen aluetta, työssäoppimisen toteuttamisen aluetta, opiskelijan arviointia työpaikalla ja ydinosaamisen osakokonaisuutta.

Ammatillisen koulutuksen ja työelämäyhteistyön alue sisältää opetussuunnitelmaan liittyvän osaamisen, työssä oppimisen suunnittelun sekä työssäoppimisen organisoinnin. Työpaikkaohjaajan tulee hallita tiedollisesti ja osata käytännön tasolla toimia työssäoppimisesta annettujen ohjeiden ja määräysten sekä tehtyjen sopimusten mukaisesti. Annetun ohjeistuksen ja opetussuunnitelman pohjalta hän pystyy laatimaan joko itsenäisesti tai yhdessä opettajan kanssa valmiin työssäoppimishjelman ja valmentamaan työssäoppimisympäristön henkilöstön uuden oppijan tulon työyhteisössä.



Opiskelija lähtöisen ohjaamisen alue käsittelee oppimiseen liittyvää osaamista, vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luomista sekä ohjaustyylin ja -menetelmien osaamista. Työssäoppiminen pohjautuu työn tekemiseen sen aidossa ympäristössä, parhaimmillaan oppimista syvennetään ohjaajan ja oppilaan sekä työntekijöiden välisillä keskusteluilla ja pohdintahetkillä käsittämään laajempia kokonaisuuksia, joihin yksittäiset teot sisältyvät. Kokonaisuuden ymmärtämisen helpottamiseksi sekä oppimisen syventämiseksi on hyvä pohtia, mitä jossain työtehtävässä tehtiin, mitä siinä tapahtui ja miksi, sekä voitaisiinko jotain tehdä paremmin. Kokemusten jäsentäminen ja pohdinta ovat tekemisen lisäksi tärkeitä osa-alueita oppimisen kannalta.

Samoin suurena tekijänä oppimistapahtuman onnistumisen turvaamisessa on avoimen ilmapiirin luominen oppimisympäristöön. Myönteisyyttä edistävänä tekijänä toimii ohjaajan kyky asettua oppilaan asemaan oppimistilanteessa ja huomioida ohjausta oppijan näkökulmasta ollen aidosti kiinnostunut oppilaan ajatuksista ja oppimisesta. Tämä on tietysti haasteellinen tehtävä, sillä jokainen oppilas on oma yksilönsä ja omaa erilaisia valmiuksia oppimiseen, erilaisia vahvuuksia tekemiseen ja erilaista aiempaa osaamista. Tästä johtuen ohjaajan tuleekin omata taito käyttää erilaisia ohjaus menetelmiä kohdatessaan erilaisia oppijoita ja oppimistyyliä.

Kolmantena osiona on työssäoppimisen toteuttamisen alue eli perehdyttämisen osaaminen sekä ohjauksen käytännön toteutus. Perehdyttämisen ohjaamisen arviointi keskittyy työssäoppimisen ohjaamisen käytännön toteuttamiseen, sisältäen työsuojelun ja työturvallisuusasiat, asennekasvatuksen, mikäli oppijalla ei ole aiempaa kokemusta työelämästä, työelämän pelisääntöjen selkeyttämisen tarvittaessa sekä työpaikan tehtäviin, työkuultuuriin ja työpaikan sääntöihin tutustumisen.

Opiskelijan arviointi työpaikoilla sisältää arviointiosaamisen sekä palautteen antamisen. Oppilaalle tehdään työssäoppimisjakson lopussa kokoava arviointi koko työssäoppimisjakson ajalta. Arviointiin tulee osallistua työssäoppimisen ohjaajan ja oppilaan lisäksi myös työssäoppimisjakson vastaava opettaja koulutuksen järjestävästä laitoksesta. Oppimisen kannalta on tärkeää, että oppilas saa palautetta osaamisestaan koko työssäoppimisjakson ajan. Myös hankalissa tilanteissa palaute tulee antaa kannustavasti, nolaamatta tai muutoin lannistamatta opiskelijaa. Tulee muistaa, että arvioinnin tarkoitus on edistää oppimista, ei lannistaa oppimisintoa.

Vastaavasti ydinosamiseen kuuluvat osa-alueet ovat oppimistaidot eli valmius sekä halu itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen koko elinkaaren ajan pystyen kuitenkin arvioimaan ja kehittämään oppimistaan jatkuvasti sekä taito soveltaa aiemmin oppimaansa muuttuvissa tilanteissa ja sitä kautta luomaan uusia toimintamalleja.

Vuorovaikutus- ja viestintätaidot ovat myös olennainen osa ydinosaamista. Erilaiset suullisen viestinnän tilanteet suorassa kontaktissa eri ihmisten kanssa vaativat vuorovaikutustaitoja. Tällaisesta esimerkkinä ovat konferenssit, yhteistyöpalaverit sekä neuvottelutilanteet. Toki tällaisissa tilanteissa pitää hallita sosiaalinen korrekki kanssakäyminen yleensäkin, olla tarvittaessa elastinen sekä pystyä huomioimaan omia ja yhteisön tunnetiloja, hallinnoimaan niitä ja toimimaan rakentavasti niitä huomioiden. Vastaavasti kirjallinen ilmaisutaito nousee esiin toimittaessa esimerkiksi tietoliikennepohjaisessa yhteydenpidossa.

Tärkeänä osana ydinosaamista Hätösen osaamiskartassa ovat myös eettiset sekä esteettiset taidot, jotka sinänsä ovat itsestään selvyiksiä kanssakäymisessä, mutta juuri itsestänselvyytensä vuoksi erittäin tärkeitä nostaakin esiin. Ydinosaaminen sisältää omien arvojen tunnistamisen lisäksi kulttuuriin pohjautuvia kauneusarvoja, kuten käyttäytymissääntöjä vastuullisuudesta, tehtyjen sopimusten noudattamisesta, oikeudenmukaisuudesta sekä ammattietiikan noudattamisesta.

## 8 Tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan työssäoppimisen ohjaajille tehdyn Työpaikkaohjaajan osaamiskartta-tutkimuskyselyn (liite 1) sekä empiirisen kirjallisen toteutetun ja keskustelupohjaisesti tarkennetun kyselyn (liite 2) tuloksia. Kyselytutkimuksella saatuja vastauksia olen avannut ja pohjinnut yleisestä tavasta poiketen vastaustulosten lomassa. Tekemäni ratkaisu johtuu siitä, että pyrin pitämään asiakokonaisuudet helposti luettavana. Kutakin asiakokonaisuutta olen auki kirjoittanut ja tuloksia pohtinut osioon liittyvien taulukoiden jälkeen. Edellisestä poiketen viimeisessä osiossa, joka käsittelee työpaikkaohjaamisen ydinosaamista, avaan ja pohdin vastauksia taulukkokohtaisesti johtuen kokonaisuuden laajuudesta.

Kyselylomakkeen kolmella ensimmäisillä kysymyksellä selvitettiin muuttujia vastaajien osalta. Tällaiset kysymykset koskivat vastaajien ikää, virkavuosien määrää sekä työssäoppimisen ohjaajana toimimisen ajan pituutta vuosina.

Seuraavat ryhmän neljä kysymykset kartoittivat työpaikkaohjaajien tuntemuksia omasta osaamisestaan ohjattaville laadittujen opetussuunnitelmien noudattamisen osaamisen suhteen, työssäoppimisen suunnittelun suhteen koskien aikaa ennen oppilaan konkreettista saapumista työssäoppimisjaksolle sekä työssäoppimisen organisointia käytännössä oppilaan läsnä ollessa. Osiossa keskitytään enemmänkin taustatekijöihin, kuten työssäoppimisesta annettujen määräysten, asetusten, lakien ja yhteistyösopimusten tuntemukseen työssäoppimisesta sopimisen osalta sekä kehittämään työssäoppimisen ohjausta tulevaisuuden haasteita ja tarpeita vastavaksi. Itse ohjaustoimintaa käsitellään myöhemmin kysymyssarjassa kuusi.

Kysymykset ryhmässä viisi liittyvät opiskelijälähtöiseen ohjaamiseen. Tarkasteltavana ovat ohjattavien käyttämien erilaisten opiskelutapojen ja -tyylien tunnistaminen ja niiden hyödyntämisen osaaminen osana työssäoppimisen suunnittelua ja toteutusta. Erilaisten ohjattavien tarpeiden huomioimisen tärkeyden sekä ohjattavan kykyjä ja taitoja vastaavien tehtävien antamisen osaaminen, eritasoisille opiskelijoille motivoimiseen sekä jo olemassa olevan motivaation ylläpitämiseen. Ohjaustoiminnassa ohjaajan kykyyn tiedostaa omat vahvuusalueensa ja hyödyntää niitä osana työyhteisön sekä itsensä ja oppilaan välisen vuorovaikutuksen ja oppimiseen suotuisan ilmapiirin luomisessa.

Myös haastavien oppilaiden ohjaamisen osaaminen sisältyy osana tähän kysymyssarjaan, koskien ohjaajan kykyä vaihtaa ohjaustyyliään vastaamaan paremmin ohjattavan opiskelijan tarpeita kesken opetettavan kokonaisuuden.

Osiossa kuusi vastaajat arvioivat osaamistaan aiheesta työssä oppimisen toteuttaminen käytännön tasolla sekä perehdyttämisen osaaminen. Osio sisältää jokapäiväisessä toiminnassa näkyvät työturvallisuuden ja työsuojelutekijät, työpaikkakulttuurin opettamisen sekä oppilaan ohjauksen hänellä jo olemassa olevan osaamisen huomioiden.

## 8.1 Osaamiskartoituksen tulokset

### 1. Vastaajan ikä

Vastaajien määrä: 50

Vastaajan ikä	
-30	1
31-40	20
41-50	19
51-60	10

Taulukko 1 Vastaajan ikä

Taulukosta on havaittavissa sellainen positiivinen ilmiö, että vastaajista on suuri joukko nuoria sekä iän perusteella keskivaiheessa virkaikää olevia työssäoppimisen ohjaajia (taulukko1). Työssäoppimisen ohjaamistoiminnalla voidaan katsoa olevan vetovoimaa nyt ja jatkuvuutta tulevaisuutta ajatellen. Opiskelijan kannalta voi olla hyvästä saada ohjaajakseen iältään kokeneempi

ohjaaja. Mikäli ohjaaja on nuorempi, kuin ohjattavansa, saattaa tässä tulla kyseeseen uskottavuusongelma.

## 2. Virkavuosien määrä rikosseuraamuslalla

Vastaajien määrä: 50

<b>Virkavuosien määrä rikosseuraamuslalla</b>	
0-10 vuotta	12
11-20 vuotta	19
21-30 vuotta	16
yli 31 vuotta	3

Taulukko 2 Virkavuosien määrä rikosseuraamuslalla

Työpaikkaohjaajilla voidaan todeta kolmella neljästä olevan yli 10 virkavuoden työkokemus rikosseuraamuslalla (taulukko 2), mikä tarkoittaa mielestäni valtavaa voimavaraa niin sanotun hiljaisen tiedon oppimisen edistämiseen työssäoppimisen suhteen.

## 3. Tähän mennessä ohjaamieni opiskelijoiden määrä

Vastaajien määrä: 50

<b>Tähän mennessä ohjaamieni opiskelijoiden määrä</b>	
1. 1-5	18
2. 6-10	10
3. 11-15	7
4. 16-	15

Taulukko 3 Tähän mennessä ohjaamieni opiskelijoiden määrä

Toiminnan laadun vakauden ja ohjaamisaamien kannalta on hyvä, että mukana on sekä uudempiä että pidempään toimineita työpaikkaohjaajia, jolloin oppi ja hyvät käytänteet periytyvät uusille toimijoille (taulukko 3).

#### 4. Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö

Kysymyksillä 4.1-4.3 tutkitaan vastaajien osaamista työssäoppimissuunnitelman laatimiseen ja työssäoppimisprossin toteuttamista työpaikoilla. Työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua opiskelua ja sitä arvioidaan. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija oppii osan ammattitaidostaan työpaikalla sekä saa yleisiä valmiuksia työelämään ja elinikäistä oppimista varten. Työpaikkaohjaaja voi yhdessä työyhteisön kanssa valmistautua opiskelijan saapumiseen miettimällä esim. mitä työpaikalla on mahdollista oppia. Pohdintaa voidaan hyödyntää työssäoppimisen ohjausta suunniteltaessa.

##### 4.1 Opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,4

4.1 Opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen	
1. Tiedän, mitä opintoja ammatillisiin tutkintoihin sisältyy. Ymmärrän, mitä työssäoppiminen tarkoittaa ja ymmärrän sen liittymisen opintoihin. Osaan selvittää kulloinkin työssä oppimassa olevan opiskelijan keskeiset tavoitteet.	5
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	7
3. Tunnen Rikosseuraamusalan koulutusjärjestelmän ja koulutuksen rakenteen yleisesti. Tunnen alan ammatillisen perustutkinnon opetussuunnitelman pääpiirteissään. Osaan hyödyntää opetussuunnitelmaa opiskelijan työssäoppimisen suunnittelussa.	13
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	12
5. Näen työelämän muutosten ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen olevan yhteydessä opetussuunnitelman kehittämiseen ja osaan kehittää ammatillista koulutusta yhteistyössä eri tahojen kanssa työelämän tarpeita vastaavaksi.	12
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	1

Taulukko 4 Opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen

Suurin osa vastaajista koki osaavansa hyödyntää opetussuunnitelmaa ohjaustyötä suunnitellessaan, tuntien koulutusjärjestelmän ja koulutuksen rakenteen yleisellä tasolla. He näkivät opetussuunnitelman kehittämisen hyödyntävän työelämän tarpeita (taulukko 4).

## 4.2 Työssä oppimisen suunnittelu

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,3

4.2 Työssä oppimisen suunnittelu	
1. Osaan arvioida työssäoppimisen toteuttamisen mahdollisuuksia omassa työyhteisössäni: "Mitä meillä voi oppia?" Osaan suunnitella yksittäiset opiskelijan ohjaus tilanteet.	6
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä	6
3. Osaan yhteistyössä opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa laatia toteuttamiskelpoiset suunnitelmat työpaikallani tapahtuvalle opiskelulle ja ammatillisen osaamisen näyttämiseksi. Osaan suunnitella työpaikkajakson eri vaiheet ohjaustilanteineen kyseisen jakson tavoitteiden pohjalta.	16
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä	12
5. Minulla on monipuolista näkemystä työssäoppimisen toteuttamismahdollisuuksista ja osaan kehittää erilaisia työpaikalleni soveltuvia ratkaisuja. Osaan kehittää työpaikkaani laadukkaaksi oppimis- ja näyttöympäristöksi.	10
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 5 Työssä oppimisen suunnittelu

Vastaajat kokivat osaavansa laatia ohjaussuunnitelman yhdessä opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa opiskelua ja näyttöä varten. Viidesosa koki osaavansa myös kehittää työpaikkaansa paremmaksi oppimisympäristöksi sekä osaavansa kehittää erilaisia ratkaisuja ja toteuttamismahdollisuuksia omalla työpaikallaan (taulukko 5).

### 4.3 Työssä oppimisen organisointi

Vastaajien määrä: 49 Keskiarvo: 3,2

4.3 Työssä oppimisen organisointi	
1. Tunnen työpaikkani ja oppilaitoksen välisen työssä oppimisen sopimuksen toteuttamisesta ja osaan toimia siinä määritellyn tehtävä- ja vastuujon mukaisesti. Osaan hoitaa tarvittavan yhteydenpidon työpaikkani ja oppilaitoksen työssä oppimisen vastuuhenkilön välillä.	8
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	9
3. Osaan laatia työpaikkani ja oppilaitoksen väliset työssä oppimisen sopimukset yhteistyössä opettajien kanssa niin, että ne noudattavat annettuja säädöksiä ja määräyksiä, alan sopimuksia sekä työsuojelu- ja työturvallisuusohjeita.	8
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	9
5. Tunnen alakohtaiset suositukset ja sopimukset, jotka vaikuttavat työpaikallani ja osaan arvioida, miten opiskelija tulee perehdyttää niihin. Kun työpaikallani tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat työssä oppimisen järjestämiseen, osaan ohjata työyhteisön jäseniä ottamaan näitä tekijöitä huomioon ohjatessaan opiskelijoita.	12
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	3

Taulukko 6 Työssä oppimisen organisointi

Vastaajat kokivat tuntevansa alaa raamittavat säädökset, määräykset, suositukset ja sopimukset ja kokivat osaavansa perehdyttää opiskelijaa niiden pohjalta. Kokonaisuutena työssäoppimissuunnitelman laatimiseen ja työssäoppimisprossin toteuttamista työpaikoilla koskevan osaamisen voidaan katsoa olevan hyvällä tasolla. Pieni osa vastaajista koki, ettei heillä ole vielä organisointialueen taitoa (taulukko 6).

## 5. Opiskelijälähtöinen ohjaaminen

Kysymyksillä 5.1-5.3 tutkitaan vastaajien oppimistapahtuman ja vuorovaikutuksen luomiseen liittyvää osaamista sekä ohjaustyylien ja -menetelmien osaamista. Työssä oppijat ovat erilaisia ihmisiä omine vahvuuksineen, oppimistyylineen ja taipumuksineen. Laadukkaan työssäoppimisen kannalta on tärkeää, että opiskelija ja ohjaaja käyvät yhdessä pohtien työtilanteita läpi, miettien mitä niissä tapahtui, miksi ja miten voisi tehdä toisin. Oppimista edistää avoin ilmapiiri.

### 5.1 Oppimiseen liittyvä osaaminen

Vastaajien määrä: 50      Keskiarvo: 3,2

5.1 Oppimiseen liittyvä osaaminen	
1. Minulla on perustiedot oppimisesta. Tunnistan opiskelijoiden erilaisia opiskelutapoja ja osaan käyttää tätä tietoa opiskelijoiden ohjauksen suunnittelussa ja toteutuksessa.	6
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	11
3. Minulla on hyvät tiedot oppimisesta, myös oppimiseen liittyvistä mahdollisista esteistä. Osaan innostaa opiskelijaa kokeilemaan uusia asioita ja osaan kehittää yksilöllisiä työssäoppimistilanteita lähtökohdiltaan erilaisille opiskelijoille.	11
4. Osaamiseni on 4 ja 5 välillä.	10
5. Osaan edistää opiskelijan luottamusta omiin kykyihinsä mahdollistamalla sellaisia tilanteita, joissa opiskelija saa monipuolisia oppimiskokemuksia ja myös mahdollisuuksia oppia toisilta. Osaan tukea opiskelijaa myös oppimiseen liittyvien tunteiden käsittelyssä.	12
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 7 Oppimiseen liittyvä osaaminen

Kaikki vastaajat kokivat omaavansa perustiedot oppimiseen liittyvästä osaamisesta. Kokonaisuutena vastaukset jakautuivat jokseenkin tasaisesti eri osaamistasojen välillä keskiarvon ollessa 3,2, jota voidaan pitää hyvänä. Huomioitaessa, että vastaajista noin kolmasosa vastasi osaamisen olevan kahdella alimmalla tasolla, tämä voisi olla yksi täydennyskoulutuskohteista, vaikkakin perustiedot aiheesta ovat selkeästi kaikilla työpaikkaohjaajilla hallussa. Vastaavasti lähes yhtä suurella joukolla vastaajista on osaaminen ylimmällä tasolla (taulukko 7).



## 5.2 Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luominen

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,4

5.2 Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luominen	
1. Ymmärrän myönteisen ilmapiirin ja motivaation merkityksen oppimisessa. Minulla on myönteinen asenne ohjaamista ja nuoria opiskelijoita kohtaan ja osaan asettaa itseni ohjauksen tarpeessa olevan asemaan.	4
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	5
3. Kuuntelen, kyselen, neuvon ja autan opiskelijaa mielelläni. Pystyn käsittelemään ja ratkaisemaan työssäoppimisjakson aikana syntyviä ristiriitatilanteita oikeudenmukaisesti huomioiden eri osapuolten näkemyksiä.	16
Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	16
5. Osaan kohdata ja huomioida opiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet ja olla tukena niissä. Löydän aikaa ja voimavaroja opiskelijalle vaikeiden asioiden käsittelyyn esimerkiksi keskustellen ja työssä opastaen. Osaan ohjata opiskelijaa tarvittaessa hakemaan lisätukea opiskelunsa aikana.	9
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 8 Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luominen

Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luomisen osaamista voidaan kokonaisuutena pitää mielestäni jopa erinomaisena, sillä noin neljä viidestä vastaajista koki tukevansa ja olevansa vuorovaikutuksessa oppijan kanssa mielellään. Viidennes vastaajista koki olevansa valmiita auttamaan tätä tarvittaessa erilaisissa elämäntilanteissa pelkän ohjaustyön lisäksi, mikä osoittaa jo todella syvällistä omistautumista ohjaustyölle (taulukko 8).

### 5.3 Ohjaustyylien ja -menetelmien osaaminen

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 2,9

5.3 Ohjaustyylien ja -menetelmien osaaminen	
1. Tiedän erilaisia tapoja ja tyylejä ohjata opiskelijaa. Tunnistan itselleni ominaiset tavat ohjata opiskelijoita.	4
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	13
3. Osaan joustavasti muuttaa ohjaustyyliä erilaisiin tilanteisiin ja erilaisille opiskelijoille sopivaksi. Osaan tukea opiskelijan itseohjautuvuuden kehittymistä sovitamalla ohjaukseni opiskelijan itseohjautuvuuden tasoon sopivaksi.	20
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	9
5. Hallitsen erilaisia oppimista aktivoivia ohjausmenetelmiä ja osaan valita tarkoituksen mukaisen menetelmän opetettavan tehtävän ja tavoitteiden mukaan. Osaan kehittää yhdessä työpaikkani henkilöstön kanssa monipuolisia tapoja ohjata opiskelijoita.	4
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 9 Ohjaustyylien ja -menetelmien osaaminen

Huomattavan suuri osa vastaajista katsoi osaavansa muuttaa omaa ohjaustoimintaansa opiskelijan oppimistyyliä myötäväksi. Oppimistapahtuman ja vuorovaikutuksen luomiseen liittyvän osaamisen voidaan kokonaisuutena katsoa olevan hyvällä tasolla. Kuitenkin vain pieni osa vastaajista koki osaavansa kehittää ohjaustapojaan monipuolisemmiksi, vaikka osaakin tukea opiskelijan kehittymistä (taulukko 9).

### 6. Työssäoppimisen toteuttaminen

Kysymyksillä 6.1-6.2 tutkitaan vastaajien osaamista opiskelijan perehdytyksessä sekä ohjauksen käytännön toteutuksessa. Työssäoppimista säätelevät ammatillisen koulutuksen säädökset sekä mm. laki nuorista työntekijöistä sekä monet työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvät säädökset määräykset ja päätökset. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on perehdyttää työssäoppija organisaation toimintaan, henkilökuntaan ja työtehtäviin. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on lisäksi opastaa työssäoppijoita työpaikan työturvallisuus- ja työsuojelukäytännöissä ja kehittää heidän työsuojeluasenteitaan. Asianmukaiset työvälineet ja -asut ovat työturvallisuuden kannalta olennaisia.

## 6.1 Perehdyttämisen osaaminen

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,1

6.1 Perehdyttämisen osaaminen	
1. Tunnen alan ja työpaikkani työsuojelua, työturvallisuutta ja opiskelijan perehdyttämistä koskevat määräykset ja ohjeet. Osaan ohjata ja valmentaa opiskelijaa työssäoppimisjaksolla työpaikan tehtäviin, työkulttuuriin ja työpaikan sääntöihin. Osaan ohjata opiskelijoita toimimaan työsuojelu- ja työturvallisuusohjeiden mukaisesti.	6
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	11
3. Varmistan, että opiskelija noudattaa työsuojelu ja -turvallisuusohjeita ja että opiskelijalla on tiedossa työpaikan työsuojeluhenkilöt, joiden puoleen voi tarvittaessa kääntyä. Osaan kehittää työpaikallani toteutettavaa perehdyttämistä erityisesti opiskelijoiden perehdyttämisen näkökulmasta.	13
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	12
5 Kehitän työpaikkaani turvalliseksi työympäristöksi. Rohkaisen myös opiskelijaa oman työn ja työympäristön työsuojelu- ja turvallisuusnäkökohtien arviointiin ja kehittämiseen. Osaan perehdyttää työpaikan muuta henkilökuntaa ja yhteistyötahoja työssäoppimiseen.	7
6 Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	1

Taulukko 10 Perehdyttämisen osaaminen

Perehdyttämisen osaamisen keskiarvo on 3,1, jota voidaan pitää hyvänä. Vastaukset jakaantuvat koko osaamisalueelle kattaen laadukkaan perusperehdyttämisen työympäristöön, sisältäen opiskelijan ohjauksen ja valmennuksen. Suurin osa vastaajista sijoittui asteikon puoleen väliin eli kokivat osaamisensa tasolle, jolla vastaaja osaa kehittää työpaikalla tapahtuvaa perehdytystä ja pystyy valvomaan opiskelijaa ohjeiden ja määräysten noudattamisen osalta sekä kannustamaan opiskelijaa arvioimaan ja kehittämään työpaikan turvallisuusnäkökohtia. Lisäksi he kokivat pystyvänsä perehdyttämään oman ja yhteistyökumppaneidensa työntekijöitä työssäoppimiseen. Huomattava määrä vastaajista arvioi osaamisensa asteikon yläpäähän, mikä on hyvä asia (taulukko 10).

## 6.2 Ohjauksen käytännön toteutus

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,2

6.2 Ohjauksen käytännön toteutus	
1. Osaan ohjata opiskelijaa ottaen huomioon opiskelijan valmiudet ja aiemman kokemuksen. Osaan toteuttaa ohjauskeskusteluja opiskelijan kanssa.	5
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	7
3. Osaan luoda opiskelijalle haasteellisia ja ongelman ratkaisua vaativia työssäoppimistilanteita. Rohkaisen opiskelijaa itsenäiseen kokeiluun ja työskentelyyn sekä etsimään ja hyödyntämään työtehtävän kannalta olennaista informaatiota.	18
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	11
5. Osaan suunnitella ja kehittää työssäoppimista työpaikkani näkökulmasta niin, että koko työyhteisö osaa toimia ohjaavana yhteisönä. Osaan myös kehittää koko organisaation toimintaa työssäoppimisen kautta = osaan ohjata työntekijöitä mm. arvioimaan ja kehittämään nykyisiä toimintatapoja.	8
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	1

Taulukko 11 Ohjauksen käytännön toteutus

Ohjauksen käytännön toteutuksen osalta vastaajat jakautuivat tasaisesti keskitason osaamisen molemmille puolille. Kymmenesosa vastaajista katsoi osaavansa ohjata opiskelijaa huomioiden tämän olemassa olevat oppimisvalmiudet ja aiemmat kokemukset, sekä toteuttaa ohjauskeskusteluja. Suurin osa vastaajista arvioi osaamisensa tasolle, jossa ohjaaja pystyy haastamaan oppilaan osaamista ja rohkaisemaan tätä uusien toimintamallien kokeiluun ja haastamaan itseään oppijana. Vajaa viidesosa arvioi osaamisensa keskitasoa paremmaksi sisältäen toiminnan kehittämisen osaamista sen liittyessä toimintaan, jolla koko työyhteisö saadaan toimimaan ohjaavana työyhteisönä, sekä hyödyntää työssäoppimista ohjatessa työyhteisöä arvioimaan ja edelleen kehittämään nykyisiä toimintatapoja. Osaamista opiskelijan perehdytyksessä sekä ohjauksen käytännön toteutuksessa voidaan pitää kokonaisuutena hyvänä (taulukko 11).

## 7. Opiskelijan arviointi työpaikalla

Kysymyksillä 7.1-7.2 tutkitaan vastaajien osaamista opiskelijan osaamisen arvioinnissa ja palautteen antamisessa. Oppimisen kannalta on tärkeää, että työpaikkaohjaaja kannustaa opiskelijaa sekä antaa rakentavaa palautetta myös hankalissa tilanteissa. Arvioinnin tarkoituksena on ohjata ja edistää oppimista. Palautetta tulee antaa koko työssäoppimisjakson ajan. Työssäoppimisjakson lopussa käydään kokoava arviointikeskustelu. Keskustelussa arvioidaan työssäoppimisjakson tavoitteiden toteutumista ja jaksoa kokonaisuutena.

### 7.1 Arviointiosaaminen

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,2

7.1 Arviointiosaaminen	
1. Tunnen työssäoppimisen arvioinnin yleiset periaatteet. Osaan selvittää kunkin opiskelijan osaamisen arvioinnin kohteet. Osaan perustella ja dokumentoida sovitulla tavalla opiskelijalle antamani arvion.	6
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	7
3. Osaan arvioida opiskelijan osaamista ja ammattitaidon kehittymistä ennalta sovittujen arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaan niin, että ammatillisen koulutuksen opiskelija-arvioinnin periaatteet toteutuvat. Kannustan opiskelijaa arvioimaan ja seuraamaan oppimistaan esim. oppimispäiväkirjan avulla.	16
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	12
5. Osaan kehittää työssäoppimisen arviointikäytäntöjä työpaikallani. Osaan arvioida myös omaa ohjaustyötäni sekä kehittää sitä itsearviointin ja muilta saamani palautteen pohjalta. Osaan ohjata työpaikkani muita työntekijöitä opiskelija-arviointiin liittyvissä asioissa.	8
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	1

Taulukko 12 Arviointiosaaminen

Noin neljäsosa vastaajista tunsivat arviointiosaamisensa olevan tasoa osaan arviointiosaamisen yleiset periaatteet, opiskelijan arvioinnin kohteet sekä osaan perustella ja dokumentoida antamani arvioni. Enemmistö vastaajista katsoi osaamisensa olevan hieman osaavampaa sisältäen edellisten lisäksi opiskelijan osaamisen ja kehittymisen arviointia ammatillista koulutusta koskevien kriteerien mukaisesti sekä hänen kannustamistansa seuraamaan omaa kehittymistään oppimisessa ja kehittämisessä. Vastaajista kahdeksan koki osaavansa kehittää työssäoppimisen

käytäntöjä työpaikallaan, kehittää ja arvioida omaa ohjaustyötään itsearvion ja saamansa palautteen perusteella sekä osaavansa ohjata muita työyhteisön jäseniä opiskelija-arviointiin liittyvissä asioissa. Vastaajista kaksi viidestä katsoi osaamisensa olevan edellisten välillä (taulukko 12).

## 7.2 Palautteen antaminen

Vastaajien määrä: 49      Keskiarvo: 3,5

7.2 Palautteen antaminen	
1. Ymmärrän, miksi kannustava, säännöllinen ja johdonmukainen palaute on oppimisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeää. Annan opiskelijalle välitöntä palautetta hänen suorituksistaan.	4
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	7
3. Osaan antaa palautetta kannustavasti ottaen huomioon opiskelijan iän ja kehittymässä olevat valmiudet. Tarkistan, että opiskelija ymmärtää antamani palautteen tarkoittamallani tavalla. Osaan itse ottaa vastaan ammatillisesti ohjauksesta saamaani palautetta.	12
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	9
5. Osaan antaa kehittävästä palautetta. Osaan ottaa puheeksi vaikeitakin asioita. Pyydän jatkuvaa palautetta myös ohjaamisestani ja työpaikkani toiminnasta. Osaan kehittää työssä oppijoilta saadun palautteen perusteella organisaatiotani kokonaisuutena.	16
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	1

Taulukko 13 Palautteen antaminen

Selkeästi suurin osa vastaajista kokee pystyvänsä huomioimaan opiskelijan henkilökohtaiset ominaisuudet palautetta antaessaan, varmistaen samalla että opiskelija ymmärtää palautteen tarkoitetulla tavalla. Erityisen huomioitavaa on kyky antaa ja vastaanottaa palautetta rakentavasti sekä taito hyödyntää sitä organisaation kehityksessä. Vastaajien osaamista opiskelijan osaamisen arvioinnissa ja palautteen antamisessa voidaan pitää vastausten perusteella kokonaisuutena hyvänä (taulukko 13).

## 8. Ydinosaaminen

Kysymyksillä 8.1-8.9 tutkitaan vastaajien osaamista oppimistaidoissa, ongelmanratkaisutaidoissa, vuorovaikutus- ja viestintätaidoissa sekä ammattietiikassa ja yhteistyötaidoissa. Työsäöppimisen tavoitteena on, että opiskelijalle kehittyy koulutuksen aikana työelämässä tarvittavaa ydinosaamista. Oppimistaidot sisältävät valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja halun itsensä kehittämiseen. Ongelmanratkaisutaitoihin kuuluvat valmiudet toimia työssä ja ongelmalisissa tilanteissa joustavasti, innovatiivisesti ja uutta luovasti. Yhteistyötaidot sisältävät valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa. Niihin kuuluu myös empaattinen kanssakäyminen. Eettisiin ja esteettisiin taitoihin kuuluu osata toimia vastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja tehtyjen sopimuksien mukaisesti, sekä osata noudattaa työssään ammattietiikkaa.

### 8.1 Oppimistaidot

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,3

8.1 Oppimistaidot	
1. Suhtaudun myönteisesti oppimiseen ja tunnistan tarpeeni oppia uusia asioita. Ymmärrän, että työ ja toimintaympäristö muuttuvat jatkuvasti ja tämä vaatii oman ammattillisen osaamiseni päivittämistä.	5
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	4
3. Osaan arvioida kriittisesti osaamistani ja kehittymistarpeitani. Tunnistan ja hyödynnän eri elämänvaiheiden tuomia oppimismahdollisuuksia. Osaan ideoida, kehittää ja kokeilla uusia ratkaisuja omiin ja työyhteisöni työskentelytapoihin.	18
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	15
5. Osaan arvioida oman ammattialani tietoa kriittisesti ja soveltaa sitä monipuolisesti työssäni. Annan oman osaamiseni muidenkin hyödynnettäväksi. Kannustan työpaikallani muita aloitteellisuuteen ja oman osaamisen kehittämiseen sekä ideoimaan ja kehittämään vaihtoehtoisia ratkaisuja ja toimintamalleja.	8
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 14 Oppimistaidot

Suurin osa vastaajista kokee oppimistaitojensa olevan hyvällä tasolla. Vastaajat osaavat hyödyntää omassa työssään erilaisia ratkaisuja ja toimintamalleja kriittisesti soveltaen sekä toimia kannustavasti työyhteisössä (taulukko 14).

## 8.2 Ongelmanratkaisutaidot

Vastaajien määrä: 48 Keskiarvo: 3,7

<b>8.2 Ongelmanratkaisutaidot</b>	
1. Selviydyn työssäni kohtaamistani ongelmatilanteista siten, että noudatan sovittuja ohjeita ja työyhteisön toimintatapoja. Osaan ja uskallan pyytää toisilta apua epäselvissä tapauksissa.	3
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	4
3. Kykenen päätöksentekotilanteissa vertailemaan muutamia vaihtoehtoisia toimintatapoja ja valitsemaan niistä tilanteeseen sopivan. Kykenen itsenäiseen ongelman ratkaisuun ja säilytän rauhallisuuteni vaativissakin tilanteissa.	11
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	15
5. Osaan toimia työssäni ja ongelmallisissa tilanteissa joustavasti ja uusia ratkaisuja luoden. Pystyn ennakoimaan ja mahdollisesti myös ehkäisemään ongelmatilanteiden syntymistä.	15
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 15 Ongelmanratkaisutaidot

Ongelmanratkaisutaitojen osalta suuri osa vastaajista katsoi osaavansa toimia ongelmatilanteessa joustavasti, säilyttäen malttinsa sekä pystyvänsä vertailemaan eri ratkaisuvaihtoehtojen paremmuutta lopputuloksen kannalta. Noin neljäsosa vastaajista katsoi pystyvänsä ennakoimaan ja mahdollisesti ehkäisemään ongelmatilanteita (taulukko 15).



## 8.3 Vuorovaikutustaidot

Vastaajien määrä: 48 Keskiarvo: 3,6

8.3 Vuorovaikutustaidot	
1. Kykenen toimimaan vuorovaikutussuhteeseen erilaisten ihmisten kanssa työtehtävieni edellyttämällä tavalla. Ymmärrän toimivan vuorovaikutuksen olennaiseksi osaksi omaa ja koko työyhteisön tuloksellista toimintaa.	2
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	4
3. Osaan toimia luontevasti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa esim. neuvottelutilanteissa. Osaan katsoa tilanteita myös muiden ihmisten näkökulmasta ja hyväksyn vaihtoehtoiset näkökulmat. Osaan toimia empaattisesti ja hienotunteisesti työtovereitani kohtaan ja otan huomioon yksilöiden erilaisuuden.	15
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	16
5. Osaan tarttua vaikeisiin vuorovaikutustilanteisiin ja ratkaista niitä eri osapuolia kunnioittavalla tavalla. Osaan analysoida vaativia vuorovaikutustilanteita ja luoda tilanteisiin sopivia ratkaisuvaihtoehtoja. Kannustan omalla esimerkilläni myös työtovereitani avoimeen vuorovaikutukseen.	11
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 16 Vuorovaikutustaidot

Neljä viidestä vastaajasta katsoo osaavansa käyttäytyä luontevasti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Viidesosa katsoo osaavansa tarttua myös vaikeisiin tilanteisiin ja löytää niihin ratkaisumalleja. Pieni osa vastaajista koki osaavansa vain perustaidot vuorovaikutuksesta (taulukko 16).

## 8.4 Kirjallinen viestintä

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 2,8

8.4 Kirjallinen viestintä	
1. Osaan tehdä työhöni kuuluvia kirjallisia tehtäviä sovittujen käytäntöjen mukaisesti. Osaan toimia työhöni liittyvien kirjallisten ohjeiden mukaan.	10
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	9
3. Osaan laatia omaan työhöni liittyviä kieliasultaan moitteettomia asiakirjoja. Osaan kirjoittaa sujuvasti erilaisten kohderyhmien, viestintälaitteiden ja -välineiden edellyttämää tekstiä.	14
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	14
5. Osaan laatia työhöni liittyviä vaativia ja kiinnostavia kirjallisia esityksiä hyödyntäen erilaisia teknisiä viestintäratkaisuja. Osaan suunnitella ja luoda viestintää tukevaa materiaalia erilaisilla apuvälineillä.	3
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 17 Kirjallinen viestintä

Hyvin pieni osa vastaajista koki osaavansa laatia vaativampaa kirjallista materiaalia. Kaksi viidesosaa vastaajista koki osaamisensa olevan perustasoa. Suurin osa vastaajista sijoittui osaamistason puoleenväliin katsoen pystyvänsä tuottamaan moitteetonta arjen työssä tarvittavaa kirjallista materiaalia (taulukko 17).

## 8.5 Esteettiset taidot

Vastaajien määrä: 50

Keskiarvo: 3

8.5 Esteettiset taidot	
1. Pukeudun siististi ja työtilanteeseen sopivalla tavalla. Käyttäydyn huomaavaisesti ja pidän työpisteeni ja yhteiset tilat järjestyksessä. Työni tulos on siistiä.	7
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	10
3. Saan omalla esimerkilläni muutkin näkemään esteettisten arvojen merkityksen yleisessä työssä viihtymisessä. Pyrin lisäämään työpaikkani esteettistä viihtyvyyttä.	12
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	16
5. Osaan nähdä erilaisia mahdollisuuksia, joilla voi vaikuttaa koko organisaation ja henkilöstön viihtyvyyteen. Osaan kehittää organisaation ulkoista ympäristöä sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmasta.	5
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 18 Esteettiset taidot

Myös esteettisissä taidoissa osaaminen painottuu vastausten perusteella asteikon puoleen väliin. Noin kymmenesosa katsoo osaamisensa olevan perustasolla huolehtien omasta ja työympäristönsä päivittäisestä siisteydestä. Neljä viidestä vastaajasta toimii esimerkkinä muulle työyhteisölle. Kymmenesosa vastaajista katsoo osaavansa kehittää työympäristönsä kokonaisuutta ajatellen (taulukko 18).

## 8.6 Suullinen viestintä ja esiintyminen

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,4

<b>8.6 Suullinen viestintä ja esiintyminen</b>	
1. Osaan ilmaista itseäni suullisesti selkeästi ja ymmärrettävästi työtehtävieni edellyttämällä tavalla. Ymmärrän ilmeiden, eleiden ja ulkoisen merkityksen osana viestintää.	0
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	14
3. Otan esiintymisessäni huomioon erilaiset kohderyhmät ja viestintätilanteet. Osaan muuttaa esiintymistyyliäni tilanteen mukaan. Tunnistan itselleni tyypilliset persoonalliset sanattoman viestinnän keinot.	12
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	14
5. Osaan esiintyä vakuuttavasti ja asiantuntevasti. Olen sinut esiintymistyyliäni kanssa. Saan välitettyä viestini erilaisissa, vaativissakin esiintymistilanteissa. Osaan vahvistaa esiintymistäni erilaisilla sanattomilla tehokeinoilla ja osaan kehittää niitä.	10
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 19 Suullinen viestintä ja esiintyminen

Suullisen viestinnän ja esiintymisen osalta on osaamisen jakaantuminen jokseenkin tasaista. Kukaan vastaajista ei koe olevansa perustasolla, vaan he pystyvät ottamaan huomioon erilaiset kohderyhmät ja tilanteet sekä käyttämään hyödyksi myös sanatonta viestintää (taulukko 19).

## 8.7 Tietotekniikan käyttötaidot

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,1

8.7 Tietotekniikan käyttötaidot	
1. Osaan käyttää tavallisimpia työssäni tarvitsemia tietokoneohjelmia perustasolla. Osaan hankkia sekä välittää tietoa ATK-avusteisesti esim. sähköpostin avulla ja internetistä.	11
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	6
3. Osaan hyödyntää työssäni monipuolisesti tietotekniikan mahdollisuuksia. Osaan käyttää sujuvasti työssäni tarvitsemiä ohjelmia ja ratkaista niihin liittyviä tavallisimpia ongelmatilanteita.	10
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	13
5. Osaan opastaa muita tietotekniikan käytön ongelmatilanteissa. Osaan kehittää työkäytäntöjä tietotekniikkaa hyödyntäen.	10
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 20 Tietotekniikan käyttötaidot

Tietotekniikan käyttötaidoissa vastaajista noin kaksi viidesosaa koki omaavansa perustaidot. Vastaavasti noin kolme viidestä koki osaavansa hyödyntää tietotekniikkaa työssään hyvin ja tarvittaessa ratkaisemaan tietotekniikkaan liittyviä ongelmia (taulukko 20).

## 8.8 Yhteistyötaidot

Vastaajien määrä: 50 Keskiarvo: 3,5

8.8 Yhteistyötaidot	
1. Osaan toimia organisaation käytäntöjä noudattaen yhteistyössä muiden työntekijöiden, asiakkaiden ja eri sidosryhmien kanssa. Tiedän keskeiset yhteistyötahot ja osaan ottaa niihin tarvittaessa yhteyttä.	3
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	6
3. Osaan ylläpitää ja kehittää hyviä suhteita eri yhteistyötahoihin. Osaan toimia rakentavasti tiimi- ja ryhmätyötilanteissa. Ymmärrän yhteistyön merkityksen myös työssä jaksamisen kannalta.	14
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	15
5. Osaan tunnistaa mahdollisia uusia yhteistyökumppaneita ja luoda toimivia yhteistyösuhteita ja -verkostoja. Toimiessani ryhmässä vaikutan positiivisesti ryhmän tulokellisuuden ja toiminnan kehittämiseen.	12
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 21 Yhteistyötaidot

Vastaajat tunsivat osaavansa hyvin yhteistyötaidot. Noin viidesosa tunsi pystyvänsä hyvin toimimaan omassa organisaatiossaan ja tarvittaessa yhteistyökumppaneiden kanssa. Neljä viidestä koki osaavansa toimia tiimityötä kehittävästi ja pystyvänsä tarvittaessa verkostoitumaan (taulukko 21).

## 8.9 Eettiset taidot

Vastaajien määrä: 49 Keskiarvo: 3,2

8.9 Eettiset taidot	
1. Autan tarvittaessa työtovereitani. Noudatan työssäni ammattietiikkaa, kuten asiakkaita koskevaa vaitiolovelvollisuutta ja tietosuojaa.	5
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.	3
3. Osaan toimia vastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja tehtyjen sopimusten mukaisesti. Osaan arvioida omien ratkaisujeni ja toimintatapojeni vaikutuksia työtovereihini. Otan esille yhteisöllisiä asioita ja kiinnitän säännöllisesti muidenkin huomiota ammattieettisiin asioihin.	22
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.	16
5. Arvioin omaa ja organisaationi toimintaa eettisin perustein ja teen kehittämissuhteita yhteisesti sovittujen arvojen toteuttamiseksi.	3
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.	0

Taulukko 22 Eettiset taidot

Lähes puolet vastaajista koki osaavansa arvioida omien toimintojensa vaikutusta muihin työyhteisön jäseniin. Vain pieni osa koki kuitenkin pystyvänsä tekemään myös kehittämissuhteita parantaakseen organisaation yhteisiä arvoja. Vastaajien osaamisen oppimistaidoissa, ongelmanratkaisutaidoissa, vuorovaikutus- ja viestintätaidoissa sekä ammattietiikassa ja yhteistyötaitoissa voidaan katsoa kokonaisuutena olevan hyvällä tasolla (taulukko 22).

## 8.2 Empiirisen kyselytutkimuksen tulokset

Tutkimusaineiston empiirisen kokonaisuuden Rikosseuraamuslaitoksen työssäoppimisen ohjaajille tekemäni kyselytutkimuksen perusteella olen saanut valtakunnallisesti tietoa työssäoppimisen ohjaamisen osaamisen käytännön tasosta sekä innovaatioita hyvien käytänteiden diffuusiointiin valtakunnallisesti. Kyselyyn olivat vastaamassa juuri ne henkilöt, jotka työpaikkaohjaajan työtä jaksavat pyyteettömästi tehdä vuodesta toiseen ja täten tietävät todellisen tilanteen kentällä.

Työpaikkaohjaajien yhteistyöpäivillä RSKK:ssa työssäoppimisen ohjaajista muodostuneille pienryhmille (n=10) tehdyn kirjallisen tutkimuskyselyn perusteella työpaikkaohjaamisessa työpaikkaohjaaja tarvitse osaamisessa:

- oman alansa tietoa (n=7) ja taitoa(n=7)
- vuorovaikutustaitoja (n=6)
- ihmissuhdetaitoja (n=5)
- pedagogisia taitoja (n=4)
- oppimisympäristön rakentamisen taitoja (n=4).
- Lisäksi esiin tulleita osa-alueita olivat motivointi-, neuvottelu- ja verbaaliset taidot, Optima- verkkokoulutusohjelman käyttötaidot sekä palautteen antamisen osaaminen, jossa erityisesti palautteen antamisen aika ja paikka tulee huomioida.

Aineistoanalyysin mukaan työpaikkaohjaajan tärkeimmiksi osaamisalueiksi ohjaustyötä tehdessään nousee hänen itsensä ammatillinen tieto-taito omalla alallaan. Sen lisäksi ohjaaja tarvitsee hyviä vuorovaikutustaitoja ohjattavan, työyhteisön sekä yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävän yhteistyön onnistumiseksi. Pedagogisia ja oppimisympäristön rakentamiseen liittyviä taitoja ei pidetä aivan yhtä tärkeinä kuin ammatillista osaamista. Oman käsitykseni mukaan tähän vaikuttavana tekijänä on työssäoppimisen ohjaamisen luonne työpaikkojen toimiessa oppimisympäristönä. Ohjaustoiminnassa työskennellään jatkuvasti erilaisten ihmisten ja heidän tavoitteidensa kanssa aidossa käytännön työyhteisössä.

Työn luonteesta johtuen lähtökohta on, että työn tekemiseen tarvittavat toiminnan raja-arvot kuten lait ja asetukset työhön opitaan teoriassa koulun penkillä pedagogisesti ja niitä opitaan soveltamaan työssäoppimisjaksoilla käytäntöön, mutta työtä itseään ei opi kuin tekemällä. Oppimisympäristön osalta Rikosseuraamuslaitoksen tarjoama oppimisympäristö on laitokohtaisesti jokseenkin niin muuttumaton rakenne, ettei se herätä siinä määrin tunteita eikä tarvetta muutokselle ellei laitoksessa tai sen toiminnassa tapahdu jotain olennaista muutosta. Yllättävä on, että palautteen antamisen aika ja paikka on jäänyt suhteellisen pienelle huomiolle vastauksissa, vaikkakin sitä työpaikkaohjaamisen koulutus- ja tutkimusmateriaalissa korostetaan hyvin usein.



Mahdollisesta opiskelijan ohjaamiseen liittyvästä täydennyskoulutuksesta työpaikkaohjaajat kokivat hyötyvänsä eniten:

- pedagogisesta täydennyskoulutuksesta sisältäen kertaamista oppimisen vaiheista ja tekniikoista, oppimistyyleistä ja oppimisen sisäistämisestä sekä koulutuksesta oppimisen ohjaamisen tyyleistä (n=7)
- Ritan eli rikosseuraamusasiakkaan tai vangin riski- ja tarvearvion (sisältää rikokseen johtaneiden syiden selvittämistä ja miten jo opittua toimintamallia muuttamalla voidaan poisoppia rikollisesta toimintamallista) sekä Ransun (rikosseuraamustaan suoritavalta laadittava rangaistusajan suunnitelma sisältäen esimerkiksi joitain päihdekuntoutus tai väkivaltaisen käyttäytymisen ehkäisykursseja) perustaidoista (n=2)
- motivoivan haastattelun (MOHA) koulutuksesta (n=2)
- työssäoppimisen ohjaamisessa aiemmin sattuneiden haastavien ohjaustapausten läpikäymisestä, esimerkkinä keskeytykset, joihin tutustumalla saataisiin vastaavien ongelmataapausten käsittelyyn työkaluja (n=2)
- yhteisestä koulutuksesta, jossa voisi vaihtaa mielipiteitä ja kokemuksia eli saada vertaistukea (n=5)
- arviointikriteerien yhtenäistämisestä valtakunnallisesti (n=2)
- verbaliikasta (n=1).

Opiskelijan ohjaamiseen liittyvän täydennyskoulutuksen tarpeen osalta työpaikkaohjaajat kokivat heitä toiminnassaan hyödyttävimpänä oppimisen vaiheita ja tekniikoita, oppimistyyliä ja oppimisen sisäistämistä koskevaa koulutusta sekä koulutuksesta oppimisen ohjaamisen tyyliä. Tulkintani mukaan tällä haetaan työkaluja oppijan ohjaamisen henkilökohtaistamisen parantamiseen, hänen ominaisen oppimistyyliensä tukemisessa suhteessa tiedon prosessointiin. Toisena kohtana esiin nousee vertaistuen hakeminen työnohjaustoiminnan haasteisiin yhteisten koulutustilaisuuksien kautta.

Työnantajan taholta työssäoppimisen ohjaamiseen kaivattiin kehitystoimintaa:

- ohjaustoiminnan toteuttamiselle lisää resursseja ajan muodossa (n=7)
- arvostusta tehtävälle ohjaustyölle/palkitsemista sekä tukea tehtävälle työlle sisältäen muun muassa yksiköiden johtajien olevan kiinnostuneita ja tukevan työssäoppimistoimintaa (n=5)
- koko henkilöstön sitouttamista toimintaan (n=4)
- johtajiston osallistumista toimintaan (n=2)
- Ylimmän johdon ymmärrystä toimintaan 'ennenkin on pärjätty' (n=1)

Kuten useimmissa lähteissä ja tutkimuksissa myös tässä kaivattiin työnantajalta eniten lisää aikaa ja resursseja ohjaustoiminnan toteuttamiselle. Tehtävälle ohjaustyölle kaivattiin arvostusta ja mahdollista palkitsemista. Laitosten johtajilta kaivattiin tehtävälle työssäoppimistoiminnalle enemmän tukea kiinnostuksen ja läsnäolon myötä. Muilta osin kaivattiin koko henkilöstön sitouttamista mukaan toimintaan.

Hyvinä ominaisuuksina työpaikkaohjaajilla vastaajat näkivät:

- vuorovaikutustaidot (n=7)
- ihmissuhdetaidot (n=5)
- kärsivällisyyden (n=5)
- organisointikyvyn (n=4)
- ammatillisuuden (n=3)
- palautteen antamisen ja vastaanottokyvyn (n=3)
- ammattitaidon (n=2)
- tasapuolisuuden (n=1)
- ulospäinsuuntautuneisuuden (n=1)
- neuvottelutaidot (n=1)
- läsnäolon (n=1)
- uskalluksen haastaa oman ammatillisuuden (n=1)
- Atk-taidot (n=1)
- paineensietokyvyn (n=1)
- kiinnostuksen ohjaamiseen (n=1)
- pedagogisuuden (n=1).

Työpaikkaohjaajien hyviksi ominaisuuksiksi vastaajat kokivat sosiaalisen kanssakäymisen osalta vuorovaikutustaidot sekä ihmissuhdetaidot. Lähempänä käytännön ohjausta olivat vastaavasti kärsivällisyys, organisointikyky ja ammatillisuus sekä palautteen antamisen ja vastaanotonkyvyn, jota en ainakaan hetimiten muista olleen kovinkaan suuresti esillä muissa julkaisuissa, mutta on mielestäni ainakin yhtä tärkeä palautteen antamisen kanssa. Kyky ja halu vastaanottaa palautetta, kuvastaa mielestäni yksilön halua ja mahdollisuutta kasvaa ihmisenä sekä kehittyä ohjaus ja muussa toiminnassaan, josta milloinkin saa palautetta.

Työssäoppimisjakso kolme (TO3) on viimeinen työssäoppimisjaksoista ja sijoittuu ajallisesti aivan koulutuksen loppuun. Kyseisellä jaksolla oppilaat saavat mennä jo niihin laitoksiin, joissa ovat mahdollisesti työskennelleet ennen koulutuksen alkua tai tulevat työskentelemään koulutuksen päätyttyä. Työssäoppimisen ohjaajilta kysyttiin tutkimuksessa, mitä vaatimuksia tämä aiheuttaa työpaikka ohjaajalle tai työyhteisölle TO3:n onnistumiseksi. Vastauksissa esiintyi:

- opiskelijan ja ohjaajan toimesta opiskelijastatuksen korostamista (n=7)
- motivointia (n=6) 'aina voi oppia jotain uutta'
- syventäviä tehtäviä (n=2)
- työkiertoa (n=1)
- ohjaaja 'puskurina' oppilaan ja työyhteisön välissä (n=1)

Ajallisesti TO3 sattuu kesä aikaan jolloin laitosten henkilöstö on vuosilomilla. Viimeistä työssäoppimisjaksoaan suorittavilla opiskelijoilla voi olla joskus motivaatiopula uuden oppimiseen, koska heillä ei enää ole teoriaopintoja. Tämä vaatii todella paljon aikaa ja energiaa työpaikkaohjaajalta saada oppija motivoitua uuden oppimiseen, koska hän tuntee olevansa jo koulusta valmis työelämään. Toisaalta paine tulee myös työnantajan tarpeesta käyttää ohjattavaa normaalin vuosilomasijaisen työnkuvan mukaisiin tehtäviin.

Mitä kehitettävää vastaajat näkivät työpaikkaohjan, työssäoppimislaitoksen ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen (RSKK) yhteistoiminnassa:

- esitettiin harjoittelusta vastaavien opettajien vierailuja työssäoppimislaitoksissa esimerkiksi TO3 jaksolla (n=2)
- harjoittelu ja sen merkitys laitoksissa tulisi tehdä näkyvämmäksi (n=1)
- selkeä ohjeistus mikä on työssäoppimisen ohjaajan rooli RSKK:n oppimistehtävien suhteen (n=1)
- aikataulutuksiin selkeyttä tehtävien palautuksen suhteen (n=1)
- yksi yhteinen päivä ennen työssäoppimisjakso yhtä (n=1)
- TO1 ja TO2 välisen kouluaajan kuulumisia oppilaan suoriutumisesta opinnoista (n=1)
- työssäoppimisen ohjaajien päiville mukaan laitosten johtoa tai ainakin opiskelijapalautteen lähettäminen tiedoksi laitosten johdolle (n=2)
- TO1, TO2 ja TO3 ohjeet erillisiin nippuihin (n=1)
- vuosittain koko Rikosseuraamuslaitoksen johdon päivillä katsaus toimintaan ja menneeseen kauteen (n=1)
- opettajien mukanaolo työssäoppimisen ohjaajien kehityspäivillä hyvä kokemus (n=1) (myös työssäoppimiseen koordinoitiin varsinaisesti osallistumattomat opettajat olivat mukana tässä laajuudessa ensimmäistä kertaa kyselyn tekoaikana)
- laitosten johtajien ja RSKK:n opettajien välinen yhteistyö nykyisellään vähäistä (n=1)
- opettajien vierailuja laitoksiin enemmän (n=1)
- RSKK:n oltava enemmän yhteydessä koulutusvankilaan työssäoppimisjakson aikana (n=1)
- tiedon kulkuun ja jakamiseen tulisi kiinnittää huomiota (n=1)

Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen, työpaikkaohjaajien ja työssäoppimislaitosten yhteistyötoiminnassa ei vastausten hajonnan perusteella ole suurempaa yhtenäistä ongelmaa. Samassa tilaisuudessa, jossa kirjallinen kyselykin tehtiin, nousi esiin toivomus opettajien vierailuista laitoksissa työssäoppimisjaksojen aikana esimerkiksi TO3:lla. Toisena asiakokonaisuutena toivottiin laitosten johdon osallistumista työssäoppimisen ohjaajien yhteistyöpäiville tai ainakin opiskelijapalautteen tiedoksi lähettämistä laitoksen johdolle. Tavoitteena on nähdäkseni tehdyn ohjaustyön näkyväksi saattaminen johdon silmissä.

Millaisesta koulutuksesta olisi hyötyä työssäoppimisen ohjauksessa/ohjaajien koulutuksessa yleensä -kysymykseen vastattiin seuraavasti:

- osaamisen arviointi (n=2)
- Optiman hallinta (n=2)
- perehdyttäjän koulutuksen kertaus (n=2)
- pedagogiset opinnot (n=2)
- palautteen perusteleva ja valtakunnalliseen yhteiseen linjaan ohjaava koulutus (n=2)
- koulutusta, jossa voi vaihtaa mielipiteitä ja kokemuksia (n=1)

Työssäoppimisen ohjaajien ja työssäoppimisen ohjaamisen koulutuksessa yleensä katsottiin olevan hyödyksi osaamisen arviointi, Optiman hallinta, perehdyttäjän koulutuksen sisällön kertominen sekä pedagogiset opinnot. Vastauksissa ei noussut esiin merkittävällä tasolla mitään erityistä koulutusta.

Kyselyn viimeisessä vaiheessa ”Sana on vapaa” oli mahdollisuus tuoda esiin, mitä mahdollisia tarpeita tai ideoita halusi tuoda tiedoksi tutkimuksen yhteydessä. Yleisenä kehittämistarpeena työssä oppimisen ohjaamisessa/ohjaajien koulutuksessa nähtiin pidemmät työpaikkaohjaajien yhteistyöpäivät (vähintään kolme päivää), jolloin verkostoitumisen kautta saatava vertaistuki paranee sekä vanhat ja uudet ohjaajat verkostoituvat paremmin. Ohjaajakoulukseen toivottiin teemapäiviä, esimerkiksi pedagogiikka, Motivoiva haastattelu-koulutusohjelma sekä palautteen antaminen kaikille ohjaajille riittävän osaamisen takaamiseksi. Työssä oppimisjaksoilla on huolehdittava, että kaikissa laitoksissa on riittävä määrä työpaikkaohjaajia ja perehdyttäjiä.

## 9 Johtopäätökset

Kokonaisuutena työpaikkaohjaajien osaamisen tason rikosseuraamuslaitoksessa voidaan katsoa tehdyn osaamiskartoituksen vastausten perusteella olevan hyvällä tasolla ja täyttävän sille yleisesti asetetut toiminnan kriteerit. Osa-alueista muutama tulee esiin hivenen aineiston kokonaiskeskiarvoa 3,3 paremmalla keskiarvolla (ka): ongelmanratkaisutaidot (ka=3,7), vuorovaikutustaidot (ka=3,6), palautteenantaminen (ka=3,5) sekä yhteistyötaidot (ka=3,5).

Keskitason läheisyyteen sijoittuvat opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen (ka=3,4), vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin luomiseen liittyvä osaaminen (ka=3,4), suullinen viestintä ja esiintyminen (ka=3,4), työssäoppimisen suunnittelu (ka=3,3), oppimistaitojen osaaminen (ka=3,3), työssäoppimisen organisointi (ka=3,2), ohjauksen käytännön toteutuksen osaaminen (ka=3,2), oppimiseen liittyvä osaaminen (ka=3,2), eettiset taidot (ka=3,2), arviointi osaaminen (ka=3,2), perehdyttämisen osaaminen (ka=3,1) sekä tietotekniikan käyttötaidot (ka=3,1).

Keskitason hivenen alapuolelle sijoittuvat esteettiset taidot (ka=3,0), ohjaustyylien- ja menetelmien osaaminen (ka=2,9) ja kirjallinen viestintä (ka=2,8).

Täydennyskoulutusta tulisi kohdentaa nähdäkseni niihin osaamiskokonaisuuksiin, joiden osaamisen keskiarvo on 3 tai alle 3 ja jota tulee pitää lisäkoulutustarpeen alarajana. Alarajan perusteluna on se, että kyseessä on uuden oppimiseen pyrkivä ohjaustyö, jolloin ohjaajalla tulee olla mahdollisimman hyvät tiedot ja taidot, kuten selkeästi suurimmalla osalla vastaajista onkin. Jotta en loukkaisi ketään suuntaan enkä toiseen, haluan kuitenkin muistuttaa että kyseessä on keskiarvo. Ajatusta tukee myös vastauksissa esiin tuleva korrelaatio, jossa vapaamuotoisessa kyselyosiossa vastaajat kokivat hyötyvänsä oppimisen vaiheiden kertaamisesta, oppimistekniikoiden kertaamisesta, oppimistyyliin ja oppimisen sisäistämiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta, kun taas osaamistasokyselyssä vastaava osaamisalue jäi alle osaamisrajana pitämäni osaamisarvon 3. Kysyttäessä millaista osaamista työpaikkaohjaaja tarvitsee, aihe koettiin neljänneksi tärkeimmäksi osa-alueeksi.

Edellisen perusteella katson lisäkoulutustarpeen kohdistuvan esteettisten taitojen osaamiseen, ohjaustyylien ja menetelmien osaamiseen sekä kirjallisen viestinnän osaamiseen. Suurena vaikuttajana lopputyöni sisältöön osaamiskartoituksen lisänä on juuri halu nostaa esiin erilaisia oppimistyyliä ja käytännön ohjaustoimintaan liittyviä teorioita siinä tarkoituksessa, että ne voivat edesauttaa työpaikkaohjaajia tehtävissään.

## 10 Pohdinta

Työssäoppimisjaksolla olevien oppilaiden määrä on kasvanut huomattavasti johtuen vuonna 2014 pidentyneistä rikosseuraamusalan perustutkintoon kuuluvista työssäoppimisjaksoista. Tästä johtuen erityisesti syksyisin koulutuslaitoksina toimivissa vankiloissa tulee olemaan aiemmasta poiketen samaan aikaan sekä kyseisenä syksynä alkavan, että edellisenä vuonna alkaneen eli vuoden vaihteessa päättyvän rikosseuraamuskoulutusjakson opiskelijoita. Eli opiskelijoita on yhtä aikaa yhdestä kymmeneen kappaletta riippuen koulutusvankilan koosta. Myös ajallisesti työssäoppimisjaksojen keston lisääntyminen on merkittävä.

Ohjattavien suuri määrä tulee olemaan erityinen haaste myös kun huomioidaan, että henkilöstöresursseja vähennetään rikosseuraamusalalla jatkuvasti kuten muullakin julkisella sektorilla säästösyihin vedoten. Tämä on haasteellinen yhtälö työssä oppimisen ohjauksen laadun kannalta. Lähes ainoa ratkaisu tähän onkin ohjaustoiminnan kehittäminen mahdollisimman laadukkaaksi pienillä käytettävissä olevilla henkilöstö- ja taloudellisilla resursseilla sekä työpaikkaohjaajien ammatillisen osaamiseen säilyttäminen edelleen hyvällä tasolla.

Oman haasteensa laitoksissa tapahtuvaan oppilaan ohjaukseen henkilöstöresurssien kannalta tuovat kesäaikaan tapahtuvat työssäoppimisjaksot, jolloin osa vakituisesta henkilökunnasta on vuosilomalla ja käytettävissä olevan henkilöstön työpanos menee jokseenkin arjen pyörittämiseen eri yksiköiden toimintojen ja riittävän turvallisuustason ylläpitämiseksi.

Toisaalta kolmannella työssäoppimisjaksolla olevat vartijakokelaat ovat jo peruskoulutuksen saaneet ja valmistuvat työssäoppimisjakson päätyttyä ammattiinsa eli mikäli rekrytoinnissa ja koulutuksessa on onnistuttu, ovat he lähtökohtaisesti valmiita ammattilaisia omalla alallaan.

Tällöin tulee mietittäväksi missä määrin aiemman vuosikurssin oppilaita voidaan hyödyntää työn ohjauksessa. Tässä tapauksessa molemmat opiskelijat joutuisivat pohtimaan ongelman syvintä olemusta, mikä toimisi tehokkaana oppimistilanteena. Yhtenä kehitysideana näkisinkin Rikosseuraamusalan perustutkintoon sisällytettävän työpaikkaohjaajan koulutusjakson. Koulutusjaksolla olisi kaksi funktiota: se edesauttaisi uusien työpaikkaohjaajien rekrytointia ja tekisi toimintaa tutuksi henkilöstölle antaen pohjaa toimia ohjaajana työpaikalla vaikei varsinaisesti toimisikaan työpaikkaohjaajana. Mikäli se vie liikaa taloudellisia ja taloudellisia ja ajallisia resursseja kokonaisopetuksesta kaikille suunnattuna opintojaksona, voisi sen toteuttaa valinnaisopintona.

Aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista verrattaessa oppilaitoksessa tapahtuvaan oppimiseen voidaan havaita sen olevan haasteellisempää sekä vaativan enemmän aktiivisuutta oppijalta itseltään. Työssäoppimisympäristö on yhteisöllisempi, muuttuvampi sekä toiminnalli-

sempi, jolloin oppijan rooli työssäoppimisessa muodostuu huomattavasti aktiivisemmaksi ja itseohjautuvammaksi kuin kouluoppimisessa. Monelle oppijalle työpaikalla oppiminen onkin sitä ominta oppimisuuetta, jossa saa osallistua aitoon tekemiseen ja näkee työnsä tuloksen joko lyhemmällä tai pidemmällä aikavälillä. Oppilaan aktivoiminen ja aktiivisena pitäminen oppimisen suhteen ovat juuri niitä haasteita, joita työssäoppimisen ohjaaminen tuovat tullessaan.

Vaikka opiskelijan ohjaustyö sekä työpaikkaohjaajien koulutus vie työnantajalle rahaa maksavaa työaika, on hyvä muistaa ja nostaa esiin työssäoppimisen ohjaamisen myötä saavutettavia etuja. Hyvin hoidettuna työssäoppimisen ohjaukseen panostaminen voi kehittää myös työyhteisöä positiivisesti. Opiskelijoiden mukana voidaan saada uusia ajatuksia, menetelmiä ja ratkaisuja työpaikalle. Jossakin vaiheessa työssäoppimisjakson aikana opiskelija antaa oman työpanoksensa työyhteisölle esimerkiksi ohjaajansa apumiehenä (Lammi 2013, 60.)

Omalta osaltaan vartijan työnkuvan monipuolistuminen lisää haasteellisuutta myös rikosseuraamusalan perustutkinnon teoriaopintojaksojen välissä tapahtuville työssäoppimisjaksoille. Maailman globalisaation myötä lisääntyy kansainvälisyys myös vankiloissa. Maahanmuuttajista syrjäytyy väkisinkin tietty joukko, joka tulee näkymään Rikosseuraamuslaitoksen asiakasluvuissa. Edellä mainittu luo lisäkehitystarvetta vartijakoulutukseen nimenomaan kenttätöskentelyn osalle.

Laadukkaan koulutuksen tarve Rikosseuraamuslaitoksessa kuten muillakin Suomen viranomaisilla korostuu entisestään. Rikosseuraamusjärjestelmän täytyy henkilökunnan koulutuksessa ja rekrytoinnissa valmistautua jo strategisesti siihen, että ulkomaalaisten määrä vankiloissa tulee tulevaisuudessa kasvamaan eikä suinkaan vähene. Henkilöstön tuleekin olla entistä kielitaitoisempaa sekä tiedostaa entistä paremmin erilaisten etnisen taustan omaavien rikosseuraamusasiakkaiden toiminnan kulttuurillisia eroja selvittääkseen arjen toiminnoista ilman suurempia ongelmia sekä pystyäkseen täyttämään yhteiskunnallinen tehtävänsä valtioturvallisuuden saralla.

Tilanteen muuttuminen tässä laajuudessa on siinä määrin uusia asioita, ettei sitä pystytä vielä täysin teoriaopinnoissa opetussuunnitelman puitteissa käsittelemään, joten työssäoppiminen on hyvä kanava osaamisen jakamiseen uusille alalle tuleville henkilöille.

Yleisellä tasolla puhuttaessa kaikkien alojen työssäoppimiseen liittyvät osapuolet eli opiskelija, oppimisympäristöinä toimivat työyhteisöt, koulutuksista vastaavat oppilaitokset ja tieteelliset julkaisut ovat yksiselitteisesti samaa mieltä siitä, että työssäoppimisen lisääntyminen osana opintokokonaisuutta on parantanut opiskelijoiden ammattitaitoa ja työelämälähtöistä osaamista selkeästi. Opiskelijoiden motiivi uuden oppimiseen on kasvanut ammatti-identiteetin kehittymisen myötä. Edellinen johtaa positiivisen tapahtumaketjuun, jossa hyvä tuottaa hyvää.

Opiskelijoiden motivaation paranemisen myötä heidän oppimisensa paranee, mikä lisää osaamista ja tämän seurauksena taas heidän työllistymismahdollisuutensa paranevat arvostuksen noustessa työtä tarjoavissa organisaatioissa. Työnantajat saavat hyvää motivoitunutta työväkeä töihin tarvitsemiinsa työpisteisiin.

On toki myös opiskelijoita, jotka eivät saavuta kaikkia osaamiselle asetettuja tavoitteita. Mahdollisia syitä tavoitteiden saavuttamattomuuteen on monia, esimerkkeinä opiskelijan mahdollinen motivaatiopula, tavoitteiden asettaminen liian korkealle huomioiden osaamisen lähtötilanne ja siitä seuraava turhautuminen. Aina opintojen vaillinaiseksi jääminen ei kuitenkaan ole opiskelijasta johtuvaa. Syy voi olla myös hänestä riippumaton tekijä, esimerkiksi työssäoppimispaikkaa ei jostain syystä ole voitu järjestää tai työssäoppimisjakson sisältö on jäänyt joiltain osa-alueilta oppimisen kannalta vaillinaiseksi.

Toimiessani itse työpaikkaohjaajana olen nähnyt sellaisenkin tapauksen, jossa työssäoppimispaikassa eivät ole ohjattavan ja työpaikkaohjaajan kemiat sopineet toisilleen. Oppija sai todella huonot arviot työssäoppimisjaksolla opinnoistaan, keskusteltaessa kyseisistä arvioinneista oppijan itsensä kanssa hän myönsi arviot sinänsä oikeiksi. Tämä minusta tuntui oudolta hänen osaamistasoonsa ja työmoraaliinsa verrattuna. Myöhemmin minulle selvisi, etteivät työssäoppimisen ohjaaja ja ohjattava olleet ohjauksessa samalla aaltopituudella. Tästä johtuen oppija oli pistänyt oppimisen niin sanotusti lööperiksi motivaation loputtua uuden oppimisen suhteen.

Henkilökemioille ei sinänsä voi mitään, sillä ne tulevat niin syvältä ihmisen perusluonteesta ja koostuvat aiemmin opitusta käyttäytymismallista, että niiden muokkaaminen on pikaisesti äärimmäisen vaikeaa. Tällaisiin tilanteisiin on olemassa sanonta, että kaikkien kanssa pitäisi tulla toimeen ja pystyä asioimaan ja hoitamaan työnsä. Onhan se hienolta kuulostava lause. Aikuisen elämässä se ei kuitenkaan mene aina näin, joskus vain yhteistyö ei toimi. Sellaisia tilanteita varten olisikin hyvä, että työssäoppimispaikassa olisi mahdollista reagoida tilanteeseen pikaisesti, sillä nopea reagoiminen tällaisessa tilanteessa on olennainen osa työssäoppimisen ohjaajan ammattitaitoa.

Mikäli mahdollista ja oppimista laadullisesti häiritsemättä toteutettavissa tulisi tällaisessa tilanteessa vaihtaa työssäoppimisen ohjaajaa, tai mikäli ei ole kuin yksi ohjaaja käytettävissä, vaihtaa opiskelijalle työssäoppimisympäristöä vastaavaan vaihtoehtoon, jossa oppiminen voidaan turvata. Mielestäni on työssäoppimisen ohjaajan velvollisuus ja suuri osa ammattitaitoa huomata ja reagoida silloin, jos hänen opettamansa asiat eivät saa toivottua vastaanottoa oppijassa motivointirytyksistä huolimatta.

Pohjoissuomalaisten rikosseuraamusalan opiskelijoiden tulevaisuuden kannalta tilanne on tällä hetkellä ongelmallinen koulutuksesta valmistumisen jälkeen. Mikäli Pelson vankila lakkautetaan



kokonaan, niin kuin joissain toimitilasuunnitelmissa on tullut esille, katoaa Oulu-Kainuu alueelta 80 henkilötyövuotta rikosseuraamusosalta säätötoimenpiteenä. Rikosseuraamuslaitoksen strategiajulkaisussa koskien ajanjaksoa 2011-2020 (s.6) otetaan kantaa väestön kehityksen vaikutuksista rikosseuraamuslaitoksen toimintaan. ”Väestö ja palvelut keskittyvät kasvukeskuksiin. Tämä heijastuu Rikosseuraamuslaitoksen toimitilarakenteen kehittämistarpeisiin ja palvelujen hankintaan.”

Olen tässä päättötyössä käsitellyt lukijasta varmaan, ainakin osittain, oudolta tuntuviakin asioita kuten Pohjois-Suomen työllistymistilannetta rikosseuraamusosalalla tulevaisuudessa, pohjautuen Rikosseuraamuslaitoksen toimitilavisioihin lähivuosille tulevaisuuteen. Perusteena näille osioille on juuri edelläkin esiin noussut oppijan motivointi. Vaatii suurta luovuutta työpaikkaohjaajalta perustella opintojen tärkeyttä oppijalle, kun samaan aikaan valtakunnan päämedioissa käsitellään tietoja vankiloiden lakkauttamisista, siis aihetta, joka johtaa henkilöstön irtisanomisiin. Oppilas kokee tällaisessa tilanteessa kouluttautuvansa suoraan kortistoon.

Tilanne on äärimmäisen haastava työssäoppimisen ohjaajan kannalta, koska hänen tavoitteenaan on olla osaltaan tuottamassa ammattiinsa sitoutunutta osaavaa työvoimaa. Työn oppimiseen käytännön tasolla ohjattuna aikaa on käytettävissä vain rajallinen määrä muutoinkin rajallisten ohjausresurssien lomassa. Toisaalta osion eräs tarkoitus onkin herättää lukijaa pohtimaan miten toimia vastaavassa tilanteessa. Tällaiset haastavat tilanteet ovat usein se ohjaustoiminnan arkipäiväiseen työtoimintaan tuoma lisämauste, joka haastaa jatkamaan yhä uusien ohjattavien ohjaamiseen.

Mielestäni kehitettäessä työssä oppimista laadullisesti on olennaisena osana toimintaa nostettava esiin henkilökohtaistaminen oppijan ohjauksessa. Oppijoita on erilaisia, jokainen on vahva omassa tyyliinsään ja se täytyisi pystyä ottamaan huomioon myös ohjaustyötä tekevällä mahdollisimman laadukkaasti lopputuloksen saavuttamiseksi. Pitkälti samoihin ajatuksiin pohjautuu myös, paljon aiheesta kirjoittaneen ja työpaikkaohjaamisen toimialuetta tutkineen Friskin käsitys samaisesta aiheesta vuodelta 2010 teoksessa: Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana sivulla 7.

”Työpaikkaohjaaja tarvitsee perustietoa oppimisesta, jotta hän voi suunnitella työssäoppimisen ohjaamisensa oppimista edistäväksi. Ohjaajan on tärkeää tunnistaa opiskelijoiden erilaisia tiedonhankinta- ja oppimistapoja ja osata käyttää tietoa ohjauksensa suunnittelussa ja toteutuksessa. Jokainen opiskelija oppii eri tavoin. Työssäoppiminen tapahtuu pääasiassa kokemusten kautta. Olennaista on käsitellä opiskelijan kokemuksia ja toimintaa keskustelemalla ja pohtimalla sekä ohjata opiskelijaa hankkimaan lisätietoa ja kehittämään toimintaansa.”

Muistaaksemme oma vastuumme työpaikkaohjaajina toimiessa on hyvä miettiä, mitä tarkoitamme ohjauksella ja sen vaikutuksella ohjattavan koko loppu elämään. Opetushallitus on 2014 julkaisussaan Hyvän ohjauksen kriteerit sivuilla 5 ja 6 tuonut aiheen sisällön siinä määrin tyhjentävästi esille että olen sen tähän esille saattanut, siltä osin kuin se oppijaa koskee:

Oppilaitoksissa tapahtuva ohjaustoiminta on jatkuvaa tavoitteellista sekä vuorovaikutteita toimintaa oppijan oppimisen, kehityksen ja kasvun tueksi. Ohjaus kuuluu yhteisesti kaikille osapuolille, jotka ovat mukana muodostamassa oppijan oppimisympäristöä niin oppilaitoksissa kuin työpaikoillakin. Koulutuksen järjestäjän tulee tukea omalla toimintakulttuurillaan ohjauksen järjestämistä. Kutakin oppijaa tulee kohdella yksilönä kunnioittaen, muistaen hänen oikeutensa omiin tarpeisiinsa mitoitettuna laadukkaan ohjauksen toteutumiseen. Oppijan tulee olla ohjauksessa aktiivinen ja osallistuva samanaikaisesti arvioiden omaa toimintaansa sekä oppimistaan. Ohjauksen tavoitteena on sitouttaa oppija sitoutumaan oman yhteisönsä aktiiviseksi jäseneksi. Ohjauksella luodaan edellytyksiä opintojen etenemiselle ja oppimisvalmiuksien paranemiselle vahvistamalla oppijan itsetuntemusta omien vahvuksiensa sekä osaamisensa suhteen. Ohjaus on osaltaan tukemassa oppijan identiteetin kehitystä auttaen siten hänen elämänsuunnittelu- taitojensa muotoutumista sekä työelämään täysipainotteisesti siirtymistään.

## Lähteet

### Painetut lähteet

Engeström Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä. Tampere: Vastapaino.

Frisk T. & Teittinen A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Frisk, T. & Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helakorpi, S., Aarnio, H., majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Rajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmiä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Helsinki: Painocenter Oy.

Hätönen, H. 2004. Menetelmiä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Educa-Instituutti Oy

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

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

Kupias, P. & Koski M. 2012. Hyvä kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro.

Lammi, A. 2012. Opas työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamiseen. Educa-Instituutti Oy

Pitkäranta, A. 2010. Laadullisen tutkimuksen tekijälle. Satakunnan AMK

Räisänen, A. (Toim.) 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 21. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Taloudellinen Tiedotustoimisto. 2006. Työssäoppimisen opas työpaikalle. ESR

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteelliseen ymmärtämiseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R. 2005. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2004. Lepistö, I. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Alfabox Oy.



## Kuviot

Kuvio 1. Frisk T. 2007. Koulutuksen tasot. Vammala. Vammalan kirjapaino.....	21
Kuvio 2. Breitenstein J. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Helsinki: Kirjapaja. ....	26
Kuvio 3. Breitenstein J. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Helsinki: Kirjapaja. ....	27
Kuvio 4. Kupias P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki. Yliopistopaino. ....	31
Kuvio 5. Kupias P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki. Yliopistopaino. ....	32
Kuvio 6. Kupias P. 2007. Motivaation kaava. Helsinki. Yliopistopaino. ....	36
Kuvio 7. Hätönen H. 2004. Työpaikkaohjaajan osaamisalueet. HelsinkiEdita Prima Oy	40

## Taulukot

Taulukko 1. Vastaajan ikä .....	43
Taulukko 2. Virkavuosien määrä rikosseurausalalla .....	44
Taulukko 3. Tähän mennessä ohjaamieni opiskelijoiden määrä.....	44
Taulukko 4. Opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen .....	45
Taulukko 5. Työssä oppimisen suunnittelu .....	46
Taulukko 6. Työssä oppimisen organisointi.....	47
Taulukko 7. Oppimiseen liittyvä osaaminen.....	48
Taulukko 8. Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luominen .....	49
Taulukko 9. Ohjaustyylien ja -menetelmien osaaminen .....	50
Taulukko 10. Perehdyttämisen osaamine .....	51
Taulukko 11. Ohjauksen käytännön toteutus .....	52
Taulukko 12. Arviointi osaaminen.....	53
Taulukko 13. Palautteen antaminen.....	54
Taulukko 14. Oppimistaidot.....	55
Taulukko 15. Ongelmanratkaisutaidot .....	56
Taulukko 16. Vuorovaikutustaidot .....	57
Taulukko 17. Kirjallinen viestintä.....	58
Taulukko 18. Esteettiset taidot .....	59
Taulukko 19. Suullinen viestintä ja esiintyminen .....	60
Taulukko 20. Tietotekniikan käyttötaidot .....	61
Taulukko 21. Yhteistyötaidot .....	62
Taulukko 22. Eettiset taidot .....	63

## Liitteet

Liite 1. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta kysely pohja .....	80
Liite 2. Työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen .....	90
Liite 3. Osaamiskartoitus 2012 ja 2016 .....	91

## Liite 1

*Työpaikkaohjaajan osaamiskartta*

Arvioi osaamistasi seuraavilla osaamisalueilla: Lue seuraavilta sivuilta osaamisalueiden kuvaukset ja valitse kultakin osaamisalueelta tasoista 1-6 se taso, joka parhaiten kuvaa osaamistasi arviointihetkellä. Käytä tarvittaessa osaamistasoja 2 ja 4, vaikka niille ei olekaan laadittu sellaisia osaamiskuvauksia. Periaate on, että ylemmät osaamistasot sisältävät myös alemmilla tasoilla kuvatun osaamisen. Tasokuvaukset ovat suuntaa-antavia, eikä aivan kaikkien tasokuvauksessa mainittujen asioiden tarvitse toteutua, jotta voisit perustellusti arvioida sen osaamistasoksesi.

Kysymyksillä 1-3 tutkitaan vastaajien taustamuuttujia. Eli vastaajien iän, työkokemuksen ja ohjattavien määrän vaikutusta osaamiseen.

## 1. Vastaajan ikä

-30

31-40

41-50

51-60

## 2. Virkavuosien määrä rikosseuraamusalalla

0-10 vuotta

11-20 vuotta

21-30 vuotta

yli 31 vuotta

## 3. Tähän mennessä ohjaamieni opiskelijoiden määrä

1. 1-5

2. 6-10

3. 11-15

4. 16



#### 4. Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö

Kysymyksillä 4.1 - 4.3 tutkitaan vastaajien osaamista työssäoppimissuunnitelman laatimiseen ja työssäoppimisprossin toteuttamista työpaikoilla. Työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua opiskelua ja sitä arvioidaan. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija oppii osan ammattitaidostaan työpaikalla sekä saa yleisiä valmiuksia työelämään ja elinikäistä oppimista varten. Työpaikkaohjaaja voi yhdessä työyhteisön kanssa valmistautua opiskelijan saapumiseen, miettimällä esim. mitä työpaikalla on mahdollista oppia. Pohdintaa voidaan hyödyntää työssäoppimisen ohjausta suunniteltaessa.

##### 4.1 Opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen

1. Tiedän, mitä opintoja ammatillisiin tutkintoihin sisältyy. Ymmärrän, mitä työssäoppiminen tarkoittaa ja ymmärrän sen liittymisen opintoihin. Osaan selvittää kulloinkin työssä oppimassa olevan opiskelijan keskeiset tavoitteet.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Tunnen Rikosseuraamusalan koulutusjärjestelmän ja koulutuksen rakenteen yleisesti. Tunnen alan ammatillisen perustutkinnon opetussuunnitelman pääpiirteissään. Osaan hyödyntää opetussuunnitelmaa opiskelijan työssäoppimisen suunnittelussa.

4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Näen työelämän muutosten ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen olevan yhteydessä opetussuunnitelman kehittämiseen ja osaan kehittää ammatillista koulutusta yhteistyössä eri tahojen kanssa työelämän tarpeita vastaavaksi.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

##### 4.2 Työssä oppimisen suunnittelu

1. Osaan arvioida työssäoppimisen toteuttamisen mahdollisuuksia omassa työyhteisössäni: "Mitä meillä voi oppia?" Osaan suunnitella yksittäiset opiskelijan ohjaus tilanteet.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Osaan yhteistyössä opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa laatia toteuttamiskelpoiset suunnitelmat työpaikallani tapahtuvalle opiskelulle ja ammatillisen osaamisen näyttämiseksi. Osaan suunnitella työpaikkajakson eri vaiheet ohjaustilanteineen kyseisen jakson tavoitteiden pohjalta.

4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Minulla on monipuolista näkemystä työssäoppimisen toteuttamismahdollisuuksista ja osaan kehittää erilaisia työpaikkani soveltuvia ratkaisuja. Osaan kehittää työpaikkaani laadukkaaksi oppimis- ja näyttöympäristöksi.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

#### 4.3 Työssäoppimisen organisointi

1. Tunnan työpaikkani ja oppilaitoksen välisen työssäoppimisen sopimuksen toteuttamisesta ja osaan toimia siinä määritellyn tehtävä- ja vastuujaon mukaisesti. Osaan hoitaa tarvittavan yhteydenpidon työpaikkani ja oppilaitoksen työssäoppimisen vastuuhenkilön välillä.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Osaan laatia työpaikkani ja oppilaitoksen väliset työssäoppimisen sopimukset yhteistyössä opettajien kanssa niin, että ne noudattavat annettuja säädöksiä ja määräyksiä, alan sopimuksia sekä työsuojelu- ja työturvallisuusohjeita.

4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Tunnan alakohtaiset suositukset ja sopimukset, jotka vaikuttavat työpaikallani ja osaan arvioida, miten opiskelija tulee perehdyttää niihin. Kun työpaikallani tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat työssäoppimisen järjestämiseen, osaan ohjata työyhteisön jäseniä ottamaan näitä tekijöitä huomioon ohjatessaan opiskelijoita.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

#### 5. Opiskelija lähtöinen ohjaaminen

Kysymyksillä 5.1- 5.3 tutkitaan vastaajien oppimistapahtuman ja vuorovaikutuksen luomiseen liittyvää osaamista sekä ohjaustyylien ja -menetelmien osaamista. Työssäoppijat ovat erilaisia ihmisiä omine vahvuuksineen, oppimistyylineen ja taipumuksineen. Laadukkaan työssäoppimisen kannalta on tärkeätä, että opiskelija ja ohjaaja käyvät yhdessä pohtien työtilanteita läpi, miettien mitä niissä tapahtui, miksi ja miten voisi tehdä toisin. Oppimista edistää avoin ilma- piiri.

##### 5.1 Oppimiseen liittyvä osaaminen

1. Minulla on perustiedot oppimisesta. Tunnistan opiskelijoiden erilaisia opiskelutapoja ja osaan käyttää tätä tietoa opiskelijoiden ohjauksen suunnittelussa ja toteutuksessa.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Minulla on hyvät tiedot oppimisesta, myös oppimiseen liittyvistä mahdollisista esteistä. Osaan innostaa opiskelijaa kokeilemaan uusia asioita ja osaan kehittää yksilöllisiä työssäoppimistilanteita lähtökohdiltaan erilaisille opiskelijoille.

4. Osaamiseni on 4 ja 5 välillä.

5. Osaan edistää opiskelijan luottamusta omiin kykyihinsä mahdollistamalla sellaisia tilanteita, joissa opiskelija saa monipuolisia oppimiskokemuksia ja myös mahdollisuuksia oppia toisilta. Osaan tukea opiskelijaa myös oppimiseen liittyvien tunteiden käsittelyssä.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

## 5.2 Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luominen

1. Ymmärrän myönteisen ilmapiirin ja motivaation merkityksen oppimisessa. Minulla on myönteinen asenne ohjaamista ja nuoria opiskelijoita kohtaan ja osaan asettaa itseni ohjauksen tarpeessa olevan asemaan.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Kuuntelen, kyselen, neuvon ja autan opiskelijaa mielelläni. Pystyn käsittelemään ja ratkaisemaan työssäoppimisjakson aikana syntyviä ristiriitatilanteita oikeudenmukaisesti huomioiden eri osapuolten näkemyksiä.

Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Osaan kohdata ja huomioida opiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet ja olla tukena niissä. Löydän aikaa ja voimavaroja opiskelijalle vaikeiden asioiden käsittelyyn esimerkiksi keskustelun ja työssä opastaen. Osaan ohjata opiskelijaa tarvittaessa hakemaan lisätukea opiskelunsa aikana.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

## 5.3 Ohjaustyylien ja -menetelmien osaaminen

1. Tiedän erilaisia tapoja ja tyylejä ohjata opiskelijaa. Tunnistan itselleni ominaiset tavat ohjata opiskelijoita.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Osaan joustavasti muuttaa ohjaustyylini erilaisiin tilanteisiin ja erilaisille opiskelijoille sopivaksi. Osaan tukea opiskelijan itseohjautuvuuden kehittymistä sovittamalla ohjaukseni opiskelijan itseohjautuvuuden tasoon sopivaksi.

4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Hallitsen erilaisia oppimista aktivoivia ohjausmenetelmiä ja osaan valita tarkoituksen mukaisen menetelmän opetettavan tehtävän ja tavoitteiden mukaan. Osaan kehittää yhdessä työpaikkani henkilöstön kanssa monipuolisia tapoja ohjata opiskelijoita.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

## 6. Työssäoppimisen toteuttaminen

Kysymyksillä 6.1-6.2 tutkitaan vastaajien osaamista opiskelijan perehdytyksessä sekä ohjauksen käytännön toteutuksessa. Työssäoppimista säätelevät ammatillisen koulutuksen säädökset sekä mm. laki nuorista työntekijöistä sekä monet työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvät säädökset määräykset ja päätökset. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on perehdyttää työssäoppia organisaation toimintaan, henkilökuntaan ja työtehtäviin. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on lisäksi opastaa työssäoppioita työpaikan työturvallisuus- ja työsuojelukäytännöissä ja kehittää heidän työsuojeluasenteitaan. Asianmukaiset työvälineet ja -asut ovat työturvallisuuden kannalta olennaisia.

### 6.1 Perehdyttämisen osaaminen

1 Tunnen alan ja työpaikkani työsuojelua, työturvallisuutta ja opiskelijan perehdyttämistä koskevat määräykset ja ohjeet. Osaan ohjata ja valmentaa opiskelijaa työssäoppimisjaksolla työpaikan tehtäviin, työkulttuuriin ja työpaikan sääntöihin. Osaan ohjata opiskelijoita toimimaan työsuojelu- ja työturvallisuusohjeiden mukaisesti.

2 Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3 Varmistan, että opiskelija noudattaa työsuojelu ja -turvallisuusohjeita ja että opiskelijalla on tiedossa työpaikan työsuojeluhenkilöt, joiden puoleen voi tarvittaessa kääntyä. Osaan kehittää työpaikallani toteutettavaa perehdyttämistä erityisesti opiskelijoiden perehdyttämisen näkökulmasta.

4 Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5 Kehitän työpaikkaani turvalliseksi työympäristöksi. Rohkaisen myös opiskelijaa oman työn ja työympäristön työsuojelu- ja turvallisuusnäkökohtien arviointiin ja kehittämiseen. Osaan perehdyttää työpaikan muuta henkilökuntaa ja yhteistyötahoja työssäoppimiseen.

6 Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

### 6.2 Ohjauksen käytännön toteutus

1. Osaan ohjata opiskelijaa ottaen huomioon opiskelijan valmiudet ja aiemman kokemuksen. Osaan toteuttaa ohjauskeskusteluja opiskelijan kanssa.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Osaan luoda opiskelijalle haasteellisia ja ongelman ratkaisua vaativia työssäoppimistilanteita. Rohkaisen opiskelijaa itsenäiseen kokeiluun ja työskentelyyn sekä etsimään ja hyödyntämään työtehtävän kannalta olennaista informaatiota.

4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Osaan suunnitella ja kehittää työssäoppimista työpaikkani näkökulmasta niin, että koko työyhteisö osaa toimia ohjaavana yhteisönä. Osaan myös kehittää koko organisaationi toimintaa työssäoppimisen kautta = osaan ohjata työntekijöitä mm. arvioimaan ja kehittämään nykyisiä toimintatapoja.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

## 7. Opiskelijan arviointi työpaikalla

Kysymyksillä 7.1-7.2 tutkitaan vastaajien osaamista opiskelijan osaamisen arvioinnissa ja palautteen antamisessa. Oppimisen kannalta on tärkeää, että työpaikkaohjaaja kannustaa opiskelijaa sekä antaa rakentavaa palautetta myös hankalissa tilanteissa. Arvioinnin tarkoituksena on ohjata ja edistää oppimista. Palautetta tulee antaa koko työssäoppimisjakson ajan. Työssäoppimisjakson lopussa käydään kokoava arviointikeskustelu. Keskustelussa arvioidaan työssäoppimisjakson tavoitteiden toteutumista ja jaksoa kokonaisuutena.

### 7.1 Arviointiosaaminen

1. Tunnen työssäoppimisen arvioinnin yleiset periaatteet. Osaan selvittää kunkin opiskelijan osaamisen arvioinnin kohteet. Osaan perustella ja dokumentoida sovitulla tavalla opiskelijalle antamani arvion.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Osaan arvioida opiskelijan osaamista ja ammattitaidon kehittymistä ennalta sovittujen arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaan niin, että ammatillisen koulutuksen opiskelija-arvioinnin periaatteet toteutuvat. Kannustan opiskelijaa arvioimaan ja seuraamaan oppimistaan esim. oppimispäiväkirjan avulla.

4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Osaan kehittää työssäoppimisen arviointikäytäntöjä työpaikallani. Osaan arvioida myös omaa ohjaustyötäni sekä kehittää sitä itsearviointin ja muilta saamani palautteen pohjalta. Osaan ohjata työpaikkani muita työntekijöitä opiskelija-arviointiin liittyvissä asioissa.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

### 7.2 Palautteen antaminen

1. Ymmärrän, miksi kannustava, säännöllinen ja johdonmukainen palaute on oppimisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeää. Annan opiskelijalle välitöntä palautetta hänen suoriutuksistaan.

2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.

3. Osaan antaa palautetta kannustavasti ottaen huomioon opiskelijan iän ja kehittymässä olevat valmiudet. Tarkistan, että opiskelija ymmärtää antamani palautteen tarkoittamallani tavalla. Osaan itse ottaa vastaan ammatillisesti ohjauksesta saamaani palautetta.

4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.

5. Osaan antaa kehittävästä palautetta. Osaan ottaa puheeksi vaikeitakin asioita. Pyydän jatkuvaa palautetta myös ohjaamisestani ja työpaikkani toiminnasta. Osaan kehittää työssäoppijoilta saadun palautteen perusteella organisaatiotani kokonaisuutena.

6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

## 8. Ydinosaaminen

Kysymyksillä 8.1-8.9 tutkitaan vastaajien osaamista oppimistaidoissa, ongelmanratkaisutaidoissa, vuorovaikutus- ja viestintätaidoissa sekä ammattietiikassa ja yhteistyötaidoissa. Työsäöppimisen tavoitteena on, että opiskelijalle kehittyy koulutuksen aikana työelämässä tarvittavaa ydinosaamista. Oppimistaidot sisältävät valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja halun itsensä kehittämiseen. Ongelmanratkaisutaitoihin kuuluvat valmiudet toimia työssä ja ongelmalisissa tilanteissa joustavasti, innovatiivisesti ja uutta luovasti. Yhteistyötaidot sisältävät valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa. Niihin kuuluu myös empaattinen kanssakäyminen. Eettisiin ja esteettisiin taitoihin kuuluu osata toimia vastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja tehtyjen sopimuksien mukaisesti, sekä osata noudattaa työssään ammattietiikkaa.

### 8.1 Oppimistaidot

1. Suhtaudun myönteisesti oppimiseen ja tunnistan tarpeeni oppia uusia asioita. Ymmärrän, että työ ja toimintaympäristö muuttuvat jatkuvasti ja tämä vaatii oman ammatillisen osaamisen päivittämistä.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Osaan arvioida kriittisesti osaamistani ja kehittymistarpeitani. Tunnistan ja hyödynnän eri elämänvaiheiden tuomia oppimismahdollisuuksia. Osaan ideoida, kehittää ja kokeilla uusia ratkaisuja omiin ja työyhteisöni työskentelytapoihin.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan arvioida oman ammattialani tietoa kriittisesti ja soveltaa sitä monipuolisesti työssäni. Annan oman osaamiseni muidenkin hyödynnettäväksi. Kannustan työpaikallani muita aloitteellisuuteen ja oman osaamisen kehittämiseen sekä ideoimaan ja kehittämään vaihtoehtoisia ratkaisuja ja toimintamalleja.
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

### 8.2 Ongelmanratkaisutaidot

1. Selviydyn työssäni kohtaamistani ongelmatilanteista siten, että noudatan sovittuja ohjeita ja työyhteisön toimintatapoja. Osaan ja uskallan pyytää toisilta apua epäselvissä tapauksissa.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Kykenen päätöksentekotilanteissa vertailemaan muutamia vaihtoehtoisia toimintatapoja ja valitsemaan niistä tilanteeseen sopivan. Kykenen itsenäiseen ongelman ratkaisuun ja säilytän rauhallisuuteni vaativissakin tilanteissa.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan toimia työssäni ja ongelmalisissa tilanteissa joustavasti ja uusia ratkaisuja luoden. Pystyn ennakoimaan ja mahdollisesti myös ehkäisemään ongelmatilanteiden syntymistä.
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

### 8.3 Vuorovaikutustaidot

1. Kykenen toimimaan vuorovaikutussuhteeseen erilaisten ihmisten kanssa työtehtävieni edellyttämällä tavalla. Ymmärrän toimivan vuorovaikutuksen olennaiseksi osaksi omaa ja koko työyhteisön tuloksellista toimintaa.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Osaan toimia luontevasti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa esim. neuvottelutilanteissa. Osaan katsoa tilanteita myös muiden ihmisten näkökulmasta ja hyväksyn vaihtoehtoiset näkökulmat. Osaan toimia empaattisesti ja hienotunteisesti työtovereitani kohtaan ja otan huomioon yksilöiden erilaisuuden.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan tarttua vaikeisiin vuorovaikutustilanteisiin ja ratkaista niitä eri osapuolia kunnioittavalla tavalla. Osaan analysoida vaativia vuorovaikutustilanteita ja luoda tilanteisiin sopivia ratkaisuvaihtoehtoja. Kannustan omalla esimerkilläni myös työtovereitani avoimeen vuorovaikutukseen.
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

### 8.4 Kirjallinen viestintä

1. Osaan tehdä työhöni kuuluvia kirjallisia tehtäviä sovittujen käytäntöjen mukaisesti. Osaan toimia työhöni liittyvien kirjallisten ohjeiden mukaan.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Osaan laatia omaan työhöni liittyviä kieliasultaan moitteettomia asiakirjoja. Osaan kirjoittaa sujuvasti erilaisten kohderyhmien, viestintälaitteiden ja -välineiden edellyttämää tekstiä.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan laatia työhöni liittyviä vaativia ja kiinnostavia kirjallisia esityksiä hyödyntäen erilaisia teknisiä viestintäratkaisuja. Osaan suunnitella ja luoda viestintää tukevaa materiaalia erilaisilla apuvälineillä.
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

### 8.5 Esteettiset taidot

1. Pukeudun siististi ja työtilanteeseen sopivalla tavalla. Käyttäydyn huomaavaisesti ja pidän työpisteeni ja yhteiset tilat järjestyksessä. Työni tulos on siistiä.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Saan omalla esimerkilläni muutkin näkemään esteettisten arvojen merkityksen yleisessä työssä viihtymisessä. Pyrin lisäämään työpaikkani esteettistä viihtyvyyttä.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan nähdä erilaisia mahdollisuuksia, joilla voi vaikuttaa koko organisaation ja henkilöstön viihtyvyyteen. Osaan kehittää organisaation ulkoista ympäristöä sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmasta.
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.

## 8.6 Suullinen viestintä ja esiintyminen

1. Osaan ilmaista itseäni suullisesti selkeästi ja ymmärrettävästi työtehtävieni edellyttämällä tavalla. Ymmärrän ilmeiden, eleiden ja ulkoisen merkityksen osana viestintää.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Otan esiintymisessäni huomioon erilaiset kohderyhmät ja viestintätilanteet. Osaan muuttaa esiintymistyyliäni tilanteen mukaan. Tunnistan itselleni tyypilliset persoonalliset sanattoman viestinnän keinot.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan esiintyä vakuuttavasti ja asiantuntevasti. Olen sinut esiintymistyylini kanssa. Saan välitettyä viestini erilaisissa, vaativissakin esiintymistilanteissa. Osaan vahvistaa esiintymistäni erilaisilla sanattomilla tehokeinoilla ja osaan kehittää niitä.
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.

## 8.7 Tietotekniikan käyttötaidot

1. Osaan käyttää tavallisimpia työssäni tarvitsemia tietokoneohjelmia perustasolla. Osaan hankkia sekä välittää tietoa ATK-avusteisesti esim. sähköpostin avulla ja internetistä.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Osaan hyödyntää työssäni monipuolisesti tietotekniikan mahdollisuuksia. Osaan käyttää sujuvasti työssäni tarvitsemiani ohjelmia ja ratkaista niihin liittyviä tavallisimpia ongelmatilanteita.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan opastaa muita tietotekniikan käytön ongelmatilanteissa. Osaan kehittää työkäytäntöjä tietotekniikkaa hyödyntäen.
6. Minulla ei ole vielä tämän alueen osaamista.

## 8.8 Yhteistyötaidot

1. Osaan toimia organisaation käytäntöjä noudattaen yhteistyössä muiden työntekijöiden, asiakkaiden ja eri sidosryhmien kanssa. Tiedän keskeiset yhteistyötahot ja osaan ottaa niihin tarvittessa yhteyttä.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Osaan ylläpitää ja kehittää hyviä suhteita eri yhteistyötahoihin. Osaan toimia rakentavasti tiimi- ja ryhmätyötilanteissa. Ymmärrän yhteistyön merkityksen myös työssä jaksamisen kannalta.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Osaan tunnistaa mahdollisia uusia yhteistyökumppaneita ja luoda toimivia yhteistyösuhteita ja -verkostoja. Toimiessani ryhmässä vaikutan positiivisesti ryhmän tuloksellisuuteen ja toiminnan kehittämiseen.
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.



## 8.9 Eettiset taidot

1. Autan tarvittaessa työtovereitani. Noudatan työssäni ammattietiikkaa, kuten asiakkaita koskevaa vaitiolovelvollisuutta ja tietosuojaa.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välillä.
3. Osaan toimia vastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja tehtyjen sopimusten mukaisesti. Osaan arvioida omien ratkaisujeni ja toimintatapojeni vaikutuksia työtovereihini. Otan esille yhteisöllisiä asioita ja kiinnitän säännöllisesti muidenkin huomiota ammattieettisiin asioihin.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välillä.
5. Arvioin omaa ja organisaationi toimintaa eettisin perustein ja teen kehittämis ehdotuksia yhteisesti sovittujen arvojen toteuttamiseksi.
6. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.

## Liite 2

### Työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen

Vastatkaa kysymyksiin pienryhmissä, nimettömästi. Materiaali tulee osaksi AMK:n lopputyötä, jossa kartoitetaan työpaikkaohjaajien osaamisalueita oppilaanohjaamisessa ja kehitystarpeita tulevien koulutusten kehittämisessä ja työssäoppimisen tehostamisessa tulevaisuudessa.

1. Millaista osaamista työpaikkaohjaaja tarvitsee?
2. Millaisesta täydennyskoulutuksesta sinulle olisi hyötyä opiskelijan ohjaamisessa?
3. Millaista kehitystoimintaa kaipaisit työnantajalta työssäoppimisen ohjaamiseen?
4. Millaisia ominaisuuksia hyvältä työpaikkaohjaajalta vaaditaan?
5. Mitä vaaditaan työpaikkaohjaajalta tai työyhteisöltä TO3:n onnistumiseksi tapauksessa, jossa ohjattava on ollut aiemmin töissä samaisessa laitoksessa?
6. Yhteistyön kehittäminen työpaikkaohjaaja/ laitos/ RSKK. Mitä kehitettävää?
7. Millaisesta täydennyskoulutuksesta olisi hyötyä opiskelijan osaamisen arvioinnissa, palautteen antamisessa?
8. Mitä kehitettävää työssäoppimisen ohjauksessa / ohjaajien koulutuksessa yleensä?
9. Sana on vapaa
8. Mitä kehitettävää työssäoppimisen ohjauksessa / ohjaajien koulutuksessa yleensä?
9. Sana on vapaa

## Liite 3

Webropol kysely tutkimuksen keskiarvo tulokset osaamisalueittain vuosina 2013 ja 2016 (n=13)

Osaamiskartoitus keskiarvo tulokset osaamisalueittain	2013	2016
4.1 Opetussuunnitelmaan liittyvä osaaminen	3,4	3,6
4.2 Työssäoppimisen suunnittelu	3,3	3,3
4.3 Työssäoppimisen organisointi	3,2	3,0
5.1 Oppimiseen liittyvä osaaminen	3,2	3,3
5.2 Vuorovaikutukseen ja ilmapiirin luomiseen liittyvä osaaminen	3,4	3,5
5.3 Ohjaustyylien- ja menetelmien osaaminen	2,9	3,4
6.1 Perehdyttämisen osaaminen	3,1	3,5
6.2 Ohjauksen käytännön toteutuksen osaaminen	3,2	3,3
7.1 Arviointi osaaminen	3,2	3,3
7.2 Palautteen antaminen	3,5	3,4
8.1 Oppimistaitojen osaaminen	3,3	3,7
8.2 Ongelmanratkaisutaidot	3,7	4,1
8.3 Vuorovaikutustaidot	3,6	3,7
8.4 Kirjallinen viestintä	2,8	3,4
8.5 Esteettiset taidot	3,0	2,9
8.6 Suullinen viestintä ja esiintyminen	3,4	3,6
8.7 Tietotekniikan käyttötaidot	3,1	3,0
8.8 Yhteistyötaidot	3,5	3,1
8.9 Eettiset taidot	3,2	3,2