

TAMPEREEN YLIOPISTO

LÄHIHOITAJAOPISKELIJOIDEN ONNISTUNUT TYÖSSÄOPPIMINEN

Kasvatustieteiden laitos  
Ammattikasvatuksen tutkimus- ja  
koulutuskeskus  
Pro gradu -tutkielma  
Sanna-Maarit Vainio  
2008

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden laitos

VAINIO, SANNA-MAARIT: Lähihoitajaopiskelijoiden onnistunut työssäoppiminen

Pro gradu – tutkielma, 62s., 2 liitesivua

Ammattikasvatus

Joulukuu 2008

---

## TIIVISTELMÄ

Tässä pro gradu -työssä tutkimuskohteena on ammatillisia perusopintoja tekevien lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppiminen. Tutkimusjoukkona ovat keväällä 2008 aloittaneet lähihoitajaopiskelijat (15). Tarkastelun kohteena ovat olleet tekijät, jotka ovat vaikuttamassa työssäoppimisen onnistumiseen. Teoriaosassa tarkastellaan työssäoppimista käsitteenä, sen merkitystä tutkimuskohteen kannalta, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkimusta ja siihen sisältyvää kasvun tukemisen ja ohjauksen työssäoppimista. Tutkimus on kvalitatiivinen, laadullinen tapaustutkimus ja aineistonkeruumenetelmänä on käytetty eläytymismenetelmää. Tutkimuksessa haluttiin selvittää opiskelijoiden kokemuksia ja käsityksiä onnistuneesta työssäoppimisesta. Tutkittavaa ilmiötä on käsitelty opiskelijoiden henkilökohtaisten kokemusten kautta. Tutkimuksessa on toteutettu aineistolähtöistä analyysia, jossa eriteltiin sisällöstä löytyviä merkityksiä. Tutkimustulosten perusteella onnistuneeseen työssäoppimiseen vaikuttavia tekijöitä olivat opiskelijan hyvä vastaanotto ensimmäisenä työpäivänä, perehdytys, käyttäytyminen opiskelijaa kohtaan, riittävä ohjaus ja tuki, oppimisen kannalta oikeat työtehtävät, mukavat asiakkaat sekä riittävä palaute. Työpaikan positiivinen suhtautuminen opiskelijaan ja oppimisen ohjaaminen työpaikalla olivat merkityksellisiä tekijöitä työssäoppimisen onnistumisen kannalta. Tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, koska tutkimus kohdistuu yhteen opiskelijaryhmään. Tutkimus antaa kuitenkin paljon lisätietoa ja ymmärrystä siitä, miten työssäoppiminen saataisiin opiskelijoille onnistuneemmaksi.

Tutkimus antaa myös uusia ideoita jatkotutkimuksille. Jatkotutkimushaasteena on seurantalutkimus lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisesta. Seurantalutkimuksen avulla voidaan tarkastella muuttuvatko onnistuneen työssäoppimisen elementit työssäoppimisen tullessa tutummaksi ja ammatillisen kasvun kehittyessä vai nousevatko esiin samat tekijät kuin tässä tutkimuksessa.

---

Asiasanat: työssäoppiminen, onnistunut työssäoppiminen, eläytymismenetelmä, lähihoitajakoulutus, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto

# SISÄLLYS

1. JOHDANTO .....	1
2. TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA TYÖSSÄOPPIMISEEN .....	4
2.1 Työssäoppimisen käsite.....	4
2.2 Tutkimuksia työssäoppimisesta .....	7
2.3 Työpaikka oppimisympäristönä.....	9
2.4 Tehtävät ja vastuut työssäoppimisjaksolla .....	11
2.5 Työssäoppimista edistävät tekijät .....	13
2.6 Opiskelijan ammatillinen kasvu työssäoppimisessa .....	15
3. SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO .....	18
3.1 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto.....	18
3.2 Työssäoppiminen Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa.....	20
3.3 Lähihoitajan yleiset ammattitaitovaatimukset .....	22
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	25
4.1 Kvalitatiivinen tutkimusmetodi .....	25
4.2 Kokemus tutkimuksen kohteena .....	26
4.3 Tutkimuskysymykset .....	28
4.4 Aineiston kerääminen.....	29
4.5 Aineiston analyysi.....	32
5. TUTKIMUKSEN TULOKSET: Onnistunut työssäoppiminen .....	34
5.1 Opiskelijan vastaanotto ja perehdytys.....	35
5.2 Työyhteisön ilmapiiri .....	39
5.3 Opiskelijan ohjaus .....	41

5.4 Oppimisen kannalta oikeat työtehtävät .....	44
5.5 Asiakkaiden kohtaaminen .....	46
5.6 Palautteen antaminen ja saaminen .....	47
6. YHTEENVETO JA POHDINTA.....	50
LÄHTEET.....	58
LIITTEET .....	62

## 1. JOHDANTO

Tässä pro gradu -työssä tutkimuskohteena on ammatillisia perusopintoja tekevien lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppiminen. Työelämässä vaaditaan laaja-alaisten tietojen omaksumista, ymmärtämistä ja hallintaa. Työelämä on vaativaa ja ammattitaidon on oltava huipputasoa. Ammattiin valmistuvat opiskelijat saavat käytännön tuntumaa alansa työtehtäviin opiskeluaikanaan työssäoppimisjaksolla. Ammatillinen koulutus on suosittu kouluttautumisen muoto. Ammatin saaminen on yhä tärkeämpää monelle nuorelle ja aikuiselle. Yhä useampi hakeutuu peruskoulun jälkeen tai myöhemmin muiden opintojen jälkeen ammatilliseen koulutukseen. Heikkisen (1997, 213) mukaan Suomessa ammatillisten aineiden opettajat kannattavat ammatilliseen koulutukseen pyrkimystä ja tukevat ammatin oppimista työelämässä. Opetussuunnitelmaperusteinen ammatillinen koulutus on laajuudeltaan noin 3 vuotta, 120 ov. Tutkintotilaisuuteen valmistavan koulutuksen pituus on 20 ov lyhempi, lukion suorittaneet ja aikuisopiskelijat saavat hyväksiluettua yhteiset aineet ja vapaasti valittavat opinnot.

Vuonna 2000 kaikkiin 120 ov laajuisiin perustutkintoihin liitettiin työssäoppimista vähintään 20 ov ja se tehdään tavallisesti ilman rahallista palkkaa. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoon sisältyy työssäoppimista yhteensä noin 30 ov jakautuen eri vuosille. Työssäoppiminen toteutetaan erilaisissa työympäristöissä, koska sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksissa ei voida oppia todellisia työelämän tilanteita ja pelisääntöjä. Yrityksen on mahdollista varmistaa, että ammattitaitoista henkilökuntaa on tulevaisuudessa tarjolla, kun työssäoppiminen tapahtuu alan työpaikoilla.

Ammatilliseen koulutukseen kuuluvan työssäoppimisen tavoitteena on lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta, syventää ammatillista osaamista ja tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja näiden erilaisia toimintatapoja. Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista toimintaa, jota kou-

lutuksen järjestäjä ja työpaikan edustajat ohjaavat sekä arvioivat yhdessä. (Opetushallitus 2006, 4-5.)

Työssäoppimista on tukittu paljon kasvatustieteiden alueella. Mielenkiintoni erilaisia kokemuksia kohtaan tuo kiinnostavan lisänäkökulman tutkittavaan aiheeseen. Työssäoppimiseen voidaan liittää opiskelijan oma kokemus. Kokemus on elävä tilanne ja sen tekee eläväksi kokemuksen liittyminen opiskelijan kulloiseenkin elämäntilanteeseen (Perttula & Latomaa 2005, 137). Jokainen opiskelija kokee erilaisia asioita työssäoppimisen aikana ja niitä on tarkoituksena selvittää tässä tutkimuksessa.

Tutkija työskentelee Harjavallan sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksessa kotitalouden opettajana. Työnkuvaan kuuluu työssäoppimisen ohjaavana opettajana toimiminen. Ohjattavina tutkimuksen teon hetkellä on yksi opiskelijaryhmä, joka on tutkimuksen kohderyhmä. Ryhmässä opiskelijoita on yhteensä 15. Ryhmä on aloittanut lähihoitajaopinnot keväällä 2008 päiväopintoina. Työssäoppimistaan ryhmä suorittavat päiväkodeissa ja vanhusten päivätoiminnassa. Tutkimusaiheen valintaan vaikutti tutkijan omakohtainen kokemus työssäoppimisen ohjaamisesta. Työssäoppimiseen liittyvät asiat kuuluvat tärkeänä osana tutkijan työhön. Työssäoppimista pidetään tärkeänä asiana ammatillisissa perusopinnoissa, sillä esimerkiksi nuorella opiskelijalla se saattaa olla ainut työelämäyhteys opiskelun aikana. Työssäoppimisjaksolla opiskelijalla on mahdollisuus viedä opittuja asioita käytäntöön ja harjoitella niitä siellä. Opiskelijan oppimisprosessissa on olennaista, että opiskelija ymmärtää teorian ja käytännön vuoropuhelua. Opiskelijalle vahvistuu käsitys oikeasta ammatin valinnasta työssäoppimisen aikana. Kokemukset työssäoppimisjaksolta saattavat olla vaikuttamassa suuntautumisvaihtoehdon valinnassa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia kasvun tukemisen ja ohjauksen työssäoppimisjaksolta. Selvittää millaisia edistäviä tai estäviä tekijöitä opiskelijoiden kokemusten perusteella jaksolla esiintyy. Tavoitteena on lisätä tietoa ja ymmärrystä lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisesta. Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus ja

tiedonkeruumenetelmänä käytetään eläytymismenetelmää. Eläytymismenetelmässä opiskelijat kirjoittavat kehyskertomuksien avulla tarinan. Kehyskertomuksia tutkimuksessa on kaksi, aktiivinen ja passiivinen. Aktiivinen kehyskertomus kuvaa työssäoppimista onnistuneesta näkökulmasta. Passiivinen kehyskertomus kuvaa työssäoppimista epäonnistuneesta näkökulmasta. Opiskelijoiden näkemysten voidaan olettaa olevan realistisia tutkimuskohteen kannalta. Tutkimustulosten avulla toivon voitavan kehittää työpaikkaohjaajakoulutusta, jolloin työssäoppiminen onnistuisi mahdollisimman hyvin jokaisella opiskelijalla.



## 2. TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA TYÖSSÄOPPIMISEEN

### 2.1 Työssäoppimisen käsite

Työssä tapahtuvaa oppimista voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Ensimmäisessä eli autenttisissa työtilanteissa oppiminen tapahtuu työn ohella. Työssä oppiminen erikseen kirjoitettuna kuvaa yläkäsitettä, joka tarkoittaa oppimista ja kehittymistä työtä tekemällä. Toinen näkökulma eli työssäoppiminen yhteen kirjoitettuna on ammatillisen koulutuksen yhteydessä käytetty käsite. Työssäoppiminen on organisoitu osaksi opetussuunnitelmaa koulutukseen sisältyväksi työssäoppimisjaksoksi. Työssäoppimisessa opiskelija oppii ennalta sovittuja asioita, kun työssä oppimisessa opittavia asioita ei voida etukäteen määritellä. Työssäoppiminen käsitetään virallisesti oppimismenetelmänä. (Varila & Rekola 2003, 17.) Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä työssäoppiminen (yhteen kirjoitettuna), joka sisältyy ammatilliseen perustutkintoon sosiaali- ja terveystieteiden alalla.

Työssäoppimisen määrittely on vaikeaa, ei ole olemassa yhtä ainuttakaan määrittelyä. Lasonen (2001, 16) määrittelee työssäoppimisen työnopetuksen menetelmänä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikoilla. Englanninkielisissä lähteissä työssäoppimiseen viitataan termeillä *workplace learning*, *workbased learning*, *experience learning*, *learning in working life* ja *on-the-job training* (Candy & Matthews 1998, 13).

Lasonen (2001, 30) ymmärtää työssäoppimisen olevan tarkoituksellista ja reflektointia kokemusten, toimintojen sekä ajatteluprosessien oppimista, jotka perustuvat todellisiin tilanteisiin työelämässä. Lasonen ei näe työssäoppimisen olevan uudenlaista tai vaihtoehtoista pedagogiikkaa, vaan opettamisen ja oppimisen ritualististen muotojen kyseenalaistamista. Pohjonen (2005, 87) tulkitsee työssäoppimisen oppimisen kehittämisen muotona ja

siksi se on nykyisin tärkeä osa ammatillista koulutusta monella alalla. Pohjonen (2005, 226) määrittelee työssäoppimisen seuraavasti.

*Työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohdaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentorilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden.*

Työssäoppimisen oppaassa (Opetushallitus 2002, 5) työssäoppiminen kuvataan seuraavasti.

*Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.*

Tässä tutkimuksessa määrittelen työssäoppimisen Uusitalon (2001, 23) tapaan koulutuksen järjestämismuotona ja opiskelumenetelmänä. Osa opetussuunnitelman sisällöistä ja ammattitaidosta opitaan työpaikalla. Työssäoppimisen mallia, jota Suomessa toteutetaan, ei löydy täysin samanlaisena muualta maailmasta. Oppilaitoskeskeinen ammatillinen koulutus on ollut Suomen lisäksi Ranskassa, Belgiassa, Ruotsissa ja eteläisen Euroopan maissa. Saksan, Itävallan ja Sveitsin järjestelmässä opetus jakaantuu ammattikouluissa ja työpaikoilla annettavaan opetukseen. Työssä tapahtuvan oppimisen lisäksi yrityksissä on opetustiloja, joissa opetusta järjestetään. (Majuri & Vertanen 2001, 15.) Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa on suunnitteilla toteuttaa opetusta terveyskeskuksessa ja opettaja on koko

ajan mukana opetustilanteessa. Useissa Euroopan maissa yhteydet työpaikojen ja oppilaitosten välillä ja työssäoppiminen nähdään tärkeinä kehittämisen kohteina ammatillisessa koulutuksessa (Majuri & Vertanen 2001, 15).

Opetushallituksen määritelmä työssäoppimisesta on selkeä ja hyvin ymmärrettävä. Ammatillisen tutkinnon kaikkia osia ei voida eikä ajallisesti pystyä oppimaan oppilaitoksessa. Siksi työssäoppimisjaksot ovat tärkeä osa tutkintoa ja opiskelijan oppimisprosessia. Työssäoppimisen tulee olla hyvin suunniteltu ja sillä on oltava selkeät tavoitteet. Sen nähdään kehittävän opiskelijan ammattitaitoa ja se nähdään osana elinikäistä oppimista. Työssäoppiminen on käytännön työn ja teoriaopintojen vuoropuhelua. Työpaikalla syvennetään jo tiedossa olevaa asiaa käytännön tekemisen kautta. Heikkilä (2006, 144) näkee työssäoppimisen olevan työpaikalla tapahtuvaa ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista ohjatussa, yhteistoiminnallisessa työprosessissa.

Työssäoppimisen tarkoituksena on edistää teorian ja käytännön tiedon integrointia. Lisäksi sen tulee lisätä opiskelijan motivaatiota oppimiseen ja tuottaa osaamista, joka on sovellettavissa käytännön työtilanteissa. Se ei kuitenkaan ole yksinään toteutettuna riittävä keino ammattitaidon kehittymisessä, oleellista on se miten työ ja oppiminen voidaan yhdistää. (Arkrog 2005, 137–138.) Työssäoppimisjaksot sisältävät vuorovaikutuksellisia tilanteita ja perustuvat konstruktivistis-kontekstuaaliseen ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen. Oppimismenetelmänä käytetään kokemuksellista oppimista, toiminnallista oppimista, reflektointia ja keskustelua ja vuorovaikutuksellisia oppimismalleja. (Poikela 2005, 24.)

Ihmiset oppivat paljon asioita ollessaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, osallistumalla yhteistoimintaan, tarkkailemalla toimintaa ja analysoimalla tehtyjä virheitä. Työssäoppiminen on opiskelijan ja oppimisympäristön välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksella luodaan uusia asioita ja oppiminen on toiminnallista. Työssäoppiminen auttaa opiskelijaa ammatillisessa kehityksessä ja lisää opiskelijan käytännöllistä viisautta ja kokemusta. Keskeisenä asiana on aktiivinen palautteen anto, joka auttaa opiskelijaa kokemukspäisessä oppimisessä. Työssäoppimisen onnistuminen edel-

lyttää aktiivista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. (Pohjonen 2005, 86, 91.)

Heikkilä (2006, 145) esittää väitöskirjassaan, että tärkeää ei ole vain se, mitä tiedämme tai osaamme käytännössä tehdä, vaan se kuinka voimme hyödyntää tietoja ja taitojamme työssä. Olennaista on, että selviydymme ongelmistamme nyt ja tulevaisuudessa. Heikkilän mielestä on löydettävä uudempi näkemys oppimisympäristöstä, se on nähtävä paikaksi missä ihmiset voivat käyttää hyväkseen mahdollisuuksia selvittää asioita ja rakentaa toimivia ratkaisuja ongelmiinsa.

Vertasen (2002, 130) tutkimustulosten perusteella on havaittavissa, että työssäoppimisjaksolla opiskelijalla on mahdollisuus oppia hiljaista tietoa. Hiljaiset tiedot siirtyvät vanhemmilta työntekijöiltä nuoremmille. Hiljaista tietoa ei voida oppia oppitunneilla, vaan se tapahtuu kokemisen ja tekemisen kautta. Työhön liittyvä erityisosaaminen saattaa olla sellaista, jota ei opeteta vaan se opitaan.

## 2.2 Tutkimuksia työssäoppimisesta

Työssäoppimista käsitteleviä tutkimuksia ilmestyy koko ajan lisää. On olemassa paljon erilaisia tutkimuksia, hankkeita, projekteja, materiaalia ja oppaita. Verkostoitumalla työssäoppimisen laatua ja vaikuttavuutta (Vetolava 3) -projekti oli Taloudellisen Tiedotustoimiston hallinnoima ESR-hanke ja se kohdistui opiskelijoihin. Projektin tavoitteena oli tukea eri toimijoiden alueellista verkostoitumista ja työssäoppimisen laadun kehittämistyötä oppilaitosten ja yritysten yhteistyössä. Tavoitteena oli kerätä ja levittää työssäoppimisen, työssäoppimisjaksolla suoritettavien näyttöjen, työpaikkaohjaajakoulutuksen ja opettajien työelämäjaksojen hyviä käytäntöjä. Projekti piti Hoida homma hyvin -työssäoppimisen opiskelijainfoja ammatillisissa oppi-

laitoksissa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2007.) Työssäoppimisen opas työpaikoille on tehty osana Vetolava 3-projektia. Projektiin liittyen on tuotettu työssäoppimisen laadun kehittämistyötä tukevaa materiaalia. (Opetushallitus 2006, 3.)

Lasosen (2001) tutkimus Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään – hanke on ensimmäisiä työssäoppimiseen liittyviä tutkimuksia Suomessa. Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään -kokeilun seurantalutkimuksen tarkoituksena on ollut kuvata oppilaitosten ja työpaikkojen uudenlaisia yhteistoiminnan muotoja, jotka luovat edellytyksiä tavoitetietoiselle ja tulokselliselle työpaikkaoppimiselle. Hankkeessa oli työpaikkaohjaajien ja opettajien lisäksi alle 25-vuotiaita nuoria ja heille kolmivuotisessa koulutuksessa viimeinen vuosi toteutettiin työssäoppimisen periaatteella. (Lasonen 2001, 7.)

Pohjosen (2001) Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta -väitöskirjassa kehitettiin asiantuntijoiden kanssa työssäoppimisen malli siitä miten työssäoppimisen mahdollisuudet olisi otettava huomioon työpaikkojen ja oppilaitosten välisen yhteistyön rakentamisessa. Työssäoppimisen toteuttamismallissa nostettiin keskeiseksi yhteistyö, sen merkitys ja eri osapuolten motivoituminen työssäoppimiseen.

Väisänen (2003) väitöskirja tarkastelee työssäoppimista ammatillisissa perustutkinnoissa. Väisänen on tutkinut työssäoppimista ja sen arviointia nuorisosteen koulutuksessa. Tutkimukseen osallistui Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään -projektin opiskelijoita kahdeksalta koulutusosalta eri puolelta Suomea. Tutkimustulokset osoittivat, että ammatillinen osaaminen parani viiden kuukauden työssäoppimisen aikana merkittävästi. Opiskelijat kokivat oppineensa jokapäiväisiä työrutiineja. Heidän ammattitaitonsa ja sosiaaliset taitonsa kehittyivät ja he oppivat luottamaan enemmän itseensä. Opiskelijat oppivat oma-aloitteisuuteen ja omatoimisuuteen ja heidän työllistymismahdollisuutensa paranivat. Opiskelijat olivat motivoituneempia työpaikoilla kuin oppilaitoksessa. (Väisänen 2003, 167.)

Hulkarin (2006) väitöskirjassa Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystalouden ammatillisessa peruskoulutuksessa selvitetään, mitä työssäoppimisen laatu on opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen laadusta olivat myönteisiä. Sosiaali- ja terveystaloudella työssäoppimisen laadun arvioinnissa on painottunut subjektiivinen lähestymistapa vastakohtana perinteiselle objektiiviselle laadun arvioinnille. Työssäoppimisen laatua on tällöin tarkasteltu opiskelijan kokemuksen ja tyytyväisyyden näkökulmasta, jolloin oppimiseen on vaikuttanut saatu ohjaus ja työpaikalla tapahtuva toiminta, ohjaajan ja opiskelijan välinen suhde, ohjauksen tapa ja työyhteisön ilmapiiri. (Hulkari 2006, 7.)

### 2.3 Työpaikka oppimisympäristönä

Työssäoppimispaikka on opiskelijalle uusi oppimisympäristö ja työpaikkaohjaaja on siellä keskeinen yhdyshenkilö. Työyhteisön ja opiskelijan vuorovaikutuksella vaikutetaan paljon siihen, onko opiskelija motivoitunut ja kiinnostunut omasta oppimisestaan työpaikalla. Avoimessa ja oppimiseen kannustavassa ilmapiirissä syntyy reflektointia oppimista. Kannustavassa ilmapiirissä opiskelija tuntee ja kokee olonsa hyväksytyksi ja opiskelija uskaltaa olla oma itsensä. Avoimessa ilmapiirissä saa esittää kysymyksiä, tietämättömyyden ja osaamattomuuden voi tunnustaa avoimesti, uusien asioiden kokeilu, erehtyminen ja virheiden tekeminen on myös sallittua. (Vesterinen 2002, 39-40.)

Työssäoppimispaikka onnistuneena oppimisympäristönä on haaste oppilaitokselle. Työpaikkojen erilaiset toimintakulttuurit on tunnettava riittävän hyvin, ennen kuin opiskelijaa voidaan lähettää työssäoppimisjaksolle. Tarkka työpaikan valinta, sen sitouttaminen opiskelijan oppimisprosessiin ja työpaikkaohjaajien koulutus ovat tärkeitä asioita. (Vesterinen 2002, 41.)

Vesterinen (2002, 41) esittelee Ellströmin (1996) näkemyksiä, mitä hyvältä työelämän oppimisympäristöltä vaaditaan. Ellströmin mukaan opiskelijalle on tarjottava osallisuutta jakson tavoitteiden asettamiseen, suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen. Hyvässä oppimisympäristössä oppiminen tapahtuu aidoissa tilanteissa. Oppimisympäristöstä löytyy kiinnostavia haasteita ja ongelmia. Oppimisympäristössä opiskelijan oma aktiivisuus korostuu ja oppijalla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden ja asiantuntijoiden kanssa. Opiskelija pääsee työskentelemään yhtenä työryhmän jäsenenä.

Hyvässä työssäoppimispaikassa noudatetaan työssäoppimisen periaatteita. Työturvallisuusasiat ovat kunnossa ja perehdyttäminen on hyvin suunniteltu ja toteutettu. Työssäoppimispaikassa työtehtävät ovat monipuolisia ja vastaavat opiskelijan oppimistavoitteita ja opiskelijaa ohjaa koulutettu työpaikkaohjaaja. Hyvässä oppimisympäristössä opiskelija saa säännöllisesti palautetta kehitymisestään ja arviointikeskustelu toteutetaan kolmikantaperiaatteella (opiskelija, työpaikkaohjaaja, opettaja). Hyvässä työssäoppimispaikassa halutaan myös kehittää työssäoppimisen käytäntöjä.

Hyvä työssäoppimispaikka -itsearviointimalli on kehitetty työssäoppimisen kehittämistä yrityksissä vastaaville henkilöille. Itsearviointimalli on tehty osana VETOLAVA 3 -projektia. Itsearviointimallin tarkoituksena on tukea työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä työpaikoilla. Itsearviointimalliin sisältyy kuusi osa-aluetta, joita ovat yrityksen motiivit ja tavoitteet yhteistyölle, tiedottaminen ja oppilaitosyhteistyön organisointi yrityksessä, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu, työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt työpaikalla, henkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen ja osallistuminen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen. Itsearviointimalli takaa tulevaisuudessa entistä parempia työssäoppimispaikkoja. Tulevaisuudessa työelämän edustajien tulisi vieraila enemmän oppilaitoksissa. Aktiivinen osallistuminen koulutuksen kehittämiseen lisäävät ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja lähentävät yrityksiä ja oppilaitoksia toisiinsa. Tällä tavoin työelämän edustajilla on

mahdollisuus osallistua ammatillisen koulutuksen kehittämiseen sosiaali- ja terveysalalla. (www.tat.fi)

#### 2.4 Tehtävät ja vastuut työssäoppimisessa

Työssäoppimisen onnistumisen edellytyksenä on, että kaikki jaksoon kuuluvat osapuolet hoitavat omat tehtävänsä. Yhteistyö eri osapuolten välillä on tärkeää. Työssäoppimisen ohjaavan opettajan tehtävänä on perehdyttää opiskelijat työssäoppimiseen. (Opetushallitus 2006, 9.) Ohjaava opettajan tehtävänä on varmistaa, että jokaisella opiskelijalla on työssäoppimisjakson suorittamiseen tarvittavat lomakkeet. Ohjaava opettaja pitää yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan suunnitelman mukaisesti. (Opetushallitus 2006, 9.) Ohjaava opettaja tukee, kannustaa ja antaa tietoa opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle. Hän käy työpaikkakäynnillä 1-2 kertaa neljän viikon aikana. Ohjauksen tarve on yksilöllistä ja tarvittaessa työpaikkakäynnillä voidaan käydä useamminkin. Työpaikkakäyntien tarkoituksena on tehdä väliarvioinniteja, jotka ovat kehittämässä opiskelijaa parempaan ammatilliseen valmiuteen ja tulevaan ammattiosaamisen näyttöön tai tutkintotilaisuuteen (Opetushallitus 2006, 9). Keskustelu ohjaavan opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä on tärkeää väliarvioinneissa. Ohjaava opettaja osallistuu työssäoppimisjakson lopussa järjestettävään loppu arviointikeskusteluun. Jakso arvioidaan yhdessä työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa.

Oppilaitoksen tehtävään kuulu työssäoppimispaikkojen järjestäminen yhdessä opiskelijoiden kanssa. Oppilaitos varmistaa, että työpaikka sopii jakson järjestämiseen kaikin puolin (Opetushallitus 2006, 9). Oppilaitoksen tehtäviin kuuluu valmistella kirjalliset sopimukset, jotka toimitetaan työpaikalle ja opiskelijalle. Oppilaitos huolehtii koulutuksen työelämävastaavuudesta ja koulutustarpeiden ennakoinnista. Oppilaitos järjestää työpaikkaohjaajien koulutusta oppilaitoksessa.



Työnantajan tehtävänä on solmia kirjalliset sopimukset oppilaitoksen kanssa. Työntekijä nimeää opiskelijalle henkilökohtaisen ohjaajan, joka toimii nimellä työpaikkaohjaaja. Työnantajan vastuulla on opiskelijan perehdyttäminen työpaikan organisaatioon, työturvallisuuteen, työyksikön toimintaan, sitä ohjaaviin periaatteisiin ja arvoihin sekä henkilökuntaan. (Opetushallitus 2006, 9.) Perehdyttäminen ja työhön ohjaaminen ovat keskeisiä asioita työssäoppimisen onnistumisen kannalta. Perehdyttämisellä edistetään opiskelijan työn oppimista ja sopeutumista työhön sekä työyhteisöön. Perehdytyksen tarkoituksena on, että opiskelija tutustuu työympäristöön ja -olosuhteisiin, työyhteisönsä tavoitteisiin, toimintaan ja tapoihin. Perehdyttämisellä on henkistä hyvinvointia lisäävä merkitys. Hyvin hoidettu perehdyttäminen auttaa opiskelijaa tuntemaan itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. (Opetushallitus 2003, 9.)

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on vastata opiskelijan kokonaisvaltaisesta ohjauksesta ja arvioinnista koko jakson ajan. Lisäksi työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta. Hän huolehtii, että opiskelija saa riittävästi ohjausta jaksoon asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työpaikkaohjaajan tulee osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen ja arvioijakoulutukseen. Työpaikkaohjaaja toimii opiskelijan lähiohjaajana ja vastaa ohjauksen jatkuvuudesta. Työpaikkaohjaajan tulee olla selvillä opiskelijan henkilökohtaisista ja opetussuunnitelman tavoitteista ja tukea opiskelijaa tavoitteiden täsmentämisessä ja saavuttamisessa. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on ohjata opiskelijaa pohtimaan toimintansa perusteita ja kokemuksia eri tilanteissa ja näin tukea hänen ammatillista kasvuaan ja kehittymistä. Työpaikkaohjaajan tulee rohkaista opiskelijaa antamaan kehittämissuhteita työtapoihin ja soveltamaan aikaisemmin oppimaansa omassa toiminnassaan. Opiskelijan omien mielipiteiden esilletuomista tulisi korostaa. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on antaa palautetta opiskelijalle. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on osallistua myös loppuarviointiin yhdessä opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa. (Opetushallitus 2006, 8.)

Opiskelijan tehtävänä on perehtyä työssäoppimiseen osallistumalla ohjaavan opettajan pitämään työssäoppimisen perehdytystilaisuuteen. Opiskelijan tulee noudattaa työpaikan työaikoja ja sääntöjä. Hänen tulee noudattaa lain säätämää vaitiolovelvollisuutta ja toimia ammattieettisesti oikein. Opiskelijoiden salassapitovelvollisuudesta on säädetty ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 33 §:ssä. Siinä todetaan, että opiskelijan salassapitovelvollisuus työpaikalla käytännön työtehtävissä järjestetyssä koulutuksessa saatujen tietojen osalta vastaa asianomaisissa tehtävissä työskentelevien salassapitovelvollisuutta. Opiskelijaa koskee sama salassapitovelvollisuus kuin sosiaali- ja terveystoimessa työskentelevää henkilöstöä. Opiskelijan tulee opiskella tavoitteiden mukaisia ammatissa vaadittavia taitoja, tietoja ja asenteita ja hänen tulee pyrkiä aktiivisuuteen ja omaaloitteisuuteen työssäoppimisjaksolla. (Opetushallitus 2006, 9.)

Opiskelijan tehtävänä on laatia työssäoppimisen suunnitelma (TOPS), jonka mukaan hän toteuttaa jaksoaan. Liian usein opiskelija menee työpaikalle ilman tarkempaa suunnitelmaa. Opiskelija ei saa unohtaa, että jakso on asetettuihin tavoitteisiin liittyvää oppimista. Opiskelijan tulee pitää tarvittaessa oppimispäiväkirjaa tai tehdä jaksolle annettuja oppimistehtäviä. Portfolion koonnilla on tärkeä merkitys jakson aikana. Monet materiaalit portfolioon tulevat juuri työssäoppimisjaksona aikana. Jakson loputtua opiskelija laatii itsearvioinnin ja osallistuu arviointikeskusteluun. Opiskelijan tulee antaa palautetta työyksikölle, työpaikkaohjaajalle ja ohjaavalle opettajalle.

## 2.5 Työssäoppimista edistävät tekijät

Työssäoppimisessa on sitä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Oppimista edistävissä työympäristössä voidaan oppia tarkkailemalla ympäristön tapahtumia ja suorituksia jälkikäteen. Virheitä pystytään ratkaisemaan analysoimalla niitä myöhemmin. Edistävissä oppimisympäristössä oppiminen tapahtuu

vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa työskentelemällä yhdessä ja jakamalla tietoja, taitoja ja ideoita. Oppimista tapahtuu työn suunnitteluun osallistumalla muiden työntekijöiden kanssa. Oppiminen tulee nähdä työpaikassa positiivisena asiana ja opiskelijaa kehittävänä. Edistävässä toimintaympäristössä opiskelija hyväksytään omassa roolissaan eikä hänen oleteta olevan yksi työntekijä. Oppimista estävän työympäristön Järvinen (2000, 95–97) näkee olevan hierarkkinen eli käskyttävä. Hierarkkisessa työympäristössä ei ole aikaa opiskelijan ohjaamiseen ja tietojen jakamiseen. Työpaikassa varjellaan liikaa asiantuntijatyön yksityisyyttä, jolloin työpaikka ei ole avoin opiskelijalle. Työpaikassa on työntekijöiden keskinäistä kilpailua ja työpaikalla panostetaan työn määrään enemmän kuin laatuun.

Järvinen (2000, 98–99) nostaa esiin oppimisen tukemisen tärkeät tekijät työyhteisössä. Hänen mukaansa organisaation tulee olla joustava, läpinäkyvä, verkostomainen ja sillä oltava halu oppia menneestä ja sitoutua kokemuksiin. Työssäoppimisen keskeisenä henkilönä on opiskelija, hänen työkuvasa eheyttäminen ja monipuolistaminen ja palautteenannon lisääminen tukevat oppimisprosessia. Järvinen pitää hyvän työpaikan piirteinä vuorovaikutteisuutta, sosiaalista kanssakäymistä ja yhteistoimintaa.

Lasonen (2001, 7) mielestä työssäoppimisjaksojen aikana opiskelijoille tulee tarjota enemmän kontaktimahdollisuuksia ohjaavan opettajan kanssa. Työpaikoilla opittuja asioita tulisi liittää enemmän lähiopetusjaksoihin koulussa. Yhdenmukaiset arviointikriteerit edistäisivät jakson onnistumista paremmin. Teoriaopintojen olisi hyvä olla ennen työssäoppimista ja lähiopetustunteja voisi laittaa jakson väliin, jotta oppiminen onnistuisi entistä paremmin.

## 2.6 Opiskelijan ammatillinen kasvu työssäoppimisessa

Ammatillinen kasvu on yksilön kehittymistä ammatissa, jota hän opiskelee. Ammatillisen kasvun yksi perusedellytys on, että opiskelija ottaa vastuun omasta oppimisestaan koko opiskelun ajan, johon kuuluu myös työssäoppiminen. Ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja tarkkailevat edistyykö oppiminen oikeaan ja tavoitteelliseen suuntaan. Ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja tarkkailevat saavutetaanko oppimisen tavoitteet ja minkälaista tukea opiskelija tarvitsee ammatillista kasvua tavoitellessaan. Opiskelijan itsensä arviointi on tärkeä osatekijä ammatillisessa kasvussa.

Ruohotie (2002, 53) mainitsee opiskelijan olevan valmis reagoimaan myönteisesti sellaisiin kasvumahdollisuuksiin, jotka vastaavat heidän henkilökohtaistakin kasvutarvettaan. Työn haasteellisuus ja ongelmien ratkaiseminen lisäävät opiskelijan motivaatiota ja antavat mahdollisuuksia oppia paremmin työssäoppimisjakson aikana. Kokemukselliseen oppimiseen liittyy usein epäonnistumisen mahdollisuus ja sen kautta oppiminen, joka on varsinkin kokemattomalle opiskelijalle hyvin tavanomaista.

Opiskelijan oma halu kehittää itseään ja lisäksi kokeilla uusia asioita, on yksi ammatillisen kasvun selittäjä. Oppimisorientaatiomme vaikuttavat oppimistavoitteidemme asetteluun. Vankat oppimaan oppimisen taidot takaavat paremmat ammatillisen kasvun mahdollisuudet ja onnistumisen kokemukset edistävät ja tukevat työssäoppimista. Haasteet ja suoriutuminen johtavat sisäisiin onnistumisen kokemuksiin, jotka johtavat uusiin haasteisiin ja pyrkimyksiin selviytyä ongelmatilanteista itsenäisesti. (Ruohotie 2002, 54 -58.)

Opiskelijat, jotka hyväksyvät palautteen ja katsovat olevansa itse vastuussa suorituksistaan, asettavat realistisia tavoitteita, jotka auttavat suoriutumaan tehtävistään työssäoppimisjaksolla. Ruohotie (2002, 63) toteaa, että itsestään hankitun tiedon, niin kehittämisen kohteiden kuin vahvojen piirteidenkin osalta, on edellytys kasvulle ja kehitykselle. Opiskelijan on erityisen vaikeaa arvioida omaa suoritustaan ja usein odotamme realistisen palautteen

saamista ulkopuoliselta henkilöltä, joka joko vahvistaa tai ei omaa mielikuvaamme suorituksestamme. Hulkarin (2006, 133) tutkimustulosten mukaan opiskelijat kokivat tärkeänä sen, että heille annetaan mahdollisuus palautteen antamiseen ja että heidän mielipidettään kuunnellaan. Motivaatio ammatilliseen kasvuun sitoutumiseen vaihtelee opiskelijan tavoiteorientaation, arvojen, uskomusten ja odotusten mukaan. Oppiminen on yksilöllinen prosessi, joka on joka kerta ainutlaatuinen. (Ruohotie 2002, 76.)

Ammatillinen kasvu voidaan yhdistää siihen, mitä taitoja opiskelija oppii työpaikalla ja miten hän osaa käyttää jo opittua teoretietoa käytännön töissä. Helsingin ammatillisiin oppilaitoksiin tehty tutkimus (Virtanen, Tynjälä & Valkonen, 2005) selvitti opiskelijoiden kokemuksia työpaikalla oppimisesta ja mitä taitoja työssä opitaan. Tutkimukseen osallistuivat viimeisen vuoden opiskelijat ammatillisesta peruskoulutusta eri aloilta. Opiskelijat kokivat oppineensa eniten itsenäisyyteen ja itsenäiseen toimintaan liittyviä asioita. Itsenäisyyteen ja itsenäiseen toimintaan kuuluvat omaaloitteellisuus, itseluottamus ja itsenäinen työskentely työpaikalla. Seuraavaksi eniten opiskelijat kokivat oppineensa omaan ammattiin liittyviä ammatillisia taitoja, tiimityötaitoja, itse arviointitaitoja sekä ajattelutaitoja. Tietokoneen käyttöä opittiin myös työssäoppimisjaksolla. Opiskelijat kertoivat oppineensa työelämän rytmiä, työssä olemista ja työyhteisössä olemista. Oppimista tapahtui ammattiin liittyvissä osa-alueissa. (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005, 24–32.) Tulokset osoittavat hyvin selkeästi miten ammatillista kasvua tapahtuu opiskelijalla jo työssäoppimisen aikana.

Väisänen (2003) kuvaa tutkimuksessaan sitä miten opiskelijoiden ammattitaito kehittyi ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen aikana. Opiskelijat oppivat suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään ja työssä tarvittavia tietoja, taitoja ja toimintatapoja. Opiskelijoiden sosiaaliset taidot, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, tiimityötaidot, erilaisten ihmisten ymmärtäminen ja hyväksyminen kehittyivät. Opiskelijat oppivat omaaloitteisuuteen, omatoimisuuteen ja heidän ongelmanratkaisutaitonsa ja työllistymismahdollisuutensa paranivat. He oppivat luottamaan itseensä ja heidän itsearvostuksensa ja -kunnioituksensa kasvoi selvästi. (Väisänen 2003, 170–171.)

Edellä mainittujen tutkimusten pohjalta voidaan todeta, että ammatilliseen peruskoulutukseen kuuluvassa työssäoppimisessa kehittyvät inhimilliset asiat ja siihen kiinteästi liittyvät sosiaaliset taidot. Opiskelija kasvaa koko ajan työssäoppimisen aikana, opiskelija saa tuntumaa työelämään ja oppii ammatistaan keskeisiä asioita. Monet motivaatio-ongelmat opiskelijoiden keskuudessa voidaan ratkaista työssäoppimisen avulla. Oikea työ motivoi opiskelemaan lisää ammatista ja näin ollen ammatillinen kasvu syventyy.

Työssäoppimisen avulla voidaan lisätä opiskelijoiden osallisuutta ja vastuuta omasta opiskelustaan, mikä edesauttaa ammatillisessa kasvussa. Lopullinen ammatillinen kasvu tapahtuu vasta, kun opiskelija valmistuu ja lähtee työelämään tekemään alansa töitä. Ammatillinen kasvu huipentuu pitkän työkokemuksen saatossa. Ammatillisen osaamisen kehittyminen ei ole itsensänselvyys. Vaikka työvuosia kertyy, kaikki eivät etene asiantuntijatasolle saakka. Asiantuntijuudessa tulee huomioida, että se on kokonaisuus, johon kuuluvien yksittäisten taitojen tasot voivat vaihdella. Olennaista on, että asiantuntija hallitsee ammatin kannalta keskeiset taidot.

### 3. SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO

#### 3.1 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto

Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa voi opiskella sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon ja valmistua lähihoitajan ammattiin. Sosiaali- ja terveysalan ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa nuorisoasteen koulutuksena tai tutkintoon valmentavana aikuiskoulutuksena. Opetussuunnitelma-perusteinen koulutus on laajuudeltaan 120 ov. Näyttötutkintona suoritettava koulutus on laajuudeltaan 100 ov. Näyttötutkintona suoritettava koulutus voidaan suorittaa päiväopintoina, virtuaaliopintona tai oppisopimusopiskeluna. Yksi lukuvuosi on 40 ov. Yksi opintoviikko vastaa opiskelijan 40 tunnin työpanosta. Tutkinnon nimellinen laajuus on sama, vaikka opiskelijan tutkinnon suorittamiseen kuluva aika voikin vaihdella yksilöllisesti etenemisväylän ja aiempien opintojen tai työkokemuksen mukaan. (Tutkinnon suorittajan opiskeluopas 2008, 1; Opiskelijan opas 2008, 3-4).

Aikuiskoulutuksessa ammatillinen osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuuksina. Ammatillinen koulutus perustuu lakiin ja asetukseen ammatillisesta koulutuksesta. (VNp 213/1999). Tutkinnon laajuudesta, koulutusohjelmista ja tutkintonimikkeistä säädetyt määräykset löytyvät opetusministeriön päätöksestä (1/011/2000). Opintojen laajuudesta on määräys ammatillisen koulutuksen asetuksessa (A 811/98, 2 §). Opintojen hyväksilukemisesta ja opiskeluaajasta ovat määräykset laissa ammatillisesta koulutuksesta (L 630/98, 30 §, 31 §). Aikuisväestön tarpeisiin suunniteltujen näyttötutkintojen lisäksi on nyt toteutettu ammattiosaamisen näyttöjä opetussuunnitelma-perusteisiin opintoihin. ([www.minedu.fi/opm/koulutus](http://www.minedu.fi/opm/koulutus)) Taulukossa 1 kuvataan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon rakentumista.

TAULUKKO 1. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon rakentuminen. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 2001, 15.)

<b>SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO, LÄHIHOITAJA 120 ov</b>	
<b>YHTEISET OPINNOT</b>	
Pakolliset opintokokonaisuudet 16 ov Valinnaiset opintokokonaisuudet 4 ov	
<b>TUTKINNON YHTEISET AMMATILLISET OPINNOT 50 ov</b>	
	Kasvun tukeminen ja ohjaus 16 ov Opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 5 ov
	Hoito ja huolenpito 22 ov Opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 5 ov
	Kuntoutumisen tukeminen 12 ov Opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 5 ov
<b>KOULUTUSOHJELMITTAIN ERIYTYVÄT AMMATILLISET OPINNOT 40 OV</b>	
	Koulutusohjelman opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 14 ov

Opinnot jakautuvat yhteisiin perusopintoihin, ammatillisiin opintoihin ja vapaasti valittaviin opintoihin. Ammatilliset perusopinnot jakautuvat kolmeen eri osa-alueeseen: kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito ja kuntoutumisen tukeminen. Kasvun tukeminen ja ohjaaminen opintojakso si-



sältää seuraavat aihealueet: lastensuojelu, lasten ja nuorten liikunta, lasten ja nuorten mielenterveystyö, vapaaehtoistyö, ratkaisukeskeisyys, itseilmaisuus keinot ja välineet ja luonto voimavarana. Hoito ja huolenpito opintojakso sisältää seuraavat aihealueet: liikunta ja ravitsemus, kliininen hoitotyö, luova toiminta itsehoitona, koko nainen ja koko mies, psykiatrian perusteet, kulttuurit ja uskonnot hoitotyössä, seksuaalisuus hoitotyössä, pitkäaikaissairaalan lapsen hoitotyö ja kuntoutus. Kuntoutumisen tukemisen opintojakso sisältää seuraavat aihealueet: kotihoito, kehitysvammaisuus, vanhusten mielenterveystyö, luova toiminta kuntoutuksessa, päihdehuolto, asiakkaan ohjaaminen kotona, erityisliikunta, työelämän tekstit. (Opiskelijan opas 2008, 2.)

Tämän jälkeen valitaan suuntautumisvaihtoehto ja jatketaan koulutusohjelmaopintoihin. Koulutusohjelmat ovat ensihoito, lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta, mielenterveys- ja päihdetyö, sairaanhoito ja huolenpito, suu- ja hammashoito, vammaistyö, vanhustyö, asiakaspalvelu ja tietohallinta ja kuntoutus. Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa näistä tarjolla ovat lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta, mielenterveys- ja päihdetyö, sairaanhoito ja huolenpito, vanhustyö, asiakaspalvelu ja tietohallinta sekä kuntoutus. (Opiskelijan opas 2008, 3-5).

### 3.2 Työssäoppiminen Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Jakso pyritään suunnittelemaan yhdessä työelämän edustajien kanssa, huomioiden opiskelijan ja työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Työssäoppiminen tavallisesti sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa tutkinnon kokonaisuuksien loppuun. Opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa työssäoppiminen myös ulkomailla. Työpaikalla on kiinnitettävä huomiota ohjaukseen, valvontaan ja palautteen antamiseen ja sen vuoksi oppilaitoksessa järjestetään työpaikkaohjaajien koulutusta.

Lähihoitajakoulutuksen ammatilliset perusopinnot koostuvat 15 opintoviikon laajuudesta työssäoppimisesta, jotka toteutuvat jaksoina eri opintokokonaisuuksissa. Kasvun tukemisen ja ohjauksen jakso on laajuudeltaan 16 ov ja työssäoppimisen laajuus tässä tutkinnon osassa on 5 ov. Koulutusohjelmissa työssäoppimisen laajuus on 14-16 ov tutkinnon osasta riippuen. Työssäoppiminen kasvun tukemisen ja ohjauksen jaksolla tapahtuu pääsääntöisesti päiväkodissa, kouluissa tai vanhusten päivätoiminnassa. (Opiskelijan opas 2008, 4.)

Kasvun tukemisen ja ohjauksen -työssäoppimisjaksolla keskeisiksi nousevat omien tavoitteiden laatiminen ja saavuttaminen, yksilöiden ja ryhmän ohjaaminen, haastattelut, neuvonta, ohjaus, työyhteisössä työskentely ja työelämän yleiset pelisäännöt. Kasvun tukemisen ja ohjauksen jakson työssäoppimisen tarkoituksena on kehittää vastuuntuntoa ja oma-aloitteisuutta. Jaksolla näkyvät kasvatuksen ja ohjauksen periaatteet eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden kanssa, ratkaisujen ja toimintatapojen perusteleva arviointi. Ohjaavan kasvatuksen taidot ovat jaksolla esillä ja opiskelija oppii tunnistamaan asiakkaan tarpeita, hän kuuntelee ja osaa olla läsnä. (Opetushallitus 2001, 50.)

Jokaisen osapuolen on valmistauduttava huolella, kun opiskelija aloittaa työssäoppimisjakson. Ennen jakson alkamista oppilaille järjestetään työssäoppimisen perehdytystilaisuus, joka pidetään ryhmäkohtaisesti. Tilaisuus pyritään pitämään riittävän ajoissa ennen työssäoppimisen alkamista. Tilaisuudesta vastaa työssäoppimisen ohjaava opettaja. Jokaisen jaksolle lähtevän opiskelijan tulee osallistua tilaisuuteen. Opiskelijalle voidaan tarvittaessa antaa henkilökohtaista ohjausta, josta ohjaava opettaja ja opiskelija sopivat yhdessä. Perehdytystilaisuudessa käsitellään opiskelijan käyttäytymistä työpaikoilla ja selvitetään työajat, joita tulee jokaisen opiskelijan noudattaa. Tilaisuudessa puhutaan eettisistä periaatteista, vaitiolovelvollisuudesta ja työturvallisuudesta.

Opiskelijan työvaatetukseen liittyvät asiat selvitetään myös opiskelijalle. Työssäoppimisjaksoon kuuluva materiaali käydään tarkasti läpi. Materiaa-

leilla tarkoitetaan oppimistehtäviä, työvuorotaulukoita ja arviointilomakkeita. Toimintaohjeet poissaolotilanteissa selvitetään opiskelijoille. Poissaolokäytäntö Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa työssäoppimajaksoilla on ollut, että yli kolmen päivän poissaolot korvataan, jotta saavutetaan riittävä ammattitaito. Opintososiaaliset edut kuten ateriakorvaushakemus käsitellään perehdytystilaisuudessa. Tilaisuudessa opiskelijoilla on mahdollisuus esittää erilaisia kysymyksiä työssäoppimiseen liittyen.

### 3.3 Lähihoitajan yleiset ammattitaitovaatimukset

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon koulutuksen tarkoituksena on myös antaa opiskelijalle valmiuksia, joita tarvitaan nyky-yhteiskunnassa. Ruohotie (2000, 40-41) kuvaa Eversin, Rushin ja Berdrowin (1998) jäsentämiä elinikäistä oppimista ja työllistymistä edistäviä taitoja ja kykyjä joita tämän päivän työelämässä tarvitaan. Taitoalueita on jäsenneily neljä, joita ovat elämänhallinta, kommunikaatiotaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Jäsentelyssä on valmiuksia, joita sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opetussuunnitelma pitää sisällään. Elämänhallintataitoihin kuuluu oppimisen taidot, kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä, henkilökohtaisien vahvuuksien hallitseminen sekä ongelmanratkaisutaidot. Kommunikaatiotaitoihin puolestaan kuuluu vuorovaikutustaidot, kuuntelutaito, suullinen viestintätaito ja kirjallinen viestintätaito.

Opetussuunnitelma nostaa esiin ammatillisuuden ja kansalaisvalmiudet, joiden avulla opiskelijat kykenevät toimimaan yhteiskunnassa ja muuttuvassa työelämässä. Sosiaali- ja terveysalan koulutus panostaa kansainvälisyyteen, kestävän kehityksen edistämiseen, teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen, yrittäjyyteen, laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan, kuluttajaosaamiseen ja työsuojelusta ja terveydestä huolehtimiseen. Koulu-

tuksen tavoitteena on mahdollistaa, että opiskelijalle kehittyisi kaikilla aloilla tarvittavia valmiuksia kuten oppimistaitoja, ongelmanratkaisutaitoja, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, yhteistyötaitoja, eettisiä ja esteettisiä taitoja. (Opetushallitus 2001, 10.)

Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen tulee luoda opiskelijalle valmiudet elinikäiseen oppimiseen. Jatkuva kehittyminen on avainsana työelämässä. Nopeasti muuttuva työelämä edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja suhteuttamista uusiin ammattitaitovaatimuksiin. Elinikäinen oppiminen nousee avainasemaan. Suomessa elinikäisen oppimisen käsite on ollut esillä jo parikymmentä vuotta. (Komiteamietintö 1997:14.)

Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija oppii arvioimaan omaa oppimistaan ja osaamistaan. Opiskelijan tulee suunnitella omaa opiskeluaan ja laatia työssäoppimisjaksolla tavoitteita. Ongelmanratkaisutaidot nousevat tärkeiksi työssäoppimisjaksolla. Valmiudet toimia työssä ja ongelmallisissa tilanteissa joustavasti, innovatiivisesti ja uutta luovasti ovat tärkeitä valmiuksia.

Vuorovaikutus- ja viestintätaitojen valmiudet tulevat esiin erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Opiskelijalle annetaankin koulutuksessa valmiudet selvitä erilaisissa neuvottelutilanteista, käyttää suullista ja kirjallista viestintää ja tietotekniikkaa erilaisissa vuorovaikutus- ja viestintätilanteissa. (Opetushallitus 2001, 11-12.) Ruohotie (2000) kuvaa kommunikaatiotaitojen olevan kaksisuuntaisia prosesseja eli viestien jälkeen seuraavat reaktiot. Kommunikointi työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa auttaa opiskelijaa ymmärtämään, kuka hän on ja mitä hän tekee. Hän ymmärtää omia uskomuksia ja käsityksiä suhteessa toisiin. Vuorovaikutustilanteissa kyetään ratkaisemaan epäselviä asioita ja korjaamaan toisen käsityksiä jostakin asiasta. Kommunikaation epäonnistuminen ei aina johdu osapuolten valmiuksista, vaan toimintaympäristöön tai ryhmädynamiikkaan saattaa liittyä kommunikaatiota haittaavia tekijöitä. Tämän vuoksi organisaation tuleekin rakentaa hyvin toimiva kommunikaatiojärjestelmä, joka tukee kommunikointia kaikissa tilanteissa. (Ruohotie 2000, 44.)

Yhteistyötaitojen kehittyminen tulee esiin työssäoppimisjaksolla toimies-  
saan erilaisten ihmisten kanssa ja tiimin jäsenenä. Opiskelijan tulee olla  
joustava työpaikan ihmissuhteissa ja hänen tulee ottaa huomioon toiset ih-  
miset. Eettiset ja esteettiset taidot tulevat näkyviksi kykynä käsitellä ja rat-  
kaista eettisiä ongelmia, tiedostaen omat arvonsa ja kulttuuriin pohjautuvia  
arvoja. Opiskelijan tulee osata toimia vastuullisesti, oikeudenmukaisesti,  
tehtyjen sopimusten ja sääntöjen mukaisesti. Hänen tulee noudattaa työssään  
ammattietiikkaa, kuten asiakkaita koskevaa vaitiolovelvollisuutta, tie-  
tosuojaa ja kuluttajansuojasäädöksiä. (Opetushallitus 2001, 11-12.)

## 4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Kvalitatiivinen tutkimusmetodi

Metodi eli menetelmä on menettelytapa, jonka avulla tavoitellaan ja etsitään tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tämän tutkimuksen metodi on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä, koska tutkimuskohteena on ihminen ja hänen oma henkilökohtainen kokemus työssäoppimisjaksolta. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että sen eri vaiheet, aineistonkeruu, analyysi, tulkinta ja tulosten raportointi liittyvät tiiviisti toisiinsa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi kulkee mukana koko tutkimusprosessin ajan. Laadullinen tutkimus elää koko ajan ja tutkimusongelmien asettelua voidaan joutua tarkentamaan tutkimuksen edetessä. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista pieni otos. Siinä keskitytään varsin pieneen määrään tapauksia ja analysointi pyritään tekemään mahdollisimman perusteellisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 65-66.)

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (1997, 160) kuvaavat laadullisen tutkimuksen ominaispiirteenä sen, että tapaukset käsitellään ainutlaatuisina. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin kuten määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan tiettyä tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkittavasta ilmiöstä.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla ei ole ennalta lukkoon lyötyjä oletuksia tutkimuskohteesta ja tutkimuksen tuloksista. Tässä tutkimuksessa tutkijalla on vankka esiymmärrys siitä, mitä tutkimustuloksia saattaa tulla esiin. Tutkimuksen avulla haluttiin saada vahvistus tutkijan käsityksille työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä.

Eskola ja Suoranta (1998) uskovat, että aikaisemmat kokemuksemme ovat värittämässä havaintojamme tulevasta. Tutkimuksen tulosten avulla varmistuivat käsitykset onnistuneesta työssäoppimisjaksosta. Eskola ja Suoranta (1998, 19-20) pitävät tärkeänä, että tutkija tiedostaa omat ennakko-oletukset ja osaa ottaa ne huomioon esioletuksina.

#### 4.2 Kokemus tutkimuksen kohteena

Kokemuksia ei voida tutkia empiirisesti, elleivät tutkimukseen osallistuvat kuvaa kokemuksiaan esimerkiksi tarinoiden avulla. Tässä tutkimuksessa ei olla kiinnostuneita kokemusten ilmaisuista sinänsä, vaan itse kokemuksesta eli mitä elävässä elämässä on kullekin opiskelijalle tapahtunut jakson aikana. Tutkimuksessa ei tarkastella kokemusta oppimisen näkökulmasta, vaan siitä mitä työssäoppiminen opiskelijalle merkitsee. Perttulan ja Latomaan (2005, 149) mielestä on paljon asioita, jotka eivät merkitse monille ihmisille mitään. Kaikki ihmiset eivät koe samoja asioita samalla tavalla.

Kokemukset ovat merkityksiä, joita ei voi koskaan siirtää toiselle ihmiselle. Miten kokemuksia sitten on mahdollista kerätä tutkimusaineistoksi? Suoraan ihmiseltä itseltään, esimerkiksi lukemalla hänen kertomuksiaan. Tarinoiden kautta on mahdollisuus päästä kaikkein lähimmäksi kokemusta, jos kokemus on kertomus, jota ihmiset elävät. (Clandinin & Connely 1994, 415.) Toisen ihmisen kokemuksia ei voida sellaisenaan saavuttaa, kokemus on jotain niin henkilökohtaista, ettei sitä voi kukaan muu tavoitella ja tuntea kuin kokenut henkilö itse (Perttula & Latomaa 2005, 149). Bruner (1986, 5) kuvaa, että kerrotut kokemukset sisältävät toimintaa ja tunteita, mutta myös toiminnan ja tunteiden reflektointia. Kaikille tuttu sanonta ”Tiedän miltä sinusta tuntuu” on käytännössä mahdoton. Kukaan ei voi aidosti tuntea asiaa, jota ei ole todellisuudessa kokenut.

Jarvis & Gibson (2001, 57) esittävät, että koetut kokemukset luovat uuden mahdollisuuden oppimiseen. Eli kokemusta ja oppimista voidaan tarkastella yhteisesti. Aina eivät kokemukset johda oppimiseen, siihen on kuitenkin olemassa mahdollisuus. Eteläpellon (1992, 14) mielestä aikaisempien kokemusten hyödyntäminen edistää uuden oppimista. Eteläpellon ajatus kuvaa kokemuksellista oppimista, jota tapahtuu työssäoppimisjaksolla.

Tarinoiden kirjoittaminen eli kerronta on tapa antaa kokemuksille merkitys ja mieli. Kokemusten kerronnassa tai tulkinnassa kertomus toimii välittäjänä yksilön sisäisen maailman tunteiden, ajatusten ja ulkoisen maailman välillä. Kertomuksen tai tarinan luominen on aktiivinen ja konstruktiiivinen prosessi. Usein tarinan tapahtumat ovat kausaalisesti toisiinsa sidoksissa, jäsentäen samalla tapahtumien ajallisuutta. Reflektion avulla opiskelijan olisi hyvä selvittää itselleen, mitä omassa kokemuksessa tapahtuu ja mitä se tarkoittaa. Olisi hyvä tarkastella mitä asialle tulisi tehdä ja kuinka siihen tulisi reagoida. (Eteläpelto 1992, 31.) Tämän vuoksi palautekeskustelut työssäoppimisen aikana ovat tärkeitä opiskelijan oppimisen kannalta.

Tässä tutkimuksessa tutkijalta vaaditaan hienovaraisuutta, koska on toisen ihmisen henkilökohtaisista kokemuksista kysymys. Heikkinen (2002, 25) kuvaa, että kertomusten ja tarinoiden kautta koemme elettyä elämää ja se on jokaisen henkilökohtainen asia. Eri ihmiset kokevat ja tulkitsevat tilanteet eri tavoin. He ottavat tarinaansa mukaan heille itselleen merkityksellisiä ja tarinaan sopivia asioita. Toiset asiat voivat unohtua ja toiset voivat jäädä muista syistä pois. Hännisen ja Valkosen (1998, 3-5) mielestä jokaisen kertojan kokemukset ja niistä tuotetut tarinat ovat hyvin erilaisia, eivätkä ne ole merkityksellisiä vain kertojalle itselleen vaan myös tutkijalle.

Tässä tutkimuksessa ymmärretään, että ihminen on ainutkertainen, yksilöllinen olento, jolla on oma elämänsä. Hänellä on oma maailmansa, sillä yhteinen maailma avautuu hänelle omalla yksilöllisellä tavallaan eikä kukaan voi hänen maailmaansa täysin saavuttaa. Ihminen on tietoinen, vapaa ja vastuullinen maailmassa oleva kokonaisuus, mutta myös kokonaisuuden osa. (Varro 2005, 43.)



Tässä tutkimuksessa hermeneuttisen lähestymistavan avulla tutkitaan ihmisen kokemuksia työssäoppimisjaksolta ja tutkimuksen kohteena on ihmisen elämäntodellisuus (Vilka 2005, 136). Ihmisen kokemukseen kohdistuvassa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ja kuvaamaan toisen ihmisen, tutkittavan, alkuperäistä kokemusta. Tutkijan tulee kuvata ja jäsentää esille tulevia merkityssuhteita tutkittavan näkökulmasta tutkimusaineistolähtöisesti, ei teoreettisesta viitekehystä käsin. Kokemuksia tutkittaessa luotettavuuden arvioinnin keskeisenä lähtökohtana on tutkijan kyky tavoittaa kuvattu ilmiö sellaisena, kun se tutkittavalle ilmenee. Hermeneutiikan lähtökohtana on se, miten teksti ymmärretään. Hermeneuttiseen kehään astuttaessa tutkijalla on jo olemassa ennakkoymmärrys tutkimuskohteesta, mutta se ei saa olla lukoon lyöty. (Perttula & Latomaa 2005, 94-95; Perttula 1996, 104-105.)

#### 4.3 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä tietoa ja ymmärrystä niistä tekijöistä, jotka edistävät ja estävät työssäoppimisen onnistumista sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa kasvun tukemisen jaksolla. Tähän pyritään tarkastelemalla empiirisen tutkimuksen avulla opiskelijoiden koettuja kokemuksia. Tutkimuksessa kysytään, mitkä tekijät tekevät työssäoppimisjaksosta onnistuneen. Tutkimuksessa kuvataan kokemuksia mahdollisimman moni-ilmeisesti, niin kuin osallistujat ovat sen aidosti kokeneet. Kokemusten avulla analysoidaan ja arvioidaan työssäoppimista. Tutkimustulosten avulla työssäoppimisen ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja pystyvät paremmin kiinnittämään huomiota opiskelijan kannalta tärkeisiin oppimista tukeviin ja edesauttaviin tekijöihin. Tutkimustulosten avulla voidaan kehittää työssäoppimiseen liittyvää perehdytystilaisuutta ja työpaikkaohjaajakoulutusta siten, että työssäoppiminen koettaisiin entistä onnistuneempana. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkimuskysymykset elävät koko tutkimusprosessin ajan ja niin tapahtui myös tässä tutkimuksessa. Merkitykset tulivat esiin varmemmin vasta tulosten analysointivaiheessa.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Minkälaisia kokemuksia opiskelijoiden Kasvun tukemisen ja ohjauksen - työssäoppimiseen sisältyy?
2. Millaisia onnistunutta työssäoppimista edistäviä tai estäviä tekijöitä opiskelijoiden kokemusten perusteella esiintyy?

#### 4.4 Aineiston kerääminen

Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty eläytymismenetelmää. Eläytymismenetelmässä tutkimusaineisto kerätään pienimuotoisilla esseillä, lyhyillä tarinoilla, jotka kirjoitetaan tutkijan antamien ohjeiden mukaan. Vastaajille annetaan kehyskertomukset, jonka tuomien mielikuvien mukaan heidän tulee kirjoittaa pieni tarina. Tässä tutkimuksessa kehyskertomuksessa esitetty tilanne kuvataan siitä eteenpäin. (Eskola 1997, 5-6, 15-17, Eskola 1998, 47.)

Eläytymismenetelmällä saadut kertomukset kuvaavat niitä tekijöitä, joiden vastaajat kokevat vaikuttavan työssäoppimisen onnistumiseen. Eläytymismenetelmällä tuotetut tarinat eivät välttämättä ole kuvauksia todellisuudesta vaan tarinoita mahdollisuuksista, siitä mikä saattaa toteutua ja mitä eri asiat merkitsevät. Keskeisintä menetelmässä on niiden variointi. Tämä tarkoittaa sitä, että samasta kehyskertomuksesta on kaksi tai useampi versio, jotka poikkeavat toisistaan jonkin keskeisen seikan suhteen. Tässä tutkimuksessa kehyskertomuksia oli kaksi eli aktiivinen ja passiivinen vaihtoehto (Liitteet 1 ja 2). Eskolan ja Suorannan (1998, 15) mukaan menetelmän käytössä keskeisintä on variaation vaikutuksen selvittäminen. Selvitetään, mikä vastauksissa muuttuu, kun kehyskertomuksessa muutetaan jotain keskeistä elementtiä. Yhden kehyskertomuksen kirjoittamiseen varataan aikaa 15 minuuttia.

Eläytymismenetelmään kuuluvat kehyskertomukset saattavat toimia huonosti ja haettu variointi saattaa epäonnistua. Kirjoitetut tarinat voivat jäädä liian pintapuolisiksi. Analyysi voi jäädä helpon aineistonkeruun vuoksi liian kevyeksi. Tutkijan ennakko-oletukset voivat sokeuttaa analyysin ja aineistossa nähdään vain niitä asioita, mitä halutaan. Eläytymismenetelmä on nopea ja vaivatonkin aineistonkeruumenetelmä. Eläytymismenetelmä huomioi eettiset kysymykset tutkijan ja tutkittavan näkökulmasta. Menetelmää on kyseenalaistettu siitä, että tuottaako se pelkästään stereotypioita. Muut laadullisen tutkimuksen menetelmät tuottavat samankaltaisia tyypillisiä vastauksia, joten siinä suhteessa eläytymismenetelmä on samalla tasolla muiden menetelmien kanssa. (Eskola 1997, 28-29.)

Tämä on tapaustutkimus, joka kohdistuu rajattuun tutkimusjoukkoon. Tapaustutkimuksen pohjalta ei voida tehdä vastaavia yleistyksiä kuin tilastollisessa tutkimuksessa. Tapaustutkimuksessa on olennaisinta, että aineistosta muodostuu kokonaisuus eli tapaus. (Eskola & Suoranta 1998, 65-66.) Tutkimusjoukko opiskeli ennen työssäoppimiseen lähtöä 16 ov laajuiset perusopinnot kasvun tukemisen ja ohjauksen jaksolla. Jaksoon sisältyi seuraavat oppiaineet: oppimaan oppiminen, tiedonhankinta, sosiaali- ja terveysalan yhteiskunnallisen perustan hallinta, ammattietiikka, kasvun tukemisen ja ohjauksen perusteet, kasvun tukeminen ja ohjaus luovan ilmaisun keinoin ja kasvun tukeminen ja ohjaus arkipäivän toiminnoissa.

Opiskelijat sijoittuivat päiväkoteihin, ryhmäperhepäiväkoteihin ja vanhusten päivätoimintaan suorittamaan tavoitteellista ja ohjattua jaksoa käytännön työtehtävissä. Työssäoppimisen tarkoituksena oli tarjota opiskelijoille mahdollisuus oppia ammatin osataitoja aidossa työympäristössä ja antaa mahdollisuuden oppia yhdistämään teoretietoa käytäntöön. Tutkimusjoukon työssäoppiminen perustui henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan ja jaksoon sisältyi oppimistehtävä. Kasvun tukemisen ja ohjauksen - työssäoppimisen järjestäminen edellyttää työpaikalla riittävää toimintaa, tarpeellista työvälineistöä sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/98, 5 §.)

Tutkimusaineisto kerättiin Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa toukokuussa vuonna 2008. Tutkija toimii oppilaitoksessa päätoimisena tuntiopettajana, jonka työtehtäviin kuuluu työssäoppimisen ohjaaminen Kasvun tukemisen ja ohjauksen -jaksolla. Tutkimukseen osallistuvat olivat keväällä 2008 opintonsa aloittaneita lähihoitajaopiskelijoita. Osallistujia oli yhteensä 15 ja heidän keski-ikänsä oli 29 vuotta. Osallistujien taustatiedot vaihtelivat suhteessa peruskoulutukseen ja työkokemukseen. Ryhmästä vain yhdellä oli aikaisempaa kokemusta sosiaali- ja terveysalan työstä.

Tutkimusjoukolle jaettiin kaksi kehyskertomusta, joista toinen esitettiin aktiivisessa eli positiivisessa ja toinen passiivisessa eli negatiivisessa muodossa. Kehyskertomukset olivat sisällöltään seuraavat.

*A. Sinulla on takana Kasvun tukemisen ja ohjauksen työssäoppimisen jakso. Ajattelet, että olipa hyvin onnistunut työssäoppimisen jakso. Kerro miten työssäoppiminen oli sujunut ja mitä sen aikana oli tapahtunut kun arviosi oli näin myönteinen. Kerro kokemuksistasi ja käytä myös mielikuvitustasi. Kirjoita aiheesta pieni kertomus.*

*B. Sinulla on takana Kasvun tukemisen ja ohjauksen työssäoppimisen jakso. Ajattelet, että työssäoppimisen jakso oli täysin epäonnistunut ja huono. Kerro miten työssäoppiminen oli sujunut ja mitä sen aikana oli tapahtunut kun arviosi oli näin kielteinen. Kerro kokemuksistasi ja käytä myös mielikuvitustasi. Kirjoita aiheesta pieni kertomus.*

Ennen aineiston keräämistä tutkimusjoukolle kerrottiin lyhyesti, mitä tutkitaan ja annettiin selvät ohjeet vastaamista varten. Kerrottiin, ettei oikeita eikä vääriä vastauksia ole ja selvitettiin vielä, että jokainen keskittyy oman tarinansa kirjoittamiseen. Vastajille annettiin aikaa yhden tarinan kirjoittami-

seen noin 30 minuuttia, koska aluksi suunniteltu 15 minuuttia kehyskerto-  
musta kohti ei riittänyt.

Tutkimuksen eettiset kysymykset nousevat tärkeiksi kerätessä tutkimustie-  
toa ihmisiltä. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kohtia ovat tutkimusluvut ja  
luottamus tutkijan ja tutkittavan välillä. Tutkittavilla on oikeus tietää tutki-  
muksen tarkoituksesta, päämäärästä ja tulosten julkaisemisesta. Tutkimuk-  
selle pyydettiin kirjallinen lupa Harjavallan sosiaali- ja terveystieteiden oppilai-  
toksen rehtorilta. Tutkimusjoukolle kerrottiin tutkimuksesta ennen heidän  
lähtöään työssäoppimisjaksolle. Heille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, ai-  
neiston keruumenetelmä ja kysyttiin heidän halukkuuttaan osallistua tutki-  
mukseen. Kerrottiin, että aineiston käsittely tapahtuu luottamuksellisesti ja  
heidän henkilöllisyytensä ei tule ilmi missään vaiheessa. Tutkimusjoukolle  
informoitiin, että tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen.  
Tutkimusjoukoksi valitusta ryhmästä kaikki suostuivat vapaaehtoisesti tutki-  
mukseen. Eläytymismenetelmä tarjoaa mahdollisuuden tehdä eettisesti  
korkeatasoista tutkimustyötä (Eskola 1997, 28).

#### 4.5 Aineiston analyysi

Aineiston analyysin tärkeimpänä tehtävänä oli saada vastauksia asetettuihin  
tutkimuskysymyksiin. Tutustuminen aineiston sisältöön perusteellisesti ja  
tutkimusilmiön syvällinen ymmärtäminen ovat tärkeitä. Laadullisen tutki-  
muksen ollessa kysymyksessä, aineiston analyysi aloitettiin sen keruuvai-  
heessa. Tutkimusaineiston analyysi on sidoksissa tutkittavaan asiaan, tutki-  
mustehtävään ja aineiston keruutapaan. (Eskola & Suoranta 1998, 134-135.)  
Ennen varsinaista analyysia arvioitiin tutkimustehtävää yhä uudelleen. Käsi-  
teltiin saatu tutkimusaineisto ja poistettiin siitä kaikki tutkittavan ilmiön  
kannalta epäolennaiset kohdat. Näin saatiin aineisto sellaiseen muotoon, jo-  
ka vastasi paremmin asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

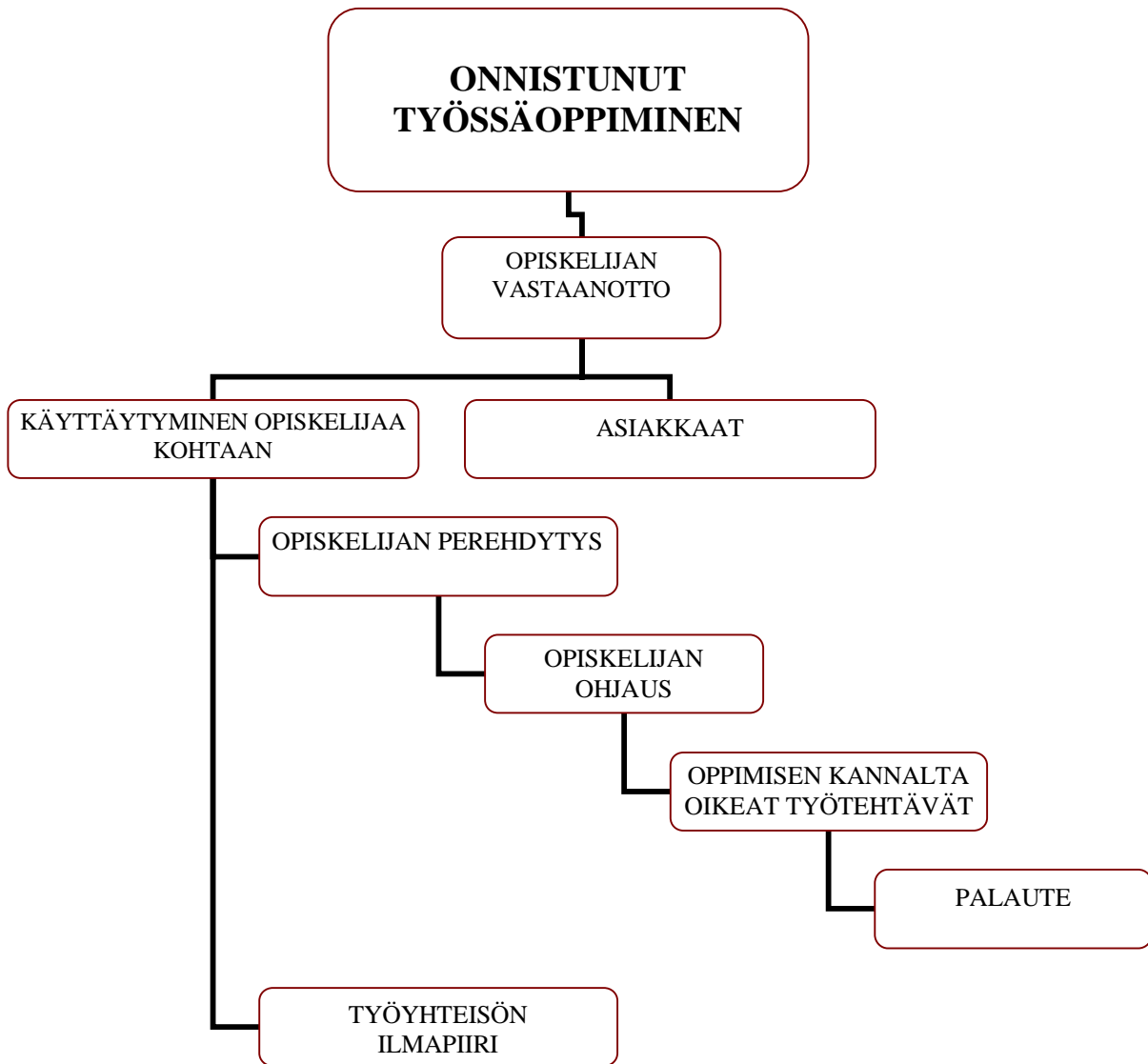
Tässä tutkimuksessa toteutettiin aineistolähtöistä analyysia, jossa eriteltiin sisällöstä löytyviä merkityksiä. Eläytymismenetelmällä hankitusta aineistosta tutkittiin vastauksia sinänsä, mutta lisäksi kahden eri kehyskertomuksen varioinnin vaikutusta. Analyysin tarkoituksena oli osoittaa, vaihtelevatko ratkaisut kehyskertomuksen varioidessa ja miten ne mahdollisesti vaihtelevat. (Eskola & Suoranta 1998, 19, 134-135.)

Ensimmäinen lähestyminen tähän tutkimusaineistoon kulkee teemasoinnin kautta. Eläytymismenetelmässä kehyskertomuksen variaatiot muodostavat jo osaltaan teemat, joihin tutkija voi tarttua. (Eskola & Suoranta 1998, 134.) Teemoittelua ei kuitenkaan tulisi jättää vain eri teemojen alle järjestetyksi sitaattikokoelmaksi, vaan tulisi pyrkiä syvempään analyysiin ja johtopäätöksiin (Eskola & Suoranta 1997, 90). Tässä tutkimuksessa ei tyydytty pelkästään teemoittelemaan vastauksia hyvän ja huonon työssäoppimisen alle. Tässä tutkimuksessa haluttiin pohtia syvällisemmin, mistä kyseinen ilmiö johtuu.

Käsillä olevasta aineistosta pyrittiin poimimaan opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisjaksosta. Tarkastelun kohteena olivat tekijät, jotka edistivät tai estivät jakson onnistumista. Aineiston avulla pyrittiin saamaan kuva, millainen on onnistunut ja epäonnistunut työssäoppimisjakso. Muodostin teemakortiston ja aineistosta tuli esiin kahdeksan pääteemaa, jotka joko edistävät tai estävät työssäoppimisjakson onnistumista. Pääteemat olivat opiskelijan vastaanotto, opiskelijan perehdytys, käyttäytyminen opiskelijaa kohtaan, työpaikan ilmapiiri, opiskelijan ohjaus, oppimisen kannalta oikeat työtehtävät, asiakkaiden kanssa toimeen tuleminen ja palautteen saaminen. Eläytymismenetelmällä kirjoitetut tarinat olivat pituudeltaan noin yhden sivun mittaisia. Jokainen opiskelija kirjoitti omalla tavallaan ja tarinoiden kuvaustavat olivat erilaisia.

## 5. TUTKIMUKSEN TULOKSET: Onnistunut työssäoppiminen

Tutkimustuloksissa kuvataan lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia onnistuneesta ja epäonnistuneesta työssäoppimisesta. Tulosten analyysi sisältää suoria sitaatteja vastaajien kirjoituksista. Sen avulla lukija voi arvioida tehtyjen tulkintojen oikeellisuutta. Vastaajia ei ole koodattu, koska sitä ei nähdä tarpeelliseksi aineiston pienen koon vuoksi. Koodaus ei olisi tuonut lisäarvoa tulosten analysointiin. Tutkimuksessa on pyritty ottamaan kokonaisvaltaisesti huomioon jokaisen opiskelijan kirjoittama tarina ja tarkasteltu tarinoiden lainauksia monipuolisesti. Tutkimusjoukon kirjoittamista tarinoista löydettiin kahdeksan työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavaa tekijää, jotka ovat tulosten päätulokset. Tekijät saattoivat olla edistämässä tai hankaloittamassa työssäoppimisjakson onnistumista. Kuvio yksi havainnollistaa tulosten avulla saatuja työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä.



KUVIO 1. Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavat tekijät

### 5.1 Opiskelijan vastaanotto ja perehdytys

Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan vastaanotosta hänen saapuessaan työ-  
sääoppimispaikkaan ensimmäisenä päivänä (Opetushallitus 2008, 8). Mieli-



kuva työyhteisöstä muodostuu opiskelijalle ensimmäisinä päivinä ja se säilyy lähes muuttumattomana loppuun asti (Uusitalo 2001, 96). Uusitalo (2001) korostaa, että opiskelijan tulo ensimmäisenä päivänä on ”todellisuuden kohtaamisvaihe”. Tämä vaihe on tärkeä, koska se vaikuttaa merkittävästi siihen onko opiskelija motivoitunut suorittamaan työssäoppimisjaksoa. Peltonen ja Ruohotie (1987, 39) näkevät myönteisen vastaanoton työpaikalla lisäävän opiskelijan sisäistä motivaatiota. Opiskelijan vastaanotto tulee suunnitella huolellisesti ja siihen tulee panostaa riittävästi, näin opiskelija tuntee olevansa tervetullut työpaikalle. Koko työyhteisölle tulee tiedottaa etukäteen opiskelijan saapumisesta. On hyvä kertoa opiskelijan nimi, mistä opiskelija tulee, kuinka kauan hän viipyy ja mihin hänen odotetaan työpaikalla osallistuvan.

Tutkimusjoukon kirjoittamista tarinoista tuli esiin, että he kokevat positiivisen vastaanoton työpaikalla olevan yksi työssäoppimisen onnistumista edistävä tekijä. He kokivat, että työssäoppiminen alkaa onnistuneesti, kun työntekijät odottavat heidän tuloaan työpaikalla. Työpaikan tulee tietää, että kuka on tulossa ja mihin aikaan. Iloinen tervehdys opiskelijan astuessa työpaikan ovesta sisään oli merkittävä alkutekijä, joka motivoi opiskelijaa. Työpaikkaohjaajan ja työntekijöiden sanaton viestintä kertoo, onko opiskelija tervetullut työpaikalle (Räsänen 1994, 234). Työpaikalla työntekijät eivät aina huomaa itse mitä he viestittävät kehon kielellään työssäoppimista suorittavalle opiskelijalle. Opiskelijat kokivat hyvän vastaanoton seuraavanlaisesti.

*Minut otettiin vastaan ensimmäisenä työssäoppimisen päivänä hyvin myönteisesti ja avoimesti.*

*Kaikki tervehtivät minua iloisesti ja esittelimme toisemme.*

Riittävä perehdytys työpaikkaan kuvattiin olevan onnistumista edistävä tekijä. Työntekijöillä ja varsinkin työpaikkaohjaajalla tulisi olla riittävästi aikaa

opiskelijan kokonaisvaltaiseen perehdyttämiseen. Perehdytyksessä käydään läpi työpaikkaan liittyvät asiat. Työssäoppimistaan suorittamaan tullut opiskelija tulee perehdyttää työpaikkaan kuten kuka tahansa uusi työntekijä. Hyvin hoidettu perehdytys on tärkeää monestakin eri syystä. Perehdytyksen avulla autetaan opiskelijaa omaksumaan mahdollisimman tarkoituksenmukaiset toimintatavat. Onnistunut perehdytys jakson alussa edistää opiskelijan tyytyväisyyttä työpaikkaan. Hyvin suunniteltu perehdytys on viesti siitä, että tulokas on tervetullut työpaikkaan oppimaan. Perehdytyksen avulla pyritään opiskelijalta poistamaan mahdolliset pelot ja epäluulot. Tavoitteena on luoda opiskelijalle turvallisuuden tunne. (Räsänen 1994, 234-235.) Opiskelijat kokivat riittävän perehdytyksen olevan merkittävä edistäjä työssäoppimisen onnistumisessa. He kuvasivat tilannetta näin.

*Oma ohjaajani tutustutti minut taloon ja kertoi henkilökunnalle kuka olen.*

*Päiväkoti esiteltiin ja paikat kierrettiin ja ohjaaja perehdytti minut talon tavoille ja antoi tarpeellisia taustatietoja lapista.*

*Työpaikan perehdytyskansio oli uusi asia ja sain tutustua siihen muun tutustumisen rinnalla.*

Tutkimusjoukkoa pyydettiin kuvamaan epäonnistunutta työssäoppimisjaksoa. Työssäoppimista estävänä tekijänä tuli esille se ettei työpaikalla kunnolla tervehditty eikä hymyilty, kun he saapuivat työpaikalle ensimmäisenä päivänä. Työntekijöiden kasvojen ilmeet kertoivat vastaanotosta, eikä sanoja tarvittu. Negatiivisiin kokemuksiin oli vaikuttamassa työntekijöiden asenne opiskelijaa ensimmäisenä työpäivänä. Opiskelijan oli helppo aistia, jos häntä ei odotettu työpaikalla eikä liioin arvostettu jakson edetessä. Yleinen pahantuulusuus ja apeus työntekijöiden keskuudessa saivat opiskelijat harmistumaan. Mielenkiinto ja motivaatio jakson suorittamista kohtaan alenivat

selvästi tällaisessa tilanteessa. Tutkimusjoukko kuvasi negatiivista vastaanottoa näin.

*Työssäoppimispaikkaan mennessä ensimmäisenä aamuna, vastassa oli pahantuulisia ja tiuskivia ihmisiä. He eivät tervehtineet eivätkä esitelleet itseään vaikka itse yritin esittäytyä.*

*Päiväkodin johtaja oli unohtanut ilmoittaa osastolle saapuvasta työssäoppijasta, en tuntenut itseäni ollenkaan tervetulleeksi.*

Vastaajat kokivat, että opiskelijan riittämätön perehdytys hankaloittaa työssäoppimisen onnistumista. Tilanteessa, kun opiskelijalle ei kerrota talon tapoja ja pelisääntöjä, opiskelija tuntee itsensä vieraaksi ja ulkopuoliseksi työyhteisössä. Perehdytetyn opiskelijan on huomattavasti helpompi tarttua erilaisiin työtehtäviin oma-aloitteisesti ja tuntea olevansa työyhteisön jäsen kuin opiskelijan, jota ei ole riittävästi tai lainkaan perehdytetty. Pohjosen (2001) tutkimustulokset osoittivat, ettei jokaista opiskelijaa perehdytetty riittävästi hyvin työssäoppimisjakson alussa. Työpaikalla tulisi olla käytössä ajan tasalla oleva perehdytyskansio, johon opiskelija voi tutustua muun perehdytyksen ohella. Kansio ei kuitenkaan ole ainut vaihtoehto perehdyttämiselle. Moni työpaikka tekee virheen siinä, että antavat kansion opiskelijalle kotiin luettavaksi ja olettavat hänen sen avulla perehtyvän työpaikkaan. Perehdytyskansio on vain osa virallista perehdytystä, johon opiskelija voi tutustua itsenäisesti. Tämä tutkimusjoukko koki työssäoppimisen onnistumista estävän ja hankaloittavan puutteellisen tai kokonaan puuttuvan perehdytyksen. Vastaajat kuvasivat tilanteen näin.

*Minua ei selvästi perehdytetty työpaikkaan vaan monet asiat tulivat selville vasta työssäoppimisen edetessä.*

*Minulle ei ollenkaan esitelty paikkoja ja jouduin itse tutustumaan työpaikkaan ihan omatoimisesti.*

*Ohjaajani oli niin kiireinen, ettei ehtinyt kertoa minulle työpaikasta oikein mitään vaan heti alettiin hommiin. Oli ulkopuolinen olo.*

## 5.2 Työyhteisön ilmapiiri

Tutkimusjoukon tarinoista nousivat esiin vahvasti työyhteisöön liittyvät asiat työssäoppimisen onnistumisen edellytyksinä. Työyhteisö kuvaa sosiaalista maailmaa, jossa opiskelijan oppiminen tapahtuu työssäoppimisjakson aikana. Työyhteisön ilmapiiri voidaan määritellä tunnelmaksi, hengeksi tai ajatustavaksi. Ilmapiiri voi olla työpaikalla synkkä, luonteva, vapautunut eli avoin, uhkaava, hermostunut, pessimistinen, optimistinen, luottavainen tai epäluuloinen. Uusi opiskelija tuntee itsensä vieraassa ja epäluuloisessa ympäristössä ulkopuoliseksi. (Räsänen 1994, 142.)

Vesterinen (2002, 39) toteaa, että työilmapiirin ollessa hyvä, oppiminen on mielekkäänpää työpaikalla. Oppimiseen kannustavassa ilmapiirissä syntyy paremmin refleктоivaa oppimista. Kannustavassa ilmapiirissä opiskelija tuntee olonsa arvokkaaksi ja hyväksytyksi. Vastaajat kokivat työssäoppimisen onnistumisen kannalta tärkeäksi sen, että työntekijät suhtautuvat myönteisesti ja avoimesti opiskelijaan koko työssäoppimisjakson ajan. Räsänen (1994, 143) kuvaa, että työpaikan suhtautuminen opiskelijaan kielteisesti estää työssäoppimista ja myönteinen suhtautuminen taas edistää opiskelijan oppimista. Hyvässä työyhteisössä ollaan vuorovaikutuksessa työntekijöiden, asiakkaiden ja opiskelijan kanssa. Tarinoista kävi ilmi, että työntekijöiden toivottiin olevan ystävällisiä ja asenteeltaan positiivisia heitä kohtaan.

Väisänen (2003, 167) tutkimuksen mukaan työssäoppimisprosessiin vaikuttavina tekijöinä opiskelijat pitivät miellyttäviä työtovereita ja miellyttävää

ympäristöä. Opiskelijat kokivat, että tasavertainen kohtelu ja työyhteisöön kuulumisen tunne ovat tärkeitä tekijöitä jakson onnistumiselle. Lasosen (2001, 115) tutkimus osittaa, että opiskelijoista suurin osa piti työpaikan ilmapiiriä myönteisenä ja innostavana. Tässä tutkimuksessa vastaajat kokivat työyhteisön vaikuttavan edistävästi työssäoppimisjakson onnistumiseen seuraavasti.

*Henkilökunta oli mukavaa ja vuorovaikutus oli mutkatonta.*

*Henkilökunta olivat toisilleen ystävällisiä ja olivat yhtä porukkaa.*

*Sain kysellä vapaasti mieleeni tulevia asioita ja sain mietittyjä vastauksia.*

*Työpaikalla oli leppoisa meininki, siellä oli kivaa.*

Vastaavasti epäonnistuneen työssäoppimisjakson tarinoista tuli esiin työilmapiiriin liittyvistä tekijöistä kiire. Työpaikoilla henkilökunnan määrä on pieni ja sitä kautta työpaikalla on havaittavissa tiukkoja aikatauluja ja kiirettä. Kiireestä johtuen työpaikalla ihmissuhteet saattavat olla tulehtuneet ja huonot. Työpaikan ilmapiiri välittyy välittömästi opiskelijalle ja on vaikuttamassa hänen kokemuksiinsa työssäoppimisjaksosta. Työpaikalla työntekijät eivät välttämättä aina ole puheväleissä ja työntekijät saattavat olla toisilleen ja opiskelijalle epäkohteliaita. Kohtelu saattaa olla huonon ilmapiirin johdosta hyvin epäasiallista.

Työssäoppimista suorittavalle opiskelijalle on tärkeää, että hän saa kysyä häntä askarruttavia asioita opittavaan työhön liittyen. Saattaa kuitenkin käydä, ettei vastausta anneta tai se on pahantuulisesti vastattu. Opiskelija pahoittaa tästä mielensä. Opiskelijaystävällisessä ilmapiirissä kysymysten esittäminen, tietämättömyyden tai osaamattomuuden tunnustaminen on sallittua. Myös erehtyminen ja virheistä oppiminen on hyväksyttävää. Jos työ-

paikan ilmapiiri on kylmä, jäykkä ja henkilöstö puolustaa vanhoja käsityksiään, toimintatapojaan ja arvojaan, jää oppiminen usein saavuttamatta. (Vesterinen 2002, 39-40.) Räsänen (1994, 143) näkee suomalaisen työilmapiirin olevan usein liian käsky- ja valvontavaltainen ja ihmisiin ei luoteta. Tutkimusjoukon tarinoista tuli esiin, että vastaajat kokevat huonon työilmapiirin hankaloittavan työssäoppimista. Tilanne kuvattiin seuraavasti.

*Mitään ei saanut kysyä ja aina tuli negatiivinen ja tyly vastaus.*

*Henkilökunnan työilmapiiri ei ollut mukava, aina kun joku hoitajista oli keksinyt jotain uutta toiset lannistivat heitä eikä pitänyt ideoista.*

*Henkilökuntaa ei ollut tarpeeksi ja kaikki työntekijät olivat väsyneitä ja kyllästyneitä.*

*En uskaltanut avata suutani, kun hoitajat haukkuivat muita tai kinnastelivat keskenään.*

### 5.3 Opiskelijan ohjaus

Henkilökunnan asennoituminen ja opiskelijan kohtelu ovat vastaajien mielestä tekijöitä, jotka vaikuttavat työssäoppimisen onnistumiseen. Opiskelijan riittävä ohjaus ja tuki ovat myös merkityksellisiä tekijöitä. Työpaikkaohjaajan tulee tietää, ettei opiskelija ole alan ammattilainen, vaan hänen tulee saada ammattinsa osaavan henkilön tukea työtehtävissään (Opetushallitus 2006, 20). Työpaikkaohjaajalla on päävastuu opiskelijan oppimisesta työpaikalla. Lasonen (2001, 52) korostaa työpaikkaohjaajan roolia ammattihenkilönä, asiantuntijana, yrityksen yhdyshenkilönä sekä opiskelijan esiku-

vana. Työssäoppiminen on hyvin paljon sosiaalista toimintaa. Se ei ole vain tiedon sisäistämistä, vaan osallistumista ja yhdessä tekemistä.

Työssäoppimisen ohjauksella tarkoitetaan vuorovaikutusta ohjaavan opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä. Ohjaavalla opettajalla on kokonaisvastuu siitä, että opiskelija saa hänelle kuuluvan ohjauksen työpaikalla. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija oppii ottamaan itse vastuun omasta oppimisestaan, joka on osa ammatillista kasvun prosessia. Lasonen (2001, 34) kertoo työpaikkaohjaajan tehtävien olevan rohkaiseminen, motivointi ja sanallinen ohjaus.

Työssäoppimisjakson alussa opiskelija saattaa tarvita ohjausta työpaikkaohjaajalta suhteellisen paljon. Ohjauksen jatkuessa opiskelija rutinoituu ja osaa tehdä jo asioita oma-aloitteisesti ja ilman tiivistä ohjausta. Työpaikkaohjaajan tulee olla selvillä työssäoppimisjakson tavoitteista ja hänen tulisi kyetä tunnistamaan opiskelijan valmiudet, motivaatio ja taidot. Työpaikkaohjaajan tulee olla kiinnostunut ohjaustyöstä, koska opiskelija huomaa varsin pian, jos ohjaaja ei ole kiinnostunut tehtävästään ohjaajana. Työpaikkaohjaajalta vaaditaan vuorovaikutustaitoja. Avoin keskustelu työssäoppimisjakson aikana on tärkeää opiskelijan oppimiselle. Ohjaajan tulee kuunnella opiskelijaa. (Jalava & Uhinki 2007, 117.) Pohjonen (2001) kuvaa, että opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tulisi löytää yhteinen ”kieli” jolla he pystyisivät selvemmin kommunikoimaan. Tämä edesauttaisi monien tilanteiden selviämistä ja ongelmien ratkaisemista.

Vastaaajien kirjoittamista tarinoista nousi esille toive siitä, että häntä kohdeltaisiin yhtenä työntekijänä. Avuliaisuus ja yleinen empaattisuus opiskelijaa kohtaan nähtiin työssäoppimista edistävä tekijänä. Opiskelijat kokivat riittävän avun saamisen olevan merkittävä tekijä onnistuneelle työssäoppimiselle. Vastaaajat kertoivat kokemuksiaan näin.

*Henkilökunta kohteli minua, kuin olisin yksi työntekijöistä.*

*Työntekijät olivat aina valmiina auttamaan minua.*

*Minua neuvottiin ja tuettiin paljon työssäoppimisen aikana.*

*Työpaikkaohjaajani oli paras mahdollinen, hän ohjeisti ja auttoi.*

Vastaaajien mielestä työssäoppimisen onnistumista on hankaloittamassa riittämätön ohjaus. He kokivat hankaloittavaksi tekijäksi myös sen, ettei opiskelijaa kannustettu työpaikalla riittävästi. Työntekijät saattoivat moittia opiskelijaa muiden kuullen ja se koettiin hyvin epämiellyttäväksi. Työpaikkaohjaaja saattoi olla niin kiireinen, ettei ehtinyt ohjata kun vasta muutaman viikon kuluttua opiskelijan tullessa työpaikalle. Työpaikkaohjaajaa ei tulisi koskaan pakottaa ohjaajan tehtävään, koska se heijastuu opiskelijan ohjaukseen. Ohjaajan tulee huomioida, ettei opiskelija ole vielä valmis työntekijä, mutta kuitenkin opiskelija haluaa saada vastuuta ja osallistua työpaikan tehtäviin eikä jäädä pelkästään työn sivusta seuraajaksi. Työssäoppimisen riittämätön ohjaus työpaikalla nähtiin olevan este työssäoppimisen onnistumiselle. Tutkimusjoukko kuvasi asiaa näin.

*Minua kohtaan käyttäydyttiin hyvin ylimielisesti ja kohdeltiin kuin ilmaa koko työssäoppimisen ajan.*

*Ohjaajat eivät kannustaneet, he sanoivat muiden kuullen että olen epäonnistunut.*

*Ohjausta olisi voinut olla enemmän, niin olisin tiennyt miten tulee toimia.*

*Ohjaajallani oli niin kiire, ettei ehtinyt ohjata kuin vasta seuraavalla viikolla työssäoppimisen alkaessa.*



#### 5.4 Oppimisen kannalta oikeat työtehtävät

Työssäoppimisen yhtenä tarkoituksena on, että opiskelijalle tulee tutuksi mitä työ käytännössä on ja minkälaista osaamista siinä vaaditaan. Opiskelijan oppimisen kannalta on hyvin tärkeää se millaisia työtehtäviä opiskelijoille annetaan työpaikoilla. Opiskelijalle tulisi tarjota työtehtäviä, joihin sisältyy paljon monipuolisia oppimismahdollisuuksia. (Vesterinen 2002, 41.) Ensimmäisen työssäoppimisen tavoitteet liittyvät pitkälti yleisiin valmiuksiin, joita ovat työhön tutustuminen, työhön asennoituminen ja vuorovaikutustaidot. Erilaisten työtehtävien avulla opiskelijalle tulee ymmärrys siitä, miksi tunnilla käytyä asiaa on opiskeltu, kun hän voi kokeilla oppimaansa työelämässä. Hyvässä oppimisympäristössä oppiminen tapahtuu mahdollisimman aidoissa työtilanteissa. (Vesterinen 2002, 41.) Opiskelija osallistuu työpaikan toimintaan aluksi rajatulla vastuulla, taitojen ja tietojen karttuessa vastuu kasvaa.

Lasosen (2001, 60) tutkimus kuvaa, että työpaikkaohjaajat antoivat opiskelijoiden työtehtävät usein oppijan lähtökohdista katsottuna. Tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijan osaamistaso, oppimisorientaatio ja oppimisprosessi otettiin tehtävien annossa huomioon. Työtehtävien antamiseen vaikutti myös työpaikan tarpeet eli tällöin opiskelijalla paikataan puuttuvaa henkilökuntaa eikä mietitä ovatko tehtävät juuri hänen oppimiselle oleellisia. Työpaikkaohjaajien kiire oli myös este monipuoliselle oppimiselle, sillä opastukseen käytettävä aika vaikutti opiskelijan tehtävien valintaan. Tutkimustulosten mukaan opiskelijat arvostivat työskentelyn itsenäisyyttä ja riittävän vastuun saamista.

On ensiarvoisen tärkeää, että työpaikkaohjaaja keskustelee opiskelijan kanssa. Selvitetään kuinka paljon opiskelija osaa nyt ja kuinka paljon hänelle voidaan vastuuta antaa. Toisille opiskelijoille perustehtävät saattavat olla haasteellisia ja motivoivia, kun taas osa opiskelijoista kaipaa monipuolisempaa ja syvällisempää taitojen ja työn oppimista. Jokainen opiskelija on yksilö ja jokaisella on hieman erilaiset taustat.

Vastaajien tarinoista nousi esiin, että työssäoppimisen onnistumisen kannalta on olennaista oikeiden työtehtävien tekeminen. Opiskelijat kokevat hyväksi sen, että he saavat itse suunnitella erilaisia toimintatuokioita asiakkaille ja myös toteuttaa ne. Opiskelijat kuvasivat tarinoissaan työtehtävien olevan työssäoppimisen onnistumista edistävä tekijä. Lasosen (2001, 115) tutkimuksen tulokset kertovat myös, että opiskelijat arvostivat työskentelyn itsenäisyyttä, riittävän vastuun saamista ja oikeiden työtehtävien tekemistä jakson aikana. Vastaajat kuvasivat tarinoissaan tilannetta seuraavalla tavalla.

*Erilaisissa työtehtävissä lasten kanssa opetti minua havainnoimaan lapsia.*

*Pääsiäisaskartelut sain ohjata minä kokonaiselle lapsiryhmälle, opin hallitsemaan lapsiryhmä.*

*Sain suunnitella ihan itse ja se oli kivaa.*

Vastaajat pitivät huonona asiana sitä, ettei heidän annettu tehdä työtehtäviä, joita opiskelija olisi halunnut tehdä ja joita hän olisi kyennyt tekemään. Vastaajat kokivat negatiiviseksi sen, ettei heitä otettu mukaan yhteisiin suunnittelutilanteisiin. Väärät työtehtävät koettiin turhauttavana oman oppimisen kannalta. Vastaajat kuvasivat tarinoissaan vääränlaisten tai epäsopien ja yksipuolisten tehtävien olevan selvästi onnistumista estävä tekijä. Tutkimusjoukko kuvasi tilannetta näin.

*Kun vihdoinkin sain ruveta tekemään oikeita työtehtäviä, ne eivät olleet lainkaan tarkoitettu minulle, en saanut olla lasten kanssa vaikka olisin halunnut vaan jouduin aina vaan siivoamaan päiväkotia.*

*Toimin kokopäiväisesti siivoajana.*

*Minua ei otettu mukaan suunnittelemaan tuokioita lapsille.*

*Ohjaaja ei uskaltanut antaa minulle vastuullisia työtehtäviä, mitään en saanut itse tehdä.*

## 5.5 Asiakkaiden kohtaaminen

Lähihoitajaopiskelijat tapaavat Kasvun tukemisen ja ohjauksen -jaksolla tavallisesti asiakkainaan pieniä lapsia ja heidän vanhempiaan. Jos työssäoppimispaikka on vanhusten päivätoiminta, on asiakkaina vanhempia ihmisiä. Oli asiakas kuka tahansa on tärkeää, että opiskelijat tulevat toimeen heidän kanssa, sillä lähihoitajan tulee kyetä olemaan vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. Esimerkiksi lapset saattavat olla hyvin vaativia ja myös haastavia. Hyvä suhde asiakkaiden kanssa tuo itsevarmuutta opiskelijalle. Hän saa kokea, että hänestä pidetään ja saa varmuutta, että on suuntautumassa oikealle alalle. Opiskelijalle on hyvin tärkeää, että hän saa palautetta asiakkailta sekä heidän vanhemmiltaan. Asiakkaat koettiin yhtenä työssäoppimista edistävänä tekijänä. Tutkimusjoukolle oli merkittävää se, että asiakkaat olivat heille mukavia ja antoivat palautetta. Vastaajat kuvasivat kokemuksiaan näin.

*Työssäoppimisen jaksolla oli kiva olla ja siellä viihtyi, koska lapset olivat tottelevaisia ja luonteeltaan mukavia.*

*Lapset ottivat minut todella hyvin vastaan ja tulin heidän kanssa toimeen.*

*Mieleeni jäi erityisesti lapset ja heihin oli mahtava tutustua, jäin kaipaamaan heitä.*

*Lapset olivat rehellisiä ja antoivat myös palautetta.*

Estävänä tekijänä jakson onnistumiselle opiskelijat pitivät pahantuulisia ja epäkohteliaita lapsia. Lapset, jotka eivät tottele opiskelijaa, aiheuttavat opiskelijassa turhautumista ja riittämättömyyden tunnetta. Opiskelija saattaa tuntea, ettei osaa toimia lasten kanssa oikein tai ei osaa käsitellä lapsia oikein. Vastaajat kuvasivat tilannetta tarinoissaan näin.

*Lapset eivät totelleet minua yhtään, se oli aivan kamalaa.*

*Lapset vain riehuivat ja olivat aivan mahdottomia, en halua sinne paikkaan enää ikinä.*

*Lasten vanhemmat olivat huonotuulisia kun hakivat lapsiaan hoidosta.*

## 5.6 Palautteen antaminen ja saaminen

Opiskelijan työssäoppimista tulee seurata koko jakson ajan. Säännöllinen palaute on oppimisen kannalta merkittävä asia. Palaute määritellään havainnoksi, jonka joku tekee toisen käyttäytymisestä ja kertoo sen asianomaiselle. Hyvä palaute on suora, tosiasioihin perustuva ja yksinkertainen jolloin vastaanottaja ymmärtää sen. Palaute tulee olla vastaanottajaa kunnioittavaa. Nykyisin ei enää puhuta negatiivisesta palautteesta, vaan pyritään käyttämään sanaa rakentava palaute. Rakentavan palautteen tarkoituksena on auttaa vastaanottajaa parantamaan nykyistä tilannetta tai toimintatapaa. Positiivinen palaute puolestaan kuvaa toivottavaa tilaa eli kiitosta. Työelämässä palautetta saadaan aivan liian vähän. (Jalava & Uhinki 2007, 103.)

Työpaikkaohjaajan tulee antaa opiskelijalle palautetta, rakentavaa ja positiivista. Palautteen ansiosta opiskelija kehittyy ja voi tehdä tarvittaessa muutoksia toimintatapoihinsa. Opiskelijan oppimista palvelee parhaiten se, kun kokemukset jaetaan suullisesti ja reflektoidaan yhdessä (Järvinen 2000, 76). Työssäoppimisjaksolla palautteen antamisen tulee olla säännöllistä. Hyvä tapa on pitää palautekeskustelu jokaisen työvuoron jälkeen. Opiskelijan tulee ymmärtää, että palautteen antaminen on hänelle oppimistilanne. Palautteen antaminen opiskelijalle kehittää häntä vastaanottamaan palautetta ja auttaa muuttamaan toimintaansa sen suuntaisesti. Palautteesta tulisi puhua työssäoppimisen alkaessa. Opiskelijalla ja työpaikkaohjaajalla voi olla eri käsitykset siitä, mikä on riittävä määrä palautetta. Opiskelija voi toivoa saavansa palautetta enemmän kuin hän sitä saa. Palautteen olisi hyvä alkaa aina motivoivalla eli positiivisella palautteella ja vasta tämän jälkeen voidaan käsitellä rakentava palaute.

Vastaajat kokivat onnistuneeseen työssäoppimiseen vaikuttavan riittävän palautteen saaminen työpaikkaohjaajalta. Rakentava palaute koettiin myös olevan edistävänä tekijänä, koska oppimista tapahtuu palautteen kautta. Tutkittavat kokivat asiakkailta saadun palautteen tärkeäksi. He kuvasivat tilannetta näin.

*Sain ohjaajaltani rakentavaa palautetta, se lisäsi ja täydensi tietojani ja vahvisti samalla itseluottamusta.*

*Sain heti päivän päätteeksi palautteen ohjaajaltani.*

*Oli mukavaa kuulla missä olen toiminut hyvin ja missä olisi parantamisen varaa.*

Vastaavasti työssäoppimisen onnistumisen estävänä tekijänä vastaajat kokivat riittämättömän palautteen. Palaute voidaan antaa väärällä tavalla esimerkiksi selän takana puhuen. Palaute tulee antaa opiskelijalle kasvotusten. Palaute olisi hyvä antaa opiskelijalle työtehtävien yhteydessä tai vuoron loputtua. Työpaikkaohjaajalla tulee olla riittävästi aikaa opiskelijan kokonaisvaltaiseen ohjaamiseen, jolloin hänellä on aikaa antaa myös riittävästi palautetta. Vastaajien tarinoissa palautteen merkitystä työssäoppimisen onnistumiseen estävänä ja hankaloittavana tekijänä kuvattiin näin.

*Ohjaajani ei antanut lainkaan palautetta, jouduin pyytämään siitä.*

*Sain vain negatiivista palautetta ja mikään ei mennyt niin kuin ohjaaja toivoi.*

## 6. YHTEENVETO JA POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää niitä edistäviä ja estäviä tekijöitä, jotka ovat vaikuttamassa työssäoppimisen onnistumiseen. Tutkimus toteutettiin 15 lähihoitajaopiskelijalle Harjavallan sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksessa. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin eläytymismenetelmää, johon kuului kaksi kehyskertomusta. Eläytymismenetelmässä on tarkoituksena selvittää, mikä vastauksissa muuttuu, kun kehyskertomuksessa muutetaan jotain keskeistä elementtiä. Tässä tutkimuksessa kehyskertomuksissa varioitu elementti oli onnistunut ja epäonnistunut työssäoppiminen. Aktiivisessa kehyskertomuksessa opiskelijat kuvasivat onnistuneen työssäoppimisen tapahtumia. Passiivisessa kehyskertomuksessa kerrottiin, mitä tapahtuu epäonnistuneella työssäoppimisjaksolla. Tutkimuksen kehyskertomukset tuottivat keskenään samantyyppisiä tarinoita. Vastaajien kirjoittamat tarinat olivat peilikuvia keskenään, jolla tarkoitetaan sitä, että samat teemat tulivat esiin onnistuneessa ja epäonnistuneessa työssäoppimisjaksossa.

Tämän tutkimusprosessin kautta päästiin seuraaviin johtopäätöksiin. Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä opiskelijoiden kirjoittamissa tarinoissa olivat opiskelijan vastaanotto, perehdytys, käyttäytyminen opiskelijaa kohtaan, työpaikan ilmapiiri, opiskelijan ohjaus, oppimisen kannalta oikeat työtehtävät, asiakkaiden kanssa toimeen tuleminen ja palautteen saaminen.

Tutkimustulokset ovat osaltaan yhteneväisiä Hulkarin (2006) tutkimuksen tulosten kanssa. Hulkarin tutkimuksessa työssäoppimisen laadun merkittävimmäksi tekijäksi eri osapuolet näkivät turvalliseksi koetun sosiaalisen oppimisympäristön ja hyvin toimivan vuorovaikutuksen työpaikalla. Opettajat, opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kokivat, että opiskelijan oma aktiivisuus, oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus ovat onnistuneen työssäoppimisjakson edellytyksiä. Ohjaus ja sopiva määrä työtehtäviä tukevat oppimistavoitteen saavuttamista.

Opiskelijan ensimmäiset kokemukset rakentuvat työpaikasta ensimmäisenä työssäoppimisen päivänä. Ensimmäisenä päivänä opiskelija otetaan vastaan työpaikalle ja perehdytetään työpaikkaan. Opiskelijaa jännittää työpaikalle meneminen, koska on vieras ympäristö kysymyksessä. Jokainen opiskelija toivoo, että hänen odotetaan saapuvan työpaikalle. Joskus voi kuitenkin käydä niin, ettei kiireen keskellä muisteta opiskelijan tulemistä. On tärkeää, että työyhteisössä tiedetään ja muistetaan opiskelijan saapuminen työpaikalle. Työpaikalla on muistettava, että opiskelija on opiskelijan roolissa oleva henkilö, eikä paikkaa kenenkään työvuoroa. Tämä unohdetaan aivan liian usein. Opiskelijan oppiminen työpaikalla riippuu paljon siitä miten häneen suhtaudutaan jakson aikana. Työntekijöiden tiuskiminen, hermostuneisuus ja tyly kohtelu vaikuttavat opiskelijan mielialaan negatiivisesti ja motivaation alentavasti. Opiskelija saattaa kokea jopa surua ja masentuneisuutta saadessaan huonon kohtelua.

Työntekijöiden keskinäiset ongelmat eivät saa heijastua opiskelijaan. Työntekijät saattavat olla toisille työntekijöille epäammattimaisia ja se vaikuttaa opiskelijaan kielteisesti. Opiskelija saa huonon kuvan työyhteisöstä. Työyhteisössä tulee pyrkiä yhteistyöhön ja keskinäiseen toimeen tulemiseen. Tällaiset seikat eivät saa olla estämässä opiskelijan työssäoppimista. Tilanteissa, joissa käytös opiskelijaa kohtaan on epäammattillista, tulee kysymykseen työpaikan vaihtaminen. Kuitenkin tätä ennen pyritään asiaa käymään läpi opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Opiskelijat toivovat saavansa riittävästi ohjausta koko työssäoppimisjakson ajan. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan on hyvä keskustella siitä, mitä opiskelija jo osaa ja mitä hänen tulisi oppia lisää. Tässä auttaa hyvin tehty työssäoppimisen suunnitelma, johon työpaikkaohjaajan tulee tutustua. Työssäoppimisen suunnitelmat ovat vielä liian suppeita ja nopeasti laadittuja. Harjavallan sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksessa työssäoppimisen suunnitelman (TOPS) ohjaukseen tulee tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota.



Työpaikalla nimetyn työpaikka ohjaajan tulee olla selvillä mitä vaihetta opiskelija omassa oppimisprosessissaan menee ja mitä tavoitellaan nyt. Työpaikkaohjaajia voi tarpeen mukaan olla useampiakin, mutta jokaisen on oltava selvillä opiskelijan tavoitteista. Riittävä ja yksilöllinen ohjaus on kaiken a ja o. Ilman riittävää ohjausta opiskelija tuntee itsensä avuttomaksi ja osaamattomaksi. Työpaikkaohjaajakoulutus on valmisteltu juuri työpaikkaohjaajille, jotta he osaisivat ohjata entistä tehokkaammin opiskelijaa. Työpaikkaohjaajakoulutuksesta huolimatta ohjaus saattaa yhä edelleen joissakin paikoissa olla puutteellista. Puutteelliseen ohjaukseen puututaan välittömästi asian korjaamiseksi.

Ohjaus on vuoropuhelua, jossa keskitytään opiskelijan oppimisen suuntaamiseen, tiedon syventämiseen ja ammatillisen kasvun tavoittelemisen suunnitteluun. Ohjaustilanteessa pohditaan yhdessä opiskelijan kanssa jakson tavoitteita sekä opiskelijan henkilökohtaisia ammatilliseen kasvuun liittyviä tavoitteita. Ohjauksen tulee olla aina opiskelijalähtöistä ja opiskelijan tavoitteisiin nähden sopivaa. Ohjauksen tulee tapahtua vuorovaikutuksessa. Opiskelija työskentelee ammattitaitoisen ja kokeneen työntekijän kanssa oppien samalla itse.

Ohjauksen haasteena näen olevan erilaiset ihmiset. Jokainen opiskelija vaatii hieman erilaista ohjausta ja seurantaa. Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa oppia eikä opettaa. Opiskelijat keskenään eroavat toisistaan oppijoina, mutta myös sama ihminen oppii eri tavoin erilaisissa tilanteissa ja eri aikoina. Ihmisen ikä vaikuttaa myös tapaan oppia. Kokeneempi henkilö käyttää oppimisessa hyväkseen elämäkokemustaan, kun nuoremman taas on turvauduttava parempaan muistiinsa.

Oikeiden työtehtävien tekeminen jakson aikana oli opiskelijoille tärkeä edellytys työssäoppimisen onnistumiselle. Alussa he mielellään tarkkailevat, mutta työtehtävien tullessa tutuimmiksi he ovat valmiita ottamaan vastuuta enemmän ja toivovat, että heihin luotetaan. Opiskelijat saattavat turhautua, jos heille annetut tehtävät eivät ole oppimisen kannalta oleellisia. Työpaikkaohjaajan tulee olla selvillä siitä, mitä työssäoppimisjakson tavoitteisiin

kuuluu ja sitä kautta hän pystyy antamaan oppimisen kannalta oikeita työtehtäviä. Opiskelijat eivät koe mielekkääksi toimia esimerkiksi koko työssäoppimisjaksoa työpaikalla siivoojana. Toki tätä työtä tehdään monessa paikassa, mutta se ei saa olla ainut työnkuva koko jakson ajan. Lähihoitaja ei opi alan työtehtäviä, jos hänen työt ovat hyvin yksipuolisia.

Työpaikkaohjaaja voi jo etukäteen miettiä työtehtäviä, joita opiskelija voi harjoitella jakson aikana. Opiskelijalle annettavat työtehtävät tulee olla yhdessä suunniteltuja. Työtehtävät tulee olla mahdollisimman monipuolisia, vaihtelevia ja oikeita työpaikan työtehtäviä, jotta opiskelija saisi mahdollisimman laajan ja kokonaisvaltaisen kuvan ammatistaan. Opiskelijat haluavat päästä näyttämään omia taitojaan ja soveltamaan koulussa oppimiansa asioita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työpaikkaohjaaja olettaa opiskelijan olevan valmis lähihoitaja ja että opiskelija pystyisi täysin itsenäiseen työntekoon.

Opiskelijoiden mielestä jakson onnistumiseen ovat vaikuttamassa myös asiakkaat, joiden kanssa he toimivat. Kasvun tukemisen ja ohjauksen työssäoppimisjaksolla tavallisesti asiakkaina ovat lapset ja heidän vanhemmat tai vanhemmat ikäihmiset. Mukavat ja kohteliaat asiakkaat ovat opiskelijalle mielekäs asia. Monille työssäoppiminen oli onnistunut jo, kun asiakkaat olivat kivoja. He kokivat, että asiakkailla on suuri merkitys onnistuneeseen työssäoppimiseen. Asiakkaiden kautta opiskelijat oppivat vuorovaikutellisuutta ja asiakkaan kohtaamista.

Riittävä palaute oli onnistuneen työssäoppimisjakson yksi merkittävä tekijä. Riittämättömän palautteen vuoksi opiskelija ei tiennyt, mitä oli tehnyt oikein ja missä olisi parantamisen varaa. Opiskelijat toivoivat sekä rakentavaa että positiivista palautetta. Opiskelijat toivoivat, että palautetta tulisi ilman kysymättäkin. On kuitenkin muistettava, että myös opiskelijan oma aktiivisuus omassa oppimisprosessissa palkitaan. Palautteen pyytämässä ei ole mitään väärää. Ohjaajan tulee kuitenkin osata antaa palautetta, koska hyvin arat ja hiljaiset opiskelijat eivät välttämättä uskalla pyytää sitä. Palautteen antaminen on merkittävä tekijä opiskelijan oppimisprosessissa. Opiskelija

oppi näin refleктоimaan omaa toimintaansa ja arvioimaan omia vahvuuksia ja heikkouksia. Palautteen myötä opiskelija osaa kehittää toimintaansa haluttuun suuntaan. Ilman palautetta tätä ei välttämättä tapahdu.

Vastaajien tarinoista voidaan tulkita myös niitä asioita, jotka eivät nousseet tästä tutkimusaineistosta esille. Tarinoista ei tullut esiin työssäoppimisen ohjaavaa opettajaa eikä oppilaitosta vaikuttavana tekijänä työssäoppimisen onnistumiselle. Ohjaavalla opettajalla ja oppilaitoksella on vaikutusta siihen, miten työssäoppiminen lopulta onnistuu. Opiskelijan ohjaus ja valmentaminen työssäoppimisjaksolle ja ohjaavan opettajan työpaikkakäynnit koettiin irralliseksi ja erilliseksi tapahtumaksi, koska niitä ei nostettu esiin tarinoissa. Kyseisen tekijän puuttuminen tarinoista oli yllättävää, koska opiskelijoiden valmentamisella on tärkeä merkitys työssäoppimisen onnistumiselle. Työssäoppimisjakson aikana työpaikkaohjaaja ja muut työntekijät koetaan tärkeämpänä kuin ohjaava opettaja. Tämä saattaa johtua siitä, että työssäoppimispaikalla ohjaava opettaja vaikuttaa suhteellisen vähän. Tämä voi tarkoittaa sitä, että ohjaavan opettajan ja oppilaitoksen merkitys jää neutraaliksi ja taemmalle työssäoppimisjakson ajaksi.

Työssäoppimisjaksolle annetulla oppimistehtävällä ei myöskään ollut merkitystä opiskelijoiden kokemuksiin. Työssäoppimispaikan sijainnilla tai paljonko opiskelija oli saanut vaikuttaa paikan valintaan, ei ollut tarinoiden mukaan merkitystä. Tämä kuvaa mahdollisesti sitä, että opiskelija viihtyy ja oppii missä työyhteisössä tahansa, kun vain kaikki muut asiat ovat kunnossa. Työssäoppimisen arviointia ei myöskään nostettu esiin tarinoissa. Arviointi on kuitenkin iso osa ja tärkeä työssäoppimista. Opiskelijat eivät kuitenkaan kokeneet sen vaikuttavan työssäoppimisen onnistumiseen.

Mikäli vastaajilla olisi ollut mahdollisuus kirjoittaa pidempi tarina kehystkertomukseen, olisivat edellä mainitut asiat varmasti tulleet esille. Moni asia unohtetaan kirjoittaa ja keskitytään vain oleellisiin tekijöihin. Eri ihmiset kokevat ja tulkitsevat tilanteet eri tavoin. Siksi he ottavat tarinaansa mukaan heille itselleen merkityksellisiä ja tarinaan sopivia asioita. Toiset asiat voivat unohtua ja toiset voivat jäädä muista syistä pois.

Työssäoppiminen on aina ajankohtainen tutkimuksen aihe ammatillisessa koulutuksessa. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita niistä tekijöistä, jotka opiskelijoiden mielestä tekevät työssäoppimisesta onnistuneen. Eläytymismenetelmä oli hyvä menetelmä tutkia opiskelijoiden kokemuksia, koska sen avulla päästiin hyvin lähelle opiskelijan kokemaa maailmaa. Aineistoa ei kerätty haastattelemalla tai kyselylomakkeella, koska haluttiin kokeilla tutkijalle itselleen uutta aineistonkeruumenetelmää.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että kehyskertomukset olivat hyvin ymmärrettäviä ja jokainen vastaaja ymmärsi kehyskertomusten tarkoituksen. Aineistoa luettiin läpi monia kertoja ennen lopullista analyysia. Analyysia selkeyttivät suorat lainaukset opiskelijoiden kirjoittamista tarinoista. Opiskelijat olivat kiinnostuneita kirjoittamaan tarinat ja olivat motivoituneita siihen. Luotettavuuden näkökulmasta tarkasteltuna eläytymismenetelmän ongelmallisuus tässä tutkimuksessa oli se, että kehyskertomukset oli laadittu tietämättä sitä, että rajattiinko pois tärkeitä asioita, jotka jäävät tulematta ilmi kirjoitetuissa tarinoissa.

Tähän tutkimukseen vastaajat oli valittu sen perusteella, että kohderyhmä oli tutkijan tutor-ryhmä. Muukin ryhmä olisi tullut kysymykseen. Herää kuitenkin kysymys, että oliko valittu ryhmä paras mahdollinen joukko vai olisivatko jotkut muut ryhmät olleet parempia vastaajia? Olisivatko toiset opiskelijat antaneet erilaisen lopputuloksen? Koska kyse on opiskelijan kokemuksista, on vaikea arvioida sitä olisiko tutkimustulos sama tutkittaessa samaa joukkoa parin vuoden kuluttua. Myös kokemukset muuttavat muotoaan ajan myötä. Tämän tutkimuksen tulosten varmistamiseksi kerättiin lisäaineistoa 20 nuorisoasteen lähihoitajaopiskelijalta. Opiskelijaryhmä kirjoitti tarinan samojen kehyskertomusten mukaisesti ja samoilla ohjeilla. Yhteensä 40 tarinan lisäaineisto toi samoja teemoja esiin kuin aiemmassa kerätyssä tutkimusaineistossa. Lisäaineiston tarkoituksen oli saada lisävarmuutta ensimmäisen analyysin tuloksille.

Tässä tutkimuksessa kokemusten tulkintaa vaikeutti se, että kokemusten ilmaisut ovat osaksi kielisidonnaisia. Todellisuus, kokemus ja sen tulkinta eroavat kaikki toisistaan. Opiskelija ei välttämättä ymmärrä omaa kokemustaan, sillä se on mahdoton muuttaa kielelliseen muotoon tai sitten häneltä puuttuvat kerronnan taidot tai hänen sanastonsa on muuten puutteellinen. Myöhemmin kuvatessaan kokemustaan muille opiskelija tajuaa, että kieli ei riitä täysin kuvaamaan koettua. Tällaisessa tapauksessa yhtenä mahdollisuutena olisi suullinen kertominen kokemuksistaan.

Tutkimusjoukon kirjoittamien tarinoiden avulla sain vastauksen asetettuihin tutkimuskysymyksiin. On vaikeaa arvioida, olisiko erilaisella kehyskertomuksella saatu aikaan erilainen tutkimustulos. Kehyskertomukset pyrittiin laatimaan mahdollisimman väljiksi, että lopputulos olisi mahdollisimman realistinen. Kokonaiskäsityksen luominen saadusta aineistosta ja tutkimuskysymysten kannalta oleellisten asioiden poimiminen ei ollut helppo tehtävä. Tutkija ei kuitenkaan usko, että toinen tutkija olisi saanut samasta aineisto eri tutkimustuloksen. Eläytymismenetelmällä kerätyn tutkimusaineiston totuudenmukaisuutta on lähes mahdoton arvioida. Se ei ole edes olennaista tutkimuksen kokemuksellisen luonteen takia. Kuitenkin opiskelijoiden kokemusten yhteneväisyys sekä toisiinsa nähden että verrattuna aikaisempiin vastaaviin tutkimuksiin työssäoppimisesta vahvistaa niiden kuvauksen rehellisyyttä.

Eskola ja Suoranta (1998, 212–213) esittävät laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä, joita ovat esimerkiksi uskottavuus, siirrettävyys ja varmuus. Varmuustekijä tässä tutkimuksessa on kokemus ja sitä on tarkasteltu teoriaosassa. Kokemus asettaa ehtoja ja rajoituksia tulosten tulkinnalle. Tutkimuksen uskottavuutta ja tulosten siirrettävyyttä voivat lukijat arvioida tulosten yhteydessä esitettyjen esimerkkivastausten avulla. Kuten tutkijalla niin myös lukijalla on mahdollisuus tulkita henkilökohtaisten kokemustensa kautta alkuperäisasussaan olevien vastausten soveltuvuutta määriteltyihin teemoihin sekä niiden suhdetta teoreettiseen viitekehykseen.

Tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoinen prosessi. Teoreettista viitekehystä rakennettaessa saatiin hyvin paljon uutta tietoa työssäoppimisesta. Kirjallisuuden perehtymisvaiheessa pystyi huomaamaan miten paljon samat tiedot toistuivat eri teoksissa. Eläytymismenetelmä soveltui hyvin tutkimusaiheeseen. Tutkimusjoukko uskalsi kirjoittaa tunteistaan ja ajatuksistaan avoimesti. Tutkimusote toimi hyvin, koska se antoi vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tästä tutkimuksesta saatujen tulosten avulla pystytään kehittämään työpaikkaohjaajakoulutusta Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa. Tutkija itse sai myös hyödyllistä tietoa siitä mitkä tekijät ovat vaikuttamassa onnistuneeseen työssäoppimisjaksoon. Jatkotutkimuksen haasteena on lähihoitajien työssäoppimisesta seurantatutkimus. Mielenkiintoista on hyödyntää tätä tutkimusta ja tehdä sitä koko lähihoitajaopintojen ajan koulutusohjelmaopintoihin saakka. Muuttuvatko työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavat tekijät ja jos muuttuvat niin mistä se voisi johtua.

## LÄHTEET

- A 811/1998. Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.
- Aarkrog, V. 2005. Learning in the workplace and the significance of school-based education: a study of learning in a Danish vocational and training programme. *International Journal of Lifelong Education* 24 (2), 137-147.
- Bruner, E.M. 1986. Introduction: Experience and Its Expressions. In Turner, V.W. & Bruner, E.M. (eds.) *The Anthropology of Experience*. Urbana & Chicago: University of Illinois Press, 3-30.
- Candy, P. & Matthews, J. 1998. Fusing learning and work: Changing conceptions of workplace Learning. In D. Boud (ed.) *Current issues and new agendas in workplace learning*. Adelaide: NCVER, 9-30.
- Clandinin, D.J. & Connely, F.M. 1994. Personal Experience Methods. In Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (eds.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage, 413-426.
- Ellström, P-E. 1996. Rutin och reflektion. Föutsättningar och hinder för lärande i dagliga arbete. Teoksessa Ellström, Gustavsson & Larsson (toim.) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Eskola, J. 1997. *Eläytymismenetelmäopas*. Tampere: TAJU.
- Eskola, J. 1998. Johdanto eli näkökulmia tieteelliseen kirjoittamiseen. Kirjassa: Eskola J, toim. Kirjoituksia tieteellisestä kirjoittamisesta. Tampere: TAJU, 7-36.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 1992. Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittäminen. Teoksessa: J. Ekola (toim.): *Johdatusta ammattikorkeakoulupedagogiikkaan*. Juva: WSOY, 19-42.

- Evers, F.T., Rush, J.C. & Berdrow, J. 1998. *The Bases of Competence: Skill for Life-long Learning and Employability*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. *Acta Universitatis Tamperensis*. Tampere: Tampere University Press.
- Heikkinen, H. 2002. *Draaman maailmat oppimisalueina. Draamakasvatuksen vakava leikillisuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto
- Heikkinen, A. 1997. Vocational education as a “life-project”? Reflections from the case of Finland. *Journal of European Industrial Training*, 21(6/7), 213.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sarjavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun kehittäminen ja arviointi toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. *Acta Universitatis Tamperensis*. Tampere: Tampere University Press.
- Hänninen, V. & Valkonen, J. (toim.) 1998. *Kunnon tarinoita: Tarinallinen näkökulma kuntoutukseen*. Tutkimuksia 59. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Jalava, U. & Uhinki, A. 2007. *100 ideaa esimiestyöhön*. Hämeenlinna: Karisto oy.
- Jarvis, P. & Gibson, S. 2001. *The Teacher Practitioner and Mentor in Nursing. Midwifery, Health Visiting and the Social Services*. Great Britain: Stanley Thornes.
- Järvinen, A. 2000. *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. Juva: WSOY.
- Komiteamietintö 1997: 14. *Oppimisen ilo: kansallinen elinikäisen oppimisen strategia*. Opetusministeriö.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (L630/1998)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (213/1999)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (1/011/2000)
- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1-kokeilun) kokemuksista. Helsinki.



- Majuri, M. & Vertanen, I. 2001. Raportti 2. Teollisuusyritysten ja työnantajaliittojen näkemyksiä työssäoppimisen kehittämiseksi. Tampereen yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeen ammattikorkeakoulu. Julkaisu D:138. Saarijärvi: Saarijärven Offiset Oy.
- Opetushallitus. 2001. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Sosiaali- ja terveysala. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallitus. 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallitus 2003. Työssäoppimisen työsuojelu sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Helsinki: Opetushallitus
- Opetushallitus. 2006. Työssäoppimisen opas. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallitus. 2008. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt. Opas työpaikoille. Helsinki: Opetushallitus.
- Opiskelijan opas. 2008. Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos.
- Peltonen, M. & Ruohotie P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.
- Perttula, J. 1996. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: SUFI.
- Perttula, J. & Latomaa, T. 2005. Kokemuksen tutkimus. Tartu: Dialogia Oy.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampere University Press.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Opetus 2000. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Poikela, E. 2005. Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvat. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampere University Press.

- Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohtassa. Juva: WSOY.
- Taloudellinen tiedotustoimisto 2007. Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta. Projektin vaikuttavuuden arviointia. TAT –VETOLAVA 3 –projekti.
- Tutkinnon suorittajan opas. 2008. Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos.
- Uusitalo I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia nro 83.
- Varto, J. 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Kirjayhtymä
- Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampere University Press.
- Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino oy.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja. A 1: 2005
- Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuu: Joensuun yliopisto.

[www.minedu.fi/opm/koulutus](http://www.minedu.fi/opm/koulutus)

[www.tat.fi](http://www.tat.fi)

## LIITTEET

### LIITE 1

Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos

A. Sinulla on takana Kasvun tukemisen ja ohjauksen työssäoppimisen jakso. Ajattelet, että olipa hyvin onnistunut työssäoppimisen jakso. Kerro miten työssäoppiminen oli sujunut ja mitä sen aikana oli tapahtunut kun arviosi oli näin myönteinen. Kerro kokemuksistasi ja käytä myös mielikuvitustasi. Kirjoita aiheesta pieni kertomus.

## LIITE 2

### Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos

B. Sinulla on takana Kasvun tukemisen ja ohjauksen työssäoppimisen jakso. Ajattelet, että työssäoppimisen jakso oli täysin epäonnistunut ja huono. Kerro miten työssäoppiminen oli sujunut ja mitä sen aikana oli tapahtunut kun arviosi oli näin kielteinen. Kerro kokemuksistasi ja käytä myös mielikuvitustasi. Kirjoita aiheesta pieni kertomus.