

Työpaikkaohjaaja- kouluttajien koulutusmalli

– yhteiset käytänteet työpaikkaohjaajien
kouluttamiseen oppilaitoksessa

Anita Eskola-Kronqvist

Lehtori, THM

HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

anita.eskola-kronqvist@hamk.fi

Seija Mahlamäki-Kultanen

Johtaja, FT

HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

seija.mahlamaki-kultanen@hamk.fi

Tämän artikkelin tavoitteena on kuvata oppilaitoksen yhteinen, toimiva työpaikkaohjaajien koulutusmalli. Aineisto on tuotettu KOKEVA Osaaja -hankkeessa kahdessa pilottivaiheen oppilaitoksessa, Keski-Uudenmaan ammattiopistossa ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa. Koulutukseen osallistui 46 opettajaa marata-, liiketalouden-, luonnonvara-, vaatetus- ja tekstiilialalta, tekniikan- ja liikenteen alalta sekä kemian alalta.

Johdanto

Työssäoppimisen toimintamalleja on kehitetty työssäoppimisen vakiinnuttamiseksi edellisellä ESR-rahastokaudella 2000 – 2006. Malleja, ideoita sekä käytänteitä työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamiseksi on koottu julkaisuiksi (ks. Frisk 2007; Rahikainen & Frisk 2007; Frisk & Teittinen 2007).

Työssäoppimisen merkitystä ja toteutusta on tutkittu (Majuri & Eerola 2007). Tutkimuksista ja olemassa olevasta tiedosta huolimatta oppilaitosten sisällä on hyvinkin erilaisia käytänteitä työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamiseksi. Tätä on perusteltu alakohtaisilla eroilla. Opettajat ja työpaikkaohjaajat toivovat kuitenkin käytänteiden yhtenäistämistä ja kokevat nykytilan sekavana.

Työpaikkaohjaajat ovat tärkeässä roo-

lissa työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäjinä ja ovat rakentamassa laadukasta ammatillista peruskoulutusta. Ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvän työssäoppimisen ohjaajien koulutamiseksi on järjestetty työpaikkaohjaajakoulutusta vuodesta 2000 lähtien (Frisk 2007, 5). Koulutusta varten on laadittu Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman (3 op) perusteet (Opetushallitus 2004). Koulutusta ei ole kuitenkaan virallistettu, vaan Opetushallituksessa luotu raamitus työpaikkaohjaajien kahden opintoviikon koulutukseen toimii yleisenä lähtökohtana (Majuri & Eerola 2007, 21).

Vuosina 2008 – 2010 otetaan käyttöön uudet ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteissa korostetaan, että ammatillisten tutkinnon osien kuvaama ammattitaito arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä ja muulla osaamisen arvioinnilla. Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä tutkinnon perusteiden pohjalta. Tämä vaatii työpaikkaohjaajilta entistä parempia työssäoppimisen ohjaus- ja arviointitaitoja. Martti Majurin (2007, 20) mukaan ammatin ja työn oppiminen yksityiskohtineen tapahtuu yhä useammin työpaikoilla. Työpaikkaohjaajien ohjausrooli läheneekin opettajan työtä pääpainon ollessa kuitenkin aidon työkultuurin ja työpaikan käytäntöjen oppimisessa.

Työelämän ja ammatillisen koulutuksen muutosnopeus sekä työpaikalla vaihtuva väki edellyttävät työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelua jatkuvaksi, jopa elinikäiseksi prosessiksi. Siinä tulisi myös toteutua työpaikka-kohtaisen ja henkilökohtaisen osaamisen tunnistaminen sekä sen pohjalta ta-

pahtuva koulutuksen räätälöinti (Majuri & Eerola 2007, 21). Tämän vuoksi oppilaitosten tulisi rakentaa sellainen työpaikkaohjaajakoulutuksen malli, joka on helppo toteuttaa ja jolla saavutetaan mahdollisimman monet työpaikkaohjaajat.

Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä Suomessa on vielä liian pieni opiskelijamääriin nähden. Tutkimusten mukaan koulutettuja työpaikkaohjaajia oli Opetusministeriön tekemän selvityksen mukaan n. 20 000 kaikista 53 000 työpaikkaohjaajasta (Työssäoppimisen tilannekatsaus 2005) ja toisen tutkimuksen mukaan noin puolella työpaikoista ei ole koulutettua työpaikkaohjaajaa (Tynjälä ym. 2006). On tarpeen tukea koulutuksen järjestäjää kouluttamaan uusia työpaikkaohjaajia. Tavoitteena on työpaikkaohjaajien kouluttajille suunnattua koulutusta. KOKEVA Osaaja-hankkeen yhtenä osa-alueena toteutetaan Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus (6 op). Koulutus toteutettiin pilotina kahdessa oppilaitoksessa. Seuraavaksi kuvataan työpaikkaohjaajakouluttajien mallia ja koulutusprosessin merkityksiä opettajien toimintaan ja ajatte- luun.

Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmalli

KOKEVA Osaaja-hankkeessa toteutettu Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmalli koostuu kahdesta lähipäivästä koko opettajaryhmän kanssa sekä kahdesta konsultatiosta alakohtaisten ryhmien kanssa. Seuraavaksi kuvataan ja arvioidaan toteutusta.

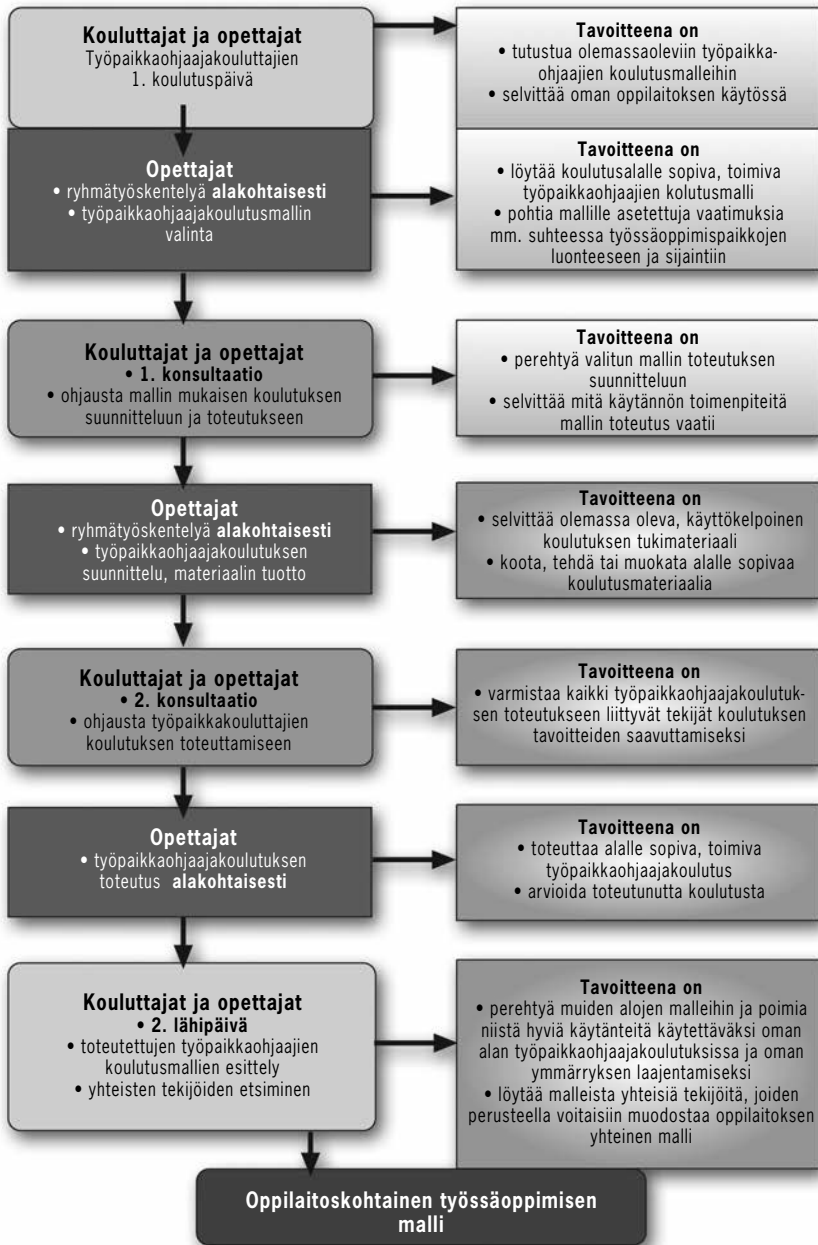
Konsultaatiokäynnit tapahtuivat alakohtaisesti oppilaitoksen eri pisteissä,

siten kuin se oli tarkoituksenmukaista. Kummassakin oppilaitoksessa oli oma koulutusprosessi.

kana sekä yhdessä että alakohtaisesti työstivät työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin.

Osallistujaoppilaitoksen johto nimesi oppilaitoksesta mukana olleet opettajat. Opettajat toimivat koulutuksen ai-

Kouluttajina toimivat työpaikkaohjaajien kouluttajakoulutuksen järjestä-



Kuvio 1. Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmallin prosessikuvaus.

jän, HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun lehtorit Matti Kurikka, Heikki Hannula, Anita Eskola-Kronqvist sekä yliopettaja Heikki Saarinen. Pilot-tioppilaitoksissa toimi kaksi kouluttajaa, koska ilmoitettujen opettajien määrä oli suuri ja katsottiin, että konsultaatioiden määrä kasvaa liian suureksi yhdelle kouluttajalle.

Kuviossa 1 on esitetty Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmalli tiiviisti.

1. Lähipäivä

Ensimmäiseen lähipäivään osallistuvat kaikki työpaikkaohjaajien kouluttajakoulutukseen osallistuneet opettajat sekä muutamia osastonjohtajia.

Ensimmäisen lähipäivän tavoitteena on selvittää omassa oppilaitoksessa käytössä olevia työpaikkaohjaajien koulutusmalleja. Mallit olivat hyvin erilaisia eri koulutusaloilla ja joillakin aloilla saattoi esiintyä vielä alan sisäisestikin erilaisia malleja. Oppilaitostasolla sopimuslomakkeiden ja sopimusten piti olla samanlaisia koulutusalaan riippumatta, mutta todellisuudessa omia tai ”meille sopivaksi” muunneltuja kaavakkeita löytyi, kuten opettajat ensimmäisenä lähipäivänä totesivat. Todettiin, että käytännöt ovat erittäin kirjavia, eikä kummasakaan oppilaitoksessa voida puhua oppilaitoksen yhteisestä työpaikkaohjaajakoulutusmallista.

Edellisen perusteella päätettiin ensin suunnitella ja toteuttaa kullakin koulutusalaan oma, yhtenäinen työpaikkaohjaajien koulutusmalli ja vasta sen jälkeen kokemusten perusteella ryhtyä suunnittelemaan koko oppilaitoksen yhteistä työpaikkaohjaajien koulutusmallia. Opettajat saivat vapaasti valita mallin,

jolla he toteuttavat työpaikkaohjaajakoulutuksen. Samalla päätettiin tarkistaa, että jokaisella koulutusalaan käytetään yhteneviä lomakkeita työssäoppimisen sopimusten teossa.

Koulutusmenetelmänä käytettiin ryhmätöiden menetelmää ja keskustelua.

Ensimmäisen lähipäivän tavoitteena oli tutustua olemassa oleviin työpaikkaohjaajien koulutusmalleihin ja niiden toteutustapoihin. Opettajille jaettiin edellisellä ESR-kaudella tuotettuja materiaaleja, koska oli tarkoituksenmukaista, ettei ”pyörää” tarvitse keksiä aina uudestaan. Materiaalina käytettiin Friskin (2007) Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja ja Frisk-Teittisen (2007) Työssäoppimisen toimintamalleja. Malleihin tutustuttiin kouluttajan johdolla keskustellen.

Välityöskentely (1)

Välityöskentely tapahtui koulutusalaan kohtaisesti omista työpisteistä tai ennalta sovitussa paikassa. Monet käyttivät työskentelyn apuna sähköpostia. Välityöskentelyn tavoitteena oli sopia koulutusalaan käytettävästä työpaikkaohjaajakoulutusmallista. Tavoitteena oli myös pohtia mallille asetettuja vaatimuksia mm. suhteessa työssäoppimispaikkojen luonteeseen ja sijaintiin.

Koulutusalaan kohtaisen ryhmän piti myös tarkistaa kokemukset muilta, alan opettajilta, näiden käyttämistä malleista, sopimuskaavakkeista ja käytänteistä. Tämä aiheuttikin sen, että muutamalla koulutusalaan opettajat suorittivat kirjallisen kyselyn koko koulutusalan opettajien käytänteistä ja lähtivät sen pohjalta suunnittelemaan työpaikkaohjaajakoulutusmallia.

Joillakin koulutusaloilla huomattiin, että opettajien ja työpaikkaohjaajien kesken oli epäselvyyttä tehtäväjaoista ja vastuista työssäoppimisen aikana. Nämä ryhmät lähtivät työstämään luettelo opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan vastuista ja tehtävistä työssäoppimisprosessin kuluessa.

Eräillä koulutusaloilla haastateltiin myös työpaikkaohjaajia heidän toiveistaan työpaikkakouluttajien koulutuksen ja työssäoppimisprosessin toteuttamisesta.

Konsultaatio (1)

Konsultaatio tapahtui koulutusala-kohtaisessa toimipisteessä ja oli kestoltaan kaksi tuntia. Tilanteessa oli mukana yhden tai useamman koulutusalan opettajia, riippuen siitä miten suuri koulutuksessa mukana olevien opettajien määrä koulutusala-kohtaisesti oli. Ryhmässä saattoi olla esimerkiksi luonnonvara-, kemian ja vaatetus- ja tekstiilialan opettajia.

Konsultaation tavoitteena oli valitun koulutusala-kohtaisen mallin toteutuksen suunnittelu ja siihen liittyvien mallin vaatimien käytännön toimenpiteiden selvittäminen. Kouluttajan rooli oli tehdä kysymyksiä toteutuksesta, mallin toimivuudesta koulutusallalla ja vastata ryhmän kysymyksiin. Lisäksi kouluttaja toi edeltävällä ESR-kaudella tuotettua työpaikkakoulutuksiin tarkoitettua materiaalia, jota käytiin yhdessä läpi ja arvioitiin sen sopevuutta koulutusallalle.

Runsasta keskustelua herätti kysymys mallin toimivuudesta kyseessä olevalla koulutusallalla. Pohdittiin, valitaanko jalkautuva malli vai pyydetäänkö työpaikkaohjaaja/työpaikkaohjaajat oppi-

laitokseen koulutukseen. Eri koulutusalojen opettajien mukana olo herätti vilkasta mielipiteiden vaihtoa ja käytänteiden vertailua koulutusalojen kesken. Monta hyvää käytännettä siirtyi koulutusallalta toiselle.

Välityöskentely (2)

Koulutusala-kohtainen ryhmä pohti ja valitsi työpaikkaohjaajakoulutukseen sopivaa materiaalia. Vanhat käytössä olleet materiaalit käytiin läpi, muokattiin ja päivitettiin. Uutta materiaalia tilattiin tai valmistettiin. Ryhmä suunnitteli työpaikkaohjaajakoulutuksen ajankohdan ja työsti kaikki käytännön asiat koulutuksen toteuttamiseksi ja arvioimiseksi.

Konsultaatio (2)

Konsultaation tavoitteena oli varmistaa, että opettajat olivat suunnitelleet työpaikkaohjaaja-koulutuksen siten, että työpaikkaohjaajakoulutuksen tavoitteet saavutetaan. Konsultaation aikana lähdettiin työstämään työpaikkaohjaajakoulutuksen mallin mallintamista annettujen ohjeiden mukaisesti. Tätä varten suunniteltiin lomake, johon opettajat kirjasivat mallia koskevat asiat.

Välityöskentely (3)

Opettajat toteuttivat koulutusala-kohtaisesti sopivaksi valitsemansa mallin mukaisen työpaikkaohjaajakoulutuksen ja arvioivat toteutunutta koulutusta. Arviointi tapahtui joko kirjallisen palautteen keruulla tai haastattelemalla osallistuneita työpaikkaohjaajia. Opettajat työstivät myös esityksen omasta mallistaan esittääkseen sen toisena lähipäivänä muille oman oppilaitoksen opettajille.

2. Lähipäivä

Toisen lähipäivän tavoitteena oli perehtyä muiden koulutusalojen malleihin ja poimia niistä hyviä käytänteitä käytettäväksi oman alan työpaikkaohjaajakoulutuksissa ja oman ymmärryksen laajentamiseksi. Toinen tavoite oli löytää malleista yhteisiä tekijöitä, joiden perusteella voitaisiin muodostaa oppilaitoksen yhteinen malli.

Toisena lähipäivänä olivat läsnä kaikki kyseisen oppilaitoksen työpaikkaohjaajakouluttajien koulutukseen osallistuneet opettajat. Opetusmenetelmäksi valittiin prosessityöskentely, jonka tavoitteena on koko ajan syventää opettajien osaamista työpaikkaohjaajakoulutusmalleista sekä tietoisuutta malleista nousevista yhteisistä tekijöistä. Päivän tavoitteena oli luoda oppilaitoksen yhteinen työpaikkaohjaajakoulutusmalli.

Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusprosessien vaikutus oppilaitoksen yhteisen työpaikkaohjaajakoulutusmallin kehittymiselle

Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutukseen osallistuneilta opettajilta kerättiin palautetta koulutuksen aikana ja koulutuksen loputtua. Jokaisen tapaamisen yhteydessä kerättiin palautetta ja koulutuksen päätyttyä he vastasivat webropol-kyselyyn. Palaute analysoidaan seuraavaksi.

Koulutukseen osallistuneet opettajat toteuttivat työpaikkaohjaajakoulutuksen 10 erilaisella mallilla. Toisena lähipäivänä opettajat esittelivät kukin omaa malliaan ja työskentelyprosessin kautta saatiin oppilaitoksen yhteistä mallia varten viisi yhteistä aihealuetta, joiden työstämistä jatketaan oppilaitoksen sisällä

oppilaitoksen yhteiseksi malliksi. Aihealueet olivat:

1. Yhteiset materiaalit, joita käytetään työpaikkaohjaajakoulutuksissa. Tähän kuuluvat kaikille yhteinen työssäoppimista ohjaava lomakkeisto, hankkeen aikana tuotetut työssäoppimista koskevat esitteet ja työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettävä ohjemateriaalit (kirjat, lehtiset, ohjekirjat jne.). Lisäksi esille nousivat yhteisesti työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus, oppilaitoksen tavoitteet, tutkinnon perusteiden kriteereiden avaaminen ja konkretisoiminen sekä arviointi. Sovittiin myös materiaalien päivityksestä.

2. Opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan roolit, vastuut ja tehtävät työssäoppimisprosessin aikana.

Hankkeen aikana tuotettiin ns. listauksia, joissa edellä mainitut asiat ovat kirjattuina. Työssäoppimista koskevat määräykset tulevat laista ja asetuksista, jotka ovat kaikille samat. Asiat vain pitää kirjata yhteisen suunnitelmaan.

3. Tiiviys ja selkeys kaikessa suunnittelussa korostui. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettävän materiaalin tulee olla selkeässä ja helppolukuisessa muodossa. Koulutuksen toteutuksen tulee olla tiivis, napakka kokonaisuus huomioiden työssäoppimiskokemuksen erityispiirteet.

4. Vuorovaikutuksen ja dialogin korostaminen työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Opettajien selkeä näkemys oli, ettei työpaikkaohjaajakoulutusta voi toteuttaa ainoastaan jakamalla materiaalia, vaan tavoitteiden saavuttamiseksi pitää olla myös tapaamisia,

joissa voidaan keskustella ja vaihtaa ajatuksia työssäoppimisprosessiin liittyvistä tekijöistä. Tärkeää oli myös se, että opettajat puhuvat kieltä, jota työpaikkaohjajat ymmärtävät. Opiskelijan kohtaamiseen liittyvät haasteet ovat samoja kaikille.

5. Toimintatavat ovat alasta riippumatta samanlaisia. Oppilaitos määrittää raamit työssäoppimiselle ja työpaikkaohjaajakoulutukselle ja opettajat määrittelevät toimintatavat. Yllättävä tulos olikin, että opettajat totesivat palautteissaan, että kaikkien työpaikkaohjaajakoulutusmallit sopivat lähes jokaiselle alalle. Eroja tulee ainoastaan tiettyjen työpaikkojen erityispiirteiden suhteen.

Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusprosessin merkitys opettajille

1. Opettajat kokivat hedelmällisiksi keskustelut oman oppilaitoksen eri alojen opettajien kanssa. Heidän mielestään tällaista keskustelua ei ole ennen käyty ja se koettiin hyvänä. Tämän asian voi kuvailla hyvin erään opettajan sanoin:

Paras anti koulutusprosessissa oli monien erilaisten näkökulmien ja keskusteluiden ja toimintamallien yhdistämisestä syntynyt synteesi, joka on enemmän kuin asioiden summa.

2. Opettajat kokivat, että hankkeen aikana työpaikkaohjaajakoulutusta koskevat asiat ovat selkiytyneet. Jotkut ovat oivaltaneet, että työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällön suunnittelu on muuttunut konkreettisemmaksi ja työelämän tarpeita vastaavaksi. Opetushallituksen työpaikkaohjaajakoulu-

tuksen perusteet (3 op) ovat alkaneet elää uudella tavalla, kun opettaja on kyennyt jäsentämään perusteista nousevia eri osa-alueita.

3. Hankkeen aikana opettajat ovat saaneet harjaantumista ja ohjausta työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen, joka puolestaan rohkaisee järjestämään entistä enemmän ja monipuolisemmin työpaikkaohjaajakoulutusta. He kokivat löytäneensä keskeisiä sisältöjä ohjaamiseen. Opettajille kasvoi rohkeus ja halu toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta.

4. Opettajat huomasivat työpaikkaohjaajakoulutuksia toteuttaessaan, miten paljon osaamista työelämässä on. Tämä puolestaan lisäsi luottamusta työssäoppimisen mahdollisuuksiin.

5. Hyväksi koettiin, että saatiin koko oppilaitoksen yhteinen työpaikkaohjaajakoulutuksen ja työssäoppimisen malli alulle.

6. Sitoutuminen oppilaitoskohtaiseen työpaikkaohjaajakoulutuksen malliin on parempaa, kun malli on ”tehty itse” eikä sitä ole annettu ylhäältä.

Yhteenveto

Oppilaitoksissa tapahtunut työpaikkaohjaajien koulutusmallin tuottaminen ja yhteinen työskentely tuotti aineksia pysyvän oppilaitoskohtaiseen työpaikkaohjaajakoulutusmallin rakentamiseen. Mallin mukainen kouluttaminen tuntuu lisäävän merkittävästi opettajien keskinäistä kommunikointia ja yhteistyötä. Tämä on merkittävä tulos, koska samanaikainen oppilaitosten yhdistyminen helpos-

ti aiheuttaa ristiriitoja opettajien ja eri toimipisteiden välillä. Yhdessä työskentely saman asian parantamiseksi yhdistää ja lisää me-henkeä. Yhteistyöllä opettajat myös sitoutuvat paremmin uusiin toimintoihin ja hankkeisiin. Erään mukana olleen opettajan sanoin:

**YHTEISTÖ ON VOIMAA!
JA ERILAISTEN KOKEMUSTEN
VAIHTO KESKUSTELLEN!**

Lähteet

Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Vammala: Educa-Instituutti Oy, Vammalan Kirjapaino.

Frisk, T. & Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Vammala: Educa-Instituutti Oy, Vammalan Kirjapaino.

Majuri, M. & Eerola, T. 2007. Eivät he muuta tekisikään. Helsinki: Edita Prima Oy.

Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Moniste 2/2004. Helsinki: Opetushallitus. 14.4.2009. <http://www.edu.fi/julkaisut/tpaikkaohj.pdf>

Rahikainen, K. & Frisk, T. 2007. Työssäoppimisen tueksi kehitettyjä materiaaleja. Vammala: Educa-Instituutti Oy, Vammalan Kirjapaino.

Työssäoppimisen tilannekatsaus. 2005. Helsinki: Opetusministeriö ja opetushallitus. 30.5.2005. http://www.minedu.fi/opm./koulutus/ammattillinen_koulutus/tyossaoppimisen_tilannekatsaus_2005.pdf

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

