

Heittäytymistä ja rahtunen rohkeutta – assistenttityön opiskelu käytännössä

Pihla Steinberg

Tekijä(t) Pihla Steinberg	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Heittäytymistä ja rahtunen rohkeutta – assistenttityön opiskelu käytännössä	Sivu- ja liitesivumäärä 34 + 3
<p>Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opiskelijat oppivat paljon tietoja ja taitoja monialaisesti. Näiden tietojen ja taitojen soveltaminen käytäntöön toteutuu usein vasta työharjoittelussa tai valmistumisen jälkeen työelämässä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on havainnoida vuorovaikutteista oppimista Käytännön assistenttityö -opintojaksolla. Opintojakson ovat suunnitelleet ja ohjanneet kaksi koulutusohjelman opiskelijaa. Opintojakson suoritettuaan opiskelija osaa soveltaa aiemmin hankittua tietoa käytäntöön ja ymmärtää assistentin mahdollisen työnkuvan. Opintojaksolla opiskelijalla on myös mahdollisuus kehittää ammatti-identiteettiään ja kehittyä ammatillisesti jo ennen työharjoittelua, johon opintojakso valmistaa opiskelijaa. Opintojakso simuloi työelämää.</p> <p>Opinnäytetyön teoriapohja käsittelee ohjaamisen ja oppimisen teoriaa, kuten konstruktivistista oppimiskäsitystä, kokemuksellista oppimista ja oppimismotivaatiota. Teoriapohja käsittelee myös vuorovaikutuksen roolia oppimisessa ja ohjaamisessa sekä ammatti-identiteetin ja ammattitaidon kehittymistä.</p> <p>Opinnäytetyön aineistona on käytetty ohjauspäiväkirjamerkintöjä, opiskelijoiden viikoittain laatimia oppimispäiväkirjamerkintöjä sekä ohjaajien ja opiskelijoiden välisissä kehityskeskusteluissa kerättyä aineistoa. Aineiston kerääminen ja havaintojen tekeminen ajoittuvat kevätlukukaudelle 2017.</p> <p>Opintojaksolla tehdyt havainnot osoittavat opiskelijoiden kehityksen ammatillisesti opintojakson aikana. Opiskelijat heittäytyivät simulaatioon ja oppiminen oli vuorovaikutteista. Opiskelijoiden reflektiotaidot kehittyivät ja he asettivat oppimiselleen aktiivisesti uusia tavoitteita. Ohjaajat asettivat opiskelijoille mielekkäitä ja haastavia oppimistehtäviä ja siten tukivat opiskelijoiden kehittymistä lähikehityksen alueella.</p>	
Asiasanat Oppiminen, ohjaaminen, simulaatio, vuorovaikutus, ammatti-identiteetti	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Oppiminen ja ohjaaminen.....	3
2.1	Sisäiset mallit, itseohjautuvuus ja kokemuksellinen oppiminen	3
2.2	Konstruktivismi.....	4
2.3	Oppimismotivaatio ja oppimisstrategiat	6
2.4	Vuorovaikutuksen rooli oppimisessa ja ohjaamisessa	8
2.5	Ammatti-identiteetin ja ammattitaidon kehittyminen.....	9
3	Käytännön assistenttityö –opintojakso.....	12
3.1	Opintojakson tavoitteet ja arviointikriteerit	12
3.2	Suunnittelu.....	13
3.3	Toteutus.....	15
3.4	Simulaatioyritys.....	15
3.5	Toiminta ja oppimistehtävät.....	16
4	Oivalluksista päiväkirjaksi.....	18
5	Tulokset – Oivalluspäiväkirja.....	19
5.1	Orientaatio kurssiin	19
5.2	Vuorovaikutus ja tunnelma	20
5.3	Tilannetaju	25
5.4	Ohjaaminen	27
5.5	Opiskelijoiden kehittyminen ja kehityskeskustelut	28
6	Pohdinta ja arviointi	30
6.1	Minä ohjaajana.....	31
6.2	Opinnäytetyöprosessi.....	31
	Lähteet	33
	Liitteet.....	34
	Liite 1. Opintojaksokuvaus	34
	Liite 2. Toteutussuunnitelma.....	36
	Liite 3. Kehityskeskustelulomake.....	37

1 Johdanto

Tämä työ on tehty Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyönä. Opinnäytetyön perustana on minun ja Tiia Kinnusen koulutusohjelmalle suunnittelema ja ohjaama Käytännön assistenttityö -opintopakso. Idea opintopaksosta syntyi meidän ja alumnien koulutusohjelman työharjoitteluun liittyvässä keskustelussa. Opintopaksion lähtöajatuksena oli toteuttaa lähiopetus työelämää simuloivana käytännönläheisenä oppimismenetelmänä. Olemme luoneet kuvitteellisen yrityksen tukemaan työsimulaatiota ja tavoitteenamme on ohjata opiskelijoita soveltamaan aiemmin opittua tietoa käytännön taidoiksi sekä edesauttaa opiskelijoiden oppimista vuorovaikutteisessa oppimisympäristössä reflektoiden omaa kehittymistään opintopaksion aikana. Opintopaksion suoritettuaan opiskelijalla on valmiudet suorittaa koulutusohjelman työharjoittelu, opiskelija osaa soveltaa oppimaansa käytäntöön ja opiskelijalla on käsitys assistentin mahdollisesta työnkuvasta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli havainnoida vuorovaikutusta ja tunnelmaa lähiopetuksessa, opiskelijoiden kehittymistä opintopaksolla, tilannetajun merkitystä ja ohjaajien toimintaa opintopaksion aikana. Tavoitteena on myös reflektoida omaa kehittymistäni ohjaajana sekä tuoda esille opintopaksolla oppimista tukevaa teoriaa ja sen avulla analysoida tehtyjä havaintoja. Oppiminen on käsitteenä moniulotteinen käsite, jota on tutkittu paljon. Käytännön assistenttityö -opintopaksolla opiskelijan oppiminen on vuorovaikutteista ja opinnäytetyösäni keskityn vuorovaikutteista oppimista tukevaan oppimisen teoriaan.

Tämän työn aineisto muodostuu omasta ohjauspäiväkirjastani, jota olen kirjoittanut jo opintopaksion suunnitteluvaiheesta lähtien, opiskelijoiden viikoittain laatimista oppimispäiväkirjoista sekä opintopaksion havainnointivaiheen lopussa pidetyistä kehityskeskusteluissa kerätyistä havainnoista ohjaajien ja opiskelijoiden välillä. Aineistoni tavoitteena on esittää opinnäytetyön tavoitteet käytännössä opintopaksolla.

Opinnäytetyö alkaa oppimisen ja ohjaamisen teoriaa tarkastelevalla osuudella, jossa kerroon sisäisistä malleista, itseohjautuvuudesta ja kokemuksellisesta oppimisesta. Tämän jälkeen käsittelen konstruktivismia, oppimismotivaatiota ja oppimisstrategioita, vuorovaikutuksen roolia oppimisessa ja ohjaamisessa, sekä ammatti-identiteetin ja ammattitaidon kehittymistä. Opinnäytetyössä esittelen myös tarkemmin Käytännön assistenttityö -opintopaksion sekä työssä käyttämäni aineiston. Aineistona olen käyttänyt omia havaintopäiväkirjamerkintöjäni ja opiskelijoiden viikoittain kirjoittamia oppimispäiväkirjoja.

Oivalluspäiväkirjaksi nimeämässäni, seuraavassa työn osuudessa esittelen havainnot ensin omasta ja sen jälkeen opiskelijoiden näkökulmasta. Jokaisen alaluvun loppuun näiden näkökulmien pohjalta olen tehnyt yhteenvedon. Oivalluspäiväkirjan alaluvut on jaoteltu opintojakson ja opinnäytetyön tavoitteiden mukaan. Työn lopussa pohdin ja analysoin tehtyjä havaintoja ja niistä nousseita oivalluksia sekä reflektoin kehittymistäni ohjaajana ja arvioin opinnäytetyöprosessia.

2 Oppiminen ja ohjaaminen

Oppiminen on moniulotteinen ilmiö, jonka teoriat eroavat toisistaan, niillä on kuitenkin monia yhteisiä lähtökohtia. Käytännön assistenttityö-opintojaksolla opiskelijan oppimista ja opettajan toimintaa tukee sosiaalisen oppimisen teoria sekä humanistinen oppimiskäsitys ja kokemuksellisen oppimisen malli. Myös kognitiivinen ja konstruktivistinen oppimisteoria tukee opintojakson vuorovaikutteista opettamista. Opettajan toiminta kulkee käsikädessä oppimisen edistämisen kanssa. Opettajan tehtävänä on luotsata opiskelijaa opintojaksolla ja edesauttaa toiminnallaan opiskelijan oppimista sekä ylläpitää opiskelijan oppimismotiivaatiota.

” Opetus voi suotuisassa tapauksessa edistää suuressakin määrin jonkin asian, ilmiön tai taidon oppimista, mutta opiskelijan omalla toiminnalla, opiskelulla, on aina oppimisessa merkittävä rooli” (Pruuki 2008, 9).

2.1 Sisäiset mallit, itseohjautuvuus ja kokemuksellinen oppiminen

Sosiaalisen oppimisen teoria korostaa mallin ja esimerkin merkitystä oppimisessa. Yksilön käyttäytymisen muotoutumisessa olennaista on yksilön ja yhteisön välinen vuorovaikutus, jossa yksilö tarkkailee yhteisön toimintaa ja siten muodostaa siitä sisäisen mallin. Tätä mallia yksilö jäljittelee toiminnassaan. Yksilön toimintaan vaikuttaa sijaisvahvistaminen ja yksilön halukkuutta käyttäytyä mallin tavoin vahvistaa palkinto, kun taas rangaistus ehkäisee sitä (Pruuki 2008, 12).

Sisäisten mallien vähittäinen muuttaminen saattaa olla vaikeaa havaita varsinkin silloin, jos tilanteessa on mukana useampia tekijöitä. Usein ajatellaan toisten olevan lahjakkaampia kuin toiset. Helposti mieleen jäävät vain suuret oivallukset, eikä kehitystä pienin askelein havaita. Parhaiten oppii silloin, kun aiempien sisäisten mallien kautta toimitussa tilanteessa ihminen epäonnistuu ja siten joutuu muuttamaan ajatteluaan ja omaksumaan uusia malleja. Tällaisia tilanteita voidaan hyödyntää tietoisesti oppimistilanteissa. Aktiivinen tiedon rakentaminen on myös sosiaalista. Sisäiset mallit kehittyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Lonka 2015, 17.)

Humanistisen psykologian ydinajatuksena puolestaan on aktiivinen ja itseohjautuva ihminen, joka pyrkii toteuttamaan itseään. Humanistisen ajatuksen mukaan ihminen on perusluonnoltaan hyvä ja vastuullinen toimija. Siten opiskelija on vastuussa omasta oppimisestaan ja opettajan roolina on tukea opiskelijaa. Arvokas osa oppimista on myös yksilön ja ryhmän välinen vuorovaikutus. (Pruuki 2008, 13.)

Opiskelijan kokemuksilla ja elämyksillä on keskeinen rooli kokemuksellisen oppimisen mallissa. Mallissa oppiminen etenee nelivaiheisena syklinä. Ensimmäinen vaihe käsittää opiskelijan omat kokemukset. Toisessa vaiheessa opiskelija miettii mitä, hän on oppinut, tätä vaihetta voidaan kutsua myös kokemusten refleктоivaksi havainnoinniksi. Kolmannessa vaiheessa kokemukset käsitteellistetään ja tämän jälkeen neljännessä vaiheessa niitä kokeillaan käytännössä. Kokemuksellisen oppimisen mallin käyttöä opetuksessa edellyttää, että opiskelijalle on kertynyt aiempaa kokemusta toiminnasta, opiskelijalla omaa taitoja arvioida omaa toimintaansa ja hän on motivoitunut kehittämään itseään. Mallin käyttäminen ja soveltaminen opetuksessa voi olla vaikeaa, jos opiskelijoilla on vain vähän kokemusta käsiteltävästä toiminnasta tai jos opiskelijoiden motivaatio on alhainen. Malli ei myöskään huomioi sitä, että oppimisprosessiin usein liittyy asioita, kuten käsitteitä, ulkopuolelta, toisilta opiskelijoilta, oppimateriaalista ja opettajalta. (Pruuki 2008, 14.)

Kokemuksellista oppimista voidaan käyttää opiskelun lähtökohtana neljässä eri merkityksessä. Opiskelijan aiemmat kokemukset voivat olla lähtökohtana silloin kun niitä tulkitaan nykyhetkestä käsin. Opettaja on tällöin opiskelijan apuna esimerkiksi mieleenpalauttamistehtäviä hyödyntämällä. Myös uudet kokemukset voivat olla lähtökohtana opiskelussa. Jälkikäteen opettajan johdolla voidaan pohtia yhdessä opiskelijoiden kesken kokemuksien merkitystä. Roolikokemukset lukeutuvat kokemuksellisen oppimisen lähtökohdaksi. Opiskelijat eläytyvät toisen ihmisen tilanteeseen rooleihin avulla. Myös toisten kokemuksia voidaan hyödyntää opetuksessa. Opettajan kertomat esimerkitapaukset voivat johdattaa opiskelijat pohtimaan omia kokemuksiaan. (Pruuki 2008, 15-16.)

2.2 Konstruktivismi

Konstruktivistisen oppimisteorian lähtökohtana on ihminen, joka pyrkii aktiivisesti rakentamaan ja laajentamaan omaa tietovarantoaan. Oppijalla on siis aktiivinen rooli ja sosiaalinen vuorovaikutuksen merkitys oppimisessa on tärkeää. Aikaisemmin opittu tieto vaikuttaa uuden tiedon tulkintaan. Yksilö asettaa oppimiselleen tavoitteita, rakentaa ja muokkaa oman ajattelunsa ja toimintansa malleja. Oppiminen on siis jatkuva prosessi. Korkeampitason oppimisessa opiskelija kykenee jäsentyneemmin tiedostamaan, säätämään ja ymmärtämään omaa sisäistä ja ulkoista toimintaansa sekä luomaan uusia toimintamalleja (Pruuki 2008, 17).

Opettajan on pidettävä huolta opiskelijoiden itsesäätelyn lisääntymisestä, jotta opiskelijat omaksuvat itseohjautuvuuden taidon vaiheittain opiskelun edetessä. Opiskelijoita haastetaan aktiivisesti käsittelemään uutta tietoa. Sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla opiskelija

voi reflektoida omaa ja muiden ajattelua. Oppimisen arvioinnissa sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys ja opiskelija kykenee kertomaan, miten hänen oppimisprosessinsa on edennyt, minkälaisia opiskelijat oppimistulokset ovat laadullisesti ja miten hänen käsityksensä opiskeltavista asioista ovat oppimisprosessin aikana kehittyneet. Konstruktivismi voidaan jakaa kahteen pääsuuntaan: yksilökonstruktivismiin ja sosiaaliseen konstruktivismiin. (Tynjälä 1999, 165.)

Yksilökonstruktivismissa yksilö muodostaa havaintojensa perusteella jäsenyntyä tieto- ja toimintakokonaisuuksia eli skeemoja. Skeemat muodostuvat kahta kautta: sekä assimilaation eli sulautumisen että akkommodaation eli eriytymisen kautta. Assimilaatiolla tarkoitetaan vanhaan skeemaan uuden aineen sulauttamista ja akkommodaatiolla puolestaan tarkoitetaan uuden skeeman muodostamista joko vanhan skeeman tilalle tai sen rinnalle. Opiskelijan havaitsemien ristiriitojen ja tiedollisten ongelmien löytäminen käynnistää oppimisen, jota sosiaalinen vuorovaikutus vahvistaa. Oppimisteorian olennainen osa on metakognition käsite. Sillä tarkoitetaan ajatusta siitä, että oppimisen tehokkuus ja laatu riippuvat ihmisen tietoisuudesta omasta tiedostaan ja kyvystään käsitellä sitä sekä ihmisen omista oppimisprosesseista. (Pruuki 2008, 18.)

Opiskelijan metakognitiota voidaan kehittää reflektion avulla. Reflektio on eräänlaista pohdintaa ja opiskelijan tavoitteena on tällöin löytää uusia näkökulmia siitä, mitä on kokenut, mitä hän tietää ja osaa. Yksilökonstruktivismissa käsitellään myös opitun asian yleistämistä ja sen kautta opittujen asioiden siirtämistä toisiin asiayhteyksiin. Käsite transfer viittaa tähän ja sillä tarkoitetaan opitun asia vaikutusta uuden asian oppimisessa tai mahdollisuutta tiedon soveltamiseen toisessa kontekstissa tai eri alalla. (Pruuki 2008, 18.)

Opettajan tehtävänä on ohjata opiskelijan oppimisprosessia sekä hyödyntää asiantuntemustaan. Opettaja asettaa opiskelijoille haastavia ja mielekkäitä oppimistehtäviä, tukee opiskelijoiden aktiivisuutta ja edistää opiskelijoiden metakognitiivisten taitojen kehittymistä. (Pruuki 2008, 17-19.) Sekä opiskelijat että opettajat haluavat kehittyä ja metakognition avulla voidaan tarkastella toiminnan tiedostamista, säätelyä ja ohjaamista ja siten havaita kehitystä vaativat kohteet. Etenkin silloin kun tarkastellaan taitojen ja tietojen siirtämistä uusiin tilanteisiin, metakognition merkitys korostuu. Metakognitiiviset taidot auttavat ihmistä hyödyntämään aiemmin opittuja taitoja uusissa tilanteissa ja ongelmanratkaisussa. (Lonka 2015, 19.)

Sosiaalisen konstruktivismin mallissa ihmisen oppiminen kulttuurin, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kielen näkökulmasta on tarkastelun keskiössä. Oppimisen perusidea on sisäistäminen, sillä opiskelijan psykologiset prosessit perustuvat ensin hänen ja aikuisen

väliseen vuorovaikutukseen ja vähitellen ne sisäistyvät opiskelijan omaksi psykologiseksi omaisuudeksi. Jotta opetus olisi mahdollisimman tehokasta, sen tulee liikkua lähikehityksen alueella, eli sellaisella alueella, jolla opiskelija kykenee suoriutumaan vain opettajan tukemana, eikä omin avuin. (Pruuki 2008, 19.)

Sosiaalisen konstruktivismin mallissa olennaista on myös tilannekohtainen kognitio, jolla tarkoitetaan oppimisen olevan tiukasti sidoksissa siihen tilanteeseen, jossa oppiminen tapahtuu. Jos opiskelu ei ole mahdollista aidossa tilanteessa, tulee oppimisprosessi rakentaa todellisen reaalielämän tilanteita ja vuorovaikutusta vastaavaksi. Tarvittaessa simulaatiota voidaan käyttää oppimisen tukena. Opettaja toimii opiskelijan mallina ja tukee ja auttaa opiskelijaa refleктоimaan toimintaansa ja omia ajatuksiaan. Opiskelijan tehtävänä on toimia tiedon todellisessa kontekstissa ja opettaja toimii asiantuntijan roolissa. Kun opiskelu etenee, opiskelija ottaa enemmän vastuuta toiminnasta. (Pruuki 2008, 19-21.)

2.3 Oppimismotivaatio ja oppimisstrategiat

Oppimismotivaatio on merkittävä voima, joka ylläpitää ja ohjaa opiskelijan toimintaa ja liikuttaa opiskelijaa monella tasolla. Motivoitunut opiskelija on kiinnostunut opiskeltavasta sisällöstä, mikä edellyttää sitä, että opiskelija pitää opiskeltavaa asiaa tärkeänä. Parhaimmillaan motivoitunut opiskelija on innostunut ja opiskelu on mielekästä.

Opettaja voi opetustavoillaan ja toiminnallaan lisätä opiskelijoiden motivaatiota opiskeltavaa asiaa kohtaan keskustelemalla opiskelijoiden kanssa opiskeltavan tiedon hyödyntämisestä ja käytöstä sekä laatia tehtäviä, jotka liittyvät vahvasti käytäntöön. Aidoista tilanteista esiin nousevat ongelmat ja kysymykset lisäävät motivaatiota osoittamalla asian olevan merkityksellinen. Opettaja voi lisätä opiskelijoiden motivaatiota myös suosimalla opiskelijoiden oma-aloitteisuutta lisääviä työtapoja. Motivaatio muodostuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. (Lonka 2015, 167.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio kohdistuu opiskeltavaan sisältöön ja ulkoinen motivaatio puolestaan ulkoiseen palkkioon. Tällöin opiskelu on vain väline matkalla tähän tavoitteeseen. Sisäinen motivaatio edellyttää opiskelijan muodostavan merkityksellisen suhteen itsensä ja opiskeltavan asian välille. Opiskelijaa ei tarvitse tällöin erikseen motivoida. Ulkoinen motivaatio vaatii opiskelijan houkuttelemista toimimaan erilaisin ulkoisin keinoin. Näitä voivat olla esimerkiksi tentit tai palkkiot. Opiskelijan toiminta on suorituskeskeistä. Opiskelijan motivaatioon vaikuttaa myös

opiskelun sosiaalinen ympäristö, jolloin opiskelija haluaa kuulua ryhmään. (Lonka 2015, 168.)

Opettajan kokeminen innostavaksi ja kannustavaksi lisää opiskelijoiden motivaatiota. Myös opiskelijan oma käsitys omista onnistumismahdollisuuksistaan on kytkeytyneenä oppimismotivaatioon. Opettajalla voi olla ratkaiseva rooli opiskelijan rohkaisemisessa ja siten motivaation lisäämisessä (Pruuki 2008, 23).

Ulkoinen motivaatio voi muuttua sisäiseksi motivaatioksi. Opiskelija voi löytää sisäisen motivaation uudesta opiskeltavasta aiheesta pienen ulkoisen paineen aikaansaamana. Sisäistä motivaatiota edistävät sopivan haastavat tehtävät, uteliaisuuden herääminen, riittävä pystyvyyden tunne ja mielekäs asiayhteys. Opiskelijat innostuvat ja oivaltavat oppiesaan, kun nämä neljä sisäisen motivaation avaintekijää toteutuvat. (Lonka 2015, 169.)

Oppimisstrategiat ovat jakautuneet pintasuuntautuneeseen oppimiseen sekä syväsuuntautuneeseen oppimiseen. Pintasuuntautuneessa oppimisessä opiskelijan huomio kiinnittyy asian tai ilmiön pinnallisiin ominaisuuksiin ja siten opiskelija pyrkii muistamaan ne sellaisenaan eikä muodostamaan syvällistä ja kokonaisvaltaista käsitystä asiasta tai ilmiöstä. Syväsuuntautuneessa oppimisessä taas opiskelijan tavoitteena on ymmärtää kokonaisuus ja olennainen sisältö sen niiden merkitys. Opiskelija pyrkii tiedon soveltamiseen ja vertailuun sekä analysointiin ja suhteuttaa uuden tiedon aiempaan, jo olemassa olevaan tietoon. (Pruuki 2008, 24.)

Opettajalla on merkittävä rooli syväsuuntautumisen oppimisen tukemisessa. Opettajan tehtävänä on edistää avointa vuorovaikutusta sekä ohjata opiskelijat miettimään erilaisia soveltamismahdollisuuksia. Syväsuuntautuneisuutta tukee myös opettajan asettamat tehtävät, joiden tulee olla sopivan vaikeita ja niiden tulee nostaa esiin tiedollisia ristiriitoja. On myös tärkeää, että opettaja edellyttää opiskelijoilta opittavan asian ymmärtämistä ja sen soveltamista uusiin asiayhteyksiin. (Pruuki 2008, 25.)

2.4 Vuorovaikutuksen rooli oppimisessa ja ohjaamisessa

Aiemmassa alaluvussa käsiteltujen oppimisteorioiden ja -mallien yhteydessä mainittiin useasti vuorovaikutuksen merkitys osana oppimista ja ohjaamista. Vuorovaikutuksella on yhteys oppijan oppimiseen ja opiskelumotivaatioon. Oppimista ei tapahdu ilman ohjaajan ja oppijan välistä vuorovaikutusta. Opettajien ja ohjaajien vuorovaikutuksella on merkitystä. Vuorovaikutus ohjaamisessa ja oppimisessa on pääsääntöisesti kohtaamista ja tärkeää myös ohjaajalle ammatillisen kehityksen näkökulmasta, ei vain opiskelijoille oppimisen kannalta (Cantell 2010, 9). Oppiminen ei ole vain ihmisen mielen sisäistä toimintaa vaan tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Oppiminen ei myöskään rajoitu luokkahuoneeseen vaan oppimista tapahtuu kaikkialla.

On myös selvää, että niin opiskelijat kuin opettajat opettavat ja oppivat koulussa erilaisia vuorovaikutuskäytänteitä, jotka myös edistävät oppimista ja sosiaalista kasvua (Tainio 2007, 16). Opiskelijan oma aktiivisuus on tärkeässä osassa vuorovaikutteisessa oppimisprosessissa. Opiskelija vaikuttaa ympäristöönsä ja samanaikaisesti tulkitsee vastaanottamaansa tietoa (Rauste von Wright & von Wright & Soini 2003, 33).

Sosiokulttuurisen näkökulman mukaan ihmisen mieli kehittyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja vuorovaikutuksessa opitut asiat sisäistyvät vähitellen ihmisen omaksi toiminnaksi. Oman toiminnan säätely on alkuperältään sosiaalista. Ihminen kehittyy ulkoa sisäänpäin (Lonka 2015, 73).

Oppimista edistää myös se, että oppimisyhteisö omaksuu asiantuntijayhteisön toimintatavat. Opiskelijat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa täydentävät toistensa tietoja ja läpikäyvät opittavia asioita. Yhteisöllisen oppimisen voimavarana voidaan hyödyntää myös opiskelijoiden tietojen ja taitojen erilaisuutta. Opettamisen ja ohjaamisen tulisi olla opiskelijan apuna siten, että opiskelija omaksuu uudet taidot niin, että niistä tulee asteittain opiskelijan omaa toimintaa. (Lonka 2015, 75.)

Sellaisen vuorovaikutuskulttuurin aikaansaaminen, jossa opiskelijat voivat kommentoida erilaisia käsityksiä, vertailla niitä ja antaa toisilleen rakentavaa palautetta, jonka avulla opiskelija voi tarkastella omaa työskentelyään, edesauttaa oppimisen säätelyä ja metakognitiota. Metakognitiiviset itsesäätelyn taidot kehittyvät vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Vaikka opiskelija ajattelisikin olevansa itsenäinen toimija, oppiminen ja oman toiminnan säätelyn kehittyminen tapahtuvat pitkälti vuorovaikutuksessa muiden

kanssa. Opettajan taito tukea opiskelijan itsesääätelyä voi vaihdella suuresti. Tähän vaikuttaa myös opettajan käsitys opettamisen tavoitteesta ja siitä, kuka oppimisprosessia kontrolloi. (Lonka 2015, 79.)

Oppimistilanne voi olla joko täysin opettajan tai opiskelijan säätelemä tai kontrolli voi olla jaettu opettajan ja opiskelijan välille. Jos opiskelijalla ei ole riittäviä itsesääätelyn taitoja silloin, kun oppimistilanne on opiskelijan kontrolloitavissa, ulkoisen tuen saaminen on olematonta ja opiskelijan on vaikeaa oppia. Jos tilanne on päinvastainen, opettajan kontrolloimassa tilanteessa hyvät itsesääätelyn taidot omaava opiskelija turhautuu eikä hänen itsesääätelynsä taidot kehity. Jaettu kontrolli on ominaista vuorovaikutteiselle opetukselle ja sopii keskenään erilaisille opiskelijoille, joiden itsesääätelyn taidot vaihtelevat. Vuorovaikutteisessa opetuksessa opiskelijat voivat oppia toisiltaan sääätelyn taitoja.

Opettaja tekee vähitellen itsensä tarpeettomaksi, kun opiskelija oppii selviytymään itsenäisesti. Opiskelijat oppivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, uudet taidot opitaan lähikehityksen vyöhykkeellä, jolla ryhmä selviytyy hyödyntämällä toistensa vahvuuksia. Opettaja tukee ryhmää, joka täydentää jäsentensä osaamista. Vuorovaikutuksessa muiden kanssa ihmiselle syntyy käsitys siitä, mikä on hänen suhteensa muihin yhteisön jäseniin ja mitä häneltä odotetaan. (Lonka 2015, 82.)

2.5 Ammatti-identiteetin ja ammattitaidon kehittyminen

Ihminen kehittyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja hahmottaa itseään muiden kautta. Identiteetti on ihmisen yksilöllinen käsitys itsestään. Sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta identiteetti määrittelee yksilön suhteessa muihin. Identiteetin muodostuminen on pitkä prosessi. Identiteetin hajautuminen on tyypillistä nykymaailmassa. Näin ihminen pystyy muuttamaan erilaisiin tilanteisiin ja liikkumaan eri roolista toiseen ja erilaisten yhteisöjen välillä. Kyse on identiteetin moni-ilmeisyydestä. (Lonka 2015, 93.) Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan käsitystä itsestä ammatillisena toimijana; sitä millaiseksi ihminen ammatissaan haluaa tulla ja millaisena hän ymmärtää itsensä suhteessa ammatillisuuteen.

Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat myös ihmisen käsitykset siitä, mitä hän pitää tärkeänä, mihin hän samaistuu ja mihin hän sitoutuu ammatissaan. Myös työhön liittyvät arvot, tavoitteet ja uskomukset kuuluvat ammatti-identiteettiin. (Eteläpelto 2008, 26.) Työelämä vaatii moniammatillisuutta, elinikäistä oppimista ja jaettua asiantuntijuutta. Nämä edellyttävät työntekijältä aktiivisuutta ja omien vahvuuksien tunnistamista.

Tietoisuus omasta ammatillisesta identiteetistä on entistä tärkeämpää. Työelämän muuttaminen lyhyempiin, projektiluontoisiin työsuhteisiin ja epävarmuus työuran ennustettavuudessa saavat aikaan sen, että ammatillisen identiteetin kehittyminen on koko työuran mitainen tehtävä. Ammatillinen identiteetti on läheisesti yhteydessä ihmisen sosiaaliseen puoleen, mutta myös ihmisen persoonallisella puolella on vaikutusta. Ihmisen sosiaalinen minä on objektiivinen identiteetin osa, jota voidaan havainnoida ja tiedostaa. Ihmisen persoonallinen minä on puolestaan subjektiivinen osa, joka voi reflektoida ja arvioida sosiaalista minää. (Eteläpelto 2008, 28.)

Persoonallisen ja sosiaalisen välinen suhde on ammatillisen identiteetin rakentamisen keskiössä. Ammatillinen identiteetti rakentuu vaiheittain. Uran alkuvaiheessa ihmisen ammatillisessa identiteetissä korostuu työyhteisöön soisaalistuminen. Tästä voidaan päätellä, että ihminen omaksuu yhteisön toimintatavat, arvot ja normit sellaisenaan. Kun ihminen on ollut yhteisössä tarpeeksi kauan, kokemus, valta ja osana yhteisöä oleminen ovat vahvistuneet. Persoonallinen puoli saa lisää painoarvoa ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Laajimmillaan ammatillinen identiteetti on ihmisen suhteessa yhteiskunnalliseen toimintaan ja työnjakoon eli käsitykseen siitä, miten hän käsittää asemansa ja osallisuutensa kokonaiskuvassa (Eteläpelto 2008, 45).

Ammattitaidon kehittymiseen vaikuttavat kognitiiviset ja emotionaaliset tekijät eli tahtoon sidoksissa olevat taidot, jotka voidaan jäsentää toimintatapoihin, vuorovaikutukseen ympäristön kanssa, motivationaaliseen minäkuvaan ja psykologisiin valmiuksiin, jotka puolestaan vaikuttavat menestykselliseen suoriutumiseen työelämässä. Näiden edeltä mainittujen taitojen hallinta mahdollistaa sopeutumisen ja aktiivisen toiminnan erilaisissa tilanteissa. Vahva ammatillinen osaaminen vaatii pitkäjänteistä oppimista, laajaa kokemusta, käsiteltävän aihealueen syvällistä ymmärtämistä, toiminnan metakognitiivista kontrollia ja säätelyä sekä automaattisia toimintarutiineja. (Ruohotie & Honka 2005, 17)

Näiden taitojen kehittäminen työuran aikana edesauttaa ammattiosaamisen kasvamisen huippuunsa ja luo asiantuntijuutta (Ruohotie & Honka 2005, 18). Tärkeä osa ammattitaidon kehittämisessä on kyky soveltaa tietoja ja taitoja uusissa tehtävissä ja tilanteissa eli omaksua taito siirtää osaamista uudelle alueelle. Osaamisen siirtäminen vaatii vahvaa ammatillista osaamista mutta toisaalta se myös kehittää sitä. Ammattitaitoisella työntekijällä on myös kyky analysoida ongelmia, hän on proaktiivinen ja osaa ennakoida sekä alan kehitystä, että työympäristön toimintoja. Kriittinen päättely, ongelmanratkaisu ja luova ajattelu ovat kognitiivisia prosesseja, jotka kehittävät ammattitaitoa, lisäävät tietojen ja taitojen siirtämistä sekä syventävät työtehtävien ymmärrystä. Avarakatseisuus, älyllinen ute-

liaisuus, tuotosten ennakoiminen, yhteyksien ja selitysten etsiminen ja perusteiden ja syiden arviointi ovat tekijöitä, jotka ovat sidoksissa kognitiivisiin prosesseihin ja sitä kautta ammattitaidon kehittymiseen. (Ruohotie & Honka 2005, 23.)

Metakognitio ohjaa myös ammatillista kehittymistä. Sen kautta työntekijä reflektoi ja ymmärtää omaa osaamistaan ja havainnoi kehityskohteitaan. Työmotivaatio on ratkaiseva tekijä ammattitaidon kehityksessä. Jotta työntekijä kehittyi, hänen tulee tiedostaa muutostarpeet ja asiat, joita tulee muuttaa. Työntekijän tulee haluta muutosta eli muutoksesta tulee henkilökohtainen tavoite. Työntekijä myös säätelee eli tarkkailee, suunnittelee ja arvioi omaa muutosprosessiaan. Ammattitaito on siten läheisesti sidoksissa työntekijän itsesääntelytaitoihin ja se kehittyi näitä taitoja kehittämällä. (Ruohotie & Honka 2005, 24.)

3 Käytännön assistenttityö –opintojakso

Käytännön assistenttityö -opintojakso sai alkunsa vasta-valmistuneiden alumnien sekä minun ja opiskelutoverini Tiia Kinnusen välisessä keskustelussa ammattijärjestö Aito HSO ry:n verkostoitumistapahtumassa huhtikuussa 2016. Vertailimme työharjoittelukokemuksiimme ja puhe kääntyi nopeasti työharjoitteluraportteihin ja etenkin harjoittelussa hyödyksi koettuihin opintojaksoihin. Mietimme yhteistuumin, että koulutusohjelmaamme tarvittaisiin kurssi, joka valmistaisi työharjoitteluun ja jossa käsiteltäisiin käytännön näkökulmasta opintojen alkuvaiheen teoriaa. Pian tämän keskustelun jälkeen päätimme ottaa ensiaskeleet kohti kurssin toteutumista. Teimme kurssisuunnitelman ja saimme hyväksynnän ohjaavalta opettajaltamme Tesi Binderiltä. Koulutusohjelmajohtajamme Tuula Tuomainen innostui opintojaksosta ja saimme luvan jatkaa suunnitteluprosessia.

Kesän ja syksyn 2016 aikana suunnittelimme opintojakson rakenteen, laadimme toteutus suunnitelman ja opintojaksokuvauksen Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opintojaksokuvausluettelon Haaga-Helia ammattikorkeakoulun internetsivulle sekä muotoilimme arviointikriteerit yhteistyössä ohjaavan opettajamme ja koulutusohjelmajohtajamme kanssa.

Syksyn ensivalinnassa saimme 18 ilmoittautunutta opiskelijaa. Opintojakso ajoittui kevätlukukaudelle, ensimmäiselle ja toiselle periodille, ajalle 16.1. - 21.5.2017. Lähiopetusaikana oli molemmilla periodeilla maanantai kello 14.00 - 17.00. Opiskelijat kirjoittivat tuntityöskentelyn lisäksi viikoittain oppimispäiväkirjaa sekä tutustuivat tuleviin tunteihin orientoivilla Powerpoint-esityksillä kotona. Jokaisella lähiopetuskerralla oli oma pääteema, joka määritteli tunnin aiheen.

3.1 Opintojakson tavoitteet ja arviointikriteerit

Opintojakson tavoitteena oli alusta lähtien se, että kurssi simuloisi työelämää. Tavoitteenamme olisi siis myös saada opiskelijat heittäytymään ja omaksumaan ajatus, että luokkahuone onkin kuvitteellisen yrityksen avotoimisto ja he ovat tämän kuvitteellisen yrityksen assistentteja. Kuvitteellisen yrityksen luominen oli toisinaan varsin haastavaa, sillä emme halunneet sen rajoittavan työtehtäviä tai vaikeuttavan todenmukaista työtilannetta.

Opintojaksokuvauksen arviointikriteereitä työstäessämme mietimme paljon sitä, miten opiskelijoita arvioimme ja mitä asioita painotamme arvioinnissa. Päätimme, että tilannetaju olisi yksi pääteema opintojaksolla. Tilannetaju on myös olennainen asia assistentin

työssä. Arviointikriteereissä tilannetajun lisäksi esiin nousivat aktiivisuus ja yhteistyötaidot. Arviointikriteerit perustuivat assistentin työssä usein vaadittuihin taitoihin.

Arviointikriteerien muotoileminen oli työlästä, sillä emme olleet aiemmin laatineet samantyyllisiä arviointiin liittyviä tiivistyksiä. Muutamaan virkkeeseen tietyn osaamisen tiivistäminen onnistui ohjaavan opettajamme avulla. Arviointikriteereitä laatiessa pohdimme myös, millaisilla kriteereillä osaisimme arvioida opiskelijoita. Tämä vaikutti myös kriteerien muotoutumiseen.

3.2 Suunnittelu

Kurssin suunnittelu jakautui kahteen vaiheeseen: pakollisiin dokumentteihin (opintojaksokuvaus ja toteutussuunnitelma) ja kurssin sisällön suunnitteluun. Pakolliset dokumentit vaadittiin ennen ensivalinnan alkua. Toteutussuunnitelma toimi meille ohjaajille ohje-
nuorana lähiopetuksen suunnittelussa. Opintojaksokuvaus lisättiin Haaga-Helia ammatti-
korkeakoulun Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opintojaksoluetteloon.

Kurssin sisällön suunnittelu on osittain tapahtunut ajatuksia vaihtamalla jo kurssia ensimmäisiä kertoja ideoitaessa. Kunnolla se alkoi marraskuussa 2016. Lähiopetuksen rakenteen ja teemojen päättämisen jälkeen aloimme koota tehtäväpankkia, jonne keräsimme erilaisia työtehtäviä - sellaisia, joita olimme itse tehneet työharjoittelussa tai aiemmissa työpaikoissamme. Kysyimme myös kanssaopiskelijoilta ja alumneilta millaisia työtehtäviä he olivat harjoittelussaan tehneet.

Taulukko 1. Tuntisuunnitelmataulukko (Kinnunen, Steinberg 2017)

Vko	Pvm	Sisältö
3	16.1.2017	Kurssiorientaatio
4	23.1.2017	Viestintä
5	30.1.2017	Tapahtumajärjestelyt
6	6.2.2017	Ongelmanratkaisu, tilannetaju
7	13.2.2017	Paineensietokyky
8	20.2.2017	Hiihtoloma, ei opetusta
9	27.2.2017	Rutiinit
10	6.3.2017	Tiimityöskentely
11	13.3.2017	Kehityskeskustelut
12	20.3.2017	Intensiiviviikko, ei opetusta
13	27.3.2017	Tapatietous
14	3.4.2017	Kokousjärjestelyt

15	10.4.2017	Kielet
16	17.4.2017	2. pääsiäispäivä, ei opetusta
17	24.4.2017	Matkajärjestelyt
18	1.5.2017	Vappu, ei opetusta
19	8.5.2017	Rekrytointi
20	15.5.2017	Tentti

Suunnitteluvaiheessa saimme suuren määrän ideoita sekä konkreettisista työtehtävistä että aiheista, joita toivottiin käytävän läpi opetuksessa. Toisinaan mietimme mitä tästä tulisi, kun valinnanvaikeus ja toimivan kokonaisuuden hahmottaminen alkoi tuskastuttaa. Halusimme kuitenkin pitää kiinni aiemmin sovitusta ajatuksesta, jonka mukaan me emme luennoi lähiopetuksessa vaan simuloimme parhaamme mukaan työelämää. Emme kuitenkaan ole opettajia, siispä me emme sananmukaisesti opeta. Ennemminkin ajattelemme olevamme ohjaajia. Ohjaamme opiskelijoita oivaltamaan, kuinka soveltaa aiemmin opittua teoriaa käytäntöön.

Päätimme jo varhain, että vuorovaikutus niin meidän ja opiskelijoiden sekä opiskelijoiden itsensä välillä ovat asioita, joihin haluamme keskittyä. Lähiopetuksessa voisi rennosti ja vapaasti kysyä meiltä ohjaajilta sekä keneltä tahansa muulta opiskelijalta apua. Tehtävänänot annettaisiin sekä suullisesti että sähköpostilla. Kurssia suunnitellessamme mietimme myös kehittävämme työtehtävän, jota opiskelijat voivat työstää aina silloin kun heillä ei ole jotakin tärkeämpää työtä tehtävänä.

Kurssin ensimmäisen puoliskon suunnittelimme pääpiirteissään ennen lähiopetuksen alkamista mutta päätimme jättää yksityiskohtaisen lähiopetuksen käsikirjoittamisen viikoittaiseksi tehtäväksi. Kurssin suuret linjat ja tehtäväpankki olivat tärkeimpiä saada valmiiksi ennen lähiopetusta. Viikoittainen suunnittelu mahdollistaisi nopean reagoinnin tarvittaviin muutoksiin ja pitäisi meidät ohjaajat keskittyneinä ja valppaana syntyville ideoille ja oivalluksille.

Lähiopetusta suunnitellessa mietimme, miten eläydymme ja muutamme vaikkapa kirjoitus-tyyliämme sähköpostin lähettäjän mukaan, oli kyseessä sitten toimitusjohtaja tai lehdistöpäällikkö. Mietimme Tiian kanssa henkilöstön nimiä paljon ja valikoitujen nimien perusteella yrityksen johto heräsi eloon mielikuvituksissamme. Pohdimme, että jos me heittäytyisimme, saisimme opiskelijatkin heittäytymään. Siten he saisivat eniten irti opintojaksoista.

3.3 Toteutus

Opintojakson toteutus perustuu opiskelijoiden läsnäoloon lähiopetuksessa. Viikoittain maanantaisin lähiopetuksen aikana opiskelijat työstivät teeman mukaan vaihtelevan määrän työtehtäviä. Lähiopetuksen ulkopuolella opiskelijat kirjoittivat ja palauttivat joka viikko henkilökohtaisen oppimispäiväkirjan, jossa he pohtivat omaa oppimistaan suhteessa lähiopetuksessa tehtyihin tehtäviin ja miettivät mitä hyötyä työtehtävistä voisi heille olla työelämässä sekä nimenomaan assistentin työtä ajatellen, että heille henkilökohtaisesti.

Jotta opiskelijat oppisivat lähiopetuksessa mahdollisimman paljon, heidän oli oltava aktiivisia ja osallistuttava tunnilla käytyihin keskusteluihin ja työtehtäviin vuorovaikutteisella otteella. Lähiopetuksen alussa ja lopussa pidimme opiskelijoita osallistavan keskustelun, joiden tavoitteena oli herätellä opiskelijoita ajattelemaan tietoisesti tulevia työtehtäviä ja sitä, miten ne linkittyvät lähiopetustunnin teemaan ja heidän mahdollisiin aiempiin kokemuksiinsa.

Työstimme joka lähiopetuskerralle oman käsikirjoituksen, jonka tarvittaessa kelloitimme, jos tunnin sisältö sitä vaati. Käsikirjoituksesta kävi ilmi mitä lähiopetuksessa tapahtuu, missä järjestyksessä ja mihin aikaan, työtehtävät ja kuka tehtävän antaa, sekä miten tehtävä palautetaan. Työelämän simuloiminen ja kuvitteellisen yrityksen toiminnan esittäminen vaati meiltä ohjaajilta heittäytymistä ja hieman näyttelemistä.

3.4 Simulaatioyritys

Opintojakson työpaikkasimulaatiota tukemaan loimme kuvitteellisen yrityksen, jonka palveluksessa opiskelijat olisivat. Päädyimme siihen, että yritys voi toimia kaikilla toimialoilla. Yritys sai nimekseen GBD Finland Oy Ab, joka oli osa globaalia GBD Groupia. Pohdimme myös yrityksen toimipisteiden sijaintia ja päädyimme Lontooseen, sillä mahdollinen sähköpostiviestinvaihto olisi helppoa käydä englanniksi.

Loimme myös sekä GBD Groupille, että GBD Finland Oy Ab:lle henkilöstöä tulevaa sähköpostiliikennettä varten. Mietimme tovin työtehtävien antoa käytännön tilanteessa luokahuoneessa ja mietimme samalla kuinka oikeassa työelämässä ja työharjoittelussa työtehtävät annetaan joko suullisesti tai sähköpostitse. Haaga-Helian myy-osoitteista lähetetty sähköposti sekoittuisi helposti muihin sähköposteihin ja loimme Gmail-tilin Tärkeälle Henkilölle, joka edustaisi kaikkia GBD Finland Oy Ab:n ja GBD Groupin työntekijöitä sekä kaikkia sen asiakkaita. Opiskelijat kohdentaisivat vastaanottajan otsikkokentässä ja sähköpostitilille tallentuisivat kaikki vastaanotetut ja lähetetyt sähköpostit. Sähköpostitilin

avulla olisi helppo palata tarkastelemaan opiskelijoiden suorituksia työtehtävissä. Opiskelijat arvioitaisiin numeroarvosanoin ja kirjallisella palautteella opintojakson lopussa. Ajattelimme, että se motivoisi opiskelijoita sitoutumaan kurssiin ja lähiopetukseen paremmin kuin hyväksytyt/hylätyt-arviointi.

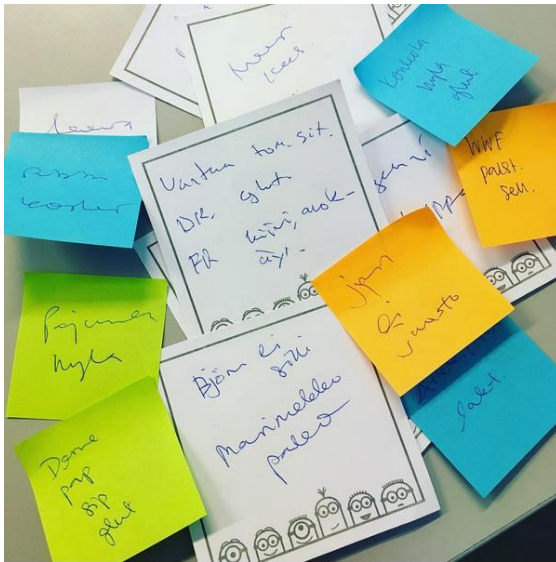
Jokainen työtehtävä sai yrityssimulaation kautta jonkin funktion, esimerkiksi ensimmäiselle lähiopetuskerralle yhdeksi työtehtäväksi päätimme, että GBD Finland Oy Ab:n juristi lähettää sähköpostilla opiskelijoille pyynnön auttaa häntä oikolukemalla kahden sopimuksen sopimusehdot ja stilisoimalla näiden dokumenttien ulkoasun. Opiskelijat saivat GBD Finland Oy Ab:n asiakasrekisterin Excel-muodossa, josta löytyi 2346 yrityksen asiakkaan nimeä ilman asiakasnumeroa. Laadimme myös pdf-tiedoston samoilla nimillä sekä asiakasnumeroilla ja tulostimme jokaiselle opiskelijalle oman kappaleen. Opiskelijoiden rutiinitehtäväksi tuli lisätä yrityksen asiakasrekisteriin paperisesta versiosta oikea asiakasnumero oikean asiakkaan kohdalle, sillä aiemmin GBD Finland Oy Ab:lla käytössä ollut toiminnanohjausjärjestelmä oli vaihdettu uuteen ja asiakasnumerot olivat hävinneet.

3.5 Toiminta ja oppimistehtävät

Lähiopetuksessa tavoitteena oli simuloida työelämää ja siten saada opiskelijat muuttamaan suhtautumistaan kurssiin ennemmin valmistautumisena työelämään kuin tehtävien tekemisenä kurssin suorittamiseksi. Lähiopetuksessa pyrimme antamaan työtehtävät siten kuin opiskelijat ne työharjoittelussakin saisivat, eli tehtäväpyyntöjä tulisi usealta eri työntekijältä sekä suullisesti että sähköpostitse.

Luomamme GBD Finland Oy Ab:n henkilöstö oli hyödyksi ja tuki simulaatiota. Opiskelijoiden olisi helpompi heittäytyä, kun työtä pyytäisi konkreettisesti henkilö, jolla olisi nimi ja titteli, eikä kurssin ohjaaja, jolloin suhtautuminen tehtävänantoon vakavasti saattaisi kärsiä. Suurimman osan työtehtävistä opiskelijat saivat sähköpostitse, joitakin tehtäviä annoimme suullisesti ja alustimme työtehtävän siihen sopivalla taustakertomuksella.

Esimerkiksi lähiopetustunnilla 27. helmikuuta opiskelijat saivat tehtäväkseen tulkita sairastuneen assistentin käsin kirjoittamia muistilappuja GBD Finland Oy Ab:n satavuotisjuhlaan osallistuvien vieraiden erityisruokavalioista ja lähettää ne tiedoksi juhlan catering-firmalle.



Kuva 1. Erityisruokavaliomuistilaput (Steinberg, 2017)

Kurssin osallistujamäärä, 15 opiskelijaa, on mahdollistanut jokaisen opiskelijan osallistumisen ja ääneen pääsemisen lähiopetuksessa. Kun opetusryhmän koko ei ole liian suuri, opiskelijoiden huomioiminen ja vuorovaikutuksen tukeminen on helppoa. Kovin suuressa ryhmässä hiljaisemmat opiskelijat jäävät helposti äänekkäämpien opiskelijoiden varjoon, eivätkä välttämättä edes yritä saada puheenvuoroa. Myös avun pyytäminen opettajalta on helpompaa pienemmässä ryhmässä.

Jokaiselle lähiopetuskerralle valmistavana tehtävänä opiskelijat tutustuivat tulevan lähiopetuksen teemaa käsittelevään Powerpoint-esitykseen. Esityksissä läpikäydään teemaan liittyvää teoriaa, esimerkiksi viestinnän käsitteen määrittelyä tai tapahtumanjärjestämisen perusasioita, joiden tulisi olla opiskelijoille tuttuja aiemmilta koulutusohjelman pakollisilta kursseilta. Esityksissä annettiin myös esimerkkejä siitä, miten teema liittyy assistentin työhön sekä esitettiin kysymyksiä, joiden avulla opiskelijat voivat pohtia teemaa lisää. Esityksissä oli myös kirjallisuutta sekä internet-linkkejä hyödyllisiin artikkeleihin tai teemaa käsitteleviin internet-sivuihin, joiden avulla opiskelijat voivat tutustua teemaa käsitteleviin asioihin syvemmin.

4 Oivalluksista päiväkirjaksi

Opinnäytetyöni aineisto muodostuu kirjoittamistani ohjauspäiväkirjamerkinnöistä, opiskelijoiden kirjoittamista oppimispäiväkirjoista sekä lähiopetuksen puolessavälissä eli opinnäytetyöni havaintojen keruun loppuvaiheessa opiskelijoiden kanssa käydyistä kehityskeskusteluista, joihin opiskelijat valmistautuivat etukäteen. Kehityskeskusteluihin opiskelijat valmistautuivat lukemalla omat oppimispäiväkirjansa sekä täyttämällä laatimamme lomakkeen, jonka avulla opiskelijat arvioivat omaa kehitystään kurssilla sekä kurssin toimivuutta ja onnistuneisuutta. Viikoittaisissa oppimispäiväkirjoissaan opiskelijat pohtivat omaa oppimistaan, sekä sitä miten lähiopetuksessa käydyt asiat liittyvät assistentin työhön.

Ohjauspäiväkirjamerkintäni ja opiskelijoiden oppimispäiväkirjat ajoittuvat lähiopetuksen ensimmäiselle periodille. Olen kirjoittanut ohjauspäiväkirjaa vuoden 2016 syksystä opintojakson suunnitteluvaiheesta alkaen. Opiskelijoiden kanssa käydyt kehityskeskustelut ajoittuvat ensimmäisen periodin viimeiselle opetusviikolle viikolle 13. Kehityskeskusteluiden tavoitteena oli tavata jokainen opiskelija henkilökohtaisesti parinkymmenen minuutin mittaisessa keskustelussa, jossa opiskelija itse pääsisi reflektoimaan omaa kehittymistään kurssin ensimmäisellä puoliskolla, sekä kuulla opiskelijoiden ajatuksia ja saada palautetta kurssin toimivuudesta sekä ohjaajien toiminnasta.

Kehityskeskusteluissa tarkoituksena oli myös antaa opiskelijoille palautetta hyvin tehdystä työstä sekä nostaa esille opiskelijan mahdollisia kehityskohteita. Kehityskeskusteluissa tavoitteena oli kuulla suoraan opiskelijalta tämän ajatuksista ja tuntemuksista sekä mahdollistaa opiskelijalle matalan kynnyksen tilanne kysyä ohjaajalta opiskelijaa mieltä askarruttavista asioista.

Opinnäytetyöni aineiston ohjauspäiväkirjaa olen kirjoittanut suunnitteluvaiheessa muistiotyyppisesti suunnittelutapaamisista ja kurssin toteutusvaiheessa varsin erilaisissa tilanteissa aina silloin kun olemme ajatustyötä tehneet sekä jokaisella lähiopetuskerralla havaintotyyppisesti. Lähiopetuksen vuorovaikutuksen havainnointi ja opiskelijoiden toiminta lähiopetuksessa oli havaintojen keskiössä. Havainnointi lähiopetuksesta oli pääasiallisesti ollut opiskelijoiden toiminnan havainnointia tunnin työtehtäviin liittyen sekä mahdollisen vuorovaikutuksen havainnointia opiskelijoiden ja ohjaajien välillä. Olen havainnoinut myös opiskelijoiden kehittymistä sekä omaa kehittymistäni ohjaajana. Nimesin aineistoni havainnot oivalluspäiväkirjaksi, sillä se kuvaa onnistuneesti havaintojen aikana syntyneitä oivalluksia, niin itseni kohdalla kuin opiskelijoidenkin kohdalla.

5 Tulokset – Oivalluspäiväkirja

Olen jakanut opinnäytetyössäni oivalluspäiväkirjani havainnot kuuteen eri alalukuun. Alalukujen teemat ovat nousseet selkeästi esiin omassa ohjauspäiväkirjassani ja opiskelijoiden oppimispäiväkirjoissa. Teemat ovat myös esillä opintojakson arviointikriteereissä, pois lukien kurssiorientaatiota käsittelevän ensimmäisen alaluvun, joka esittelee lähtöasetelman tuleville havainnoille. Siten oli siis selkeä valinta tarkastella lähemmin opintojaksoa alalukujen teemojen mukaisesti. Käsittelen jokaista niistä ensin omien ohjauspäiväkirjahaavaintojen kautta, sitten opiskelijoiden näkökulmasta ja jokaisen alaluvun lopuksi teen yhteenvetoa molemmista näkökulmista.

5.1 Orientaatio kurssiin

Käytännön assistenttityö-opintojakson ensimmäisen tunnin teemana oli kurssiorientaatio. Olimme valmistelleet Powerpoint-esityksen tukemaan kertomiamme asioita. Opintojaksolla aloitti 17 opiskelijaa, joista kaksi ilmoitti jo ensimmäisen lähiopetustunnin aikana jättävänsä kurssin. Ensimmäisellä lähiopetuskerralla kävimme läpi kurssin luonnetta ja rakennetta, selitimme Powerpoint-esitystä apuna käyttäen, millainen kurssi on ja mitä työpaikkasimulaatio opintojaksolla tarkoittaa. Tunnilla jaoimme myös GBD Finland Oy Ab:n asiakasrekisterin paperisena ja Moodleen lisäsimme Excel-muotoisen taulukon, jonne opiskelijat lisäävät asiakasnumerot paperiversiosta. Tavoitteena oli saada luotua opiskelijoille rutiini asiakasnumeroiden lisäämisestä kevään aikana. Olen kirjoittanut päiväkirjassani tammikuun 16. päivänä näin:

”Hieman teknisiä vaikeuksia meillä oli, Moodlella oli vanha excel. Pidettiin kahvitauko yhteisesti poikkeuksellisesti, tällä välillä saatiin oikea excel Moodleen ja tekeminen aloitettua”.

Kurssiorientaatioesityksen jälkeen opiskelijat vaikuttivat innostuneilta ja yleinen ilmapiiri oli innostunut.

Ensimmäisellä tunnilla Tärkeä Henkilö lähetti sähköpostilla työtehtäviä opiskelijoille. GBD Finland Oy Ab:n juristi pyysi opiskelijoita oikolukemaan ja stilisoimaan toimitusehdot ja vuokrasopimustekstin. Molemmat asiakirjat olivat melko pitkiä ja opiskelijoilla kuluikin koko lopputunti niiden tekemiseen.

Vuorovaikutus ensimmäisellä kerralla oli varsin vähäistä. Opettajien ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutus oli kovin perinteistä, jossa opettaja kertoo ja opiskelijat kuuntelevat. Tämä oli odotettavissa. Päiväkirjaani olen kirjoittanut tammikuun 16. päivänä näin:

”Ensimmäisellä kerralla oli epätodennäköistä, että saadaan aikaiseksi keskusteluja, koska opiskelijat olivat toisilleen tuntemattomia ja työpaikkasimulaatioon heittäytymisen vaatii totuttelua. Assin opiskelijat ovat niin tunnollisia, että odotettavissa oli, kun tehtävä annetaan, sitä aletaan tekemään keskittyneesti saman tien, eikä muiden opiskelijoiden kanssa keskustella. Opiskelijat istuvat ja työstävät tehtäviä keskittyneesti juurikaan puhumatta. Toisinaan kysyvät toisiltaan hiljaisella äänellä kommentteja tai apua.”

Ensimmäisen viikon oppimispäiväkirjoista näkyi opiskelijoiden innostuneisuus sekä hyvä tunnelma lähiopetuksessa, josta kirjoitin myös omaan päiväkirjaani. Monet olivat kirjoittaneet oppimispäiväkirjoihinsa odottavansa opintojaksolta oppivansa käytännönläheisiä työelämän taitoja sekä sitä, että voivat hyödyntää oppimaansa tulevassa työharjoittelussa. Eräs opiskelija oli kirjoittanut oppimispäiväkirjassaan 16.päivänä tammikuuta näin:

”Kurssi vaikuttaa erittäin hyödylliseltä työelämään valmistautumisen näkökulmasta. Odotan pääseväni eläytymään simulaatioon kunnolla!”

Monella opiskelijoista oli aiempaa työkokemusta asiakaspalvelutyöstä, mutta vain harvalla oli työkokemusta toimistotyöskentelystä tai assistentin töistä. Opiskelijoiden oppimispäiväkirjoista näkee selkeästi sen, että tällaiselle käytännönläheiselle opintojaksolle on tarvetta. Opiskelijat ovat oppimispäiväkirjoissaan maininneet toivovansa kurssin lisäävän itsevarmuutta varsinkin työharjoitteluun liittyen sekä antavan tulevaisuuden kannalta hyödyllisiä taitoja ja tietoja. Opiskelijat olivat myös innostuneita siitä, että opintojaksoa ohjaavat opiskelijat, joilla erään opiskelijan mukaan on tuoretta tietämystä ja kokemusta harjoittelusta ja opinnoista ylipäänsä.

Me ohjaajat olimme ensimmäisen opetuskerran jälkeen yhtä innostuneita tulevasta kuin kurssimme opiskelijatkin. Odotukset olivat korkealla tuleviin lähiopetustunteihin. Ensimmäinen lähiopetuskerta oli onnistunut ja saimme opiskelijat innostumaan työpaikkasimulaationa toteutettavasta opetuksesta. Opiskelijat vaikuttivat motivoituneilta ja halukkailta oppimaan uusia taitoja. Käytännönläheisyys sai paljon kiitosta.

5.2 Vuorovaikutus ja tunnelma

Vuorovaikutus on olennainen osa opintojaksolla oppimista. Assistentin työnkuvan ollessa usein varsin vuorovaikutteinen, opiskelijoilta edellytettiin vuorovaikutteista otetta lähiopete-

tuksessa. Työpaikkasimulaatiota ajatellessa opiskelijoiden vuorovaikutteinen toiminta lähiopetuksessa lisäisi tuntiaktiivisuutta ja opiskelijoiden oppimista toisiltaan. Aktiivinen ja vuorovaikutteinen lähiopetus tukee avointa ja kehittävää ilmapiiriä aikaansaaden oikeanlaisen tunnelman oppimisen edistämiseksi.

Opintojakson alussa vuorovaikutus opiskelijoiden välillä oli vaisua ja hieman varautunutta. Olen kirjoittanut päiväkirjaani tammikuun 23. päivänä näin:

”Tuntuu, että kurssille on valikoitunut joukko selkeästi motivoituneita opiskelijoita, mikä on hyvä asia ja heissä on potentiaalia kehittyä toivottuun avoimempaan suuntaan”.

Meille ohjaajille olisi helpompaa luoda vuorovaikutusta tukevia tilanteita, jos opiskelijat ovat alun perin myönteisiä sitä kohtaan. Tavoitteena oli kuitenkin, että opiskelijat oppivat vuorovaikutuksessa sekä meidän ohjaajien, että toistensa kanssa. Varsinkin opintojakson alussa mietitytti ja epäilytti opiskelijoiden suorituskeskeisyys. On hyvä asia, että tehtäviin suhtaudutaan vakavasti ja ne tehdään hyvin. Mietimme miten suorituskeskeisyys vaikuttaisi opiskelijoiden taitoon heittäytyä opintojakson vaatimaan simulaatioon. Kurssin alussa oli selkeästi havaittavissa, että ajatuksen tasolla opiskelijat olivat vielä luokkahuoneessa, eivät simulaatioyritys GBD Finland Oy Ab:n avoimistossa. Päiväkirjassani 23. päivänä tammikuuta olen kirjoittanut näin:

”Luokassa ei keskustella niitä näitä edes ohimennen, ei kysyä yleisesti neuvoa tai apua kaikilta, ehkä juuri ja juuri hiljaisella äänellä vierustoverilta, jos on ihan pakko”.

Tämä havainto tukee alun hankaluutta opiskelijoilla päästää irti vanhasta totutusta luokkahuoneajattelusta. Opiskelijat ovat myös itse tiedostaneet sen ja kirjoittaneet siitä oppimispäiväkirjoissaan.

Mietimme useasti kurssin alussa, miten saisimme opiskelijat vapautumaan ja heittäytymään. Siitä voisi olla apua jokaiselle opiskelijalle, varsinkin tulevaa työelämää ajatellen. Assistentin tarvitsee osata toimia osana tiimiä, on kyseessä sitten projektissa työskentely tai yleinen kanssakäyminen muun työyhteisön kanssa.

Päätimme lähiopetustunnin 23.1. aikana jutella itse työasioista hieman kovemmalla äänellä ja nauraa vähän enemmän. Kysyimme puolesta välissä tuntia, oliko joku mahdollisesti katsonut lauantaan alkaneen Putous-sarjan ensimmäisen jakson. Ei ollut. Saimme

kuitenkin jonkin verran jäätä murrettua ja kirvoitettua muutaman kysymyksen siitä, millainen jakso oli ollut. Olen kirjoittanut päiväkirjaani tammikuun 23. päivänä seuraavasti:

”Oli ilo huomata tunnin aikana, kun eräs opiskelija kysyi Wordin asettelun asetuksista liittyen oikoluettavien sopimustekstien stilisointiin ja toinen opiskelija osasi antaa yksityiskohdalliset ohjeet, oli hienoa saada kommentoita ääneen kannustavasti, että ryhmästä saa apua ja aina kannattaa kysyä”.

Hitaasti mutta varmasti aloimme ottaa askeleita kohti vuorovaikutuksen lisäämistä ja avoimemman tunnelman luomista. Päiväkirjaani olen kirjoittanut 23. päivänä tammikuuta näin:

”Heittäytymistä ja rahtunen rohkeutta vaaditaan, ja tie näitä kohti näyttää lupautavalta”.

Lähiopetuksen alkuviikkojen aikana pohdin vuorovaikutteista ja käytännönläheistä oppimista. Miten nuo kaksi saisi pilkottua konkreettiseksi asioiksi, joita voisin tarkastella tunneilla. Tunnilla käydyt keskustelut olivat yksi tapa havainnoida vuorovaikutusta, toinen oli Tärkeän Henkilön sähköpostikeskustelut. Olen kirjoittanut päiväkirjaani 27. päivänä tammikuuta näin:

”Opiskelijat ovat kovin tunnollisia, eivätkä keskustele keskenään, ellei heitä ohjaa siihen. Silloinkin, keskustelu menee niin, että ohjaaja (minä tai Tiia) kysyy jotakin, luokka on hetken hiljaa, joku yksi rohkea sanoo jotakin ja sitten kaikki jatkavat tekeksiään.”

Nopeasti oivalsin asiaa pohtiessani, että tarvitaan erikseen luotuja tilanteita, joissa opiskelijoiden on pakko osallistua keskusteluun. Oivalsin myös, että tiimipalaverista voisi löytyä ratkaisu ongelmaamme. Päiväkirjassani olen tammikuun 27. päivänä kirjoittanut näin:

”Laitetaan opiskelijat keskustelemaan ja ideoimaan jostakin ennalta määrätystä aiheesta ja katsotaan mitä tapahtuu, se myös voisi luoda ryhmähenkeä ja ryhmäyttää heitä”.

Kolmannella lähiopetustunnilla käsitelimme tapahtumanjärjestämistä ja olimme vakaasti päättäneet, että tällä tunnilla on enemmän vuorovaikutusta keskustelun muodossa kuin kahdella aiemmalla opetuskerralla yhteensä. Aloitimme lähiopetuksen assistenttitiimin tiimipalaverilla, jonka tavoitteena oli keskustellen luoda raamit GBD Finland Oy Ab:n satavuotisjuhalle. Olimme ennalta päättäneet juhlan paikan, henkilömäärän ja luonteen. Opiskelijoilla oli siten olemassa lähtöasetelma, jonka perusteella tehdä valintoja järjestelyjen suhteen. Olimme myös tehneet ennakkoon itsellemme muistilistan palaverissa läpikäytävistä asioista, siltä varalta, ettei keskustelu lähtisikään käyntiin toivotulla tavalla ja voimme ohjata sitä, jos sille olisi tarvetta.

Lähiopetustunti osoittautui erilaiseksi verrattuna kahteen aiempaan. Opiskelijat uskaltuivat nopeasti mukaan keskusteluun ja jokainen opiskelija osallistui. Olimme Tiian kanssa keskustelleet opiskelijoiden aktivoimisesta, keskusteluihin yllyttämisestä ja vuorovaikuttamiseen ryhtymisestä. Tammikuun 31. päivänä olen kirjoittanut päiväkirjaani näin:

”Haluumme saada opiskelijat ajattelemaan, että keskustelemalla voi oppia: neuvoa ja apua saa kysyä ja ajatuksia heitellä rohkeasti ilmaan, omia ajatuksia refleктоimalla voi löytää monia uusia tapoja tehdä tai ajatella”.

Tällä lähiopetuskerralla otimme suuren askeleen pois totutusta luentoajattelusta ja vielä isomman askeleen kohti avointa keskustelua. Tunnin aikana opiskelijat uskaltuivat kysymään apua toisiltaan, pohtimaan työtehtäviä toistensa kanssa sekä kysymään apua meiltä ohjaajilta ilman viittaamista. Tunnin lopuksi kävimme päätöskeskustelun läpikäyden opiskelijoiden ajatuksia tunnin tehtävistä. Keskustelu toimi oikein hyvin ja lähes jokainen opiskelija osallistui keskusteluun, jakoi ajatuksiaan ja kommentoi toisen opiskelijan kommentteja.

Tämän vuorovaikutuksen kannalta onnistuneen lähiopetuskerran jälkeen lisäsimme tiimipalavereita ja lopuksi käytäviä koontikeskusteluita lähes jokaiselle tunnille. Vuorovaikutus ja tunnelma oli vaihdellut lähiopetuksessa jonkin verran. Luokkahuoneessa oli säilynyt avoin ja rento ilmapiiri, mutta toisinaan opiskelijat olivat olleet vaisuja ja keskustelua on joutunut ohjaamaan.

Tilannetaju ja ongelmanratkaisu-teemaisella tunnilla testasimme toimisiko alussa käytävä keskustelu tunnin aiheesta. Alustimme keskustelun opiskelijoiden ennakkoon tutustuman Powerpoint-esityksen lyhyellä suullisella kertauksella. Aihe koettiin tärkeäksi, mutta hieman hankalaksi ja ehkä siksi keskustelu lähti käyntiin vasta sen jälkeen, kun me ohjaajat olimme kertoneet omakohtaisia esimerkkejä. Tunti oli kuitenkin onnistunut ja tunnin lopun purkukeskustelussa opiskelijat osallistuivat hyvin. Ohjaajien roolilla on siis suuri merkitys opiskelijoiden osallistumiseen.

Puolivälissä lähiopetuskertoja vuorovaikutus ja tunnelma jumittuivat paikoilleen eikä kehitystä parempaan juurikaan tapahtunut. Vuorovaikutus oli pääasiassa vain opiskelijan ja ohjaajan välistä kaksisuuntaista viestimistä. Kun lähiopetuksen teemana oli paineensietokyky, opiskelijat keskittyivät työskentelyyn, eikä vuorovaikutusta tai keskustelua syntynyt lähes lainkaan. Opiskelijat kysyivät apua vain muutaman kerran. Erikoista oli kuitenkin, että yleinen tunnelma oli rento ja iloinen. Meistä ohjaajista tuntui hieman epäonnistuneelta, sillä emme onnistuneet välittämään opiskelijoihin tarpeeksi paineenalaista olotilaa.

Rutiiniaisella lähiopetustunnilla keskustelu oli vapautunutta ja opiskelijat pohtivat keskenään työtehtäviä. Paikalla oli vain kourallinen opiskelijoita ja ryhmän pieni koko vaikutti opiskelijoiden keskusteluihin.

Tiimityöskentelytunnilla vuorovaikutus otti askeleen eteenpäin. Olimme jakaneet opiskelijat ennalta tiimeihin ja erottaneet kaverukset ja kaveriporukat toisistaan. Olimme siten muodostaneet aivan uudenlaisia ryhmiä, joiden opiskelijat eivät ennalta tunteneet toisiaan kovinkaan hyvin. Keskustelu tiimeissä oli aktiivista ja aiemmin hiljaisemmat opiskelijatkin osallistuivat ideointiin ja keskusteluun. Jonkin verran oli havaittavissa tiimin jäsenten välisessä dynamiikassa erimielisyyksiä, mutta jokainen opiskelija osallistui työskentelyyn. Olen kirjoittanut päiväkirjassani 6. päivänä maaliskuuta näin:

”Tunnelma tunnilla oli pääsääntöisesti hyvä ja avoin, jonkin verran tunnelmassa oli kuitenkin havaittavissa tiimien rooliutumisen aiheuttamaa tyytymättömyyttä ja erilaisten työskentelytapojen aikaansaamaa erimielisyyttä”.

Meidän ohjaajien välistä vuorovaikutusta ja tunnelmaa tarkastellessa huomaa nopeasti sen, kuinka hyvin tulemme toimeen toistemme kanssa. Ajattelemme asioista hyvin samankaltaisesti, mikä helpottaa tärkeiden päätösten tekemistä. Olemme kuitenkin osaamisaustaltamme hyvin erilaisia. Tämä on edesauttanut meitä valikoimaan opintojakson sisältöön sellaisia aihealueita ja työtehtäviä, joissa olemme hyviä ja meillä on yhdessä laaja-alainen kokemuspohja. Olemme molemmat varsin sanavalmiita, ja meille on luonnollista osallistua keskusteluihin erilaisista aiheista. Välillämme vallitsee varsin välitön ja avoin tunnelma. Tuemme toisiamme tarvittaessa ja ymmärrämme toistemme huumorintajun. Esiintyminen ja muiden ohjaaminen ovat meille tuttua. Halusimme välittää tämän avoimen ja välittömän ilmapiirin myös opiskelijoille. Ohjasimme kurssia yhdessä hyödyntäen molempien vahvuuksia opintojaksolla.

Opiskelijoiden oppimispäiväkirjoissa nostettiin esiin lähiopetuksen rento ja hyvä ilmapiiri. Lähiopetuksen tunnelman koettiin myös ylläpitävän parempaa tiimihenkeä työyhteisön sisällä. Opiskelijoiden oppimispäiväkirjoista oli myös nähtävissä, että keskustelun lisääminen koettiin hyväksi ja tiimipalavereita toivottiin lisää. Eräs opiskelija oli kirjoittanut oppimispäiväkirjassaan, kuinka oli huomannut, kuinka hyvä onkaan kysyä apua kollegalta. Toinen opiskelija kirjoitti oppimispäiväkirjassaan siitä, kuinka luennoilla on ”hyvä flow” ja opiskelijan mielestä tunnit tuntuvan menevän vauhdilla.

Tiimityöskentelyn vuorovaikutus ja tunnelma tiimeissä jakoi opiskelijoiden ajatuksia jonkin verran. Osa kirjoitti päiväkirjoissaan, että tiimityöskentelystä on hyötyä, sillä silloin ajatuk-

sia vaihdetaan ja niistä voi syntyä uusia ajatuksia. Tiimityöskentelyn haittapuoleksi nimettiin tilanne, jossa joku ryhmästä on liian dominoiva. Eräs opiskelija kirjoitti oman tiiminsä ryhmädynamiikan toimimattomuudesta sekä omasta roolistaan varsin tiedostavaan tyyliin. Opiskelija oli yrittänyt mukautua tiimin toimintaan ja vaihtaa rooliaan, lopputuloksen ollessa kuitenkin toisenlainen, eikä tiimin muut jäsenet mukautaneet omaa toimintaansa. Eräs opiskelija oli kirjoittanut osuvasti päiväkirjaansa näin: ” hyvässä työyhteisössä on turvallista tehdä myös virheitä”.

Vuorovaikutuksella ja tunnelmalla voidaan saada paljon hyvää aikaiseksi opiskelijoiden oppimista ajatellen. Avoin ilmapiiri tukee jokaisen opiskelijan osallistumista ja edistää vuorovaikutuksellista oppimista. Jokainen opiskelija on erilainen ja vuorovaikutuksessa toisten opiskelijoiden ja ohjaajien kanssa opiskelija voi laajentaa ajatusmaailmaansa ja oppia uusia taitoja ja tietoja.

5.3 Tilannetaju

Tilannetaju on yksi koko opintojakson läpi kulkevista teemoista. Se on myös osana arviointikriteereitä ja opintojakson yhtenä tavoitteena on kehittää opiskelijoiden tilannetajua. Tilannetajua tarkasteltiin opintojaksolla lähiopetuksessa tehdyissä työtehtävissä, sähköpostiviestinvaihdossa ja tuntikäyttäytymisessä. Opintojakso simuloi työelämää ja opiskelijoiden tavoitteena oli omaksua assistentin rooli. Tilannetajun ollessa olennainen osa assistentin työtä ja sen hallinta tärkeää, opiskelijoiden tilannetajua tarkasteltiin jatkuvasti.

Sähköposti Tärkeän Henkilön kautta osoitautui varsin toimivaksi. Siitä on nopea ja helppo nähdä opiskelijoiden reagoiminen ja tilannetaju; se miten he vastaavat viesteihin ja kuinka aloitekykyisiä opiskelijat ovat. Kohteliaisuusfraasien käytöstä pystyimme päättämään jotakin myös työyhteisön arvojärjestyksen ymmärtämisestä. Opiskelijoiden palveluallttiutta tarkastelimme myös näistä sähköpostiviesteistä.

Opintojakson alussa sähköpostia lähetti asiakas nimeltä Sirpa Rissanen, joka halusi reklamoida yrityksen puurotuotteesta. Asiakas ei ollut tyytyväinen puuron makuun ja ilmaisi tämän varsin selkeästi sähköpostissaan. Viesti ei ollut kirjoitettu kovin tyylikkäästi eikä tahdikkaasti ja mukana oli jokunen kirjoitusvirhe korostamassa näitä. Opiskelijat vastailivat Sirpalle hyvää tilannetajua osoittaen, jokaisella ydinviestinään pahoittelu asiakkaan tyytymättömyydestä ja selvitys jatkotoimenpiteistä, jotta asiakas kokisi, että hänet on otettu huomioon. Monet opiskelijat yrittivät myös tiedustella tarkemmin, mikä puurosta teki pahanmakuisen ja yksi opiskelijoista tarjosi rahalahjakorttia hyvitykseksi.

Suurin osa opiskelijoista osasi joko omatoimisesti tai ohjaajilta kysymällä välittää reklamaation myös GBD Finland Oy Ab:n tuotantoesimiehelle tiedoksi. Osa lähetti sähköpostitse tiedustelun hänelle, miten he voisivat vastata tälle hankalalle asiakkaalle. Muutama tosin ilmaisi asiansa hieman töksähtävästi, lähes käskien. Tämän hyvin alkaneen tilanteen päätimme viedä hieman pidemmälle ja katsoa miten opiskelijat reagoivat tökeröön asiakaskäytökseen. Sirpan vastausviestistä näkyi selkeästi turhautuminen pahaan puuroon ja vaatimus saada tuotteesta vastaavan johtajatasoisen henkilön sähköposti.

Oikeassa työelämässä epäasialliseen viestiin tuskin annetaan suoraan kenenkään sähköpostiosoitetta ja monet opiskelijoista älyivät tämän sekä osasivat hienosti ja tahdikkaasti vastata. Osa pyysi lähettämään kirjallisen reklamaation GBD Finland Oy Ab:n postiosoitteeseen, osa tyytyi vastaamaan, että reklamaatio on välitetty eteenpäin eikä valitettavasti voi antaa kenenkään sähköpostiosoitetta tietoturvasyistä. Yksi opiskelijoista kirjoitti varsin vakuuttavan sähköpostin Sirpalle tuotteen saamasta hyvästä vastaanotosta, kuinka monta prosenttia puuroa maistaneista oli kokenut sen mielestään erinomaiseksi.

Ongelmanratkaisu ja tilannetaju-teemaisella tunnilla tarkastelimme erityisen tarkasti opiskelijoiden tilannetajua. Tunnin alussa pidimme alustavan keskustelun johdatuksen aiheeseen. Opiskelijat pitivät molempia aiheita tärkeinä, ja keskustelussa nousi nopeasti esiin opiskelijoiden kohtaamat tilanteet, joissa tilannetaju ei ollut kohdallaan. Lähiopetustunnilla opiskelijat saivat tehtäväkseen hakea yksitellen nimikirjoitukseni. Opiskelijoille oli etukäteen selitetty, että olen toimitusjohtajan kanssa kokouksessa, ja heidän olisi keskeytettävä kokous, jotta saisivat nimikirjoitukseni. Ohjaava opettajamme Tesi Binder esitti toimitusjohtajaa ja havainnoimme opiskelijoiden sanavalintoja ja yleistä olemusta heidän tullessa keskeyttämään kokouksemme.

Suurin osa opiskelijoista osasi toimia tilanteessa hyvin, osaa jännitti ja sen vuoksi unohti pahoitella häiriötä. Pääsääntöisesti opiskelijoilla oli hyvä tilannetaju. Olen päiväkirjaani kirjoittanut helmikuun 6. päivänä näin:

”Tilannetaju vaikuttaa olevan opiskelijoille itsestään selvää. Kun sitten siitä puhutaan ja sitä harjoitellaan, opiskelijat huomaavatkin, ettei se ihan hallussa ollutkaan. Opiskelijat toivoivat, että siitä voitaisiin puhua enemmänkin.”

Opiskelijat ovat kokeneet tilannetajun hyödylliseksi ja tärkeäksi. Opiskelijoiden oppimispäiväkirjoissa on nähtävissä, että tilannetaju on teema, jota opiskelijat pohtivat varsin paljon. Tilannetajun yhteys työelämään ja assistentin työhön on ollut esillä opiskelijoiden päiväkirjoissa. Päiväkirjoissa on pohdittu työelämää ja sitä, että työelämässä tulee jatkuvasti eteen tilanteita, jossa pitää käyttää omaa harkintakykyä. Lähiopetuksessa tilannetajua on

harjoiteltu ja opiskelijat ovat päiväkirjoissaan kirjoittaneet, että tunnilla on ollut hyviä harjoituksia. Eräs opiskelija oli miettinyt päiväkirjassaan myös sitä, että tilannetajua ei opeteta missään muualla kuin kotona.

Opiskelijoiden mielestä tilannetajusta puhutaan kyllä paljon, mutta aiheeseen ei mennä sen syvemmin. Eräs opiskelijoista oli pohtinut, että tilannetaju on osittain synnynnäistä, mutta sitä voi myös kehittää. Eräs opiskelija oli kirjoittanut päiväkirjassaan 6. päivänä helmikuuta näin:

”Oletin minulla olevan melko hyvä tilannetaju, mutta havaitsin ratkaisujen tekemisen olevan yllättävänkin vaikeita. Tunnilla huomasin, että tilannetajuun kannattaa panostaa jatkossakin.”

Opiskelijat ovat myös miettineet päiväkirjoissaan erilaisia tilanteita, joissa tilannetajua tarvitaan ja pohtineet, että on hyödyksi osata tehdä ratkaisuja, jotka miellyttävät kaikkia osapuolia. Oman toiminnan merkitys ja toiminnan tiedostaminen ovat olleet esillä opiskelijoiden päiväkirjoissa. Lähiopetuksessa tehdyt harjoitukset oli koettu työelämän kannalta tärkeiksi ja opiskelijat olivat nähneet niiden yhteyden työelämään.

Opiskelijat olivat myös tiedostaneet tapatietouden ja bisnesetiketin hallinnan tärkeyden osana hyvää tilannetajua. Päiväkirjoissaan opiskelijat olivat miettineet, että työelämässä erilaisten tilanteiden tulkinta ja niissä toimiminen on jokapäiväistä, joten erilaisten tilanteiden erottaminen ja niissä toimiminen vaikuttaa tilanteen hallintaan ja tilannetajuun. Päiväkirjoista on nähtävissä myös, että opiskelijat olivat kokeneet tilannetajun jokapäiväiseksi asiaksi. Eräs opiskelija oli päiväkirjassaan todennut, että ongelmat tulisi nähdä ennemmin haasteena kuin esteenä toiminnalle.

Tilannetaju on osittain synnynnäinen ominaisuus, jota kuitenkin voi oppia ja kehittää omaa toimintaa tarkastelemalla. Tilannetajusta on hyötyä niin assistentin työssä kuin yksityiselämässäkin. Tilannetajun osana on bisnesetiketin tunteminen ja kulttuurillinen osaaminen. Muiden huomioonottaminen on tilannetajun ytimessä. Opiskelijat ovat tiedostaneet tilannetajun tärkeyden jo opiskeluaikana ja löytäneen yhtymäkohtia työelämään.

5.4 Ohjaaminen

Ohjaaminen opintojaksolla on varsin käytännönläheistä. Opiskelijat tulivat nopeasti tutuiksi ja jo pian opintojakson alettua huomasimme, millaisia opiskelijoita kurssilla on. Olen päiväkirjassani kirjoittanut 30. päivänä tammikuuta näin:

”Osa opiskelijoista omaksuu ohjeet työskentelyyn nopeasti ja osa heistä kysyy lisää. Jo parin ensimmäisen tunnin jälkeen osasimme valita tuntien työtehtävät opiskelijoiden oppimista ja heidän ohjaamistaan silmällä pitäen”.

Roolimme ohjaajina on lähiopetuksessa mentorimainen. Opiskelijat kysyvät aiemmista työkokemuksistamme ja ammentavat itselleen ajatuksia niistä. Opintojaksolle on valikoitunut motivoituneita opiskelijoita ja siksi heidän ohjaaminen on mielekästä ja mutkatonta.

Koen roolini ohjaajana enemmän innostajana kuin uuden opettajana. Olen kirjoittanut päiväkirjassani 27. päivänä helmikuuta näin:

”Meidän ohjaajien tehtävänä opintojaksolla on ohjata opiskelijat pohtimaan ja tiedostamaan heidän ammatillinen roolinsa assistentteina ja auttaa heitä soveltamaan aiemmin opittua tietoa käytäntöön. Emme niinkään opeta uutta tietoa, vaan tavoitteenamme on saada opiskelijat oivaltamaan yhteyksiä asioiden ja teorian välillä ja tiedostamaan niiden merkityksiä työelämässä ja sitä kautta omaksumaan taitoja, joita assistentin työssä vaaditaan”.

Opiskelijat olivat oppimispäiväkirjoissaan kirjoittaneet olevan hyvä asia, että opintojaksoa ohjaa kaksi opiskelijaa. Opiskelijat ajattelevat ohjaajilla olevan tuoretta ja ajankohtaista näkemystä ja kokemusta työelämästä ja erityisesti koulutusohjelman työharjoittelusta sekä osaamisesta, josta on koulutusohjelman opiskelijoille hyötyä.

5.5 Opiskelijoiden kehittyminen ja kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluita varten ohjeistimme jokaisen opiskelijan lukemaan omat oppimispäiväkirjansa ja täyttämään laatimamme kehityskeskustelulomakkeen, jossa opiskelijan tavoitteena oli pohtia omaa kehitystään opintojaksolla sekä itse opintojaksoa. Me ohjaajat luimme myös jokaisen opiskelijan oppimispäiväkirjat sekä keskustelimme opiskelijakohtaisesti opiskelijoiden kehityksestä ja toiminnasta kurssin aikana. Emme keskusteluissa tapaisi kaikkia opiskelijoita vaan puolet opiskelijoista keskustelisi meistä ohjaajista toisen kanssa ja puolet toisen.

Halusimme tavata kaikki kasvokkain noin kahdenkymmenen minuutin mittaisessa keskustelussa. Siten olisi tarpeeksi aikaa käydä läpi kehityskeskustelulomakkeen kysymykset ja mahdolliset muut keskustelussa esiin nousevat asiat, sekä antaa palautetta tunnilta tehdystä tehtävistä. Heti kehityskeskusteluiden jälkeen purimme omat keskustelumme toistemme kanssa.

Pääsääntöisesti kehityskeskustelut menivät hyvin. Suurin osa opiskelijoista oli valmistautunut hyvin keskusteluun. He olivat huomannut mitä olivat oppineet ja missä asioissa he voisivat kehittyä. Olen kirjoittanut päiväkirjaani 13. päivänä maaliskuuta näin:

”Oli ilo kuulla opiskelijoiden oivalluksia oppimistaan asioista ja asioiden linkittymisestä toisiinsa”.

Vain muutama opiskelija tuli keskusteluun valmistautumattomana. Heidänkin kanssa käydyt keskustelut saatiin pidettyä onnistuneesti ja opiskelijat reflektoivat omaa oppimistaan suullisesti.

Joidenkin opiskelijoiden oppimispäiväkirjat olivat opintojakson alun ajan olleet pintapuolisia ja oli hienoa huomata kuinka opiskelijat itse miettivät sitä, että oppimispäiväkirjoista ei välttämättä käy ilmi ohjaajille kunnolla kaikki se, mitä lähiopetuksessa on oppinut ja pohtinut. ” Kannustin opiskelijoita avaamaan ajatuksiaan enemmän, miten muutenkaan saisimme tietää miten he ovat kehittyneet”, kirjoitin päiväkirjassani maaliskuun 13. päivänä.

Kehityskeskusteluissa kysyimme myös opiskelijoiden näkemyksiä opintojaksosta ja sen toimivuudesta. Opiskelijat olivat kovin tyytyväisiä kurssiin ja monet toivoivat kurssin saavan jatkoa myös tulevaisuudessa. Monet mainitsivat kokeneensa opintojakson tärkeäksi ja antaneen heille lisää itsevarmuutta. Osa kertoi saaneensa työharjoittelupaikan tulevaksi syksyksi ja opintojakson antaneen heille valmiuksia harjoittelua varten. 13. päivänä maaliskuuta olen kirjoittanut päiväkirjassani näin:

”Tuntuu ihan uskomattoman hyvältä, että opiskelijat ovat saaneet näin paljon irti tästä”.

Saimme myös hyvää palautetta opiskelijoilta siitä, että olimme ketterästi mukauttaneet opintojaksoa tarvittaessa, esimerkiksi lisäsimme tiimipalaverit ja purkukeskustelut lähiopetukseen. Työtehtävät olivat eronneet toisistaan ja me ohjaajat olimme olleet innovatiivisia ja meidän heittäytyminen simulaatioon oli auttanut opiskelijoiden heittäytymistä, kuten eräs opiskelija kehityskeskustelussa kertoi. Käytännönläheistä opiskelua tällaisella simuloivalla tavalla toivottiin lisää koulutusohjelmaan.

Opiskelijat ovat opintojakson aikana kehittyneet paljon. Monen opiskelijan oppimispäiväkirjasta käy ilmi hyvin, kuinka he ovat oivaltaneet asiayhteyksiä tiedon ja käytännön väliltä. Opiskelijat reflektoivat oppimistaan ja toimintaansa lähiopetuksen työtehtävissä ensimmäisiin tunteihin verrattuna rohkeammin ja haastavat itseään kehittymään lisää. Opiskelijoiden lisääntynyt avoimuus lähiopetuksessa ja oppimispäiväkirjoissa on edistänyt opiskelijoiden kehittymistä. Kehityskeskusteluissa opiskelijat kertoivat omaa oppimistaan kurssin

aikana ja monet oivalsivat kehityskeskusteluiden aikana uusia asioita oppimistaan tai doista.

6 Pohdinta ja arviointi

Käytännön assistenttityö -opintojakson opetus ja ohjaaminen on ollut käytännönläheistä ja opintojaksolla simuloitiin työelämää. Konstruktivistisen oppimisteorian lähtökohtana oleva aktiivinen opiskelija kuvastaa hyvin opintojakson opiskelijoita. Opiskelijat ovat aktiivisesti laajentaneet omaa tietovarantoaan. Opiskelijat ovat myös reflektoineet omaa kehitystään ja sitä kautta hyödyntäneet metakognitiivisia taitojaan opintojakson aikana.

Ohjaajien roolina opintojaksolla on ollut opiskelijoiden oppimisprosessin ohjaaminen lähi-kehityksen alueella sekä haastavien ja mielekkäiden oppimistehtävien asettaminen. Näiden avulla opiskelijat ovat oivaltaneet, kuinka soveltaa aiemmin hankittua tietoa käytännössä ja työelämässä.

Opintojaksolle oli valikoitunut joukko selkeästi motivoituneita opiskelijoita, joiden motivaatio oli sisäistä. Opiskelijoista ja heidän oppimispäiväkirjoistaan välittyi selkeästi, että he pitivät opiskeltavaa aihealuetta tärkeänä. Ohjaajien tehtävänä oli myös edesauttaa motivaation kasvua tuomalla esiin keskusteluissa opintojakson aiheiden hyödyntämistä käytännössä. Oppimisstrategialtaan opintojakson opiskelijat osoittautuivat syväsuuntautuneiksi oppijoiksi. Opiskelijat pyrkivät ymmärtämään asiayhteyksiä ja yksittäisiä asioita laajemmassa kontekstissa sekä suhteuttamaan uusia oivalluksia aiemmin opittuihin asioihin.

Vuorovaikutus oli olennainen osa opintojaksoa. Opiskelijoita kannustettiin osallistumaan aktiivisesti keskusteluihin ja arvioimaan osallistumistaan. Sosiaalisen oppimisen malliteoria tukee vuorovaikutteista oppimista ryhmässä, jossa ryhmän jäsenet tarkkailevat toisiaan ja muodostavat sisäisiä malleja toiminnalle. Opintojaksolla joku opiskelijoista osasi jonkin asian muita paremmin, kertoi siitä muille ja muut opiskelijat omaksuivat nopeasti uuden asian ja siten mukauttivat omaa toimintaansa esikuvan mukaisesti. Opiskelijat ovat reflektoineet sekä omaa oppimistaan että omia kokemuksiaan suhteessa opiskeltavaan asiaan.

Opiskelijat ovat oppineet kokemuksellisen oppimisen mallin mukaisesti kokemuksiansa kautta. Opintojakson työsimulaatio on myös tukenut kokemuksellista oppimista. Opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehitys on saanut opintojaksolla paljon uusia näkökulmia, kokemuksia ja esimerkkejä identiteetin rakentamiseksi. Opiskelijoiden ammatillinen osaaaminen on myös kehittynyt sosiaalisen vuorovaikutuksen, työsimulaation ja metakognition avulla. Kehityskeskusteluissa opiskelijat oivalsivat kehittyneensä enemmän kuin olivat

osanneet ajatella tai mitä olivat oppimispäiväkirjoissaan kirjoittaneet. Metakognition reflektiivisyyden taidot edesauttavat opiskelijoita havaitsemaan kehityskohteitaan ja omaa edistymistään näissä kehitysaskelissa.

Opintojakson ohjaus on ollut mielekästä motivoituneiden opiskelijoiden ansiosta. Opiskelijat ovat tehneet ohjaamisen helpoksi, sillä heidän ohjaaminen on innostavaa. Olen huomannut myös sen, kuinka opiskelijoiden motivoituneisuus motivoi ohjaamaan heitä entistä paremmin ja keksimään heille haastavia työtehtäviä, jotta opiskelijat kehittyisivät entistä enemmän. Opiskelijoiden oivallukset ovat inspiroivia ja ne antavat suoraa palautetta ohjaajille opintojakson onnistuneisuudesta.

6.1 Minä ohjaajana

Opintojakson alkaessa en ollut opiskellut lainkaan oppimisen ja ohjaamisen teoriaa. Olin ohjannut opiskelijoita vertaistutorina, perehdyttänyt aiemmassa työssäni aloittavia työntekijöitä sekä perehdyttänyt uusia hallituksen jäseniä toimiessani ainejärjestön puheenjohtajana. Minulla oli siis kokemusta ohjaamisesta.

Ajatus opintojakson ohjaamisesta tuntui kuitenkin todella innostavalta ja muiden opiskelijoiden ammatti-identiteetin kehityksen tukeminen motivoi minua suuresti. Kun saimme toteuttaa Tiian kanssa opintojakson yhdessä, emme olisi voineet epäonnistua. Yksin olisin epäillyt osaamistani enemmän. Yhdessä Tiian kanssa kokempohjamme on laaja ja vahvuutemme eroavat toisistaan, joten saimme siten katettua opintojakson teemat laaja-alaisemmin kuin, mitä olisin vaikkapa yksin saanut.

Ohjaaminen tuntui opintojakson alusta alkaen kovin luonnolliselta. Viikko viikolta lähiopeustunteja ennen ilmestynvä pieni jännitys muuttui innostuneisuudeksi. Opiskelijat ovat kiihtelleet ohjaajien intoa ohjaamista kohtaan ja kertoneet, että se oli tarttunut heihin myös. Opintojakson simulaatiota oli varsin hauskaa toteuttaa. Heittäytyminen simulaatioon oli minulle helppoa. Oma rohkeuteni uskaltaa toteuttaa itselleni merkityksellisiä asioita muiden hyväksi on ollut tärkeässä roolissa koko opintojakson ajan.

6.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi on toisinaan tuntunut hieman epäselvältä, johtuen kahdesta suuresta kokonaisuudesta, opintojaksosta sekä opinnäytetyöstä. Molemmilla kokonaisuuksilla on omat tavoitteensa ja toimintonsa ja siten on vaatinut tarkkuutta, etten sekoita kokonaisuuksia toisiinsa. Opintojakso on kuitenkin tehnyt opinnäytetyön tekemisestä mielekästä

ja mielenkiintoista. Opinnäytetyön ansiosta olen kasvattanut teoreettista osaamistani oppimisesta ja ohjaamisesta, sekä olen oppinut havainnoimaan opetustilanteita aivan toisin kuin aiemmin. Mielestäni olen päässyt opinnäytetyölleni asettamiin tavoitteisiin ja onnistunut havainnoimaan lähiopetuksen eri teemoja, vuorovaikusta ja opiskelijoiden ammatti-identiteetin ja ammattitaidon kehittymistä ja havaintojeni kautta osoittamaan kokemuksellisen oppimisen merkityksellisyyden ammatti-identiteettiä tukevana tekijänä. Toivon, että opintojaksosta ja opinnäytetyöstäni on hyötyä myös tulevaisuudessa koulutusohjelman opintojaksoja suunniteltaessa ja kehitettäessä.

Lähteet

Cantell H. 2010. Ratkaiseva vuorovaikutus. Pedagogisia kohtaamisia lasten ja nuorten kanssa. PS-kustannus. Juva.

Eteläpelto A. & Onnismaa J. 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistus-seura. Vantaa.

Eteläpelto A. & Tynjälä P. 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. WSOY. Juva.

Lonka K. 2015. Oivaltava oppiminen. Otava. Keuruu.

Pruuki L. 2008. Ilo opettaa. Tietoa, taitoa ja työkaluja. Edita. Helsinki.

Rauste von Wright M. & von Wright J. & Soini T. 2003. Oppiminen ja koulutus. WSOY. Juva.

Ruohotie P. & Honka J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.

Tainio L. 2007. Vuorovaikutusta luokkahuoneessa. Näkökulmana keskusteluanalyysi. Gaudeamus. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Opintojaksokuvaus

Käytännön assistenttityö

Tunnus: SER8LS110

Laajuus: 3 op

Ajoitus: 3. - 4. lukukausi

Kieli: suomi

OPS: OPS2014

Opintojakson tyyppi: vapaasti valittava

Lähtötaso ja sidonnaisuudet muihin opintoihin

Opiskelija on suorittanut Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman ensimmäisen ja toisen lukukauden opinnot, tai hankkinut vastaavat taidot muuten. Opintojakso valmistaa ASSIn työharjoitteluun.

Osaamistavoitteet ja arviointi

Arvosana 1

Opiskelija soveltaa oppimaansa käytännön työtehtävissä. Hän pystyy toimimaan sekä omatoimisesti, että ryhmässä ja ottamaan vastuuta omasta osuudestaan. Lisäksi opiskelija osoittaa tyydyttävää tilannetajua.

Arvosana 3

Opiskelija soveltaa proaktiivisesti oppimaansa käytännön työtehtävälanteissa. Hänen yhteistyöosaamisensa edesauttaa omaa sekä työtiimin tuloksellista toimintaa. Lisäksi opiskelija osoittaa hyvää tilannetajua.

Arvosana 5

Opiskelija soveltaa proaktiivisesti ja luovasti oppimaansa käytännön työtehtävälanteissa. Hänen yhteistyöosaamisensa tukee omaa sekä työtiimin tuloksellista toimintaa. Lisäksi opiskelija osoittaa erinomaista tilannetajua.

Opintojakso arvioidaan asteikolla 1 - 5. Arviointikriteerit on esitetty asteikolla 1 - 3 - 5.

Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT)

Katso lisätiedot ja ohjeet aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta (AHOT) [MyNetistä](#) tai [www-sivuilta](#).

Työelämäyhteydet

Opintojakson sisältö on suunniteltu työelämässä olevien alumnien kokemusten pohjalta.

Kansainvälisyys

Opintojaksolla opiskelija tutustuu kansainvälisen yrityksen palveluksessa toimimiseen käytännön harjoitteiden kautta.

Sisältö

Opintojaksolla opiskelija:

Toimii opetustilanteessa työelämää simuloiden

Tutustuu mahdolliseen assistentin työnkuvaan ja soveltaa aiemmin oppimaansa käytännössä

Harjoittelee tilannetajua, paineensietokykyä ja ongelmanratkaisua

Oppimistavat

Lähiopetus ja siihen liittyvät tehtävät

Opintojaksoon sisältyy myös pakollisena oman oppimisen arviointi.

Arviointitavat

Jatkuva näyttö, tuntiaktiivisuus ja -tehtävät 50 %

Oppimispäiväkirja 25 %

Tentti 25 %

Vastuuopettaja(t)

Tiia Kinnunen

Pihla Steinberg

Tesi Binder

Oppimateriaalit

Opettajien ilmoittama ja jakama materiaali

Liite 2. Toteutussuunnitelma

HAAGA-HELIA/Asto
Käytännön assistenttityö SER8LS110
Kevät 2017

Tiia Kinnunen
Pihla Steinberg

Sisältö Käytännön harjoitteita työelämästä tuotuna luokkahuone-
ympäristöön

Lähtötaso ja sidonnaisuudet muihin opintojaksoihin

Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman ensimmäisen ja toisen lukukauden opinnot tai vastaavat taidot

Tavoitteet Opiskelijalla on valmiudet suorittaa ASSIn työharjoittelu, taito soveltaa oppimaansa käytäntöön ja käsitys mahdollisesta assistentin työnkuvasta.

Oppimateriaali Opettajien Moodlella jakamat dokumentit ja muu mahdollinen materiaali.

Opetus- ja oppimismenetelmät Lähiopetustunnit 45 h
Valmistautuminen lähiopetukseen, oppimispäiväkirja 30 h
Tentti 3 h

Arviointiperusteet Jatkuva näyttö, tuntiaktiivisuus ja -tehtävät 50 %
Oppimispäiväkirja 25 %
Tentti 25 %

Muutokset mahdollisia, aikataulu tarkentuu kurssin edetessä

Vko	Pvm	Sisältö
3	16.1.2017	Kurssiorientaatio
4	23.1.2017	Viestintä
5	30.1.2017	Tapahtumajärjestelyt
6	6.2.2017	Ongelmanratkaisu, tilannetaju
7	13.2.2017	Paineensietokyky
8	20.2.2017	Hiihtoloma, ei opetusta
9	27.2.2017	Rutiinit
10	6.3.2017	Tiimityöskentely
11	13.3.2017	Kehityskeskustelut
12	20.3.2017	Intensiiviviikko, ei opetusta
13	27.3.2017	Tapatietous
14	3.4.2017	Kokousjärjestelyt
15	10.4.2017	Kielet
16	17.4.2017	2. pääsiäispäivä, ei opetusta
17	24.4.2017	Matkajärjestelyt
18	1.5.2017	Vappu, ei opetusta
19	8.5.2017	Rekrytointi
20	15.5.2017	Tentti

