

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Gardemeister Anna-Kaarina, Laptuote-säätiö  
Miikki Pirjo, Laptuote-säätiö

Kehittämishanke

## **Työpajan merkitys oppimisessa**

*-” Olen saanut itsevarmuutta, onnistumisen tunteita ja uskon itseeni”*

Työn ohjaaja Kosti Nivalainen  
Tampere 4/2011

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Gardemeister, Anna-Kaarina; Miikki, Pirjo, Laptuote-säätiö  
Työpajan merkitys oppimisessa  
57 sivua + 4 liitesivua  
Huhtikuu 2011  
Työn ohjaaja Kosti Nivalainen

---

## TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeessa olemme tarkastelleet työpajoilla tapahtuvaa tekemällä oppimista sekä työpajaa oppimisympäristönä. Tarkastelunäkökulmana ovat olleet Laptuote-säätiön tekstiilityöpajat. Olemme vertailleet käsitteitä työpajapedagogiikka ja työkoulupedagogiikka. Tavoitteena on ollut selvittää mm. miten taitoja opitaan ja mikä on kädentaitojen merkitys.

Työvalmentajan roolilla on keskeinen asema oppimisen ohjaajana ja työpajojen laajentunut asiakaspiiri on tuonut uusia haasteita työvalmennukseen. Työssämme olemme tarkastelleet erilaisia taitojen oppimismenetelmiä sekä mm. havainnointiin perustuvaa oppimista. Opinnollistaminen on tällä hetkellä työvalmennuksen keskeinen kehittämisen työkalu ja samalla kehitetään pedagogisia toimintatapoja. Hankkeessa olemme kuvailleet myös työvalmennusprosessia Laptuote-säätiössä ja mitä haasteita työpajojen moninaiset asiakkaat tuovat työpajoille.

Kehittämishanketta varten haastattelimme muutamia työvalmentajia ja työpajojen asiakkaita. Haastattelujen avulla halusimme saada omien näkemyksiemme tueksi myös toisten työvalmentajien ja työpajoilla työskentelevien asiakkaiden näkemyksiä työpajoista oppimisympäristönä sekä mitkä olisivat työpajojen mahdollisia kehittämiskohteita. Sekä asiakkaat että työvalmentajat ovat kokeneet tekemällä oppimisen keskeiseksi oppimisen muodoksi. Työpajatyöskentely tukee asiakkaiden itsetuntoa ja työpajoilla opitaan uusia taitoja. Käsillä tekemisellä on merkitystä työpajojen asiakkaille.

Työpajoilla ollaan siirtymässä seuraavaan kehitysvaiheeseen, jossa työpaja voi tarjota vaihtoehdoisen ja yhä monipuolisemman oppimisympäristön. Työvalmentajilta vaaditaan tulevaisuudessa entistä enemmän pedagogisia taitoja sekä perehtymistä erilaisten taitojen opetusmenetelmiin. Pajakohtaiset opetussuunnitelmat, työpajakoulu ja lisääntynyt yhteistyö toisen asteen oppilaitosten kanssa ovat mm. näiden vaatimusten ja pedagogisen kehittämistyön taustalla.



---

Asiasanat: työpaja, työpajapedagogiikka, työvalmennus, oppimisympäristö, tekemällä oppiminen, taitojen oppiminen, käsityö

## Sisällysluettelo

1 Johdanto .....	4
2 Työpajapedagogiikka ja työkoulupedagogiikka .....	6
2.1 Työpaja oppimisympäristönä .....	6
2.2 Työpaja- ja työkoulupedagogiikan vertailua.....	8
2.3 Oppimisen lähtökohdat työpajatoiminnassa .....	11
2.4 Tekemällä oppiminen.....	12
2.5 Taitojen oppiminen .....	16
2.6 Kädentaitojen merkitys .....	20
3 Työvalmentajan rooli työpajatoiminnassa .....	22
3.1 Työ- ja yksilövalmennus .....	22
3.2 Työvalmentaja taitojen oppimisen ohjaajana.....	23
3.2.1 Mentaaliset mallit ja taitojen oppiminen .....	26
3.2.2 Havainnointiin perustuva oppiminen .....	27
4 Työvalmennus Laptuote- säätiossä .....	30
4.1 Työvalmennusprosessi .....	30
4.2 Moninaiset asiakkaat työpajoilla.....	32
4.3 Tekstiilityöpajat Laptuote-säätiossä.....	34
5.1 Tavoite.....	37
5.2 Haastattelut.....	37
6 Asiakkaiden käsitykset työpajatoiminnasta .....	39
7 Työvalmentajien käsitykset työpajoista .....	43
7.1 Tekstiilityöpajojen vaikuttavuus ja merkitys asiakkaille .....	43
7.2 Työvalmentajien kehittämisehdotukset.....	47
9 Tulevaisuuden haasteet .....	50
9.1. Tulevaisuuden haasteet opettajalle ja työvalmentajille.....	50
Lähteet.....	56
Liitteet .....	58
Liite 1: TEEMAHAASTATTELU TEKSTIILITYÖPAJAN ASIAKKAILLE .....	58
Liite 2: TEEMAHAASTATTELU KEHITYSVAMMAISTEN TYÖTOIMINNAN ASIAKKAILLE .....	59
Liite 3: TYÖVALMENTAJIEN HAASTATTELU .....	61
Liite 4: TYÖTAITOJEN ARVIOINTILOMAKE .....	62

## *Ihmisaika*

*”Jos tässä paikassa ei ymmärretä kyyneliäni,  
mihin menen itkemään?  
Jos tässä paikassa ei sieluni pääse lentoon,  
mihin menen lentämään?  
Jos tässä paikassa en voi esittää kysymyksiäni,  
mihin menen etsimään?  
Jos tässä paikassa ei kuulla tunteitani,  
mihin menen kertomaan?  
Jos tässä paikassa ei minua ymmärretä  
sellaisena kuin olen,  
mihin voin mennä olemaan?  
Jos tässä paikassa en voi oppia ja kasvaa,  
missä voin olla vain oma itseni?  
Jos tässä paikassa ei ymmärretä kyyneliäni,  
mihin menen itkemään?”*

*(William J. Crockett)*

## **1 Johdanto**

Työpajatoiminta on 30 vuotuisen historiansa aikana kokenut melkoisen muutoksen. Alun perin työpajojen avulla lähdettiin etsimään uusia toimintatapoja nuorten työelämästä ja koulutuksesta syrjäytymiseen. 1990-luvulla toiminta laajeni koko maan kattavaksi, asiakaskunta laajeni ja nuorisotyön ja työhallinnon rinnalle tuli kolmanneksi toimijaksi sosiaalitoimi. 2000-luvulla toiminnan kehittämisessä kiinnitettiin huomiota vaikuttavuuden seurantaan ja työvalmennuksen rinnalle tuli yksilöohjaus.

Tämän päivän haasteena työpajoilla on ammatillisten aineiden opinnollistaminen ja työpajat voivat tarjota vaihtoehtoisen tavan oppia. Kansasen (2000) mukaan yksilö ei voi itse päättää oppimisestaan vaan ainoastaan siitä, mitä hän haluaa opiskella. Yksilö ei aina opi haluamaansa asiaa, sillä ”oppiminen ei ole kokonaan ihmisen itsensä hallinnassa” (Puolimatka 2002, 98). Oppija ei voi itse määrätä oppimistaan, mutta aktiivisella roolilla on osuutensa oppimiseen (Puolimatka 2002, 98).

Monet työpajat haluavat kehittää pedagogisia toimintatapojaan, oppimisympäristöjään ja tarjota vaihtoehtoisia oppimismahdollisuuksia yhä laajenevalle työpajojen asiakaskunnille. Työpajoille laaditaan toisen asteen perustutkintoihin pohjautuvia

opetussuunnitelmia. Halutaan tehdä yhä tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten kanssa mm. siten, että tutkinnon osia olisi mahdollista suorittaa työpajoilla. Työpajat sijoittuvat sosiaalipalveluiden sekä virallisen koulujärjestelmän ja avointen työmarkkinoiden välimaastoon. Sosiaalisen työllistämisen, syrjäytymisen lisäksi työpajatoiminta on toimintaa, joka laajemmin edistää ja tukee ihmistä kokonaisvaltaisesti hänen pääsyssään työelämään. (OPM 2004:37, 9 – 10).

Työpajat ovat jakautuneet ammattialakohtaisiin pajiin ja työpajat korvaavat niitä verstaiteja ja pajoja, jotka ovat hävinneet rakennemuutoksen myötä. Työpajoja yhdistää se, että ne edellyttävät kädentaitoja ja että taitoja opiskellaan tekemällä oppimisen metodilla. (OPM 2004:37,22). Muutos työverstaista kohti ammatillistunutta valmennus- ja palvelutoimintaa on ollut nopeaa. Työpajoja leimaa kuitenkin toimintojen selkiintymättömyys ja toiminnan pedagoginen hahmottaminen on vasta alkutekijöissä (Komonen 2008, 167). Opinnollistaminen on tällä hetkellä työvalmennuksen keskeinen kehittämisen työkalu. Siinä on kyse henkilön aiemman osaamisen selvittämisestä sekä työvalmennuksessa lisääntyneen ammatillisen osaamisen tunnistamisessa työpajaympäristössä sekä ja valmentautujan osaamisen vertaaminen viralliseen tutkintotavoitteiseen opetussuunnitelmaan (Saarinen 2011, 10). Kasvatuksellisten kysymysten korostuminen on nostanut esiin käsitteen työpajapedagogiikka ja mitä se pitää sisällään. Yhteistyö oppilaitosten kanssa on tiivistynyt ja halutaan rakentaa yhä kiinteämpää suhdetta viralliseen koulujärjestelmään. (Komonen 2008, 172)

Kehittämishankkeemme näkökulmana on työssä oppiminen Laptuote-säätiön tekstiilityöpajoilla ja tavoitteena on tekstiilityöpajojen pedagoginen kehittäminen. Hankkeessa onkin tarkasteltu nimenomaan erilaisten tekstiilitöiden ja kädentaitojen oppimista. Olemme lähteneet etsimään vastauksia seuraaviin kysymyksiin! Miten ja mitä käsityötaitoja tekstiilityöpajoilla opitaan ja miten ne kehittävät asiakkaiden kädentaitoja. Miten tekstiilityöpajojen oppimis- ja opiskeluympäristöä pitäisi asiakkaiden mielestä kehittää? Mitkä ovat asiakkaiden ja työvalmentajien käsitykset oppimismahdollisuuksista? Millaisia pedagogisia taitoja työvalmentajilta vaaditaan työskennellessä eri asiakasryhmien kanssa ja mitä on työpajapedagogiikka? Lisäksi selvitämme mitä lisäarvoa työskentelyn pedagoginen kehittäminen tuo valmennustyöhön ja miten se motivoi työvalmentajia sekä työpajojen asiakkaita ja lisää niiden arvostusta.

## 2 Työpajapedagogiikka ja työkoulupedagogiikka

*”Mitä enemmän opetetaan, sitä vähemmän opitaan”.* - Jean Piaget

Käydyssä keskusteluissa toisen asteen ammatillisen opetuksen ja varsinkin ammatillisen erityisopetuksen pedagogisen kehittämistyön yhteydessä on nousut esille käsitteet työkoulu ja työkoulupedagogiikka. Käyttöön otettujen uusien käytäntöjen avulla halutaan ehkäistä mm. nuorten koulutuksellista syrjäytymistä. Työvalmennuksen ja nuorten työpajatoiminnan kehittämistyön yhteydessä käydyssä keskustelussa on nousut esille käsitteet työpajapedagogiikka ja työvalmennuksen opinnollistaminen.

Työkoulupedagogiikka on kehitetty (esim. Itä-Suomen työkoulu 2000 – hanke) erityisopetuksen toteuttamismalliksi, mutta sitä voi pitää mallina kaikelle koulutukselle, jossa tuotetaan ammatillista osaamista ja tuetaan opiskelijoiden toimintakykyä ja osallisuutta. Työkoulun perusajatus on inklusiivinen. Opiskelijan ja hänen ympäristönsä välisen vuorovaikutuksen tarkastelunäkökulma on miten oppimisen ja osallistumisen esteitä voidaan poistaa tai ainakin vähentää. (Hämäläinen, Eskelinen, Kiiski, Komonen & Rautiainen 2005, 96)

Syyskuussa 2010 etsittiin Hämeenlinnassa pidetyssä Synergia-seminaarissa vastauksia mitä on työpajapedagogiikka, miten se voidaan määritellä ja mihin sitä tarvitaan. Työpajojen rooli on muuttumassa entistä enemmän eri asiakasryhmien perusvalmennuspaikoiksi ja opinnollistamista ollaan kehittämässä (Saarinen 2011, 12). Tekemällä oppiminen on työpajojen keskeisin menetelmä ja joillekin nuorille työssä oppiminen on pedagogisesti paras vaihtoehto.

### 2.1 Työpaja oppimisympäristönä

Elinikäisen oppimisen komitea on mietinnössään (1997:14) todennut, että oppimismahdollisuuksia on laajennettava oppilaitosten ulkopuolisiin oppimisympäristöihin ja siten kehittää monipuolisia oppimisympäristöjä sekä mahdollistaa erilaisten henkilökohtaisten oppimispolkujen rakentaminen. (Sallila &

Vaherva 1998, 59). Suurin osa oppimisesta syntyy arkipäivän tilanteissa etsittäessä vastauksia erilaisiin päivittäisiin ongelmiin (Sallila & Vaherva 1998, 11).

Yksiselitteisesti oppimisympäristöä ei voi määritellä. Siihen kuuluvat, opetus- ja oppimistyön ulkoiset puitteet ja oppimisolmuisto ihmis- ja oppimiskäsityksineen. Opiskeluympäristö on oppimistarkoitukseen erityisesti suunniteltu kokonaisuus. Sisäiseen opiskeluympäristöön kuuluvat yksilön aikaisemmat kokemukset, tiedot ja taidot sekä uskomukset ja asenteet. Ulkoinen ympäristö muodostuu fyysistä ja sosiaalisista tekijöistä, kuten opiskeluympäristö, ohjaaja, tehtävät, materiaalit, vuorovaikutus ja ryhmä (Uusikylä & Atjonen 2005, 155- 156).

Avoin oppimisympäristö on joustava, itseohjautuvuuteen kannustava ja sen halutaan olevan ajasta ja paikasta riippumaton. Uusien oppimisympäristöjen yhteydessä korostetaan yhteistoiminnallisuutta ja konstruktiiivista oppimiskäsitystä (Aikuiskasvatus 4/98). Suurin osa oppimisesta tapahtuu jo nyt oppilaitoksen ja luokkahuoneiden ulkopuolella.

Opettajan tehtävä on enemmän valmentajan ja oppimisen ohjaajan rooli. Avoimessa oppimisympäristössä opettaja on ajoittain oppijan rinnalla kulkija ja opettajan ja oppijan suhde on tavanomaista läheisempi ja tasa-arvoisempi. Avoimen oppimisympäristön yksi perustekijä on ihmiskäsitys. Ihminen nähdään kokonaisuutena rajoituksineen ja mahdollisuuksineen. (Uusikylä & Atjonen 2005, 161)

Työpajat nähdään nykyisin avoimina oppimisympäristöinä ja niillä on selkeä paikka esimerkiksi nuorten ohjaus- ja koulutuspalveluissa. Työpajojen ja oppilaitosten odotetaan yhdessä etsivän ratkaisuja usein kouluinstituution sisällä ilmeneviin ongelmiin. (Komonen 2008, 173)

Tarkasteltaessa työpajaa erityistyöllistämisen yksikkönä muodostuu sen oppimisympäristö sosiaalisista, fyysisistä, pedagogisista ja psyykkisistä ominaisuuksista. Pedagogisista tekijöistä ihmis- ja oppimiskäsitys on keskeisin. Tunnustetaan oppiminen ja sen mahdollisuus työpajojen oppimistilanteissa. Uskotaan toisen ihmisen kykyyn oppia uusia tietoja, taitoja ja valmiuksia. Sosiaalisiin tekijöihin kuuluu vuorovaikutus asiakkaiden välillä, asiakkaiden ja työvalmentajien välillä sekä

verkostoyhteistyö. Työpajojen fyysiset tekijät käsittävät siellä tehtävät työt sekä rakennetun ympäristön tiloineen ja laitteineen. Psykkisiin tekijöihin kuuluvat valmennukselle asetetut tavoitteet, ilmapiiri, motivaatio ja sitoutuminen. Koko toimintaympäristön on oltava oppimista tukeva ja sosiokulttuurisen oppimisen teorian mukaan oppiminen perustuu tiettyyn tilanteeseen ja siellä tapahtuvaan vuorovaikutukseen.(Ollikainen 2009, 26 – 36)

Työpajatoiminta nähdään tänä päivänä osana sosiaalista työllistämistä ja sen tavoitteena on edistää ja tukea kokonaisvaltaisesti ihmistä pääsyssä työelämään (OPM 2004:37, 12). Kehitettäessä työpajoja oppimisympäristönä on kiinnitettävä huomiota kaikkiin osatekijöihin, sosiaalisiin, fyysisiin ja psyykkisiin, mutta erityisesti pedagogisiin tekijöihin. Miten pedagoginen ajattelu näkyy työtavoissa ja menetelmissä ja työvalmentajien ohjausosaamisessa. Työpaja mahdollistaa yhä laajentuvan asiakaspiirin myötä hyvin monikulttuurisen vuorovaikutuksen asiakkaiden välillä. Mielekkäät työtehtävät, tavoitteet, motivaatio ja sitoutuminen edistävät oppimista.

## ***2.2 Työpaja- ja työkoulupedagogiikan vertailua***

Millaisia ovat sitten työpajojen ja työkoulujen pedagogiset toimintatavat, voidaanko niistä löytää selviä yhtäläisyyksiä? Taulukkoon 1. on koottu keskeisiä työkoulun ja työpajojen pedagogisia toimintaperiaatteita ja käytäntöjä.



Taulukko 1. Työkoulu- ja työpajapedagogiikan vertailua

Työkoulupedagogiikka	Työpajapedagogiikka
<p><i>Tekemällä oppimisen periaatteen soveltamista</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- työvaltaisen opiskelupolkujen räätälöinti sitä tarvitseville opiskelijoille sekä työssäoppimisen määrän ja laadun nostaminen</li> </ul> <p><i>Yhteisöllisyyteen sisältyvien pedagogisten mahdollisuuksien hyödyntäminen</i></p> <p><i>Yksilöllisyys tavoitteissa, menetelmissä ja arvioinneissa</i></p> <p><i>Joustavuus alan valinnassa, opiskeluajassa ja opintojen suunnittelussa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ainerajoja rikkova ja ilmiölähtöinen opetus</li> <li>- kokemuksellinen ja toiminnallinen oppiminen</li> <li>- siirtyminen 45 min oppitunneista työmäiseen opetukseen</li> <li>- kokonaisuuksien opettamista sirpalemaisesta tiedon jakamisen sijasta</li> <li>- yhteisten opintojen toteutustapojen kehittäminen</li> </ul> <p><i>Erialaisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen ja nivominen toisiinsa</i></p> <p><i>Nuorten kokonaisvaltainen kohtaaminen, ohjaus- ja tukipalvelujen kehittäminen ja integroiminen opetukseen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- koko koulutusketjun kattava tuki ja huomion kiinnittäminen opintojen siirtymävaiheisiin</li> <li>- ajan, tilan ja tuen antamista nuoren kasvulle osaavaksi työntekijäksi, itseään ja muita arvostavaksi aikuiseksi ja elinikäiseksi oppijaksi.</li> </ul> <p><i>Lisääntyvää yhteistyötä ja kasvatusvastuun jakaminen sekä oppilaitoksen sisällä että työpaikkojen, viranomaisten ja nuorten lähiverkoston kanssa</i></p> <p>Hämäläinen , Eskelinen , Kiiski , Komonen &amp; Rautiainen 2005, 96 - 97</p>	<p><i>Tekemällä oppiminen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mestari-kisälli mallin toteuttaminen</li> <li>- oppimisen esteiden purkaminen</li> <li>- mahdollisuus kokeilla erilaisia menetelmiä</li> </ul> <p><i>Yhteisöllisyys</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteisöllisyyden rakentaminen ja ryhmäytyminen</li> <li>- yhteisöllinen oppimiskulttuuri, joka mahdollistaa yksilöllisyyden toteutumisen</li> </ul> <p><i>Ihmisenä kasvaminen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eri-ikäisten ryhmien vertaisoppiminen ja vertaistuki</li> <li>- kokonaisvaltainen työote; ei opeteta vain ammattialaa, vaan työn kohteena koko elämänpiiri</li> </ul> <p><i>Osaamisen karttuminen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- osaaminen dokumentoidaan ja todennetaan yhteistyössä oppilaitosten opettajien kanssa</li> </ul> <p><i>Verkostoyhteistyö</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hyödynnetään laajasti ja joustavasti ympärillä olevaa palveluverkosta</li> <li>- valmentajat ovat osa moniammatillista verkosta</li> </ul> <p><i>Oppimisympäristöt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- laajojen oppimisympäristöjen käyttö, koko elämä oppimisympäristönä</li> <li>- nuoret voivat itse vaikuttaa sen rakentamiseen</li> </ul> <p><i>Ohjaus, valmennus ja opetus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valmennus on yksilöllistä ja kokonaisvaltaista</li> <li>- työ- ja yksilövalmennus tehdään parityönä</li> <li>- ohjaus perustuu sopimukseen ja on luottamuksellista</li> <li>- erilaisille oppijoille ohjausta ja erityistä tukea</li> <li>- opettajuuden ymmärtäminen laajasti ja valmennuksellinen työote</li> </ul> <p>Sipilä &amp; Oulujärvi 2010</p>

Selviä yhtäläisyyksiä työkoulupedagogiikan ja työpajapedagogiikan väliltä löytyy vaikka käsitettä työpajapedagogiikka ei olekaan selvästi määritelty. Yhteisiä toimintatapoja ovat tekemällä oppiminen, yhteisöllisyys, nuoren kohtaaminen kokonaisvaltaisesti, yhteistyö lähiverkoston kanssa ja pyrkimys hyödyntää erilaisia oppimisympäristöjä. Työkouluissa ja työpajoilla tekemällä oppimisen kautta pyritään oppimisen esteiden vähentämiseen.

Työpajoille on ohjautunut vuoden 2000 jälkeen sosiaalitoimesta ja työvoimatoimistoista entistä enemmän sellaisia nuoria, jotka tarvitsevat kokonaisvaltaista tukea arjenhallinnassa. Kohderyhmä on laajentunut myös koskemaan eri-ikäisiä ihmisiä, jotka tarvitsevat monipuolista ja monitasoista ohjausta sekä henkilökohtaista tukea. Työpajojen ikäjakauma on jopa 13-vuotiaista 60 vuotiaisiin. Asiakkaiden heterogeenisuus ja laajentuminen nuorista aikaisempaa laajempaan ikäryhmään asettaa aivan uusia vaatimuksia työpajavalmentajille ja työpajojen toimintatavoille. (OPM 2004:37,10 - 16). Työpajoilla keskeistä on myös ihmisenä kasvaminen ja asiakkaan koko elämänpiiri.

Itä-Suomen työkoulu 2000 – hankkeessa lähdettiin rakentamaan pedagogisia ratkaisuja ja toimintatapoja nuorten opiskelua haittaaviin elämänhallintavaikeuksiin (Hämäläinen ym. 2005, 111). Opetustoimi ja oppilaitokset tekevät monilla paikkakunnilla suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työpajojen kanssa. Työpajojen haasteena ja myös kehittymismahdollisuutena on löytää oikeat valmennus- ja työmenetelmät eri-ikäisille ja eri lähtökohdista tuleville asiakkaille. (OPM 2004:24- 25)

Toimintatavat lähenevät siis monilta osin toisiaan. Työpajoilla ja ammatillisissa oppilaitoksissa etsitään pedagogisia ratkaisuja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tukemiseksi ja on siten molempien yhteinen pedagogisten toimintatapojen kehittämisen kohde. Pedagogisen ajattelutavan ja työpajojen kehittyvä kasvatuksellinen näkökulma antaa yhteistyöhön oppilaitosten kanssa paremmat mahdollisuudet. Työpajatyöskentelyn opinnollistaminen myötä hankittu osaaminen voidaan entistä paremmin tunnustaa. Työpajoilla tehtävän työn ja elämänhallinnan tukemisen rinnalle on vahvasti noussut kasvatuksellinen näkökulma.

### ***2.3 Oppimisen lähtökohdat työpajatoiminnassa***

Konstruktivistinen oppiminen on oppimisen teoria, joka korostaa oppijan luovaa ja aktiivista tiedonrakentamisprosessia. Oppija rakentaa tietokäsitystään omien tietorakenteiden pohjalta ja tässä myös yhteisöllisellä vuorovaikutuksella on merkityksensä. Ihminen tulkitsee havainnoimalla, kokemalla ja saamansa tiedon perusteella ymmärtääkseen itseään ja ympäröivää todellisuutta. (Puolimatka 2002, 41-45)

Opetuksessa puhutaan esiyymmärryksestä, mikä on rakentunut perinteen myötä. Oppimisessa muunnetaan ja uudistetaan perinteitä yksilön omien rajojen ylittämällä. Näin tarjoutuu mahdollisuus itsensä kehittämiseen, mikä on aina merkityksellistä oppijalle. (Puolimatka 2002, 120- 121)

Gallagherin (1992: 182- 183) mukaan oppijan osallisuus laajempiin kokonaisuuksiin on kontaktissa uuden tuottamiseen ja tiedollisen ymmärryksen lisääntymiseen. Oppiminen edellyttää itsensä tuntemista, mikä ei ole itsestäänselvyys. On olennaista millaiseksi yksilö ymmärtää itsensä ja millaiseksi hän haluaa tulla. Arvoilla on suuri merkitys itsetuntemukseen. Kasvatuksessa yksilön kehitystä ohjataan positiiviseen suuntaan kypsäksi persoonalliseksi ihmiseksi. (Puolimatka 2002, 121)

Hermeneuttisessa käsityksessä minuus on ”monikerroksellinen ja sillä on sisäistä syvyyttä. Ihminen on moninaisissa tulkinnallisissa suhteissa itseensä” (Puolimatka 2002, 133). Realistisen näkökulman mukaan ihminen on rehellinen itselleen ja tunteilla ja myös omilla asenteilla on merkitystä. Yksilö näkee asiat itselleen merkityksellisinä. Oppiminen toteutuu, kun yksilö tiedostaa väärät ennakkoluulot ja sen mitkä asiat vääristävät hänen tiedonkäsityksiään. Ilman itsetuntemusta yksilö ei pysty kriittisesti suhtautumaan omaan näkökulmaansa. Charles Taylorin mukaan ihminen tarvitsee merkityksperustan määritelläkseen itseään; arvioimalla halujaan, tunteitaan, pyrkimyksiään ja koko elämänsä projektia. Itsetuntemus synnyttää sisäisen itsekritiikin, joka syventää minuutta. ”Itsetuntemus on oppimisen perustava taso, joka on edellytys todellisuuden oikealle tulkinnalle”. (Puolimatka 2002, 135). Ranskalaisen eksistentiaalistifilosofin Jean-Paul Sartren (1905- 1980) mukaan ”ihminen ei ole mitään,

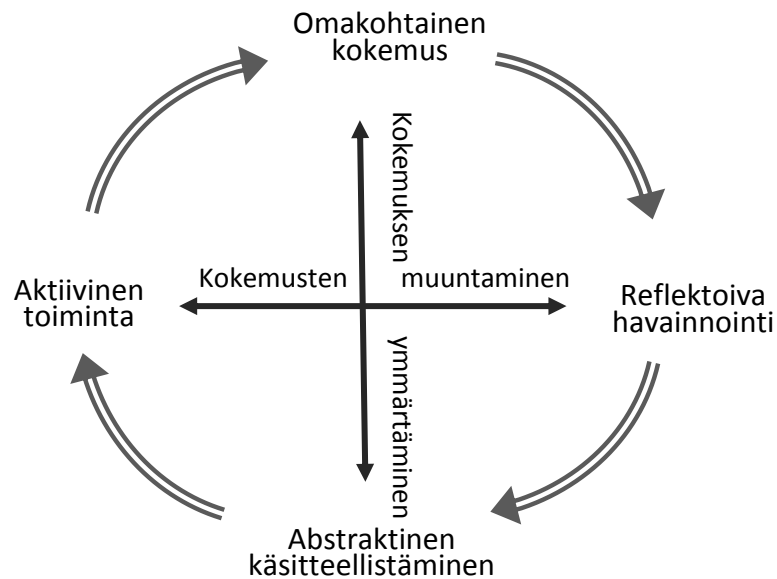
ennen kuin hän luo itsensä”. (Puolimatka 2002, 137). Ihminen kehittyy siis läpi elämänsä.

Tynjälän (1999, 128) mukaan oppiminen on sosiaalista ja kulttuurista ja se on ”yhteydessä aikaan, paikkaan ja tilanteeseen, missä se tapahtuu”( Salakari 2007, 50). Wengerin (1999) mukaan ”oppimisen osatekijöitä ovat yhteisöllisyys, sosiaaliset käytännöt sekä yhteisten merkitysten ja identiteetin muodostuminen”(Salakari 2007, 50). Oppimisessa merkityksellistä on ”molemminpuolinen vuorovaikutus (mutual engagement), yhteinen tavoitteellisuus (joint enterprise) sekä yhteiset toimintatavat tai toimintakulttuuri (shared repertoire)”( Salakari 2007, 52).

## ***2.4 Tekemällä oppiminen***

Kokemuksellisesta oppimisesta puhutaan silloin, kun ihminen oppii omien kokemustensa ja havaintojensa kautta. Käsitöissä kokemuksella on suuri merkitys, sillä niiden tekemisessä on mukana koko persoona. Kolbin mukaan oppiminen (Kuva 1.) on prosessi, jossa ”kokemus muuttuu tiedoksi”, sillä kokemus on edellytys oppimiselle (Suojanen 1993, 117). Kolb kuvaa kokemuksellista oppimista nelivaiheisena syklinä, jossa omat kokemukset ovat refleктоivan havainnoinnin perustana. Tehokkaassa oppimisessa tarvitaan neljänlaisia taitoja: ”kykyä omakohtaiseen kokemiseen, kykyä refleктоivaan havaintojen tekemiseen, kykyä muodostaa abstraktisia käsitteitä ja kykyä aktiivisesti kokeilla asioita uusissa tilanteissa”.(Suojanen 1993, 117)

Kokemuksellisessa oppimisessa painottuu käytännön kokemusten ja teorian opetuksen liittäminen toisiinsa.” Käytäntö, reflektion, teoria ja toiminta kuuluvat olennaisesti myös käsityölliseen kehittymiseen”.(Suojanen 1993, 118)



Kuva 1. Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984,42), (Suojanen 1993, 118)

Käsityöllisessä toiminnassa läpi koko prosessin ajan tarvitaan reflektointia. Oppimisprosessissa käsityöntekijä palauttaa mieliinsä suunnitteluvaiheen ja valmistuksen aikana tehtyjä havaintoja omasta itsestään, ympäristöstään ja työstään. Oman tekoprosessin arviointi ja omien ajatusten pohdinta auttavat mahdollisten ongelmien selvittämisessä. Reflektiivinen prosessi parantaa oppijan itsetuntemusta ja mahdollistaa ns. syväoppimisen (Suojanen 1993, 120).

Habermasin (1974) kolme eri tasoa tiedonkäsityksessä ovat: **tekninen** (technical) reflektointi, **tulkinnallinen** (practical) reflektointi ja **kriittinen** (critical) reflektointi. Kuvassa 2. on esitetty käsityöllisen toiminnan näkökulman laajentuminen ja reflektiivisyyden tasot.

Teknisessä reflektoinnissa käsityötä tarkastellaan parhaillaan työn alla olevan tekemisen kautta ja toistuvat työtavat ovat teknisen tason toimintaa. Oppilas oppii omassa työssään tarvittavat työtavat, mutta taitotiedon soveltaminen muihin töihin tuottaa hankaluuksia.

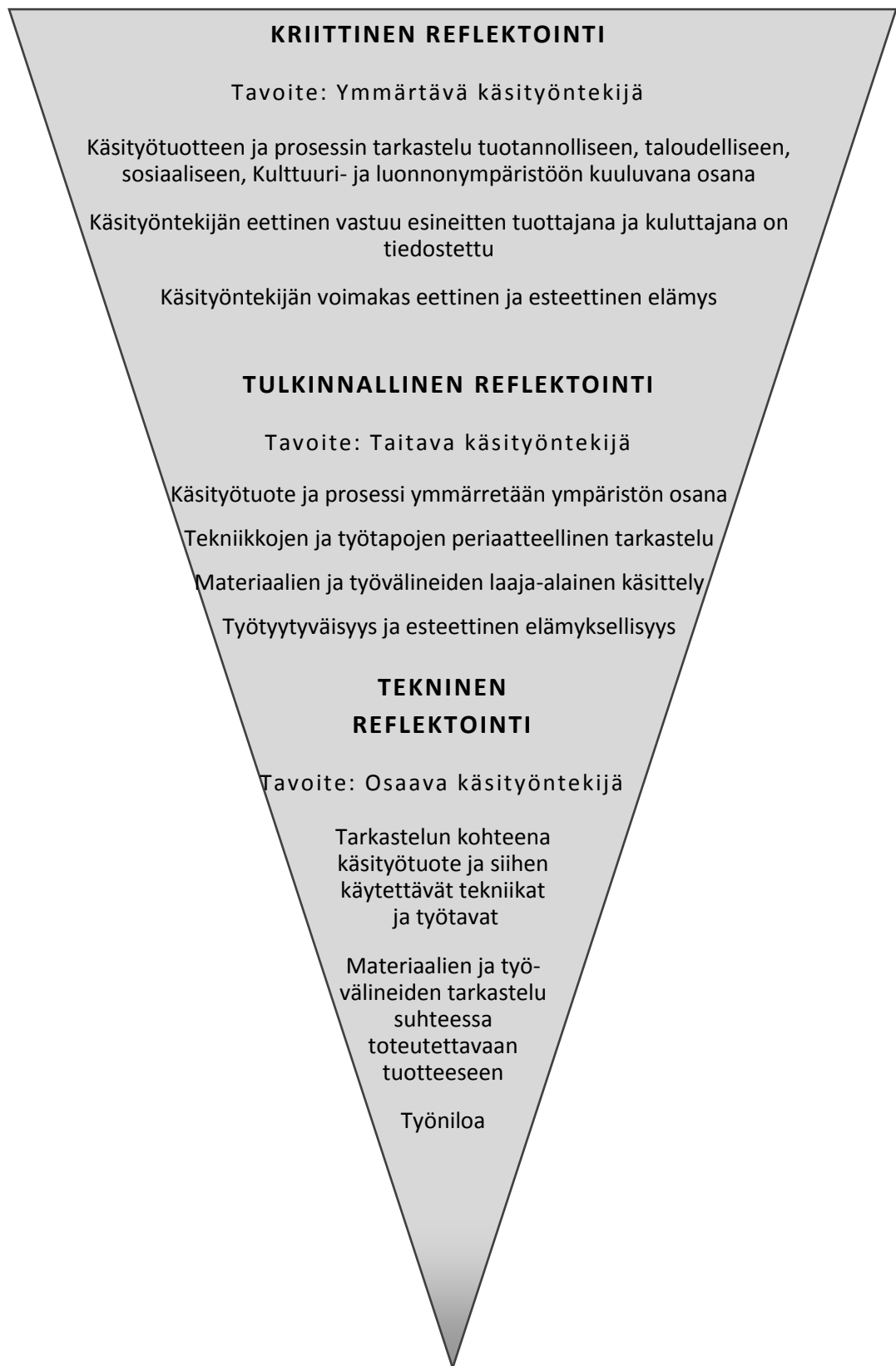
Tulkinnallisessa reflektoinnissa käsityötoiminta nähdään osana suurempaa kokonaisuutta ja meneillään olevat työtavat ovat laajemman tarkastelun kohteena.

Materiaalit ja työvälineet sekä niiden huolto ovat tärkeitä taitavalle käsityöntekijälle, joka on työhönsä tyytyväinen ja tuottaa esteettisiä elämyksiä muillekin.(Suojanen 1993, 121).

Kriittisessä reflektoinnissa ”käsityöllistä toimintaa arvioidaan sekä suhteessa tuotannolliseen, taloudelliseen ja sosiaaliseen että luonnon - ja kulttuuriympäristöön” (Suojanen 1993, 121). Kokonaisvaltaisena prosessina käsityön ymmärtävä tekijä kokee itse voimakkaita esteettisiä ja eettisiä elämyksiä ja on vastuussa moraalisisista ja eettisistä valinnoistaan tuotteen suunnittelijana ja valmistajana(Suojanen 1993, 121).

Deweyn mukaan jo lapsella on luomisen viettymys, mikä ilmenee mm. elehtimisenä, näyttelemisenä ja rakentamisena. Deweyn (1957) Learning by doing- menetelmän periaatteen mukaan lapsi saa itse tekemällä konkreettisen kosketuksen todellisuuteen, millä on painoarvoa, kun suunnitellaan kädentaitojen kehittämistä sekä työpajojen synnyttämistä.(Kauppila 2007, 75)

Reflektiivinen oppimis- tai ammattikäytäntö on toimintamalli, jossa ”oppilas tai käsityöntekijä pohtii toimintansa perusteita, laatua ja tulosta tarkoituksenaan itsensä, työnsä, työympäristönsä ja yhteisönsä jatkuva kehittäminen”(Suojanen 1993, 122).



Kuva2. Käsityöllisen toiminnan näkökulman laajentuminen ja reflektiivisyyden tasot (Suojanen 1993, 118)

## 2.5 Taitojen oppiminen

Taitavaksi tekijäksi tai käsityöläiseksi kasvaminen on prosessi, joka etenee tiettyjen vaiheiden mukaan. Taitoja ei opita ilman riittävää harjoitusta ja omakohtaista kokemusta. (Suojanen 1993, 124). Taitojen oppimisessa suuri merkitys on harjoittelussa sekä erilaisten menetelmien kokeiluissa. Harjoittelu on opitun soveltamista. Volpertsin jaottelun mukaan harjoitusmenetelmät käytännön taitojen opettamisessa ovat menetelmät, joissa tehtävät suoritetaan eri tavoilla sekä menetelmät, joissa mielikuvilla, keskustelulla sekä ajattelulla on painopiste. (Suojanen 1993, 142)

Taulukko 2. Harjoitusmenetelmien perusmuodot Volpertsin mukaan (Vartiainen et al. 1989,74) (Suojanen 1993, 143)

OPPILAAN HARJOITTELU					
MENTAALISET HARJOITUSTAVAT				FYYSINEN HARJOITTELU	
SYMBOLISTINEN SELITYS		PSYKONEUROMUSKULAARINEN SELITYS			
<i>Kognitiivinen harjoittelu</i>	<i>Verbaalinen Harjoittelu</i>	<i>Mielikuva harjoittelu</i>	<i>Havainnointiin perustuva harjoittelu</i>	<i>Tekemällä harjoittelu</i>	<i>Simulaatio harjoittelu</i>
Henkilö analysoi tehtävää hiljaa itsekseen annettujen (heurististen) sääntöjen avulla ja/tai niitä etsien	Henkilö analysoi tehtävää ääneen	Henkilö harjoittelee tehtävää kuvitellen itsensä ("mielikuvin") suorittamassa työtä	Henkilö harjoittelee tehtävää havainnoilla toista tekemässä työtä	Henkilö harjoittelee tekemällä työtehtävän	Henkilö harjoittelee työtehtävää ja sen ehtoja koskevan jäljitelmän avulla

Taitojen oppimisen vaiheet voidaan jaotella esim. Fittsin (1965/1990) mukaan kolmeen tai Romiszovskin (1999) mukaan viiteen vaiheeseen. Fittsin kolme vaihetta ovat:

1. Kognitiivinen vaihe - Työn periaatteet opitaan oppilaan ja opettajan analysoinnissa opittavaa asiaa. Menettelytavat ja vastaantulevat haasteet ja virheet hahmotetaan.
2. Kiinnittämisvaihe - opittujen taitojen periaatteita harjoitellaan oikeiden käyttäytymismallien avulla.



3. Automaatiovaihe - oppija lisää virheettömien suoritustensa suoritusnopeutta sekä stressinsietokykyään ja vähentää häiriöalttiutta.(Salakari 2007, 25).

Romiszovskin (1999, 467- 468) viisivaiheinen taitojen oppimisen malli:

1. Tiedon hankinta: mitä tehdään, miksi tehdään, missä järjestyksessä, millä tavoilla.
2. Toimintojen suoritus: tapahtuu jokaisessa suorituksen vaiheessa askel kerrallaan.
3. Muutos näkökyvyn avulla tapahtuvasta kontrolloinnista muiden aistien avulla tapahtuvaan kontrollointiin tai kinesteettiseen kontrollointiin, joka tapahtuu lihaskoordinaation avulla. Toiminnot seuraavat toisiaan ilman taukoja
4. Taidon automatisoituminen. Suoritus on refleksinomainen sarja toimintoja ilman tietoista keskittymistä. Tekijä voi esim. keskustella ilman, että se häiritsee hänen työntekoansa.
5. Taidon soveltaminen eri tilanteisiin.

(Salakari 2007, 25- 26).

Taitojen opettamisen suunnittelussa taitojen oppimisen vaiheet ovat hyödyllisiä tunnistaa ja ensimmäinen vaihe on tärkeä mm. oppilaan motivoimisen kannalta. Alkuvaiheen jälkeen tulevissa vaiheissa itsenäinen työskentely korostuu ja oman työn tarkkailu, reflektointi, sekä tekemällä oppiminen ovat pääasiassa. Romiszovskin mukaan oppimisen vaiheiden huomioonottaminen on tärkeää myös oppimisen transferissa, jossa opitun yleistäminen on keskeistä.(Salakari 2007, 26)

Sisäisten mallien hierarkia rakentuu ylhäältä alaspäin. Alussa suoritus pohjautuu toimintaan, joka on tietoista. Tietoinen kontrolli vähenee ja toimintaan havaittujen sääntöjen mukaan. Samoin kuin Fitts, niin myös Anttila (1993) jakaa käsityötaidon oppimisen kolmeen vaiheeseen: tiedostamisvaihe, jäsentymisvaihe ja täydentymisvaihe.(Suojanen 1993, 124)

Työprosessi hallitaan tehokkaasti, kun työ on ymmärretty laaja-alaisesti kokonaiseksi tehtäväksi, joka kattaa työn suunnittelun, organisoinnin, toteuttamisen ja arvioinnin (Suojanen 1993, 126).

Hyvän työntekijän kriteereinä ovat hänen ennakoiva, organisoiva ja suunnitteleva toiminta. Taitamattoman ja taitavan työntekijän erot Hackerin (1982, 181- 182) mukaan ovat kognitiivisessa prosessissa oman toiminnan organisointi ja työn suunnittelu. Vartiainen et al. määrittelevät taidon tekemisen valmiudeksi jatkuvaan toteutukseen, mikä ei ole ”satunnaista puuhastelua”(Suojanen 1993, 127). Lindforsin (1989, 2-3) mukaan Työ on ”näpertelytasolla” silloin kun sillä ei ole tavoitetta ja se ei ole tietoisesti harkittua tai systemaattista toimintaa (Suojanen 1993, 127).

Koska oppiminen on ydinprosessi ja opettaminen oppimisen ohjaamista, on oppimisen prosessi tärkeä tunnistaa (Salakari 2007, 15 ). Taitojen oppiminen perustuu kokemukseen ja käytännössä oppimiseen. Taitojen oppiminen on niin ikään tekemällä oppimista, jolloin tekijä on sisällä tilanteessa kokonaisvaltaisesti. Aluksi opitaan havainnoimalla sekä jäljittelemällä ohjaajaa tai kokenutta tekijää ja vasta myöhemmin oma tekeminen ja itsenäinen työ korostuvat. (Salakari 2007, 15)

Motorisessa taitojen oppimisessa osa tekemisestä tapahtuu yrityksen ja erehdyksen muodossa. On toistettava tekniikkaa niin kauan, kun se lopulta onnistuu sujuvasti ja motorinen suoritus on virheetön (Esim. vasaran käyttäminen). Nopeus kasvaa toistettaessa tehtävää ja oikeat työskentelymallit tulevat tutuiksi. Kun opetellaan erilaisia työskentelytekniikoita, niin tarvitaan reflektointia ja sen myötä opittavan asian oppimista. Kukin yksilö oppii omalla tavallaan. (Salakari 2007, 15)

Motorisissa taidoissa ajattelu ja pohdinta eivät pelkästään riitä vaan tekniikan harjoittelulla on suuri merkitys hyvän ammattitaidon saavuttamiseksi. Vain harjoittelu tuottaa tuloksia. Toiminnan mallilla on valtava merkitys oppimisessa ja esim. vierailut työpaikoilla, joissa oppilaat näkevät ammattilaista työssään ovat erinomaisia oikean aidon työskentelyn malleja. Reflektoinnilla on merkitystä erilaisten tekniikoiden ja menettelyjen oppimisessa. Reflektoinnin tarve korostuu alkuvaiheen jälkeen, kun oppilas voi pohtia mitä tekisi paremmin tai mitä virheitä tapahtui. Motorisissa taidoissa pelkkä ajattelu ei riitä vaan harjoitusta tarvitaan paljon ammattitaidon saavuttamiseksi. (Salakari 2007, 15).

Ruohotie (2005a, 5) määrittelee oppimisen: ”Oppiminen on oppijan sisäinen prosessi, jossa omakohtaisen kokemuksen tuloksena syntyy suhteellisen pysyvä muutos hänen

suorituspotentiaalissaan”.( Salakari 2007, 16). Oman kokemuksen osuus oppimisessa on suuri ja taidon oppimisessa se on merkityksellistä. (Salakari 2007, 16)

”Motoriset taidot ovat opittuja ominaisuuksia, jotka perustuvat suorituksiin, jotka ilmaisevat liikkeidemme nopeutta, tarkkuutta, voimaa tai sujuvuutta ”(Salakari 2007, 21). Esimerkkinä tästä voi olla vaikka ajoneuvolla ajaminen ja kädentaidoista neulominen. Mutta ennen kuin siihen on päästy työvaiheet ja liikkeet on opeteltu yksi vaihe kerrallaan. Gagne´, Briggs ja Wagerin (1992, 92- 93) mukaan taidot paranevat toistuvien harjoituksen kautta. Sisäinen ja ulkoinen palaute vaikuttavat motoristen taitojen oppimiseen. (Salakari 2007, 21).

Motoriset taidot jaetaan eri osataitoihin, joissa näiden taitojen lisäksi opitaan yhdistelemään niitä oikealla tavalla ja vaaditussa järjestyksessä (esim. uiminen). Motorisissa taidoissa mentaalinen malli säätelee suoritusta. Taitoja opittaessa voi joskus olla välttämätöntä oppia joko ensin tarvittavia osataitoja tai taidon kokonaisuus, mikä on riippuvainen taidon luonteesta. (Salakari 2007, 21- 22)

Taitojen luokittelun avulla voidaan analysoida oppimista yhä paremmin ja jako osataitoihin ja kokotaitoihin taas auttaa jäsentämään oppimisen tavoitteita ja kuinka niitä saavutetaan. Tarvitaan osataitojen hallintaa, jotta hallitaan kokonaisuus, mutta tämä vaatii koordinaatiota ja monien taitojen hallitsemista samaan aikaan. (Salakari 2007, 24).

Taitavalta neulojalta työ näyttää sujuvan helposti ja se tapahtuu automaatiotasolla eikä työtä tarvitse edes katsoa. Taitoa opeteltaessa suoritus on kuitenkin jaettava osiin ja opeteltava vaihe vaiheelta. Sujuva työskentely vaatii molempien käsien toimintojen yhteen sovittamista. Riittävällä toistolla ja harjoituksella työskentelystä tulee sujuvaa. Useimmat käsityötekniikat (kutominen, neulominen, ompelu) kehittävät motorisia taitoja sekä käden ja silmän yhteistyötä.

## ***2.6. Kädentaitojen merkitys***

Kaukisen ym.(2005, 150) teoksen mukaan käsityö sana koostuu sanoista käsi ja työ. Käsillä tekemisessä nämä kaksi liittyvät yhteen (Collanus, Guttorm, Jokela ja Kärnä- Behm 2005, 150). Käsityössä ”aistihavainnot, mielikuvat ja elämykset” ovat perustana toiminnalle ja oleellisesti tarvitaan myös intoa tekemiseen sekä inspiraatiota.(Collanus ym. 2005, 151)

Seija Kojonkoski- Rännäli (1995, 2002) toteaa, että käsityö on ihmisen ”perusintentio” eli tapa, jolla yksilö toteuttaa itseään tyydyttävän ja haluttavan tekemisen kautta. Heidegger (1986) ymmärtää käsillä tekemisen ”ihmisen alkuperäisen olemisen ja käsittämisen tapana, joka parhaiten toteutuu kokonaisen käsityön prosessissa”. (Collanus ym. 2005, 149). Tänä päivänä käsityö on irtautunut perustarpeesta ja sille on löydettävä uusia tarpeita ja näkökulmia yhteiskunnassamme.( Collanus ym. 2005,149)

Lepistön (Kaukinen ja Collanus 2005, 158) mukaan käsityö on toimintaa, jossa kehitellään uutta eli innovoidaan, jäljennetään mallista, tuotetaan uutta, käytetään erilaisia tekniikoita, suunnitellaan sekä hyödynnetään teknologiaa. Käsityössä valmistetaan konkreettisesta materiaalista tuotteita erilaisten käsityötekniikoiden avulla. Käsityötä ohjaa yksilön tuottama suunnitelma tuotoksesta ja ajatus siitä kuinka se toteutetaan. ”Käsityöprosessi sisältää ihmisen, teknologian ja ympäristön vuorovaikutusta sekä teorian ja käytännön yhdistämistä. Käsityöllinen toiminta on parhaimmillaan kokonaisvaltaista ja se kehittää samalla kertaa tekijän eri taitoja, kuten ajattelun taitoja, arviointitaitoja ja motorisia taitoja”.( Lepistö 2005, 158)

Cygnaeus halusi jo aikoinaan käsityön oppiaineeksi, sillä käsityö kasvattaa yksilöä ja kehittää persoonallisia ominaisuuksia ja sen myötä oppilas kehittyy kokonaisvaltaiseksi yksilöksi (Lepistö 2005, 159). Gygnaeuksen (Nurmi 1988, 200) mukaan käsityö kehittää yksilöä fyysisesti sekä henkisesti ja lisää kansakunnan vaurautta ja hyvinvointia (Hyrsky 2005, 168).

Lindforsin (1995, 24) mukaan (Taulukko 3.) käsityön luonnetta voi tarkastella luokanopettajan näkökulmasta viidellä eri tasolla: metateoreettinen, teoreettinen, teknologinen, käytännöllinen ja askartelutaso (Salakari 2007, 160).

Taulukko 3. Käsityön eri tasot Lindforsia (1995, 24) mukailten (Lepistö 2005, 160)

ABSTRAKTIO-TASO	TASO	TARKOITUS
I	Metateoreettinen taso käsityötieteen, käsityökasvatuksen ja slöjdpedagogik-oppiaineen tieteenteoria	Kehittää käsityötiedettä, käsityökasvatusta ja slöjdpedagogik- tieteenalaa
II	Teoreettinen taso Käsityötiede, käsityökasvatus ja slöjdpedagogik-tieteenala	Tieteet kehittävät tietoa käsityön tekemisestä (faktaa)
II	Teknologiset tasot - käsityön lajit	Kehittää ”tietää miten” teknologista tietämystä
IV	Käytännöllinen taso - käsityötieto	Kehittää yksittäisiä käsityötoimintoja
V	Askartelutaso - käsityönäpertely	Mahdollinen kehittyminen tiedostamatonta

Käsityön luonnetta kuvaava taulukko erottaa askartelun ja käsityön toisistaan. Kun tekeminen on askartelutasolla, työllä ei aina ole selkeää tavoitetta, mutta se voi johtaa tiedostamatta kokeilujen kautta tavoitteelliseen tekemiseen sekä edistää luovuutta. Askarteluna syntyneiden kokeilujen avulla voi syntyä tuote jota lähdetään tietoisesti kehittämään eteenpäin.

## **3 Työvalmentajan rooli työpajatoiminnassa**

### ***3.1 Työ- ja yksilövalmennus***

Asiakaskunnan muutoksen myötä ja esimerkiksi nuorten lisääntyvän tuen tarve arjenhallinnantaidoissa toi työnohjauksen rinnalle henkilökohtaisen yksilöohjauksen (OPM 2004:37, 10). Ohjauksenkäsitteen rinnalle alkoi 1990-luvun lopulla kehittyä valmennuskäsitteistö ja tehtävät eriytyivät työ- ja yksilövalmennukseen. Valmennuskäsitteen katsotaan kuvaavan paremmin sitä kokonaisvaltaista työtä, joka sisältää yksilön työhön ja osaamisen tukemisen sekä yksilön arjenhallinnan tukemisen. Valmennus on osallistavampi ja itse valmentautuja on mukana tavoitteiden asettamisessa ja arvioi omaa kehitystään. (Pekkala 2005, 22).

Työvalmennuksen ja siten työvalmentajan perustehtävä on edistää asiakkaan työkykyä ja osaamista sekä vastata asiakkaan valmennuksesta työpajalla. Työvalmentajan tehtäviin kuuluu löytää asiakkaan kykyjä vastaavat työtehtävät, perehdyttää tehtäviin ja laatia yksilöllinen työvalmennussuunnitelma sekä arvioida asiakkaan suoriutumista työssä. Tehtäviin kuuluu työpajan töiden suunnittelua, hinnoittelua ja materiaalihankintoja sekä vastaaminen koneista, tiloista ja työturvallisuudesta. Valmennustyötä hän tekee yhdessä yksilövalmentajan kanssa, jakaa havaitsemansa tiedon ja osallistuu myös verkostotyöhön. (Pekkala 2005, 26 – 28).

Yksilövalmennuksen ja siten yksilövalmentajan keskeisenä tehtävän on tukea asiakkaan toimintakykyä, lisätä ja tukea arjenhallintataitoja sekä antaa asiakkaalle kokonaisvaltaista tukea. Yksilövalmentaja tekee alkuhaastattelut ja toimintakyvyn arvioinnit sekä yksilövalmennussuunnitelman ja tutustuttaa asiakkaan valmennuspalveluun ja työyhteisöön. Yksilövalmentaja seuraa ja ohjaa asiakasta yhteistyössä työvalmentajan kanssa ja arvioi mahdollista muuta tuen tai palveluohjaustarvetta sekä tekee yhteistyötä asiakkaan lähiverkoston kanssa. Yksilövalmentaja tekee valmennusjaksosta yhteenvedot, arvioinnit ja jatkosuunnitelmasuosituksen. (Pekkala 2005, 30 - 32).

### ***3.2 Työvalmentaja taitojen oppimisen ohjaajana***

Opettajalle, joka opettaa käsitöiden tekemistä on erityisen tärkeää kyky eriyttää, sillä eri-ikäiset oppijat ovat erilaisia opetettavia. Oppilaiden vaihteleva tietotaso sekä erilainen mielenkiinto asioihin vaativat opettajalta kykyä opetuksen eriyttämiseen. Nimenomaan humanistisen oppimiskäsityksen omaava opettaja on hyvä käsityönohjaaja (Suojanen 1993, 132). Samoja taitoja tarvitaan työpajojen työvalmentajilta. Kuten aikaisemmin on todettu, työpajojen asiakaskunta on laajentunut ja asiakkaiden lähtötilanne ja tietotaso vaihtelee paljon.

Nuoren oppijan näkökulmasta katsottuna käsityö voi merkitä esim. ihmissuhdekriisissä olevalle nuorelle toimintaa, jossa voi keskittyä omiin ajatuksiin ja itseensä ja olla rauhassa muilta ihmisiltä. Nuoren käsitys itsestään ja maailmasta selkiytyy, kun käsityötuotetta valmistetaan osana laajempaa tuotantoa sekä taloudellista, sosiaalista, kulttuurista ja ekologista yhteyttä (Suojanen, 136). Nuoren taitojen kehittäminen on parhaimmillaan rohkaisua nuorelle mieluisan tehtävän antamisena, jolloin nuori voi käyttää aikaisemmin opittuja taitojaan ja kehittää ominaisuuksiaan. (Suojanen 1993,137).

Aikuisen oppijan näkökulmasta katsottuna aikuinen oppija on erilainen kuin nuori oppija, sillä yksilölliset erot aikuisilla ovat suurempia. Lahjakkuus, ikäkausi, pohjakoulutus ja kokemus aikuisilla vaikuttavat oppimisen eriyttämisen tarpeeseen. Aikuisen motivaatio on usein selkeiden tavoitteiden vuoksi parempi kuin nuorella. Aikuinen oppija on itseohjautuva ja aktiivinen toimija. (Suojanen 1993, 139).

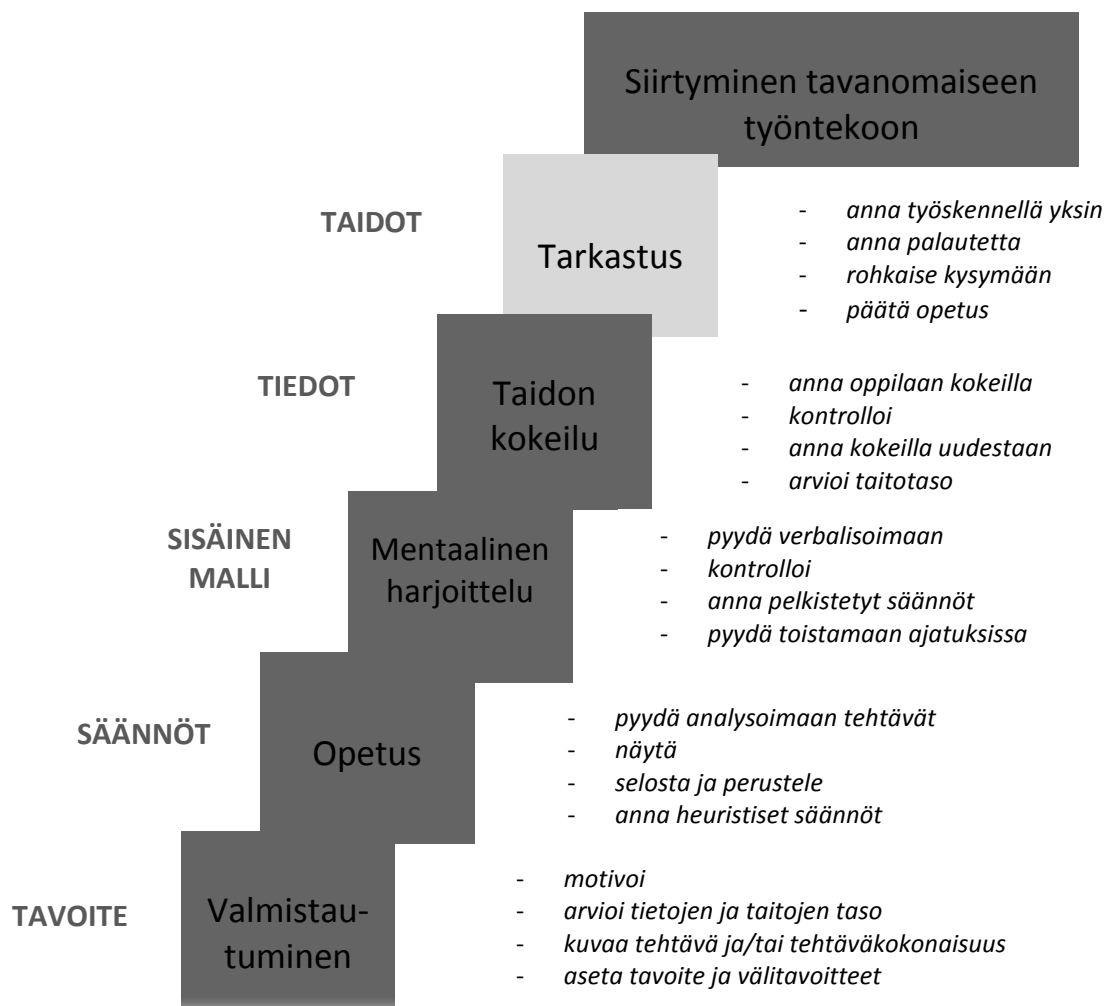
Aikuisen oppijan lähtökohta on hänen elämäkokemuksensa. Oppimiseen vaikuttavat ensisijaiset ja toissijaiset oppimiskokemukset. Ensisijaiset oppimiskokemukset voivat muodostua oppimisen esteeksi. Toissijaiset kokemukset voivat avata aikaisemmat kokemukset uusille tulkinnoille ja oppiminen alkaa ensisijaisen ja toissijaisen kokemuksen vuorovaikutuksena. (Ladonlahti & Pirttimaa 2003, 150).

Käsiteellisessä toiminnassa tekeminen on usein ”työyhteisön tasavertaisten jäsenten yhteistoimintaa” eli kollegiaalista yhteistoiminnallisuutta. Koulutustilanteissa tehdään töitä yhdessä keskustellen ja mielipiteitä vaihdellen. Oppilaita rohkaistaan kriittiseen asennoitumiseen ja uusien näkökulmien ilmaisuun, jolloin myös opettaja kehittyy

työssään. Yhteistoiminnallinen oppiminen on parhaimmillaan yhtä aikaa sekä opetuksen tavoite että tie tavoitteisiin (Suojanen 1993,140).

Vartiainen et al. (1989, 103) mukaan heuristisessa ohjaamisessa oppilasta ohjataan kiinnittämään huomiota työtehtävän olennaisiin ongelmiin ja niiden selvittämiseen. Heuristiset ohjeet tehostavat oppimista sekä ryhmätyö että yksittäisohjauksessa ja niiden tarkoituksena on saada oppilaat itse ratkaisemaan ongelmia. (Suojanen 1993, 145- 146)

Yleisin työnopastusmenetelmä Suomessa on ns. neljän askeleen menetelmä. Opastus on nelivaiheinen: valmista, opeta työ, kokeile taito ja tarkasta. Opetus etenee asteittain vuorovaikutteisesti opettajan ja opastettavan välillä. Menetelmään kuuluvat havainnointiin perustuvaa ja tekemällä harjoittelua ja verbaalista harjoittelua. (Suojanen 1993, 149).



Kuva 3. Vartiaisen viiden askeleen menetelmä (Vartiainen et al. 1989, 93) (Suojanen 1993, 150)



Vartiainen viiden askeleen menetelmä (Vartiainen et al. 1989, 93):

1. Valmistautumisvaiheessa muodostetaan tavoite, jossa tarkoitus on luoda oppilaalle tehtävän sisäinen malli, jolloin opastettavan psyykkinen työ alkaa
2. Opetusvaiheessa autetaan tehtävän kokonaiskuvan muodostamisessa sekä ns. kriittisten kohtien havainnoinnissa.
3. Mentaalisessa harjoittelussa tehtävä sisäinen malli hahmottuu ja opastettava kertoo sen päävaiheet ja tavoitteet (verbaalinen harjoittelu). Seuraavaksi opastettava toistaa saman itsenäisesti (kognitiivinen harjoittelu). Vaihe aktivoi opastettavaa älyllisesti.
4. Taidon kokeiluvaiheessa selvitetään kuinka tehtävän tietoperusta on muodostunut. Opastettava tekee tehtävän (tekemällä harjoittelu) ja saa palautetta opettajalta tehtävän laajuuden mukaan vaiheittain.
5. Tarkastusvaiheessa selviää tiedon kautta muodostunut taito ja mahdollinen automaattinen tekemisen taito. Palautetta annettaessa korostetaan myönteisyyttä ja rohkaistaan. (Suojanen 1993, 151)

Oppimisen tavoitteena on oppia erilaisia taitoja. Kun jäsennellään oppimista, niin kolmitasoinen hierarkia on hyödyllinen tapa jakaa taidon oppiminen, taidot luokiteltu taulukossa 4. motorisiin, sensomotorisiin ja havaintomotorisiin taitoihin.

Taulukko 4. Taitojen luokittelu Gagnèn, Briggsin ja Wagerin (1992), Hackerin (1982) sekä Roscoen, Jensenin ja Gavronin (1980) mukaan. (Salakari 2007, 21).

<b>Gagné, Briggs ja Wager (1992)</b>	<b>Hacker (1982)</b>	<b>Roscoe, Jensen ja Gavron (1980)</b>
Motoriset taidot (l. havaintomotoriset tai psykomotoriset)	Sensomotoriset taidot	Havaintomotoriset taidot
	Havainnollis-käsitteelliset taidot	Menetelmätaidot
Intellektuaaliset taidot	Intellektuaaliset taidot	Päätöksentekotaidot

## Taitojen opettaminen

Gagne´, Briggs ja Wagerin (1992, 203) mukaan opettaminen koostuu yhdeksästä vaiheesta:

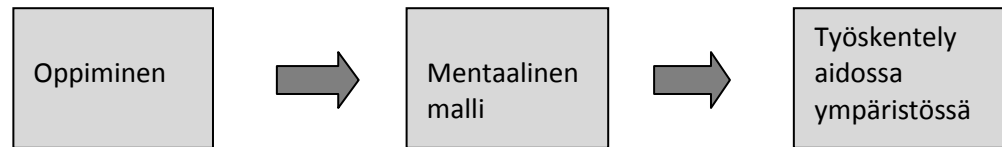
1. Kiinnitetään oppilaan huomio
2. Ilmoitetaan tehtävän tavoitteet
3. Palautetaan mieliin aiemmin opittu
4. Esitetään ärsykemateriaalia
5. Tarjotaan oppilaan ohjausta
6. Tuodaan suoritus näkyville
7. Annetaan realistista palautetta
8. Arvioidaan
9. Edistetään muistamista ja transferia. (Salakari 2007, 76)

Näitä vaiheita voidaan tulkita laajemmin, jolloin ne soveltuvat taitojen opettamisen lisäksi monen muunkin asian opettamiseen. Erityisesti alkuvaiheessa opettajan rooli oppilaan taitojen oppimisessa on merkityksellistä ja asetettaessa tavoitteita tulee ottaa huomioon taidon soveltaminen myös oikeassa toimintaympäristössä. Arviointi voidaan jaotella itsearviointiin, ohjaajan arviointiin sekä vertaisarviointiin eli muiden oppijoiden antamaan arviointiin. (Salakari 2007, 77)

### ***3.2.1 Mentaaliset mallit ja taitojen oppiminen***

Opetustilanteessa opittuja taitoja sovelletaan myöhemmin aidoissa olosuhteissa. Oppimisessa oppijalle syntyy työtä kuvaava ns. mentaalinen malli, joka auttaa työsuorituksen säätelyssä aidossa toimintaympäristössä. Mentaalisen mallin (Kuva 4.) laatu vaikuttaa siihen kuinka käytännön työ hallitaan ja osataan. Kokemusten kautta mentaaliset mallit kehittyvät ja Day ja Gettmanin mukaan (2001) kehittyneen mentaalisen mallin ja opitun transferin sekä taitavan suorituksen välillä on yhteys. (Salakari 2007, 35)

Työskentelyä säätelevä mentaalinen malli:



Kuva 4. Työskentelyä säätelevän oppimisen seurauksena muodostunut mentaalinen malli ( Salakari 2007, 35).

### ***3.2.2 Havainnointiin perustuva oppiminen***

Varsinkin alussa taitoja opitaan perustuen malleihin, joissa oppija muodostaa mieliinsä kuvan työsuoristuksesta ja jäljittelee sitä saamiensa mallien mukaisesti. Malli voi tulla esim. työpaikalta, kokeneelta kollegalta tai ohjaajalta koulutustilanteessa. (Salakari 2007, 49).

Havainnointi on itse asiassa hyvin mekaanista toimintaa ja on riippumatonta aikaisemmista kokemuksista. Havainnointi on usein valikoivaa ja kohdistuu parhaiten siihen, mikä oppijaa oikeasti kiinnostaa. Rauste - von Wright ja von Wrightin (1994: 157- 158) mukaan esimerkiksi konstruktivismissa kiinnostus asiaan ja sen seuraaminen tietystä näkökulmasta ovat olennaisia. Kiinnostus ja aikaisemmin opittujen asioiden konstruoiminen uuteen kokonaisuuteen merkitsee onnistunutta oppimista (Puolimatka 2002, 99).

Banduran (1977, 22) mukaan ihminen oppii myös käyttäytymisen havainnoimalla malleja ja jokapäiväisessä elämässä soveltaa itse oppimaansa suorittaessaan esim. jotakin tehtävää (Salakari 2007, 49).

Havainnoinnissa oppimisen prosessit voidaan jaotella neljään alaprosessiin:

- 1) Prosessit, joissa huomio kiinnitetään (Attentional Processes)
- 2) Prosessit, joissa muistetaan (Retention Processes)
- 3) Prosessit, jossa toistetaan motorisesti (Motor Reproduction Processes)
- 4) Prosessit, jotka ovat motivationaalisia (Motivational Processes).

Huomion kiinnittämisen prosessissa määritellään mitä havainnoidaan ja tähän vaikuttavat tiedonkäsittelykykymme, kuinka asia huomioidaan ja tulkitaan sekä oppijan oma tausta ja kokemukset.

Muistamisprosessissa mallit tallentuvat muistiimme symbolisesti ja oppiminen on kuvallista sekä verbaalista. Asioiden toistuessa ne mallinnetaan mieleen pysyvien kuvien avulla. Harjoittelu vahvistaa muistia ja mentaalisen sekä käytännön suorituksen harjoittelun avulla asia pystytään muistamaan paremmin (Bandura 1977, 25- 27). (Salakari 2007, 50).

Motorisen muistamisen prosessissa symbolinen esitys muuntuu toiminnaksi, jossa tehtävä suoritetaan spatiaalisesti ja ajallisesti mallin mukaan. Oppiminen mahdollistuu osataitojen hallinnan avulla, mitkä opitaan vasta harjoittelemalla (Bandura 1977, 28-29). (Salakari 2007, 50).

Motivatioon prosessissa uusi toiminta omaksutaan, kun siitä on hyötyä ja kun se on tehokasta. Prosessissa otetaan huomioon oikeat asiat ja muistetaan ne sekä aiemmin opitut asiat ja saadaan oikeanlainen palkkio opitusta (Bandura 1977, 28- 29). (Salakari 2007, 50).

Näissä prosesseissa kiteytyy havainnoimiseen perustuvat oppimisen tärkeimmät tekijät. Kun oppimisen osatekijät tunnistetaan, voidaan opetus suunnitella ja organisoida parhaiten oppimista edistäväksi. Mallien tehokkuutta tuleekin hyödyntää opetuksessa tehokkaasti. Malleihin perustuva oppiminen koskee ennen kaikkea erilaisten työmenetelmien ja – taitojen, työkuulttuurin ja asenteiden oppimista. Malleista opitaankin huomaamatta ja sillä on valtava merkitys, kun taitoja opitaan. (Salakari 2007, 50- 51)

Taitojen opetuksen perustavoite on, että opeteltavat taidot osataan aidossa toimintaympäristössä. Oppilaitoksissa opetustilanteissa ei aina päästä aivan lähelle aitoa tilannetta ja tämän vuoksi erilaisten oppimisympäristöjen merkitys on suuri. (Salakari 2007, 51). Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000, 67) mukaan ”oppimisen kontekstuaalisuudella tarkoitetaan oppijan omaa toimintaa ja kokemusta, ja toisaalta kokemusta muokkaavaa toimintaympäristöä, tilanteita ja taustoja”( Salakari 2007, 51). Kokemus on teorian ja käytännön yhteensovittamista. Ruohotien (2004, 32- 34) mukaan taitojen kehittäminen on yhteydessä työkontekstiin, jolloin taitoja opitaan perusteellisemmin eri toimintaympäristön luomissa puitteissa. (Salakari 2007, 50)

Hiljainen tieto: on osaamista, josta sen omaava henkilö ei ole itse tietoinen tai ei osaa sitä ilmaista. Nonaka ja Takeuchi (1995) ovat tutkineet hiljaista tietoa ja todenneet, että se tulee esille kokemusten vaihtamisen kautta, jolloin ilmaisemme tunteitamme, havaintojamme, mentaalisia mallejamme, uskomuksiamme ja kokemuksiamme muuttamalla ne ensin ”kommunikoitavaan muotoon” (Salakari 2007, 53). Ulkoistamisprosessin kautta hiljainen tieto saadaan näkyväksi ja muutetaan muotoon, jossa se pystytään välittämään muille (Salakari 2007, 53).

Työssä oppimista voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: Ammattiin oppimisen tai elinikäisen oppimisen kautta. Opetuksen suunnittelussa tulisikin ottaa huomioon sekä oppilaitosympäristön että työpaikan vahvimmat puolet, jotta ne täydentäisivät toisiaan. Elinikäisessä oppimisessa työpaikan käytänteet tulisi muuntaa oppimista edistäviksi ja tehostaa oppimista esim. ryhmätöiden muodossa, jossa yhdessä oppiminen ja vertaistuki ovat merkityksellisiä.(Salakari 2007, 56)

Mestari-oppipoikamalli taitojen opetuksessa opetus muodostuu monien eri tavalla järjestettyjen oppimistapahtumien kokonaisuudesta. Erityisesti käsityöammateissa oppipoikakoulutus on tunnettu menetelmä, jossa oppipoika oppii mestarilta ammatissa tarvittavat taidot edeten vaativiin, vastuullisiin sekä itsenäisiin töihin. (Salakari 2007, 78- 79)

Taitojen oppimisprosessissa oppija tarvitsee opettajan jatkuvaa ohjausta ja taitojen karttuessa itsenäinen toiminta lisääntyy. Taitojen lisääntyessä opettaja voi opettaa erityistaitoja ja oppilas työskentelee kysellen neuvoja ainoastaan tarvittaessa. (Salakari 2007, 79)

## 4 Työvalmennus Laptuote- säätiössä

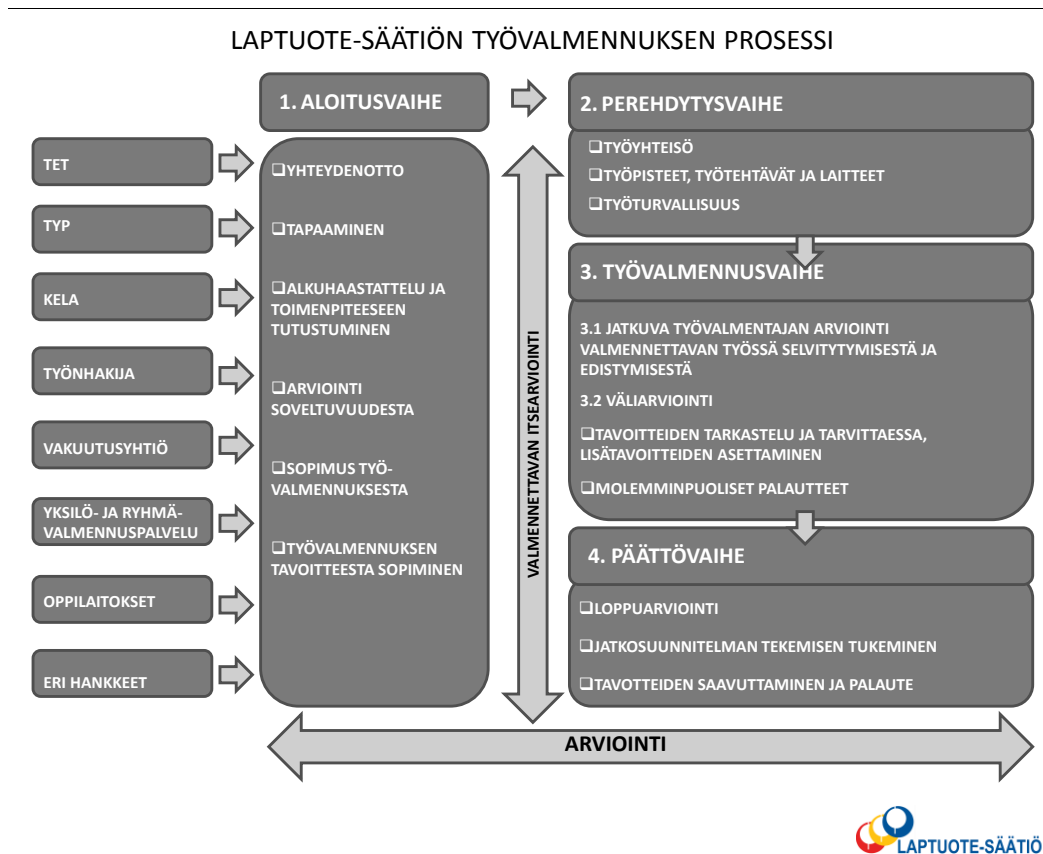
Säätiön valmennuspalvelut jakautuvat yksilö- ja ryhmävalmennuspalveluihin ja niitä toteutetaan koulutus-, kuntoutus- ja työvalmennuksena sekä tuettuna työhönvalmennuskokonaisuuksina. Työvalmennus tapahtuu pääosin työpajoilla ja liittyy säätiön useimpiin valmennuspalveluihin. Säätiön toiminnot on jaettu ydinprosesseihin, tukiprosesseihin ja avainprosesseihin. Ydinprosesseja ovat valmennuspalvelut ja työvalmennuspalvelut. Työharjoittelu- ja työssä oppiminen tapahtuu työpajoilla, joita ovat tällä hetkellä keittiö, ATK/mediapaja, puutyöt, tekstiili, pesula, palvelupaja ja Tirilän kutomo sekä Parikkalan (Kiipolan työhönvalmennuskeskus) ja Joutsenon (Annukkapaja) yksiköiden työpajat. (Karhu 2010, 8 – 21)

Yksilö-, ryhmä-, työ-, ja työhönvalmennukseen tulevista henkilöistä käytetään säätiön toimintoja kuvatessa asiakas nimitystä.

Laptuote-säätiön arvot ohjaavat säätiön kaikkia toimintoja, myös työvalmennusta. Säätiön arvot ovat yhteisöllisyys, yksilöllisyys, osaaminen ja vaikuttavuus (Karhu 2010,8). Työpajoilla tapahtuvan työvalmennus lähtee valmennusasiakkaan yksilöllisistä tarpeista sekä erilaisuuden kunnioittamisesta. Työskentely työpajoilla tapahtuu ryhmissä ja vertaistuellalla on suuri merkitys. Yhteisöllinen työtapaperustuu avoimeen vuorovaikutukseen ja verkostoyhteistyöhön. Moniammatillisen työyhteisön osaamista hyödynnetään suunniteltaessa ja kehitettäessä työtapoja.

### 4.1 Työvalmennusprosessi

Laptuote-säätiön työpajat tarjoavat erilaisia työssäoppimisen, kuntoutuksen ja koulutuksen valmennuspaikkoja sekä työpaikkoja (Laine 2011, 8). Useimpiin palveluihin kuuluu työskentelyä työpajoilla jonne siirrytään melko pian perehdytys- ja/tai ryhmäytymisjakson jälkeen. Työvalmennuksen rinnalla kulkee useimmiten myös yksilö- ja ryhmävalmennus. Seuraavassa kuvassa on esitetty Laptuote-säätiön työhönvalmennusprosessi.



Kuva 5. Laptuote-säätiön työvalmennuksen prosessi (Karhu 2010, 20)

Asiakkaat ohjautuvat työvalmennukseen asiakasryhmästä riippuen eri verkostokumppaneiden kautta. Aloituskvaiheeseen kuuluu yksilövalmentajan tekemä alkuhaastattelu, tutustuminen toimenpiteeseen ja työvalmennuksen tavoitteista sopiminen. Perehdytysvaiheen jälkeen siirrytään työvalmennukseen työpajoille, joissa työvalmentaja perehdyttää työtehtäviin, työssä käytettäviin koneisiin ja laitteisiin. Työvalmentaja arvioi valmennettavan selviytymistä työssä, tekee väliarviointia ja tarkistaa tarvittaessa asetettuja tavoitteita. Valmentautuja arvioi myös itse omaa edistymistään ja antaa palautteen. Päätösvaiheessa yksilövalmentaja tukee jatkosuunnitelman tekemistä ja tekee tarvittavat yhteenvedot, lausunnot ja loppuarvioinnin. Työvalmennuksen aikana työvalmentaja ja yksilövalmentaja työskentelevät työparina. Työvalmentaja voi työskennellä myös yksilövalmentajana eikä työ- ja yksilövalmennusta ole aina tarpeen pitää erillään. Työvalmennuksen prosessiin kuuluu oleellisesti yhteistyö asiakkaan lähiverkoston kanssa, arviointi koko jakson ajan sekä valmentautujan itsearviointi.

Työpajajakson aikana arviointi on keskittynyt tähän asti työelämätaitojen, kognitiivisten ja psykososiaalisten taitojen arviointiin, jossa on käytössä arviointilomake (liite 4). Opittuja ammattialakohtaisia taitoja ei ole systemaattisesti arvioitu. Työpajakoulun mukaantulon myötä osaamisen ja taitojen arviointi työpajoilla on selvästi lisääntynyt. Arvioinnissa on käytössä myös kaksi työkyvyn tehtäväkohtaisen arviointimenetelmän välinettä: Imba ja Melba. Imban avulla arvioidaan työn edellyttämä fyysistä työkykyä ja arviointi on jaettu yhdeksään osa-alueeseen, joita ovat: asennot, liikkuminen, kehonosien liikkeet, tieto, raajojen ja vartalon yhteistoiminta, työympäristön olosuhteet, työturvallisuus ja työn järjestelyt. Melba- arviointi keskittyy tutkittavan psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn arviointiin. Melba jakautuu viiteen osakokonaisuuteen, joita ovat kognitiiviset määritteet, sosiaaliset määritteet, työtapaan liittyvät määritteet, psykomotoriset määritteet ja akateemiset taidot/ kommunikaatio. Arviointimenetelmien avulla henkilön yksilöllisiä toimintamahdollisuuksia kuvaavaa taitoprofiilia verrataan työtehtävää vaativuudesta kertovaan vaativuusprofiiliin. Imba ja Melba ovat perusteellisia työvälineitä sekä ammattilaisten väliselle että ammattilaisten ja asiakkaiden väliselle kommunikaatiolle. (<http://www.vamlas.fi/ote/imba.php>) (<http://www.vamls.fi/ote/melba.php>)

Työpajoille on laadittu pajakohtaisia opetussuunnitelmia, jotta työpajoilla tehty työ voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaksi ammatillista tutkintoa. Uutena asiakashallinta- ja laatu järjestelmänä on vuoden 2011 alusta otettu käyttöön ARVI-asiakashallintajärjestelmä (Laine 2011, 5 - 6). Tämän järjestelmän avulla asiakkaan edistymistä ja suoriutumista erilaisista työtehtävistä on helpompi seurata päivittäin.

#### ***4.2 Moninaiset asiakkaat työpajoilla***

Oppimisen yhteisöllisyys tarkoittaa sitä, että yksilö on mukana yhteisöllisessä toiminnassa ja oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksen, yhteisen toimimisen ja sosiaalisen kanssakäymisen kautta. Vaikka opetusta ei olisi suoraan opettajalta oppijalle, niin oppimista tapahtuu silti. Oppimista edistävät yhteisössä oppijoiden yhteistyö ja kokonaisvaltainen eteneminen tehtävissä kohti päämäärää. Yhteisössä on mahdollisuus monipuoliseen vuorovaikutukseen, jolloin syntyy erilaisia tapoja ratkaista annettu tehtävä. Myös arviointi yhteisössä on helpompaa yhdessä luotujen sääntöjen ja toimintatapojen vuoksi. Engeströmin (1995: 87- 90) mukaan oppimisen tulisi synnyttää



uusia toimintatapoja sen sijaan, että toimitaan vanhan kokemuksen pohjalta ja toistetaan entisiä tapoja toimia ilman jatkuvaa kehitystä. Näin saadaan motivaatio toimintaan säilymään. (Puolimatka 2002, 93).

Tekstiilityöpajojen asiakkaina ovat mm. eri-ikäiset kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat, nuorten työpaja-asiakkaat, mielenterveyskuntoutujat, työkokeilussa osastolla työskentelevät sekä maahanmuuttajat. Ihmisten erilaisuus osastolla on suuri voimavara ja se tuo työskentelyyn uusia näkökulmia ja erilaisia positiivisia sekä negatiivisia jännitteitä. Iältään osastolla työskentelevät ovat 16 ikävuodesta n. 60:een. Asiakkuuksien pituudet vaihtelevat tavallisimmin noin kuukaudesta kahteen vuoteen riippuen asiakkaalle tehdystä henkilökohtaisesta suunnitelmasta ja sille asetetuista tavoitteista.

Nuorten määrä on viime vuosin lisääntynyt ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat jo vakiintunut ryhmä tekstiilipajoilla. Kädentaidot ja tekstiilitöiden tekeminen on työpajoilla koettu erinomaisena arvioinnin väylänä työvalmentajan seurattessa asiakkaan työkykyä ja elämänhallintaa yleensä. Sitoutuminen työtoimintaan näkyy asiakkaan keskittymisessä, työskentelyssä ja myös päivittäisten toimintojen rutiineissa; hänen motivaatiossaan yleensä. Sosiaaliset kontaktit lisääntyvät vuorovaikutuksessa toisten asiakkaiden kanssa ja lisäävät viihtyvyyttä osastolla, millä on suuri vaikutus työpajan ilmapiiriin.

Työtoiminnassa työskentelevät kehitysvammaiset ovat iältään 20 – 60 -vuotiaita. Keski-ikä on 35 vuotta (2010) ja miesten osuus hiukan suurempi. Työtoimintaan tullaan noin 20 vuoden iässä ja peruskoulun jälkeen toisen asteen opintoja tai itsenäiseen elämään valmentavia opintoja on takana 2 – 4 vuotta. Työpaja on heille pysyvä ”työpaikka” ja takana voi olla pitkä työura, jopa 20 - 30 vuotta.

Kehitysvammaisten kanssa työskennellessä kaiken tekemisen pitää olla johdonmukaista, ja työvaiheiden harjoitteluun on varattava riittävästi aikaa. Työtehtävät on pystyttävä jakamaan pienempiin osiin tai työvaiheisiin ja opastettava vaihe vaiheelta yksi vaihe kerrallaan. Työskentelyssä on myös varmistettava, että ohjeet on ymmärretty ja parhaiten tämä onnistuu jos työvalmentaja on jatkuvasti läsnä ja pystyy seuraamaan

työskentelyä ja avustamaan tarvittaessa. Aikaisemmin opittuja asioita ei myöskään osata aina soveltaa uudessa tilanteessa. Määrien, mittojen ja lukujen hahmottaminen on myös vaikeaa ja tässä tarvitaan monenlaisia apuvälineitä. Vuorovaikutustilanteissa sekä työnohjauksessa on kiinnitettävä huomiota käytettyyn puhekieleen ja suullisten ohjeiden selkeyteen. Ohjeistus annetaan kerralla vain yhteen työtehtävään tai työvaiheeseen.

### ***4.3 Tekstiilityöpajat Laptuote-säätiössä***

Räsänen on kirjassaan *Työvalmennus, opetus ja oppiminen käännekohdassa* (1994) määritellyt työllä tapahtuvaa oppimista seuraavasti: ”Työllä tapahtuva oppiminen on kahden tai useamman ihmisen vuorovaikutusta, jossa pyritään saavuttamaan korkeatasoinen ammatillinen valmius siten, että organisaatiossa yhteistyössä tutkitaan ja kehitetään sekä omaa että toisten työtä: opetetaan ja opitaan”(Räsänen 1994, 114). Jokaisella yksilöllä pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseensä ja sitä kautta oppimiseen ja hänelle tulisi luoda siihen keinot, oikeudet ja mahdollisuudet, mitkä kaikki kuuluvat työvalmennuksessa tapahtuvaan oppimisprosessiin.(Räsänen 1993,114). Työvalmentajan työ on pedagogista työtä ja se on tietoista työskentelyä, joka asettaa vaatimuksia yksilön ajattelulle. Työn asenne opitaan tunnistamaan (Räsänen 1993, 181-182).

Työvalmentaja on työkumppani, joka Räsäsen mukaan ohjaa asiakasta/ oppijaa viiden eri työroolin kautta: Työkasvatus, tuki, neuvonta, valmennus ja tilanearviointi. Työvalmentaja tarvitsee työssään asiakkaan kanssa oikeaa ajoitusta, tavoitteiden asettelutaitoa, tietoa erilaisista menetelmistä, oppimissisällöistä, opiskelumateriaaleista sekä työn vaikutuksesta. Lisäksi työvalmentaja tarvitsee työssään kasvatusa, ” joka innostaa ja rohkaisee ihmistä vastaamaan itse omasta kasvustaan ja kehityksestään”. (Räsänen 1993, 183)

Taito ja käsillä tekeminen on merkityksellistä. Käsityön opetuksessa erilaisten tekniikoiden oppiminen, tuotteiden valmistus ja taitava suoritus ovat tärkeitä oppimisen alueita.” Käsillä tekeminen jättää ajatuksille aikaa, antaa tekijälleen turvallisuuden tunnetta ja mahdollisuuden toteuttaa vaativiakin suunnitelmia”.( Fernström ja Laamanen 2005, 138). Tekemisen harjoitteleminen ja varsinainen työn valmistaminen kuuluvat

valmistusprosessiin, jossa erilaiset työtavat syntyvät kokeilujen kautta (Fernström ja Laamanen 2005, 138)

”Käsityöprosessi sisältää ihmisen, teknologian ja ympäristön vuorovaikutusta sekä teorian ja käytännön yhdistämistä. Käsityöllinen toiminta on parhaimmillaan kokonaisvaltaista ja se kehittää samalla kertaa tekijän eri taitoja, kuten ajattelun taitoja, arviointitaitoja ja motorisia taitoja”. (Lepistö 2005, 158).

Laptuote- säätien tekstiiliosastolla valmistetaan monipuolisia tekstiilituotteita sekä yksityisille asiakkaille että sopimusvalmistustyönä eri yhteistyökumppaneille. Päätuotteina osastolla ovat pientuotteet, kuten kukkarot, pussukat ja markiisikassit. Yksittäisille asiakkaille valmistetaan tilaustuotteina erilaisia verhoja ja sisustustuotteita, kuten tyynyjä sekä päiväpeittoja. Korjausompelu on niin ikään tekstiiliosaston yksi tärkeimpiä töitä, joita tehdään sekä yksityisasiakkaille että yrityksille. Kankaanpainanta sekä tilkkutyöt kuuluvat myös osaston tehtäviin ja Pajapuoti Tsoppiin valmistetaan myytäväksi uusia itse ideoituja tuotteita. Tekstiilipajan Tsoppi- myymälässä asiakkaat voivat harjoitella myös asiakaspalvelua ja myyntityötä.

Tekstiilityöpajalla työskentely aloitetaan aina uuden asiakkaan perehdyttämällä sekä koko taloon että varsinaiselle osastolle. On tärkeää perehdyttää asiakas uuteen työhön heti alussa, jotta hän voi rauhassa tutustua työn tekemiseen. Samalla asiakas oppii Laptuote- säätien arvoja ja niitä menettelytapoja, mitä siellä käytetään. Asiakasta kannustetaan ja tuetaan työssään heti alkumetreillä ja opastetaan aina uuteen asiaan ja työtehtävään. Työtehtävät osastolla tulisi jaotella sellaisiksi, että asiakkaan on selkeää aloittaa niiden tekeminen ilman suuria paineita. On myös annettava riittävän vaativia tehtäviä, jotta asiakkaan motivaatiotaso säilyy ja tekeminen on mielekästä. Tuki on merkityksellistä ja sitä tarjotaan, jotta asiakkaan hyvinvointi säilyy ja oppiminen edistyy. Tarvittaessa asiakasta autetaan henkilökohtaisissakin ongelmissa sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. On tärkeää, että työvalmentaja tukee myös poikkeuksellisia taitoja omaavaa asiakasta ja keskittyy aina asiakkaan vahvoihin puoliin. Tukemisen tulee olla myönteistä ja innostavaa, mutta aina ammatillista.

Kuuntelu ja vuorovaikutuksen merkitys on tärkeää neuvontatyössä ja työvalmentajan tulee mm. havaita mahdolliset ongelmat ja puuttua niihin ajoissa. Neuvonnan ja ohjauksen oikea-aikaisuus sekä mahdollisten ongelmien oikea määrittely ja

kuunteleminen kuuluvat työvalmennukseen; moitteiden antamista tulisi välttää. Työvalmentajan rooliin kuuluu myös toimiminen yksilövalmentajana ja työvalmennuksen yhteydessä asiakkaan henkilökohtaisten ongelmien käsitteleminen siinä määrin, mitä asiakas itse haluaa niistä kertoa. Tarvittaessa työvalmentaja tekee toimintasuunnitelman asiakkaalle toimenpiteen vaatimusten mukaisesti.

Tekstiilityöpajan asiakkaat ovat pääsääntöisesti kuntouttavassa työtoiminnassa, vammaisten- ja vajaakuntoisten työtoiminnassa, työkokeilussa, työharjoittelussa sekä työelämävalmennuksessa. Lisäksi osastolle on asiakkaita työssäoppimis- ja työpajakoulujaksolla. Myös maahanmuuttajia työskentelee osastolla lähes päivittäin harjoittelemassa suomen kieltä ja työelämätaitoja. Asiakkaat ohjautuvat mm. työ- ja elinkeinotoimiston, työvoiman palvelukeskuksen, Kelan, vakuutusyhtiöiden, oppilaitosten ja hankkeiden kautta työvalmennukseen (kuva 5 sivulla 32).

Laptuote- säätöön verhoiluosastolla kunnostetaan vanhoja huonekaluja joko verhoilemalla ne uudelleen tai kokonaan uusimalla kalusteiden rakenteista lähtien. Osasto tarjoaa monipuolisia ompelutöitä ja työtapoja sekä käsin että ompelukoneella valmistettavaksi.

Parikkalassa sijaitsevan Kiipolan työhönvalmennuskeskuksen työpajoihin kuuluu kierrätyskeskuksen- ja myymälän yhteydessä toimiva tekstiilipaja. Tekstiilipaja valmistaa tuotteita kierrätysmateriaalista. Lisäksi tehdään kankaanpainantaa eri tekniikoilla ja pajalla on mahdollisuus kokeilla myös kutomista sekä perehtyä huonekalujen verhoiluun. Kierrätysmateriaaleista tuotteita valmistetaan tuunaamalla sekä ideoimalla aivan uusia tuotteita. Edullinen materiaali mahdollistaa myös erilaisten kokeilujen teon ja ennakkoluulottoman ideoinnin.

Kehitysvammaisten työtoimintaosastolla on kaksi varsinaista tekstiilir ryhmää, kudonta- ja pientekstiili. Pientekstiilir yhmässä tehdään pääasiassa huovutus-, kirjonta-, neule- ja virkkaustöitä. Valmiissa tuotteissa näkyy kehitysvammaisten asiakkaiden kädenjälki ja iloinen värimaailma ja he ovat myös mukana suunnittelemassa tuotteita. Valmistettavien töiden suunnittelussa tärkeää on myös se, että käytetään tekniikoita ja työtapoja, jotka mahdollistavat sen, että asiakkaat pystyvät tekemään mahdollisimman monta työvaihetta ja työvalmentajan osuus olisi mahdollisimman pieni.

## **5 Kehittämishankkeen toteuttaminen**

### ***5.1 Tavoite***

Kehittämishankkeen tavoitteena on Laptuote-säätiön tekstiilityöpajojen pedagoginen kehittäminen. Hankkeen avulla pyrimme selvittämään mitkä ovat keskeisimmät kehittämisen kohteet ja miten työvalmennusta pitäisi kehittää. Mitä oikein on työpajapedagogiikka ja millaisia pedagogisia taitoja työvalmentajilta vaaditaan työskennellessä eri asiakasryhmien kanssa?

Olemme tarkastelleet kehittämishankkeessa myös kädentaitojen oppimista, miten se tapahtuu ja mitä työskentelytapoja työvalmentajien pitäisi vahvistaa omassa työssään? Olemme lähteneet etsimään vastauksia myös seuraaviin kysymyksiin! Mitä käsityötaitoja tekstiilityöpajoilla opitaan ja miten ne kehittävät asiakkaiden kädentaitoja? Miten tekstiilityöpajojen oppimis- ja opiskeluympäristöä pitäisi asiakkaiden mielestä kehittää? Mitkä ovat asiakkaiden ja työvalmentajien käsitykset oppimismahdollisuuksista? Oppiminen työpajoilla tapahtuu pääasiassa tekemällä oppimisen menetelmällä. Mitä mahdollisuuksia tämä antaa työpajojen asiakasryhmille?

Työpajoille laaditaan ammattialakohtainen opetussuunnitelma. Osaamisen tunnistamiseksi työpajoilla tarvitaan uusia arviointimenetelmiä jotta asiakkaille pystyttäisiin antamaan työtaidoistaan osaamistodistus. Lisäksi selvitämme mitä lisäarvoa työskentelyn pedagoginen kehittäminen tuo valmennustyöhön ja miten se motivoi työvalmentajia sekä työpajojen asiakkaita ja lisää niiden arvostusta?

### ***5.2 Haastattelut***

Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2011 teemahaastatteluina. Haastatteluteemat ja kysymykset on esitetty liitteissä 1, 2 ja 3. Haastattelut nauhoitettiin. Kehitysvammaisten työtoimintaosaston asiakkaiden haastattelussa kysymyksiä ja apukysymyksiä oli hiukan enemmän (samaa asiaa kysyttiin hiukan eri muodossa), jotta heidän näkemyksensä olisi

tullut paremmin esille. Haastattelujen avulla halusimme saada omien näkemystemme tueksi myös toisten työvalmentajien sekä asiakkaiden näkemyksiä tekstiilityöpajoista oppimisympäristönä ja mahdollisista kehittämiskohteista.

Kehittämishankkeessa haastateltiin kolmea kehitysvammaisten työtoimintaosastolla työskentelevää ja kolme tekstiiliosastolla työskentelevää asiakasta. Haastateltavat valittiin asiakkaiden joukosta heidän vuorovaikutustaitojen perusteella, jotta haastatteluun saatiin asiakkaiden omia näkemyksiä pajatyöskentelystä ja mielipiteitä työtoiminnasta yleensä.

Iältään tekstiiliosaston haastateltavat olivat 26-, 28- ja 58-vuotiaita kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita ja asiakassuhteet olivat kestäneet kuudesta kuukaudesta n. vuoteen. Kehitysvammaisten työtoimintaosaston asiakkaat olivat iältään 25-, 29- ja 46-vuotiaita mieshenkilöitä. Työtoiminnassa he olivat olleet noin 5 vuodesta yli 20 vuoteen ja kudontaryhmässä 4 – 15 vuoteen. Työpajojen asiakkaiden haastatteluteemat olivat taustatiedot, kokemukset pajatyöskentelystä ja tulevaisuuden suunnitelmat. Kevan asiakkailla myös vuorovaikutus ja ryhmän merkitys.

Haastatellut työvalmentajat olivat iältään 30 – 57 ja työvalmentajana he ovat työskennelleet noin 4 lähes 10 vuoteen. Koulutuksena on tekstiili- tai vaatetusalan artesaani ja askarteluohjaajan tutkinto. Työvalmentajien haastatteluteemat olivat työvalmentajan näkemys omasta työstä, työvalmennuksen merkitys asiakkaille, tekemällä oppimisen merkitys, vuorovaikutus ja työskentely- ja oppimisympäristö.

## 6 Asiakkaiden käsitykset työpajatoiminnasta

Kolmea kehitysvammaisten kudontaryhmän asiakasta haastateltiin heidän kokemuksistaan kudontatyöstä, mitä he olivat oppineet, miten he kokivat työn ja työkaverit sekä mitkä olivat heidän mahdolliset tulevaisuuden suunnitelmat. Kudonnasta oli joko vähän kokemusta tai ei ollenkaan. Ryhmään oli tultu siten että ensin oli kokeiltu kutomista ja sitten kun työ oli sujunut ja tuntunut mukavalta niin he olivat jääneet ryhmään vakituisesti. Asiakas kuvaili itse sen seuraavasti ” *en osaa selittää, mut se on kivaa hommaa*” tai ” *se oli jännää*”. Kutomisinnostus saattoi lähteä myös siitä, että asiakas näki mitä toiset tekivät ja saivat aikaan. Kutomista pidettiin myös mieluisana koska siinä sai käyttää voimaa.

Kudonnan perustaidot opeteltiin ensimmäisiä kudontatöitä tehdessä; työn aloittaminen, kuteen jatkaminen, reunan tekeminen sekä loimen laskeminen. Eräs asiakas kertoi myös, että oppii, kun vaan katsoo tarkkaan miten muut tekevät. Ryhmässä tehtiin tilaustöitä sekä kudontatöitä itse suunnitellun mallin mukaan. Malli syntyy usein varsinaisesta työtä tehdessä, materiaaleja ja värejä oli kylläkin mietitty yhdessä työvalmentajan kanssa. Malli syntyi omassa päässä, kuten asiaa kuvailtiin, ” *se vaan tuli, keksin sen tuolta jostain takaraivosta*”. Malleja haluttiin myös ”*säveltää oman tyylin mukaan*”. Työtä aloittaessa ei aina tiedä millainen on lopputulos, miltä kuvio valmiina näyttää.

Omaa työtä arviointiin ja yksi hyvin onnistuneen työn merkki olivat suorat reunat. Hyvä työnjälki vaati myös harjoittelua ja sitä, että keskittyi työhön. Omien taitojen arvioitiin kehittyneen ja se näkyi siten, että pystyi neuvomaan ja auttamaan muita. Uuden asian oppiminen sai asiakkaan hyvälle mielelle samoin onnistunut työ ja silloin itsestä voi olla ylpeä. Erään asiakkaan mielestä kaikkea pitää oppia ja on ”*tylsää*” jos ei halua oppia. Motivoivaksi koettiin se, kun tilaustyönä tehdystä työstä tuli suoraa kiitosta työn teettäjältä. Eräs asiakas piti vierailijoista ja sanoi esittelevänsä ”*markkinoivan*” mielellään heille omaa työtään.

Työssä viihtymiseen vaikutti se, että pystyi keskustelemaan toisten kanssa itseä kiinnostavista aiheista esimerkiksi jääkiekosta, myös työvalmentajien kanssa. Ilman

työkavereita työtä pidettiin ikävänä, jopa nukuttavana. Työpäivään toivat odotettua vaihtelua erilaiset harrastukset, kuten liikunta ja opiskelijoiden pitämät ryhmät. Työn tekeminen tuo iloa, on pirteämpi ja työssä voi palauttaa mieleen joskus aikaisemmin tehtyjä asioita, kuten leipomista, jossa huomaa muistavansa miten se menikään. Eräs asiakas kuvaili, että työssä on tärkeää laadukas työ, että ihminen on ahkera ja luotettava.

Työtehtävät vaativat melko hyviä motorisia taitoja ja harjoittelun myötä myös nämä taidot harjaantuvat. Varsinaista kädentaitoihin liittyvää pohjakoulutusta on harvalla ja nämä taidot opitaan työssä tekemällä oppimisen periaatteella. Työtavan opittuaan heillä mahdollisuus olla mukana aktiivisesti töiden suunnittelussa ja töissä näkyy siten heidän oma kädenjälki. Kehitysvammaisten kanssa työskennellessä haasteelliseksi tekee sen, että kirjallisia ohjeita ei juuri voi käyttää vaan työt opetellaan vaihe vaiheelta.

Kolme tekstiilityöpajan asiakasta haastateltiin ja kyseltiin heidän omista tavoitteistaan, kokemuksiaan pajatyöskentelystä, siellä oppimisesta, työvalmennuksen laadusta sekä tulevaisuuden suunnitelmista. Kaikki kolme haastateltua asiakasta ovat tulleet pajalle Etelä-Karjalan työvoiman palvelukeskuksen kautta ja he työskentelevät pajalla kuntouttavassa työtoiminnassa. Tavoitteina heillä kaikilla oli saada elämään rytmiiä ja aikataulutusta sekä työn tekemistä yleensä.

Kaikki kolme kokivat työskentelyn pajalla kaiken kaikkiaan antoisana. Työtehtävinä heillä olivat pajan perusompelutyöt ja leikkuutyöt. Pajalla valmistetaan sopimusvalmistustyönä pientuotteita (kuten kukkaroita ja erilaisia pusseja) ja markiisikasseja, joita kaikki kolme haastateltavaa jossakin vaiheessa saivat valmistaa. Ompelutehtävissä työ aloitetaan aina helposta perusompelusta, kuten suora sauma ja huolittelut. Kun asiakas taitaa nämä, niin siirrytään haastavampiin vaiheisiin eli toteuttamaan esim. koko tuotteen valmistus alusta loppuun. Osastolla tuotteiden leikkuutyö on myös hyvä aloittelijan tehtävä, sillä siinä näkee asiakkaan työn tarkkuuden ja huolellisuuden sekä saksien käytön taidon.

Korjausompelu on myös osastolla tärkeää työtä ja sitä pääsevät asiakkaat harjoittelemaan, kun heidän perusompelutaitonsa ovat hallinnassa. Purkutyöt (kuten vetoketjujen purkaminen) ovat ensimmäisiä töitä korjausompelussa. Kun taidot



karttavat, niin asiakkaat pääsevät tekemään myös yksityisasiakkaiden tilaamia uusia tuotteita, kuten verhojen ompelu ja erilaisten sisustustekstiilien valmistus. Myös tekstiilipajan yhteydessä toimivaan Pajapuoti Tsoppiin valmistetaan osastolla tekstiilituotteita. Niitä pääsevät asiakkaat itsekin suunnittelemaan, mikäli siihen on taitoa ja innokkuutta.

Tekstiiliosastolla haastateltavat asiakkaat pitivät tärkeänä nimenomaan rytmin löytymistä omaan elämään. Taustalla saattoivat olla keskeytyneet opinnot tai pelkkä peruskoulu- tai oppikoulutausta.

*”Olen saanut elämänhallintaa, rytmiä elämään. Aamulla on noustava ja asiat lähtee rullaamaan. Rohkeuttakin on tullut”. ”Mie rakastan tätä paikkaa”* kertoi asiakas. *”Olen saanut itsevarmuutta, onnistumisen tunteita ja uskon itseeni enemmän”*. Päivittäinen tekeminen *”pitää masennuksenkin poissa”*.

Pajatyöskentely koettiin positiivisena ja työpaikalle oli aamulla helppo tulla. Ryhmällä on ollut suuri merkitys ja sosiaaliset taidot ovat kehittyneet. Asiakkaat ovat saaneet uusia kaveri- ja ystävyysuhteita, jotka säilyvät *”hamaan haimatulehdukseen asti”*.

*”Osastolla on rento tunnelma ja aamulla on hyvä tulla töihin. Täällä saa olla oma itsensä”*. *”Erilaisten ihmisten tapaaminen on avartanut minua ja erilaisuus on täällä normaalia. On helppo lähestyä toisia ja jakaa asioita”*.

*”Työilmapiiri on tärkeä, ei tarvitse pingottaa”*. *”Olen oppinut tulemaan toimeen erityyppisten ihmisten kanssa, sosiaalinen kanssakäyminen on lisääntynyt. Itse saa ja itse voi antaa”* eli vuorovaikutus koetaan tärkeänä. *”On antoisaa, kun on erilaista porukkaa ympärillä”*.

Työskentely pajalla auttoi erästä haastateltavaa hahmottamaan sen, että hän haluaa työskennellä ompelijan ammatissa tulevaisuudessa. Nyt jo kaikkea oppimaansa hän voi hyödyntää kotona esim. tekemällä kavereille korjausompelutöitä. Työvalmennuksen asiakkaat kokivat riittävänä ja erinomaisenakin. Aina voi kysyä jos ei osaa ja kynnyksellä kysymään on matala. *”Työvalmentajat ovat opettaneet minulle kaiken täällä”* kertoi asiakas, jolla ei ole aikaisempaa kokemusta tai koulutusta alalta.

*”Nyt hahmotan, mitä kaikkea voi tehdä ja miten eri tavalla voi tehdä”. Pajalla ei ole kehitettävää, sillä ”täällä on hyvä pajatunnelma”.*

*”Täällä ollaan enemmän läsnä (kuin esim. koulussa oltiin), eikä pelota kysyä. On helppo lähestyä työvalmentajaa”. ”Uskallan kysyä vaikka kuinka monta kertaa jos en ymmärrä”. Asiakas kertoi, että hän ”ei olisi koskaan voinut kuvitella miten paljon hän pitää täällä työskentelystä”.*

*”Pajatyöskentely on tukenut tavoitteitani siten, että on selkeä päivärytmi eikä kaveripiiri vie mennessään; ne kun ovat sellaisia kuin ovat”.*

Ainoa kehitettävänä asiana pajalla koettiin tavaran paljous ja niiden sijoittelu, *”ettei niihin vaan kompastu mennessään”.*

## 7 Työvalmentajien käsitykset työpajoista

### 7.1 Tekstiilityöpajojen vaikuttavuus ja merkitys asiakkaille

Haastattelimme työvalmentajia Laptuote- säätöön neljällä eri osastolla: Kiipolan työvalmennuskeskuksen tekstiilityöpajalla ja Laptuote- säätöön kehitysvammaisten työtoiminnassa, tekstiiliosastolla sekä verhoiluosastolla. Osastoilla tehdään tekstiilitöissä vaadittavaa ompelutyötä käsin ja ompelukoneella sekä kudontaa kangaspuilla.

Työvalmentajan kuvasivat työtään seuraavasti ”*työ on mielenkiintoista, haastavaa ja opettavaista. Koskaan ei ole valmis ja aina tulee uutta vastaan*”. Henkisesti työ tuntui raskaalta ja kotiin lähtiessä työasiat pitäisi jättää työpaikalle. Onneksi harvoin niitä muisteltiin enää kotona. Työvalmentajan työ vaatii sosiaalisuutta, ihmisseläheisyyttä, joustavuutta, ennakkointikykyä ja sitä, että tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Pitää tietää perusteet erilaisista oppijoista ja suhtautua kaikkiin asiakkaisiin tasavertaisina. Myös ammatillinen pätevyys on tärkeää ja on omattava koordinoitukykyä, kun suunnittelee työtehtävien jakoa asiakkaille.

Työhön ei pysty kouluttautumaan ja oma persoona merkitsee paljon, työ itse opettaa. Vaaditaan sopeutumiskykyä ennalta arvaamattomiin tilanteisiin, asiakkaat ovat erilaisia ja tilanteet vaihtuvat työpäivän aikana. Mukavana ja työtä helpottavana pidettiin sitä, kun pajalla oli välillä töissä henkilö, joka pystyi omatoimiseen työskentelyyn. Työssä oppii itse myös paljon ja saa välitöntä palautetta asiakkailta miten työpäivä on mennyt. Työ on vaihtelevaa ja monipuolista sekä välillä myös kiireistä. Ohjauksessa voi olla yhtä aikaa monta erilaista työtä. Kehitysvammaosastolla työ on paljon myös yksilöohjausta ja asiakkaiden henkilökohtaisten asioiden hoitamista, melko kokonaisvaltaista työtä siis.

Artesaanitutkinto tai muu vastaava tekstiilialan tutkinto on antanut tekstiilialan ammatillisen osaamisen, muu osaaminen on tullut työn kautta. Kaikilla työvalmentajilla ei ole pedagogista koulutusta, ja sitä mitä se työhön antaisi, on vaikea arvioida. Omat työpaikan sisäiset koulutukset ovat antaneet perustiedot työskentelystä eri

asiakasryhmien esimerkiksi kuntoutujien kanssa. Omassa työssä keskittyminen pelkästään työvalmennukseen nähdään hyvänä. Päivä on näin kokonaisempi ja pystyy paremmin seuraamaan asiakkaita, on aikaa keskustelulle sekä huomaa mahdolliset muutokset. Kommentit ”olen paikalla mutta en ole läsnä” ja ”olen kartalla” kuvaavat työvalmentajan läsnäolon merkityksen tärkeyttä. Oman mielenvirkeyden kannalta on hyvä tehdä välillä myös muita tehtäviä. Työvalmentajan ei myöskään tule ystäväystyä liikaa asiakkaitensa kanssa, sillä silloin työ muuttuu herkästi liian raskaaksi.

Työvalmentajat pitävät tärkeänä, että asiakkaat kokevat työn mielekkäänä ja että he saavat siitä jotain konkreettista, esimerkiksi perustaidot ompelusta. Asiakkaat oppivat arvostamaan tekstiilityötä ja miten tuote valmistuu sekä kestävän kehityksen ajatusmaailmaa; vaatteita voi myös korjata. Työpajalla opitaan työrytmi ja mitä työn tekeminen on sekä samalla opitaan sosiaalisuutta ja työskentelyä erilaisten ihmisten kanssa ja ymmärretään heidän ajatuksiaan. Työpajalla saadaan itseluottamusta tekemiseen ja työhön. Työ auttaa elämänhallinnassa sekä opettaa itsehillintää. Asiakas suoriutuu itselle vaikeastakin asiasta tai tehtävästä eikä lannistu vastoinkäymisistä ajatuksena ” en halua tätä tehdä, en halua tästä suoriutua”. Mielekkäät tehtävät auttavat suoriutumaan myös vähemmän mukavista töistä.

Asiakkaat saavat pajalla työskennellessään itseluottamusta, ammattitaitoa ja oppivat elämänhallintaa. Onnistumiset koetaan erittäin tärkeinä. Tekeminen voidaan kokea myös terapeuttisena ja auttaa rentoutumaan tai pääsemään irti omasta mielen pahoinvoinnista. Kokemuksesta on tullut merkityksellinen oppimiskokemus työvalmennuksen asiakkaalle.

*”Miten on moni henkilö sanonut, et ku hyö on olleet hirveen stressaantuneita jostain omasta tietystä asiasta, et hyö on kokenut sen kun on saanut päivän maalata, et vitsi olipas helpottavaa, kun on saanut päivän maalata, et se terapeuttinen vaikutus tekemiselle”*

Työskentelyssä auttaa monesti myös se, että työvalmentaja lähtee mukaan itse tekemiseen. Työvalmentajan oma mielenkiinto tekemiseen on myös tärkeää ja se, että luottaa asiakkaan tekemiseen sekä antaa mahdollisuuden suunnitella itse, aina ei tarvitse olla valmiita ohjeita. Kun näkee, että työ sujuu ja työn jälki on hyvää työvalmentaja

vain ”sysää” oikeaan suuntaan. Tiimityön tuloksena on saatu valmistettua ”*tämmöinen avainkaappi, lasiovi, kivan näköinen*”.

Työvalmentajan ja asiakkaan välinen vuorovaikutus koetaan tärkeänä ja positiivinen palaute auttaa asiakkaita saamaan lisää itseluottamusta. Se myös motivoi heitä tekemään. Kehitysvammaisten osastolla on tärkeää, että asiakkaat oppivat arjenhallintataitoja, arjessa selviytymistä. Esimerkiksi pienetkin asiat esim. motoriset harjoitukset auttavat asiakkaita myös arjen eri tilanteissa. Erilaiset vierailut esim. taidenäyttelyissä tai vaikkapa kahviloissa tuovat kehitysvammaisille kontakteja myös lähiympäristöön sekä avartavat heidän maailmaansa. Aina ei esim. heidän vanhempansa kotona huomaa kuinka tärkeää se voi kehitysvammaiselle nuorelle olla.

Haastattelussa selvitimme myös työvalmentajien näkemyksiä tekemällä oppimisen merkityksestä asiakkaille. Kehitysvammaiselle on tärkeää pienikin työ, jossa saa toteuttaa itseään. On kuitenkin tärkeää, että töiltä vaaditaan laatua ja työstä tehdään ”*paras mahdollinen tuote, minkä siitä voi saada*”. ”*Erilaisuus voi olla voimavara*”. Asiakkaille on tärkeää, että he saavat tehdä oikeita töitä.

Jotta erilaiset taidot - piilevätkin - saadaan esille, pitää tarjolla olla monipuolisia töitä. Työvalmentajan haastattelussa esiin tullut asiakkaan kommentti ” *hää ei omasta mielestä ossaa yhtään mittään*” kuvaa monesti alkutilannetta työpajalla. Työvalmentajan arvion mukaan käsillä tehdään myös vähemmän ja osaaminen on yksipuolista, tämä näkyy myös työpajoilla.

Moni asiakas myös sanoo, että hän ei pysty oppimaan asioita teoriassa vaan siten, että saa itse tehdä. Tutustuttaessa esimerkiksi ompelukoneen perustoimintoihin, on toimiva tapa, kun nuori istuu koneen ääressä ja työvalmentaja neuvoo vieressä. Oppimisen tueksi tarvitaan tekemistä, toiset ovat visuaalisempia ja silloin tarvitaan näyttämistä ja kokeilua. Toinen tarvitsee kirjallisen ohjeen avukseen. Alussa pitää aloittaa niin pienestä tai helposta, että tekeminen saadaan alkuun. Asiakkaalle pitää antaa myös aikaa edetä omaan tahtiin. Aikaisemmat huonot kokemukset voidaan kääntää myönteiseksi. Ei ole myöskään yhtä ainuttakaan tapaa tehdä asioita. Tekemällä voi myös käsitellä vaikeita asioita ja unohtaa oman pahan olonsa. Tekemisen aikana ei asiakas aina osaa arvostaa

ehkä työtään, mutta kun se tulee valmiiksi, niin oma työn jälki näkyy ja siihen voi olla myös tyytyväinen.

Vuorovaikutus on tärkeää ja esimerkiksi kehitysvammaosastolla se näkyy heti tilanteissa, ”*mitä heijastat, niin se tulee heti vastaan*”. Sanonta ”*Metsä vastaa kuin siihen huudetaan*” pitää meillä paikkaansa. Vuorovaikutus työvalmentajan ja asiakkaan välillä riippuu tietysti aina myös työvalmentajasta sekä myös asiakkaan taustasta. Suhdetta voi verrata jossakin määrin opettaja- oppija suhteeseen mutta on useimmiten tasavertaisempi.

Omat vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. Pajajakson aikana suhde voi muodostua läheiseksi, kommentti ”*ottaa jonkun meistä läheiseksi*” kuvaa suhdetta ja työvalmentajalle kerrotaan melko henkilökohtaisia asioita. Palautetta annetaan rohkeasti ja tämä kuvaa myös sitä, että ollaan tasavertaisia. Oma onnistumistaan pystyy arvioimaan saadun palautteen avulla, työvalmentajan kommentti ”*mistä näkee ite että on tehnyt työn hyvin, näkee että ihminen etenee, edistyy*” kuvaa hyvin sitä. Työskentelytapa, jossa töitä tehdään yhdessä, edistää myös avointa vuorovaikutusta, samalla näkee miten työ sujuu ja pystyy ohjaamaan oikeaan suuntaan luontevasti ilman komentelun tuntua.

Työskentelyn kannalta tärkeänä pidetään sitä, että työskentely- ja oppimisympäristö on asiallinen, tavarat löytyvät helposti, mutta ne ovat myös visuaaliset. Yhtenäisessä tilassa kaikki tulevat paremmin huomioiduksi ja tarvittaessa pystytään järjestelemään myös yksityisempää työskentelytilaa. Hyvin pedantille ihmiselle voi olla hyväksi välillä työskennellä myös ”*epämukavuus vyöhykkeellä*”. Kierrätyskeskuksen tavaran paljous voi tietysti joitakin ahdistaa. Asiakkailta ei juuri tule palautetta työskentelytiloista.

Paikoin ahtaita työskentelytiloja on pyritty muuttamaan siten, että kaikki mahtuisivat hyvin tekemään ja kaikki ylimääräinen on karsittu pois ja tavaroille on pyritty järjestämään omat paikkansa. Myös häiritsevää talon osastojen välistä läpikulkua on rauhoitettu, jotta työskentely ei häiriintyisi liikaa.

## 7.2 Työvalmentajien kehittämisehdotukset

Kehitysvammaisten työtoimintaosastolla koettiin, että työskentelytilat ovat osittain ahtaat, mutta hyvällä suunnittelulla ne on saatu toimimaan. On otettava huomioon monta asiaa, kun sijoitetaan erilaisia asiakkaita työskentelemään samaan tilaan. On mietittävä istumajärjestys ja ryhmä, missä tehdään. Aina eivät asiakkaiden kemiat pelaa. Osastolla työskennellään myös aika lähekkäin, mikä asettaa joskus rajoja tekemiselle. Pitää vain itse miettiä, kuinka asettelee tarvikkeet ja tuotteet osastolla. Jokainen asiakas tekee töitään omalla tavallaan.

Työpajojen kehittämisehdotuksena tuli esiin taidetyö- tai projektipaja. *”Se voisi olla monipuolista, rajoja kaatava, liukuvaa ja liikkuvampaa tekemistä”*. Tämä työpaja voi tarjota hyvinkin erilaista projektimuotoista tekemistä kaikille säätiön asiakkaille. Toteutuksessa voi hyödyntää eri työvalmentajien osaamista. Myönteisiä, terapeutisia kokemuksia on saatu mm. kankaanmaalausta ja -värjäystä tehtäessä. Nämä kokemukset tukevat myös asiakkaan kuntoutumista. Säätiön työpajoilla työskentelee myös asiakkaita, jotka ovat olleet pitkään talossa ja heille tämä tuo myös tervetullutta vaihtelua. Kaikkia työvalmentajia kehoitetaan myös itse kokeilemaan ennakkoluulottomasti hyvinkin erilaista tekemistä, jotta he ymmärtäisivät paremmin tällaisen tekemisen merkityksen.

Eri työpajojen välisiä rajoja halutaan myös rikkoa ja lisätä yhteistyötä. Asiakkaille pitää olla tarjolla myös monipuolista tekemistä kuitenkin hallitussa muodossa. *”Jokainen asiakas on erilainen ja on löydettävä heidän kunkin omat vahvuudet ja kehittämiskohteet realistisesti”*. Oppimistaito on tärkeä ja asiakas ei aina ymmärrä itse miten oppii.

Kehitysvammaisten työtoimintaosastolla kehittämisehdotuksena tulivat mm. omat alueet työskentelytiloissa esim. huovutukselle, kankaanpainolle sekä ompelulle. Nämä selkiyttäisivät tekemistä. Haaveena on myös *”Luova hetki”*, joka voi olla *”iso pöytä, jossa olisi tavaraa, jota asiakas voisi kokeilla milloin vaan ja ideoida itse niistä jotakin”*. Tällainen tekeminen onnistuu, kun yksi asiakas aloittaa ja saa esimerkillään muutkin mukaansa tekemään. Työvalmentaja kertoi, että hän kiinnittää huomiota

erityisesti viimeistelyyn. Viimeistelytyön suorittaa yleensä työvalmentaja ja viimeistely antaa tuotteelle viimesilauksen. Tekijän ainutlaatuisen kädenjäljen tulee säilyä ja eteenpäin päästetä viimeistelemätöntä tuotetta. Kehitysvammaisten työtoimintaosastolla halutaan *”rikkoa rajoja”*. *Työvalmentajalta vaaditaan pitkäpinnaisuutta, kärsivällisyyttä, taitoa juonia ja taitoa luovia”*.



## 8 Johtopäätökset ja pohdinta

Työpajoilla ollaan siirtymässä seuraavaan kehitysvaiheeseen. Työpajatoiminta ei ole tulevaisuudessa vain sosiaalista työllistämistä, vaan se voi aikaisempaa paremmin tarjota elämänhallinnan rinnalla myös yksilöllisiä oppimismahdollisuuksia eri asiakasryhmille. Toimintojen opinnollistamisen myötä vaikuttavuus ja tavoitteellisuus lisääntyvät. Kehittämistyö tarkoittaa myös työpajojen toimintojen pedagogista kehittämistä. Oppimisympäristö moninaisine asiakkaineen on mahdollisuus aitoon yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen. Vuorovaikutusta tapahtuu työvalmentajan ja asiakkaan välillä, mutta myös asiakkaan ja asiakkaan välillä. Työvalmentajien ja asiakkaiden välinen suhde on melko tasavertainen ja pajatyöskentelyssä korostuu yhdessä tekeminen; työvalmentaja on rinnalla kulkija. Työvalmentajan läsnä olemisen merkitystä oppimistilanteissa myös korostettiin. Työpajoilla opitaan myös toisilta.

Oppiminen on monilta osin siirtynyt tietoverkkoon, kädentaitoja ei voi kuitenkaan opiskella verkossa. Taitojen oppimisessa omakohtaiset kokemukset ovat tärkeitä. Oppiminen edellyttää myös itsensä tuntemista. Työpajalle tullessaan monet asiakkaat ovat epävarmoja omista taidoistaan ja uskovat, että taitoja ei ole ollenkaan. Työvalmentajan tehtävänä on luoda ilmapiiri, joka kannustaa kokeilemaan ja yrittämään. Työvalmentajan on uskottava jokaisen oppimismahdollisuuksiin. Työvalmentajan pitää tuntea myös riittävän hyvin taitojen oppimisprosessi, pystyvä eriyttämään valmennusta eri tilanteisiin ja tiedostaa mitä tekemällä oppiminen tarkoittaa.

Työpajojen oikeat työt mahdollistavat oppimisen lähes aidossa toimintaympäristössä. Motivaation kannalta sillä on suuri merkitys. Onnistunut asiakastyö innostaa oppimaan lisää, oman työn jälki näkyy konkreettisesti. Käsillä tekeminen kehittää samalla kertaa monia eri taitoja, ajattelua, työskentelyn arviointia ja motorisia taitoja. Käsillä tekeminen antaa aikaa omille ajatuksille ja tekemisen kautta voi käsitellä omia vaikeita tunteita tai unohtaa ne. Työpajojen eri asiakasryhmiä, kuten kehitysvammaisia, ajatellen käsillä tekeminen tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa itseään ja omaa luovuuttaan. Avoimilla työmarkkinoilla tehtävät keskittyvät pääasiassa avustaviin tehtäviin ja omaa luovuutta voi käyttää lähinnä vapaa-ajan harrastuksissa.

## 9 Tulevaisuuden haasteet

Opettamisen muuttuminen ohjaukseksi vaikuttaa myös oppijan asemaan ja aikuisen toimintatapoihin. Oppijasta tulee ”oman oppimisensa mestari, joka asettaa henkilökohtaisia tavoitteita, arvioi edistymistään ja etsii tarvitsemaansa tukea oman tiedostamansa oppimistyylin mukaisesti”.(Luukkainen 2005, 61)

Ammattioppilaitoksen opettajalla ns. ammatillinen minäkäsitys sisältää työkokemuksen tuoman varmuuden hänen mieltäessään omaa käsitystään itsestään alansa ammattilaisena ja opettajana (Luukkainen 2005, 63- 64). Opettajan ihmis-, oppimis-, tieto- ja opetuskäsitykset kuuluvat opettajan didaktiseen ajatteluun ja vaikuttavat hänen asennoitumiseen ja toimintaan nimenomaan vuorovaikutustilanteissa ja arviointia annettaessa (Luukkainen 2005, 65). Parhaan oppimisen oppijalle antaa opetustyö, joka tukee oppilaan omaa tiedon rakentamista ja tietojen yhdistämistä, konstruoimista (Luukkainen 2005, 67).

Työ- ja yksilövalmentajat tekevät yhteistyötä monissa asioissa asiakkaan lähiverkoston kanssa. Työpajojen opinnollistamisen myötä yhteistyö toisen asteen ammatillisten oppilaitosten kanssa tulee entisestään lisääntymään esimerkiksi hankittujen taitojen arvioinnissa. Työpajakoulu on jo ottanut ensiaskeleitaan ammattiopiston lähettäessä työpajakoululaisia pajoille. Osatutkintoja sekä tutkinnon osia on mahdollista suorittaa työpajoilla.

### *9.1. Tulevaisuuden haasteet opettajalle ja työvalmentajille*

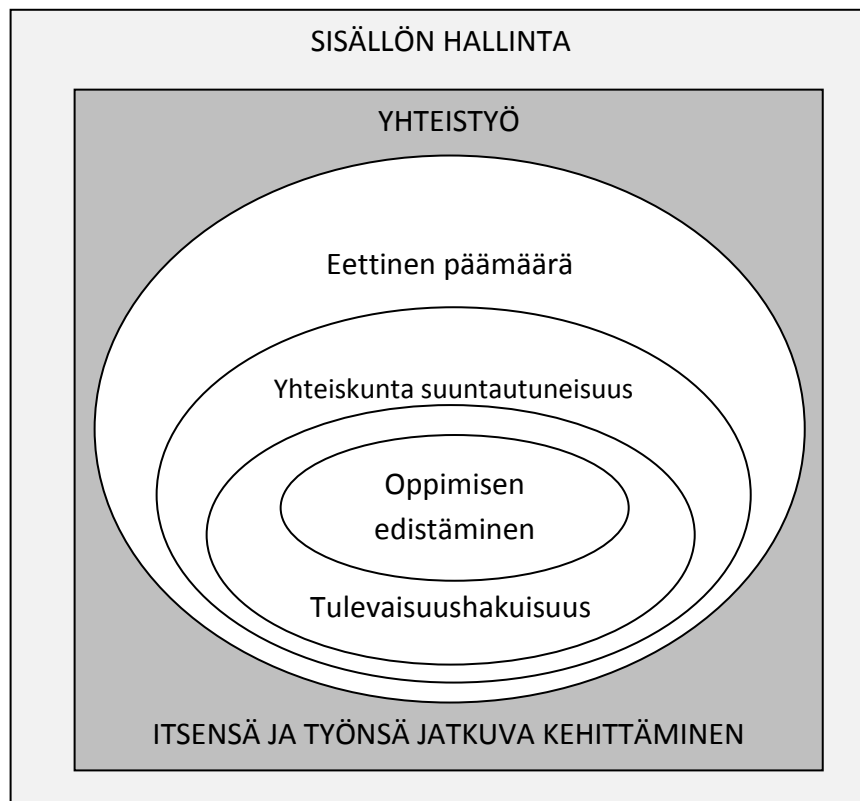
Tulevaisuuden opettajuudelle merkityksellistä on Luukkaisen (2004, 265- 303) mukaan ”sisällön hallinta, oppimisen edistäminen, eettinen päämäärä, tulevaisuushakuisuus, yhteiskuntasuuntautuneisuus, yhteistyö ja itsensä sekä työnsä jatkuva kehittäminen” (Syrjäläinen 2004, 116). Sisällön hallitseminen on opettajalle erityisen tärkeää. Erilaiset oppijat asettavat haasteita taidon opettamiselle ja oppimisen edistämisessä opettajan oppimis- ja opetuskäsitys on merkityksellinen.(Syrjäläinen 2004, 116)

Opettajan ammatti on eettistä työtä ja sivistyksen vaaliminen on tärkeä osa eettisyyttä. Taitojen opettamisessa kehitetään oppijan ”avarakatseisuutta, suvaitsevuutta, laadun ja esteettisten arvojen merkitystä, huolenpidon arvoja ja kärsivällistä (väkivallatonta) suhtautumista työhön”. (Syrjäläinen 2005, 116)

Kivistön (1996, 17) mukaan ihmisen evoluution kolme ominaisuutta: aivot, puhe-elimet ja kädet ovat intensiivisessä vuorovaikutuksessa kehittäneet ihmisestä älyllisesti, viestinnällisesti, työvälineitä käyttävän, teknisesti taitavan ihmisen. Nykykehitys vaikuttaa kuitenkin ”käden” poisjäämiseen tästä kolmiyhteydestä, mikä saattaa vaikuttaa inhimillisen evoluution suuntaan haitallisesti. Venkula (1993, 44) viittaa samaan asiaan nuorten ”toiminnallisesta deprivatiosta” eli toiminnallisesta ympäristöstä vieraantumista. Tällöin käsityön oppimisella ja opettamisella on tärkeä asema sen kokonaisvaltaisuuden ja älyllisten sekä ruumiillisia taitoja vaativien prosessien vuoksi. Kokonaisen taidon hallitseminen auttaa oppijaa ymmärtämään itseään toimijana. Kokemukset karttuvat ja täysipainoinen tekeminen sekä aito läsnäolo oppimistilanteissa toteutuu. Eettinen tietoisuus kasvaa ja oppilaat saavuttavat kokemuksia, jotka auttavat heitä kohtaamaan tulevaisuuden tuomia haasteita. (Syrjäläinen 2005, 116- 117).

Nykymaailmassa tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden korostaminen on lisääntynyt ja opettaja voi vaikuttaa oppimiseen vain epäsuorasti. Toisaalta on hallittava opetuksen erilaiset keinot, jotta mielekäs ja tarkoituksenmukainen oppiminen toteutuu. Tieto- ja viestintätekniikan tuomat upeat mahdollisuudet monipuolistavat opetusta ja samalla opettajien pedagogisen kehittämisen vaatimukset lisääntyvät, jolloin lisäkoulutuksen tarve on olennaista. Oppimisen motivaation ylläpitäminen on merkityksellistä opetuksessa. Innostamalla oppilaita omatoimiseen tutkivaan oppimiseen ja vastuulliseen tekemiseen sekä omien tavoitteiden asettamiseen ja itsearviointiin opettaja motivoi parhaiten oppijoita oppimaan. (Salakari 2007, 193)

Luukkaisen (2005) tulevaisuuden opettajuuden osatekijät on kuvattu kuvassa 6.



Kuva 6. Opettajuuden osatekijät (Luukkainen 2005, 54)

Oppimistavoitteita tulisi asettaa tulevaisuuteen suuntautuvana, sillä taitoja ja tietoja rakennetaan nimenomaan tulevaisuutta varten. Opettajan työ on sidoksissa yhteiskunnan tarpeisiin ja jatkuvaan kehittämistyöhön; sen tavoite on kehittää oppijoiden kansalaisvalmiuksia ja luoda hyvä perusta työssä osaamiselle. Tämän onnistuminen edellyttää monipuolista oppilaitoksen verkostoitumista yhteistyökumppaneiden kanssa niin oppilaitoksen sisällä kuin muiden yhteiskunnassa toimivien kanssa sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Opettajan valmiudet ylläpidetään jatkuvalla itsensä kehittämisellä ja opetettavan alan sisällön hallinnalla. (Luukkainen 2005, 55). Tämä muodostaa ”uuden opettajuuden, orientaation opettajan työhön” (Luukkainen 2005, 55).

”Toimijatahojen moninaisuus, muutoksen kiihtyvä nopeus ja vaikuttavien tekijöiden lisääntyminen ilmenevät niin, kokonaisuudesta tulee aiempaa monimutkaisempi” (Luukkainen 2005, 94). Muutos nähdään muuttuneena entisestä ja sen suuntaa ei pystytä

ennakoimaan tarkasti, sillä kehityssuunta on muuttunut suoraviivaisesta aaltomaiseksi. Muutosten vauhti ei näytä hidastuvan. Elämään vaikuttavat ”arvojen muutokset, perheitten muuttuvat olosuhteet, koulutuksellisten ja ammatillisten rakenteiden muutokset, kansalliset ja maailmanlaajuiset kriisit, nopeasti kehittyvän teknologian luomat mahdollisuudet, työntekijöiden erilaisuus, minikulttuurisuus sekä muuttuva työ”.(Luukkainen 2005, 95)

Kasvatuksella onkin tulevaisuuden haasteena oltava kykyä kohdata millainen tahansa tulevaisuus, jossa yhdistyvät epävarmuus sekä kyky elää hyvinvoivassa yhteiskunnassa keskellä epävarmuutta. Oleellista on, että ihminen toimii aktiivisesti ja haluaa vaikuttaa asioihin ymmärtämällä nykyisyyttä menneiden tapahtumien lisäksi. (Luukkainen 2005, 95).

Tulevaisuus voikin toimia motivaattorina ja se toteutuu niillä toiminnoilla ja päätöksillä, joita opettaja tekee nyt. Opettajalta vaaditaan taitoja elää muutosten keskellä ja siihen vaikuttaa oman arvomaailman vakauttaminen ja oma toimintansa tiedostaminen. (Luukkainen 2005, 96- 97)

Tulevaisuuden tarkasteluun Lehtisalo (2002, 19) määrittelee kolme näkökulmaa: ”mennyttä tarkasteleva muisti, nykyhetkeä havainnoiva ymmärrys ja tulevaa tarkasteleva huolenpito”(Luukkainen 2005, 99). Elämänhallintaa luo ”päämäärähakuinen ja visionäärinen tulevaisuussuuntautuneisuus”(Luukkainen 2005, 99). Opettajuus on edelleen muuttumassa kohti eettisesti näkemyksellistä opettajaa, jolla on taitoja kehittää koko yhteiskuntaa ja sen kansalaisia aktiivisella toiminnalla. Opettajalla tulisi olla kykyä yhteiskunnallisten ilmiöiden ja kehityssuuntien analysointiin ja toimia aloitteellisena, jotta ihminen ja ihmisyyt kehittyisivät. Opettajuus onkin edelleen elämistä tässä ajassa ja suunnan näyttämistä, sivistyksen edistämistä monella tasolla. (Luukkainen 2005, 194- 196).

*”Sattuu välillä niin, että kun yhtä etsii niin toista löytää”.*

*- Cervantes*

Onnistuneessa taitojen opetuksessa osaamisvaatimukset ovat työelämälähtöisiä. Taitojen oppimisessa opetustilanteet tulisi suunnitella ja organisoida oppimisympäristöajattelun perusajatusten mukaan, jotta tutkivat opetusmenetelmät ja yhteistoiminnallisuus toteutuvat. (Salakari 2007, 190)

Työpajojen kehittämisessä työpajoja on tarkasteltava ennen kaikkea oppimisympäristönäkökulmasta. Millainen työpaja on sosiaalisilta, fyysisiltä, pedagogisilta ja psyykkisiltä ominaisuuksiltaan. Työpajalle laadittu opetussuunnitelma ei vielä yksin riitä jos halutaan tarjota vaihtoehtoinen oppimismahdollisuus. Työvalmentajilta vaaditaan entistä enemmän pedagogisia taitoja, perehtymistä erilaisten taitojen opetus- ja oppimismenetelmiin sekä palautteen antamiseen ja arviointiin. Työvalmennuksessa korostuvat myös hyvät sosiaaliset- ja vuorovaikutustaidot. Asiakkaan edun mukaista on, että hän työpajajakson päätyttyä saa työelämätaitojen arvioinnin lisäksi myös todistuksen osaamistaan ammatillisista taidoista.

Työvalmentaja on omassa työssään oppimisen ohjaaja ja hänen oma ihmis- ja oppimiskäsitys vaikuttaa ohjaus- ja vuorovaikutustilanteissa. Työvalmentajan rooli on keskeinen luotaessa myönteistä oppimisympäristöä työpajalle. Asiakkaiden onnistumisen kokemukset muodostuvat merkityksellisiksi oppimiskokemuksiksi ja vievät siten asiakasta eteenpäin.

Laptuote- säätöön työpajoille on laadittu alakohtaisia opetussuunnitelmia. Tekstiilityöpajan opetussuunnitelmaa vertautetaan joko tekstiili- ja vaatetusalan perustutkintoon (OPM 6/011/2009) tai käsi- ja taideteollisuusalan perustutkintoon (OPM 25/0112009). Työpajoilla tehtävät monipuoliset tekstiilityöt, ompelu, kudonta, tekstiilihuolto ja erikoistekniikat, tarjoavat tähän hyvän perustan. Opetussuunnitelma on apuna mietittäessä entistä tarkemmin millaisia töitä työpajoilla valmistetaan ja miten työssä oppimista voidaan kehittää sekä mitkä ovat työssä oppimisen tavoitteet. Asiakasryhmästä riippuen tavoitteita tulee olla monen eritasoisia. Kehittämistyössä on huomioitava siis koko oppimisympäristö.

Yhteistyötä alueen ammatillisten oppilaitosten tehdään entistä enemmän ja työpajat nähdään yhtenä yhteistyökumppanina opetuksen järjestämisessä. Työpajoille laaditut virallisiin tutkintotavoitteisiin pohjautuvat opetussuunnitelmat auttavat tässä

yhteistyössä. Työpajojen pedagogisten toimintatapojen kehittyessä työpajat pystyvät tarjoamaan yhä paremmat oppimismahdollisuudet työpajojen yhä erilaisemmille asiakkaille.

Uskomme, että käsityöllä ja käsillä tekemisellä on edelleen paikka yhä teknistyvässä maailmassa ja käsillä tekeminen, uusien taitojen oppiminen tarjoaa uusia merkityksellisiä oppimiskokemuksia.

*Neuvo opettajalle sosiaalipsykologi Janne Viljamaan sanoin: ”tule enemmän vastaan sitä, jolla on vähemmän”*

## Lähteet

- Aikuiskasvatus 4/98. Matikainen Janne & Manninen Jyri. Uusien oppimisympäristöjen perusteluista
- Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Pekka Sallila ja Tapio Vaherva (toim.) 1998. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: Gummerus.
- Collanus, Guttorm, Jokela, Kärnä- Behm teoksessa: Kaukinen L. & Collanus M. (toim.) 2005. Tekstejä ja kangastuksia. Puheenvuoroja käsityöstä ja sen tulevaisuudesta. Helsinki: Juvenes Print.
- Fernström P. ja Laamanen T-K. teoksessa: Kaukinen L. & Collanus M. (toim.) 2005. Tekstejä ja kangastuksia. Puheenvuoroja käsityöstä ja sen tulevaisuudesta. Helsinki: Juvenes Print.
- <http://www.vamlas.fi/ote/index.php?PHPSESSID=2916949f514flbf5f20227da510bb1e4>  
(tulostettu 7.4.2011)
- <http://www.vamlas.fi/ote/imba.php> (tulostettu 7.4.2011)
- <http://www.vamlas.fi/ote/melba.php> (tulostettu 7.4.2011)
- Hyrsky, K. teoksessa: Kaukinen L. & Collanus M. (toim.) 2005. Tekstejä ja kangastuksia. Puheenvuoroja käsityöstä ja sen tulevaisuudesta. Helsinki: Juvenes Print.
- Hämäläinen J., Eskelinen T., Kiiski E., Komonen K. & Rautiainen J. 2005. Elämän syrjästä Kiinni. Itä-Suomen työkouluun julkaisuja 10. Kuopio
- Karhu E. 2010. Laptuote - säätiön laatukäsikirja. Moniste
- Kojonkoski- Rännäli S. teoksessa: Kaukinen L. & Collanus M. (toim.) 2005. Tekstejä ja kangastuksia. Puheenvuoroja käsityöstä ja sen tulevaisuudesta. Helsinki: Juvenes Print.
- Kauppila R. 2007. Ihmisen tapa oppia. Juva: WS Bookwell Oy.
- Komonen K. 2008. Nuorten työpajat kasvatuksellisenä instituutiona. Janus, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti, Volume 16, 2/2008. (tulostettu 10.2.2011)  
[http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0208/janus\\_2\\_2008\\_puhevuoro\\_komonen.pdf](http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0208/janus_2_2008_puhevuoro_komonen.pdf)
- Ladonlahti T. & Pirttimaa R. (toim.)2003. Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Espoo: Palmenia- kustannus.
- Laine M. 2011. Laptuote-säätiön vuosikertomus 2010. Moniste



- Luukkainen O. 2004. Opettajan matkakirja tulevaan. Juva: WS Bookwell Oy.
- Lepistö J. teoksessa: Kaukinen L. & Collanus M. (toim.) 2005. Tekstejä ja kangastuksia. Puheenvuoroja käsityöstä ja sen tulevaisuudesta. Helsinki: Juvenes Print.
- Ollikainen A-M. 2009. Marginaalista maailmalle. Vates- säätiö. Helsinki
- OPM 2004:37. Nuorten työpajatoiminnan vakinaistaminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. Helsinki
- Pekkala T. (toim.) 2005. Työ -ja yksilövalmennuksen perusteet. Edita Prima Oy 3. painos. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Puolimatka T. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Räsänen J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohtassa. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Saarinen J. 2011. Opinnollistaminen. Kyvyt käyttöön 1/2011
- Salakari H. 2007. Taitojen opetus. Saarijärvi. Saarijärven Offset.
- Suojanen U. 1993. Käsityökasvatuksen perusteet. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.
- Synergia-seminaari, Hämeenlinna 23- 24.9.2010, Työryhmä 3 Työpajapedagogiikka, Vetäjät E. Sipilä, J. Oulujärvi. Järjestäjä: Valtakunnallinen työpajayhdistys. Tulostettu 10.2.2011  
<http://www.tpy.fi/@Bin/113534/Ty%C3%B6ryhm%C3%A4+3,+Pajapedagogiikka+240910.pdf>
- Uusikylä K. & Atjonen P. 2005. Didaktiikan perusteet. Helsinki: WSOY.
- Viljamaa J. 6.4.2011. Etelä-Karjalan Kesäyliopiston Studia Generalis lasten ja nuorten kasvatuksesta. Tuemme vanhemmuutta - vauvasta kohti aikuisuutta: Asuuko teillä pikku tyranni? Lappeenrannan kaupungintalon Lappeenranta- sali.

## **Liitteet**

### ***Liite 1: TEEMAHAASTATTELU TEKSTIILITYÖPAJAN ASIAKKAILLE***

#### **1. TAUSTATIEDOT**

Henkilötiedot; ikä, koulutus

Kuuaile omin sanoin oppimis- ja työhistoriaasi?

Miksi hakeuduit juuri tekstiilityöpajalle?

Mitä muita hakutoiveita sinulla oli tekstiilityöpajan lisäksi?

Mitä odotit pajatoiminnalta? Mitä henkilökohtaisia tavoitteita sinulla oli?

#### **2. KOKEMUKSET PAJATYÖSKENTELYSTÄ**

Millaisia kokemuksia pajatyöskentely on sinulle antanut?

Mitä olet oppinut pajalla?

Miten olet kokenut työvalmentajien ohjauksen/ opetuksen?

Millainen merkitys/ vaikutus ryhmällä on ollut sinun pajatoimintaasi?

Mitä uutta haluaisit vielä oppia?

Miten sinä kehittäisit opetusta pajalla?

Miten sinä kehittäisit pajatoimintaa?

#### **3. TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT**

Arvioi miten tekstiilityöpaja lisäsi kiinnostustasi tekstiilialaa kohtaan?

Miten voit hyödyntää tekstiilityöpajalla oppimaasi muualla/ myöhemmin elämässäsi?

Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?

Miten työpajatyöskentely on tukenut sinun omia tavoitteitasi?

Arvioi kuinka voit hyödyntää oppimaasi?

Onko sinulla muita ajatuksia, kommentteja tai kehittämisideoita työpajajaksosta?

## **Liite 2: TEEMAHAASTATTELU KEHITYSVAMMAISTEN TYÖTOIMINNAN ASIAKKAILLE**

### **1. TAUSTATIEDOT**

Henkilötiedot: ikä, sukupuoli  
Kuinka pitkään olet työskennellyt kudontaryhmässä?  
Miten tulit/siirryit kudontaryhmään?  
Olitko kutonut aikaisemmin?  
Missä olit oppinut kutomaan?  
Kerro/kuvaile ensimmäistä kudontatyötäsi?  
Muistele millaisia töitä olet aikaisemmin tehnyt?

### **2. KOKEMUKSET TYÖSKENTELYSTÄ KUDONTARYHMÄSSÄ**

Millaista työtä maton kutominen on?  
Kerro mitä olet oppinut kutomisesta/kudontaryhmässä?  
Mitä asioita osaat kudonnasta?  
Mitkä asiat osaat erityisen hyvin kudonnassa?  
Mitä oppiminen merkitsee sinulle?  
Mihin oppimista tarvitaan?  
Mitkä asiat haluaisit osata paremmin?  
Mitä uutta haluaisit vielä oppia?  
Mitä sellaista olet tehnyt täällä mitä et ole aikaisemmin tehnyt?  
Millainen on hyvä kutoja?  
Millainen olo sinulla on työpäivän jälkeen?  
Mitä työ merkitsee sinulle?  
Mitä kerrot ystäville ja tuttavillesi omasta työstäsi?  
Kuka suunnittelee mallin, kerro miten se tapahtuu?  
Suunnitteletko mallin mieluummin itse vai teekö valmiin mallin mukaan?  
Mitä ajattelet suunnitellessasi uutta työtä, kerro kuvaile miten työ etenee?  
Miten näet mallin mielessäsi?  
Mitä ajattelet kun näet työn valmiina?  
Mitä ajattelet kun tilausasiakas tulee hakemaan valmista työtä?  
Arvioitko itse omaa onnistumistasi?

### **3. RYHMÄN MERKITYS**

Mitä työkaverit merkitsevät sinulle?  
Onko mukavampi tehdä töitä yksin vai ryhmässä?  
Miltä tuntuisi tehdä työtä yksin?  
Miksi on mukavampaa tehdä töitä yhdessä?  
Mitä työvalmentaja merkitsee sinulle?  
Mitä apua saat työvalmentajalta?  
Missä asioissa voit auttaa työkaveria?  
Miltä toisen auttaminen tuntuu?  
Miten kuvailisit tilannetta kun autat toista?  
Ovatko jotkut työkaverit tulleet erityisen tärkeiksi sinulle?

### **4. TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT**

Mitä tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?  
Mitä tulevaisuuden haaveita sinulla on työn suhteen?  
Haluaisitko tehdä/kokeilla muita tekstiilitöitä?  
Millaisia muita töitä haluaisit tehdä?  
Mitä asioita toivoisit lisää työpaikalle?

## **Liite 3: TYÖVALMENTAJIEN HAASTATTELU**

### **Taustatiedot**

Ikä, koulutus, työkokemus

### **Haastatteluteemat:**

#### **1. Työvalmentajan näkemykset omasta työstään**

Minkälaiseksi koet oman työsi tällä hetkellä?  
 Minkälaiseksi koet oman työvalmentajan työn tekstiilityöpajalla?  
 Mitä työvalmentajan työ vaatii?  
 Mitä valmiuksia oma ammattitutkintosi (esim. artesaani) on antanut työhön?  
 Onko Laptuote- säätiön sisäisistä koulutuksista ollut hyötyä/apua työvalmennukseen?  
 Mihin suuntaan haluaisit kehittää työtäsi?  
 Mihin haluaisit lähitulevaisuudessa keskittyä työssäsi?  
 Miten haluaisit kehittää työtäsi?

#### **2. Työvalmennuksen merkitys asiakkaille**

Mitä toivoisit että asiakkaat saisivat työpajalta?  
 Mitä toivoisit että asiakkaat oppisivat työpajalla?  
 Millä keinoin voit innostaa asiakasta eteenpäin?  
 Miten rohkaiset asiakasta?  
 Miten tekeminen auttaa esim. vaikeiden asioiden käsittelyssä? Kuvaile asiakkaiden kokemuksia.

#### **3. Tekemällä oppimisen merkitys asiakkaille**

Mitä mahdollisuuksia meillä on kädentaitoihin liittyen?  
 Mitä mahdollisuuksia tekemällä oppiminen antaa työpajoille?  
 Mikä hyötyä on siitä että lähdetään työskentelemään tekemällä oppimisen kautta?  
 Mikä on oikeiden töiden esim. asiakastöiden merkitys?  
 Näkyykö työpajalla se että käsillä tehdään vähemmän kuin aikaisemmin?

#### **4. Vuorovaikutus**

Miten kuvailisit työvalmentajien ja työpajalaisten/asiakkaiden välistä vuorovaikutusta?  
 Arvioi minkälainen on asiakkaiden ja työvalmentajien välinen suhde?  
 Eroaako se mielestäsi esimerkiksi opettaja oppilassuhteesta?  
 Kerro esimerkki palautteesta jota olet saanut asiakkaalta?

#### **5. Työskentely- ja oppimisympäristö**

Miten työskentelytilat vaikuttavat työhösi?  
 Onko asiakkailta tullut palautetta työskentelytiloista?  
 Ympäristöä, työskentelytilaa ja resursseja ajatellen mikä on hyvää ja mitä olisi korjattava?  
 Mitä lisäresursseja, työvälineitä tai koulutusta haluaisit?  
 Minkälainen olisi ihannetyöpaja?  
 Millaisen työpajan sinä suunnittelisit?

1(2)

**Liite 4: TYÖTAITOJEN ARVIOINTILOMAKE****TYÖELÄMÄTAITOJEN ARVIOINTI**

Tämän kaavakkeen tarkoituksena on selvittää työvalmennuksessa olevan henkilön voimavaroja ja vahvuuksia sekä kehittymisalueita. Harjoittelija ja työvalmentaja arvioivat harjoittelijan työelämätaitoja kumpikin omalle lomakkeelleen, minkä jälkeen työvalmentajan kanssa yhdessä tarkastellaan tehtyjä arvioita.

Nimi:
Päivämäärä:
Työvalmentaja:

Arvioitava alue	Vaatii parannusta	Riittävän hyvä	Vahva alue
1. Osallistuminen - säännöllisyys, poissaolojen ilmoittaminen			
2. Täsmällisyys työaikojen suhteen			
3. Ulkoinen olemus - hygienia, asiallinen pukeutuminen			
4. Kognitiiviset taidot			
- sanallisten ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen			
- keskittymiskyky			
- pitkäjännitteisyys			
- aloitekyky			
- päätöksentekokyky			
- ongelmanratkaisukyky			
- vastuullisuus			
- kyky oppia uutta			
- kyky vaihtaa tehtävää			
- kyky selviytyä odottamattomista tilanteista			
- muisti			
- oman työ laadun arviointi			

Jatkuu

2(2)

5. Psykososiaaliset taidot	Vaatii parannusta	Riittävän hyvä	Vahva alue
- yhteistyökyky (esimies/työkaverit)			
- kyky pyytää apua / ottaa vastaan neuvoja			
- toisten huomioonottaminen			
- itsenäinen työskentely			
- oman mielipiteen sanominen			
- kyky neuvotella ja tehdä kompromisseja			
- ahdistuksen ja stressin sietokyky			
- sopeutumiskyky			
- tunteiden asianmukainen ilmaisu			
- luotettavuus			
- itseluottamus työssä			
- kiinnostus työhön			
- halu oppia uutta			
6. Työtaidot			
- työpaikan sääntöjen noudattaminen			
- suullinen ilmaisukyky			
- huolellisuus / järjestelmällisyys			
- tehtävien loppuun suorittaminen			
- työn laatu			
- työturvallisuuden huomioiminen mm. työympäristön siisteys ja laitteiden käyttö			
- työn sujuvuus			
- työvälineiden tarkoituksenmukainen käyttö			

7. Muuta huomioitavaa esim. fyysiset rajoitukset
8. Muuta palautetta