



# **TAVOITTEELLINEN TYÖHARJOITTELU**

## **Perehdytysopas opiskelijan ja ohjaajan tueksi**

Tina Sandström

Ammatillisen opettajankoulutuksen  
kehittämishanke  
Huhtikuu 2013  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tina Sandström  
Tavoitteellinen työharjoittelu. Perehdytysopas opiskelijan ja ohjaajan tueksi

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 26 sivua  
Huhtikuu 2013

---

Kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda opiskelijan perehdytysopas Keski-Pohjanmaan keskussairaalan sosiaalityön yksikön käyttöön. Keski-Pohjanmaan keskussairaala on osa Kiurua, Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymää. Tavoitteena oli hankkeen kautta vahvistaa opiskelijaohjauksellisia valmiuksia. Perehdytysoppaan on tarkoitus toimia perinteisesti tietopankkina toimipaikan ja organisaation toimintatavoista ja käytännön asioista. Lisäksi perehdytysoppaan on tarkoitus toimia ohjaajan perehdyttämisen- ja ohjaustehtävän tukena. Tavoitteena oli laatia materiaali käytännönläheiseksi ja niin, että se sopii sekä yliopiston että ammattikorkeakoulun opiskelijoille.

Kehittämishankkeen toisena aiheena on perehtyä siihen, miten kokemuksellisen oppimisen periaatteita voidaan soveltaa opiskelijan perehdytyksessä ja ohjauksessa. Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriassa minua kiinnosti miten sen ajatuksia voisi konkreettisesti hyödyntää ohjaamisessa ja oppimisen edistämiseksi. Taustalla on sosiaalialan vaativa ihmissuhde- ja vuorovaikutustyön luonne. Työssä tullaan erittäin lähelle ihmisten yksityisyyttä ja joudutaan tekemään sosiaalisia tilannearvioita ja tulkintoja asiakkaiden vaikeista elämäntilanteista ja arvioimaan palvelun tarvetta. Erityisesti sosiaali-alalla tarvitaan työohjauksellisia elementtejä. Alaa aloittava opiskelija tarvitsee niitä vielä enemmän. Opiskelijan ohjaus tarjoaa mahdollisuuden tutkia sosiaalialan työtä, sen kuormittavuutta, haasteellisuutta ja motiiveja opiskelijan omista kokemuksista ja työyhteisön arkikäytännöistä käsin.

Kehittämishankkeen tuotoksena valmistui käytännönläheinen perehdytysopas opiskelijan ja ohjaajan tueksi. Perehdytysopasta työstettiin toimintatutkimusmenetelmällistä lähestymistapaa soveltaen.

---

Asiasanat: työharjoittelu, perehdytysopas, perehdytys, ohjaus, kokemuksellinen oppiminen

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	TUTKIMUKSEEN LIITTYVÄT KÄSITTEET .....	8
	2.1 Kolbin kokemuksellinen oppiminen .....	8
	2.2 Kolbin oppimistyylit.....	11
	2.3 Perehdytys .....	13
	2.4 Ohjaus.....	15
3	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	18
4	VALMIS PEREHDYTYSOPAS .....	21
5	POHDINTA.....	24
	LÄHTEET.....	25

## 1 JOHDANTO

Tässä kehittämishankkeessa on tarkoitus uppoutua tavoitteellisen työharjoittelun kysymyksiin. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa opiskelijaohjauksellisia valmiuksia Keski-Pohjanmaan keskussairaalan sosiaalityön yksikössä. Keski-Pohjanmaan keskussairaala on osa Kiurua, Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymää. Toimin itse sosiaalityöntekijänä keskussairaalassa. Sosiaalityön yksikössä on harjoittelujaksoilla sekä sosiaalityön maisteriopiskelijoita että ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita. Vuosittain 3-5 opiskelijaa suorittaa työharjoittelun sosiaalityön yksikössä. Tässä kehittämishankkeessa on tarkoitus laatia sosiaalityön yksikön opiskelijaperehdytysopas. Perehdytysoppaan on tarkoitus toimia perinteisesti kyseisen organisaation ja toimipaikan toimintatapoihin ja käytännön kysymyksiin liittyvänä tietopankkina. Lisäksi perehdytyskansion on tarkoitus toimia ohjaajan perehdyttämisen- ja ohjaustehtävän tukena. Tavoitteena on laatia materiaali käytännönläheiseksi ja niin, että se sopii sekä yliopiston että ammattikorkeakoulun opiskelijoille.

Keski-Pohjanmaan keskussairaalassa on kymmenen sosiaalityöntekijän virkaa. Kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Sosiaalityöntekijän ja sosionomin (amk) kelpoisuudesta säädetään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa (Laki 272/2005). Koulutusten eroavaisuuksista voidaan karkeasti yleisellä tasolla sanoa, että ammattikorkeakoulut kouluttavat lähinnä sosiaaliohjauksen ja yliopistot sosiaalityön tehtäviin (Korhonen 2008,16). Terveystieteiden sosiaalityön saralta löytyy myös sosionomiopiskelijoille tarkoituksenmukaisia oppimismahdollisuuksia, jotka vastaavat heidän oppimistarpeitaan vaikka työllistyminen sosiaalityöntekijän vakituiseen virkaan ei sosionomin koulutuksella ole mahdollista. Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (15.5.2003/352, 4§) puhutaan ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta. Saman asetuksen 7§:ssä sanotaan, että *”Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatuksi erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.”*

Lähdin liikkeelle toimintasuunnitelman laatimisella. Lähtötilanne oli että sosiaalityön yksikössä ei ollut erillistä opiskelijalle tarkoitettua perehdytyskansiota. Sosiaalityön yksikön yleistä perehdytyskansiota, joka oli paperiversiona, oli käytetty myös opiskelijoiden perehdyttämiseen ja ohjaukseen. Todettiin tarve laatia perehdytysopas, jotta jokaiselle opiskelijalle voitaisiin tulostaa oma versio ja helpottaa myös perehdytysoppaan muokkausta ja ajan tasalla pitämistä. Sosiaalityön yksikön yleisessä perehdytyskansiossa oli vanhentunutta tietoa, luettavuus ja käytännöllisyys oli kärsinyt. Työprosessisin aikana olen käynyt läpi teoreettisia lähtökohtia ja valinnut kokemuksellisen oppimisenäkemyksen teoreettiseksi pohjaksi materiaalin laatimiseen. Tavoitteena perehdytysoppaan laatimiseksi on, että opiskelija kokee sen kohdentuvan juuri hänen tarpeisiinsa. Lisäksi pyrin siihen, että opiskelijalle tulee tunne, että hänen työpanoksensa harjoittelussa on molemminpuolisesti merkityksellistä.

Kehittämishankkeen aiheen valintaan vaikutti se, että käytännön opetuksen korostuminen on sosiaalityön koulutuksessa ollut ajankohtainen teema viimeisten vuosien aikana. Sosiaalityön käytännön opetusta on kehitetty laajasti. On perustettu sosiaalityön opetus- ja tutkimuslinikoita ja lisäksi sosiaalityön käytännön opettajakoulutuksia on järjestetty erilaisina toteuttamismalleina. Koulutukset ovat olleet 5-15 op laajuisia ammatillisia täydennyskoulutuksia (SOSNET). Käytännön opettajakoulutuksissa on painotettu sekä ohjausvalmiuksien lisäämistä että näkemystä sosiaalityön tutkivasta kehittämisestä käytäntötutkimuksen hengessä. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 190.)

Perehdytysoppaan tulee sisältää kuvaukset työpaikan konkreettisista työtehtävistä ja siitä mitä Keski-Pohjanmaan keskussairaalan sosiaalityön yksikössä voi oppia. Opiskelija ja ohjaaja voi perehdytysoppaan avulla tarkentaa opiskelija-kohtaiset harjoittelun ja ohjauksen tavoitteet kun käytössä on perehdytysmateriaali, jossa kuvataan selvästi mitä sosiaalityön yksikössä voi oppia. Yhtenä lähtökohtana tässä hankkeessa on ollut vahvistaa ohjaajan roolia ja osaamista opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamiseksi käytännön jakson aikana. Tavoitteena on lisätä ohjaajana toimivan ohjauksellisia valmiuksia. Perusajatukseksi on, että kun ohjaaja käy keskustelua ohjattavansa kanssa, on hänellä itsellään samalla mahdollisuus kehittyä ohjaajana, sosiaalityöntekijänä ja laajemminkin työyhteisön kehittäjänä.

Perehdytysoppaan sisältö voidaan jakaa kahteen osaan. Perehdytysoppaan ensimmäisessä osassa on kuvaus Kiurusta Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoidon ja peruspalvelukuntayhtymästä sen jäsenkunnista ja organisaatiosta. Sosiaalityön yksikön paikka organisaatiokaaviossa paikannetaan. Esitellään myös sosiaalityöntekijöiden vastuualueet ja selvitetään sosiaalityöntekijän tehtävät ja työnkuvat. Toisin sanoen siinä on kuvaus siitä mitä terveydenhuollon sosiaalityössä voi oppia. Terveydenhuollon sosiaalityön työnkuvasta voidaan todeta, että sosiaalityö on osa potilaan kokonaisvaltaista hoitoa ja sosiaalityöntekijät toimivat osana sairaalan moniammatillista työryhmää. Sairaus tai vamma voi aiheuttaa muutoksia arkielämään, kuten kotona selviytymiseen, työkykyyn, taloudelliseen toimeentuloon, lasten tai muiden omaisten hoitokysymyksiin ja ihmissuhteisiin. Potilaiden ja/tai omaisten on mahdollista keskustella elämäntilanteestaan sosiaalityöntekijän kanssa ja saada neuvoja sosiaaliturvasta ja palveluista.

Lisäksi perehdytysoppaassa käsitellään käytännön asioita kuten salassapitokäytäntö, työaika ja tauot, tilat, työvaatetus, sairaanhoitopiirin kotisivut, poissaolot ym. Perehdytysoppaan liitteenä on perehdytyskortti, josta voi seurata mihin asioihin pitää perehtyä ja mitkä asiat ovat käsitelty. Lisäksi erillisenä liitteenä on hyödyllisiä linkkejä.

Perehdytysoppaan toisessa osassa on pohdintaa perehdytyksestä ja ohjauskeskusteluista harjoittelun eri vaiheissa. Selvitetään mikä on opiskelijan tehtävä ja mitkä ovat ohjaajan vastuualueet. Siinä avataan kokemuksellisen oppimisen periaatteita yhteenvetona ohjauskeskustelujen pohjaksi. Jotta kokemuksellinen oppimisen läpikäyminen ei olisi liian teoreettinen, on käytännön esimerkkinä kokemuksellisesta oppimisesta sisällytetty jo työyksikössämme käytössä olevaa työnohjauksellista välinettä. Menetelmää käytämme vaikeiden ja monimutkaisen asiakastilanteiden läpikäymisessä. Tämä on työmuoto ja menetelmä jota on hyvä käyttää myös opiskelijaohjauksessa. Kyseessä on ns. Kuvastin menetelmä, joka on reflektiivinen itse- ja vertaisarviointimenetelmä sosiaalityössä. Reflektiivistä keskustelua ohjataan ja harjoitellaan valmiiden lomakepohjien kautta. (Yliruka 2006.)

Kehittämishankkeen tarkoitus on avata perehdytys- ja ohjauskäsitteitä käytännön harjoittelun näkökulmista. Kehittämishankkeen teoriaosassa käsittelen perehdyttämisen ja ohjaustehtävän olemusta kokemuksellisen oppimisen näkökulmasta. Yhtenä kysymyksenä on miten kokemuksellisen oppimisen periaatteita voidaan soveltaa opiskelijan perehdytyksessä ja ohjauksessa? Kehittämishankkeen tuotos, eli opiskelijan perehdytysopas tuotetaan Kiurun sosiaalityöyksikön sosiaalityöntekijöille ja harjoittelua suorittavan opiskelijan käyttöön. Aineistona olen käyttänyt aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

## 2 TUTKIMUKSEEN LIITTYVÄT KÄSITTEET

### 2.1 Kolbin kokemuksellinen oppiminen

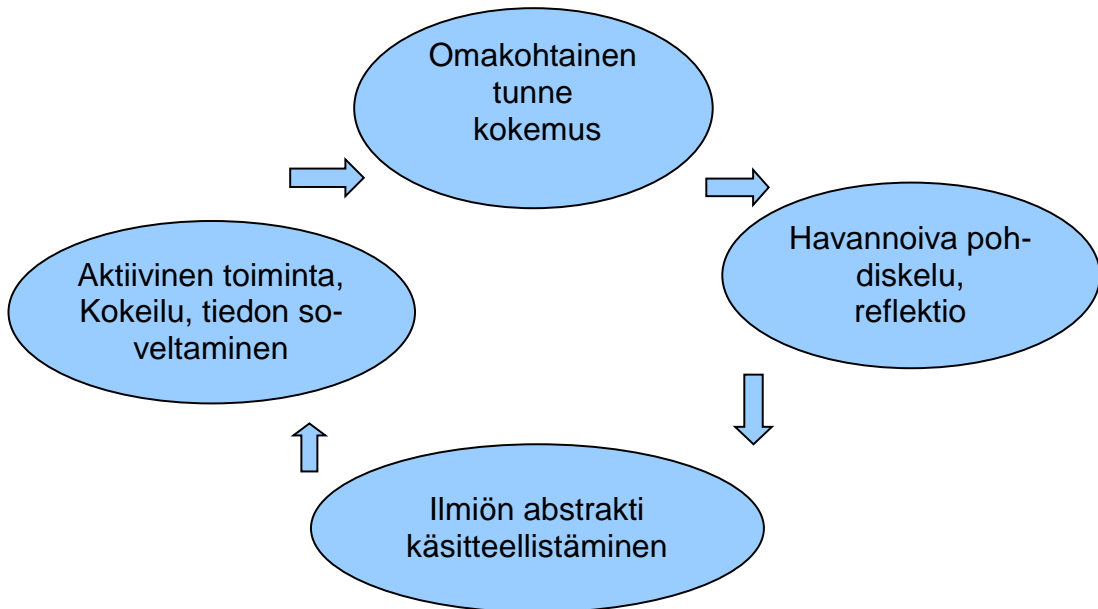
Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriassa minua kiinnostaa miten sen ajatuksia voisi konkreettisesti hyödyntää ohjaamisessa ja oppimisen edistämisessä. Taustalla on sosiaalialan vaativa ihmissuhde- ja vuorovaikutustyön luonne. Työssä tullaan erittäin lähelle ihmisten yksityisyyttä ja joudutaan tekemään sosiaalisia tilannearvioita ja tulkintoja asiakkaiden vaikeista elämäntilanteista ja arvioimaan palvelun tarvetta. Erityisesti sosiaalialalla tarvitaan työnohjauksellisia elementtejä. Alaa aloittava opiskelija tarvitsee sitä vielä enemmän. Työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden tutkia työtä, sen kuormittavuutta, haasteellisuutta ja motiiveja opiskelijan omista kokemuksista työyhteisön arkikäytännöistä ja todellisuudesta käsin. (Karvinen-Niinikoski 2009, 80.)

Kokemuksellinen oppiminen on teoria oppimisesta kokemusten kautta. Kokemuksellisen oppimisen suuntauksessa painotetaan sekä aikaisempien kokemusten merkitystä että kokemusten tulkintaa ja tietoista pohtimista. Reflektoinnilla on keskeinen merkitys, ilman sitä ei kokemus välttämättä johda oppimiseen. Pitää pysähtyä tulkitsemaan todellisuutta, selitetään jonkun teon tai tapahtuman tarkoituksellisuutta. Uuden oppimisessa on kyse uusien merkityssuhteiden rakentamisesta ja virheiden korjaamisesta. Toisin sanoen oppiminen nähdään kokemusten laajentumisena. Vertaillaan entistä ja uutta tietoa, joka tuottaa oppimista. Yksilö muokkautuu kokemuksiensa ja oppimisen kautta. Kokemusten tutkiminen pitäisi aina lähteä tietyn elämäntilanteen pohjalta ja olla sidoksissa elämään, jotta voi löytää opitusta omakohtaisen merkityksen, muuten oppimistavoite voi jäädä pinnalliseksi. (Ojanen 2009, 97-99,101.)

Kokemuksellisen oppimisen perusajatuksiin liittyy ns. Kolbin kehä, joka on oppimisen prosessikuvaus. Oppiminen sen mukaan lähtee yhdestä neljästä vai-



heesta ja on jatkuvana oppimismatkana spiraalinomaisesti viemässä aina uuteen kokemukseen.



KUVA 1. Kolbin kokemuksellinen oppimisen kehä (Lepistö 2004, 14)

Sosiaalityön harjoittelujakson aikana opiskelija esim. havainnoi ohjaajan asiakastilannetta, hän seuraa ja kuuntelee. Asiakaskäynnin jälkeen opiskelija ja ohjaaja refleктоivat tapahtunutta. Perehdytään teoriataustaan ja käsitteellistetään tapahtuma. Ajattelu on tässä vaiheessa avainasemassa. Tämän jälkeen opiskelija kokeilee itse vastaavanlaista asiakastilannetta ja hänelle muodostuu oma-kohtainen kokemus, ja hän pystyy soveltamaan omia tietojaan ja taitojaan. Tämän jälkeen hän pystyy syventämään ymmärrystään ja kokemukstaan samanlaisen nelivaiheisen oppimisprosessin kautta.

Kokemuksellisen oppimisen mallia on kuvattu myös behaviorismin ja konstruktivistisen lähestymistavan yhdistävänä mallina koska siinä on elementtejä molemmista teorioista. Mallissa ei luokitella tärkeysjärjestyksessä oppimisprosessin vaiheita vaan jokainen vaihe on tärkeä. Kokemuksellisessa oppimisessä esimerkiksi pelkkä luennoiminen ei riitä, mutta se ei poissulje tarvetta esittää

asiantuntijan tai ohjaajan näkemystä opittavasta asiasta oppimisprosessin aikana esim. ilmiön abstraktissa käsittelyvaiheessa. Kyseessä on tarve oppia havaittua toimintaa syvemmällä tulkinnan tasolla. (Rytkönen & Hätönen 2008, 35.)

Kokemuksellisen oppimisen mallia on kritisoitu siitä, että otetaan oppijan reflektiokyky ja kokemuksen ymmärtäminen otetaan liian itsestänselvyytenä tai että ihminen aina pystyisi juuri siinä hetkessä ollessaan refleктоimaan. Reflektiokyky ei kehity itsestään vaan vaatii oppimista. Omaa reflektiokykyä kannattaa opetella yhdessä toisen tai toisten kanssa. (Ojanen 2009, 84.) Toinen kriittinen kysymys kokemuksellisesta oppimismallista on se, että tiedostaako oppija aina kokemuksensa? Reflektiivinen ajattelu tulisi keskittää käytännön toimintaan ja erityisesti elämäntilanteiden ongelmakohdissa ei liian yleiseen kokemukseen perustuvaan ajatteluun. Reflektion merkitystä tulkitaan usein liian idealistisesti yksilökeskeisesti, vaikka tarvittaisiin vaihtoehtoisten ajattelutapojen tunnistamiseen vuorovaikutusta ja palautetta muilta. (Leppänen 2011, 47-48.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että ihmisen ymmärrys rakentuu elämysten ja kokemusten kautta, jota ei saa oppimis ja ohjaustilanteessa unohtaa. Oppimisen toinen puoli on faktojen ja tietojen selkiyttäminen ja muistaminen, joka ei kuitenkaan yksistään opeta ymmärtämään todellisuutta. Jotta ihminen pystyy refleктоimaan hänen täytyy olla valmis haastamaan omat ennakkokäsityksensä.

## 2.2 Kolbin oppimistyyli

Ihmiset oppivat eri tavoin. Kokemuksellisen oppimisen mallia voi tarkastella myös oppimistyylien kautta. Kolbin kehä on neljän askeleen oppimisprosessi. Jotta ihminen voisi oppia tehokkaasti kokemuksistaan, hänen on toimittava hyvin jokaisessa vaiheessa tai alueella. Kullakin opiskelijalla on vahvuutensa jossakin tai joissakin oppimisprosessin vaiheissa esimerkiksi toinen saattaa oppia paremmin tekemällä kun taas toinen pohdiskelemalla. Kolb on muodostanut neljä oppimistyyliä sen mukaan mihin päin oppija suuntautuu tiedon prosessoinnissaan ja hänen tavallaan toimia. Kolbin neljä oppimistyyliä ovat osallistuja, tarkkailija, päättelijä ja toteuttaja.

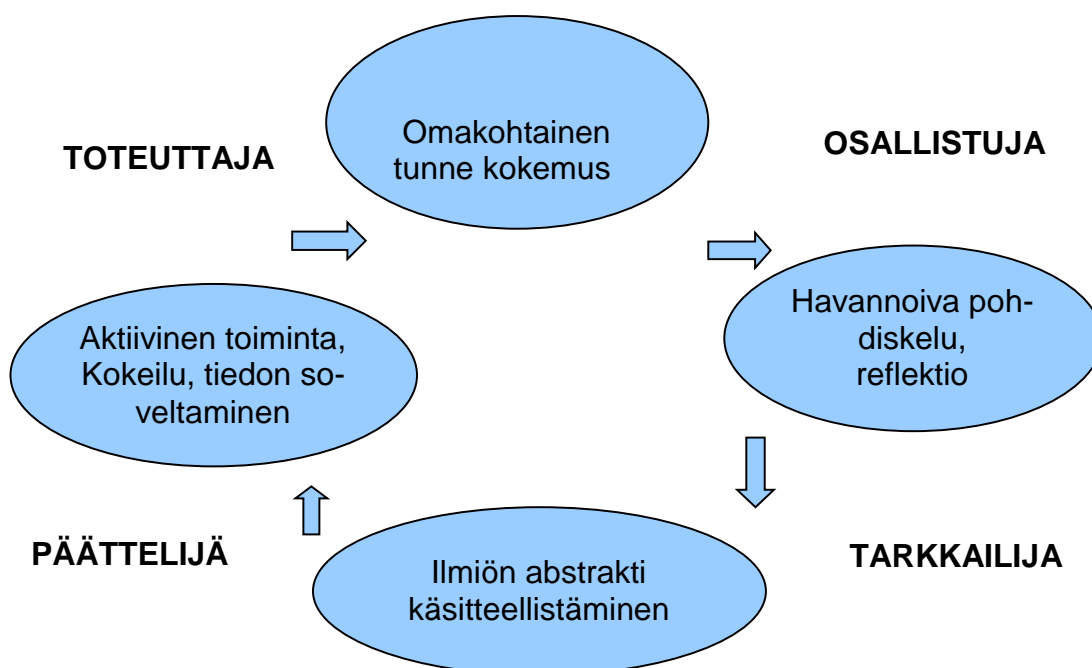
**Osallistuja**, joka kokee oppimisen konkreettisten elämysten ja kokemusten kautta parhaimpana. Hänen vahvuuksiaan on hyvä mielikuviutus ja hän osaa nähdä asioita eri näkökulmasta. Hän oppii parhaiten tekemällä ja havainnoimalla kokemuksiaan.

**Tarkkailija**, joka korostaa reflektointia havainnoimista, arvostaa luentoja, demonstraatioita ja kirjallisuuden läpikäymistä. Hänellä on tarvetta kuunnella ja reflektoida. Hän on hyvä pohtimaan konkreettisia tilanteita monista eri perspektiiveistä.

**Päättelijä**, joka suosii abstraktia ajattelemista, oppii ajattelemalla, tekemällä päätelmiä ja yleistyksiä. Hänen vahvuutena on laatia teoreettisia malleja. Hän haluaa muodostaa oman ajatusmallin opittavasta asiasta ennen käytäntöön siirtymistä.

**Toteuttaja**, joka on aktiivinen kokeilija, oppii parhaiten tekemällä ja haluaa ratkaista ongelmia intuitiivisesti ja juuri siinä tilanteessa kun pulma on edessä. Toteuttajalle on ominaista ideoiden soveltaminen.

(Lundmark 1998, 25-26, Smith, 2001.)



KUVA 2. Kolbin kokemuksellinen oppimisen kehä ja Kolbin oppimistyyli (Lepistö 2004, 14, 20, muokattu)

Lepistö (2004, 20) on listannut käytännönläheisesti lähestymistapoja joilla ohjaaja voi huomioida erilaisten oppijoiden oppimista. Osallistuja on konkreettinen kokija, joka lähtee rohkeasti mukaan uusiin tilanteisiin. Hän on mieltynyt nopea-tempoiseen toimintaan ja työskentelee mielellään ryhmässä yhdessä muiden kanssa. Tarkkailija, joka on harkitseva havainnoija, tarvitsee pohdinta aikaa ja haluaa mielellään keskittyä yhteen tehtävään kerrallaan. Hän seuraa mielellään asioiden kehittymistä sivusta. Päättelijä, joka on abstrakti käsittelijä, tekee mielellään selvityksiä ja tutkii asioita. Häntä kiinnostaa mallit, käsitteet ja teoriat. Toteuttaja joka on osallistuva kokeilija tyyppiä, oppii jos hän saa soveltaa asioita käytäntöön todellisissa tilanteissa. Hän oppii yleensä hyvin myös opettamalla asioita muille.

Vaikka kaikki eri oppimistyylien kategorisoiminen on yleistämistä, on kuitenkin merkittävää tiedostaa eri tyyppisiä, jotta ihminen kokee oppimisen merkitykselliseksi. Lisäksi on syytä olla valpas eri oppimistyyliä, jotta voi ohjauksessa tukea niitä piirteitä, jotka eivät välttämättä ole niitä vahvempia.

## 2.3 Perehdytys

Opiskelijan ohjaamisessa perehdytys on merkityksellisessä asemassa.

**Perehdyttämällä** tarkoitetaan käytännön ohjaajan vastuulla olevaa kyseisen toimipaikan organisaatioon, toimintatapoihin ja käytännön kysymyksiin liittyvää informaation antamista sekä opastusta. Perehdytys luo perustan käytännön opiskelulle. Perehdyttämisessä on kyse sekä työhön opastamisesta että yrityksen ja työyhteisöön tutustumista. Hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon ohjattavan osaamisen ja pyrkii hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon. Perehdyttämisen ydin on kaikin puolin edesauttaa tulokasta onnistumaan harjoittelussaan. (Kupias & Peltola 2009, 29.)

Voidaan puhua sopeuttavasta tai vuorovaikutteisesta perehdyttämisestä. Pelkällä sopeuttavalla perehdytyksellä unohdetaan perehdytyksen mahdollistama laajempi arvo. Vuorovaikutteisella perehdyttämisellä voidaan saavuttaa molemminpuolista muutosta ja kehittymistä joka yleensä on työyhteisön kannalta suotavaa. Sopeuttaminen voi perehdyttämisessä toki olla läsnä ja myös joissakin tilanteissa välttämätöntä, joten eri perehdyttämistyylit eivät todellakaan ole toisiaan poissulkevia. (Kupias & Peltola 2009, 29.)

Hyvä työhön perehdyttäminen sisältää viisi vaihetta, joita voi suoraan soveltaa myös opiskelijan perehdyttämiseen.

Nämä ovat:

- työhönotto
- vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen
- tehtäväkohtainen työnopastus
- perehdyttämisen jatkaminen
- perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen.

(Lepistö 2004, 60.)

Perehdyttämisessä on lähdettävä liikkeelle kunkin opiskelijan oppimistavoitteesta. Oppilaitosten harjoittelua koskevissa ohjeissa korostetaan paitsi yleisiä kul-

lekin harjoittelujaksolle kuuluvia tavoitteita myös kunkin opiskelijan yksilöllisten tavoitteiden merkitystä. Siten perehdytyksen perusrunko voi olla sama, mutta se joudutaan soveltamaan jokaiseen tilanteeseen erikseen. Tavoitteet ja tarpeet on punnittava resurssit huomioon ottaen ja siinä perehdytysoppaan tarjoama informaatio on hyvä olla taustalla keskusteluissa.

Aina opiskelija itse ei voi valita missä hän suorittaa työharjoittelun mutta toiveet toki aina huomioidaan. Joten ns. työhönottovaiheessa on kyse informoimisesta työn sisällöstä ja minkälainen työyhteisö on vastassa. Vastaanottotilanteessa ja perehdyttämisen käynnistysvaiheessa on tärkeää keskustella yksilöllisistä tarpeista ja tavoitteista sekä henkilökohtainen perehdytysuunnitelma käydään läpi. On tärkeää, että opiskelija tuntee itsensä tervetulleeksi. Yleisen esittelyn jälkeen lähdetään liikkeelle tehtäväkohtaisesta työopastuksesta. Perehdyttäminen jatkuu tutustumalla lähemmin yritykseen, organisaatioon, toimintaympäristöön ja talon tapoihin toisin sanoen tavoitteena on että opiskelija sisäistää toimintakulttuurin. Perehdyttäminen päättyy arvioimalla mitä on saatu aikaiseksi ja mitkä ovat kehittämistarpeet. (Lepistö 2004, 60.) Rajallisen harjoittelun keston (5-8 viikkoa) vuoksi perehdytys kestää usein koko harjoittelun ajan.

Käytännön opetuksen alussa ohjaaja selvittää opiskelijan kanssa jakson tavoitteet ja auttaa häntä henkilökohtaisen oppimistavoitteiden määrittelemisessä. Ohjaajan on syytä olla aktiivinen tavoitteiden sisältöjä määriteltäessä, sillä opiskelija ei voi tietää, mikä on työpaikalla mahdollista. Apuna käytetään yksikön opiskelijan perehdytysopasta. Samalla sovitaan, mitä asioita jaksolla arvioidaan ja miten arviointi tapahtuu. (Sosiaalityön käytännön opetus 2009, 8.) Perehdyttämisen sisältö on olennaista perehdyttämisen sujuvuuden sekä hyvän perehdyttämistuloksen saavuttamisen kannalta. Perehdytysuunnitelman tulee olla joustava, jotta sitä pystytään mukauttamaan jokaisen opiskelijan ja ohjaajan tarpeiden mukaisesti. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.) Perehdytysoppaan avulla luodaan runko, aikataulu ja työnjako perehdyttämiseksi.

## 2.4 Ohjaus

Ideaalitilanteessa perehdyttäjä ja ohjaaja ovat palvelutehtävässä ja hän asettaa oman asiantuntemuksena opiskelijan oppimisen käyttöön ja hänen voimaantumiseensa (Kupias 2009, 166). Uusi opiskelija tai työntekijä tuo aina oppimismahdollisuuksia työyhteisölle. Mikäli tulokas aistii arvostuksen puutetta, se on jokaiselle oppimisen este. Jokaisen käytännön ohjaajana olevan tulisi pohtia omia taitojaan perehdyttää ja ohjata sekä vuorovaikutusaitojaan. Oppimisen ja onnistumisen kannalta on oleellista se miten ihmiset pystyvät tukemaan ja kannustamaan toisiaan. Hakkarainen, Lonka & Lipponen (2004, 209) ovat nostaneet esille Vygotskin ajatuksen ja termin tunnehavaintokokemuksesta. Se viittaa siihen miten tunteisiin perustuva kannustus saattaa auttaa ihmisiä jakamaan ajatuksiaan, tämän kautta he voivat kehittyä ja kasvaa ihmisenä. Latistava ilmaisi taas vähentää mahdollisuuksia oppia. Tunnehavaintokokemuksen kautta voimme kauniisti sanottuna antaa toisillemme ns. itseluottamuksen lahjan.

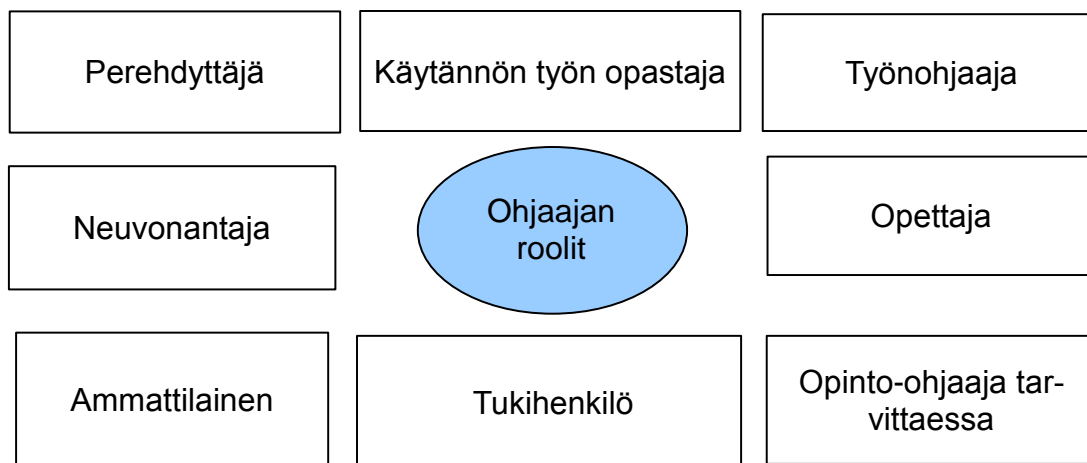
Tällaisessa vastavuoroisuuden prosessissa ohjaajan on kyettävä tarkastelemaan kriittisesti omaa tapaansa tehdä työtä ja sen perusteita. Käytännön opiskelun aikana ohjaajalla on tilaisuus reflektoida omaa työtään ja persoonansa eri puolia koskevia kysymyksiä, aivan kuten opiskelijoillakin. (Ojanen 2009 8, 92–93.) Tällainen tilaisuus voi olla itsessään palkitseva ja omaa ammatillista kasvua edistävä.

Ohjaajan roolissa korostuu hallittavien käytännön taitojen ja osaamisen ohella myös taito yhdessä opiskelijan kanssa kehittää reflektiivisiä ja arvioivia valmiuksia. Ohjauksen muodot ovat erilaisia, ne voivat olla tuutorointia, vertaisohjausta tai työnohjausta. Reflektiivisten valmiuksien korostaminen koulutuksessa edesauttaa sosiaalityön ammatti-identiteetin ja ammatinhallinnan rakentumista. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 189.)

Käytännön harjoittelun ohjaustehtävässä on huomioitava opiskelijan persoonallisuus. Persoonallisuus kysymyksissä tulee esiin esim. paljon myös opiskelijan aktiivisuus ja miten avoin hänen olemuksensa on. Joillekin sopii paremmin ryhmässä pohtiminen. Toiset hyötyvät enemmän yksilöllisestä ohjauksesta. Ohjauksessa saavat sekä ohjaaja että opiskelija oppia ottamaan huomioon ihmisten

erilaisuuden. Ohjauskeskusteluissa on tarkoitus ennen kaikkea auttaa opiskelijaa ymmärtämään itseään. Ohjaussuhde on parhaimmillaan dialogisuuteen ja vertaisuuteen pohjautuva. Toisaalta ohjauksessa on paljon perinteistä mallina ja esimerkkinä olemista. Tavoiteltu dialogisuus rakentuu parhaiten yhteisten kokemusten kautta. Ohjaajan tärkeä tehtävä on luoda tarpeeksi turvallinen tila pohtia koettua. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007 193-197.)

Ohjaajalla on monta roolia harjoittelun aikana:



KUVA 3 Ohjaajan roolit (Mykrä 2007, 12 muokattu)

Perehdyttäjänä ohjaaja tutustuttaa opiskelijaa työyhteisön saloihin. Käytännön työn opastajana ohjaaja ohjaa käytännön työtehtävien tekemisessä. Työnohjaajana ohjaaja käy säännöllisin väliajoin ohjauskeskusteluja opiskelijan kanssa ja käsittelee opiskelijan työssä koettuja asioita. Neuvonantajana ohjaaja tarjoaa pulmatilanteissa omaa näkemystä ja ideoita. Ohjaaja on oman alansa ammattilainen ja omalla esimerkillään edustaa vastuullisesti osaksi myös koko ammattikuntaa. Ohjaajalla on tärkeä rooli tukijana. Hän voi hyvän ilmapiirin luojana ja olemalla kiinnostunut motivoida ja rohkaista opiskelijaa oman ammattititeetin rakentumisessa. Ohjaaja on opettaja keskeisten asioiden oppimista varten. Opinto-ohjaus on varsinaisesti oppilaitoksen tehtävä mutta ohjaaja voi tarvittaessa tukea opiskelijaa esim. jossakin opintoihin liittyvässä valintatilanteessa. (Mykrä 2007, 12.)



Ohjaussuhde on parhailaan moniulotteinen yhteistyökuvio, josta voi hyötyä sekä opiskelija ohjaaja, oppilaitos että työyhteisö. Pohjimmiltaan paljon on kiinni asenteesta, haluaako ohjaaja olla käytettävissä ja haluaako kehittyä.

### 3 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä kehittämishankkeessani on toimintatutkimuksen piirteitä, sillä se kohdistuu työyhteisön toimintatapoihin ja pyrkii kehittämään niitä. Toimintatutkimus on tutkimusmenetelmä tai tutkimuksellinen lähestymistapa, jossa tutkimuksen ja toiminnan kautta tähdätään asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen. Keskeisenä on uudella tavalla ymmärretty prosessi. Toisin sanoen toimintatutkimuksessa ei olla niinkään kiinnostuneita siitä miten asiat ovat vaan enemmänkin siitä miten niiden tulisi olla. Oleellista on myös käytännön toiminta ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutus. Tutkimuksen kohteena voivat olla esimerkiksi yhteisön toimintatavat tai osallistujien omaa toimintaansa koskeva ymmärtämiskyvyn lisääminen. Toimintatutkimus on käytännönläheinen tutkimustapa. Toimintatutkimuksessa on tärkeämpi tuoda esille omat lähtökohdansa ja ymmärryksensä tieteellisyyden mahdollisuuksista ja rajoituksista. Yleisellä tasolla toimintatutkimuksen kriteerit täyttyvät, jos tutkimus liittyy yhteisön toimintaan, jossa toimintaa reflektoidaan, analysoidaan ja kehitetään vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi tai yhteisön toimintatapojen muuttamiseen. (Aaltola & Syrjälä 1999, 18-23.)

Toimintatutkimuksen periaatteet sopivat hyvin kehittämishankkeeni lähtökohdaksi koska olen itse osallisena opiskelijaohjaajana työyhteisössäni. Kiinnostusta ohjausvalmiuksien kehittämiseen löytyy laajemminkin työyhteisössämme. Käsittelimme ennen kehittämishankkeen alkamista työpaikkakokouksessamme mitkä ovat hyvän harjoittelun kriteerit omalla työpaikallamme.

Hyvän työharjoittelun kriteerit olivat mielestämme:

- Hyvä perehdytys (perehdytyskortin mukaisesti)
- Työyhteisöön tutustuminen, varataan siihen aikaa
- Suunnitelmallisuus, viikko-ohjelma, tavoitteet
- Riittävät ohjaus/palauttekeskustelut (tarvittaessa päivittäin), avoin vuorovaikutus
- Jaettu vastuu ohjaamiselle (nimetty varahenkilö)
- Organisaation ja yksikön moniammatillisuuden huomiointi, tutustuminen toimenkuviin

- Huomioidaan opiskelijan henkilökohtaiset vahvuudet, osaaminen ja kiinnostuksen kohteet, vastuun antaminen ("omat asiakkaat")

Yllämainittujen tavoitteiden ja kehittämistarpeet huomioiden toivon perehdytysoppaasta olevan käytännön hyötyä ja toimintatutkimuksen tarkoituksen mukaisesti saada muutosta aikaiseksi siihen miten olemme käytettävissä ohjaajina. Perehdytysoppaassa tulisi olla kuvaukset organisaatiosta, työnkuvasta ja sisältää perehdytyskortti suunnitelmallisen perehdytyksen tueksi. Lisäksi perehdytysoppaan toinen osa käsittelee ohjausta, jonka avulla pystyttäisiin ohjauksellisia valmiuksia yksikössämme vahvistamaan.

Tutustuin erilaisiin perehdytysmateriaaleihin mm. Kiurun, Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymän opiskelijaohjauksen laatukäsikirjaan (2011). Käsikirja on tehty yhteistyössä Kokkolan sosiaali- ja terveysalan opiston ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kanssa. Kiurussa, on myös vastikään laadittu uusi sähköinen perehdytyskoulutusmateriaali uusille työntekijöille, jota pystyy hyödyntämään soveltuvin osin opiskelijaperehdytyksessä erityisesti organisaation ja tietosuoja asioiden perehdyttämiseen. Tutustuin Kainuun maakunta-kuntayhtymän käytännön opetuksen käsikirjaan, joka on laadittu terveydenhuollon sosiaalityöhön (Huttunen 2011) ja Etelä-Savon sairaanhoitopiirin sosiaalityön yksikön sosiaalityön harjoittelun käsikirjaan (Humaljoki & Pursiainen n.d.). Tampereen yliopistossa on laadittu yhteisen ohjauksen oppaan ohjauksesta, joka on tarkoitettu sekä opiskelijalle että ohjaajalle (Ohjaajan opas ja opiskelijan ohjeet sosiaalityön käytännön opetukseen 2009). Yllämainituissa oppaissa on erilaisia painotuksia riippuen siitä onko kyse yliopiston tuki ohjaajalle vai perehdytys sairaalan toimintaympäristöön. Etelä-Savon sairaanhoitopiirin harjoittelun käsikirjalle antaisin erityismaininnan. Siitä välittyneiden erittäin ystävällinen ja myönteinen suhtautuminen harjoittelua ja harjoittelijaa kohtaan.

Toimintatutkimuksessa on kolme vaihetta: toiminnan suunnittelu, muutoksen toteutus sekä muutosten vaikutusten seuranta ja arviointi (Kuula 2006). Kehittämishankkeen puitteissa ei pitempiaikaisia vaikutuksia pystytä vielä arvioimaan mutta muutosprosessi elää sitä mukaan kun saamme perehdytysoppaan käytöstä lisää kokemusta. Perehdytysoppaan laatiminen ja sen käsittely ja läpi-

käyminen yhteisesti työyhteisössä voidaan nimetä muutoksen toteutusvaiheeksi. Käytimme maaliskuussa 2013 kaksi, tunnin pituista työpaikkakokousta perehdytysoppaan läpikäymiseen ja arvioimiseen. Parannusehdotuksia tuli perehdytysoppaan asiasisältöön. Keskustelimme miten ohjausta voi tarkastella kokemuksellisen oppimisen teorian kautta ja millä tavalla pystyisimme huomioimaan erilaisia oppimistyyliä paremmin.

#### 4 VALMIS PEREHDYTYSOPAS

Kehittämishankkeen tuotos, perehdytysopas, sai alkunsa työyhteisössämme esille tulleesta tarpeesta ajanmukaistaa perehdytysmateriaaliamme. Perehdytysoppaan laatimisen päämääränä oli parantaa perehdyttämisen ja ohjauksen laatua. Tavoitteeksi asetin luoda helppolukuisen ja oleellista tietoa sisältävän oppaan. Opas ei saisi olla liian laaja kokonaisuus, jotta luettavuus kärsisi. Opas tallennetaan pdf-muotoon sairaalan intranettiin sosiaalityön yksikön dokumentteihin. Perehdytysoppaassa on 23 sivua, joista 6 sivua liitteitä (perehdytyskortti, hyödyllisiä linkkejä, Kuvastin itsearviointi- ja vertaisarviointilomakkeet, salassapitositoumuslomake).

Perehdytysoppaan alussa toivotetaan opiskelija tervetulleeksi sosiaalityön yksikköön ja kerrotaan, että oppaan tarkoitus on toimia perehdytysaineistona opiskelijalle sekä tieto- ja tukipakettina opiskelijan ohjaajalle. Kiuru, Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoidon ja peruspalvelukuntayhtymä esitellään mutta vain lyhyesti koska laajempaa organisaatitietoa saa Kiurun perehdytyskoulutusmateriaalista intranetistä. Kaikkien kymmenen sosiaalityöntekijän yhteystiedot ja tehtävä-alueet esitellään, jotta opiskelija saisi kokonaiskuvan sosiaalityön yksiköstä ja sairaalan hoitoyksiköistä. Sosiaalityön yksikön yhteisiä toimintoja (työpaikkakokous, ”Case-tiimi”, kehittämispäivä, koulutus ja työnohjaus käytännöt) esitellään. Tehtävät, työnkuvat ja asiakaskuntaa kuvataan mahdollisimman selvästi harjoittelun tavoitteiden asettamisen helpottamiseksi. Työnkuvaus osiossa pyritään antamaan vastauksia kysymyksiin mitä sosiaalityön yksikössä voi oppia. Sosiaalityön kirjaamisen periaatteita avataan lyhyesti. Verkostoituminen, vaikuttamistyö, asiantuntija ja kehittämistyö on oppaassa nostettu omaksi otsikoksi koska pidämme niitä tärkeinä osa-alueina potilastyön ohessa. Käytännön asioita kuten työaika, tauot ja työvaatteet ja tiedottaminen mainitaan.

Oppaan toisessa osiossa käsitellään perehdytyksen ja ohjauksen teemoja harjoittelun alussa, harjoittelun aikana ja harjoittelun lopussa. ”Ohjaajan tehtävät”-otsikon alla käsitellään Kolben kokemuksellisen oppimisen kehää.

Käytyämme läpi työpaikkakokouksessa perehdytysopasta nousi käytännön asioista salassapitosäännökset erityisesti esille otettavan arvoisena asiana. Sovittiin, että lisätään perehdytysoppaaseen liitteeksi allekirjoitettava lomake, jossa opiskelija allekirjoituksellaan vahvistaa, että hänelle on selitetty tietosuoja- ja tietoturvaperiaatteet ja hän sitoutuu niitä noudattamaan. Perehdytyskorttia pidettiin laajana. Käytiin keskustelua siitä, että opiskelija ja ohjaaja voivat opiskelijan oppimistavoitteiden mukaisesti käydä asioita soveltaen läpi, mutta tehtäväkenttämme laajuuden vuoksi ei listaa haluttu karsia vaan se toimii myös ohjenuorana kysymykseen mitä sosiaalityön yksikössä voi oppia ja minkälaisia asioita terveydenhuollon sosiaalityössä voi tulla eteen.

Käydyssä palautekeskustelutilaisuudessa pyrittiin avaamaan kysymystä miten käyttökelpoinen kokemuksellisen oppimisen teoria on ohjauksessa. Todettiin käytännön kokemuksesta, että opiskelijoilla on erilaiset oppimistyyliä ja monelle esim. laaja sosiaalipalvelukenttä avautuu laatimalla kaavio palvelujärjestelmästä. Sovittiin, että hyväksi koettuja reflektointia edistäviä ohjaukskäytänteitä ja opiskelijoille sopivia kirjallisia tehtävänantoja kirjataan sosiaalityön yksikön levyasemalle käyttöömmme opetusmateriaalipankkina. Koettiin tärkeänä, että perehdytysoppaassa käsitellään ohjausta koska välillä voi joillakin olla pidempi tauko ohjaajana olemisessä ja käymällä yhdessä läpi perehdytysopasta ohjaukselliset periaatteet ja tavoitteet tulevat jälleen paremmin mieleen.

Sosiaalityössä tarvitaan aikaa omasta työstä nousevien kokemusten jäsentämiseen. Ohjauksuhde on parhaimmillaan dialogisuuteen ja vertaisuuteen pohjautuva. Toisaalta ohjauksessa on paljon perinteistä mallina ja esimerkkinä olemista. Tavoiteltu dialogisuus rakentuu parhaiten yhteisten kokemusten kautta. Ohjaajan tärkeä tehtävä on luoda tarpeeksi turvallinen tila pohtia koettua. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007 193-197.) Reflektiivistä ajattelua on K-P keskussairaalan sosiaalityön yksikössä harjoiteltu useamman vuoden ajan käyttämällä Kuvastin menetelmää. Kuvastin menetelmä sisältää arviointilomakkeet teemakysymyksineen oman työn arvioinnin tueksi. Menetelmä sisältää myös vertaisarviointi keskustelun ja jatkotyöskentely arvioinnin. Sen teoreettisena lähtökohtana on, että tieto nousee toiminnasta ja on toimintaa varten ja tieto testataan elävän elämän tilanteissa. (Yliruka 2009, 105-106.) Kuvastin menetelmän käytön kokemuksen myötä kokemuksellista oppimista oli luontevaa tuoda ohjauksen oh-

jenuoraksi työyksikköön koska ajattelutapa oli tuttua. Kuvastin menetelmässä on kyse itse- ja vertaisarvioinnista. Opiskelijan ja ohjaajan suhde ei ole vertais-suhde, mutta menetelmän lomakepohjien keskusteluteemat ovat sovellettavissa reflektiivisen ajattelutavan harjoittamisessa ja kokemuksellisen oppimisen pohjautuvassa ohjauskeskustelussa.

Kokonaisuudessaan palaute oppaasta oli myönteinen ja sen sähköinen muoto takaa myös helpon päivityksen.

## 5 POHDINTA

Kehittämishankkeen tekeminen on ollut omaa opettajan ammatillista osaamista tukevaa ja edistävää. Prosessin aikana kokemuksellisen oppimisen perusajatukset ovat selventyneet minulle ja olen huomannut, että kokemuksellisen oppimisen mallia on luontevaa tuoda perehdytyksen ja ohjauksen teoreettiseksi ohjenuoraksi. Kehittämishankkeen yhtenä kysymyksenä oli miten kokemuksellisen oppimisen periaatteita voidaan soveltaa käytännössä opiskelijan perehdytyksessä ja ohjauksessa. Kehittämishankkeeni tuotos on opiskelijan perehdytysopas. Perehdytysoppaassa esitetään Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehää, joka muistuttaa ohjaajaa ja opiskelijaa siitä, että työharjoittelussa oppiminen on parhaillaan nelivaiheinen prosessi jossa opiskelija voi havainnoida, perehtyä teoriaan ja abstraktisti käsitteellistää ilmiötä, sitten itse kokeilla ja oman kokemuksen jälkeen taas reflektoida ja syventää ymmärrystään ja oppimistaan.

Toivon, että kehittämishankkeeni toimintatutkimuksen tavoitteiden mukaisesti tuottaa työyhteisön perehdyttämisen ja ohjauksen käytänteissä muutosta ja kehittymistä heti seuraavan opiskelijan kohdalla. Tavoitteenani oli, että opiskelija kokisi perehdytysoppaan kohdentuvan juuri hänen tarpeisiinsa. Perehdytysoppaan tarkoitus on toimia välineenä, jolla vahvistaa ohjaajan roolia ja osaamista opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Perehdytysoppaassa on otettu esille sekä opiskelijan että ohjaajan tehtävät ja vastuut. Työyksikössä koettiin tärkeänä, että myös ohjaajan osaa selvennettiin perehdytysoppaassa ja että opas kohdentuu molemmille. Opiskelijan ohjaus ei tulisi nähdä pelkkänä mahdollisuutena kehittyä ohjaajana vaan myös sosiaalityöntekijänä ja laajemminkin työyhteisön kehittäjänä.

Pääpaino kehittämishankkeessani on ollut perehdytys ja ohjaus käsitteiden esilletuomisessa ja linkittymisessä kokemukselliseen oppimiseen. Opiskelijan työharjoittelun arviointiin liittyvät asiat ovat erillinen suuri selvityksen ja jatkotutkimuksen kohde. Toisaalta onnistunut perehdytys ja mielekäs ohjaussuhde opiskelijan ja ohjaajan välillä edesauttaa harjoittelun lopussa avoimen ja rakentavan arvioinnin ja molemminpuolisen luottamuksellisen palautteen antamisen.



## LÄHTEET

Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1991. Tiede toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Juva: Ateena kustannus.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. (toim.) 2004. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Porvoo: WSOY.

Humaljoki, O. & Pursiainen, A. (n.d.) Sosiaalityön harjoittelun käsikirja. Etelä-Savon sairaanhoitopiirin sosiaalityön yksikössä. Luettu 3.4.13:  
[http://www.uef.fi/documents/1399211/1399224/Esshp\\_opiskelijan\\_kasikirja.pdf/296443b5-821a-4286-8f73-88314b95b504](http://www.uef.fi/documents/1399211/1399224/Esshp_opiskelijan_kasikirja.pdf/296443b5-821a-4286-8f73-88314b95b504)

Huttunen, M. 2011. Käytännön opetuksen käsikirja, Kainuun maakuntakuntayhtymä, terveydenhuollon sosiaalityö. Lopputyö, ohjaajaksi sosiaalialalla 2011, Itä-Suomen yliopisto. Luettu 10.3.2013:  
<http://www.uef.fi/documents/1399211/1399224/KainuuTerveydenhuollonK%C3%A4sikirja.pdf/7eeffbb8-ba4a-4028-be06-d27c23cc47f9>

Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Reflektiiviset rakenteet ja hyvät työnohjauskäytännöt sosiaalialan asiantuntijuutta ja vetovoimaisuutta vahvistamassa. Teoksessa Yliruka, L. Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim). Sosiaalialan työolojen hyvä Kehittäminen. STM julkaisuja 2009:6. Helsinki:Yliopistopaino

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M. & Salonen, J. (toim) 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Talen-tum Media Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Pehdyttämisen pelikentällä. Helsinki:Palmenia.

Kolehmainen, S. & Kallinen, R. (toim.) 2004. Laatu ammattikorkeakouluopintojen ohjaukseen : Oped-Laatu -projektin loppuraportti  
 Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu A, 1237-0533; 1/ 2004.

Korhonen, S. 2008. Ohjaus siinä sivussa. Työelämässä toimivien ohjaajien kokemuksia sosionomi (AMK)-opiskelijoiden harjoittelun ohjauksesta. DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA A Tutkimuksia 20, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luettu 13.2.12:  
[http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/A\\_20\\_ISBN\\_9789524930604.pdf](http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/A_20_ISBN_9789524930604.pdf)

Kuula, A. 2006. Toimintatutkimus. Luku 5.4. kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Luettu 2.4.13:  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html)

Laki Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista  
29.5.2005 N:o 272. Luettu 13.2.12:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>

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

Leppänen, M. 2011. Kolmas pyörä. Työ, oppiminen ja kiire. Espoo: Silvadata

Lundmark, A. 1998. Utbildning i arbetslivet. Utgångspunkter och principer för planering och genomförande an personalutbildning. Lund: Studentlitteratur.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä- opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta Oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Palmenia.

Opiskelijaohjauksen laatukäsikirja. (2011). Kiuru, Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoito- ja peruspalvelukuntayhtymä. Julkaisematon.

Rytkönen, M. & Hätönen H. (2008) Näkökulmia oppimiseen. Educa instituutti. Helsinki. Edita Prima.

Smith, M. K. (2001). 'David A. Kolb on experiential learning', *the encyclopedia of informal education*. Luettu 12.2.12:  
<http://www.infed.org/biblio/b-explrn.htm>

Sosiaalityön käytännön opetus. 2009. Ohjaajan opas ja opiskelijan ohjeet. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Luettu 13.2.12:  
[http://www.uta.fi/laitokset/sostyo/opiskelu/pdf/kaytop\\_ohje.pdf](http://www.uta.fi/laitokset/sostyo/opiskelu/pdf/kaytop_ohje.pdf)

SOSNET Luettu 12.2.12:  
<http://www.sosnet.fi/SKT/Materiaalit/Koulutusmallit>

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352, 4§. Luettu 12.2.12:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>

Yliruka, L. (2006). Kuvastin, reflektiivinen itse- ja vertaisarviointimenetelmä sosiaalityössä. Stakes työpapereita 15/2006. Helsinki: Stakes. Valopaino Oy.

Yliruka, L. (2009). Kuvastin-menetelmä sosiaalityön työyhteisöjen asiantuntijuutta tukevana rakenteena. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. Sosiaalialan työolojen hyvä Kehittäminen. STM julkaisuja 2009:6. Helsinki:Yliopistopaino.