

Tietoverkot työpaikkaohjaajakoulutuksessa ja työelämäyhteistyössä

ITK-konferenssi 7.4.2006

- Jukka Koivisto, Helsingin yliopisto Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia
- Hilikka Korpela, Salon kaupan ja terveyden ammattiopisto

www.hyvan.helsinki.fi/hohto



HESOTE



Kokemuksia Hohto- ja Hohto/Salo-projekteista 1.1.2005 – 31.12.2007

Toimijoina

- Helsingin yliopisto koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia
- Helsingin Diakoniaopisto
- Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitos
- Espoon seudun ammattiopisto Omnia
- Salon kaupan ja terveyden ammattiopisto

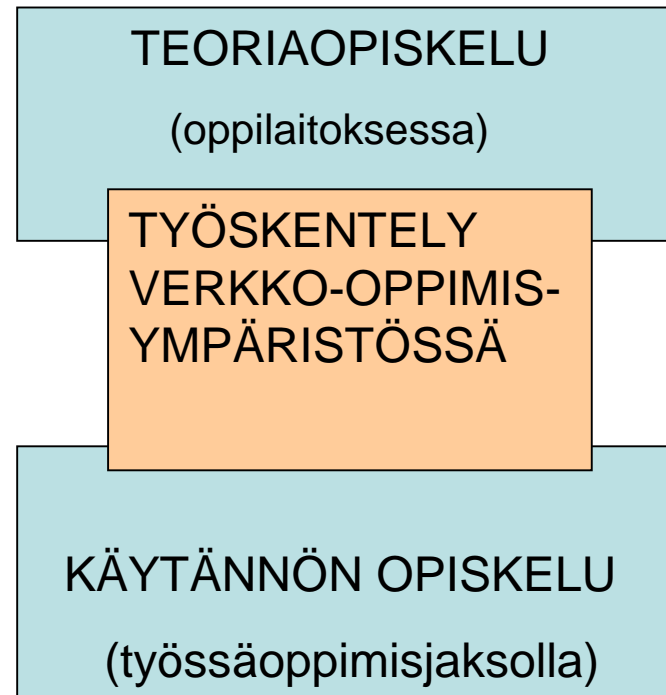
Kohderyhmänä ovat oppilaitosten työssäoppimispaikat, joihin koulutetaan projektissa 420 työpaikkaohjaajaa. Lisäksi projektissa tuotetaan kaikille avointa digitaalista tukimateriaalia:

www.hyvan.helsinki.fi/hohtotpo

- Rahoittajina Etelä- ja Länsi-Suomen lääninhallitukset

Hohto-projektin piilo-opetussuunnitelma

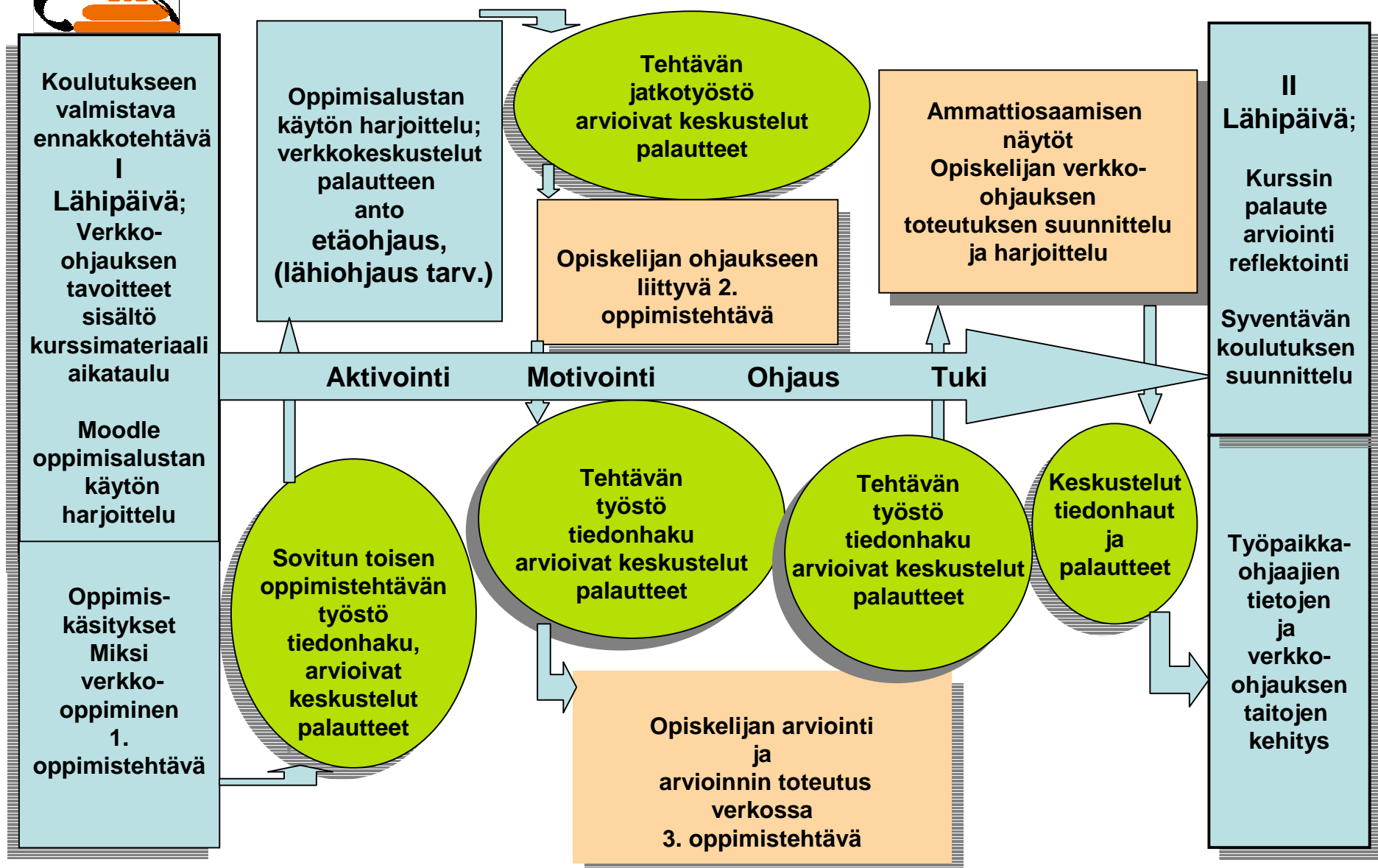
- Kehittää työelämän valmiuksia opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin sekä ammatillisen koulutuksen tavoitteiden saavuttamiseen



Osallistujien kokemuksia tietoverkkojen hyödyntämisestä (n=64)

- Osallistujat vanhushuollosta, päiväkodeista ja kehitysvammahoitolaitoksista
- Osallistujien koulutustaso perusaste 80%, opistoaste 19%, akateeminen 1%
- Verkko-opiskelua kotona 30 %, työpaikalla 20 %, näissä molemmissa 45 %
- Vaikeus päästä tietokoneelle 33 %, joskus oli 32 %, ei vaikeutta 35 %
- Miten verkko-opiskelu tuki oppimista?
 - Keskusteluryhmät oli hyviä, sai kuulla muiden kokemuksia
 - Helppo etsiä tietoa valmiiden linkkien avulla
 - Sai syventyä tehtäviin rauhassa
- Osallistujilla oli valmiudet verkko-opiskeluun
 - Tietotekniikan käyttötaito ei ole ongelma
 - kahden tunnin perehdytys on riittävä 97 % vastaajille
 - Hoitajien vuorovaikutustaidot näkyivät verkkokeskustelussa

Työpaikkaohjaajien verkkokoulutuksen (2ov) prosessi



Oppimistehtävät

- **Orientoiva etätehtävä ja kaikki kurssin oppimistehtävät suunniteltiin yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa ja siksi ne olivat asiasisällöltään työelämän tarpeista lähtevät. Oppimistehtävien muotoilu toteutettiin ongelmalähtöisen oppimisen periaatteella.**
- **Orientoivana tehtävänä oli pohtia omien kokemusten pohjalta opiskelijaohjauksen hyviä puolia ja kehittämistarpeita**
- **Miten kohdata erilaisuus opiskelijan ohjauksessa**
- **Miten tavoitelähtöinen opiskelijan arviointi toteutuu omassa työyksikössä?**

2. Oppimistehtävä; Miten kohdata erilaisuus opiskelijan ohjauksessa

- Erilaisuuden lisääntyminen nähtiin seurauksena
 - Kansainvälisyyden lisääntymisestä, kasvatusmenetelmien muuttumisesta, koulutuksen jatkuvasta muutoksesta, monipuolisista oppimismenetelmistä, opiskelijoiden ikärakenteesta
- Tulotilanne
 - Ensivaikutelma, ulkonäkö puhe ja käyttäytyminen antaa kuvan opiskelijasta. Tämä ei saa vaikuttaa ohjaukseen liikaa. Opiskelija toivotetaan tervetulleeksi kädenpuristuksin. Haastattelu ja ajatusten vaihto alkutilanteessa tärkeää. Saadaan aikaiseksi luottamuksellinen ja turvallinen perusta ohjaukseen. Asiakkaisiin/potilaisiin tutustuminen ja opiskelijan esittäminen heille. Hyvä perehdytys keskeinen.
- Ohjaustapahtuma
 - Kiitoksen antaminen ja myönteinen palaute vähäiseltä tuntuviinkin tilanteissa tärkeää.
 - Opiskelijan tiedon janoon vastattava aina. Mikäli opiskelijan suuntautumisala on eri kuin työssäoppimispaikka, pitää antaa mielekkäitä ja motivaatiota lisääviä tehtäviä. Kommunikaatiovaikeuksiin pitää puuttua heti.
 - Opiskelijan samanarvoisuus muiden työntekijöiden kanssa lisää itseluottamusta.
- Erilaisuus koettiin myös rikkautena ja haasteena ohjaukselle!

3. Oppimistehtävä; Miten tavoitelähtöinen opiskelijan arviointi toteutuu omassa työyksikössä?

- Taustaa
 - Opiskelijat perehdytetään koululla. He tutustuvat työssäoppimispaikkojen esitteisiin, www sivuihin tai käyvät itse tutustumassa työyksikköön (pitäisi toteuttaa enemmän).
- Perehdytys arvioinnin taustalla
 - saadaan tuntumaa työpaikkaan, työntekijöihin, ohjaajiin ja toisiin opiskelijoihin. Keskustellaan ja ideoidaan harjoitteluviikkojen tehtävistä ja tavoitteista. Opiskelija laatii omat tavoitteet vasta tutustuttuaan työpaikkaan paremmin. Silloin tavoitteista tulee realistisempia.
- Tavoitteiden asettelu ja ohjaus
 - ”Opiskelija kirjaa omat tavoitteet ja me ohjaajat annamme tavoitteet joilla voimme sitten arvioida opiskelijan tiedollista ja taidollista kehittymistä.”
- ”Tavoitteet asetetaan jokaiselle räätälöidysti opiskelun vaiheiden, opiskelijan, tietojen, taitojen ja henkilökohtaisten kykyjen mukaisesti. ”Arvioinnin täytyy olla kehittävä ja samalla tukea tavoitteiden saavuttamista. Onnistumisen ilo lisää motivoitumista ja parantaa myös itsetuntoa.”

Keskustelupalstat

- Kurssin materiaalisivustoa käsittelevä keskustelu- ja palautepalsta
- Oppimiskäsitykset opiskelijan ohjauksessa
- Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä keskustelualue
- Työpaikkaohjaajien oma ”kahvihuone”

Koulutuksen aikana ”heränneet” ideat

- ”Olisi mukava vaihtaa ajatuksia ja ideoita koulutuksen jälkeenkin moodlessa tai vaikka sähköpostitse, jos ei muuta paikkaa ole. Myös jonkinlaista muunlaista yhteydenpitoa eri työyksiköiden kanssa, joissa tehdään samaa työtä.”
- ”On jo huomattu, miten tärkeää vertaistuki on dementoituneen omaiselle, mutta ehkä tällainen verkostoituminen olisi myös dementoituneiden hoitajille erilaisissa yksiköissä tosi hyvää ja tärkeää? Olisi mukava koota eri työpaikoista ryhmä, joka kokoontuisi vaikka erityöpaikoilla vuorotellen kaffekupillisen aikana, ja saisi puhua työstä ja työn vierestä.”
- ”Olisiko muilla kiinnostusta moiseen? Tiedän että päiväpaikoilla on jo tällaista toimintaa, mutta jos mukaan otettaisiin kaikki yksiköt joissa olisi kiinnostusta?”