

Työpaikka ohjaaja on myös pedagogi

Päivi Rahkonen ja Hannes Hell tunnistaavat työpaikkaohjaajan monet roolit. Ohjaaja on usein työyhteisössä arvostettu ja pidetty ammattilainen, jota työkavereidenkin on helppo lähestyä.



Asukaspalvelupäällikkö Päivi Rahkonen toimii Päijät-Hämeen Jätehuollossa työpaikkaohjaajana. Hän on ollut aktiivisesti mukana myös jätehuollon alan näyttötutkintojen suunnittelussa, arvioinnissa ja tutkinnon perusteiden laadintatyössä.

Päivi Rahkonen, millainen tausta sinulla on työpaikkaohjaajana?

Meillä Päijät-Hämeen Jätehuollossa on paljon erilaisia työssäoppijoita eri oppilaitoksista. Olen ollut työpaikkaohjaajana mm. ympäristöhuollon ammattitutkinnon suorittajille. Tällä hetkellä meillä on yksi oppisopimusopiskelija, jonka opinnot kestävät noin kaksi vuotta. Olen aloittanut työpaikkaohjaamisen työn ohella vuonna 2002. Olen suorittanut kahden opintoviikon työpaikkaohjaajan kurssin Salpauksessa.

Hannes Hell, kerro hieman työpaikkaohjaajille suunnatusta It's time -hankkeesta.

Tavoitteena on kehittää työpaikkaohjaajille tarjottavaa koulutusta ja miettiä sen rakennetta pedagogisen pätevyyden näkökulmasta. Kansainvälisen hankkeen ydinpartnerimaita ovat Portugali, Hollanti, Saksa ja Suomi. Kymmenen opiskelijan pilottikurssi alkoi Salpauksessa tammikuussa. Koulutus perustuu moduuleihin, ja jokainen ydinpartnerimaa pilotoi omalla kielellään yhden 120 tunnin mittaisen moduulin. Suomen, eli Salpauksen, moduuli on tutorointi työpaikalla ja siihen liittyvät vuorovaikutustaidot. Siihen sisältyvät muun muassa pehmeät arvot ja palautteen antaminen ja vastaanottaminen niin, että se toimisi opiskelijaa motivoivana tekijänä. Lisäksi monikulttuurinen työympäristö ja sen haasteet ovat vahvasti esillä.

Miten tärkeää on työpaikkaohjaajan pedagoginen pätevyys?

HANNES: Kun ymmärtää millaisia prosesseja oppijan päässä tapahtuu, osaa ohjata erilailla. Pedagoginen pätevyys auttaa hahmottamaan, miten esimerkiksi sosiaalinen tausta tai kulttuuri vaikuttaa oppijan asenteisiin ja motivaatioon. Työpaikkaohjaajalla voi olla 20 vuoden työkokemus ja hiljaista tietoa vaikka torilla myytäväksi, mutta jos hän ei osaa käsitellä ihmisiä, on ohjaus vaikeaa.

PÄIVI: Hyvin perustelut tuon pedagogisen pätevyyden tarpeen. Ei todellakaan riitä, että ohjaaja osaa työnsä hyvin ja tuntee työpaikan prosessit ja käytännöt. Se ei takaa, että opiskelijat oppivat. Ratkaisevaa on ilmapiiri, joka yrityksessä on työssäoppijoita kohtaan. Meillä suhtautuminen on aina ollut myönteistä, koska jätehuollon alalle ei ole ollut paljon koulutusta, joten oppimisen on tapahduttava työpaikalla.

HANNES: Pilottimoduulissa on kiinnitetty paljon huomiota myös esimiehen rooliin. Työssäoppimisjakso koskee aina laajaa piiriä ja

on tärkeää, että kaikki osapuolet ovat aktiivisesti mukana. Näin opiskelija huomaa, ettei hän puutoa koskaan tyhjän päälle, vaan voi ottaa yhteyttä esimieheen, ohjaajaan tai oppilaitokseen. Verkoston toiminta vaikuttaa suoraan oppijan motivaatioon ja haluun kehittyä.

PÄIVI: Yhteistyö on todella vähintään yhtä tärkeää kuin se, mitä työpaikalla tapahtuu. Itse sain mahdollisuuden osallistua näyttöjen suunnitteluun ja pääsin sitä kautta hyvin kiinni ammattitutkintoon. Työpaikkaohjaajan täytyy ehdot-

tomasti tutustua tutkinnon perusteisiin. Ihanteellisinta olisi, että ohjaaja olisi mukana laatimassa opiskelijan henkilökohtaistamissuunnitelmaa.

Millainen ihminen sopii työpaikkaohjaajaksi?

PÄIVI: Vuorovaikutustaidot ovat ensiarvoisen tärkeitä. On pysyttävä toimimaan erilaisten ja eritasoisten ihmisten kanssa. Myös oma asenne on ratkaiseva. Työpaikkaohjaajaksi ei saisi määrätä ketään vasten omaa tahtoa.

Projektipäällikkö Hannes Hell oli mukana käynnistämässä kansainvälistä työpaikkaohjauksen It's time -hanketta, jossa Salpaus toimii Suomen partnerina. Hän muutti tammikuussa Italiaan, jossa hän aloittaa pian aikuiskasvatustieteen apulaisprofessorina.



HANNES: Niinpä. Jos pomo tulee onnittelemaan täystyöllistettyä alaistiaan, että sinut on juuri nimetty työpaikkaohjaajaksi ja velvoittaa perehtymään ohjattavaan ja hänen tutkintoonsa, niin huhuh. Siinä on melkoinen haaste. Verrattuna moneen muuhun maahan olemme Suomessa erikoistilanteessa, sillä meillä ei juurikaan ole täyspäiväisiä työpaikkaohjaajia. Näen sen kuitenkin positiivisena haasteena: suomalaisilla on tapana toimia hyvin paineen alla. Silloin löytyy myös ratkaisuja.

Millaisia eroja on nuoren ja aikuisen ohjaamisessa?

HANNES: Nuoret ovat helpommin "muokattavissa". Aikuisille täytyy perustella enemmän. Aikuinen oppii rakentaen tietoa sen päälle, minkä jo tietää. Hän vaatii usein aasinsillan: asia täytyy kytkeä johonkin aiemmin opittuun, jotta sen ymmärtää ja asia pysyy mielessä. Aikuiselle voi toisaalta antaa enemmän vastuuta oppimisesta.

PÄIVI: Haastavimpia ovat varmasti ne yksilölliset erot. Jokainen oppii tavallaan. Miten saan ohjaajana jokaisen yksilön ymmärtämään oleellisen? Olen huomannut esimerkiksi, ettei kirjallinen toteutus ole oppimisessa aina välttämätöntä. Osaamisen voi osoittaa myös muulla tavalla.

HANNES: Aivan. Ihmiset jakautuvat auditiivisiin, visuaalisiin ja kinesteettisiin oppijoihin. Toiset hahmottavat paremmin kuultua, toiset nähtyä, luettua tai tunnettua. Melkein kaikkien kanssa toimii kuitenkin kokemuksellinen oppiminen: opitaan tekemällä tai lähdetään ongelmasta, joka ratkaistaan. Yksilöllisyyteen kiinnitetään huomiota myös pilottikursilla.

Mitä ohjaaminen antaa työpaikkaohjaajalle?

PÄIVI: Minulle jätehuollon yleinen kehittyminen ja arvostuksen lisääntyminen on yksi motivaattori työpaikkaohjaamiselle. Vielä 1980-luvulla asenne oli se, että "kunnan viimeinen mies" laitettiin töihin kaatopaikalle. Muutosta on onneksi tapahtunut, nykypäivänä meitä on jo aika paljon siellä "kaatopaikalla".

HANNES: Työpaikkaohjaaja on usein työpaikallaan yleisesti arvostettu ihminen. Vaikkei hän olisikaan johtotason ihminen, työkavereiden on helppo tulla kysymään häneltä neuvoa. Työpaikkaohjaaminen on ohjaajalle itselleen myös elinikäistä oppimista, jolle moni näkee nykypäivänä suuren arvon. ■

Lisätietoja It's time -hankkeesta ja sen koulutuksesta: Koulutuskeskus Salpaus, Marjukka Nikkari puh. 044 708 0065, marjukka.nikkari@salpaus.fi, www.its-time.org.