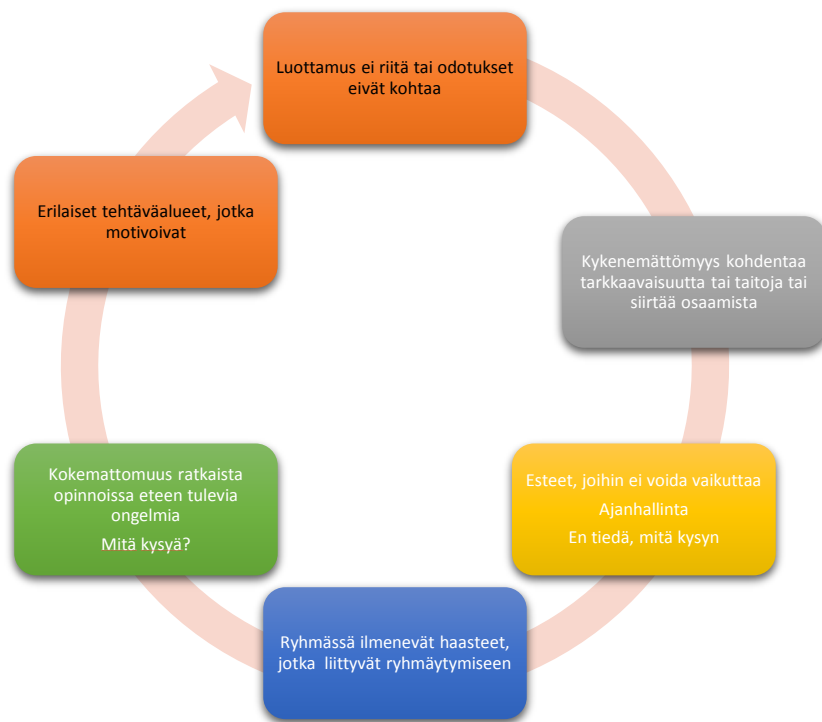


# NAO- todistajalausunto

**Eeva-Kaisa Pakkala**  
kouluttaja, opinto-ohjaaja  
Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Edupoli

Edupolissa aloitettiin NAO-toiminta varovasti. Haparoiden koulutuspaikat avattiin haettavaksi ilman, että tiesimme, ketä odottaa hakijoiksi. Nuorisotakuun merkeissä tehtiin valistustyötä kaikkien mahdollisten yhteistyötahojen kanssa, jotta tavoittaisimme hakijoita. Onneksemme lähtöviivalla olivat vastuukouluttajat ja valmentajat samojen kysymysten kanssa. Nuorisotakuu oli suunnannut ajattelua niin, että ajattelimme strategian takaavan koulutuksen kaikille, jotka vain tanssiin ryhtyisivät. Kasetti ei kuitenkaan pyörinyt suttaamatta. Ammatilliseen aikuiskoulutukseen siirtyvät opiskelijat olivat hämillään opintoihin liittyvästä vapaudesta. Vapauden lisäksi hämmennystä ja epäonnistumista aiheutti se, että vastassa oli oma-aloitteisuutta ja itsenäistä työskentelyä odottavat opiskeluvaatimukset, tutkinnon osaamisvaatimusten mukaiset käsitteet, arviointikriteerit ja työelämässä tapahtuva oppimisjakso.

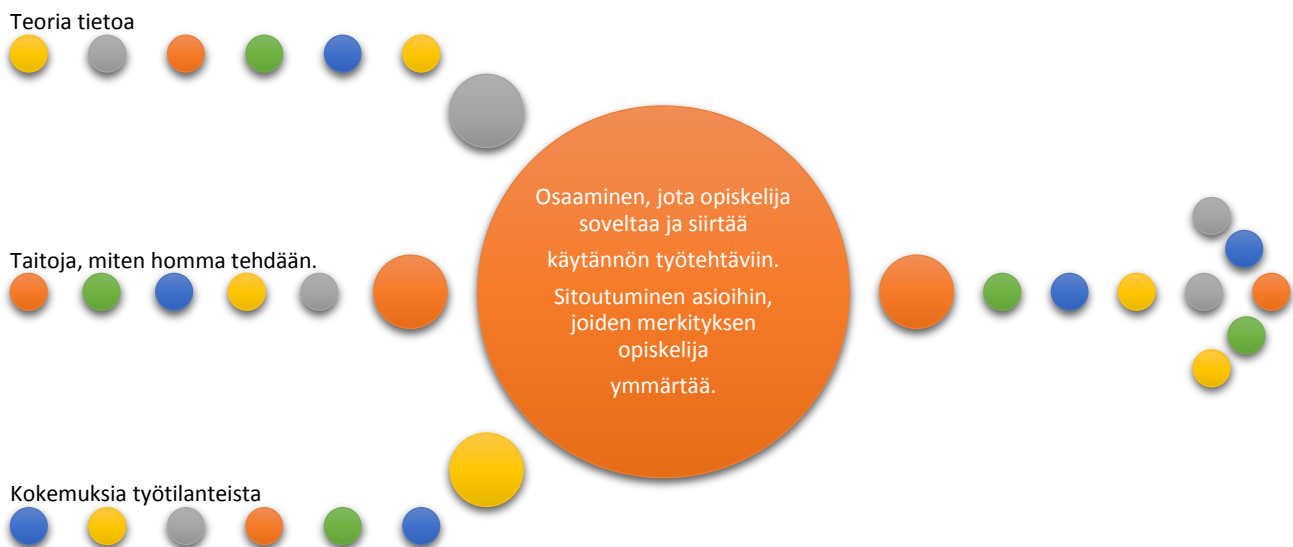


**Kuva 1. Opiskelijassa tapahtuvia asioita. (Pakkala 2015).**

Oivalsimme hyvin varhain, että näissä haasteissa ovat mahdollisuutemme kehittää uutta toimivaa, kokeilla vaihtoehtoja ja rakentaa joustavaa oppimisympäristöä. Kehitimme ja otimme käyttöön laaja-alaiset arviointimenetelmät opintojen henkilökohtaistamiseen hakeutumisvaiheessa, jossa puntaroidaan hakijan kanssa vaihtoehtoja toteuttaa opinnot ja etsitään keinoja, jotka mahdollistavat opiskelijan sitoutumisen

opintojen suorittamiseen ja tukitoimiin osallistumiseen. Tämä selkeytti työskentelyä ja tavoitteiden asettamista. Löysimme kouluttajien yhteisen kielen, joka jäsensi yhteistä työskentelyä, koska meillä oli selkeä käsitys opiskelijasta.

Kehittämisen perustana oli henkilöstön yhteinen käsitys opintokykyisyydestä ja vaatimuksista, joita opinnoista suoriutuminen edellyttää ja vaatii. Pyrimme alusta asti kehittämään pedagogista viitekehystä, joka perustui tutkinnon osaamisvaatimusten mukaisiin tavoitteisiin ja jaettuun opettajuuteen. Lisäksi ohjaustyössä panostimme hakeutumisvaiheessa yhdessä työskentelyyn ja jakamiseen. Henkilökohtaistaminen mielletään helposti opintorakenteen sisältöön liittyvänä suunnitteluna. Meille henkilökohtaistaminen tarkoittaa opiskelijan osallistamista opintojen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Käytännössä tämä matka alkaa sillä, että opiskelija ymmärtää opintojen sisällön ja merkityksen opintojen toteutumisen kannalta. Kouluttajina, ohjaajina me ymmärrämme opiskelijan tilanteen. Ilman merkityksen ymmärtämistä on vaikea sitoutua tavoitteeseen. Viimekädessä tämä vaatii aktiivista dialogia opiskelijan kanssa. Kokoajan pyritään rakentamaan yhteistä ymmärrystä tilanteesta ja siihen vaikuttavista asioista, jotka tällä hetkellä mahdollistavat opintojen suorittamisen. - Lähtökohtana on kuitenkin se, että opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa opintojen mukaiset osaamisvaatimukset, koko tutkinto tai osatutkinto, tarvittavassa ajassa. Kyse ei ole siitä, että mennään läpi harmaan kiven päätä silitellen. - Kyse on tarkoituksenmukaisesta tukitoimista, jotka joustavat tavoitteiden mukaisesti. Olemme siinä uskossa, että opiskelija tarvitsee ilmapiirin, johon voi samaistua. Siksi ilmapiiri on avainasemassa aikuisopiskelussakin. Ohjaus on moniammatillista työtä eikä ohjauksen toteuttamiseksi tarvitse olla vielä ongelmaa. Edupolissa olemme luoneet nao-prosessin myötä ohjauksellisen kulttuurin, johon opiskelijan ja vastuukouluttaja on helppo tulla ja asettua. Ohjaus ei ole oikeita vastauksia vaan se on vaihtoehtojen puntarointia ja sitä, että ohjausta vastuuta jaetaan ja aina joku vastaa opiskelijasta ja tietää, missä mennään ja, mihin tulla.



kuva 2. Työpaikkapedagogiikan tavoite. (Pakkala 2015)

Keskeinen osa tutkintojen läpäisyä on ollut aktiivinen tuki ja opiskelijan prosessin mukainen ohjaus. Siksi työpaikalla tapahtuvan oppimisjakson tulee olla tietoista ja tavoitteellista oppimisprosessin ohjausta. Aito ja konkreettinen työpaikkapedagogiikka mahdollistaa opiskelijalle uusien asioiden oppimisen ja niiden kytkemisen niihin työelämän tilanteisiin, joissa tarvitaan ilmiöiden ja merkitysten ymmärtämistä. Työpaikkakäyntien ja ohjauksen avulla nivelletään tietopuolinen opiskelu työtaitojen oppimiseen. Niveltäminen tapahtuu parhaalla mahdollisella tavalla, kun valmistavan koulutuksen suunnittelu ja toteutus ovat suhteessa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin ja tarvittaessa eri tasojen mukaisesti, esim. eri tehtävät ”eri tasoilla” oleville opiskelijoille. Ohjauksessa esim. työpaikan ilmiöitä on tärkeää käsitteellistää, auki puhua ja kytkeä arkeen yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Ohjauksessa on tärkeää ymmärtää työyhteisön lähtökohdat, työtehtävät ja toimintaympäristön vaatimukset, jotka vaikuttavat opiskelijan toimintaan. Ohjausprosessissa korostuu oppimisprosessin **eri vaiheiden tunnistaminen, osaamisen ja työelämässä vaadittavien taitojen ohjaaminen**. Ohjauksen laatuun vaikuttaa se, miten onnistuneesti kaikki **osapuolet ymmärtävät tutkinnon osaamisvaatimukset ja ymmärtävät roolinsa sen vaiheissa**. Työpaikkapedagogiikka on ohjauksen eri keinojen hyödyntämistä sekä oppijan ja ohjaajan yhteistyöhön vaikuttamista. Työpaikkakäynnillä pyritään varmistamaan mm. työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteistyötä. Siksi ohjaajan roolissa saattaa korostua jopa työhön perehdyttämisen mahdollistaminen. Tässä prosessissa mm. opiskelijaa autetaan ymmärtämään työyhteisössä toimimista ja työskentelyä sekä työpaikkaohjaajaa tuetaan ohjaamaan opiskelijaa työhön perehdytyksessä.



Kuva 3. Ohjaus opintojen eri vaiheissa. (Pakkala 2015)

Rakensimme työpaikkapedagogiikan rinnalle ohjauspajat, jossa opiskelijalle voidaan konkretisoida tutkinnon vaatimuksia, jotka näyttäytyvät vaikeasti ymmärrettävinä. Käytössämme on mm. työssäoppimispäiväkirja, johon opiskelija sanoittaa työpaikan työtilanteita, ilmiöitä, ohjeita, sääntöjä, kysymyksiä ja ihmetyksiä. Tämä työskentelymuoto toimii tärkeänä osana oppimista ja valjastaa aikaisemmin vieraaksi jääneet kappaleet sanoiksi, joista löytyy tutkintoaineistoon oikeat nuotit. Ohjauspajat ovat ryhmätilanteita, joissa opintojen eri vaiheissa olevat opiskelijat osallistuvat oman tutkintonsa mukaisen näyttösuunnitelman laatimiseen ja portfolio-työskentelyyn. Ryhmä kokoontuu erimuotoisena säännöllisesti. Opiskelijalla on mahdollisuus osallistua pajaan oman tarpeen mukaan ja se henkilökohtaistetaan osaksi ammattitaidon hankkimista. Tässä prosessissa opettajilla on mahdollista ennakoida opintojen vaiheita, antaa kysymyksiä, joiden kanssa opiskelija voi palata työssäoppimiseen ja konkreettisesti auttaa opiskelijaa suuntaamaan tarkkaavaisuutta oppimistavoitteiden mukaisesti tarkoituksenmukaisiin ilmiöihin. Lisäksi tämä työskentelymuoto rytmittää ja aikatauluttaa tutkinnon osien mukaista osaamisen hankkimista. Opiskelijat toteavat usein, etteivät olisi ilman pajaa ja selkeää ohjaustyötä saaneet opintoja koskaan edes alkuun. Usein opinnot jäävät kesken siksi, kun opiskelija ei kykene sitoutumaan oppimisympäristöönsä työpaikalla, ei tiedä, mitä kysyä tai miten toimia työpaikan tilanteissa. Ohjauspajassa autetaan löytämään näitä kysymyksiä, jotka odottavat löytäjää.

Nao-prosessissa kehitetyt hakeutumis- ja ohjausmallit ovat vakiinnuttaneet toimintansa. Palveluita osataan kysyä ja niihin ohjataan opiskelijoita. Oppilaitoksien toimintakulttuurit ovat syvällä eikä muutos tapahdu ketterästi. Ihminen oppii työpaikan tavat ja omaksuu kulttuurin, jotta pärjää sen sosiaalisessa kontekstissa. Opettajat ovat tottuneet yksilövastuulliseen opetustyöhön, jossa hän vastaa koko prosessista. Työskentelykulttuuri välittyy ihmisten välissä kanssakäymisessä, rooleissa ja asenteessa, käsityksessä opettajuuteen ja ohjaukseen liittyvistä velvoitteista. Koulun toimintakulttuuri on samalla käyntikortti, jonka uudet opiskelijat kokevat ensimmäisenä. Onnistunut ohjausprosessi ei ole tempkulaji. Kysymys on ihmisen kohtaamisesta, asenteesta opiskelijaa kohtaan, joka muodostuu opettajaidentiteetin kautta. Jos saisin päättää, ryhtyisin saarnaamaan paremman oppimisympäristön, hyvinvoivan koulun ja muuttuvan oppimisympäristön puolesta. Kaikilla opiskelijoilla on mahdollisuus onnistua. Me onnistuimme yhteistyöllä ja kohtaamisella. Romutimme ennakoasenteet sitä nuorisoa kohtaan, joka sanoo; ”Tänne kaikki nyt ja olen lopettanut kaiken, minkä aloitan”. Oppilaitoksemme nao-opiskelijoiden opintojen läpäisyprosentti on kaikilla ammattialoilla oppilaitoksemme korkein. Me onnistuimme Nuorisotakuun toteuttamisessa.

Helsingissä 30.3.2016

Työryhmän puolesta Eeva-Kaisa Pakkala