

<http://www.jyu.fi/library/tutkielmat/237/>

**TYÖSUOJELUN OPETUKSEN KEHITTÄMINEN
KAUPAN JA HALLINNON ALAN AMMATILLISESSA
KOULUTUKSESSA**

Riitta Åström

**Liikuntapedagogiikan
pro gradu -tutkielma
Kevät 1997
Jyväskylän yliopisto**

Meidän opetusoppimme päämääränä on oleva: Etsiä ja keksiä sellainen menettelytapa, että opettajan työ supistuisi vähempään; mutta oppilas kuitenkin oppisi enemmän; että koulusta häviäisi vähemmäksi meluava touhu, kyllästys ja turha työ mutta, että se sensijaan tarjoaisi suurempaa levollisuutta, työniloa ja perusteellista edistystä.

Comenius (1592–1670)

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO.....	1
2 TERVEYDEN EDISTÄMINEN AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA.....	3
2.1. Terveys ja sen edistäminen.....	3
2.2. Terveiden edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa.....	5
2.3. Kaupan ja hallinnon alan ammatillinen koulutus Suomessa.....	7
2.4. Liikunta ja terveystieto ammatillisessa koulutuksessa.....	11
2.5. Työsuojelu ja terveys koulutuksen ajankohtaisena teemana	12
3 TERVE, TURVALLINEN JA HYVINVOIVA YRITYS	15
3.1. Hyvien työolojen kannattavuus.....	15
3.2. Työympäristön ja työturvallisuuden kehittäminen.....	18
3.3. Ihminen työpaikan voimavarana.....	22
3.4. Työntekijän terveyden edistäminen	25
3.5. Työsuojelutoimintaa ohjaavat säädökset ja sopimukset.....	31
4 TYÖSUOJELUN OPETUKSEN KEHITTÄMISEN TEOREETTISTA TAUSTAA JA TUTKIMUKSIA	34
4.1. Kognitiivinen oppiminen.....	34
4.2. Toiminnan teoria ja tietoisien oppimistoiminnan kehämalli.....	36
4.3. Opetuksen suunnittelu	40
4.4. Opetuksen suunnittelun työvälineet.....	45
4.5. Opetuksen toteutuksen ja oppimisen arviointi.....	51

5	TOTEUTETUT TYÖSUOJELUKURSSIT JA KURSSIEN ARVIOINTIA.....	53
5.1.	Työsuojelukurssi Espoon kauppappilaitoksessa 1992–1993.....	53
5.1.1.	Kurssin tavoite ja toteutus.....	54
5.1.2.	Kurssin arviointia.....	56
5.2.	Työsuojelukurssi Kauppiaitten kauppappilaitoksessa, Vantaan ammattikorkeakoulussa 1993–1994.....	60
5.2.1.	Kurssin tavoite ja toteutus.....	60
5.2.2.	Kurssin arviointia	63
5.3.	Toteutettujen työsuojelukurssien vertailu	68
6	SUUNNITELTU UUSI TYÖSUOJELUKURSSI KAUPAN JA HALLINNON ALAN KOULUTUKSEEN	71
6.1.	Kurssin oppimistoiminta.....	71
6.2.	Opetuksen tavoite ja toteutus	71
6.3.	Opetuksen suunnittelun työvälineet.....	73
6.3.	Opetuksen toteutuksen ja oppimisen arviointi.....	76
7	POHDINTA.....	77
	LÄHTEET.....	81
	LIITTEET.....	86

TIIVISTELMÄ

Riitta Åström. Työsuojelun opetuksen kehittäminen kaupan ja hallinnon alan ammatillisessa koulutuksessa. Jyväskylän Yliopisto. Liikuntapedagogiikan pro gradu –tutkielma 1997, 115 sivua.

Työn tarkoituksena oli suunnitella oppimisen ja opetuksen teoriaan pohjautuva työsuojelukurssi kaupan ja hallinnon alan ylioppilaspohjaiseen koulutukseen. Suunnitellun kurssin tuloksena opiskelijassa virittyi pitkäaikainen oppimisprosessi, jossa hän itse motivoituu ottamaan vastaan opetuksessa välittyvää terveyden ja työkykyyn liittyvää tietoa sekä pyrkii samanaikaisesti aktiivisella toiminnallaan oppimiselle asetettuihin tavoitteisiin. Tarkoituksena oli myös esitellä kurssiin soveltuvat opetuksen suunnittelun, toteutuksen ja oppimisen arvioinnin käytännön työvälineet.

Työn lähtökohtana oli arvioida Espoon kauppaoppilaitoksessa lukuvuonna 1992–1993 toteutettua 19 tunnin ja Kauppiaitten kauppaoppilaitoksessa, Vantaan ammattikorkeakoulussa lukuvuonna 1993–1994 toteutettua 1. opintoviikon työsuojelukurssia. Molemmat kurssit oli integroitu Yrityksen perustaminen –aihekokonaisuuden yhteyteen. Kursseille osallistui yhteensä 200 opiskelijaa.

Suunnitellun 1. opintoviikon työsuojelukurssin oppimisen ja opetuksen teoriana on toiminnan teorian rakennemallista johdettu tietoisin oppimistoiminnan kehämalli. Malli koostuu kolmesta peruselementistä sekä kuudesta oppimisteosta. Mallin ytimenä on todellisuuden ja käytännön mukaansaaminen oppimiseen. Opiskelijan oppimistapahtumaa edistää oppimistekojen aikaansaaminen opetuksen keinoin. Työsuojelukurssi on integroitu Yrityksen perustaminen –aihekokonaisuuden yhteyteen. Opetuksen suunnittelun ja käytännön toteutuksen yhdistää opetustyön toiminnan tasojen malli, jossa jokaisen tason tietyt teot ja työvälineet auttavat opetuksen kehittämistä.

Hakusanat: Työsuojelu, opetuksen kehittäminen, ammatillinen koulutus

1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen vaativana tehtävänä on nuoren kehityksen tukeminen kriittiseksi, aktiiviseksi ja vastuuntuntoiseksi kansalaiseksi, joka haluaa kehittää omaa työtään ja työympäristöään. Koulutuksen aikana tulee nuorta myös kannustaa ja ohjata terveyden ja työkyvyn ylläpitoon ja kehittämiseen. Näin paranevat ammattitaitoisen nuoren edellytykset toimia onnistuneesti tulevaisuuden työelämässä. Terveydellä ja työkyvyllä on suuri merkitys yksilölle, työ- ja tuotantoelämälle sekä maamme kansantaloudelle. Euroopan yhdentymisen myötä vapaan kilpailun ja vapaiden markkinoiden varaan vannovan talouselämän suurin voimavara on terve ja työkykyinen työvoima. Sen varassa ovat niin tuotanto, palvelut kuin sosiaaliturvakin.

Työsuojelun tavoitteena on taata työntekijöille terveellinen, turvallinen ja viihtyisä työympäristö, joka luo edellytykset laadukkaiden tulosten tekemiselle. Työsuojelua tarvitaan ihmisen terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi työpaikalla. Työsuojelun ehkä tärkein tavoite on kuitenkin se, että työsuojelukoulutuksen seurauksena jokainen työntekijä tuntisi vastuuta omasta työkyvystään. Myös oman ammattitaidon ja kokemuksen käyttäminen aktiivisessa yhteistyössä työympäristön, työn ja työmenetelmien suunnittelussa ja kehittämisessä lisää terveyttä ja hyvinvointia. Työsuojelun tulokset näkyvät myös yrityksen kannattavuudessa, tuloksellisuudessa ja laadussa.

Espoon kauppaoppilaitoksessa kiinnostuin työsuojelun opetuksen kehittämisestä lukuvuonna 1992–93, koska ylioppilasohjaiset opiskelijani suhtautuivat haluttomasti opetussuunnitelmissa olevan terveystiedon opetukseen. Taasko sitä samaa? Minua pyydettiin Kauppiaitten kauppaoppilaitokseen, Vantaan ammattikorkeakouluun, opetussuunnitelmissa olevan työsuojelukurssin (1 ov) toteuttajaksi lukuvuonna 1993–94.

Toteuttamani työsuojelukurssit kaupan ja hallinnon alan koulutuksessa herättivät kiinnostukseni työsuojelun opetuksen suunnittelun ja toteutuksen edelleen kehittämiseen. Aloin pohtia, miksi ja minkälaista ajankohtaista työsuojelun opetusta tulisi sisältyä kaupan ja hallinnon alan koulutukseen? Mitä opetuksen ja oppimisen malleja löytyisi, jotta työsuojelun opetus johtaisi työelämän käytäntöjen ja ongelmien ratkaisuvalmiuksiin? Miten opiskelijassa virittyisi pitkäaikainen oppimisprosessi, jossa hän itse motivoituisi ottamaan vastaan opetuksessa välittyvää tietoa ja pyrki samanaikaisesti aktiivisella toiminnallaan oppimiselle asetettuihin tavoitteisiin? Mitkä olisivat ne opetuksen suunnittelun työvälineet, joiden avulla opetusta voitaisiin kehittää? Miten liikunnan ja terveystiedon opetuksessa näihin haasteisiin voitaisiin vastata?

Työni tarkoituksena on suunnitella oppimisen ja opetuksen teoriaan pohjautuva työsuojelukurssi kaupan ja hallinnon alan ylioppilaspohjaiseen koulutukseen. Työsuojelukurssi on integroitu Yrityksen perustaminen -aihekokonaisuuden yhteyteen. Tarkoitukseni on myös esitellä ne käytännön työvälineet, joiden avulla opetuksen suunnittelua, toteutusta ja oppimisen arviointia on hyvä kehittää.

2 TERVEYDEN EDISTÄMINEN AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA

2.1. Terveys ja sen edistäminen

Terveys merkitsee eri ihmisille hyvin eri asioita. Monien mielestä terveys on vain sairauden puuttumista. Jonkun mielestä terveys merkitsee tasapainotilaa ja joku saattaa olla sitä mieltä, että terveys on hyvinvointia. Monet ihmiset eivät pysähdy edes miettimään koko asiaa ja terveyden merkitys havaitaan vasta, kun jotakin tapahtuu itselle tai muille. (Vertio 1995, 12.)

Terveys on yksilöllinen asia; jokainen tulkitsee sen eri tavoin. Terveys on kuitenkin myös yhteiskunnallinen tai yhteisöllinen asia, johon voidaan esimerkiksi yhteisin päätöksin vaikuttaa. Terveys on yhteiskunnassa muuttuvaa. Informaatioyhteiskuntaan siirtyminen ja toimintaverkostoihin pyrkiminen ovat suuria muutoksia. Euroopan Unioniin liittyminen, taloudellinen lama ja työttömyys eivät voi olla vaikuttamatta eri sektoreilla. Terveystieteiden arvoja ja valintoja pohtinut työryhmä määritteli terveyden iänmukaiseksi toimintakyvyksi. (Vertio 1995, 12–14.)

Terveystieteilijät ovat määritelleet kansantautien perusteella, mikä on tärkeää terveyttä ja mitä kansantautien riskitekijöitä meidän tulisi välttää pysyäksemme terveinä. Tämä on meille esitetyn valistuksen taustana. Terveys on kuitenkin myös ja etenkin hyvää oloa ja luonnollista kasvua. Terveystieteiden kasvatusta kuuluu jokaisen opettajan työhön. (Kannas 1994, 62.)

Terveys ja sen kokeminen muuttuu ja ainakin neljä trendiä on selvästi näkyvissä:

- 1) Terveystieteiden riskien määrittämisestä ollaan pääsemässä niiden ymmärtämiseen myös ihmisen selviytymisen välineenä.

- 2) Yksilön terveyden rinnalle on terveydenhuollon työssä tullut myös yhteisön terveys.
- 3) Fyysisen terveyden ohella nähdään entistä useammin myös sosiaalinen terveys tärkeänä.
- 4) Objektiviset terveyden tutkimustulokset olivat aikaisemmin terveyden määrittelyn ainoa perusta; nykyisin myös kokemuksellisella tiedolla terveydestä on merkitystä. (Vertio 1995, 14.)

Terveyden edistämiseen pyritään terveystasvatuksella. Tavoitteena on tukea ihmisen kasvua ja selviytymistä, välittää sivistyksellistä terveyspääomaa, virittää muutostoiveita ja avustaa muutospyrkimyksiä. Terveyden edistäminen ei ole pelkästään käyttäytymisen muutoksiin pyrkivää opetusta, neuvontaa tai valistusta vaan sillä on myös sivistävä, virittävä, arkiterapeuttinen ja muutosta avustava tehtävä. (Kannas 1994, 63–64.)

Terveystasvatuksen kiehtovuus piilee siinä, että yhtenä päämääränä on terveyden arvoituksen pohtiminen ja ratkominen eikä pelkästään ennalta määriteltyjen normatiivisten tavoitteiden saavuttaminen. Terveyden arvoituksen pohtimisessa tarvitsemme ikään kuin "terveyden lukutaitoa". Terveystasvatuksen tietoperusta koostuu näkemystiedosta, elämäntapatiedosta, menetelmätiedosta kulttuuritiedosta ja kaikkiin edellisiin integroituvasta terveystiedosta. (Kannas 1994, 49.)

Maailman terveystasvasto (WHO) kehitti ja otti käyttöön terveyden edistämisen käsitteen terminä tarkoittamaan toimintaa, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä ihmisten mahdollisuuksia vaikuttaa omaan ja ympäristönsä terveyteen. Monien yksittäisten elintapojen pääasialliset vaikutukset terveyteen tunnetaan varsin hyvin. Yleistäen voidaan sanoa, että esimerkiksi virheellisten ravintotottumusten, liian vähäisen fyysisen aktiivisuuden, runsaan alkoholinkäytön ja tupakoinnin terveyshaitat ovat lukuisia ja asteeltaan merkittäviä. Elintapojen hyödylliset ja haitalliset vaikutukset

voimistuvat iän mukana. Lisäksi terveydelle epäedulliset elintavat pyrkivät väestössä kasautumaan samoille yksilöille ja väestöryhmille ja haitallisten elintapojen vaikutukset vahvistavat toisiaan. (Vuori 1994, 324–326.)

Kansanterveyslaitos on vuodesta 1978 seurannut vuosittain suomalaisen aikuisväestön (15–64 vuotta) terveystottumusten kehitystä. Tuoreimmat tulokset ovat keväältä 1996 ja niistä käy ilmi, että suomalaisten terveystottumukset ovat vuonna 1996 kehittyneet edelleen myönteisesti. Esimerkiksi suomalaisten ravintotottumukset ovat jatkaneet muuttumista ravintosuositusten mukaiseen suuntaan. Miesten tupakoinnin lasku näyttää edelleen jatkuneen ja naisten tupakointi pysytteli edelleen vajaan 20 prosentin tasolla. Mietojen alkoholijuomien suosio on lisääntynyt, mutta väkevien alkoholijuomien kulutuksen lasku näyttää pysähtyneen. Vapaa-ajan liikunnan harrastaminen on edelleen yleistynyt vuonna 1996. (Helakorpi, Uutela, Prättälä & Puska 1996, 11.)

Terveyden edistäminen kiinnostaa Suomen nuoria. Kyselytutkimuksessa kartoitettiin peruskoulun kahdeksannen ja lukion toisen luokan oppilaiden mielipiteitä terveystutkimuksesta. Tutkimukseen osallistui yhteensä 279 oppilasta Rovaniemeltä, Muurolasta, Tampereelta ja Lempäälästä. 66 prosenttia piti terveystutkimuksen tunteja tärkeinä tai erittäin tärkeinä. Terveystutkimuksen sisältöalueista kiinnostavimmiksi osoittautuivat tutkimuksessa ensiapu ja liikenne, päihde- ja vaikuteaineet sekä sukupuoli-käyttäytyminen. Vähiten kiinnostavia aiheita olivat ympäristö ja terveys, kansanterveystyö sekä työ ja terveys. (Ahlvik & Murtomäki 1994.)

2.2. Terveyden edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa

Rostilan (1983) kyselytutkimuksessa: Yleisten ammattikoulujen terveystutkimus terveystiedon opettajien näkökulmasta, kartoitettiin terveystutkimuksen tilaa ja ongelmia yleisissä ammattikouluissa.

Opetustyyliä leimasi yleensä selkiintymättömyys, joka yhdistyi epävarmuuteen perinteellisen opetuksen mahdollisuuksista. Terveystieteiden järjestelmä, työn ja terveyden suhteet ja ympäristön vaikutus terveyteen eivät olleet järjestelmällisesti opetuksen kohteena, koska opettajat arvioivat aiheet vähemmän tärkeiksi ja kiinnostaviksi. Teemojen opetus edellyttäisi Rostilan mielestä opettajien asenteiden muutoksia ja myös opetuksen laadun ja lähestymistapojen muutoksia.

Suomi on vuonna 1993 liittynyt Euroopan terveet koulut – verkostoon. Verkosto on Euroopan neuvoston, Euroopan yhteisön ja Maailman terveysjärjestön Euroopan aluetoimiston yhteinen hanke, jonka tarkoituksena on edistää kokonaisvaltaisesti koulu-yhteisön terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia. Suomen projektin toiminnasta vastaa Sosiaali- ja Terveysministeriö. Hankkeella on kansallinen koordinaattori ja tukiryhmä, joka muodostaa yhdyssiteen terveys- ja opetusalan viranomaisten kanssa. Suomen verkostoon valittiin 75 koulua eri puolilta maata: 23 ala-astetta, 39 ylä-astetta, 11 ammatillista oppilaitosta ja 2 erityiskoulua. Koulut ovat sitoutuneet projektiin kolmeksi vuodeksi (1993–96) ja toteuttavat sitä paikallisten lähtökohtien ja tarpeiden mukaisesti. (Paavola 1994, 195.)

Suomi on valittu Maailman terveysjärjestön (WHO) Terveyttä kaikille vuoteen 2000 (TK 2000) –ohjelman esimerkkimaaksi. Ohjelma on Maailman terveysjärjestön maailmanlaajuinen terveysstrategia. Sana "terveys" on ohjelmassa toisaalta itseisarvo, keskeinen hyvinvointiin liittyvä tavoite sinänsä, toisaalta inhimillinen voimavara hyvän elämänlaadun saavuttamiseksi. Paras mahdollinen terveystaso "kaikille" edellyttää myös sitä, että eri kansakuntien ja niiden sisällä eri väestöryhmien välisiä terveyseroja tulisi pyrkiä vähentämään. Suomen Terveyttä kaikilla –ohjelmassa tavoitteisiin pyritään: edistämällä terveellisiä elämäntapoja, vähentämällä ehkäistävissä olevia terveysriskejä, kehittämällä terveyspalveluja entistä paremmiksi ja

suunnittelemalla toiminta yhteiskunnallisesti terveystavoitteisesti. (Peltonen 1994, 138.)

Työelämän kehittämishaasteena on pitää yllä terveyttä edistävien tekijöiden riittävyttä. Kun tiedetään, että työntekijän mahdollisuus omaehtoisesti säädellä työoloja, työmenetelmiä, työn tauotusta ja rytmitystä on yksi tehokas toimenpide terveydellisten haittojen ehkäisemiseksi, tulee pohtia, mitkä ovatkaan työterveyden ylläpidon ja kehittämisen kannalta olennaiset koulutuksen kohderyhmät, sillä koulutus tulisi nähdä prosessina, jossa koulutus, työ ja työn kehittäminen liittyvät toisiinsa. (Punnonen 1992, 105–107.)

2.3. Kaupan ja hallinnon alan ammatillinen koulutus Suomessa

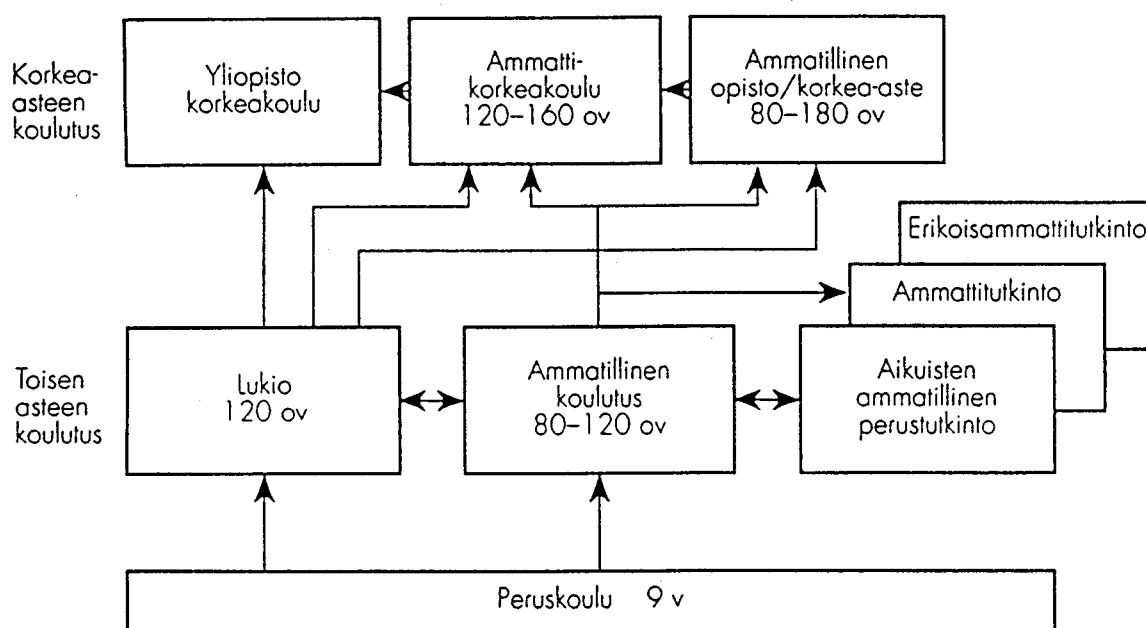
Ammatillisesta koulutuksesta on lyhyt matka työelämään. On tärkeää, että jo opiskelun aikana pyritään monin eri tavoin kehittämään opiskelijoiden mahdollisuuksia huolehtia sekä omasta että työympäristön terveydestä. Terveys, hyvinvointi, tyytyväisyys ja tunne siitä, että oma elämä on hallinnassa ovat tärkeitä edellytyksiä tulevassa ammatissa toimimiselle ja kehittymiselle.

Ammatillisia oppilaitoksia oli vuonna 1995 Suomessa 520 kappaletta. Ammatillisissa oppilaitoksissa opiskeli tutkintoon johtavassa koulutuksessa 199 200 opiskelijaa. Kaupallisen alan oppilaitoksia oli vuonna 1995 kolmanneksi eniten (60) ja niissä opiskeli myös kolmanneksi eniten opiskelijoita (39 500). (Tilastokeskus 1996, 449.)

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on antaa laaja ammattisivistys, jossa yhdistyvät hyvä ammattitaito ja yleissivistys, opiskelijan monipuolinen kehitys ja kasvu yhteiskunnan jäseneksi sekä valmiudet jatkuvaan elinikäiseen oppimiseen. Ammatillisen koulutuksen rakenne ja tutkinnot

uudistuivat vuodesta 1995 alkaen. Uusi koulutusrakenne ja uudet opetus-
suunnitelmat otettiin toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa käyttöön
1.8.1995 ja opistoasteella sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksessa
1.8.1996. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmajärjestelmä
muodostuu valtakunnallisista opetussuunnitelmien perusteista ja oppilaitos-
kohtaisesta opetussuunnitelmasta. (Opetushallitus 1995, 5.)

Ammatillisen koulutuksen koulutuspuutuet on määritelty 26.5.1994 valtio-
neuvoston päätöksellä (414/94) ja koulutusrakenne 7.6.1994 opetusministeriön
päätöksellä (78/011/94). Ammatillisen koulutuksen rakenne muodostuu
koulutuslohko- ja alakohtaisista toisen asteen perustutkinnoista, opisto-
tutkinnoista ja ammatillisen korkea-asteen tutkinnoista (kuvio 1). (Opetus-
hallitus 1995, 7.)



KUVIO 1. Koulutusrakenne ja koulutusväylät (Opetushallitus 1995, 7)

Kaikki toisen asteen tutkinnot ovat perustutkintoja riippumatta tutkinnon laajuudesta tai siitä, onko tutkinnon nimessä sana perustutkinto.

Tutkintojen laajuus on 80–120 ov (2–3v). Opistotutkintojen laajuus on 80–140 ov (2–3 1/2v). Ammatillisen korkea-asteen tutkintojen laajuus on 140–160 ov (3 1/2–4v). (Opetushallitus 1995, 8.)

Opintojen hyväksilukeminen sisältyy Valtioneuvoston päätökseen (414/94) 26.5.1994. Ammatilliselle koulutukselle pohjautuvassa opisto- ja ammatillisen korkea-asteen koulutuksessa luetaan edellisen asteen ammatillisia opintoja hyväksi niin, että opintoaika lyhenee 1/2 – 1 1/2 vuotta (20–60 ov). Lukion oppimäärästä ja ylioppilastutkinnosta luetaan hyväksi toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa 1/2 – 1 vuotta (20–40 ov). Lisäksi opiskelijan aiemmat muut opinnot voidaan ottaa huomioon opintoaikaa lyhentävänä tekijänä. (Opetushallitus 1995, 10.)

Opetusministeriö on 5.2.1997 päättänyt muuttaa 7.6.1994 antamaansa nuorten ammatillisen koulutuksen rakennetta koskevaa päätöstä (78/011/94) kaupan ja hallinnon alalta. Kaupan ja hallinnon alalle muodostetaan kolmevuotinen toisen asteen tutkinto: Liiketalouden perustutkinto, merkonomi. Tutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa siten, että se sisältää vähintään 20 opintoviikon laajuisen käytännön harjoittelun/työssä oppimisen jakson. (Opetusministeriö 1997.)

Kaupan ja hallinnon alan koulutuksen keskeinen arvo on hyvän yritys-toiminnan arvostus, johon kuuluu laadukkaiden palvelujen ja tavaroiden tuottaminen yhteiskunnan tarpeisiin, asiakas- ja palvelukeskeisyys, niin että opiskelija omassa työssään edistää asiakastytyväisyyttä ja siihen perustuvien pitkäaikaisten asiakassuhteiden muodostumista. Taloudellisesti kestävä toiminnan perustana ovat tuottavuus, tehokkuus ja kannattavuus. (Opetushallitus 1995, 13.)

Liiketalouden perustutkinnon, merkonomi laajuus on 120 opintoviikkoa ja se muodostuu seuraavista opinnoista:

Kaikille yhteiset opinnot	20 ov
* pakolliset opinnot	12 ov
* valinnaiset opinnot	8 ov
Pakolliset ammatilliset perusopinnot	45 ov
Pakolliset ammatilliset suuntautumisopinnot	45 ov
Vapaasti valittavat opinnot	10 ov

Toisen asteen kolmevuotisen perustutkinnon suorittanut opiskelija saa jatko-opintokelpoisuuden opistoasteelle ja ammattikorkeakouluun. Yleisen jatko-opintokelpoisuuden antavat lukio ja ylioppilastutkinto tai peruskoulun suorittaneelle opistotutkinto. (Opetushallitus 1997.)

Liiketalouden opistotutkinnon, merkonomi laajuus on 80 opintoviikkoa ja se muodostuu seuraavista opinnoista:

Perusopinnot	37 ov
* yhteiset opinnot	10 ov
* alakohtaiset opinnot	27 ov
Ammattiopinnot	38 ov
* pakolliset opinnot	24 ov
* vaihtoehtoiset opinnot	14 ov
Vapaasti valittavat opinnot	5 ov

Tutkinnon pituus ja rakenne on suunniteltu ylioppilas pohjaisille opiskelijoille. Toisen asteen perustutkinnon suorittaneille opiskelijoille luetaan hyväksi opintoja määrätyllä tavalla ja oppilaitoksen päätöksen mukaan. Toisaalta he täydentävät kaikille yhteiset opinnot 40 opintoviikkoon opetusministeriön päätöksen mukaisesti. (Opetushallitus 1996, 44.)

2.4. Liikunta ja terveystieto ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisessa koulutuksessa on liikuntaa ja terveystietoa yksi (1) opinto-
viikko pakollisissa yhteisissä opinnoissa. Lisäksi oppilaitos voi tarjota
opiskelijalle valinnaisissa yhteisissä opinnoissa liikuntaa ja terveystietoa
1–4 opintoviikkoa. Myös vapaasti valittavissa opinnoissa voidaan opiskeli-
jalle tarjota erilaisia liikunnan ja terveystiedon kursseja. (Opetushallitus
1994, 17–18.)

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmien perusteissa (1994, 44–45)
ilmaistaan liikunnan ja terveystiedon opetuksen merkitys ja tavoitteet:

Liikunnan ja terveellisen elämäntavan vakiinnuttaminen edistää yksilön
hyvinvointia ja on myös kansanterveydelle merkittävää.

Pakolliset opinnot (1 ov): Tavoitteena on, että opiskelija oppii terveellisen,
fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti aktiivisen elämäntavan sekä ymmär-
tää liikunnan merkityksen eri ikäkausina. Opiskelija oppii valitsemaan itsel-
leen sopivia liikuntalajeja ja -muotoja. Ne tarjoavat elämyksiä ja myönteisiä
kokemuksia ja motivoivat liikunnallisesti aktiivisen ja terveellisen elämän-
tavan omaksumiseen ja ylläpitämiseen. Näin opiskelija edistyy positiivisen
minäkäsityksen ja itsetunnon kehittämisessä ja harjaantuu toimimaan yksin
sekä ryhmän jäsenenä.

Opiskelija omaksuu ammatillista toimintakykyä ja työterveyttä parantavia
valmiuksia. Edistämällä omaa ja työyhteisönsä hyvinvointia ja terveyttä
opiskelija oppii vaikuttamaan omaan ja työyhteisönsä elämänlaatuun.
Opiskelija osaa arvioida, ylläpitää ja kehittää omaa työ- ja toimintakykyään.
Hän oppii käyttämään terveyteen, turvallisuuteen, työyhteisön hyvinvointiin
ja ergonomiaan liittyvää tietoa.

Valinnaiset opinnot (1–4 ov): Liikunnan ja terveystiedon keskeiset tavoitteet ovat samat riippumatta valittujen opintoviikkojen lukumäärästä. Opiskelija löytää itselleen sopivan tavan harrastaa liikuntaa. Hän syventää ja laajentaa omaan ammattialaansa ja/tai kiinnostukseensa liittyvää liikunnan ja terveystiedon osaamista. Opiskelija osaa hankkia ja käyttää työsuojelutietoa.

Vastaavuus lukio-opintoihin: Lukiossa ja ammatillisessa oppilaitoksessa suoritettut vastaavat opinnot korvaavat toisensa. Terveystiedon sisällöt painottuvat opiskelualan mukaisesti.

Liiketalouden opistotutkinnossa on kaikkien alojen yhteisissä opinnoissa määritelty osaamista, jota nykyaikainen työelämä ja yhteiskunta edellyttävät kaikilta opistoasteen tutkinnon suorittaneilta itsenäisissä ja vaativissa asiantuntija-, esimies-, johtamis-, suunnittelu- ja hallintotehtävissä. Yhtenä osaamisalueena on luettavissa: Työ- ja toimintakykyisyys. (Opetushallitus 1996, 16–17.)

2.5. Työsuojelu ja terveys koulutuksen ajankohtaisena teemana

Ammatillisen koulutuksen tehtävä on vastata nopeasti ja tulevaisuutta ennakoivien yhteiskunnan ja työelämän haasteisiin. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman perusteissa on lueteltu koulutuksen ajankohtaisia teemoja. Teemojen tulee näkyä sekä oppilaitoksen opetuksessa että koulutustarjonnassa. Teemoja ovat: Kestävä kehitys ja ympäristökasvatus, tasa-arvo, kansainvälistyminen, yrittäjyys, työsuojelu ja terveys, turvallisuus- ja liikennekasvatus, palvelu- ja kuluttajakasvatus, teknologiakehitys. Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa ratkaistaan, minkä opintojen yhteydessä ja millaisin opetusjärjestelyin turvataan ajankohtaisten teemojen toteutuminen. Teemat voidaan liittää sekä yhteisten opintojen opintokokonaisuuksiin että ammatillisiin opintokokonaisuuksiin tai niistä

voidaan muodostaa omia eheyttäviä kokonaisuuksia tai projekteja.
(Opetushallitus 1994, 7.)

Työsuojelun ja terveyden periaatteet sisältyvät kaikkeen ammatilliseen koulutukseen. Jokaisella ammattialalla ja ammatilla on sille luonteenomaiset työskentelyolosuhteet ja niistä johtuvat terveydelliset tekijät. Näiden huomioon ottaminen työssä, työjärjestelyissä ja työpaikkojen kehittämisessä edistää työntekijän fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, toimintakykyisyyden säilymistä, työssä viihtymistä, työn laatua ja tuloksia.

Tavoitteena on, että opiskelija

- * Oppii arvostamaan terveellistä, turvallista ja viihtyisää työympäristöä ja näkee sen merkityksen sekä omalta että työyhteisön ja yhteiskunnan kannalta.
- * Motivoituu ja oppii osana hyvää ammattitaitoa kehittämään työyhteisöään ja käyttämään työssään terveyttä ja hyvinvointia edistäviä työtapoja.
- * Oppii tunnistamaan omalla alallaan työhön ja työympäristöön liittyviä vaaroja ja terveyshaittoja sekä ennakoimaan niitä ja hallitsemaan niiden torjunta- ja suojautumistoimenpiteet.
- * Tiedostaa nuorten vastavalmistuneiden erityisen riskialttiuden.
- * Ymmärtää työsuojelun ja terveyden yhteistyönä, jossa jokaisen oikeudet ja velvollisuudet sekä myönteinen asenne ja omakohtainen toiminta ovat tärkeitä.
- * Hahmottaa työsuojeluorganisaatiot – sekä oman työyhteisön että viranomais- ja asiantuntijaorganisaatiot – osana tätä yhteistyötä ja oppii käyttämään niiden palveluja.

Työsuojelu ja terveys liittyvät myös useimpien opintokokonaisuuksien tavoitteisiin. Niiden merkitystä painotetaan kaikissa luonteissa yhteyksissä sekä yhteisissä että ammatillisissa opinnoissa. (Opetushallitus 1994, 12–13.)

Liiketalouden opistotutkinnossa on kaikkien alojen yhteisissä opinnoissa määritelty osaamista, jota nykyaikainen työelämä ja yhteiskunta edellyttävät kaikilta opistoasteen tutkinnon suorittaneilta itsenäisissä ja vaativissa asiantuntija-, esimies-, johtamis-, suunnittelu- ja hallintotehtävissä. Yhtenä osaamisalueena on luettavissa: Työsuojeluosaaminen. (Opetushallitus 1996, 16–17.)

3 TERVE, TURVALLINEN JA HYVINVOIVA YRITYS

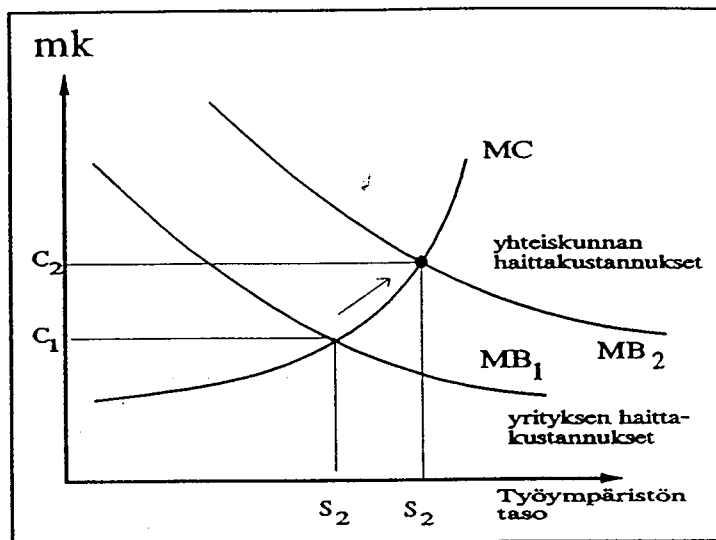
3.1. Hyvien työolojen kannattavuus

Työympäristön laadulla sekä ihmisen työkyvyllä ja ammattitaidolla on suuri merkitys sekä kansantaloudelle kokonaisuutena, yksittäisen työnantajan taloudelle että yksilöille. Tapaturmat, ammattitaudit, työkyvyttömyys ja sairauspoissaolot aiheuttavat taloudellisia tappioita yrityksille ja kansantaloudelle tuotannon menetyksinä, laadun heikkenemisenä ja sairaanhoito- kustannuksina. Tehdyt arviot kansantaloudellisista vaikutuksista liikkuvat 15 – 75 miljardin välillä. Työympäristöä voidaan kehittää ja työkykyä parantaa, jos julkinen sektori ja yritykset suuntaavat voimavaroja työolojen ja henkilöstön kehittämiseen. Työympäristöpolitiikan tavoitteena on ehkäistä työhön liittyviä terveyshaittoja, torjua tapaturmia ja lisätä työympäristön viihtyvyyttä ja turvallisuutta. Turvallisuus terveys-, ja viihtyvyydestavoitteiden rinnalla on otettava huomioon myös työolojen vaikutukset taloudelliseen kehitykseen. (Työministeriö 1993, 2.)

Työympäristön ja työsuojelun taloudellisia vaikutuksia koskevassa tutkimuksessa on usein keskitytty pohtimaan, onko työsuojelu taloudellisesti kannattavaa. Tähän ei kuitenkaan voida antaa yksikäsitteistä vastausta, sillä työsuojelutoimenpiteet voivat olla taloudellisesti kannattavia tai kannattamattomina näkökulmasta, tilanteesta, toimialasta tai työympäristö- ongelmasta riippuen. (Sumelahti 1993, 2.)

Yritykset voivat parantaa turvallisuustasoa ja kehittää työympäristöään suuntaamalla varoja tapaturmien ehkäisyyn ja työolojen kehittämiseen. Ehkäisykustannukset MC (marginal cost) muodostuvat mm. henkilökunnan koulutuksesta, työsuojelutoiminnan järjestämisestä, kehitys- ja suunnittelu- työstä sekä tarvittavista laiteinvestoinneista. Kustannuksia voidaan kutsua

myös työolojen kehittämiskustannuksiksi. Olennaista työolojen kehittämiskustannuksille on, että ne noudattavan vähenevän rajatuotoksen lakia. Tämä tarkoittaa, että työympäristön kehittämiseen uhrattu lisämarkka parantaa työoloja ja vähentää riskejä suhteessa sitä vähemmän, mitä parempi tilanne on (kuvio 2). (Sumelahti 1993, 3.)



KUVIO 2. Työympäristön kehittämisen kustannukset ja hyödyt (Sumelahti 1993, 6)

Tapaturmat ja puutteelliset työolot aiheuttavat yritykselle taloudellisia menetyksiä. Yleensä seurauksena on tuotantohäiriöitä, jotka lisäävät tuotantokustannuksia ja alentavat työn tuottavuutta. Edelleen tapaturmien ja työkyvyttömyyden seurauksena menetetään vahingoittuneen ja muiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden työaikaa, minkä lisäksi seurauksena voi olla huomattaviakin materiaalivahinkoja. Runsaat tapaturmat saattavat nostaa myös yrityksen tapaturmavakuutusmaksuja. Tapaturmien ja puutteellisten työolojen kustannuksia voidaan kutsua yhteisellä nimellä haittakustannuksiksi MB. Päätöksenteon yhteydessä työolojen paranemisen hyödyllisyyttä voidaan verrata työolojen parantamisen kustannuksiin.

Tavoitteena on, että kehittämiskustannusten ja haittakustannusten summa olisi mahdollisimman pieni (kustannuskäyrien leikkauspiste). Yrityksen päätöksenteon kannalta vain ne kustannukset ja hyödyt, joihin yritys voi vaikuttaa ja jotka tulevat yrityksen maksettaviksi, ovat asiaankuuluvia. (Sumelahti 1993, 4.)

Yhteiskunnan kannalta on olennaista, joutuvatko yritykset vastaamaan kaikista toimintansa vaikutuksista. Yritys voi toiminnallaan tuottaa kustannuksia, joita se itse ei joudu maksamaan muunmuassa seuraavista syistä:

- 1) Yhteiskunta maksaa osan sairaanhoitokustannuksista, kuntoutuksesta sekä toimeentulotuesta.
- 2) Yhteiskunta menettää osan tuotantopotentialistaan työkyvyttömyyden ja sairauspoissaolojen vuoksi.
- 3) Kaikkia työntekijän kustannuksia ei korvata (kosmeettiset haitat, kipu ja särky).
- 4) Työntekijän tuotantokyky ja siten tulotaso alenee heikkojen työolojen vuoksi.

Yhteiskunnan kannalta työolojen parantamisen hyöty eli työolojen puutteiden haittakustannukset ovat siis korkeammat kuin yritys niiden arvioi olevan. Tämän vuoksi yhteiskunnan toivoma optimitila edellyttää yrityksiltä enemmän sijoituksia työympäristöön kuin mihin pelkät yritystaloudelliset laskelmat viittaavat. Juuri ulkoisvaikutusten tulisi olla oikeutuksena sille, että julkinen sektori puuttuu yritysten työoloihin. Perinteisen työsuojelun tehtävänä voidaankin pitää työolojen ulkoisvaikutusten vähentämistä. (Sumelahti 1993, 5.)

Henkilöstön hyvinvoinnin voidaan sanoa olevan yksi edellytys liiketoiminnan, tuottavuuden ja toiminnan laadun pitkäaikaiselle kehittämiselle. Työelämän kehittämisen tavoitteena tulisi olla sekä tuottavuuden että työntekijöiden

hyvinvoinnin kehittäminen. Tuottavuudelle ja hyvinvoinnille luodaan edellytyksiä, kun kehitetään samanaikaisesti työolosuhteita, töiden sisältöä, taitoja ja johtamista. Taloudellisen näkökulman korostaminen ei saa merkitä sitä, että yksilön terveys, ammattitaito ja viihtyvyys työssä jäävät toissijaiseen asemaan. Erityisesti tällä hetkellä tulee kiinnittää huomiota fyysisten tekijöiden ohella henkiseen hyvinvointiin. (Työministeriö 1993, 12.)

3.2. Työympäristön ja työturvallisuuden kehittäminen

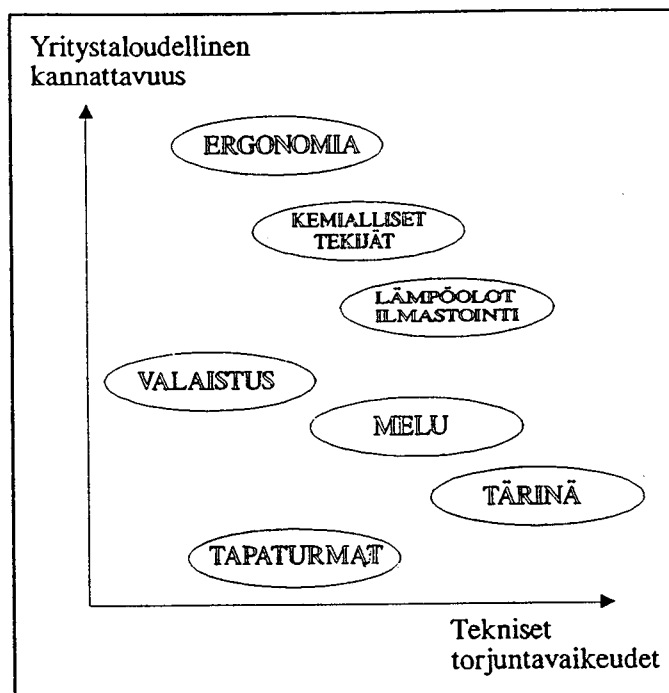
Työympäristöllä tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen työsuoritukseen ja hyvinvointiin. Työympäristön osatekijöiksi on nimetty fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ympäristö, jotka yhdessä vaikuttavat käytössä oleviin voimavaroihin, työntekoon ja lopulta myös työntulon tulokseen. Toimivan työympäristön avulla voidaan varmistaa toimintaa, sen tehokkuutta ja toimintavarmuutta sekä minimoida vahinkokustannuksia. (Kuusela & Luonteri 1995, 1.)

Työsuojelu liittyy ihmisen, työn ja työolojen vuorovaikutukseen. Työsuojelulla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla pyritään varmistamaan, ettei työntekijän terveys ja turvallisuus työn johdosta vaarannu. Työsuojelutoiminnan avulla ylläpidetään ja edistetään myös työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä sekä työkykyä ja samalla tuetaan työn/toiminnan kannattavuutta, sujuvuutta ja tuottavuutta. Työsuojelutoiminnan kohteita yrityksessä ovat: jokapäiväinen normaali työnteko / toiminta, yksilöiden ja ryhmien sekä työyhteisön työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen, työhön liittyvän haitallisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kuormittumisen ehkäisy, tapaturmien torjunta, työperäisten sairauksien ja ammattitautien torjunta, työympäristön / työolosuhteiden (fysikaaliset, kemialliset, biologiset, psykososiaaliset) haittatekijöiden torjunta sekä työyhteisön kehittämistoiminta (ennakointi, suunnitelmallisuus, johtaminen ja toiminnan hallinta). (Työturvallisuuskeskus 1994, 5–6.)

Työympäristön kehittämiseksi on tärkeää, että työpaikalla yhdessä sovitaan työympäristön ja työolojen laadun tavoitteet. Työympäristön ja työolojen arviointien perusteella voidaan asettaa tavoitteita, laatia tavoitteiden toteuttamiseksi toimintasuunnitelmia, seurata tavoitteiden toteutumista ja varmistaa se, että toimenpiteet johtavat haluttuun tulokseen. Näin varmistetaan hyvä työympäristö ja myönteinen työilmapiiri, jossa osallistuminen, työssä oppiminen ja kehittyminen sekä vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä kulmakiviä. (Työturvallisuuskeskus 1995, 1.)

Suomen työsuojelun valvontaviranomaisten tehtävänä on parantaa työympäristön tasoa ja siten edistää työolojen terveellisyyttä, tuottavuutta, viihtyvyyttä ja turvallisuutta. Tarkastustoimintaa on tehostettu kohdentamalla voimavaroja erityisesti vaarallisille työpaikoille ja aloille, joissa tapaturmia ja ammattitauteja esiintyy eniten. Käytävissä ei kuitenkaan ole tarkkaa tietoa yksittäisten työpaikkojen työympäristön tasosta ja tarkastuskohteiden valinta on ollut sattumanvaraista (Työministeriö 1993, 5.)

Työpaikkatasolla suhtautuminen työympäristökysymyksiin riippuu siitä, onko työolojen kehittäminen taloudellisesti kannattavaa vai ei. Ruotsalaisessa tutkimuksessa on arvioitu työympäristöparannusten taloudellista kannattavuutta (SFO 1987). Erilaiset työympäristöparannukset on sijoitettu kaavioon (kuvio 3) sen mukaan, kuinka helppoa niiden tekninen toteutus on ja kuinka kannattavia toimenpiteet ovat.



KUVIO 3. Erialaisten työympäristöparannusten yritystaloudellinen kannattavuus erään tutkimuksen mukaan (SFO 1987) (Työministeriö 1993, 7)

Kannattavuuden ohella on merkittävää myös osaamisen ja tiedon taso. Suuremmissa organisaatioissa johdon ja henkilöstön tiedon ja osaamisen taso on yleensä hyvä. Sen sijaan pienemmissä työpaikoissa tiedon ja taidon puute voi olla ongelma. Taustalla voivat vaikuttaa myös asenteelliset ongelmat. Tilanne lienee tyypillinen pientyöpaikoilla. Haluttomuus vaikuttaa ongelmiin voi johtua myös niiden korkeista kustannuksista. On myös mahdollista, että päätöksentekijät eivät tiedosta tilannetta tai työympäristön kehittäminen ei ole mukana toiminnan tavoitteissa. (Työministeriö 1993, 6–7.)

Alkuperäisiin laatujohtamisen periaatteisiin kuuluivat keskeisenä osana työympäristön kehittäminen ja henkilöstön osallistuminen. Laatujohtamiseen kuuluvan laadun kehittämistoiminnan kautta henkilöstö pääsee vaikuttamaan omaan työhönsä ja työn tulokseen. Toiminnan kannalta on edullista, että laatu- ja työsuojelutoiminnot eivät ole erillisiä. Henkilöstön sitoutumista

oman työnsä ja laadun kehittämiseen voidaan tehostaa sekä koulutuksen että vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen kautta. Johdon on kuitenkin henkilökohtaisella panoksellaan osoitettava, että laadun ja toiminnan kehittäminen on organisaatiossa tärkeää (Työministeriö 1993, 9.)

Työturvallisuuden parantamisessa on edistytty. Työtaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka aiheuttaen vamman tai sairauden on kohdannut työntekijää työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Työtaturmat jakautuvat sattumispaikan tyyppin mukaan työpaikkatapaturmiin ja työmatkatapaturmiin. Työpaikkatapaturmia sattui vuonna 1993 noin 80 000 ja työmatkatapaturmia noin 12 000. Ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka työssä todennäköisesti on pääasiallisesti aiheutunut fysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä. Ammattitaudiksi todettiin vuonna 1993 noin 4500 tapausta. (Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto 1995, 7, 9, 19.)

Työtaturmia sattuu työpaikoilla runsaasti ja niiden kustannukset ovat Suomessa noin 5 miljardia markkaa joka vuosi. Ammattitautteina korvatut rasitusvammat yksinään maksavat noin 100 miljoonaa markkaa. Melun on puolestaan laskettu aiheuttavan Suomessa vuosittain välittömiä kustannuksia noin 100 – 135 miljoonaa markkaa ja välillisiä kustannuksia noin 1 200 miljoonaa markkaa. (Työterveyslaitos 1993, 8.)

Yrityksessä jokainen tapaturma ja ammattitauti merkitsee 10 000 – 30 000 markan kustannusta. Vakava tapaturma, pysyvä vammautuminen tai kuolemantapaus, voi maksaa pahimmassa tapauksessa miljoonia. Tapaturmien lisäksi työoloilla on suuri vaikutus myös sairauspoissaoloihin, ennenaikaiseen eläkkeellejäämiseen ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. 45 –vuotiaan keskipalkkaisen työntekijän eläkkeelle jääminen maksaa runsaan miljoonan. Iso yritys joutuu maksamaan sen kokonaan itse. Sopimattoman työympäristön yritykselle aiheuttamat kustannukset ovat jopa 10–20 prosenttia yrityksen pitkän ajan nettotuotosta (Työterveyslaitos 1993, 8).

3.3. Ihminen työpaikan voimavarana

Näkemyks, että ihmisen on voitava tehdä työtä niin, että siitä ei aiheudu vaaraa terveydelle, on minimivaatimus. Yhä syvällisemmin tulisi keskustella siitä, miten työ voidaan järjestää siten, että ihminen voisi sitä tehdessään kehittyä. Työpaikan tulisi olla rakenteeltaan myös elämäkoulu ja jatkuvan kasvun ympäristö, joka johdattaa ihmisen käyttämään voimavarojaan. Ihminen voi hyvin vain sellaisessa ympäristössä, joka voi hyvin. Ihminen voi viihtyä työssään vain, jos työ vastaa hänen psyykkisiä ominaisuuksiaan ja jos se sisältää oikeudellisuutta, joka ilmenee vastuuna ja vapautena. (Simula 1990, 229.)

Ihmisen työpanos on sekä yhteiskunnan että yksittäisten organisaatioiden kannalta keskeinen voimavara. Tapa, jolla voimavaraa hyödynnetään merkitsee paljon organisaatioiden kilpailukyvyllä ja tuloksellisuudelle. Henkilöstövoimavarojen hallinta on kiinteä osa yrityksen koko liiketoimintaa. Tavoitteena on kehittää olosuhteet, joissa henkilöstö suorittaa yrityksen kannalta mahdollisimman tehokkaasti mahdollisimman hyödyllisiä tehtäviä. Tämä onnistuu, jos pystytään yhdistämään henkilöstön omat ja yrityksen tavoitteet. Puhutaan henkilöstöjohtamisesta ja sen osa-alueita ovat: henkilöstön organisointi, eri toimien sisällön suunnittelu, rekrytointi, henkilöstön kehittäminen ja työtuloksen arviointi ja palkitseminen. (Työministeriö 1993, 10.)

Työyhteisön toiminnan yhtenä perustana ovat työolot, jotka antavat hyvän ympäristön työn ja sen tekijän kehittymiselle. Puhutaan henkilöstövoimavaroista (kuviokuva 4). Henkilöstövoimavaroilla tarkoitetaan henkilöstöä ja sen kykyä toteuttaa yrityksen toiminta-ajatusta. Erityisesti henkilöstökeskeisessä palveluorganisaatiossa on henkilöstöllä, sen osaamisella sekä kehitysmahdollisuuksilla sekä työhön sitoutumisella suuri merkitys positiivisen tuloksen ja laadun saavuttamisessa.

HENKILÖSTÖVOIMAVARAT		
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄLLINEN TYÖPANOS - henkilöstön määrä - teoreettinen työaika - poissaolot - ylityöt - rekrytointi	TYÖYMPÄRISTÖ JA ORGANISAATIO - työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus - työtyytyväisyys - työtehtävien sisältö - yhteistyö ja viestintä	HENKILÖSTÖN LAADULLINEN TYÖPANOS - työkyky - ammattitaito - työkokemus - koulutus ja kehittämistoiminta

KUVIO 4. Henkilöstövoimavarat ja sen osa-alueet (Työturvallisuuskeskus 1994, 8)

On kuitenkin muistettava, että ihmisiä ei tule mitata rahassa eikä esineellistä. Työntekijät eivät ole henkilöstövoimavara eivätkä resurssi. Työntekijällä on sen sijaan resursseja, kapasiteettia ja voimavaroja, joita tulee hyödyntää ja kehittää työssä. (Työturvallisuuskeskus 1994, 8.)

EVA:n raportti Työtä tarjolla (1989) varoittaa yritysjohtajia uudesta sukupolvesta: Tärkeä tulee olemaan yritysjohton kyky ymmärtää ihmisen yksilöllistä elämäntyyliä, hänen arvostuksiaan ja pyrkimyksiään. Kun suurten ikäluokkien "televisiosukupolvi" vaati enemmän ryhmätyötä ja korosti yhteisiä arvoja, pienten ikäluokkien "tietokonesukupolvi" vaatii autonomiaa. Nuoret haluavat tulla työpaikoille oman aikataulunsa mukaisesti. Työ saattaa heille olla yhtä paljon sosiaalista seurustelua kuin varsinaista työtä. Työn tulokset eivät tästä välttämättä huonone. Työtä tehdään tosissaan, mutta sitäkin hoidetaan elämässä ikäänkuin ohimennen, monien muiden kiinnostavien asioiden ohella. (Wilenius 1990, 82–83.)

Nykyisessä ylimenovaiheessa teknologia on ehkä saanut liian suuren merkityksen. Todennäköisesti joudutaan taas palaamaan ihmisten, työntekijöiden inhimillisiin kykyihin ja ne opitaan uudelleen näkemään yrityksen ratkaisevana resurssina. Työvoimapulan Suomessa oli työn ostajan markkinat. Markkinat muuttuvat työn myyjän markkinoiksi. Työn täytyy vastata ihmisten toiveita eikä päinvastoin. Tällaisessa tilanteessa yrityksen henkinen ilmapiiri on tärkeä, se joko houkuttelee tai torjuu ihmisiä. (Wilenius 1990, 82–83.)

Tulevaisuuden työntekijä haluaa toteuttaa itseään. Uuden ajan suomalaisten valmius panostaa työhönsä on valtava. Samalla he kuitenkin vaativat paljon: mielekkyyttä, omia vaikutusmahdollisuuksia ja monentasoista joustavuutta. Työntekijöissä on yhä enemmän "empaattisia riskinottajia" ja "itseään toteuttavia luontoihmisiä". Heille työn sisältö ja henkinen anti on huomattavasti tärkeämpää kuin korkea palkka. Kun työn periaatteellinen merkitys laskee, sen sisältö korostuu. Jos ja kun motivoitu sisältö ja tarkoitus löytyy, syntyy todennäköisesti aivan huikeita tuloksia. (Korpela 1992, 20–21).

Tällä hetkellä työhön osallistuvien yli 55-vuotiaiden osuus on Suomessa huomattavan alhainen. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä on 58 vuotta. On arvioitu, että vuonna 2020 jo lähes 30 prosenttia suomalaisista olisi yli 60-vuotiaita, joten Eläkekomitea 1990 onkin kirjannut tavoitteeksi eläkkeelle siirtymisiän nostamisen 61 ikävuoteen 2020 mennessä. Tärkeäksi muodostuu löytää ne keinot, joilla eläkkeelle siirtymisikää voitaisiin nostaa sekä samanaikaisesti parhaiten ylläpitää ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. (Tuomisto 1995, 107.)

Kansanterveyden ja työterveyden mittareiden mukaan yhä harvempi työikäinen säilyttää terveytensä ja työkykynsä 65 vuoden ikään saakka. Työikäisen väestön nopeassa tahdissa tapahtuva ikääntyminen sekä tämän väestöosan terveyden tason, erityisesti työkyvyn muutokset ovat merkittäviä. Onko suomalaisessa työelämässä jotain vialla, kun ainoastaan

20 prosenttia työtätekevistä pääsee 65-vuotiaana eläkkeelle muut ovat jääneet jo aikaisemmin. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan jo 35–44 vuotiaista jopa 62 prosenttia on ainakin joskus ajatellut siirtymistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. (Huhtanen 1992, 23.)

Työssä olevien suomalaisten sairastavuus johtaa vuosittain arviolta 80 – 100 miljardin markan kustannuksiin, joten menetykset kansantalouden tasolla ovat merkittäviä. Työntekijä kohtaa kustannukset palkan menetyksinä, sairauskuluina ja verojen nousuna, mutta ennen kaikkea inhimillisenä kärsimyksenä. Työkyvystä tulee huolehtia ennen sen menetystä, mutta työkyvyn palautuminenkin koetaan tärkeäksi, sillä kysymyksessä ei ole vain työkyky, vaan myös elämisen laatu myös vapaa-aikana. Työkyvyn menetys on kallista myös työnantajalle kilpailukyvyn, kannattavuuden ja tuottavuuden heikentyessä. Työkyvystä huolehtiminen on siten kaikkien yhteinen etu ja tässä asiassa olemme todella kaikki samassa veneessä. (Kantola 1995, 117.)

Jo 300 000 suomalaista on työkyvyttömyyseläkkeellä. Liikuntaelin-, verenkierto- ja aineenvaihduntasairauksia tai mielenterveyden häiriöitä sairastaa maassamme 1–1,5 miljoonaa kansalaista. Väestörakenteen vanhetessa sairaiden lukumäärät lisääntyvät. Terve yli 50-vuotias suomalainen on harvinaisuus, sillä joka toisella tämänikäisellä on jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus. Lisäksi joka toinen suomalainen aikuinen on ainakin lievästi ylipainoinen, mikä lisää alttiutta sairastua useisiin eri tauteihin. Kaikki suurimmat kansantautimme ovat sairauksia, joita voidaan ennaltaehkäistä. (Ilmarinen 1994, 39–40.)

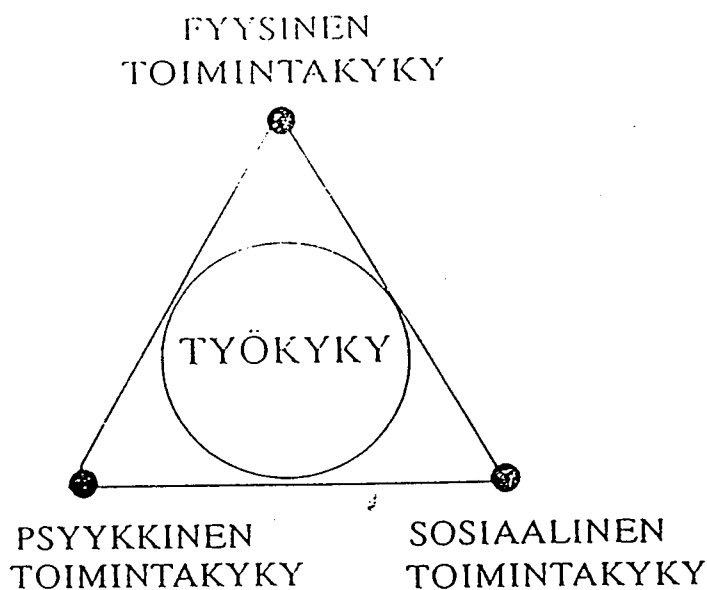
3.4. Työntekijän terveyden edistäminen

Sairauksien ennaltaehkäisyssä on keskeistä yleinen terveyden edistäminen: Terveellinen ravinto, riittävä liikunnallinen aktiviteetti, tupakoimattomuus,

alkoholin käytön välttäminen, sosiaalinen tukiverkko ja hyvät ergonomiset työ- ja muut ympäristöolosuhteet. (Vuori 1994, 326.)

Työikäisen väestön elintavat eivät ole terveyden kannalta läheskään parhaat mahdolliset. Osassa elintapoja, kuten ravintotottumuksissa, on viime vuosina tapahtunut selvää myönteistä kehitystä. Joissakin elintavoissa, kuten liikunnassa, muutokset ovat olleet vähäisiä ja osa elintavoista on joissakin väestöryhmissä kehittynyt epäedullisesti, esimerkiksi nuorten naisten tupakointi ja alkoholinkäyttö. Epäedullisten elintapojen yleisyys väestössä on tärkeä syy työikäisessä väestössä yleiseen heikentyneeseen työkykyyn ja sairastuvuuteen. Terveyden edistäminen työyhteisössä elintapoihin vaikuttamalla on tarpeellista, oikeutettua, mahdollista ja se voi olla tuloksellista. Työyhteisöissä toteutettavat terveyden edistämishjelmat ovat tärkeitä ja keskeisellä sijalla työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Hyvin suunnitelluista ja toteutetuista terveyden edistämisen ohjelmista on saatu työpaikoilla positiivisia tuloksia. Ohjelmia on toteutettu mm. tupakoinnista, selkävaivojen ehkäisystä, stressin hallinnasta, liikunnasta, tapaturmien ehkäisystä, ravinnosta sekä verenpaineen kontrolloinnista. Toteutetut ohjelmat todistavat, että myös työyhteisössä voidaan vaikuttaa myönteisesti elintapoihin ja niiden välityksellä terveyteen. (Vuori 1994, 328–337.)

Kaikkien suomalaisten niin ikääntyvien kuin nuorempienkin työkyvystä tulee ja voidaan pitää huolta. Työkyvyllä tarkoitetaan kaikkia niitä ominaisuuksia, joita tarvitaan työssä. Työkyky on sidoksissa ammattiin jota teemme. Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä ottaa käyttöön omia voimavarojaan eri elämäntilanteissa. Toimintakyky on työkyvyn perusta (kuvio 5). Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ovat sidoksissa toisiinsa ja sidoksista voimistuu iän myötä. Toimintakyvyn vahvistaminen parantaa työkykyä ja vastaavasti toimintakyvyn heikkeneminen heikentää työkykyä. (Ilmarinen 1993, 4.)



KUVIO 5. Toimintakyky on työkyvyn perusta (Ilmarinen 1993, 4)

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta on määrittellyt työkykyä ylläpitävän toiminnan seuraavanlaisesti: Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. (Matikainen 1995, 57.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen ja sisältö perustuvat vuoden 1990 tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, jota on myöhemmin täsmennetty vuonna 1991 kuntoutuslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä työterveyshuoltolakiin tehdyllä muutoksella. Työkykyä ylläpitävän toiminnan sisällyttäminen yhteistoimintavelvollisuuden piiriin astui voimaan vuoden 1995 alusta. Työkykyä ylläpitävän toiminnan yksityiskohtaiset vaatimukset järjestämisestä ja sisällöstä on kirjattu työterveyshuollon korvausuudistukseen liittyvään Valtioneuvoston päätökseen, jota on täsmennetty sosiaali- ja terveysministeriön asiaa koskevalla päätöksellä. Muutokset ovat astuneet voimaan vuoden 1995 alusta. (Vuorio & Myllyviita 1995, 3.)

Työkyvyn ylläpitotoiminnalle voidaan yrityksissä ja työpaikoilla asettaa seuraavat yleiset tavoitteet:

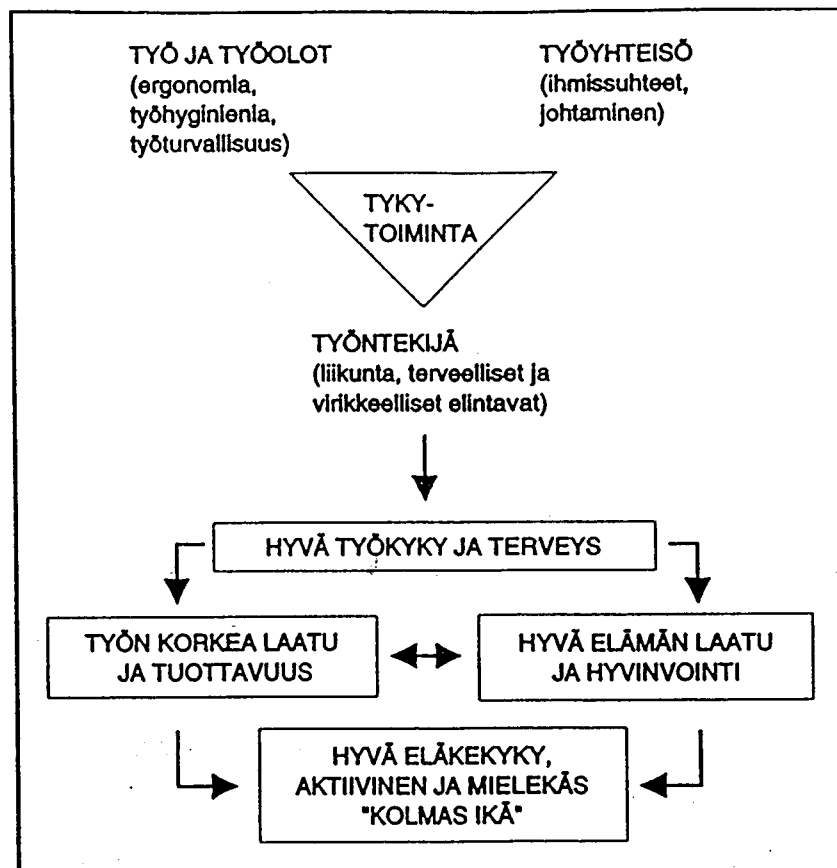
- 1) yksilöiden ja työyhteisöjen hyvinvointi ja työkyky paranevat,
- 2) työntekijät kykenevät käyttämään ja kehittämään itsessään ja ympäristössään olevia voimavaroja työkyvyn ylläpitämiseksi,
- 3) työyhteisöt kykenevät hallitsemaan ja kehittämään omatoimisesti terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen johtaa yrityksen kannalta suotuisiin vaikutuksiin, jotka voidaan nähdä myös työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteina: 1) Yrityksen toimivuus ja tuottavuus paranevat. 2) Sairauspoissaolomenot vähenevät. 3) Yrityksen eläkemenot vähenevät. (Matikainen 1995, 59.)

Työkyvyn ylläpidolla pyritään vaikuttamaan terveyteen, toimintakykyyn, hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Vaikutusten aikaansaamiseksi toimintaan on panostettava voimavaroja. Työterveyslaitoksessa on kehitetty työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan malli, joka perustuu tutkittuun tietoon ja kokemukseen. Toimintamalli (kuvio 6) käsittää kolme toimenpideryhmää:

- 1) työkuorman keventäminen ja työympäristön parantaminen,
- 2) työyhteisön ja erityisesti esimiestyön kehittäminen sekä
- 3) työntekijän terveyttä ja voimavaroja vahvistavien elintapojen omaksuminen.

Parhaan tuloksen tuottavat toimenpiteet työkykykolmion kaikilla osa-alueilla samanaikaisesti tai ajallisesti porrastaen. (Ilmarinen 1995, 51–52.)



KUVIO 6. Toimintamalli työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamiseksi
(Ilmarinen 1995, 52)

Tärkein osa terveyttä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa voidaan toteuttaa työpaikkojen omina, yhteistyöhön pohjautuvina hankkeina, joissa yritysjohto, työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto, linjajohto ja koko henkilöstö yhdessä suunnittelevat ja toteuttavat tarpeelliset toimenpiteet. Suunnittelun ja toteutuksen tulisi johtaa koko henkilöstön sitoutumiseen työsuojelutoimintaan, sillä sitoutuminen on toiminnan tuloksellisuuden edellytyksiä. (Työturvallisuuskeskus 1994, 18.)

Työkykyä ylläpitävään toimintaan tulee suhtautua vakavasti myös pienyri-tyksissä, sillä pienyritykset ovat Suomen markkinatalouden kehityksen ja

uusiutumisen olennainen tekijä. Pienyritykset ovat pieniä vain yksittäisinä yrityksinä, mutta yritysjoukkona ne muodostavat suuren, kestävä ja oma-leimaisen taloutemme voimaketään. Vuonna 1996 mukaan oli kaikista maamme 184 931 yrityksestä alle 10 hengen pienyrityksiä 93,8 prosenttia. Lukuisten pientyöpaikkojen erilaiset työterveys- ja työympäristöongelmat vaativat kasvavaa huomiota. (Tilastokeskus 1996, 159.)

Lukuisat ihmiset Suomessa tekevät päivittäin töitä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi. Työsuojeluasioita suunnitellaan päivittäin muunmuassa Työministeriössä, Sosiaali- ja Terveysministeriössä, Työterveyslaitoksella, Työturvallisuuskeskuksessa, vakuutuslaitoksissa ja työmarkkinajärjestöissä. Alan osaaminen on Suomessa kansainvälisestikin korkealle arvostettua ja työsuojelu- ja työterveysorganisaatiomme on kattava. Viime kädessä ratkaisevinta on kuitenkin se, miten eri työpaikoilla toimitaan työyhteisön kehittämiseksi ja jokaisen työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Suomen työsuojelu- ja työterveysorganisaatioon kuuluvat työsuojelun viranomaiskenttä, työterveyshuollon viranomaiskenttä, työmarkkinakenttä, erilaiset tutkimus- ja palveluyksiköt sekä työpaikan työsuojeluorganisaatio. Työsuojeluorganisaation kokoonpano ja tehtävät on määritelty työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa. Lisäksi työmarkkinajärjestöjen tekemä yhteistoimintasopimus kaupan alan soveltamisohjeineen täsmentää näitä säännöksiä. (Työturvallisuuskeskus 1994, 6-18.)

Työpaikalla on oltava nimettyjä henkilöitä suunnittelemassa ja kehittämässä koko työyhteisön terveyttä ja hyvinvointia. Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön työpaikalle. Yrittäjä voi myös itse olla työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikkö vastaa työnantajan edustajana työpaikalla tapahtuvasta työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa. Työntekijät ja toimihenkilöt valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun (jos

yrityksessä on vähintään 10 työntekijää) ja kaksi varavaltuutettua omiksi edustajikseen työnantajaan ja työsuojeluviranomaisiin päin. Työpaikalle on perustettava työsuojelutoimikunta eri henkilöstöryhmien yhteistyöelimeksi (jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää), jollei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu. Työpaikalle voidaan myös valita työsuojeluasiamies, joka osallistuu omalla toimialueellaan työsuojelun yhteistoimintaan työpaikalla. Työsuojelussa korostetaan työpaikan koko henkilöstön yhteistoimintaa. (Työturvallisuuskeskus 1994, 11–16.)

Työterveydenhuolto on erityinen työntekijöille tarkoitettu terveystalvelu. Lain mukaan jokaisen työnantajan, jolla on yksikin työsuhteinen työntekijä, on järjestettävä työterveyspalveluja työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi käyttäen terveysthuollon ammattihenkilöitä. Työterveyshuolto arvioi työntekijöiden terveydentilaa ja työkykyä terveystarkastuksilla sekä kartoittaa työoloja työpaikkaselvityksillä. Työpaikkakohtaisesti on myös vuosittain laadittava työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Suurilla työpaikoilla on yleensä oma työterveysasema, mutta palvelut voi myös ostaa kunnan terveystkeskuksesta tai yksityiseltä lääkäriasemalta. (Työturvallisuuskeskus 1994, 16–17.)

3.5. Työsuojelutoimintaa ohjaavat säädökset ja sopimukset

Suomen työympäristön kehittämisen tukena on järjestelmä, johon kuuluvat: lainsäädäntö, työsuojelun valvontaviranomaiset, työpaikkojen työsuojeluroganisaatiot, työterveyshuoltojärjestelmä, keskusjärjestöjen ja liittojen työsuojelusopimukset, tapaturmavakuutusjärjestelmä sekä tutkimus- ja koulutusjärjestelmä. (Työministeriö 1993, 5.)

Sekä työnantajalla että työntekijällä on velvollisuus yhteistyössä ylläpitää ja tehostaa työturvallisuutta työpaikalla. Keskeiset työsuojelutoimintaa ohjaavat lait, asetukset ja säädökset tulee olla työpaikoilla jokaisen työntekijän saa-

tavilla. Työsuojelulainsäädännöksi kutsutaan työsuojeluviranomaisten valvomia säädöksiä. Näitä ovat esimerkiksi työturvallisuuslaki, laki työsuojelun hallinnosta, laki työsuojelun valvonnasta, työterveyshuoltolaki, tapaturmavakuutuslaki, ammattitautilaki, yhteistoimintalaki, laki nuorten työntekijöiden suojelusta, työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Lait, asetukset ja valtioneuvoston päätökset ovat velvoittavia. Niitä voidaan täydentää alemman asteisilla määräyksillä kuten ministeriöiden (esim. työministeriö) päätöksillä. Nämä päätökset ovat velvoittavia siinä tapauksessa, että ne on annettu säädösten perusteella. Ei-velvoittavat ohjeet ovat toimintamalleja. (Työturvallisuuskeskus 1994, 6–7.)

Työsuojelun valvontalain valtuutuksen mukaan ovat muunmuassa kunta-alan pääsopijajärjestöt sopineet lainsäädäntöä yksityiskohtaisemmin työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa työpaikoilla. Sopimuksia ja suosituksia ovat muunmuassa: Kunnallisen alan työsuojelusopimus ja yleissopimus yhteistoimintamenettelystä, työkykyä ylläpitävää toimintaa koskeva suositus sekä työterveyshuoltoa koskeva suositussopimus. (Työturvallisuuskeskus 1994, 10.)

Liittymisemme Euroopan unioniin on merkittävästi uudistanut työsuojeluun vaikuttavaa lainsäädäntöämme ja alempiasteisia määräyksiä. Vaikutusten tulisi näkyä myös käytännön työsuojelutoiminnassa. Uudet säädökset lähtevät selkeästi ennaltaehkäisyn periaatteesta. Kaikille uusituille säädöksille on yhteistä se, että mahdollinen vaara arvioidaan, suunnitellaan torjuntatoimet ja toteutetaan suunnitelma. Lisäksi työpaikkojen työsuojelutoimintaan tulee vaikuttamaan Euroopan yhteisön sisämarkkinoiden vapautuminen, joka merkitsee työvoiman, pääoman, tavaroiden ja palvelujen vapaata liikkuvuutta. Markkinoiden vapautuminen kiristää kilpailua ja asettaa uusia laatu- ja tuottavuusvaatimuksia yrityksille ja työpaikoille. Menestyminen vapaassa kilpailussa edellyttää panostamista henkilöstön hyvinvointiin. (SAK-opas 1995, 1.)

Euroopan unioniin liittymisen keskeiset muutokset työturvallisuuslakiin ovat seuraavat:

* Vaikka työnantajalla on huolehtimisvelvoite työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta, työnantaja voi nimetä edustajakseen henkilön tai henkilöitä johtamaan ja valvomaan työtä sekä huolehtimaan työturvallisuuteen liittyvistä tehtävistä.

* Työnantajan on laadittava turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi työsuojelun toimintaohjelma. Sen pitää kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet. Toimintaohjelmasta johdettavat turvallisuus- ja terveystavoitteet on huomioitava työpaikan kaikessa toiminnassa.

* Työntekijöiden oikeudet osallistua työsuojelutoimintaan paranevat. Vastaavasti velvollisuudet täsmentyvät.

* Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tiedon turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja että ne käsitellään työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

* Erityisryhmät tulee ottaa huomioon työpaikalla. Vammaisuuden huomioonottamisessa edellytetään sellaisten ratkaisujen toteuttamista, joilla edesautetaan vammaisen selviytymistä työssä ja työpaikalla.

* Uusia määräyksiä on lisäksi koneista, työvälineistä, melusta, kemiallisista aineista ja työterveyshuollosta. Erityisvaatimukset säättävät käsin tapahtuvaa taakkojen nostoa, näyttöpäätetyötä, raskaana olevan naisen mahdollisuutta lepoon työn lomassa sekä tupakansavulta suojaamista. Työnantajan on hankittava työntekijälle vaatimusten mukaiset henkilökohtaiset suojaimet. Lakimuutokset koskevat myös työhuoneen rakenteita ja tilavuutta, lämpötilaa, poistumisteitä, kuormauspaikkoja ja ajoluiskia. (Vuorio & Myllyviita 1995, 4–7.)

4 TYÖSUOJELUN OPETUKSEN KEHITTÄMISEN TEOREETTISTA TAUSTAA JA TUTKIMUKSIA

4.1. Kognitiivinen oppiminen

Nykyisessä tietoyhteiskunnassa ei ole oleellista yksittäisen tiedon muistaminen vaan asian ymmärtäminen ja kokonaisvaltainen hallinta. Opiskelijalla tulee olla valmiuksia käsitellä ja käyttää hyväkseen yhä kasvavaa informaatiotulvaa. Opiskelijan opiskelutapa, hänen oman ajattelunsa kehittäminen, oppiminen tiedon tehokkaaseen hankintaan ja käyttöön sekä taito tietomäärän kriittiseen käsittelyyn on tärkeää. (Aarnio, Helakorpi & Luopajarvi 1991, 13–14.)

Oppimisessa ei ole olennaista kerätä laajaa tietovarastoa, vaan oppimaan oppiminen aina tilanteen niin vaatiessa. Tietoa tarvitaan syventämään ja tarkentamaan jotakin todellisuuden ilmiötä koskevaa käsitystä, minkä seurauksena ajattelutapa muuttuu. Taito hankkia tietoa, käsitellä sitä ja ohjata omaa oppimisprosessiaan ovatkin tulevaisuuden yhteiskunnan vaatimia työntekijän valmiuksia. (Aarnio, Helakorpi & Luopajarvi 1991, 128.)

Aktiivinen oppimisenäkemyks sisältää ajatuksen oppimisesta prosessina. Oppiminen on sarja psyykkisiä toimintoja. Oppija itse on tietoinen ja tavoitteinen toiminnan subjekti. Oppiessaan hän rakentaa itselleen tarkoituksenmukaista kuvaa todellisuudesta, todellisuutta kattavia ja sitä edustavia sisäisiä malleja. Uudet asiat tulkitaan oppiessa siten, että ne saadaan sulautettua aikaisempiin tietorakenteisiin. Olemassa olevia ajatusrakennelmia joudutaan myös muokkaamaan niin, että uudet asiat saadaan sulautettua kokonaiskuvaksi. Aktiivisen oppimisenäkemyksen mukaan oppija oppii ymmärtämällä. Ymmärtäminen tarkoittaa sitä, että oppija osaa liittää ja soveltaa oppimaansa laajempiin yhteyksiin. Hänen sisäinen maailmansa (maailmankuva, ihmiskuva, minäkuva, oma prosessointi) on merkittävä

oppimisen lähde. Kognitiivinen oppimisenäkemys kuuluu aktiivisen oppimisenäkemyksen piiriin. (Aarnio, Helakorpi & Luopajarvi 1991, 132–133.)

Suomessa käännyttiin 1970-luvulla toiveikkaasti kognitiivisen psykologian puoleen, koska oivallettiin behaviorismiin perustuvan pelkistyneen opetus-tekniikan puutteet sekä vierastettiin humanistiseen käsitykseen perustuva voimakasta itseohjautuvuuden mallia. Tarkastelun kohteeksi nousi ihmisen tiedon käsittely ja tietorakenteet. Alettiin tutkia, miten ihminen käsittelee (prosessoi) tietoa ja minkälaisia tietorakenteita tai sisäisiä malleja ja maailmankuvia ihminen päähänsä rakentaa. (Miettinen & Kinnunen 1989, 15.)

Kognitiivisessa oppimisessa on tärkeää tiedollinen prosessointi, jolla tarkoitetaan asioiden ja ilmiöiden suhteuttamista, soveltamista, yhdistämistä ja ymmärtämistä. Tärkeitä seikkoja ovat muunmuassa opittavan asian oma-kohtaisesti merkittäväksi ja mielekkääksi kokeminen ja tältä pohjalta tapahtuva suuntautuminen, motivoituminen opiskeluun, uusien asioiden suhteuttaminen aikaisemmin opittuihin, johdonmukainen eteneminen tiedollisessa hierarkiassa soveltamiseen, analysointiin, syntetisointiin ja kriittiseen arviointiin. (Vaherva & Ekola 1991, 58.)

Kognitiivisessa oppimisenäkemyksessä on kuitenkin niin vahvasti rajoitettu tiedollisiin oppimisprosesseihin, että inhimillisen ja sosiaalisen elämän muut aspektit ovat jääneet liian vähälle huomiolle. On unohdettu ympäröivän todellisuuden muuttuvien olosuhteiden merkitys yksilön toiminnalle ja toisaalta oppimisprosessin merkitys tälle todellisuudelle. (Vaherva & Ekola 1991, 60.)

Kognitiivinen oppimisenäkemys on liian tietokeskeistä. Näkemys ei anna riittävästi vastauksia oppimismotivaation ongelman ratkaisemiseksi. Näkemys ei myöskään anna riittävästi vastauksia käytännön toiminnan ja opetuksen

sen erillisyyden poistamiseksi. Pelkkä opiskeltujen tietojen jäsentyneisyys ei riitä osaamisen kriteeriksi ammatillisessa koulutuksessa. Tiedon avulla tulee myös kyetä selviytymään muuttuvissa työtilanteissa ja kehittämään työkäytäntöjä. (Hätönen 1990, 8.)

Kognitiivisen oppimisenäkemyksen rajoitukset voidaan pelkistää seuraavasti: Oppija ei osaa kytkeä muistissaan olevaa tietoa käytännön tilanteeseen, sillä tieto on muistiaineksena eikä ajattelun ja toiminnan metodina, joten tiedon käyttäminen käytännöllisessä, esineellisessä toiminnassa on puutteellista. Myös kokonaisuuksien ja asian suhteiden ymmärtäminen (syväoppiminen) edellyttää kannanottoa tiedon ja käsitteiden luonteesta, ilmiön tutkimista ja analysointia sekä muuttamista tiedon avulla. Tämä tapahtuu ainoastaan toimimalla ja kokeilemalla. (Miettinen & Kinnunen 1989, 16.)

4.2. Toiminnan teoria ja tietoisien oppimistoiminnan kehämalli

Kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria korostaa kognitiivisen näkemyksen tavoin tietorakenteiden ja mallien suurta merkitystä oppimisessa. Kulttuurihistoriallisella toiminnan teorialla tarkoitetaan kokonaisen koulukunnan edustajien tutkimuksia inhimillisestä kulttuurista, ajattelusta ja toiminnasta. Kulttuurihistoriallinen toiminta syntyi 1920-luvulla ja sen perustaja oli Lev Vygotsky. (Kinnunen & Miettinen 1989, 17.)

Toiminnan teoria korostaa kognitiivisesta oppimisenäkemyksestä poiketen seuraavia ammatillisessa koulutuksessa tärkeitä asioita:

* Tietojen omaksuminen tapahtuu pohjimmaltaan elämän toimintaa varten. Tietojen avulla ihminen ratkaisee elämässään ja työssään esiintulevia ongelmia (oppiminen elämää varten).

* Oppijan motiivit, oppimisen tarkoituksen mieltäminen, vaikuttaa ratkaisevasti oppimisen ja tiedon käsittelyn luonteeseen ja tuloksellisuuteen. Tietämistä ja oppimista ei voida tarkastella irrallaan tahdosta, motiiveista ja tarkoituseristä. Oppiminen on tarkoituksen ohjaamaa toimintaa. Oppimisen motiivi vaikuttaa ajattelun ja oppimisen laatuun.

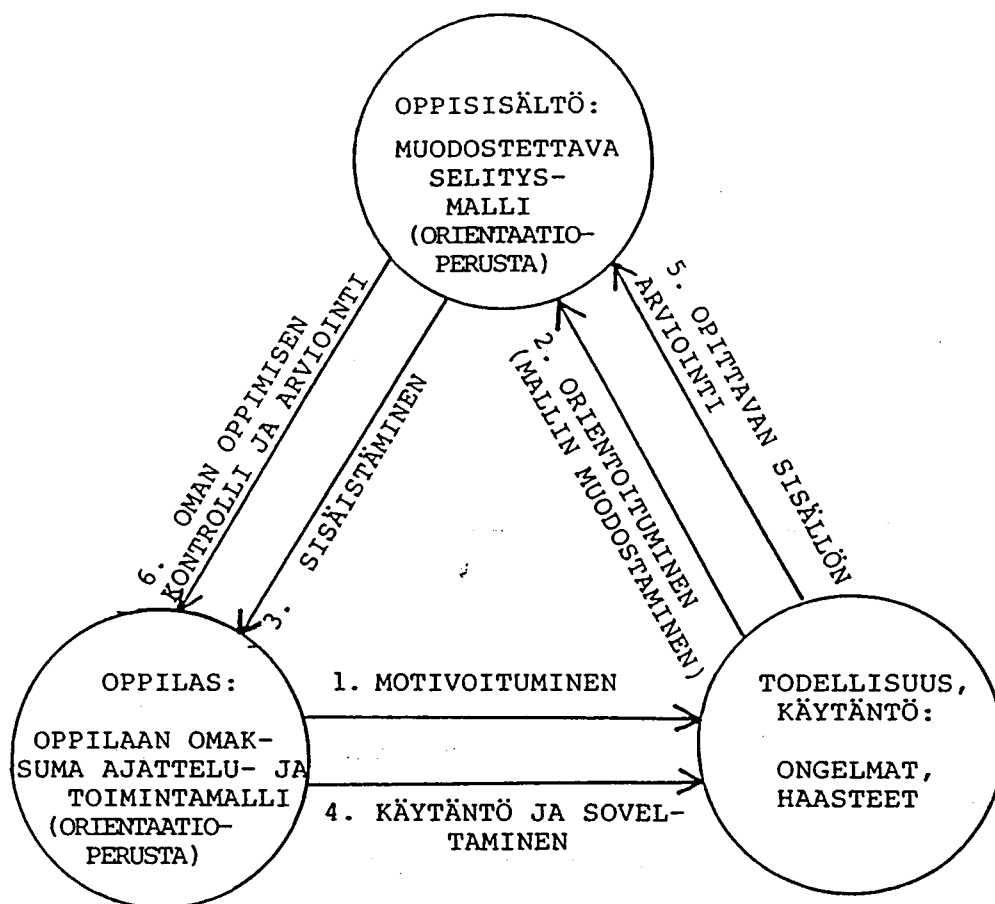
* Tietämisessä ja oppimisessa on tärkeää ongelmien käytännöllinen ratkaiseminen tiedon avulla, toiminta, asioiden muuttaminen tarvittaessa.

* Oppiminen sisältää sekä sisäistämisen että ulkoistamisen. Sisäistämällä tarkoitetaan sitä, että oppija omaksuu jonkin ulkoisessa muodossa olevan mallin, tiedon tai työvälineen käyttämällä sitä toimintansa välineenä. Ulkoistamisella tarkoitetaan sitä, että kun välinettä käytetään uudenlaisen tilanteen tai ongelman ratkaisemiseen oppija joutuu muuttamaan mallia tai ratkaisutapaa. Kehittynyt oppiminen sisältää työvälineen arviointia ja myös sen muuttamista muuttuneiden tarpeiden mukaan. Oppijasta tulee passiivisen omaksujan ja toistajan sijasta kehittäjä ja luoja.

* Oppija omaksuu ja kehittää tiedollisia malleja ympäristönsä ilmiöiden analysoimiseksi ja niihin liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi.

* Oppiminen on myös itsessään toimintaa, johon kuuluu sekä aktiivista ajattelua että käytännöllistä toimintaa vaativia tekoja. (Miettinen & Kinnunen 1989, 17–18.)

Toiminnan teorian oppimismalli voidaan kiteyttää tietoisien oppimistoiminnan kehämalliksi (kuvio 7). Malli koostuu kolmesta peruselementistä ja kuudesta oppimisteosta. Mallin ratkaiseva elementti on oikeassa alakulmassa olevan todellisuuden ja käytännön mukaansaaminen oppimiseen. Malli pelkistää sen, mitä hyvään oppimiseen tulisi sisältyä. (Miettinen & Kinnunen 1989, 18–19.)



KUVIO 7. Tietoisien oppimistoiminnan kehämalli (Miettinen & Kinnunen 1989, 19)

Jokainen kehämallinen oppimistehoista on monitahoinen ilmiö ja tutkimuksen kohde sinänsä. Motivoitumisen, orientoitumisen, soveltamisen, kritiikin ja arvioinnin aikaansaaminen opetuksen keinoin ovat opetuksen laadun avaintekijöitä.

1. Oppimisteko: Motivoituminen. Oppiaineksen hyödyn ja käyttökelpoisuuden mieltäminen on sisällöllisen kiinnostuksen (motivoitumisen) heräämisen tärkein ehto. Opetuksessa on lähdettävä ongelmasta, jonka ratkaisemiseksi tieto on tarpeen.

2. Oppimisteko: Orientoituminen. Orientoitumisessa oppija etsii mahdollisimman käyttökelpoista mallia ongelman tai tehtävän ratkaisemiseksi. Tietoisessa oppimisessa suorituksen kannalta olennaiset asiat ja ehdot kiteytetään malliksi tai periaatteeksi, jota kutsutaan orientaatioperustaksi. Mitä paremmin malli sisältää kaikki suorituksen kannalta olennaiset ehdot ja mitä paremman kuvan se antaa tutkittavasta ilmiöstä, sitä paremmin pysytymme toimimaan myös käytännössä. Mallin tai periaatteen omaksuminen itsestään selvänä ja valmiina johtaa puutteelliseen orientoitumiseen. Oppija ei ymmärrä mallin perusteita. Siksi tulisi pyrkiä siihen, että oppija itse muodostaa mallin tutkimalla ongelmaa.

3. Oppimisteko: Sisäistäminen. Sisäistämisessä on kyse opittavan tiedon tai ajattelumallin muuttumisesta sisäiseksi ajatukselliseksi rakenteeksi. Tämä edellyttää mallin tutkimista ja käyttöä. Hyvän sisäistämisen tunnusmerkkinä on kyky itsenäiseen ajatteluun ja ongelmanratkaisuun. Tulee tarkastella, miten malli toimii erilaisissa yksittäistapauksissa. Tämä edellyttää tiedon käyttöä ja toistoa tuttujen ja yksinkertaisten tehtävien avulla.

4. Oppimisteko: Käytäntö ja soveltaminen. Laajan siirtovaikutuksen ja laajan itsenäisen soveltamiskyvyn turvaaminen edellyttää käsitteiden soveltamista uusien ja muuttuvien ongelmien ratkaisemisessa. Soveltamistehtävissä tietoa käytetään aidosti itsenäisen ajattelun välineenä ja uusien ongelmien ratkaisemisen välineenä. Hyvien oppilastehtävien rakentaminen turvaa käytännön ja soveltamisen turvaamisen oppimisessa.

5. Oppimisteko: Opittavan sisällön arviointi. Oppikirjan tekstit eivät ole totuus vaan oppikirjan laatijan käsitys ko. aihealueesta. Tieto muuttuu ja kehittyy. Tiedon rajoituksia ja edelleen kehityksen tarvetta olisi opittava arvioimaan. Tämä on todellisen uuden luomisen ja luovuuden tärkeä ehto. On pohdittava tiedon kehitystä ja rajoituksia muuttuvan huomispäivän yhteiskunnan ja työelämän asettamien haasteiden ja ongelmien kannalta.

6. Oppimisteko: Oman oppimisen kontrolli ja arviointi. On osattava kontrolloida ja arvioida oman oppimisen ja ajattelun laatua ja kehitystä, tasoa ja puutteellisuuksia. On arvioitava myös miksi, miltä osin, millä tavalla väärin. Oppilaiden tulee analysoida oman suoriutumisensa ja toimintatapansa laatua. (Miettinen & Kinnunen 1989, 19–21.)

Opetus on opiskelijan oppimistoiminnan organisointia, oppimistekojen rakentamista opetukseen. Opettajan tulisi turvata, että opiskelija tekee tietoisensa oppimistoiminnan kehämalliin sisältyvät oppimisteot. Tämä merkitsee, että painopiste siirtyy opetuksessa esittävästä monologiasta (luento) työmuotoihin, jotka edellyttävät opiskelijoiden aktiivista työskentelyä. (Miettinen & Kinnunen 1989, 22.)

4.3. Opetuksen suunnittelu

Opetuksen keskeinen tehtävä on opiskelijan oppimisprosessin kaikenpuolinen tukeminen ja ohjaaminen. Opetus on tietoisensa syvällisen oppimisprosessin systemaattista ja suunnitelmallista ohjaamista. (Aarnio, Helakorpi & Luopajarvi 1991, 148.)

Opetuksen suunnittelun lähtökohtana tulisi olla ammatillisen tutkinnon antama laaja-alainen pätevyys ja pätevyyttä tuottava opiskeluprosessi. Opintokokonaisuuksien suunnittelussa tulee näinollen erilaisen oppiaineensa erilainen integrointi välttämättömäksi. Integroinnilla eli eheyttämällä tarkoitetaan yhtenäisten asiakokonaisuuksien muodostamista. Opiskelussa ja opettamisessa sillä tarkoitetaan opiskeltavien sisältöjen kokoamista opiskelijan kannalta mielekkäiksi asiakokonaisuuksiksi. Niin kauan kuin hallinnolliset opetussuunnitelmat ovat oppiaine- tai oppimääräjakoisia, on integroinnin tarve suuri. Integrointia on kahdenlaista: 1) Vertikaalinen integrointi on saman oppimäärän tai kurssin sisällä tehtävää eri

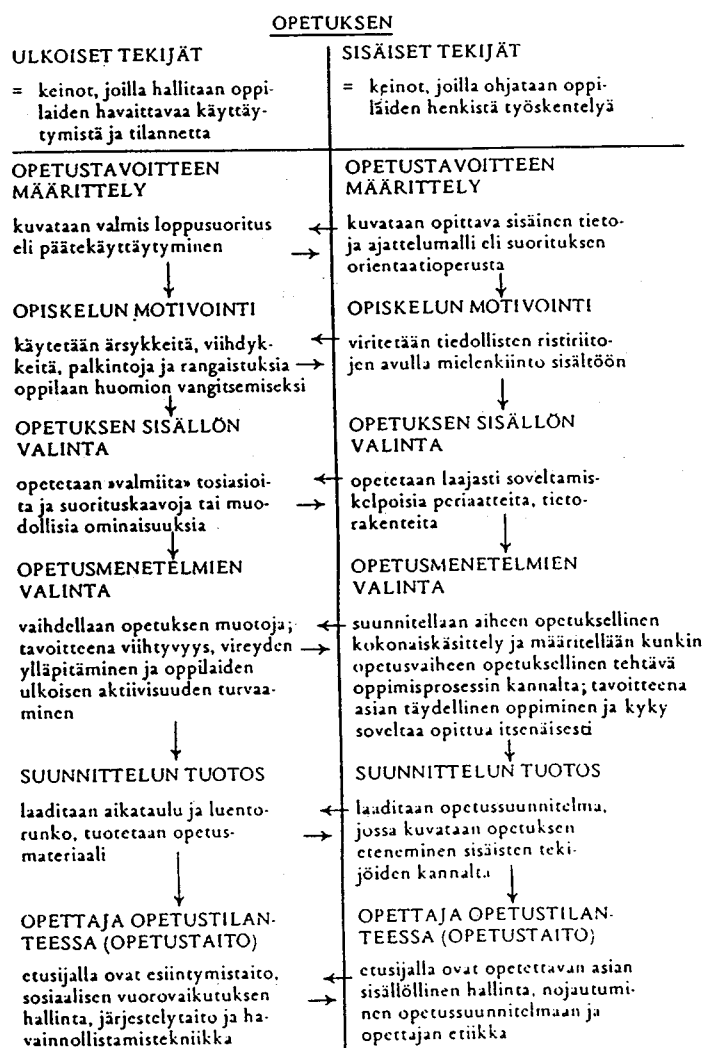
kokonaisuuksien välistä integrointia. 2) Horisontaalinen integrointi on eri oppimäärien tai -aineiden välistä integrointia. (Aarnio, Helakorpi & Luopajarvi 1991, 191–192.)

Opetusprosessi tulee aina jakaa eri osavaiheisiin sen mukaan, mitä oppimisprosessin vaihetta kukin opetusjakso palvelee. Aihe- tai asiakokonaisuuden opettamisen alussa tulee opettajan luoda kokonaisvaltainen kuva opetettavasta ilmiöstä, opiskelun tavoitteista ja aihekokonaisuuden keskeisistä käsitteistä ja niiden välisistä suhteista, sillä näin luodaan edellytykset opiskelijan sisällölliselle motivoitumiselle ja orientoitumiselle tulevaan opiskeluun. Sisäistämisen vaiheessa uusi asia suhteutetaan alussa luotuun kokonaisrakenteeseen ja opiskelijan aiempiin kokemuksiin. Opiskelun ulkoistamis- eli soveltamisvaihetta varten tulee opetukseen suunnitella käytännön sovellutusesimerkkejä, harjoitustöitä ja -tehtäviä, joiden avulla opiskelija voi kokeilla ja syventää omaksuttuja tietoja ja taitoja. Opetuksen arviointivaiheessa tulee opetuksen ohjata opiskelijaa arvioimaan itse omaa oppimistaan sekä opiskelussa käytettyä oppiainesta ja sen soveltuvuutta käytäntöön. (Aarnio, Helakorpi & Luopajarvi 1991, 149.)

Opetusta suunnittelevan opettajan tulee tuntee sekä oppijoiden tapa hahmottaa opittava asia että oppijoiden aikaisempi toiminta ja tietorakenne. Opettajan tulee myös tuntee ja hallita hyvin oppimisprosessin lainmukaisuudet ja opetettava asiasisältö. (Vaherva & Ekola 1991, 58.)

Jackson (1990) havaitsi tutkimuksessaan, että opettajat kokevat opetuksen suunnittelun etukäteen jollain lailla uhkaavana. Kansanen (1981) totesi kuuden opettajan haastattelututkimuksessaan, että kaikki opettajat pyrkivät muodostamaan mentaalisen kuvan opetuksen etenemisestä, mutta vain kaksi opettajaa teki tämän lisäksi säännöllisesti kirjallisia suunnitelmia. Suunnittelun pääasiallinen tuki oli oppikirja, jota opettajat käyttivät säännöllisesti. Clarkin ja Petersonin (1984) tutkimustulos oli, että opettajat eivät

useinkaan tee kirjallisia suunnitelmia, vaan pyrkimyksenä on muodostaa mentaalinen kuva tunnin kulusta. Opettajat ovat suunnitellessaan hyvin riippuvaisia opettajan ohjekirjoista ja virallisesta opetussuunnitelmasta. Opetus on tietoiseen ja täydelliseen oppimiseen tähtäävää opiskelun suunnitelmallista ohjaamista. Suunnittelun lähtökohtana voidaan käyttää Engeströmin kaaviota (kuvio 8) opetuksen ulkoisista ja sisäisistä tekijöistä.



KUVIO 8. Opetuksen ulkoiset ja sisäiset tekijät (Engeström 1991, 16)

Opetuksen ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan opettajan keinoja opetustilanteen ja opiskelijoiden ulkoisen käyttäytymisen hallitsemiseksi. Opetuksen

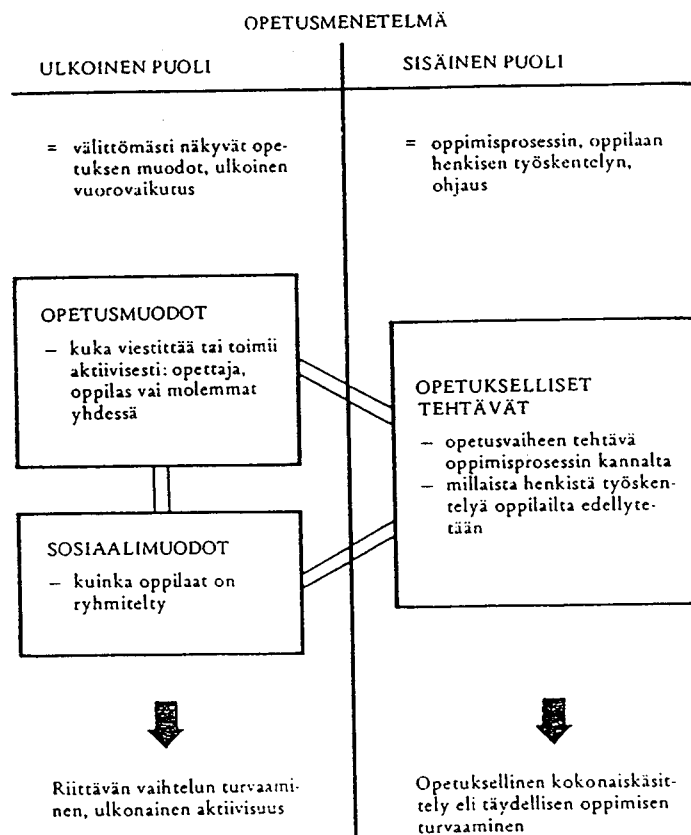
sisäisillä tekijöillä tarkoitetaan opettajan keinoja ja mahdollisuuksia ohjata opiskelijoiden aktiivista henkistä työskentelyä, oppimisprosessia. Opetuksen suunnittelun tulee lähteä opetuksen sisäisistä tekijöistä. Ulkoiset tekijät ovat hyvän opetuksen välttämätön edellytys, mutta jos unohdetaan sisäiset tekijät päädytään helposti "kulissioppimisen" tasolle. (Engeström 1991, 15–17.)

Opetuksen tavoitteiden asettelussa ei riitä opiskelijoiden ulkoisten loppusuoritusten kuvaaminen, vaan on selvitettävä ja kuvattava opittava sisäinen tieto- ja ajattelumalli eli orientaatioperusta. Opiskelijoiden motivoinnissa ei riitä ulkoisten ärsykkeiden, viihdykkeiden, palkintojen ja rangaistusten käyttö, vaan on löydettävä ne tiedolliset ristiriidat ja ongelmat, joilla opiskelijoiden aito mielenkiinto opetettavaa asiaa kohtaan saadaan opettajan myötävaikutuksella heräämään. Opetussisältöä ei voida mieltää vain oppikirjan tai luentomonisteen tekstiksi, vaan sanojen takaa on löydettävä laajasti soveltamiskelpoiset ja keskeiset periaatteet sekä tietorakenteet. Opetusmenetelmiä ei voida pitää pelkästään vaihtelevina muotoina (luento, ryhmätyö, oppilaan itsenäinen työskentely), vaan on suunniteltava aiheen opetuksellinen kokonaiskäsittely ja määriteltävä kunkin opetusvaiheen opetuksellinen tehtävä oppimisprosessin kannalta ; tavoitteena asian täydellinen oppiminen ja kyky soveltaa opittua itsenäisesti. (Engeström 1991, 15.)

Oppimisen kannalta on tärkeää, että jo tavoitteissa kuvattaisiin sisällöllisesti ne periaatteet ja rakenteet, joiden ymmärtämiselle ulkoiset suoritukset rakentuvat. Oppijan olisi näin jo opiskelun alkuvaiheessa mahdollista itse tiedostaa, mikä on opittavan asian ydin – minkä oivaltamiseen opiskelussa pyritään. Tällaista tavoitteiden määrittelyä voidaan nimittää sisällölliseksi tavoitteenmäärittelyksi. Sisällöllinen tavoitteenmäärittely tarkoittaa opettavien asioiden ytimen kuorimista esille, jotta tiedettäisiin, minkälainen ajattelu- ja toimintamalli oppijalle halutaan opettaa. Tämän mallin eli orientaatioperustan pohjalta he kykenevät toteuttamaan monia erilaisia suorituksia. (Engeström 1991, 73.)

Opiskelutavoitteen tärkeä asema perustuu sen merkityksen monita-
hoisuuteen: 1) Tavoite on oppimistehtävänä opiskelijan sisäisen motivaation
perusta. 2) Tavoite auttaa opiskelijaa orientoitumaan tulevaan tehtävään,
sen sisältöön, vaatimuksiin ja reunaehtoihin. 3) Tavoite toimii oppijan
kriteerinä hänen ohjattaessaan oppimistoimintaansa ja arvioidessaan sen
tuloksellisuutta. 4) Opettajalle tavoite on toimintaa koskevien ratkaisujen kri-
teeri. 5) Opettajalle tavoite on myös toiminnan ohjauksen ja tuloksellisuuden
arvioinnin kriteeri. (Vaherva & Ekola 1991, 133.)

Oppimisprosessin edistämisen ja oppimistavoitteiden saavuttamisen
kannalta on opettajan valittava paras mahdollinen opetusmenetelmä.
Jokaisen oppimistilanteen suunnittelussa voidaan Engeströmin mukaan
erottaa opetusmenetelmän ulkoinen ja sisäinen puoli (kuvio 9).



KUVIO 9. Opetusmenetelmän ulkoinen ja sisäinen puoli (Engeström 1991,

Opetusmenetelmän ulkoinen puoli näkyy opetusmuodoissa (kuka viestittää tai toimii aktiivisesti) ja sosiaalimuodoissa (kuinka osanottajat on ryhmitelty). Sisäinen puoli tarkoittaa kunkin opetusvaiheen opetuksellista tehtävää (minkälaiseen henkiseen työskentelyyn ja mihin oppimisprosessin osateki- jään sillä pyritään). Opetusmenetelmän sisäinen puoli on tärkein, sillä kun opettaja tietää, mikä on opetuksen kussakin vaiheessa opetuksellinen teh- tävä, hän voi valita tehtävän kannalta tarkoituksenmukaisimmat opetus- ja sosiaalimuodot ja samalla turvata tarpeellisen vaihtelun ja ulkoisen toime- liaisuuden. (Engeström 1991, 120–123.)

Korkealaatuisen ja täydellisen oppimisen aikaansaamiseksi voidaan erottaa kahdeksan opetuksellista tehtävää:

- 1) valmistaminen uuteen ja motivointi,
- 2) orientointi,
- 3) uuden tiedon välittäminen,
- 4) opetetun kertaaminen,
- 5) systematisointi,
- 6) harjoitus,
- 7) soveltaminen ja
- 8) kontrolli.

Opetukselliset tehtävät ovat mielekkäitä vain muodostaessaan ehjän kokonaisuuden, liittyessään jonkin aiheen opetukselliseen kokonais- käsittelyyn. (Engeström 1991, 127–130.)

4.4. Opetuksen suunnittelun työvälineet

Kukaan ei kerro opettajalle, mitkä ovat ne sisällöt ja ongelmat, joita tulisi ammatillisessa opetuksessa erityisesti painottaa. Opettajan on itse muodos- tettava käsityksensä tästä asiasta, sillä oppikirjoissa hyvin harvoin pohditaan työelämässä tarvittavan osaamisen luonnetta ja kehittymistä. Sisällöt ovat oppikirjan laatijan valinta, jota harvoin edes perustellaan. Tavoiteltavan

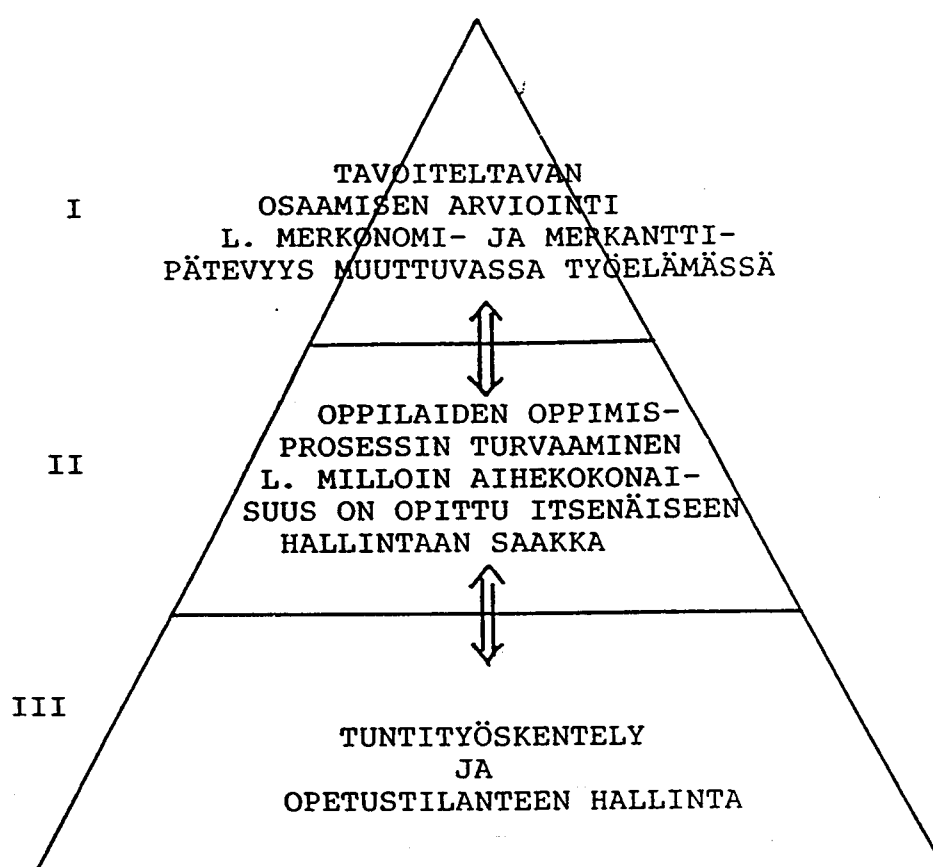
pätevyyden tai osaamisen analysointi seuraamalla työelämän kehitystä on siksi olennainen osa opettajan työtä. Ongelmaksi saattaa muodostua myös se, miten tietoisien oppimistoiminnan kehämallin saa toimimaan käytännön opetuksen suunnittelussa? Miten turvata opetuksessa kytkeä todellisiin työelämän käytäntöihin ja ongelmiin? Voidaanko todellisuus tuoda koulun sisään?(Miettinen & Kinnunen 1989, 25.)

Ekola ja Rantanen (1989) ovat tutkineet 284 opettajan didaktista ajattelua kuudessa yleisessä ammattioppilaitoksessa. Tutkimuksessa selvitettiin, onko opettajan ajattelussa sellaisia aineksia, joiden voidaan olettaa säätelevän hänen opetustoimintaansa niin, että hän toimii didaktisesti, ts. pyrkii tarkoituksenmukaisiin tavoitteisiin ottamalla huomioon vaadittavat oppimisprosessit, oppilaiden oppivuustekijät sekä tilannetekijät. Tulosten valossa opettajien didaktisessa ajattelussa on kehittämisen varaa. Pääosa opettajista toimii ulkoisesti valiten ensin opetustilanteeseen aiheen ja sisällön ja ratkaisee sitten, miten tilanteessa toimitaan.

Lortie (1975) toteaa tutkimuksessaan opetustyötä ohjaavan käyttöteorian pohjana olevan ennenkaikkea opettajan omat kokemukset siitä, miten luokkatilannetta parhaiten hallitaan sekä koulun muilta opettajilta saadut erilaiset mallit. Elbazin (1981) mukaan nimenomaan opetustyössä saadut luokkahuonekokemukset ovat opettajan keino ratkaista työssä eteentulevia ongelmia. Denscombe (1982) toteaa, että pedagogisten teorioiden sijasta opetustyötä ohjaavat käytännön synnyttämät käyttöteoriat ja luokkatilanteessa saadut kokemukset. Haberman (1985) esittää jyrkän kielteisen kannan painotetusti omien kokemusten ja talonpoikaisjärjen pohjalta opettamiseen. Hänen mielestään talonpoikaisjärkeen perustuva opettaminen ei varmista opetuksen ohjautumista oikeaan suuntaan.

Opetustyötä koskevien analyysien perusteella on muodostettu malli opettajan työn tasoista (kuvio 10). Malli pyrkii ratkaisemaan opetuksen

suunnittelun ja toteutuksen erillisyyden ongelmat yhdistämällä ne. Opetustyön tasot eivät ole erillisiä toiminnan alueita. Niiden välillä on riippuvuus. Käsitteemme tavoiteltavan osaamisen luonteesta vaikuttaa tapaan, jolla rajaamme ja rakennamme opetusta. Laajemman opetuskokonaisuuden toteuttamistapa taas vaikuttaa siihen, minkälaiseksi yksittäinen oppitunti rakennetaan. Muodostuu eräänlainen toiminnan järjestelmä, jossa ylempi taso säätelee alempaa tasoa. (Miettinen & Kinnunen 1989, 25.)



KUVIO 10. Opettajan työn tasot (Miettinen & Kinnunen 1989, 26)

Jokaista opetustyön tasoa vastaavat myös tietyt teot tai suoritukset ja työvälineet. Tämä voidaan ilmaista seuraavasti:

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | Tavoiteltavan osaamisen analysointi | Oppiaineanalyysi
Tiedon ja sen hyväksikäytön kehitys yhteiskunnassa
Merkonomien ja merkantin työn kehitys |
| 2 | Oppimisen turvaaminen | Aihekokonaisuussuunnitelma:
Tietyn asia- ja suorituskokonaisuuden opettamisen suunnitelma |
| 3 | Tuntityöskentely | Teema- ja tuntisuunnitelmat
Opiskelijatehtävien rakentaminen |

Paneutuessaan 1 ja 2 tason tehtävien suorittamiseen opettaja saa samalla runsaasti apua myös opetustilanteen hallintaan liittyviin kysymyksiin. (Miettinen & Kinnunen 1989, 27.)

Jotta opetustyön kolme tasoa toteutuisivat, tarvitaan työvälineitä, suunnitelumalleja ja lomakemuotoisia apuvälineitä:

1) Tavoiteltavan osaamisen analysointi:

Oppiaineanalyysissä selvitetään oppiaineen tietosisällön ja työelämän kehityksen välisiä suhteita. Analyysissä etsitään ne ristiriidat, joita on olemassa työelämän kehittymässä olevien ongelmien ja nykyisen oppiaineen välillä sekä määritellään oppiaineen opettamisen erityispiirteet analysoimalla olemassa olevan tiedon käyttötapaa, soveltamistapaa ja ongelmia. Oppiaineanalyysi on yhteiskunnan, työelämän, oppilaitoksen ja jokaisen opettajan yhteinen asia. Tarpeellista tietoa voi opettaja kysymyksin hakea suoraan työpaikoilta. Myös opiskelijat voivat osana opetusta osallistua asia-alueen selvittämiseen. (Miettinen & Kinnunen 1989, 28–30.)

2) Oppimisen turvaaminen:

Aihekokonaisuussuunnitelman laatiminen on tärkein tietoisien oppimistoiminnan mallin soveltamisen työväline. Aihekokonaisuussuunnitelmassa hahmotetaan, miten tietty asiakokonaisuus opetetaan niin, että opiskelijat ovat oppineet sen itsenäiseen hallintaan saakka. Aihekokonaisuus on opetuksen suunnittelun tärkein yksikkö. Sen rajaamisen perustana on opittava asia. Sen kesto voi opetettavan asian sisällöstä ja luonteesta riippuen vaihdella muutamasta oppitunnista aina kymmeneen oppitunteihin asti. (Miettinen & Kinnunen 1989, 30.)

Aihekokonaisuuden sisältönä on tietyn käsitteen tai asian opettaminen siten, että se ymmärretään ja sitä voidaan soveltaa jonkun todellisen ongelman ratkaisemiseen. Näin voidaan myös opiskelun syy ja merkitys osoittaa opiskelijoille ja luoda oppimistoiminnalle tietoinen ja sisällöllinen motiivi.

Aihekokonaisuuden pohjana on kolme käsitettä:

- 1 Sisällön pelkistää orientaatioperusta tai malli
- 2 Tiedon käytön tavan ilmaisee tyypiteko
- 3 Aihekokonaisuus on opiskelijan toimintakokonaisuus

Olennaista on, että käsitteiden pohjalta voidaan muodostaa opiskelijalle järkevä toimintakokonaisuus, mielekkäiden tehtävien sarja, jonka kuluessa opiskelija omaksuu aihekokonaisuuden mallin, orientaatioperustan, testaavat sitä mahdollisimman realistisen aineiston avulla ja käyttävät sitä tyypiteon osoittaman soveltamistehtävän ratkaisemiseen (esim. ongelma, jonka ratkaisemiseksi opittua tietoa sovelletaan). Aihekokonaisuuden orientaatioperusta ei ole pelkästään kuvaus kohteesta. Se on opittavaa ilmiötä koskeva selitys- ja toimintamalli. Se osoittaa, mihin on käytävä käsiksi, mistä on otettava selvää. Aihekokonaisuuden tulisi olla toimintakokonaisuus ja sisältää oppimisteot, joita tietoisien oppimistoiminnan malli kuvaa. (Miettisen & Kinnusen 1989, 33.)

Aihekokonaisuuden käsitteitä/asioita valittaessa on tärkein kriteeri se, että valitsee ne perusasiat ja mallit, joiden avulla voidaan ymmärtää ja hallita keskeisiä opiskelijan elämään ja työhön liittyviä ongelmia myös vuosien kuluessa. Perusasioiden pohjalta voidaan ymmärtää kehitystä ja myös kehittää uusia ratkaisuja. (Miettinen & Kinnunen 1989, 34.)

3) Tuntityöskentely ja opetustilanteen hallinta:

Tavoiteltavaan osaamiseen pyritään tietoisien oppimistoiminnan kehämallin avulla. Tämä malli toteutetaan sekä opetuksen että sen suunnittelun tasolla. Paitsi aihekokonaisuuteen tulisi myös aihekokonaisuuden itsenäisiin osakokonaisuuksiin (teemoihin) sisältyä oppimistekoja. Aihekokonaisuuden opetus jakautuu selkeisiin osakokonaisuuksiin, teemoihin. Teema voi olla kestoltaan yksi tai useampia oppitunteja. Opetuksen toteuttamisen suunnitelma hahmotellaan teemasuunnitelmalomakkeelle. Siinä hahmotellaan yksityiskohtaisesti opetuksen ajoitus, sisältö ja menetelmät yksityiskohtaisesti. Se on opetuksen toteuttamissuunnitelma. Teemasuunnitelma vastaa tuntisuunnitelmatasoa, mutta ei ole aina sidoksissa yhteen oppituntiin. Teemasuunnitelmalomakkeen perusidea on se, että oppiminen saadaan systemaattisesti mukaan opetuksen suunnitteluun.

Teemasuunnitelmalomakkeen viisi saraketta ovat:

- 1) opetusjakso (opetuksen jaksottaminen ajallisiin perusyksiköihin, työskentelyrupeamiin, joilla on opetuksellinen tehtävä),
- 2) aika (min),
- 3) sisältö (kiteytys käsiteltävästä asiasta),
- 4) oppimisteko (opiskelijoiden oppimisen eteneminen, mihin pyritään) ja
- 5) työmuodot (mitä opetusmuotoja ja sosiaalimuotoja on käytetty).

Teemasuunnitelma on opetuksen toteuttamissuunnitelma, jonka avulla myös opetusprosessin jäsentäminen ja oppimisen seuraaminen on mahdollista.

(Miettinen & Kinnunen 1989, 84–87.)

Lisäksi tarvitaan erilliset kuvaukset opiskelijatehtävistä. Opiskelijatehtävän laadinnan apuvälineenä käytetään opiskelijatehtävälomaketta.

Lomakkeesta käy ilmi:

1) mihin aihekokonaisuuteen, teemaan tehtävä liittyy, 2) mitä oppimistekoja sen on tarkoitus saada aikaan, 3) mikä on sosiaalimuoto, 4) mitkä ovat mahdollisesti tarvittavat välineet ja materiaalit, 5) tehtävän instruktio ja mahdollisesti mallisuoritus ja 6) tehtävän arviointikriteerit. (Miettinen & Kinnunen 1989, 88.)

4.5. Opetuksen toteutuksen ja oppimisen arviointi

Arviointi ymmärretään laajasti sellaiseksi tiedon keruuksi, jonka pohjalta voidaan tehdä opetuksen suunnittelua, opettamista ja oppimista koskevia ratkaisuja. Arviointitiedon tulee tukea sellaisten ratkaisujen tekemistä, joiden avulla tavoitteista oppimista voidaan parhaalla mahdollisella tavalla edistää. (Vaherva & Ekola 1991, 158.)

Arviointi on oppimisen perusta. Arviointi ohjaa oppimista ja opetustyötä ja vaikuttaa näiden kehittymiseen ja kehittämiseen. Oppiminen on itse asiassa kaiken aikaa arviointia. Ihanteellisimmillaan se on mm. opiskelijan itsearviointia, jolloin arvostelun paino hälvenee ja opiskelijan aktiivinen oman toimintansa arviointi tulee tilalle. Opiskelijan oma arviointi on koko oppimisen lähtökohta. Arviointi ei ole oppimisen kehämällin erillinen osa, vaan se on mukana kaikissa oppimissyklin vaiheissa. Se tukee ja luo pohjaa muille oppimisteoille. Se antaa myös palautetietoa opiskelijatehtävien ratkaisuvälmiudesta ja toimivuudesta. Oppimisen ja opettamisen arviointia ei voi irrottaa toisistaan. Arviointitiedon avulla opettaja pystyy tietoisemmin suuntaamaan oman toimintansa, niin että se tukee opiskelijan oppimista. (Torvinen, Härkäpää & Tommila 1992, 45–47.)

Arvioinnin eri malleja voidaan kuvata seuraavanlaisesti:

1) Määrällisen arvioinnin mallit eli opettajan laatimat tietotehtävät koetilanteessa. 2) Laadullisen arvioinnin mallit, jotka kohdistuvat opiskelijan ajatteluun ja opetus–oppimisprosessiin, mutta eivät pyri etsimään vastausta kysymykseen, miten opetusta ja oppimista tulisi muuttaa. 3) Kehittävä arviointi, jossa pyritään toteuttamaan opiskelijassa pysyviä kehitys–vaikutuksia tuottava opetus– ja oppimisprosessi.

Kehittävä arviointi vaatii teoreettisen käsityksen oppimisesta ja opetuksesta. Tärkeimmäksi menetelmäksi muodostuu täysipainoisen oppimisprosessin suunnittelu ja toteuttaminen opetuksen avulla. Oman oppimistoiminnan arviointi on tärkeä osa arviointia. Opetuksessa suunnitellaan oppimistekoja tuottavia tehtäviä. Tehtävien tarkoitus on opettaa oppimaan. Arviointi kohdistuu mm. siihen, miten opiskelija hallitsee orientaatioperustan, miten hän kytkee sen konkreettisten tehtävien periaatteisiin, pystyykö hän kehittämään erilaisia ratkaisuja samaan ongelmaan ja vertailemaan niitä keskenään, miten hän arvioi omia suorituksiaan ja pyrkii niitä muuttamaan. (Miettinen & Kinnunen 1989, 96–97.)

Arviointia tulisi siirtää kehittävän arvioinnin suuntaan. Tämä edellyttää, että opiskelijoiden tulisi tottua siihen, että ei ole olemassa yhtä oikeaa ratkaisua asioihin, vaan on olemassa erilaisia ratkaisuja. Niiden paremmuutta voidaan arvioida perustelujen ja ratkaisujen omaperäisyyden perusteella. Opiskelijan on myös opittava ottamaan vastuuta paitsi omasta oppimisestaan myös toisten ryhmään kuuluvien tuloksista. Kun opiskelijatehtävät ovat arvioinnin kohteena arvostetaan koulu yhteisössä tehtyä työtä, ei vain kokeita ja niistä selviytymistä. Oppimaan oppiminen tulee näin myös arvioinnin kohteeksi. Opettaja voi myös kehittävän arvioinnin avulla, omaa työtään seuraamalla arvioida, miten opiskelijat oppivat. Jos oppimista ei näytä tapahtuneen, on opettajan syytä etsiä opetuksesta puutteita, joita korjaamalla opiskelijoiden oppiminen paranisi. (Miettinen & Kinnunen 1989, 97–98.)

5 TOTEUTETUT TYÖSUOJELUKURSSIT JA KURSSIEN ARVIOINTIA

5.1. Työsuojelukurssi Espoon kauppappilaitoksessa 1992–1993

Opetuksen kehittämistyön viimeaikaisia tuloksia on Espoon kauppappilaitoksessa ollut aihekokonaisuusajattelun soveltaminen yritystalouden ja hallinnon opetukseen. Tavoitteena on löytää opetuksen kohteeksi sellaisia aiheita, jotka ovat merkittäviä sekä opiskelijan tulevan työn että yhteiskunnan kannalta. Yksi tällainen aihe on Yrityksen perustaminen.

Espoon kauppappilaitoksen ylioppilaspohjaiset opiskelijat tekevät kaksi vuotta kestävänsä opiskelunsa aikana päättötönsä Yrityksen perustaminen. Aihe muodostaa kaupallisissa opinnoissa mielekkään kokonaisuuden. Jo suunnitteluvaiheessa voidaan yhdistää (integroida) eri oppiaineiden selityskykyisimmät mallit ilmiöstä, soveltaa niitä ongelmien ratkaisuun ja saada aikaan ehjä kokonaisuus, joka myös edellyttää opiskelijoiden omaa aktiivisuutta ja toimintaa.

Ensimmäisen opiskeluvuoden ryhmätö (Liite 1) muodostaa osan päättötökokonaisuudesta. Ryhmätö integroituu eri oppiaineissa: Yritystalouden ja hallinto, markkinointi, laskentatoimi, oikeusoppi, toimisto- ja tietotekniset aineet, Suomen kieli ja viestintä, 1. vieras kieli ja viestintä, 2. vieras kieli ja viestintä sekä terveystieto. Toinen osa päättötökokonaisuudesta toteutetaan erikoistumislinjan pääainetta painottaen toisena opiskeluvuonna.

Terveystieto integroitiin Espoon kauppappilaitoksessa tähän aihekokonaisuuteen. Ammatillisten oppilaitosten opetussuunnitelman perusteissa liikunta ja terveystieto oli kaikille yhteinen oppimäärä. Oppimäärän tavoitteissa terveystiedon tavoitteena oli antaa pohjaa terveyttä säilyttävälle ja

edistäville elämäntavoille työssä ja vapaa-aikana. (Ammattikasvatushallitus 1990, 41–42.)

Terveysten merkitys opiskelijalle, opiskelijan ammattitaidon säilymiselle ja ammatissa kehitymiselle sekä yhteiskunnalle on suuri. Terveystiedon opetus on näin perusteltu osa Yrityksen perustaminen – päättötyökokonaisuutta.

Espoon kauppappilaitoksessa terveystietokurssin nimeksi (osana päättötyökokonaisuutta) annettiin työsuojelu, sillä yhteiskunnassamme pyritään perinteisesti työsuojelutoiminnaksi nimetyn toiminnan avulla varmistamaan, ettei työntekijän terveys ja turvallisuus työn johdosta vaarannu. Työsuojelutoiminnan avulla myös ylläpidetään ja edistetään työntekijän terveyttä ja työkykyä sekä samalla tuetaan työn kannattavuutta ja tuloksellisuutta.

5.1.1. Kurssin tavoite ja toteutus

Kurssin tavoitteena oli, että opiskelija ymmärtää työsuojelun merkityksen, sisällön ja mahdollisuudet työyhteisön toiminnassa sekä osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa.

Työsuojelukurssin laajuus oli 19 tuntia. Opetukseen osallistui 107 opiskelijaa kolmessa eri ryhmässä (A = 36, B = 35, C = 36).

Kurssi koostui luennoista (6 tuntia), harjoitustyönä tehtävien ryhmätöiden itsenäisestä työskentelystä (6 tuntia), ryhmätöiden suullisista esityksistä (6 tuntia) ja kurssin palautteesta (1 tunti). Läsnäolovelvollisuus oli luennoilla, suullisissa esityksissä ja palautekeskustelussa. Kurssin arvosana muodostui aktiivisesta osallistumisesta luennoille, suullisiin esityksiin ja palautteeseen sekä kirjallisesta harjoitustyöstä.

Kurssin tavoitteet, sisältö, toteutus ja arviointi selitettiin ja perusteltiin opiskelijoille kurssin alkaessa. Luennot pidettiin eri ryhmille marras-joulukuussa 1992. Opiskelijat saivat kurssin alkaessa kurssisuunnitelman ja harjoitustyötehtävät sekä ohjeet suullisesta esityksestä (Liite 2).

Luennoilla annettiin ryhmätyön tekemiseen tarvittavaa oleellista työsuojelutietoa. Ensimmäisen luennon yhteydessä katsottiin ja keskusteltiin videosta: Tulevaisuuden työpaikka. Opetuksen sisältö muodostui seuraavista aiheista: Työsuojelun tavoitteet ja sisältö, yrityksen toimintaa ohjaavat lait ja säädökset, työympäristö sekä elpymisliikunta ja työpaikkaliikunta sekä vierailleva työsuojeluasiantuntija, jonka aiheena oli: Fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn merkitys työntekijän terveydelle ja hyvinvoinnille.

Kirjallista harjoitustyötä opiskelijat työstivät 3 – 4 hengen ryhmissä itsenäisesti tammi-helmikuussa 1993. Ryhmätyön tavoitteena oli, että opiskelija osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa sekä osaa suunnitella yrityksen työntekijöille elpymisliikunta- tai työpaikkaliikuntaohjelman.

Harjoitustyön ohjausta annettiin runsaasti sovittuina aikoina kaikille sitä haluaville. Lisäksi työsuojeluun liittyvää oppimateriaalia oli oppilaitoksessa runsaasti opiskelijoiden käytössä. Työ oli palautettava helmikuun loppuun 1993 mennessä. Päättyöaihekokonaisuuden muiden tehtävien ryhmätyö oli palautettava huhtikuun puoleen väliin mennessä 1993.

Suulliset esitykset harjoitustöistä ja palaute kurssista tapahtuivat kirjallisen työn palautuksen jälkeen maaliskuun-huhtikuussa 1993. Harjoitustyön suullisen esityksen tavoitteena oli ryhmän harjoitustyötehtävien yhteinen pohdinta rakentavassa hengessä.

Opetukseni kehittämiseksi laadin opiskelijoille arviointilomakkeen kurssista (Liite 3). Opiskelijoiden palaute kurssista pyydettiin ilman nimeä ja tavoit-

teena oli selvittää työsuojelukurssin soveltuvuutta päättötyökokonaisuuden: Yrityksen perustaminen yhteyteen, opetuksen toteutusta, sekä opiskelijoiden mielipidettä heidän omasta oppimisestaan.

5.1.2. Kurssin arviointia

Opetustavoitteen määrittely:

Opiskelijoilta ei kurssin palautteessa kysytty arviointia työsuojelukurssin tavoitteesta.

Oman arviointini mukaan työsuojelukurssin tavoite ei kuvannut tarpeeksi hyvin opittavaa tieto- ja ajattelumallia toimiakseen opetuksen ja oppimisen perustana Yrityksen perustaminen -aihekokonaisuudessa. Opiskelijoiden, orientoituminen, omaehtoinen oppimisen ohjaus ja oman oppimisen arviointi vaikeutuivat, koska tavoite ei ollut riittävän selkeästi yksilöity (Mihin on käytävä käsiksi? Mistä on otettava selvää?). Tämä myös mahdollisesti vaikeutti opiskelijoiden harjoitustyön suorittamista.

Opiskelun motivointi:

Kurssi kiinnosti opiskelijoita. Heistä 86.3 prosenttia piti työsuojeluaihetta sopivana Yrityksen perustaminen -päättötyön yhteyteen. He perustelivat mielipidettään esimerkiksi seuraavasti: "Mielenkiintoinen lisä varsinaiseen yrityspakettiin." "Olennainen osa yrittäjyyttä ja yrityksen perustamista." "Täydentää kokonaisuutta." "Hyvä aihe, mutta paljon tekemistä." "Oikeissa-kin firmoissa täytyy ottaa huomioon nämä asiat." "Työsuojelu on oleellinen osa työn suunnittelua ja työtä." "Koskaan muulloin ei käsitellä näitä asioita."

Oman arviointini mukaan, opiskelijat olivat kiinnostuneita kurssista. He osallistuivat runsaslukuisesti luennoille ja esittivät asiaan liittyviä kysymyksiä. Ensimmäisen luennon Tulevaisuuden työpaikka-video, herätti keskustelua. Luennoilla esittämäni työelämän esimerkit työsuojelutoiminnan kannattavuus-

desta sekä vierailevan luennoitsijan esitys sai opiskelijoiden mielenkiinnon heräämään työsuojeluasioiden oppimiseen, koska useimmat ymmärsivät asioiden olevan merkittäviä heidän tulevan työnsä kannalta. Ryhmätöiden suullisissa esityksissä opiskelijat monipuolisesti kommentoivat ja kyseenalaistivat toistensa mielipiteitä ja ratkaisuja eri tehtävistä. Oma innostukseni, paneutumiseni aiheeseen ja työsuojelukurssin opetukseen motivoi opiskelijoita.

Opetuksen sisällön valinta:

Opiskelijoilta ei suoranaisesti pyydetty palautetta kurssin sisällöstä, mutta 33,7 prosenttia olisi halunnut enemmän luokkaopetusta ennen harjoitustyön aloittamista. "Liikaa uutta asiaa itse selvitettäväksi." Toisaalta 67,3 prosenttia ei halunnut lisää opetusta. "On opittava ottamaan itse selvää asioista. Tulipa tehtyä itse enemmän töitä." Opiskelijoista 95,3 prosenttia arvioi harjoitustyön vaikeusasteeltaan sopivaksi.

Oman arviointini mukaan luennot sisälsivät paljon uutta asiaa, jota kaikki opiskelijat eivät pystyneet selkeästi jäsentämään ja soveltamaan harjoitustyössä. Harjoitustyön tekeminen vaati paljon itsenäistä asioiden selvittämistä ja opiskelua. Oman yrityksen työsuojelusuunnitelman laadinta oli laaja tehtävä, eikä sen suorittamiseen riittänyt luennoilla saatu tieto. Harjoitustyöhön kuuluvia työntekijöiden haastattelutehtäviä pidän hyvinä, sillä näin opiskelijat omakohtaisesti tutustuvan työelämän työsuojelutoimintaan. Vierailevan työsuojeluasiantuntijan esittämät asiat olivat opiskelijoita kiinnostavia ja herättivät kysymyksiä. Näin myös saatiin ajankohtaista työsuojelutietoa työelämän ongelmista ja ongelmien ratkaisumahdollisuuksista. Ryhmätöistä pidetyt suulliset esitykset toivat kurssin sisältöön yksityiskohtia työsuojelutoiminnasta opiskelijoiden perustamissa kuvitteellisissa yrityksissä. Kurssiin liittyvä oheiskirjallisuus tulisi mielestäni ilmoittaa jo kurssin alkaessa, sillä tämä mahdollistaisi paremmin opiskelijoiden omaehtoisen

opiskelun ja auttaisi myös opitun itsenäisessä soveltamisessa, johon harjoitustyöllä pyrittiin.

Opetusmenetelmien valinta:

Opiskelijoista 87,7 prosenttia oli sitä mieltä, että työn tekemiseen varattua aikaa suhteessa tehtävien määrään oli sopivasti.

Opiskelijoista 41,3 prosenttia olisi halunnut harjoitustyön palautuksen myöhäisemmäksi. "Parempi kokonaisuuden yhteyteen." "Liian aikainen tietoihin nähden." "Oman yrityksen liike-idea ei ollut vielä valmis."

Opiskelijoista 58,7 prosenttia piti harjoitustyön palautuksen ajoitusta hyvänä. "Oli aikaa, pystyi keskittymään paremmin."

Opiskelijoista 58 prosenttia hyödynsi työn tekemiseen varattua aikaa ja materiaalia koululla jonkin verran, mutta 23 prosenttia ei lainkaan.

Opiskelijoista 80,3 prosenttia sai mielestään riittävästi työn ohjausta opettajalta, 19,7 prosenttia olisi halunnut enemmän ohjausta.

Oman arviointini mukaan yhteistoiminnallista eli työstävää opetusta tulisi olla enemmän, sillä uudesta asiasta keskustelu ja käytännön esimerkkien pohdiminen tukee oppimisprosessia. Opetusmuotona kurssin luennoilla ja suullisissa esityksissä käytettiin pääsääntöisesti esittävää opetusta koko 36 opiskelijan ryhmälle (opettaja, vieraileva luennoitsija, opiskelijat). Tulisi myös suunnitella enemmän opetukseen välittömästi liittyviä harjoituksia tai tehtäviä, jotka motivoisivat, orientoisivat ja edellyttäisivät opitun asian arvioimista ja käyttöä. Opitun soveltamiseen käytettiin ryhmätyönä itsenäisesti tehtyä harjoitustyötä. Opetusmenetelmänä se sopii opitun työsuojelutiedon sisäistämiseen ja soveltamiseen. Ryhmätyöskentely onnistuessaan mahdollistaa tehtävien yhdessä selvittämisen ja pohdinnan. Harjoitustyön ohjaus ja opettajan oppilaitokseen keräämä työsuojelumateriaali auttoivat ryhmiä työn itsenäisessä työstämisessä. Ryhmien suulliset esitykset harjoitustöistä saivat aikaan vilkkaan keskustelun harjoitustehtävien eri ratkaisumahdollisuuksista, mutta niihin kului runsaasti aikaa tässä lyhyessä kurssissa.

Opiskelijoista oman oppimisensa arvioi:

- 13,7 prosentti kiitettäväksi,
- 59,3 prosenttia hyväksi,
- 24,7 prosenttia tyydyttäväksi ja
- 2,3 prosenttia heikoksi.

Palautteen loppuun opiskelijat lisäksi kommentoivat muunmuassa: "Oli ihan hauska työ." "Työpaikoilla juuri puutteita tässä asiassa, joten hyvä, että näin saa tietoa." "Liian laaja." "Liikunnan osuus ei realistinen." "Tuli ehkä liian idealistinen kuva, mutta parempi näin kuitenkin." "Kun itse opiskellaan, niin oppii paremmin."

Arviointini ryhmien itsenäisistä harjoitustöistä, joita palautettiin 31 kappaletta olivat seuraavanlaiset:

- 19,4 prosenttia kiitettävä (5),
- 51,6 prosenttia hyvä (4–3),
- 25,8 prosenttia tyydyttävä (2–1), ja
- 3,2 prosenttia hylätty (i).

Omat arviointini harjoitustöistä ja opiskelijoiden arvioinnit omasta oppimisesta olivat hyvin samansuuntaiset. Tulokset olivat mielestäni hyviä.

Eryteisesti työelämässä työskentelevien haastattelutehtävät oli tehty erinomaisesti. Tyydyttävästi tai heikosti menestyneitä oli 29 prosenttia. Yrityksen työsuojelusuunnitelman laadinta tuotti monelle vaikeuksia ja oli puutteellinen. Kurssi tulee suunnitella ja toteuttaa huolellisemmin, jotta oppiminen paranisi. Opiskelija-arviointia kurssista tulee myös kehittää, sillä sen avulla opettaja pystyisi tietoisemmin suuntaamaan omaa toimintaansa niin, että opetus tukisi paremmin sekä opiskelijan omaehtoista oppimista että oppimisen kehittymistä.

5.2. Työsuojelukurssi Kauppiaitten kauppappilaitoksessa, Vantaan ammattikorkeakoulussa 1993–1994

Kauppiaitten kauppappilaitoksen ylioppilaspohjaiset opiskelijat suorittivat yhden (1) opintoviikon laajuisen yrityksen perustaminen case-harjoituksen ensimmäisenä opiskeluvuonna. Case-harjoituksessa on tavoitteena soveltaa opittua teoriaa yrittäjyydestä ja yrityksen toiminnan suunnittelusta, taloushallinnosta, oikeudellisesta ajattelusta ja markkinoinnista perustamalla yritys ja arvioimalla sen toimivuutta. Suoritustapana on kirjallinen ryhmätyö ja seminaari. (Vantaan ammattikorkeakoulu 1993, 27.)

Ensimmäisen vuoden perusopintoihin kuuluu myös seuraava opintokokonaisuus: Yksilö ja työyhteisö (3 ov). Opintokokonaisuuden pakollinen opintojakso on työmotivaatio (1 ov) ja seuraavista kolmesta opintojaksosta opiskelijan on valittava kaksi: liikunta (1 ov), ensiapu ja poikkeusolojen terveydenhuolto (1 ov), työsuojelu (1 ov). (Vantaan ammattikorkeakoulu 1993, 18–19.)

Minut pyydettiin oppilaitoksen opetussuunnitelmassa olevan työsuojelukurssin (1 ov) toteuttajaksi. Päätin integroida työsuojelukurssin opetuksen Yrityksen perustaminen case-harjoitukseen (Liite 4), koska kokemukseni Espoon kauppappilaitoksessa toteutetusta työsuojelukurssista vuonna 1992–1993 olivat osoittaneet, että asioiden opetus sopii luontevasti kyseisen aihekokonaisuuden yhteyteen.

5.2.1. Kurssin tavoite ja toteutus

Työsuojelukurssin tavoitteena oli, että opiskelija ymmärtää työsuojelun merkityksen, sisällön ja mahdollisuudet työyhteisön toiminnassa sekä osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa.

Työsuojelun opintojakso (1 ov) muodostuu opiskelijan 40 tunnin työmäärästä. Kurssin valitsi 133:stä opiskelijasta 93. Koska kurssille ilmoittautui odotettua enemmän opiskelijoita, toteutettiin luento-opetus lukujärjestysteknisistä syistä yhtenä isona ryhmänä oppilaitoksen auditoriossa.

Kurssiin kuului 16 tuntia luentoja, läsnäolovelvollisuus koski vierailevien luennoitsijoiden esityksiä ja yritysvierailua. Opittua asiaa sovellettiin tekemällä ryhmätyönä harjoitustyö. Harjoitustyön itsenäiseen työstämiseen oli varattu 24 tuntia. Harjoitustyön arvioinnista muodostui kurssin arvosana.

Työsuojelukurssista kerrottiin opiskelijoille syyskuun alussa 1993, jolloin pidettiin kaikkien valinnaisten kurssien informaatiotilaisuus. Tilaisuuden yhteydessä kerrottiin opiskelijoille, että työsuojelukurssin viitekehyksenä on case-harjoitus: Yrityksen perustaminen. Perusteluksi ja kiinnostuksen herättämiseksi esitettiin kuvio:

TAVOITTEENA: TOIMIVA JA TUOTTAVA YRITYS

**TOIMIVUUS JA TUOTTAVUUS EDELLYTTÄVÄT TYÖSUOJELUN
HUOMIOIMISTA JO YRITYKSEN PERUSTAMISVAIHEESSA**

TARVITAAN TIETOJA:

- * Ihmisestä
- * Työympäristöstä
- * Työlainsäädännöstä (huom. EU)
- * Työsuojelutoimintaa tukevista palveluista

Työsuojelukurssille opiskelijat ilmoittautuivat kolmannen jakson lopussa ja työsuojelukurssi toteutettiin 4. jaksolla (24.3 – 19.5.1994). Viitekehyksenä olevan: Yrityksen perustaminen harjoituksen muut kirjalliset ryhmätyötehtävät toteutettiin oppilaitoksessa jo 3. jaksolla.

Työsuojelukurssin tavoitteet ja toteutus selitettiin, perusteltiin ja niistä keskusteltiin kurssin alkaessa. Kurssin suoritusääntö, kurssisuunnitelma ja harjoitustyön toimeksianto (Liite 5) jaettiin opiskelijoille ensimmäisellä luennolla.

Työsuojelun sisältöä ja tavoitteita sekä ryhmätyön tekemiseen tarvittavaa, yrityksen perustamisvaiheessa merkityksellistä työsuojelutietoa annettiin luennoilla. Kiinnostuksen herättämiseksi ja keskustelun virittämiseksi katsottiin ja keskusteltiin ensimmäisellä luennolla videosta: Tulevaisuuden työpaikka. Työsuojelutoiminnan merkitys ja mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden terveyteen sekä yrityksen toimivuuteen ja tuottavuuteen olivat myös opiskelijoiden perustaman oman yrityksen (case-harjoitus) näkökulmasta pohdinnan kohteita. Muiden luentojen aiheet olivat seuraavat: Työsuojelun sisältö ja tavoitteet, yrityksen toimintaa ohjaavat lait ja säädökset, yrityksen toimintaa tukevat palvelut, fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön kehittäminen, työkyvyn merkitys ja kehittäminen sekä neljän vierailevan työsuojeluasiantuntijan luennot aiheista: työterveyshuolto; kannattava investointi, työsuojelupiirit pienyrittäjän apuna, työturvallisuus parantaa yrityksen tulosta; ihminen työpaikan tärkein voimavara. Kurssin ohjelmaan kuului myös vierailukäynti.

Luennoilla pyrittiin herättämään keskustelua, jaettiin paljon asiaan liittyvää erityismateriaalia ja pohdittiin katsottuja työsuojeluvideoita (Kaupan alan ergonomiavideo: Olemassaolon taistelu sekä video: Toimisto-tyo-tekijat). Laatimani opiskeluympäristön työsuojelullisen tarkastelulomakkeen (Liite 6) opiskelijat suorittivat etätehtävänä. Vierailevina luennoitsijoina oli työter-

veyshuollossa, vakuutusyhtiössä, työsuojelupiirissä ja yritysten työsuojelukoulutuksessa työskenteleviä asiantuntijoita. Näillä luennoilla keskusteltiin käytännön työsuojelutoiminnasta sekä toiminnan ongelmista ja merkityksestä yrityksille. Vierailukäynti tehtiin työterveyslaitokselle, jossa tutustuttiin alan tutkimus- ja julkaisutoimintaan. Kurssia tukeva oheiskirjallisuus ilmoitettiin kurssisuunnitelmassa.

Kurssin harjoitustyötä opiskelijat työstivät 3 – 4 hengen ryhmätyönä itsenäisesti koko kurssin ajan. Harjoitustyön tavoitteena oli, että opiskelija osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa sekä osaa suunnitella yrityksen työntekijöiden työkykyä ylläpitävän ohjelman. Harjoitustyön ohjausta annettiin sopimuksen mukaan. Työ oli palautettava kesäkuun 1. päivään 1994 mennessä.

Opiskelijoiden arviointi kurssista pyydettiin ilman nimeä. Arviointilomakkeena käytettiin Vantaan ammattikorkeakoulun käyttämää lomaketta (Liite 7). Arviointilomakkeessa pyydetään palautetta opintojaksosta (opiskelumuodot, työtavat, sisältö ja suorituksen arviointi), opetustilanteesta sekä omasta oppimisesta. Samaa arviointilomaketta käytetään oppilaitoksessa kaikkien opetettavien opintojaksojen yhteydessä. Palautelomakkeet jäävät opetuksen suunnittelua ja kehittämistä varten oppilaitokseen.

5.2.2. Kurssin arviointia

Opiskelutavoitteen määrittely:

Opiskelijoilta ei kurssin palautteessa kysytty arviointia työsuojelukurssin tavoitteesta.

Oman arviointini mukaan työsuojelukurssin tavoite ei kuvannut tarpeeksi hyvin opittavaa tieto- ja ajattelumallia. Tavoite ei ollut riittävän yksilöity, joten

opiskelijoiden, orientoituminen, omaehtoinen oppimisen ohjaus, harjoitustyön tekeminen sekä oman oppimisen arviointi vaikeutui.

Opiskelun motivointi:

Kurssi kiinnosti opiskelijoita, sillä 70 prosenttia ammattikorkeakoulun 133:sta opiskelijasta ilmoittautui valinnaiselle työsuojelukurssille. Kurssin opiskelijoista 73 prosenttia oli oman ilmoituksensa mukaan läsnä luennoilla yli 50 prosenttisesti, vaikka läsnäolopakkoa ei kaikille luennoille ollutkaan.

Oman arviointini mukaan, opiskelijat olivat motivoituneita kurssista ja opettavista asioista. Opiskelijoista 78.5 prosenttia kävi suoritussäännön mukaisesti luennoilla. Ilmoittautuessaan kurssille opiskelijat eivät olleet tutustuneet kurssin suoritussääntöön. Tästä johtuen osa opiskelijoista oli ilmeisesti yliarvioinut omat aikaresurssinsa tai luentojen toteutusajankohta ei lukujärjestysteknisesti heille sopinut. Esitetyt videot, etätehtävänä suoritettu oppilaitoksen työsuojelullinen tarkastelu, jaettu aiheeseen liittyvä materiaali sekä vierailevien luennoitsijoiden esitykset herättivät kysymyksiä ja pohdintaa. Usein luentojen jälkeenkin yksittäiset opiskelijat jäivät keskustelemaan käsitellyistä asioista.

Opetuksen sisällön valinta:

Opiskelijoista 88 prosenttia oli sitä mieltä, että kurssin sisältö vastasi opintojaksolle asetettuja tavoitteita. Kurssin palautteessa oli kaksi kommenttia: "Liian laajat alueet" ja "Hieman sekava sisältö."

Oman arvioni mukaan työsuojelukurssin sisältönä oli sopivia asiakokonaisuuksia ja kurssin aikana jaettiin runsaasti asioihin liittyvää materiaalia. Kurssin sisältö oli laaja, mutta mahdollisti mielestäni opitun asian soveltamisen harjoitustyön avulla. Työsuojeluasiat ovat kuitenkin opiskelijoille niin uutta asiaa, että asioiden jäsentäminen, itsenäinen opiskelu ja sisäistäminen ei ilmeisesti täysin onnistunut. Opiskeluympäristön työsuojelullista tarkas-

telua pidän hyvänä tehtävänä kurssin alkaessa, sillä tehtävän avulla opittavat asiat konkretisoituvat ja ne paremmin ymmärretään. Vierailevien luennoitsijoiden luentojen sisältö tuki mielestäni kurssin tavoitteita ja auttoi harjoitustyön tekemisessä, sillä heidän esittämänsä ajankohtaiset ongelmat ja käytännön ratkaisut olivat konkreettisia ja selkeitä. Harjoitustyön tehtävät olivat mielestäni opetuksen sisältöön sopivia. Tehtävät edellyttivät opiskelijoilta itsenäistä opiskelua ja asioiden selvittämistä, kuten oli tarkoituskin. Kurssisuunnitelmassa ilmoitettu oheiskirjallisuus auttoi itsenäisessä asioiden ymmärtämisessä ja oppimisessa.

Opiskelijat arvioivat opiskelumuotoja seuraavanlaisesti:

94 prosenttia oli sitä mieltä, että kontaktiopetusta oli sopivasti ja
100 prosenttia oli sitä mieltä, että itsenäistä työskentelyä oli sopivasti.

Opiskelijat arvioivat työtapoja seuraavanlaisesti:

94 prosenttia ilmoitti, että luentoja oli sopiva määrä,
87 prosenttia oli sitä mieltä, että harjoituksia oli sopivasti, mutta 13 prosenttia ilmoitti, että harjoituksia oli liian vähän,
93 prosentin mielestä ryhmätyöhön käytettiin sopiva osa opintojaksosta.

Opiskelijat arvioivat sisältöä ja suoritusta seuraavanlaisesti:

88 prosenttia ilmoitti, että sisältö vastasi opintojaksolle asetettuja tavoitteita,
100 prosenttisesti tenttiä ei katsottu tarpeelliseksi tässä opintojaksossa,
81 prosentin mielestä opintojakson opintoviikkomäärä vastasi heidän tekemäänsä työmäärää, mutta 19 prosentin mielestä opintojaksolla oli liian vähän opintoviikkoja.

Arvioinnit opetustilanteesta olivat seuraavanlaiset:

Opettajan asiantuntemus: erinomainen (18 prosenttia), hyvä (75 prosenttia), tyydyttävä (7 prosenttia).

Opetuksen johdonmukaisuus: hyvä (75 prosenttia), tyydyttävä (25 prosenttia).

Opettajan vuorovaikutustaidot: erinomaiset (12 prosenttia), hyvät (75 prosenttia), tyydyttävät (6,5 prosenttia), heikot (6,5 prosenttia).

Opiskeluilmapiiri: erinomainen (6 prosenttia), hyvä (56 prosenttia), tyydyttävä (38 prosenttia).

Kurssin palautteessa oli kaksi kommenttia: "Liian iso ryhmä, luentosalissa hälinää" ja "Opettaja ilmeisen innostunut ja valmis auttamaan."

Oman arviointini mukaan opetettava ryhmäkoko (93 opiskelijaa) oli liian suuri. Opetusmuotona käytettiin liikaa esittävää opetusta, sillä suuri ryhmäkoko ja opetustilana iso auditorio hankaloittivat yhteistoiminnallista opetusta.

Yhteistoiminnalliseen opetukseen tulisi mielestäni osassa luentoja kuitenkin pyrkiä. Läsnäolovelvollisuutta ei ollut opettajan pitämillä luennoilla, sillä halusin tarjota opiskelijoille mahdollisuuden vastuulliseen, omaehtoisen opiskeluun. Mielestäni ilmapiiri luennoilla oli hyvä ja se ilmeni asiallisina kysymyksinä sekä keskusteluinä luentojen jälkeenkin. Oppimisen edistämiseksi luentoihin olisi kuitenkin hyvä sisältyä opittavaan asiakokonaisuuteen liittyviä erilaisia opiskelijatehtäviä. Hyvin suunnitellut opiskelijatehtävät vahvistavat eri opetusvaiheiden ajateltua tehtävää oppimisprosessissa.

Opiskelijoiden itsenäistä työskentelyä käytettiin opiskeluympäristön tarkastelutehtävässä sekä opittujen asioiden soveltamistehtävässä, joka tehtiin ryhmätyönä. Etätehtävä sopi opittavan asian motivointiin, asioihin tutustumiseen ja asioiden ymmärtämiseen. Ryhmätyönä tehty soveltamistehtävä sopi mielestäni kurssilla opitun tiedon käytön ja soveltamisen menetelmäksi. Ryhmätyön ohjaukseen opiskelijat osallistuivat hyvin vähän. Ohjausta tulee opiskelijoille mielestäni aina tarjota, sillä myös näin voi opettaja tukea opiskelijoiden oppimisprosessia. Yritysvierailu näin ison ryhmän kanssa ei ole onnistunut ratkaisu. Yrity maailmaan tutustumiset voisi suunnitella itsenäisiksi etätehtäviksi.

Opiskelijoista oman oppimisensa arvioi:

32 prosenttia hyväksi,

62 prosenttia tyydyttäväksi ja

6 prosenttia heikoksi.

Palautteessa kysyttiin: Miten mielestäsi opintojaksoa voisi kehittää?

Seuraavanlaisia mielipiteitä esitettiin: "Enemmän käytännön pohdintaa, yritysvierailuja, tutustumista käytännössä työsuojeluun yrityksissä."

"Harjoitustyötä varten olisi voinut olla ainakin yksi etätyöskentely."

"Opittavaa asiaa tulisi selkeyttää."

Arviointini ryhmätyönä itsenäisesti tehdyistä soveltamistehtävistä, joita palautettiin 23 kappaletta määräpäivään mennessä, olivat seuraavanlaiset:

32 prosenttia kiitettävä (5),

44 prosenttia hyvä (4-3),

16 prosenttia tyydyttävä (2-1) ja

8 prosenttia hylätty (i)

Ryhmätöinä tehdyt harjoitustyöt olivat mielestäni hyviä. Harjoitustyön tehtävät oli useimmiten huolella ratkaistu ja perusteltu. Joidenkin ryhmien harjoitustyö oli hyvin lyhyt ja puutteellinen. Harjoitustöistä antamani arvioinnit olivat huomattavasti paremmat kuin opiskelijoiden arvioinnit omasta oppimisestaan. Mistä tämä johtuu? Ehkäpä opiskelijat arvioivat liian kriittisesti omaa oppimistaan? Ehkä opiskelijoiden oli vaikea omaksua ja käyttää useimmille aivan uutta ja runsasta työsuojelutietoa? Ehkä kurssin suunnittelu ja toteutus ei ollut täysin onnistunut? Kurssin arviointilomake ei ehkä myöskään tarpeeksi hyvin auttanut opiskelijoita kurssin tavoitteiden, toteutuksen eikä oman oppimisen arvioinnissa? Opettajana minun tulee kehittää kurssin suunnittelua ja toteutusta edelleen.

5.3. Toteutettujen työsuojelukurssien vertailu

Molempien kurssien aiheena oli työsuojelu ja ne toteutettiin ylioppilas- pohjaisille opiskelijoille. Molemmat kurssit oli integroitu aihekokonaisuuteen: Yrityksen perustaminen. Espoossa kurssi oli pakollinen, mutta Vantaalla valinnainen. Espoossa kurssin laajuus oli 19 tuntia, mutta Vantaalla 40 tuntia. Molemmilla kursseilla muodostui kurssiarvosana opitun työsuojelutiedon soveltamisesta ryhmätyönä tehtyyn soveltamistehtävään, sillä perinteinen tentti ei mielestäni kursseille sopinut. Espoossa tunsin kaikki kurssiin osallistuvat opiskelijat, sillä opetin heitä myös liikunnassa. Vantaalla olivat kaikki opiskelijat minulle uusia ja opettaminen ammattikorkeakoulussa uusi kokemus.

Toteutettujen työsuojelukurssien tavoite oli samanlainen, mutta se ei tarpeeksi hyvin kuvannut opittavaa sisäistä tieto- ja ajattelumallia. Tavoite ei tarpeeksi hyvin auttanut opiskelijan sisäistä motivoitumista eikä orientoitumista tulevaan tehtävään, sen sisältöön, vaatimuksiin ja reunaehtoihin. Tavoite ei myöskään toiminut opiskelijan kriteerinä hänen ohjatessaan omaa oppimistaan ja arvioidessaan sen tuloksellisuutta. Minulle opettajana tavoite ei tarjonnut toimintaa koskevien ratkaisujen, toiminnan ohjauksen ja tuloksellisuuden arvioinnin kriteerejä.

Molemmilla kursseilla pyrittiin tietoisesti motivoimaan opiskelijoita. Esitetyt videot ja Vantaalla käytetty oppilaitoksen työsuojelullinen tarkastelutehtävä sekä vieraillevien luennoitsijoiden esitykset lisäsivät mielenkiintoa opittavaan asiaan. Oma kiinnostukseni opettavista asioista lisäsi ehkä myös opiskelijoiden motivoitumista.

Kurssit erosivat sisällöltään toisistaan. Espoossa toteutetulla kurssilla luennojen sisältö oli suppeampi kuin Vantaalla, mutta kurssi oli myös lyhyempi. Kurssien sisältö oli pyritty rakentamaan keskeisestä ja käytännön työelä-

mään liittyvästä tietoaineksestä, mutta asioiden sisäistäminen, käyttö ja soveltaminen välittömästi opetettavaan sisältöön liittyvin opiskelijatehtävin puuttui. Molemmilla kursseilla tehtiin opitun soveltamistehtävänä ryhmätyönä laajempi harjoitustyö, mutta soveltamistehtävän tehtävät olivat erilaisia. Espoon soveltamistehtävään liittyi työntekijöiden haastattelutehtäviä ja ne tukivat mielestäni opiskelijoiden oppimisprosessia.

Espoossa yhdessä opetusryhmässä oli 36 opiskelijaa ja opetus koostui luennoista (6 tuntia), ryhmätöiden itsenäisestä työskentelystä (6 tuntia), ryhmätöiden suullisista esityksistä (6 tuntia) ja palautekeskustelusta (1 tunti). Ryhmätöiden suulliset esitykset mahdollistivat asioiden yhteisen pohdinnan, mutta niihin kului paljon aikaa. Vantaalla oli usein opetusryhmässä 93 opiskelijaa ja opetus koostui luennoista (16 tuntia) ja ryhmätöiden itsenäisestä työskentelystä (24 tuntia). Molemmilla kursseilla oli vierailevien luennoitsijoiden esityksiä. Vantaan kurssilla tehtiin vierailukäynti. Molemmille kursseille oli järjestetty soveltamistehtävän ohjausta. Espoon opiskelijat osallistuivat runsaasti ohjaukseen. Yhteistoiminnallista opetusta oli luennoilla liian vähän. Vantaan kurssin ryhmäkoko oli myös mielestäni liian suuri ja vaikeutti opetuksen toteutusta erityisesti luennoilla. Eri opetusvaiheiden opetuksellista tehtävää opiskelijan oppimisprosessin kannalta en opettajana ollut tarpeeksi etukäteen miettinyt, joten opiskelijoiden oppimisprosessin systemaattinen ohjaus ei riittävästi onnistunut.

Kurssiarvioinnit kerättiin erilaisilla lomakkeilla. Arvioinnit kurssien opiskelumodoista, työtavoista, sisällöstä ja opetustilanteesta olivat pääsääntöisesti myönteisiä. Kuitenkin oman oppimisensa arvioi Espoossa useampi opiskelija kiitettäväksi tai hyväksi (73 prosenttia) kuin Vantaalla (32 prosenttia). Opettajan antamissa kurssiarvioinneissa sai Espoossa kiitettävän tai hyvän (71 prosenttia) ja Vantaalla (76 prosenttia).

Työsuojelukurssien suunnittelu ja toteutus oli työlästä, mutta opettavaista. Opetukseni suunnittelua ja toteutusta tulee kehittää, jotta opiskelijat motivoituisivat paremmin ottamaan vastaan opetuksessa välittyvää tietoa ja pyrkisivät paremmin omalla aktiivisella toiminnallaan oppimiselle asetettuihin tavoitteisiin.

6 SUUNNITELTU UUSI TYÖSUOJELUKURSSI KAUPAN JA HALLINNON ALAN KOULUTUKSEEN

6.1. Kurssin oppimistoiminta

Suunnitellun uuden työsuojelukurssin oppimisen ja opetuksen teoriana on toiminnan teorian rakennemallista johdettu tietoisien oppimistoiminnan kehämalli. Malli koostuu kolmesta peruselementistä sekä kuudesta oppimisteosta (motivoituminen, orientoituminen, sisäistäminen, käyttö ja soveltaminen, opittavan sisällön arviointi, oman oppimisen kontrolli ja arviointi). Mallin ratkaiseva elementti on todellisuus ja käytäntö. Mallin ytimenä on todellisuuden ja käytännön mukaansaaminen oppimiseen. Malli pelkistää sen, mitä hyvään oppimiseen tulee sisältyä. Opiskelijan oppimistapahtumaa edistää mallissa olevien oppimistekojen aikaansaaminen opetuksen keinoin. Käyttämällä lisäksi mallia opetustyön toiminnan tasoista voidaan yhdistää opetuksen suunnittelu ja käytännön toteutus, sillä mallin jokainen taso edellyttää tiettyjä tekoja tai suorituksia ja työvälineitä.

6.2. Opetuksen tavoite ja toteutus

Työsuojelukurssi on suunniteltu kaupan- ja hallinnon alan ylioppilaspohjaiseen koulutukseen. Kurssi integroidaan aihekokonaisuuden: Yrityksen perustaminen yhteyteen, sillä aihekokonaisuus on yksi tärkeä osa kaupallisen alan ammatillista koulutusta. Opiskelussa ja opettamisessa voidaan opiskeltavat työsuojeluasiat suunnitella opiskelijan kannalta mielekkäiksi asiakokonaisuuksiksi sekä osoittaa opiskelun syy ja merkitys. Näin on mahdollista luoda oppimistoiminnalle tietoinen ja sisällöllinen motiivi.

Suunnittelemani työsuojelukurssin opetuksen tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää työsuojelun merkityksen sekä yrityksen työntekijän terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille että yrityksen toiminnan kannattavuudelle,

tuloksellisuudelle ja laadulle. Opiskelija osaa käyttää opittua työsuojelutietoa omaa yritystä perustaessaan ja oppii myös vastuullisuutta ja keinoja oman työkyvyn säilyttämiseksi ja kehittämiseksi.

Kurssin tavoite kuvaa paremmin opittavaa sisäistä ajattelu- ja toimintamallia sekä yksittäisen työntekijän terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin että yrityksen toiminnan kannattavuuden, tuloksellisuuden ja laadun kannalta. Molempien näkökulmien huomioiminen on tärkeää kyseisessä aihekokonaisuudessa. Tavoitteessa luonnehditaan ongelma, joka malliin perustuen voidaan ratkaista. Lisäksi tavoite kuvaa, mitä opiskelija osaa kurssin suoritettuaan ja tämä lisää opiskelijan sisäistä motivoitumista, orientoitumista, omaehtoisen oppimisen ohjausta sekä oman oppimisen arviointia.

Kurssin oppimismotivaatio perustuu opittavan työsuojelutiedon käyttöarvoon aihekokonaisuuden: Yrityksen perustaminen yhteydessä. Oman oppilaitoksen työsuojelullinen tarkastelu (Liite 6) pyrkii virittämään tiedollisten ristiriitojen avulla mielenkiintoa opittavaan asiasisältöön. Motivaatiota lisää kurssiin liittyvät itsenäistä ajattelua ja opitun tiedon käyttöä edellyttävät opiskelijatehtävät ja soveltamistehtävä. Vieraillevien työsuojeluasiantuntijoiden esitykset motivoivat työelämän ajankohtaisuudellaan.

Opetussisältöön kuuluu yrityksen perustamiseen, yrityksen toimintaan ja työntekijän työkyvyn ylläpitoon liittyvää laajasti soveltamiskelpoista ja keskeistä työsuojelutietoa (työsuojelun tavoitteet ja sisältö, hyvien työolojen kannattavuus, terveyden ja työkyvyn ylläpito ja kehittäminen, työympäristön ja työturvallisuuden kehittäminen, yrityksen työsuojelutoimintaa ohjaavat säädökset ja sopimukset, yrityksen työsuojelutoimintaa tukevat palvelut) sekä vieraillevien työsuojeluasiantuntijoiden ajankohtaisesitykset. Opetussisältö muodostaa mielekkään, kurssin tavoitteeseen ja opiskelijoita itsenäiseen työskentelyyn ja ajatteluun motivoivan kokonaisuuden. Eri opetusvaiheiden opetuksellista tehtävää oppimisprosessissa seurataan

motivoitumista, orientoitumista, sisäistämistä, käyttöä ja soveltamista sekä sisällön arviointia vaativin opiskelijatehtävin. Opittua työsuojelutietoa sovelletaan laajempaan soveltamistehtävään. Opiskelijan oman oppimisen kontrolli ja arviointi tapahtuu opiskelijapalautteen avulla. Opiskelijapalautteiden avulla voi opettaja arvioida kurssin suunnittelun, toteutuksen ja opiskelijoiden oppimisen onnistumista.

Suunniteltu työsuojelun kurssi muodostuu opiskelija 40 tunnin työmäärästä. Aihekokonaisuuden suoritustapana on luennot ja luentoihin liittyvät opiskelijatehtävät (16 tuntia) sekä soveltamistehtävä (24 tuntia). Opiskelijaryhmän koko ei saisi olla liian suuri (mieluiten alle 36), sillä luennoilla tulisi pyrkiä yhteistoiminnalliseen oppimiseen. Ajankohtaisista lehtiartikkeleista ja työsuojelua käsittelevistä videoista keskustellaan yhdessä. Opiskelijatehtävät (5 tehtävää) ja soveltamistehtävä tehdään ryhmätyönä, sillä näin mahdollistuu kurssiin kuuluvien opiskelijatehtävien yhteinen pohdinta ryhmässä. Opiskelijat voivat myös suunnitella ryhmässä omaa ajankäyttöään paremmin.

Kurssin arvosana muodostuu sekä opiskelijatehtävistä että soveltamistehtävästä (1/3 opiskelijatehtävät, 2/3 soveltamistehtävä). Opetuksen toteutuksen ja oman oppimisen arviointi pyydetään opiskelijoilta kurssiin suunnitellulla palautelomakkeella.

6.3. Opetuksen suunnittelun työvälineet

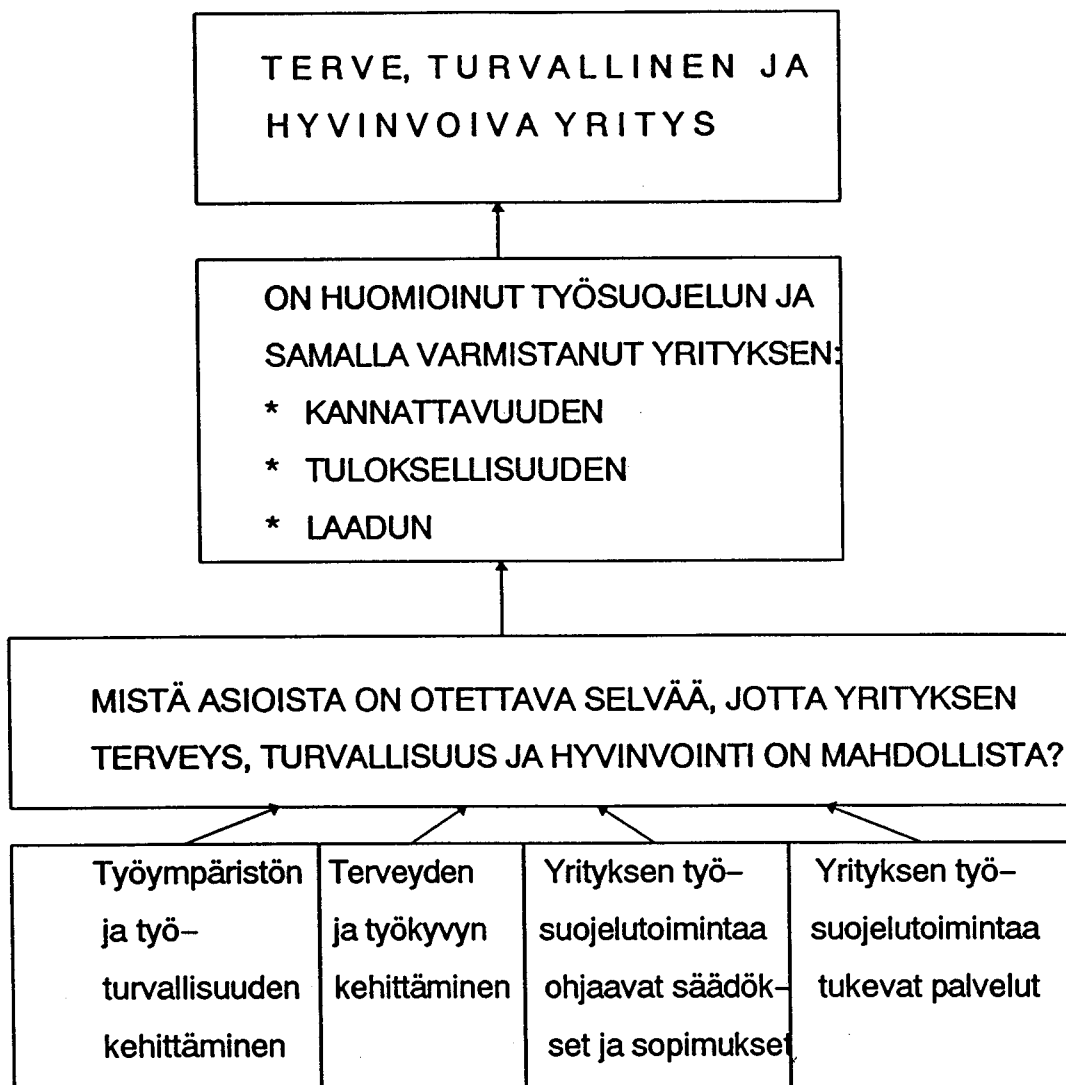
Malli opetustyön toiminnan tasoista auttaa opetuksen suunnittelua ja käytännön toteutusta. Tavoiteltavan osaamisen analysoinnin avulla pyritään selvittämään, mitkä ovat oppiaineen ydinsisällöt, joilla on merkitystä tulevaisuuden työelämän ongelmien ratkaisuisissa.

Yrityksen perustamisen kuuluu usein kaupallisella alalla opetettaviin aihekokonaisuuksiin. Terveys ja turvallisuus työssä on minimivaatimus. Työntekijöiden terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen on kannattavuuteen, tuloksellisuuteen ja laatuun pyrkivän yritystoiminnan edellytys. Terveiden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen, suunnittelemalla työsuojelukurssi aihekokonaisuuden: Yrityksen perustaminen yhteyteen lisää myös sekä tulevan työn että sen tekijöiden pätevyyttä.

Oppimisen turvaaminen edellyttää tietyn asiakokonaisuuden opettamisen suunnittelua aihekokonaisuussuunnitelman avulla. Työsuojelukurssin aihekokonaisuussuunnitelman rajaamisen perustana on kaikki se työsuojelutieto, joka on oleellista terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseksi yritystä perustettaessa. Sisältönä on valitun tiedon opettaminen siten, että opiskelija ymmärtää työsuojelun merkityksen sekä yrityksen työntekijän terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille että yrityksen toiminnan kannattavuudelle, tuloksellisuudelle ja laadulle. Opiskelijan tulee myös osata käyttää oppimaansa työsuojelutietoa omaa yritystä perustaessaan. Opiskelijan tulee oppia vastuullisuutta ja keinoja oman työkyvyn säilyttämiseksi ja kehittämiseksi.

Sisällön pelkistää orientaatiomalli, joka on opittavaa ilmiötä koskeva selitys- ja toimintamalli. Malli osoittaa sen, mihin on käytävä käsiksi, mistä on otettava selvää. Orientaatiomallia ei ole tarkoitus antaa valmiina. Mallin olennaiset osat tulisi rakentaa yhdessä opiskelijoiden kanssa esimerkiksi analysoimalla työelämän esimerkkitapauksia. Tärkeää on, että opiskelijat tietoisesti etsivät oleellista opittavasta asiasta. Mallia tulisi myös voida käyttää apuna oppimistyöskentelyssä ja erilaisten opiskelija- ja soveltamistehtävien suorittamisessa.

Työsuojelukurssin orientaatiomalli on seuraavanlainen:



Aihekokonaisuussuunnitelmassa (Liite 8) hahmotetaan työsuojelukurssin opetus niin, että opiskelijat ovat oppineet sen itsenäiseen hallintaan asti. Suunnitelma muodostaa opiskelijoille mielekkäiden tehtävien sarjan ja opetuksen kuluessa opiskelija omaksuu aihekokonaisuuden orientaatiomallin, testaa sitä opiskelijatehtävien avulla ja käyttää sitä tyypiteon osoittaman soveltamistehtävän (opitun tiedon soveltaminen, avainsuoritus) ratkaisemiseen. Aihekokonaisuus on toimintakokonaisuus ja sisältää oppimisteot, joita tietoisien oppimistoiminnan kehämalli kuvaa.

Työsuojelukurssin tuntityöskentely ja opetustilanteen hallinta (opetuksen toteuttamissuunnitelma) kuvataan teemasuunnitelmalomakkeen avulla (Liite 9). Teemasuunnitelmalomake sisältää viisi saraketta. Lomakkeen perusidea on, että oppiminen saadaan systemaattisesti mukaan opetuksen suunnitteluun. Lomakkeesta näkyy opetuksen jakautuminen opetusjaksoihin (teema), joilla on tietty opetuksellinen tehtävä. Opetusjaksoihin jako on menetelmällinen perusratkaisun hahmottelu. Siitä käy ilmi, miten opetus etenee sisällön, oppimisen ja työmuotojen kannalta. Lomakkeesta näkyy teemaan käytetty aika, kiteytys sisällöstä, kunkin teeman opetuksellinen tehtävä oppimisprosessin kannalta (oppimisteko) ja käytetyt työmuodot. Lisäksi kuvataan erillisellä lomakkeella opiskelijatehtävät (Liite 10).

6.4. Opetuksen toteutuksen ja oppimisen arviointi

Arviointi on oppimisen perusta. Kurssiarvioinnin avulla kerätään tietoa, jonka pohjalta voidaan opetuksen suunnittelua, opettamista ja opiskelijoiden oppimista seurata ja kehittää. Kurssiarviointi toimii myös opiskelijoille oman oppimisen kontrollin ja arvioinnin välineenä. Arviointi on mukana kaikissa oppimisen kehämällin vaiheissa. Arvioinnin tulisi myös antaa tietoa opiskelijatehtävien ratkaisunvalmiudesta ja toimivuudesta. Saamansa arviointitiedon avulla voi opettaja tietoisemmin suunnitella toimintaansa niin, että se tukee opiskelijan oppimista.

Suunniteltu työsuojelukurssi perustuu teoreettiseen käsitykseen oppimisesta ja opetuksesta. On pyritty suunnittelemaan täysipainoinen oppimisprosessi ja toteuttamaan se opetuksen avulla. Tämä mahdollistaa myös kehittävää arviointia vaativien kysymysten käytön kurssipalautteessa (Liite 11).

7 POHDINTA

Työni lähtökohtana oli terveyttä ja työkykyä lisäävän opetuksen kehittäminen kaupan ja hallinnon alan ammatillisessa koulutuksessa. Tavoitteena oli myös opiskelijoiden omaehtoisen ja vastuullisen kiinnostuksen lisääminen terveyden ja työkyvyn ylläpitoon ja kehittämiseen tulevissa työtehtävissä. Suunnittelin ja toteutin kaksi työsuojelukurssia vuosina 1992–1994 Espoon kauppaoppilaitoksessa ja Kauppiaitten kauppaoppilaitoksessa. Kurssit lisäsivät kiinnostustani opetuksen kehittämiseen ja olivat lähtökohtana uuden kurssin suunnittelulle.

Ammatillisen koulutuksen terveyttä ja työkykyä lisäävän opetuksen suunnittelun lähtökohtana tulisi olla ammatillisen tutkinnon antama laaja-alainen pätevyys ja pätevyyttä tuottava opiskeluprosessi. Erilaisen oppiaineksen integrointi on tällöin välttämätöntä. Terveyttä ja työkykyä lisäävän opetuksen integrointi kaupallisen alan koulutuksessa usein opetettavaan aihekokonaisuuteen: Yrityksen perustaminen on tarpeellista ja perusteltua, sillä kannattavaan, tulokselliseen ja laatuun pyrkivän yritystoiminnan yksi perusedellytys on yrityksen työntekijöiden terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Terveydellä ja työkyvyllä on myös erittäin suuri merkitys yksilölle ja maamme kansantaloudelle.

Kaupan ja hallinnon alan ylioppilaspohjaiseen koulutukseen suunniteltu terveyttä ja työkykyä lisäävä kurssi on integroitu Yrityksen perustaminen – aihekokonaisuuden yhteyteen. Kurssin nimenä on työsuojelu, sillä työsuojelutoiminnan avulla pyritään yrityksissä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Kurssin oppimisen ja opetuksen teoriana on toiminnan teorian rakennemallista johdettu tietoisien oppimistoiminnan kehämalli. Mallin ytimenä on todellisuuden ja käytännön mukaansaaminen oppimiseen. Opiskelijan oppimistapahtumaa edistää mallissa olevien oppi-

mistekojen aikaansaaminen opetuksen keinoin. Opetuksen suunnittelun ja toteutuksen yhdistää malli opetustyön toiminnan tasoista. Mallin jokainen taso edellyttää tiettyjä tekoja tai suorituksia ja työvälineitä, jotka auttavat opetuksen suunnittelua ja käytännön toteutusta.

Kurssin suunnittelussa käytetty tietoisien oppimistoiminnan kehämalli mahdollistaa ratkaisujen etsimisen käytännön työelämässä esiintyviin työsuojeluongelmiin. Tämä edellyttää luonnollisesti opettajalta opittavan tietosisällön ja työelämän kehityksen välisen suhteen huolellista selvittämistä. Kun opiskelijoiden oppimismotivaatio saadaan tehdyn selvityksen seurauksena lisääntymään, perustuen opittavan tiedon käyttöarvoon, on tuloksena laadukasta ja mahdollisimman pysyvää oppimista. Tietoisien oppimistoiminnan kehämalli edellyttää runsaasti opiskelijoiden itsenäistä ajattelua, opitun tiedon käyttöä ja opittujen käsitteiden soveltamista ongelmien ratkaisuisissa. Myös tämä edesauttaa oppimisprosessia ja oppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Kurssin opiskelutavoitteen määrittely on opetuksen suunnittelussa vaativa tehtävä. Työsuojelukurssin tavoitteen määrittelyssä kuvaan jo sisällöllisesti ne periaatteet, joiden ymmärtämiselle ulkoiset suoritukset rakentuvat. Opittava sisäinen tieto- ja ajattelumalli (orientaatiomalli) tulisi pyrkiä rakentamaan yhdessä opiskelijoiden kanssa, koska se lisää opiskelijoiden motivoitumista. Tällöin opiskelija myös jo opiskelun alkuvaiheessa itse tiedostaisi, mikä on opittavan asian ydin. Tavoitteessa luonnehditaan ongelma, joka on tarkoitus ratkaista ja kuvataan, mitä opiskelija osaa kurssin suoritettuaan. Tavoitteen on tarkoitus olla opiskelijalle sisäisen motivaation perusta ja auttaa opiskelijaa orientoitumaan tulevaan tehtävään, sen sisältöön ja vaatimuksiin. Tavoitteen on myös tarkoitus lisätä omaehtoisen oppimisen ohjausta sekä oman oppimisen arviointia. Tavoite toimii minulle opettajana opetusta koskevien ratkaisujen, opetuksen ohjauksen ja opetuksen tuloksellisuuden arvioinnin kriteerinä.

Kurssin oppimismotivaatio perustuu opittavan työsuojelutiedon käyttöarvoon aihekokonaisuuden: Yrityksen perustaminen yhteydessä. Mielenkiintoa opittavaan asiasisältöön lisätään esimerkiksi oppilaitoksen työsuojellisen tarkastelutehtävän, itsenäistä ajattelua ja opitun tiedon käyttöä edellyttävien harjoitustehtävien, opiskelijatehtävien, vieraillevien työsuojeluasiantuntijoiden esitysten, työsuojeluvideon sekä ajankohtaisten lehtiartikkeleiden avulla.

Työsuojelukurssin sisältö muodostaa kurssin tavoitteeseen ja opiskelijoita itsenäiseen työskentelyyn motivoivan kokonaisuuden. Kurssin sisältöön kuuluu keskeisiä opiskelijan elämään ja tulevaan työhön liittyviä perusasioita ja käsitteitä, joita käytetään ja sovelletaan todellisten ongelmien ratkaisuun.

Työsuojelun aihekokonaisuus tulee suunnitella toimintakokonaisuudeksi, joka sisältää tietoisien oppimistoiminnan kehämallin sisältämät oppimisteot (motivoituminen, orientoituminen, sisäistäminen, käytäntö ja soveltaminen, opittavan sisällön arviointi, oman oppimisen kontrolli ja arviointi). Aihekokonaisuuden eri osakokonaisuuksien (teema) huolellisen ja oppimista edistävän suunnittelun apuna voidaan käyttää teemasuunnittelulomaketta. Teemasuunnitelma on opetuksen toteutussuunnitelma ja sen perusideana on oppimisen saaminen systemaattisesti mukaan opetuksen suunnitteluun. Aihekokonaisuuden eri osakokonaisuuksiin suunniteltujen opiskelijatehtävien avulla on mahdollista seurata eri opetusvaiheiden opetuksellista tehtävää oppimisprosessissa. Kurssille suunniteltujen opiskelijatehtävien tulisi mahdollistaa opiskelijoiden käytännön tutustumisen työelämän työsuojelutoimintaan. Tämä on tärkeää, sillä opiskelijoilla on oletettavasti hyvin vähän työkokemusta. Opittua työsuojelutietoa sovelletaan opittavan sisällön arviointia vaativaan laajempaan soveltamistehtävää.

Arviointi on oppimisen perusta. Koska suunniteltu työsuojelukurssi perustuu teoreettiseen käsitykseen oppimisesta ja opetuksesta voidaan opiskelijoille suunnitella kehittävää arviointia sisältävä työsuojelukurssin opetuksen toteutuksen ja oman oppimisen arviointilomake. Lomakkeen kysymysten suunnittelu on vaativaa, sillä lomake ei saisi olla liian pitkä. Palautelomakkeen käytön tarkoituksena on myös opetuksen edelleen kehittäminen.

Tietoisen oppimistoiminnan kehämalli yhdistettynä malliin opetustyön toiminnan tasoista selkeytti, jäseni ja tuki kurssini suunnittelua. Opetuksen suunnittelun ja toteutuksen apuna käytetyt erilaiset lomakkeet auttoivat täysipainoisen oppimisen varmistamisessa. Opetuksen kehittäminen on jatkuva prosessi. Se on mielenkiintoista, haastavaa ja palkitsevaa. Opettajan jatkuva mielenkiinto oman opetuksen kehittämiseen mahdollistaa opiskelijan elinikäisen oppimisprosessin käynnistymisen sekä oppimisprosessin monipuolinen tukeminen ja ohjaaminen.

Terveyttä ja työkykyä lisäävän opetuksen kehittäminen on tänä päivänä kaupan ja hallinnon alan ammatillisessa koulutuksessa liikuntaa ja terveystietoa opettavien opettajien haastava, mutta samalla vaativa tehtävä. Kaupallisen alan työtehtävät edellyttävät nuorilta yhä enemmän omaehtoista ja vastuullista terveydestä ja työkyvystä huolehtimista. Aktiivinen yhteistyö ammattiaineita opettaviin kollegoihin johtaa liikunnan ja terveystiedon integrointiin mitä mielenkiintoisimpiin aihekokonaisuuksiin ja lisää varmasti samalla myös opiskelijoiden motivaatiota käytännön liikuntatunneilla.

LÄHTEET

- Aarnio, H., Helakorpi, S. & Luopajarvi, T. (1991). Ammattipedagogiikka, perusteita ja sovelluksia. Juva: WSOY.
- Ahlvik, V. & Murtomäki, T. (1994). Oppilaiden terveyteen liittyvät kiinnostuksen kohteet. Jyväskylän yliopisto: Liikunta-pedagogiikan opinnäytetyö.
- Ammattikasvatushallitus. (1990). Opetussuunnitelman perusteet ammatillisia oppilaitoksia, kurssikeskuksia ja oppi-sopimuskoulutusta varten. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Clark, C. & Peterson, P. (1984). Teachers' Thought Processes. Teoksessa (Wittrock toim.) Handbook of Teaching. 3rd ed. New York: MacMillan, 255–296.
- Denscombe, M. (1982). The "Hidden Pedagogy" and its Implications for Teacher Training. British Journal of Sociology Education 3 (3), 239–265.
- Ekola, J. & Rantanen, H. (1988). Opettajan didaktinen ajattelu. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisu 24.
- Elbaz, F. (1981). The Teacher's "Practical Knowledge": Report of a Case Study. Curriculum Inquiry 11 (1), 43–71.
- Engeström, Y. (1991). Perustietoa opetuksesta. 2.– 6. painos. Valtiovarainministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Haberman, M. (1985). Can Common Sense Effectively Guide the Behavior of Beginning Teachers? Journal of Teacher Education 36 (6), 32–35.
- Helakorpi, S., Uutela, A., Prättälä, R. & Puska, P. (1996). Suomalaisten aikuisten terveystietoisuus, kevät 1996. Helsinki: Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 12 / 1996.

- Huhtanen, P. (1992). Kun työ ei enää huvita. Teoksessa: Vaali työkykyä, sijoitat, sijoitat huomiseen. Jyväskylä: Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 23–28.
- Hätönen, H. (1990). Aikuisten oppiminen ja opettaminen. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Ilmarinen, J. (1993). Liikunta ja työ. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti, Työterveiset (4/93), 4–5.
- Ilmarinen, J. (1995). Mikä suomalaisessa työssä ja elintavoissa luo työkykyä? Teoksessa: Työkyky ja kuntoutus –nykytila ja tulevaisuus. Helsinki: Työterveyslaitos ja Kuntoutussäätiö, 45–54.
- Ilmarinen, M. (1994). Työkyvyn menetys hukkaa miljardeja. Liikunta & Tiede (4), 38–43.
- Jackson, P. (1990). Life in Classrooms. Columbia University: Teachers College.
- Kannas, L. (1994). Sairauksista valistaminen jättää terveystieteiden puolitiehen. Liikunta & Tiede (4), 62–64.
- Kannas, L. (1994). Kolme arvoitusta – terveys, kasvatusta, inhimillinen kasvu ja kehitys. Teoksessa: H. Peltonen (toim.) Koulu terveyden arvoitusta pohtimassa. Helsinki: Opetushallitus, 49–65.
- Kansanen, P. (1981). The Way Thinking Is: How do Teachers Think and Decide? Julkaisussa: E. Komulainen & P. Kansanen (toim.) Classroom analysis: concepts, findings, applications. Institute of Education. University of Helsinki, Research Bulletin 56. 31–37.
- Kantola, R. (1995). Työkyky ja kuntoutus luovat hyvinvointia. Teoksessa: Työkyky ja kuntoutus –nykytila ja tulevaisuus. Helsinki: Työterveyslaitos ja Kuntoutussäätiö, 117–119.
- Korpela, S. (1992). Tulevaisuuden työntekijä haluaa toteuttaa itseään. Teoksessa: Vaali työkykyä, sijoitat huomiseen. Jyväskylä: Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 17–22.

- Kuusela, J. & Luonteri, K. (1995). Työympäristön ja tuottavuuden välinen yhteys. Tampere: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 117.
- Lortie, D. (1975). *Schoolteachers: A Sociological Study*. Chicago London: The University of Chicago Press.
- Matikainen, E. (1995). Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikalla. Teoksessa: Työkyky ja kuntoutus –nykytila ja tulevaisuus. Helsinki: Työterveyslaitos ja Kuntoutussäätiö, 55–66.
- Miettinen, R. & Kinnunen, P. (1989). Kauppaopettajan työ ja opetuksen kehittäminen. 2. painos. Helsinki: Suomen Liikemiesten Kauppaopiston julkaisuja nro 3.
- Opetushallitus. (1994). Yhteiset opinnot nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa toisella asteella. Helsinki.
- Opetushallitus. (1995). Kaupan ja hallinnon alan opetussuunnitelman perusteet toisella asteella. Helsinki.
- Opetushallitus. (1996). Kaupan ja hallinnon alan opetussuunnitelman perusteet opistoasteella. Helsinki.
- Opetushallitus. (1997). Kaupan ja hallinnon alan opetussuunnitelman perusteet toisella asteella. Helsinki.
- Opetusministeriö. (1997). Kaupan ja hallinnon alan koulutus rakenne. Koulutus ja tiede.
- Paavola, M. (1994). Terveiden edistäminen koulun erityisaiheena WHO:n Euroopan terveet koulut – verkosto. Teoksessa: H. Peltonen (toim.) *Koulu terveyden arvoitusta pohtimassa*. Helsinki: Opetushallitus, 195–198.
- Peltonen, H. (1994). TK-2000 – Terveyttä kaikille vuoteen 2000 –ohjelma. Teoksessa: H. Peltonen (toim.) *Koulu terveyden arvoitusta pohtimassa*. Helsinki: Opetushallitus, 138–141.
- Punnonen, O. (1992). Työterveys ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. *Aikuiskasvatus* (2), 105–107.

- Rostila, I. (1983). Yleisten ammattikoulujen terveystiedon opettajien näkökulmasta. Helsinki: Lääkintöhallituksen julkaisuja. Sarja: Tutkimukset 1/1983.
- SAK-opas. (1995). Työsuojelun ABC. 2., uudistettu painos. Turenki: Työväen sivistysliitto.
- Simula, P. (1990). Työntekijä yrityksensä omistajana. Teoksessa: Työn ilo, tekemisen vapaus. Jyväskylä: Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 222–229.
- Sumelahti, J. (1993). Työympäristömääräysten ja työsuojeluhallinnon hankkeiden taloudellisten vaikutusten arvioiminen. Tampere.: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 51.
- Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto. (1995). Työtapaturma- ja ammattitauti-tilasto 1993. Helsinki.
- Tilastokeskus. (1996). Suomen tilastollinen vuosikirja 1996. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Torvinen, L., Härkäpää, L. & Tommila, T. (1992). Arviointi ja orientaatio – opettajat prosessissa. Helsinki: Suomen Liikemiesten Kauppaopiston julkaisu nro 7..
- Tuomisto, P. (1995). Kuntoutuksen haasteita Kelan näkökulmasta. Teoksessa: Työkyky ja kuntoutus – nykytila ja tulevaisuus. Helsinki: Työterveyslaitos ja Kuntoutussäätiö, 107–110.
- Työministeriö. (1993). Työolot, henkilöstö ja menestyvä organisaatio. Tampere: Työhallinnon julkaisu 38.
- Työterveyslaitos. (1993). Työympäristön suunnittelukirja. Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus. (1994). Kaupan alan työsuojeluopas. 2. tarkistettu painos. Lappeenranta.
- Työturvallisuuskeskus. (1994). Työn tulos ja sen tekijät. Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus. (1995). Työympäristön laatu. Helsinki.
- Vantaan ammattikorkeakoulu. (1993). Opinto-opas. Lukuvuosi 1993–1994. Vantaa.

- Vaherva, T. & Ekola, J. (1991). Aikuisten opettamisen taito. Helsinki: Yleisradion offsetpaino.
- Vertio, H. (1995). Terveys ja sen edistäminen. Teoksessa: E. Ruuskanen, R. Åström & H. Vertio. Terveys, työ, liikunta. Jyväskylä: Terveys ry, 12–14.
- Vuori, I. (1994). Terveiden edistäminen työyhteisössä elintapojen avulla. Teoksessa: Ikääntyminen ja työ. Juva: Työterveyslaitos ja WSOY, 324–337.
- Vuorio, P. & Myllyviita, A. (1995). Työkykyä ylläpitävä toiminta. Aineisto SAK. Työntekijäin terveysprojekti.
- Vuorio, P. & Myllyviita, A. (1995). EU-säädösten vaikutus Suomen työsuojelumääräyksiin. SAK. Työntekijäin terveysprojektin julkaisu (1/1995).
- Wilenius, R. (1990). Ihminen ja työ yhteiskunnallisessa muutoksessa. Teoksessa: Työn ilo, tekemisen vapaus. Jyväskylä: Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 76–83.

ESPOON KAUPPAOPPILAITOS

1(3)
PÄÄTTÖTYÖ

Y1

TYÖN TARKOITUS

Tämän ryhmätyön tarkoituksena on perehdyttää opiskelija yrityksen perustamisen eri vaiheisiin alkueräliikkeiden kehittämisestä ja päätyen viranomaisilmoitusten jättämiseen.

Yrityksen perustamistoimet muodostaa opiskelussa aihekokonaisuuden, jonka opiskelu ryhmätyönä edellyttää useassa eri oppiaineessa saavutettujen tietojen sovellusta sekä luovuuden ja ryhmädynamiikan hyväksikäyttöä.

Tämä ryhmätyö muodostaa osan ns. lopputyökokonaisuudesta, jonka toinen osa toteutetaan erikoistumislinjan pääainetta painottaen toisena opiskeluvuonna.

TYÖN TAVOITTEET

Ryhmätyön päätyttyä opiskelija

- osaa käyttää yrityksen perustamiseen tarvittavia tietolähteitä ja viranomaisia
- hallitsee yrityksen perustamisen lupa-ilmoitus ym. menettelyn
- kykenee soveltamaan käytäntöön liikeidea-ajattelua sekä SWOT-analyysejä
- pystyy arvioimaan perustettavan yrityksen rahoitustarvetta ja rahoituslähteitä
- on tutustunut oman toimialansa markkinapotentiaaliin ja pystyy sen perusteella segmentoimaan markkinat sekä tekemään päätelmiä tuotteen kilpailukykyä ja menekistä
- pystyy ratkaisemaan alakavan yrityksen viestintään liittyviä kysymyksiä
- pystyy rationaaliseen yrityksen sijaintipaikan valintaan sekä toimialan mukaiseen sisäisen saatavuuden suunnitteluun
- osaa arvioida omia ominaisuuksiaan alan ihanneyrittäjäominaisuuksiin verrattuna
- ymmärtää yrittäjän fyysisen ja psyykkisen terveyden merkityksen yrityksen menestystekijänä

TYÖN TOTEUTUS

Opiskelijat perustavat 3 - 4 hengen ryhmissä omien tietojensa, taitojensa ja kiinnostuksensa perusteella jonkin yrityksen pääkaupunkiseudulle.

Jokaisella ryhmällä on käytössään 50 000,- n:n alkupääoma. Ryhmä saa olettaa, että valitulla sijaintipaikalla on saatavilla vuokralle yrityksen tarvitsemat toimitilat ryhmän selvittämällä käyväällä vuokralle. Ryhmä voi olettaa, että yrittäjät ovat suorittaneet merkonomitutkimuksen sekä lisäksi mahdollisesti alalle hyödyllisen kehtuullisen täydennyskoulutuksen.

Yrityksen perustaminen tapahtuu siten, että jokainen opiskelijaryhmä esittää omat ratkaisunsa tässä monisteessa annettuihin tehtäviin. Näiden ratkaisujen pohjalta ja ensimmäisen opiskeluvuoden työn jatkoksi suoritetaan toisen opiskeluvuoden keväällä päättötyön toinen, erikoistumislinjapainotteinen osa.

Ulkomaaankaupan linjalla opiskelevien tulee valita perustettavan yrityksen liikeidea niin, että ensimmäisenä vuonna perustettu yritys voi aloittaa kansainvälistymisensä vuoden kuluttua

2(3).

Yrityksen perustamisharjoituksen tulee olla koneella kirjoitettu nykystandardien mukainen tuotos, joka jätetään ohjaaville opettajille määräpäivään mennessä. Työn sisällysluettelon tulee noudattaa tässä ohjeessa esitettyä asioiden etenemisjärjestystä.

Eri aineiden opettajat arvioivat työt kukin oman aineensa näkökulmasta. Perustamisharjoitus vaikuttaa eri oppiaineiden arvosanaan opettajan ilmoittamalla tavalla.

TEHTÄVÄT

1. TOIMIALAN VALINTA JA LIIKEIDEA

- 1.1. Valitkaa yrityksellenne sopiva toimiala ottaen huomioon kannattavuus - ja rahoitusnäkökohdat
- 1.2. Kuvatkaa mahdollisimman tarkasti yrityksenne liikeidea
- 1.3. Laatikaa yrityksestänne SWOT-analyysi
- 1.4. Kuvatkaa tarkemmin laitelmanne ja valikoimanne sekä hankintakanavanne

2. SIJAINTI JA MARKKINAT

- 2.1. Määriteltäkää toimipaikkanne tarkka sijainti ja perustelkaa valintanne
- 2.2. Selvittäkää mikä on markkinapotentiaali yrityksenne vaikutusalueella, esim. asukasluku, kulutusluku ja siirtymät
- 2.3. Kuvatkaa valitsemallanne toimialalla vallitsevaa markkinarakennetta ja kilpailutilannetta
- 2.4. Nimetkää pahimmat kilpailijanne ja kuvatkaa niiden vahvuus - ja heikkoustehtyjöitä.

3. TOIMITILAT, YRITTÄJÄT JA MUU HENKILÖSTÖ

- 3.1. Perustelkaa omaa sopivuuttanne yrittäjäksi valitsemallanne toimialalla.
- 3.2. Kuvatkaa yrityksenne henkilöstöä ja työnjakoa
- 3.3. Antakaa selvitys yrityksenne toimitiloista kalusteineen ottaen huomioon myös turvallisuus ja ergonomiset näkökohdat

4. YRITYSMUOTO JA TOIMINIMI

- 4.1. Valitkaa yrityksellenne sopiva yritysmuoto ja perustelkaa valintanne
- 4.2. Laatikaa yrityksellenne sopiva toiminimi ottaen huomioon sekä markkinoinnilliset että juridiset näkökohdat.

5. LUVAT JA ILMOITUKSET

- 5.1. Laatikaa valitsemaanne yhtiömuotoon liittyvät yrityksen perustamisasiakirjat liitteineen
- 5.2. Selvittäkää mitä lupia ja ilmoituksia tarvitsette, hankkikaa tarvittavat lomakkeet ja täyttäkää ne.

6. LASKELMAT

- 6.1. Laatikaa yrityksellenne rahoitusbudjetti tulorahoituksen alkamiseen saakka
- 6.2. Esittäkää perusteltu selvitys liikevaihtonne suuruudesta ensimmäisen toimintavuotenne aikana.

3(3)

- 6.3 Selvittäkää toimialallanne toimivan yrityksen tyypillinen kannattavuusrajan pääoman tuotto ja kateprosentti.
7. VIESTINTÄ
- 7.1 Suunnitelkaa yrityksenne käyttöön sopiva logo
- 7.2 Suunnitelkaa yrityksenne tietoliikennesyhteudet ja laitteet suhteutettuna yrityksenne toimialaan ja kokoon.
- 7.3 Valmistelkaa lyhyt vieraskielinen suullisesti esitettävä selvitys yrityksenne liikeideasta
8. YRITTÄJÄN JA HENKILÖSTÖN PSYYKKINEN JA FYYSINEN TERVEYS
- 8.1. Laatikaa yrityksellenne työsuojelusuunnitelma
- 8.2. Suunnitelkaa yrityksenne työntekijöiden työpaikkaliikunta tai elpymisliikunta työtehtävät huomioiden
- 8.3. Ideoikaa miten motivoisitte yrityksenne työntekijöitä harrastamaan monipuolista liikuntaa vapaa-aikana

ESPOON KAUPPAOPPILAITOS
RIITTA ÅSTRÖM / 1992-93

KURSSISUUNNITELMA
1 (3)

Kurssi	TYÖSUOJELU	
Laajuus	19 tuntia	
Tavoitteet	Opiskelija ymmärtää työsuojelun merkityksen, sisällön ja mahdollisuudet työyhteisön toiminnassa. Opiskelija osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa.	
Suoritustapa	Luennot	6 tuntia
	Harjoitustyö	6 tuntia
	Harjoitustyön suullinen esitys	6 tuntia
	Palaute kurssista	1 tunti
Arvosana	Arvosana muodostuu seuraavasti: Läsnäolovelvollisuus luennoilla, suullisissa esityksissä ja palautteesta sekä harjoitustyö.	
Luentojen sisältö	Työsuojelun tavoitteet ja sisältö sekä yrityksen toimintaa ohjaavat lait ja säädökset.	2 tuntia
	Työympäristö sekä elpymisliikunta ja työpaikkaliikunta	2 tuntia
	Vieraileva luennoitsija	2 tuntia
Harjoitustyö- tehtävät	Sivulla 2	
Harjoitustyön suullinen esitys	Sivulla 3	

ESPOON KAUPPAOPPILAITOS
RIITTA ÅSTRÖM / 1992-93

HARJOITUSTYÖTEHTÄVÄT
2 (3)

Aihekokonaisuus	YRITYKSEN PERUSTAMINEN
Kurssi	TYÖSUOJELU
Tavoitteet	Opiskelija osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa. Opiskelija osaa suunnitella yrityksen työntekijöille elpymisliikunta tai työpaikkaliikuntaohjelman.
Tehtävät	<ol style="list-style-type: none"> 1 Laatikaa yrityksellenne työsuojelusuunnitelma. 2 Haastatelkaa yhtä työsuojelutehtävissä aktiivisesti työskentelevää työntekijää (yhteystiedot, tehtävät, kommentit). 3 Tutustukaa työsuojelumateriaaliin (missä ja milloin kävitte, kommentit). 4 Suunnitelkaa yrityksenne työntekijöille elpymisliikunta- tai työpaikkaliikuntaohjelma. 5 Haastatelkaa yhtä elpymisliikuntaan tai työpaikkaliikuntaan osallistuvaa työntekijää (yhteystiedot, työtehtävät, kommentit). 6 Ideoikaa, miten motivoisitte yrityksenne työntekijöitä harrastamaan monipuolista liikuntaa vapaa-aikana.
Arviointi	<p>Kiinnitetään huomiota:</p> <ul style="list-style-type: none"> * selkeyteen ja johdonmukaisuuteen * virheettömyyteen * realistisuuteen * perustelujen esittämiseen * asioiden havainnollistamiseen

ESPOON KAUPPAOPPILAITOS
RIITTA ÅSTRÖM /1992-93

HARJOITUSTYÖN SUULLINEN
ESITYS

3 (3)

Tehtävä

4

Suunnitelkaa yrityksenne työntekijöille elpymisliikunta- tai työpaikkaliikuntaohjelma.

Toteutus

- * Ohjelman esittely koko ryhmälle.
- * Kaikkien läsnäolo tärkeää.
- * Aloitus lyhyellä kuvauksella yrityksestä.
- * Havainnollinen, noin 20 minuutin esitys.
- * Piirroksia, musiikkikasetti, video !!!!!
- * Lopuksi yhteistä pohdintaa

ESPOON KAUPPAOPPILAITOS
 TERVEYSKASVATUS (Y 1 luokat, 1992-93)
 RIITTA ÅSTRÖM

P A L A U T E päättötyötehtävästä:

8. YRITTÄJÄN JA HENKILÖSTÖN FYYSINEN JA PSYKKINEN HYVINVOINTI

1 Oliko tehtävän toteutuksen ajoitus mielestäsi

hyvä

huono

Voisitko perustella _____

2 Olisitko halunnut enemmän luokkaopetusta ennen tehtävän aloittamista

kyllä

ei

Voisitko perustella _____

3 Arvioi tehtävän vaikeusaste

vaikea

sopiva

helppo

4 Oliko mielestäsi työn tekemiseen varattua aikaa suhteessa tehtävien määrään (huom. ryhmän koko)

liian paljon

sopivasti

liian vähän

5 Hyödynsitkö työn tekemiseen varattua aikaa ja materiaalia koululla

kyllä

ei

jonkin verran

Voisitko perustella _____

6 Saitko mielestäsi riittävästi työn ohjausta
opettajalta

kyllä

ei

7 Pidätkö kyseistä aihetta sopivana tehtävänä
päättötyön yhteyteen

kyllä

ei

Voisitko perustella _____

8 Miten arvioit omaa oppimistasi kyseisen tehtävän
osalta

kiitettävä

hyvä

tydyttävä

heikko

PALAUTTEESTA KIITTÄEN

Arissa

Voit kirjoittaa tähän vapaasti lisää kommentteja

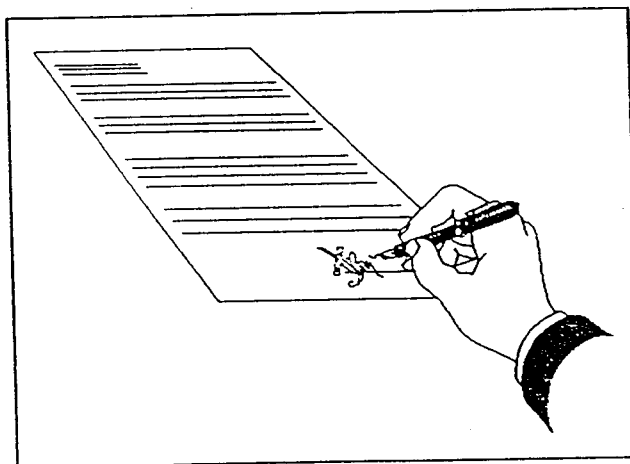


KAUPPIAITTEN KAUPPAOPPILAITOS
VANTAAN AMMATTIKORKEAKOULU

KEVÄT 1994

CASE-HARJOITUS 1

YRITYKSEN PERUSTAMINEN



1. TAVOITTEET

Case-harjoituksen tarkoituksena on soveltaa opittuja tietoja käytännön toimintaan ja luoda todellisuutta vastaava tilanne yrityksen perustamistapahtumasta. Casessa kootaan yhteen opittu teoria mm. yritystalouden, oikeuden, laskennan ja markkinoinnin näkökulmasta liittäen ne yhdeksi toiminnalliseksi kokonaisuudeksi.

Tavoitteena on myös oppia hakemaan itsenäisesti tietoa ja toisaalta työskentelemään ja tekemään päätöksiä ryhmässä. Casen avulla pyritään yrittäjyyttä tarkastelemaan vaihtoehtona yksilön kannalta ja viime kädessä tavoitteena onkin tarjota opiskelijalle valmiudet luoda itselleen työpaikka valmistuttuaan. Case-harjoituksen pyrkimyksenä on myös laajentaa opiskelijan näkemystä yritystoiminnan yhteiskunnallisesta merkityksestä.

2. TYÖSKENTELYTAPA

Case-harjoitus tehdään kolmen hengen ryhmissä. Ryhmä voi työskennellä haluamansa aikataulun mukaan. Harjoituksesta tehdään kirjallinen raportti, joka käsitellään caseseminaarissa. Raportti on 10 - 15 sivua pitkä, koneella kirjoitettu ja nidottu (ei muovitaskuja ja paksuja kansioita).

Raportti on jätettävä yhdeksänä kappaleena (yksi kullekin opponentille, yksi muille ryhmille ja kaksi opettajalle) opintotoimistoon viimeistään 11.4.94 (vko 15) tarkastusta varten. Myöhästyminen aiheuttaa 10 p:n pudotuksen kokonaispistemäärästä.

Opponenttiryhmän jäsenet sekä yksi muista ryhmistä hakevat työn opintotoimistosta ennen seminaari-istuntoa tutustumista ja kommentointia varten.

Seminaariin ilmoitetaan kuten IV periodin kurssiin. Ilmoittautuminen suoritetaan kolmen hengen ryhmänä. Ryhmä esittelee raporttinsa seminaari-istunnossa (2t). Yksi ryhmä opponoi työn (ryhmä 2 opponoi ryhmän 1 työn, ryhmä 3 opponoi ryhmän 2 työn, ryhmä 4 opponoi ryhmän 3 työn, -ryhmä 5 ryhmän 4 työn, ryhmä 1 ryhmän 5 työn) ja muut ryhmät kommentoivat työtä. Opponenttiryhmä laatii lausuntonsa myös kirjallisesti, jossa arvioi työn alla olevan asteikon mukaisesti ja luovuttaa sen ryhmän vetäjälle seminaaritulaisuudessa.

Kullakin seminaarin vetäjällä on 5 ryhmää ja kaikki ryhmät ovat velvoitettuja osallistumaan kaikkiin seminaari-istuntoihin. Istunnosta poisjääminen vähentää pistemäärää 5 p/kerta. Seminaari-istunnot alkavat viikolla 16.

3. ARVIOINTI

Case-harjoitus on pakollinen. Se arvioidaan asteikolla K(80), H4(70), H3(60), T2(50) ja T1(40). Työn arvioi kaksi opettajaa sekä opponenttiryhmä.

Kiitettävä arvosana edellyttää aiheeseen perehtyneisyyttä ja valittujen ratkaisujen perustelemista, mikä näkyy sekä kirjallisessa että suullisessa esityksessä. Lisäksi työn ulkoasun tulee olla moitteeton.

4. TEHTÄVÄT

"Uusi ajatus joko löytää esitaistelijan tai kuolee.... Aivan tavallinen paneutuminen uuteen ajatukseen ei tuota riittävästi energiaa suuren teknisen muutoksen herättämän vastustuksen ja välinpitämättömyyden voittamiseen..... Uusien keksintöjen puolesta taistelevilta vaaditaan sankarillista rohkeutta ja kestävyyttä."

- Edvard Schon, Massachusettsin tekninen korkeakoulu

YRITYSIDEA

1. Valitkaa yrityksellenne toimiala.
2. Analysoikaa markkinatilanne, kysyntä, kilpailijat, yhteisöteknologiat, kotimainen tuotanto, tuonti: kuinka omalla toimialallanne menee.
3. Laatikaa yrityksellenne toiminta-ajatus, liike-idea ja asetakaa päämäärät ja kertokaa, mihin laatimanne liikeidea perustuu.
Millä strategialla aiotte nykyisessä kilpailutilanteessa selvitä?
4. Tehkää SWOT-analyysi.

HENKILÖSTÖ

5. Perustelkaa sopivuuttanne yrittäjiksi valitsemallanne alalla.
6. Kuvailkaa yrityksenne henkilöstö ja työnjakoa.

TOIMITILAT

7. Pohtikaa, mitkä seikat ovat tärkeitä sijaintipaikkaa valitessanne ja perustelkaa valintanne.
8. Kuvatkaa yrityksenne toimitilaa, tarvitsemissanne laitteita ja tietoliikenneyhteyksiä.

PERUSTAMISASIAKIRJAT

9. Valitkaa yritysmuoto. Perustelkaa valintanne vertailemalla eri yritysmuodoissa:

- osakkaiden vastuuta
- hallintoa
- varojen jakoa osakkaille (voitonjako, yksityiskäyttö, laina)
- yrityksen lopettamiseen liittyviä ongelmia (verotuksellisia näkökohtia ei tarvitse huomioida)

10. Laatikaa seuraavat perustamiseen liittyvät asiakirjat ja pohdi mitä oikeudellista merkitystä kullakin asiakirjalla on:

- Avoin yhtiö, Kommandiittiyhtiö
 - yhtiösopimus
 - perusilmoitus kaupparekisteriin
- tai - Osakeyhtiö
 - perustamiskirja
 - yhtiöjärjestys
 - perusilmoitus kaupparekisteriin

ASIAKKAAT JA MARKKINOINTI

11. Laatikaa yrityksellenne logo.

12. Segmentoikaa markkinat ja valitkaa segmentointistrategia markkinoinnin toteuttamiseksi.

13. Laatikaa suunnitelma kilpailukeinojen käytöstä.

LASKELMAT

14. Selvittäkää yrityksenne pääoman tarve = investoinnit + käytöpääoma. Omaa pääomaa yrityksellänne on käytettävissä enintään 100 000 mk.

15. Suunnitelkaa yrityksenne rahoitus ottamalla huomioon rahoitusrakennetavoite. Mitkä ovat vakuutenne?

16. Laatikaa ensimmäisen toimintavuoden tulosbudjetti ja ennakoitu tase vuoden lopussa (liikevaihtoveroa ei tarvitse ottaa huomioon):

- pohtikaa, mitkä ovat yrityksenne toiminnan oleellimmat kustannukset
- selvittäkää kriittinen myynti
- laskekaa pääoman tuotto prosentti ja arvioikaa sen riittävyyttä ensimmäiselle toimintavuodelle

17. Laatikaa kuukausittainen kassavirtalaskelma.

VIESTINTÄÄ

18. Laatikaa kutsukirje yrityksenne avajaisiin.

19. Suunnitelkaa lehdistötiedote yrityksestänne.

20. Laatikaa yrityksenne esittely kirjallisesti englanniksi ul-

komaalaisia vieraita varten.

TYÖSUOJELU

Tämän tehtävän suorittavat vain ne opiskelijat, jotka valitsevat periodilla IV kurssin "Työsuojelu 1 ov".

21. Laatikaa yrityksellenne ^{EU}~~BY~~-direktiivien vaatima työsuojelusuunnitelma.

22. Suunnitelkaa yrityksenne työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toimintaohjelma työtehtävät huomioiden.

KAUPPIAITTEN KAUPPAOPPILAITOS
VANTAAN AMMATTIKORKEAKOULU
RIITTA ÅSTRÖM / KEVÄT -94

SUORITUSSÄÄNTÖ
1 (3)

Opintojakso	TYÖSUOJELU
Laajuus	1 ov
Aika	1. vuosi
Suoritustapa	Luennot 16 tuntia – läsnäolovelvollisuus vierailevien luennoitsijoiden esityksissä ja yritysvierailulla. Harjoitustyö 24 tuntia.
Arvosana	Arvosana muodostuu seuraavasti: 100% harjoitustyö

KAUPPIAITTEN KAUPPAOPPILAITOS
VANTAAN AMMATTIKORKEAKOULU
RIITTA ÅSTRÖM / KEVÄT-94

KURSSISUUNNITELMA
2 (3)

Opintojakso	TYÖSUOJELU	
Laajuus	1 ov	
Tavoitteet	Opiskelija ymmärtää työsuojelun merkityksen, sisällön ja mahdollisuudet työyhteisön toiminnassa. Opiskelija osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa.	
Suoritustapa	Luennot 16 tuntia ja harjoitustyö 24 tuntia.	
Aikataulu	Sisältö	Toteutustapa
24.3-94	Opintojakson esittely Mitä on työsuojelu?	Luento
31.3-94	Opiskeluympäristön työ- suojelullinen tarkastelu	Etätehtävä
7.4-94	Yrityksen toimintaa ohjaavat lait ja säädökset	Luento
14.4-94	Yrityksen toimintaa tukevat palvelut Fyysinen ja psykososiaalinen työympäristö	Luento
21.4-94	Työkyky korkealle Harjoitustyön sisältö	Luento
28.4-94	Työterveyshuolto -kannattava investointi Työsuojelupiirit -pienyrittävän apuna	Vierailevat luennoitsijat
5.5-94	Työturvallisuus parantaa yrityksen tulosta Ihminen työpaikan tärkein voimavara	Vierailevat luennoitsijat
19.5-94	Työterveyslaitos: Tutustuminen toimintaan ja tietopalveluun	Vierailukäynti
Kirjallisuus	Kauppan alan työsuojeluopas Toimistojen työsuojelu	Työturvallisuus- keskus 1992. Työturvallisuus- keskus 1991.

KAUPPIAITTEN KAUPPAOPPILAITOS
VANTAAN AMMATTIKORKEAKOULU
RIITTA ÅSTRÖM / KEVÄT-94

HARJOITUSTYÖN
TOIMEKSIANTO
3 (3)

Opintojakso	TYÖSUOJELU
Tavoitteet	Opiskelija osaa ottaa työsuojelun huomioon yritystä perustettaessa. Opiskelija osaa suunnitella yrityksen työntekijöiden työkykyä ylläpitävän ohjelman.
Työskentely	Työ tehdään 3–5 hengen ryhmissä. Ryhmä valitsee yrityksen, jossa työsuojelu huomioidaan kirjallisen (6–10 sivua) raportin muodossa ja allaolevien tehtävien mukaisesti. Työn viimeinen palautuspäivä opintotoimistoon on 1.6–94 klo 12. Myöhästyminen aiheuttaa 10 pisteen pudotuksen kokonaispistemäärästä. 15.6–94 jälkeen EI työtä oteta enää vastaan.
Arviointi	Työ arvioidaan oppilaitoksen arviointiasteikkoa käyttäen. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota: asioihin perehtyneisyyteen, selkeyteen, virheettömyyteen, realismiin, perustelujen esittämiseen sekä havainnollistamiseen.
Tehtävät	<ol style="list-style-type: none"> 1 Työn alkuun lyhyt kuvaus yrityksestä ja henkilöstöstä (toiminta-ajatus ja liikeidea). 2 Valitkaa työsuojelupäällikkö ja mahdollisesti työsuojeluasiamies (mitä tehtäviä heillä on). EU-direktiivit edellyttävät, että yrityksellä on työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toiminnallista jakoa käyttäen pyritään laatimaan oman yrityksen toimintaohjelma. Myös työolojen kehittämisen tavoitteet kannattaa huomioida jo yrityksen rustamisvaiheessa. 3 Miten yrityksen työturvallisuustoiminta on järjestetty? Fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön suunnittelu ja kehittäminen. 4 Miten yrityksen työterveystoiminta on järjestetty ja mitä siihen sisältyy? 5 Mitkä asiat tulisi yrityksen työsuhtevalvonnassa ottaa huomioon ja miksi? 6 Miten ja miksi yrityksen työpaikkasuojelu on suunniteltava huolella? 7 Suunnitelkaa ja perustelkaa yrityksen työntekijöille työkykyä ylläpitävä ohjelma heidän työtehtävänsä huomioiden. Työajalla, vapaa-aikana, yksin, yhdessä?

Oppilaitoksen työsuojelun tarkastelu

Työsuojelun tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijän hyvinvointia ja työkykyisyyttä sekä tukea toiminnan kannattavuutta, sujuvuutta ja tuottavuutta.

Työsuojelu on tärkeä osa tulevaa ammattitaitoasi. Oppilaitos, jossa opiskelet, on nyt sinun työympäristösi. Työyhteisösi käsittää muiden opiskelijoiden lisäksi opettajat ja muun henkilökunnan.

Terveellisyys, turvallisuus ja viihtyvyys työssä eivät ole itsestään selviä asioita.

Meidän jokaisen tulee tehdä "töitä" niiden saavuttamiseksi ja säilyttämiseksi. Tiedosta oma opiskelusi sekä psyykkisesti että monesti myös fyysisesti raskaaksi työksi. Tarkastele työympäristöäsi ja ETSI VASTAUKSIA KYSYMYKSIIN.

YMPYRÖI MIELESTÄSI OIKEA VAIHTOEHTO (KYLLÄ / EI).

1. Ketkä kuuluvat työpaikallasi työsuojelutoimikuntaan?

Työsuojelupäällikkö: _____

Työsuojeluvaltuutetut: _____

Työsuojeluasiamies: _____

2. Onko työympäristösi viihtyisä?

kyllä ei

3. Onko työympäristösi hyvin suunniteltu?

kyllä ei

4. Sattuuko työympäristössäsi tapaturmia tai vaaratilanteita?

kyllä ei

Mitä, missä: _____

5. Onko työympäristössäsi hyvä valaistus?

kyllä ei

Jos ei, niin missä: _____

6. Onko työympäristössäsi lämpöolosuhdeongelmia (kylmyys, kuumuus, vetoisuus)?

kyllä ei

Jos kyllä, niin missä: _____

7. Pidätkö työympäristösi siistinä ja järjestyksessä?

kyllä ei

8. Ovatko kalusteet ja työvälineet ehjät ja sinulle sopiviksi säädettävissä?

kyllä ei

Missä on puutteita: _____

9. Käytätkö työpisteessäsi olevia säätömahdollisuuksia?

kyllä ei

10. Onko opiskelu mielestäsi raskasta?

kyllä ei

11. Onko opiskelusi vaihtelevaa?

kyllä ei

12. Voitko vaihdella työasentoasi työpäivän aikana?

kyllä ei

13. Oletko saanut opastusta oikeista työasunnoista?

kyllä ei

Keneltä: _____

14. Vastaako opiskelu kykyjäsi ja osaamistasi?

kyllä ei

15. Lähdetkö yleensä mielelläsi opiskelemaan?

kyllä ei

Jos ei, niin miksi: _____

16. Saatto tarvittaessa opiskeluusi liittyvää ohjausta?

kyllä ei

Keneltä: _____

17. Saatto palautetta opiskelustasi?

kyllä ei

Keneltä: _____

18. Suunnitellaanko opiskeluasi yhdessä opiskelutovereiden/opettajien kanssa?

kyllä ei

19. Ratkotaanko opiskeluun liittyvät ongelmat yhdessä?

kyllä ei

20. Onko sinulla mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä?

kyllä ei

Perustele: _____

21. Oletko tutustunut opiskelutovereihisi?

kyllä ei

22. Onko ryhmänne yhteishenki hyvä?

kyllä ei

Perustele: _____

23. Miten yhteistyötä ja yhteishenkeä voitaisiin mielestäsi kehittää ryhmässäsi?

24. Työterveyshuolto huolehtii työntekijöiden terveydestä. Kuka on oppilaitoksenne terveydenhoitaja?

25. Mitkä ovat terveydenhoitajan vastaanottoajat?

26. Kuka antaa oppilaitoksessa ensiapua tapaturman sattuessa?

27. Missä sijaitsevat oppilaitoksen ensiapukaapit?

28. Avaa kaappi ja katso, mitä siellä on sisällä?

29. Missä on oppilaitoksesi lähin terveyskeskus?

Puhelinnumero: _____

30. Tulipalon sattuessa sinun tulisi osata toimia. Mistä löydät vesipostin ja vaahtosammuttimen?

31. Onko sammutusvälineistön sijainti selkeästi merkitty?

kyllä ei

32. Onko oppilaitoksen varauoskäynnit selkeästi merkitty ja esteettä käytettävissä?

kyllä ei

Mahdollisia puutteita _____

33. Tulisiko mielestäsi oppilaitoksesi harjoitella poistumista rakennuksesta tulipalon tai muun vaaratilanteen varalta?

kyllä ei

Perustelut: _____

Jos sinulla on jotain aiheeseen liittyvää muuta kommentoitavaa, niin ole hyvä: _____

MUKAVA, ETTÄ JAKSOIT LOPPUUN ASTI.....

(Åström R, 1994)

**VANTAAN AMMATTIKORKEAKOULU
OPINTOJAKSOKYSELY**

Opiskelijan lomake

Oppilaitos KAUPPIAITTEN KAUPPAOPPILAITOS

Opintojakson nimi TYÖSUOJELU

Toteutusaika K-94 (4. jakso) Laajuus 1 ov

Ensisijainen oppilaitos KAUPPIAITTEN KAUPPAOPPILAITOS

Opettajan nimi ÅSTRÖM RIITTA

ARVIO OPINTOJAKSOSTA

1. jos käytetty:

2. ei käytetty:

liikaa sopivasti liian vähän

A. OPISKELUMUODOT

* kontaktiopetus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* itsenäinen työskentely	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. TYÖTAVAT

* luennot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* harjoittelu/käytännön työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
* harjoitukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* seminaarit, ryhmätyöt, projektit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* tenttikirjallisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

kyllä

ei

C. SISÄLTÖ JA SUORITUKSEN ARVIOINTI

* vastasiko sisältö mielestäsi opintojaksolle asetettuja tavoitteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* onko tentti tarpeellinen tässä opintojaksossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	kyllä	liian vähän ov:ja	liikaa ov:ja
* opintojakson ov-määrä vastasi tekemääni työmäärää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ARVIO OPETUSTILANTEESTA

	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko
* opettajan asiantuntemus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* opetuksen johdonmukaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* opettajan vuorovaikutustaidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* opiskeluilmapiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MUUTA, MITÄ (esim. perusteluita edellisiin vastauksiin):

ARVIO OMASTA OPPIMISESTA

erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Miten mielestäsi opintojaksoa voisi kehittää?

LÄSNÄOLONI LUENNOILLA (16 t): yli 50%

alle 50%

TYÖSUOJELUKURSSIN
AIHEKOKONAISUUSUUNNITELMA:

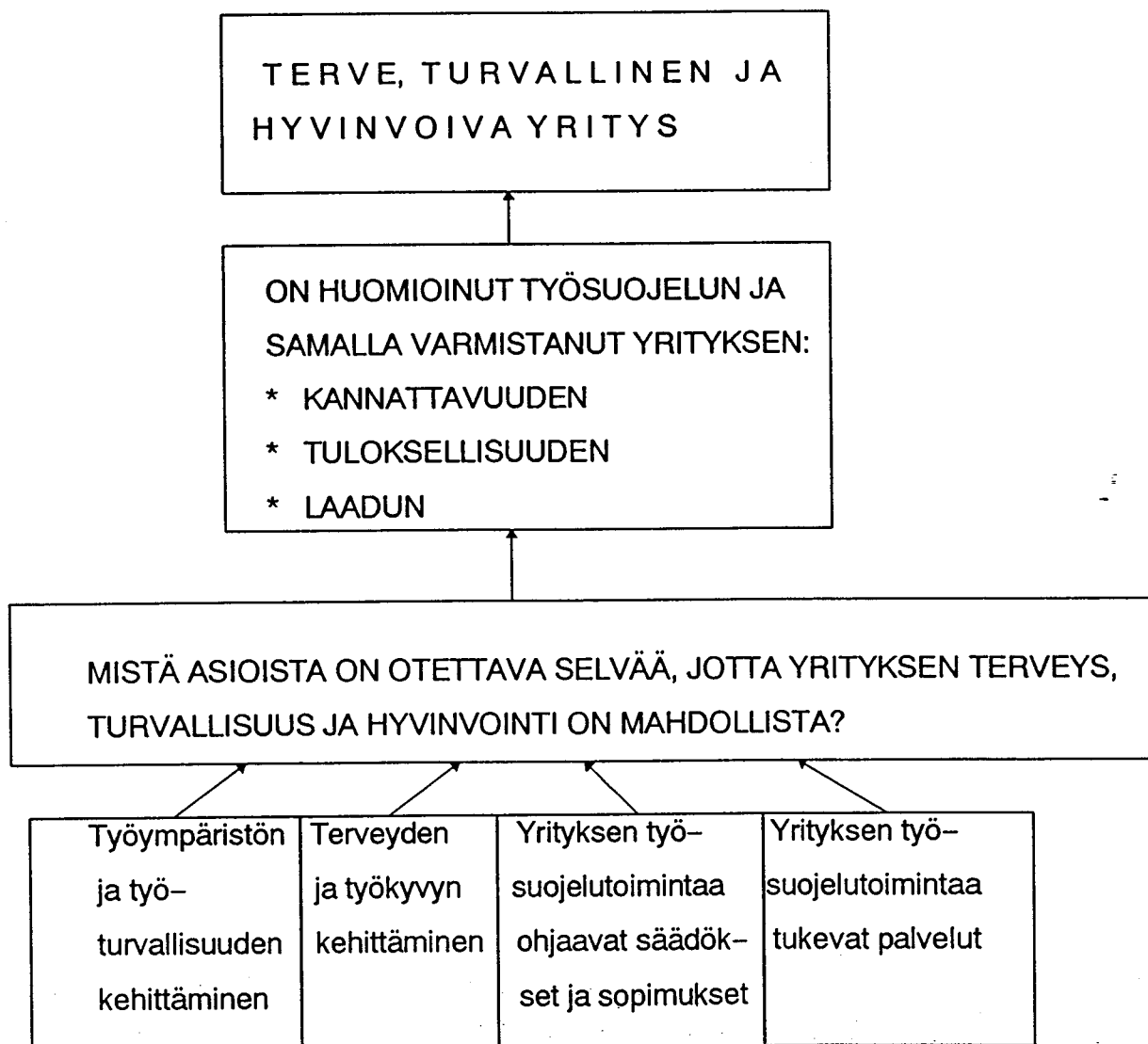
1 (3) LIITE 8

Aihekokonaisuuden nimi	Työsuojelu 1 ov (40 h)	
Luokka ja linja	Ammattikorkeakoulu 1. vuosi	
Orientaatiomalli	Ohessa liitteenä	
Tyypiteko	Opiskelijan tulee ymmärtää työsuojelun merkitys sekä yrityksen työntekijän terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille että yrityksen toiminnan kannattavuudelle, tuloksellisuudelle ja laadulle. Opiskelijan tulee osata käyttää opittua työsuojelutietoa omaa yritystä perustaessaan. Opiskelijan tulee oppia vastuullisuutta ja keinoja oman työkyvyn säilyttämiseksi ja kehittämiseksi.	
Vaikeus oppimisessa	Vaatii paljon työtä ja itsenäistä asioiden selvittelyä ja pohdintaa. Aihekokonaisuus on laajaa ja siinä on paljon uutta tietoa opiskelijalle. Opiskelijan on vaikea ymmärtää opittavien asioiden ja käytännön työelämän yhteyttä, sillä hänellä on useimmiten vähän työkokemusta.	
Teemat ja niiden kesto:		
1	Orientaatiomallin rakentaminen	
	Motivoituminen ja orientoituminen	2 h
2	Työsuojelun tavoitteet, sisältö ja mahdollisuudet varmistaa yrityksen kannattavuus, tuloksellisuus ja laatu	2 h
3	Opiskeluympäristön työsuojelullinen tarkastelu	2 h
4	Työympäristön ja työturvallisuuden kehittäminen	2 h
5	Terveyden ja työkyvyn kehittäminen	2 h
6	Yrityksen työsuojelutoimintaa ohjaavat säädökset ja sopimukset	2 h
7	Yrityksen työsuojelutoimintaa tukevat palvelut	2 h
8	Vierailevat luennoitsijat	2 h
9	Soveltamistehtävä ja palaute kurssista	24 h
Soveltamistehtävä	Opiskelija osaa soveltaa oppimaansa työsuojelutietoa omaa yritystä perustaessaan ja suunnitella työkykyä ylläpitävän ohjelman yrityksen työntekijöille. Ohessa liitteenä.	
Kirjallisuus:	- Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto. (1995). Työoloilla tulosta.	

2(3)

- Työministeriö. (1995). Pienyrityksen työympäristö tuloksen tekijänä. 4. uudistettu painos.
- Työturvallisuuskeskus. (1994). Kaupan alan työsuojeluopas. 2. tarkistettu painos.
- Työturvallisuuskeskus. (1991). Toimistojen työsuojelu.

TYÖSUOJELUKURSSIN ORIENTAATIOMALLI:



TYÖSUOJELUKURSSIN SOVELTAMISTEHTÄVÄN INTRUKTIO:

3 (3)

Aihekokonaisuus	Työsuojelu
Oppimisteko	Opitun työsuojelutiedon soveltaminen
Työskentely	Soveltamistehtävä tehdään 2–4 opiskelijan ryhmätyönä. Ryhmä itse valitsee mieleisensä yrityksen. Kirjallinen ja annettujen tehtävien mukainen harjoitustyö (8–10 sivua) palautetaan opettajan lokeroon xxx päivään mennessä.
Arviointi	Harjoitustyö arvioidaan asteikolla 1 – 5. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota: Asioihin perehtymiseen, selkeyteen ja johdonmukaisuuteen, perustelujen esittämiseen, virheettömyyteen, realismiin, lähteiden käyttöön, asioiden havainnollistamiseen sekä omintakeisuuteen ja luovuuteen.
Tehtävät	<ol style="list-style-type: none"> 1 Työn alkuun kuvaus perustettavasta yrityksestä (toiminta-ajatus, liikeidea, sijaintipaikka ja kuvaus toimitiloista). 2 Kertokaa yrityksenne henkilöstöstä ja heidän tehtävistään. Valitkaa yritykselle työsuojelupäällikkö ja ehkä myös työsuojeluasiamies. Mitkä ovat heidän tehtävänsä yrityksen työsuojeluorganisaatiossa? 3 Miten olette yrityksen toimitiloissa ja työskentelyssä huomioineet fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön terveyden ja turvallisuuden? Perustelkaa ratkaisunne. 4 Miten on yrityksenne työterveystoiminta järjestetty? Mitä eri palveluja siihen sisältyy ja mitkä ovat kustannukset? 5 Mihin on yrityksenne työsuhdevalvonnassa kiinnitettävä nyt ja tulevaisuudessa erityistä huomiota? Perustelkaa valintanne. 6 Kertokaa, miten on yrityksessänne työpaikkasuojelu järjestetty? Perustelkaa toimenpiteet. 7 Ideoikaa ja perustelkaa yrityksenne henkilöstölle työkykyä ylläpitävä (ehkä jopa kehittävä) ohjelma. Huomioikaa henkilöstön työtehtävät, työkyvyn ylläpito työajalla ja/tai vapaa-aikana?
Tehtävän ohjaus	Työsuojelukurssin suoritukseen liittyvät ongelmat ratkomme yhdessä. Tule keskustelemaan tai soita. Olen tavattavissa oppilaitoksessa xxx.

TYÖN ILOA.....

TYÖSUOJELUKURSSIN TEEMASUUNNITELMA:

AIHEKOKONAISUUS: TYÖSUOJELU OPETUSJAKSO (TEEMA)	KESTO	SISÄLTÖ:	OPPIMISTEKO	OPETUSMUOTO / SOSIAALIMUOTO
1. Orientaatiomallin rakentaminen.	2 h	Video: Tulevaisuuden työpaikka. Hyvän työn ja työyhteisön tunnusmerkkejä Terve, turvallinen ja hyvinvoiva yritys Kursin tavoitteet, sisältö, toteutus ja arviointi Opiskelijatehtävä 1	Motivointi Orientointi	Opetuskeskustelu, itsenäinen harj./ Frontaaliopetus, ryhmätyöskentely
2. Työsuojelun tavoitteet, sisältö ja mahdollisuudet varmistaa yrityksen kannattavuus, tuloksellisuus ja laatu	2 h	Opiskelijatehtävän 1 purku Työelämän laadun muutokset Työsuojelun tavoitteet ja sisältö Työsuojelutoiminnan taloudellisten vaikutusten arvioiminen Työsuojelukustannukset hallintaan (laskuharj.)	Motivointi Orientointi Sisäistäminen	Luento, opetuskeskustelu, yhteinen harjoitus/ Frontaaliopetus, ryhmätyöskentely
3. Opiskeluympäristön työsuojelullinen tarkastelu	2 h	Opiskelijatehtävä 2 Palautekeskustelu opiskelijatehtävistä 2	Motivointi Orientointi Sisäistäminen	Opetuskeskustelu, itsenäinen harjoitus/ Frontaaliopetus, ryhmätyöskentely
4. Työympäristön ja työturvallisuuden kehittäminen	2 h	Työolojen kehittäminen ja kehittämisen kannattavuus Fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön laatu Kuormittuminen työssä Työturvallisuudella tuloksiin Opiskelijatehtävä 3	Motivointi Orientointi Sisäistäminen Käyttö ja soveltaminen	Luento, opetuskeskustelu, itsenäinen harjoitus/ Frontaaliopetus, ryhmätyöskentely
5. Terveystieteen ja työkyvyn kehittäminen	2 h	Opiskelijatehtävän 3 purku Terveystieteen merkitys yksilölle, yritykselle ja yhteiskunnalle Työikäisen suomalaisen terveys ja työkyky Terveystieteen ylläpitävää toimintaa Työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannus / hyötyanalyysi (laskuharj.)	Motivointi Orientointi Sisäistäminen Käyttö ja soveltaminen	Luento, opetuskeskustelu, yhteinen harjoitus/ Frontaaliopetus, ryhmätyöskentely
6. Yrityksen työsuojelutoimintaa ohjaavat säädökset ja sopimukset	2 h	Suomen työolainsäädäntö EU:n vaikutus Suomen työsuojeluun Opiskelijatehtävä 4	Motivointi Orientointi Sisäistäminen	Luento, opetuskeskustelu, itsenäinen harjoitus/ Frontaaliopetus, ryhmätyöskentely
7. Yrityksen työsuojelutoimintaa tukevat palvelut	2 h	Opiskelijatehtävän 4 purku Työsuojeluyhteistoiminta työpaikalla Työterveyshuolto osana työsuojelutoimintaa Turvallinen toiminta vähentää riskejä Työsuojelun tutkimus, tiedonvälitys ja koulutus Opiskelijatehtävä 5	Motivointi Orientointi Sisäistäminen Käyttö ja soveltaminen	Luento, opetuskeskustelu, itsenäinen harjoitus/ Frontaaliopetus, ryhmätyöskentely
8. Vierailijat luennoitsijat	2 h	Opiskelijatehtävän 5 purku Työsuojeluasiantuntijoiden esitykset käytännön työelämän työsuojelutoiminnan ongelmista ja ratkaisumahdollisuuksista	Motivointi Orientointi Sisäistäminen	Luento, opetuskeskustelu / Frontaaliopetus
9. Soveltamistehtävä	24 h	Soveltamistehtävän suorittaminen Kursin tavoitteiden, toteutuksen ja oman oppimisen arviointi palautelomakkeen avulla	Käyttö ja soveltaminen Opittavan sisällön arviointi Oman oppimisen kontrolli ja arviointi	Itsenäinen harjoitus / Ryhmätyöskentely

TYÖSUOJELUKURSSIN OPISKELIJATEHTÄVÄT (1–5):

1(2)

Aihekokonaisuus TYÖSUOJELU

Opetusjakso Orientaatiomallin rakentaminen

- 1 Tutustukaa ryhmätyönä oppilaitoksen kirjastossa kirjaan: Vaali työkykyä – sijoitat huomiseen (Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 1992).
Vastatkaa kirjallisesti kysymyksiin:
1) Mikä kirjan artikkeli oli kiinnostavin ja miksi?
2) Mitä teille uutta tietoa kirjan artikkeleista löytyi?
- Palautus ennen seuraavaa luentoa.
Arviointiasteikko on 5 – 1.

Opetusjakso Opiskeluympäristön työsuojelullinen tarkastelu

- 2 Suorittakaa ryhmänä opiskeluympäristön työsuojelullinentarkastelu käyttäen jaettua arviointilomaketta.
- Palautus luennon yhteydessä.
Arviointiasteikko on 5 – 1.

Opetusjakso Työympäristön ja työturvallisuuden kehittäminen

- 3 Tutustukaa ryhmätyönä itse valitsemaanne työpaikkaan.
Pyytäkää lupa ja yhteistyökumppani työntekijöistä.
Suorittakaa työpaikan fyysisten ja sosiaalisten työolojen tarkastelu ohessa seuraavien lomakkeiden avulla.
Palauttakaa lomakkeet ja kommentoikaa lyhyesti raportoiden vierailukäyntiänne.
- Palautus ennen seuraavaa luentoa.
Arviointiasteikko on 5 – 1.

Opetusjakso Yrityksen työsuojelutoimintaa ohjaavat säädökset ja sopimukset

- 4 Ryhmätyö. Haastatelkaa yhtä työpaikan työsuojelutoimintaan aktiivisesti osallistuvaa henkilöä. Haastattelun kirjallisesta raportista tulee käydä ilmi:
1) Haastateltavan yhteystiedot
2) Haastateltavan toimenkuva
3) Mihin työsuojelutehtävään haastateltava on valittu?
4) Mitkä ovat haastateltavan mielestä hänen yrityksensä työsuojelutoiminnan suurimmat "haasteet"?
5) Mikä on ollut haastateltavan työsuojeluyhteistyön positiivisin kokemus/tapahtuma?

Palautus ennen seuraavaa luentoa.
Arviointiasteikko on 5 – 1.

Opetusjakso Yrityksen työsuojelutoimintaa tukevat palvelut

5 Tutustukaa ryhmätyönä työsuojelumateriaaliin käymällä yhdessä (1) allamainituista kohteista:

- * Työterveyslaitoksen kirjasto
Topeliuksenkatu 41 A, auki: 8.15 – 16
- * Työturvallisuuskeskus / julkaisumyynti
Lönrot.k. 4 B, auki: 8.30 – 15.45
- * Uudenmaan työsuojelupiiri
Siltasaarencatu 12 A (5.kerros), auki: 8 – 16

Vastatkaa kirjallisesti kysymyksiin:

- 1) Missä ja milloin kävitte?
- 2) Minkälaisen yleisvaikutelman saitte?
- 3) Mitä lähdemateriaalia löysitte oman yrityksen työsuojelusuunnitelman tai henkilöstön fyysistä toimintakykyä ylläpitävän ohjelman laadintaan (kurssin soveltamistehtävä).

Palautus ennen seuraavaa luentoa.
Arviointiasteikko on 5 – 1.

KURSSIARVIOINTI

1 (2)

Kurssin nimi: TYÖSUOJELU

Laajuus : 1 ov

Opettaja :

Kurssin tavoite:

Opiskelija ymmärtää työsuojelun merkityksen sekä yrityksen työntekijän terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille että yrityksen toiminnan kannattavuudelle, tuloksellisuudelle ja laadulle. Opiskelija osaa käyttää opittua työsuojelutietoa omaa yritystä perustaessaan ja oppii vastuullisuutta ja keinoja oman työkyvyn säilyttämiseksi ja kehittämiseksi.

- | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---------|
| 1 | Miten hyvin kurssille asetetut tavoitteet täyttyivät? | | | | |
| | huonosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | 5 hyvin |
| 2 | Työsuojelukurssin opetus sopii aihekokonaisuuden: Yrityksen perustaminen yhteeseen? | | | | |
| | huonosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | 5 hyvin |
| 3 | Vastasiko kurssin sisältö kurssille asetettuja tavoitteita? | | | | |
| | huonosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | 5 hyvin |
| 4 | Opetetut asiat lisäsivät kiinnostustani työsuojeluun? | | | | |
| | huonosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | 5 hyvin |
| 5 | Käytetty opiskelumateriaali edisti tavoitteiden saavuttamista ja oppimista? | | | | |
| | huonosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | 5 hyvin |
| 6 | Käytetyt opetusmenetelmät edistivät oppimista? (luennot, opiskelijatehtävät, ryhmätyöskentely) | | | | |
| | huonosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | 5 hyvin |
| 7 | Vastasiko kurssin opintoviikkomäärä tekemääsi työmäärää? | | | | |
| | huonosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | 5 hyvin |

2(2)

- 8 Opettajan asiantuntemus ja vuorovaikutustaidot edistivät oppimista?
huonosti 1 2 3 4 5 hyvin
- 9 Ryhmän opiskeluilmapiiri oli mielestäni?
huono 1 2 3 4 5 hyvä
- 10 Arviointi omasta oppimisesta kurssilla?
T1 T2 H3 H4 K5
- 11 Mitä työsuojelukurssilla käsitellyjä asioita pidät tärkeinä tulevissa työtehtävissäsi?

- 12 Mitä sinulle uutta / mielenkiintoista olet kurssilla oppinut?

- 13 Mitä olisit halunnut enemmän tehdä tai oppia?

- 14 Ruusuja, risuja ja kehittämissuhteita:

Kiitos sinulle !