

Hanna Martikainen

TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN JA OHJAUS

Ammatillinen koulutus

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Nuorisokasvamisen johtamisen ja kehittämisen koulutus
(ylempi amk)

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (Ylempi AMK)
Tekijä	Hanna Martikainen
Työn nimi	Työelämässä oppiminen ja ohjaus -Ammatillinen koulutus-
Toimeksiantaja	POKE: Kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden koulutusala
Vuosi	2023
Sivut	48 sivua, liitteitä 2 sivua
Työn ohjaaja	Katja Komonen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ammatillisen koulutuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisen tarvetta ja saada tietoon koulutuksen järjestäjän sekä työpaikkaohjaajien sekä -arvioijien kokemat ongelmat sekä heidän ajatuksiaan näiden ratkaisemisen.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tärkeä osuus opiskelijan ammatillisten taitojen kehittämisessä, sekä työelämän tarpeiden mukainen ohjaaminen on haastanut opettajien toimintaa enemmän työpaikoille ohjaavaksi toiminnaksi. Haasteita on koettu molemmin puolisesti työpaikkojen sekä koulutuksen järjestäjän huomioimana.

Opinnäytetyössä selvitettiin tutkimuksellisesti, miten työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarpeellisuus koetaan osaamisperustaisessa koulutuksessa, miten työpaikkaohjaajan sekä arvioijan kouluttamisen merkitys sekä opiskelijan ohjaaminen koetaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä ja miten työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuutta voitaisiin parantaa opettajan tai koulutuksenjärjestäjän antaman ohjauksen sekä ohjeistuksen toiminnassa.

Kyseessä on kehittämistietoa tuottava tutkielma, jossa työpaikalla tapahtuvan oppimisen viestinnän ja ohjaamisen käytänteitä sekä toimivuutta selvitettiin ohjaavien opettajien sekä työpaikkaohjaajien näkemyksiin perustuen puolistrukturoituja teemahaastattelujen avulla.

Opinnäytetyön tulokset voidaan tiivistää selkeästi niin, että ammatillisen kasvun kannalta osaamisperustainen työpaikalla tapahtuvan oppimisen jakso on erityisen tärkeä. Opiskelijan ammatillisen osaamisen kertyminen vahvistuu sen aikana työelämän tarpeita vastaavaksi. Ohjaamisen ja opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden selkeyttämisen huomioiminen on erityisen tärkeää ammatillisen kasvun onnistumisen näkökulmasta.

Arviointiosaamiseen sekä työpaikkaohjaamiseen tulisi kehittää monipuolisia toimintatapoja, jotka palvelisivat paremmin työpaikkaohjaajien sekä -arvioijien tarvetta.

Asiasanat: työpaikkakoulutus, työssäoppiminen, tekemällä oppiminen, työelämä, arviointi, työpaikkaohjaajat, perehdyttäminen, ammatillinen koulutus, ammatilliset opettajat, ohjaaminen

Degree title	Master of Humanities
Author	Hanna Martikainen
Thesis title	Learning in working life and guidance of a student - Vocational education-
Commissioned by	POKE Vocational College: Business and administration
Time	2023
Pages	48 pages, 2 pages of appendices
Supervisor	Katja Komonen

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to investigate the need for guiding learning in the workplace and to find out the problems experienced by the training organizer as well as the on-site supervisors and evaluators, as well as their thoughts on how to solve them.

The important role of learning in the workplace in the development of the student's professional skills, as well as guidance in accordance with the needs of working life, has challenged teachers' activities to become more of a guidance activity for workplaces.

In the thesis, learning in the workplace was examined and how its need is perceived in competence-based training, how the importance of the work instructor and evaluation and the student's work are perceived during the activity, how learning in the workplace could be improved in terms of guidance provided by teachers/workplace.

This study provides information on how to develop activities at the workplace. The practices and guidance of learning in the workplace were investigated based on the views of supervisors and workplace counsellors by means of semi-structured thematic interviews.

The results indicate that the competence-based learning period at the workplace is important for professional growth. During that time, the student's professional skills are strengthened to meet the needs of working life. Consideration of guidance and the clarification of the student's personal needs are important for successful professional growth. Versatile methods of operation should be developed for evaluation skills and workplace supervision, which would better serve the needs of workplace supervisors and evaluators.

Keywords: work-life learning, workplace guidance, work-life cooperation, evaluation, workplace counsellor, induction, professional, guidance

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN OSANA AMMATILLISTA KOULUTUSTA.....	8
2.1	Ammatillinen koulutus kouluttaa ammattilaisia	8
2.2	Työpaikalla tapahtuva oppiminen	10
2.3	Ilmiötä koskeva aiempi tutkimustieto	14
2.4	Organisaation omien tutkimusten aikaisemmat tulokset	15
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	16
3.1	Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko.....	16
3.2	Tutkimuskysymykset.....	17
3.3	Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmät	18
3.4	Aineistonkeruuprosessi.....	19
3.5	Aineisto ja analyysi	19
4	TULOKSET.....	21
4.1	Työpaikalla tapahtuva oppiminen on tärkeä osa ammattilaiseksi kasvamisessa ..	21
4.2	Työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumisesta on iso osa perehdytys tavoitteisiin	27
4.3	Työpaikkakouluttajien ja työpaikka-arvioijien toiveena on tiedon ja osaamisen saaminen.....	31
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	35
5.1	Tutkimustulokset.....	35
5.2	Pohdinta sekä johtopäätökset.....	36
5.3	Tutkimuksen luotettavuus	41
5.4	Jatkotutkimuksen aiheita ja kehittämisehdotuksia	41
	LÄHTEET.....	43

LIITTEET

Liite 1. Haastattelusuunnitelma koulutuksen järjestäjien edustajille

Liite 2. Haastattelusuunnitelma työelämän edustajille

1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen mukaisesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuus on iso osa tutkinnosta niin perus-, ammatti-, kuin erikoisammattitutkinnoissa. Opetushallituksen (2023a) mukaan ammatillista koulutusta päivitetään säännöllisesti vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Opiskelijan opiskelujen osalta tähän kuuluvat erilaisten taitojen oppilaitoksessa kerrytettävä teoreettinen taito, sekä työpaikalla tapahtuvan käytännön oppimisen kokonaisuus.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjää velvoittaa laki (531/11.8.2017) toiminoissaan. Ammatillisen koulutuksen järjestäjää velvoittava laki säättää toimintaohjeet opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan kuuluvista ammatillisista tutkinnoista, ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavasta koulutuksesta sekä ammatillisen osaamisen osoittamisesta ja todentamisesta. Lain mukaan ammatillisen koulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi, sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastuksien sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellista tietoa ja taitoa. Laki ohjeistaa koulutuksen järjestäjiä monipuoliseen koulutuksen järjestämiseen tutkintojen ja osatutkintojen suorittamisessa.

Monitasoinen yhteistyö työelämän ja sidosryhmien kanssa perustuu vastuuseen. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on varmistaa ja seurata työelämän edustajien riittävä osaaminen opiskelijan ammattitaidon kerryttämiseen sekä ohjata työelämän edustajat toimimaan opiskelijan henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Tärkeää on myös varmistaa työpaikan arvioijien riittävä osaaminen, ohjata ja perehdyttää arviointiin sekä ohjaamiseen työpaikalla, sekä varmistaa opiskelijan työturvallisuuden ja perehdyttämisen kokonaisuus työelämässä oppimisen aikana. (Opetushallitus 2018.)

Tapani, Raudasoja ja Nokelainen (2019) pohtivat ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön tärkeyttä ja sen haasteista. Esiin nousee työelämän ohjauksen merkitys aidoissa työelämän tilanteissa tapahtuvan oppimisen osalta, mutta erityisen tärkeänä opettajan rooli työpaikan kanssa tapahtuvassa yhteistyössä sekä kouluttajan roolissa työpaikkojen suuntaan. Ohjaus, osaamisen tavoitteet sekä monipuoliset oppimisympäristöt syntyvät yhteistyössä opiskelijan, työpaikan ja koulutuksen järjestäjän työskentelyn myötä.

Aikaisempien tutkimusten mukaan monilla oppilaitoksilla on ongelmia työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuuksissa. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä selvimmän ongelman on tullut opiskelijan, ohjaajan, sekä opettajan työskentelyyn liittyvissä toiminnoissa. Erityisesti sieltä näkyvät juuri ohjaamisen, tukemisen sekä arvioinnin ongelmat sekä aikataulutukselliset haasteet. (Mikko Kesä Oy 1999 & 2021, Karvi 2021.)

Opinnäytetyössä on lähestymissuunta tutkimuksellisesti ottaa selvää opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuuden haasteista, tukemisen tarpeesta sekä arvioinnin tasa-arvoisuuden toteutumisen näkökulmasta.

Työyhteistyön ongelmien kokonaisuus on isosti liittyvä tämän hetken organisaatioissa ja myös opetushenkilökunnan osalta aikataulutukseen, tuloksellisuuden, sekä organisaation toimintatapoihin liittyvää. Aro (2019, 64) toteaa työpaikkaohjaajien kokevan suuressa määrin epätietoisuutta omasta roolista, vastuusta ja lain osuudesta heidän työskentelyyn koskien opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimisen osuutta opiskelujen aikana.

Kokonaisuutena työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on eri ikäisiä opiskelijoita opettajien ohjattavina. Perusopetuksen päättäneistä nuorista noin joka toinen hakeutuu ammatilliseen koulutukseen hakemaan tulevaisuuden ammattiaan. Uudelleen kouluttautuminen sekä lisä- ja täydennyskoulutuksen tarve on myös usein koulutukseen hakeutumisen syy työuranaikana. (Opetushallitus 2023d.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/11.8.2017, 2 luku 5§) määrittelee ammatillisten tutkintojen ammattitaitovaatimuksien syvyyden. Tähän perustuen

voi todeta, että ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito erikoistumisen mukaan. Ammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvällisempää tai kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin. Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monialaista osaamista.

2 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN OSANA AMMATILLISTA KOULUTUSTA

2.1 Ammatillinen koulutus kouluttaa ammattilaisia

Ammatillisen tutkintokoulutuksen tarkoitus on tuottaa ammatillista osaamista, tukea elinikäistä oppimista sekä kehittää kokonaisuudessaan opiskelijan ammatillista kasvua alan ammattilaiseksi kasvamisessa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Opetushallituksen asetuksen mukaiset tutkintojen perusteet ovat valtakunnalliset ja koskee kaikkia ammatillisia tutkintoja. Perusteissa määritellään ammatillisen tutkinnon tutkintonimikkeet, osaamisalat, tutkinnon muodostuminen pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista sekä tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet, sekä laajuus osaamispisteinä ja osaamisen arvioinnin kriteerit. Ammatillisen koulutuksen tutkintokoulutuksia ovat perustutkinto, ammattitutkinto sekä erikoisammattitutkinto. Tutkintokoulutuksessa tavoitteena on ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan tai osien suorittaminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Ammatillisen koulutuksen opettajakunnalla on vahva perusta osaamisperustaisen koulutuksen antamiseen. Ammatillisen koulutuksen opettajilla on noin 90 prosentilla pedagoginen pätevyys sekä useasti vahva ammatillinen tausta opettamaansa ammattialaan. (Opetushallitus 2023d.) Reformissa 1.1.2018 syntyi ammatillisen koulutuksen asiakaslähtöinen opetuskokonaisuus. Näkyvin

muutos reformin myötä oli, kun ammatillinen koulutus ja ammatillinen aikuis-koulutus yhdistyivät. Yhdistyminen sekä reformin myötä lisääntynyt työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuus ovat kehittäneet yleisesti ammatillisen opetuksen opetussisältöjä, toimintatapoja, osaamisen arviointia ja opettajan ajattelutapaa opetustyötä kohtaan (Opetushallitus 2022, 60-61).

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoiden määrä Suomen virallisen tilasto-keskuksen (2023) mukaan vuonna 2021 oli noin 342 000, joista puolet oli iältään alle 24-vuotiaita. Lähes puolet ammatillisessa tutkinnossa opiskelijoista oli yli 24-vuotiaita aikuisia. Edellä mainitun tutkimuksen mukaan ammatillista perustutkinnon suoritti 44 000 opiskelijaa ja tutkintoa opiskeli 257 000 opiskelijaa. Ammattitutkinnoissa opiskeli 57 000 ja tutkinnon suorittaneita oli 17 000, sekä erikoisammattitutkinnossa opiskelijoita oli 27 000, joista tutkinnon suoritti 8 000 opiskelijaa.

Henkilökohtaisen opetussuunnitelman taustalla suurin haaste on tarvittava tiukkuus sekä johdonmukaisuus tasa-arvoisen työskentelyn pohjana. Muutos ammatillisen opettajan työssä on vaatinut muutoksen lähemmäs valmennusmallia opetuksessa, sekä entistä oppijakeskeisempää asennetta. Aiemman osaamisen huomioiminen opinnoissa tunnustamisen tai tunnistamisen kautta muodostuu opiskelijan kokonaisuus opiskeluissa hankittavaa uutta tietoa kohtaan. (Opetushallitus 2022, 25.)

Opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuus muodostuu erilaisissa työ- ja oppimisympäristöissä tapahtuvien työtehtävien kautta hankittavasta osaamisesta. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on aina tavoitteellista ja ohjattua sekä tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaista koulutusta. Työpaikan edellytyksenä työpaikalla tapahtuvan oppimisen oppimisympäristönä toimimiselle on riittävän laaja tuotanto- tai palvelutoiminta, tarpeelliset sekä työturvalliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö ohjaamaan opiskelijaa työtehtävissä. (Opetushallitus 2023b.)

Opetushallituksen (2023b) julkaisussa määritetään opiskelujen aikaisen työpaikan olevan oppimisympäristö ja työpaikalla tulee olla nimetty, vastuullinen

työpaikkaohjaaja. Opiskelijalla on oikeus saada ohjausta työpaikalla toimimiseen, sekä palautetta kehittääkseen itseään työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana. Työpaikkaohjausta tulee vastuukouluttajan tai koulutuksen järjestäjän edustajan tukea perehdyttämällä työpaikkaohjaaja tutkinnontavoitteisiin sekä opiskelijan oppimista tukevaan osaamisen kasvattamiseen.

2.2 Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Opinnäytetyössäni keskeiset käsitteet ovat työelämäoppiminen eli työpaikalla tapahtuva oppiminen, sekä työpaikkaohjaaminen. Työelämässä oppimisen mahdollisuus tarjoaa opiskelijalle suoran osaamis- ja kehittymispolun työelämän tarpeeseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Työelämässä oppiminen on iso osa tämän päivän ammatillisen opiskelun osaamisperustaista koulutusta. Opiskelija voi hankkia ja kehittää omaa osaamistaan erilaisissa oppimisympäristöissä niin koulu-, virtuaali-, työ-, verkkoympäristöissä ja näin saavuttaa niitä yhdistellen oman näköisen opiskelukokonaisuuden haluamaansa ammattiin. Koulutuksen järjestäjän tulee opetushallituksen (2023a) mukaan kehittää ammatillista koulutusta säännöllisesti vastaamaan paremmin työelämän tarpeita.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2023b) mukaan työpaikalla aidossa työympäristössä ja -tilanteissa tapahtuva oppiminen on oppijan kannalta motivoiva tapa hankkia ja kehittää omaa ammattitaitoa työelämässä tarvittavan ammattiosaamisen mukaiseksi. Opiskelun tulee olla tavoitteellista ja ohjattua niin koulutuksen järjestäjän kuin koulutusta tarjoavan organisaation suunnasta.

Opiskelijan huomioinnin ja oppimisen kokonaisuuden huomiointi on tärkeää työpaikoilla. Opetus ja kulttuuriministeriö (2018) toteaa työelämän saavan osaavaa työvoimaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen myötä. Opetus- ja kulttuuriministeriö nostaa esiin todella tärkeät kokonaisuudet molemminpuolisen kehittämisen osalta. Työelämä saa opiskelijoilta tietoa henkilöstön osaamisen päivittämiseen, sekä uusien työntekijöiden rekrytointiin, osaamista yrittäjälle itselleen, sekä henkilöstökoulutuksella uutta osaamista henkilökunnalle. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen myötä voidaan myös työttömistä tai uudelleen

koulutettavista alanvaihtajista kouluttaa osaajia työvoimakoulutuksella ja tällöin opiskelu suunnitellaan yrityksen ja työntekijän tarpeiden mukaisesti. Kun työ- ja elinkeinoelämä on varmistamassa koulutuksen laatua ja työelämälähtöisyyttä, vain hallinnollisen työn hoitaa koulutuksen järjestäjä.

Opetushallituksen (2023c,16-19) hyvän ohjauksen kriteereissä nostetaan työelämäyhteistyöstä näkyviin ohjauksen ja urasuunnittelun tärkeys opiskelijan koko opintojen ajalla. Hyvän ohjauksen merkitys urasuunnittelussa on erityisen tärkeää, opiskelija saa rohkeutta luottaa omaan osaamiseensa ja sen kehittymiseen. Opettajan ohjaus on hyvä toteuttaa aina tavalla, joka tukee oppijaa yksilöllisesti, sekä huomioi jo hänellä olemassa olevan osaamisen. Huomioidaan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS) esiin tulleet kokonaisuudet ja tätä kautta kehittää oma ohjaustapa opiskelijaa tukevaksi toiminnaksi.

Opetushallituksen (2023c) julkaiseman hyvän ohjauksen kriteeriteoksen alkusanoissa todetaan suoran lainauksen mukaan ”Hyvän ohjauksen kriteerit tukevat oppivelvollisuuden laajentamista vahvistamalla perusopetuksen ja toisen asteen yhteistyötä, yhteistyötä sidosryhmien ja työelämän kanssa sekä ohjauksen kehittämisen systemaattisuutta erilaisissa oppimis- ja toimintaympäristöissä”. Hyvän ohjauksen kriteereiksi nostetaan se, että ohjaus huomioi oppijan kokonaistilanteen ja on oppijälähtöistä ja vuorovaikutteista, on saavutettavaa ja monikanavaista sekä monialaista yhteistyötä. Ohjauksen pitää olla yhdenvertaista, tasa-arvoista ja eettisesti kestävä. Sen tulee tukea siirtymäalueen yhteistyötä, urasuunnittelutaitoja, sekä edistää vaikuttavaa työelämäyhteistyötä.

Opiskelu, oppiminen ja ammatillaiseksi kasvaminen tulisi olla jokaisen opiskelijan unelma. Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen mukaisesti niin ammatillisessa perustutkinnossa, ammattitutkinnossa kuin erikoisammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, jota kasvatetaan työpaikoilla käytännön työtehtävissä toimimalla (Opetushallitus 2023b).

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuuteen liittyvät suurelta osin työpaikkaohjaaja, työnantaja, koulutuksen järjestäjä ja vastuunopettaja. Opetus- ja

kulttuuriministeriö (2018) ohjeistuksen mukaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestäjän tehtävänä on laatia koulutus sopimus sekä HOKS, tukea työpaikkaa työpaikalla tapahtuvan koulutuksen aikana sekä valvoa, että koulutus on lain, asetusten ja tutkinnon perusteiden mukainen.

Vastuuopettajan tehtävänä on varmistaa työpaikan soveltavuus työpaikalla oppimiseen sekä näyttöihin, valmentaa opiskelija työpaikkaa varten, antaa tiedot opiskelijan lähtötilanteesta työpaikalle, varmistaa ja perehdyttää työpaikkaohjaaja tai työpaikan edustajat ohjausosaamisen tutkinnon perusteisiin, antaa palautetta opiskelijan osaamisen kehittymisestä sekä perehdyttää työpaikan edustajat osaamisen arviointiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Työnantajan tehtävä on mahdollistaa osaamisen hankkiminen HOKSsin mukaisesti. Suunnitella ohjauksen järjestäminen ja nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja sekä (yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa) työpaikalta opiskelijan osaamisen arviointiin osallistuva työelämän edustaja. Työnantajan tehtävänä on vastata opiskelijan työturvallisuudesta ja siihen perehdyttämisestä, seurata sekä ohjata opiskelijan osaamisen kehittymistä ja raportoida tarvittaessa koulutuksen järjestäjälle etenemisestä. Tarvittaessa työnantajan tehtävänä on ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin, jos oppimisentavoitteita ei pystytä saavuttamaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä. Oppisopimuskoulutuksessa työnantaja vastaa lisäksi työ- tai virkasuhteeseen liittyvistä velvoitteista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tuki työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksolla. Hänen tehtävänä on huolehtia opiskelijan perehdytyksestä, osallistua oppi- ja koulutus sopimuksen suunnitteluun, toteutukseen, seurantaan ja arviointiin. Hän ohjaa opiskelijaa työpaikalla HOKSissa sovittujen tavoitteiden mukaisesti (yhteistyössä koulutuksen järjestäjän, opettajan ja muiden työntekijöiden kanssa), sekä antaa palautetta opiskelijan osaamisen kehittymisestä ja osallistuu tarvittaessa erikseen nimettynä opiskelijan osaamisen arviointiin yhdessä opettajan kanssa, jos näyttöjä järjestetään koulutustyöpaikalla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Opiskelualan ja paikan sekä työpaikankin valintaan vaikuttavat samalla tavoin kuin muuhunkin kuluttamiseen sekä valitsemiseen markkinoiden laajuus, hyödykkeiden laaja tarjonta sekä vaihtoehtoiset tai monikanavaiset asiointikanavat. Tämän vuoksi organisaatioiden on ennakoitava ja kehitettävä toimintatapojaan strategisen visioinnin kautta entistä paremmin asiakkaiden toiveita täyttämään myös opiskelijayhteistyön suunnalle. (Boardman 2021, 8-12.)

Koska ammatillisen koulutuksen on pysyttävä sekä työelämän että toimintaympäristöjen kehittymisen tahdissa, se edellyttää ammatillisen koulutuksen opettajilta sekä koko henkilöstöltä halua kehittyä ja oppia muutoksen mukana. Ammatillinen koulutus ja sen kehittyminen tarvitsevat työelämältä tietoa työelämän muutoksesta, toiveista sekä työelämän oppimisen kokonaisuuden tarpeesta opiskelijoiden kehittymiseen työelämän tarpeisiin. (Opetushallitus 2020.)

Jotta ammatillista kehittymistä voi tapahtua, on saatava tietoon sekä kyettävä näkemään tarvittava muutos, kehittäminen ei tapahdu hetkessä. Tämä koetaan valitettavan usein henkilökunnan suunnasta haastavana ja ammatillinen kehittyminen vaikeana, aikaa vievänä ja usein jopa vastenmielisenä, joten koulutuksen järjestäjän on tärkeää huomioida työelämän kehittämisen ja innovoinnin näkemys kehittämisen kokonaisuudessa. (Opetushallitus 2022, 60-65.)

Koulutusalan henkilökunnan suunnasta nousee edellisen kehittymisen esteeksi sekä syyksi opettajien kokema kiire, uuden oppimisen haasteet sekä osittain työelämäkontaktien puute omassa toiminnassa. Työelämäjaksot sekä resurssit ovatkin monilla aloilla tämän hetken puheenaihe juuri kehittämisen näkökulmasta.

Kehittämisen strategiaan kuuluu kolme vaihetta. Ensimmäinen vaihe on realistiseen ja tietoon perustuvaan tilannekuvan tukeutuminen, tähän hetkeen tiedostaminen. Seuraavana vaiheena tulee kokonaisuuden hahmottaminen, ihminen ja ongelma tuovat ratkaisun tulevassa toiminnassa. Viimeisin vaihe onkin yhteistyö ja sen näkökulmien arvostaminen. Tulevaisuus eli kehitystyö onkin erilaisten toimintatapojen ja näkemysten parhaimpien osien korostamista tulevassa toiminnassa. (Airaksinen 2022.)

2.3 Ilmiötä koskeva aiempi tutkimustieto

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja reformin muutoksesta on ammatillisen koulutuksen puolella tehty useita tutkimuksia. Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä työpaikoille siirtyneen oppimisen osuudesta on tutkittu, miten työpaikkojen valmiudet ovat riittäviä työpaikalla tapahtuvan perehdytyksen osalta. Laki ammatillisesta koulutuksesta (2017/531) edellyttää, että työpaikalla opiskelija perehdytetään työturvallisuus sekä työhyvinvointiin työnantajan toimesta. (Airila ym. 2019, 27.)

Aro (2019, 64) toteaa työpaikkaohjaajien kokevan suuressa määrin epätietoisuutta omasta roolista, vastuusta ja lain osuudesta opiskelijan työskentelyyn. Aron (2019) tekemässään tutkimuksessa on tullut esiin perehdyttämisen tärkeys opintojen tutkinnon tavoitteiden osalta työpaikan ohjaajille. Riittävä keskustelu, sekä ohjeistaminen alussa opiskelijan, ohjaajan ja opettajan välillä onkin mielestäni perusedellytys opintojen tavoitteiden saavuttamiseksi työpaikalla tai työelämässä oppimiselle, mihin HOKS antaa tutkinnon tavoitteiden kanssa rungon ja tavoitteet.

Aron (2019) nostaa esiin työpaikan rajalliset resurssit ohjaamiseen, sekä ohjaajien ammattitaidon riittämättömyyden ja ajantasaisuuden heikkouden. Tutkimuksen tuloksissa nousee esiin myös yhteistyön tarpeellisuus sekä ohjauksellinen opettajan rooli, jota työpaikoilta tutkimuksen mukaan on kaivattu opiskelijan tueksi. Aro (2019) toteaa johtopäätöksensä, että työpaikan ja oppilaitoksen yhteisellä kehittämisellä tuotetaan uudenlaisia toimintatapoja, rakennetaan yhteistyötä sekä vahvennetaan oppimisen tulosta opiskelijan, koulutuksen järjestäjän sekä työpaikan hyödyksi. Työpaikat kehittävät toimintaansa koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä, mutta he tarvitsevat tukea ja tietoa oman toimintansa kehittämisen pohjaksi.

Airila ym. (2019) toteavat, että toimintatapojen uudistaminen onkin useita vuosia kestävä prosessi, joka etenee työpaikkojen ja oppilaitosten vuorovaikutuksessa.

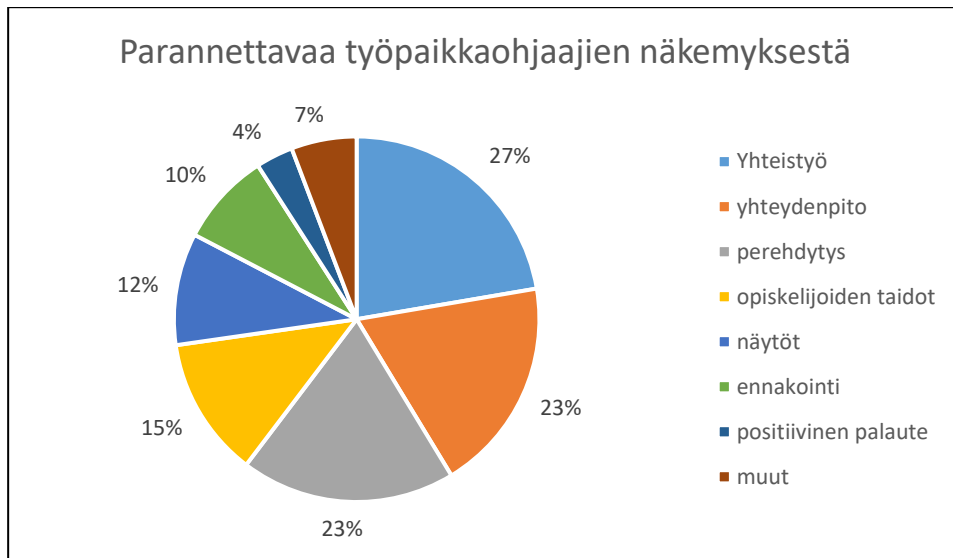
Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistäviä ja estäviä tekijöitä on myös tutkittu ja pohdittu jo ennen reformin voimaan tuloa kirjallisuuden pohjalta. Rintala ym. (2015) nostavat näkyviin tuloksissaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksen roolin opettajan sekä työpaikkaohjaajan näkemyksestä. Ohjatun oppimisen näkökulma nähdään tutkimuksessa hyvin vahvana kokonaisuutena molempin puolisen ammatillisen kasvun näkemyksestä.

Rintalan ym. (2015) tuloksissa nousee esiin epäsuora sekä suora ohjaus työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana. Epäsuoralla ohjauksella tarkoitetaan havainnointia, hiljaista tietoa sekä ympäristön toiminnan havainnointia oman toiminnan kehittämisessä ja oppimisessa. Suora ohjaus on läheistä vuorovaikutuksessa tapahtuvaa ohjaamista ja opettamista kokeneemman työntekijän ja oppijan välillä. (Rintala ym. 2015.)

Opetushallitus (2010, 13-15) on jo vuonna 2010 WBL-TOI-projektin kehittämisryhmässä keskittynyt työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Projektin tutkimuksessa on pohjatietona keskitytty muutoksessa mukana pysymiseen sekä laadukkaiden palveluiden tuottaminen organisaation tarpeeseen. Yleisesti on todettu, että peruslähtökohtana on muutostilanteissa joustavuus, sopeutuminen ja tuottavuus organisaatioiden kehittymisen näkökulmasta. Opetushallitus (2022) on todennut tulevaisuuden koulutuksen ja oppimisen yleisesti rakentuvan useihin erilaisiin ympäristöihin, joka muokkaa koulutusrunkoa seuraavien parinkymmenen vuoden aikana laajasti.

2.4 Organisaation omien tutkimusten aikaisemmat tulokset

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston työpaikkaohjaajien sekä työpaikkojen suunnalta toivotaan työpaikkaohjaamisen kehittämiseen parannusta tutkimukseen vastanneiden suunnalta seuraavasti (kuva 1). (Mikko Kesä Oy 2021.)



Kuva 1. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen parantaminen (Mikko Kesä Oy 2021)

Mikko Kesä Oy (2021) tutkimuksissa nousi esille selkeänä kokonaisuutena selkeytys työpaikalla tapahtuvaa oppimista kohtaan. Opiskelijoista haluttaisiin lisää tietoa ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen alkua, heidän osaamisestaan sekä taustoistaan, jotta opiskelijan ”taso” olisi ennakolta tiedossa työtehtävien suunnittelua ajatellen. Työelämätaitojen vahvaa kertaamista, viestintää sekä joustavuutta aikataulutukseen toivottiin aikataulullisesti varsinkin opettajien suunnasta. Perehdyttämisen näkökentän suunnasta toivottiin enemmän tietoa ja selkeyttä työpaikan tarpeisiin ohjauksen suunnasta- Mitä heidän tulee tehdä, mitä heidän tulee opettaa? (Mikko Kesä Oy 2021)

Mikko Kesän vastaavassa tutkimuksessa (2019) nähtiin verrattain paljon kehitettävää samoissa osa-alueissa jo muutamaa vuotta aiemmin. Tällöin eniten kehitettävää löytyi viestinnästä, perehdytyksestä, ennakkosuunnittelusta ja yhteistyöstä juuri työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välisessä toiminnassa. Opinnäytetyöni aihevalinta perustuu edellä mainittujen tutkimusten mukana selvinneisiin haasteisiin sekä niiden ratkaisemiseen.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus kohdistuu pääsääntöisesti Äänekosken kuntayhtymän Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston (POKE:n) kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden koulutusalaan. Tarkemmin rajattuna tutkimukseni kohteena on työpaikalla tapahtuvan oppisen työpaikat ja kohdennettuna työpaikkaohjaajat/työpaikka-arvioijat sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen vastuopettajat erikois-, ammatti- sekä perustutkinnoista.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen työpaikkojen vastuuhenkilöt ja haastateltavat henkilöt valikoituivat tutkimukseeni Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston opiskelijoiden sekä työpaikkaohjaajien tekemän työpaikkayhteistyön mukaan. Työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö on ollut opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointia, ohjaamista sekä suunnittelua, joiden avulla on opiskelijan oppimista vahvennettu.

Opinnäytetyössä haastateltavien kanssa käydään keskustelu opinnäytetyön aiheesta ja tarkoituksesta ennen haastattelua. Ennen varsinaista haastattelua käyty keskustelu aukaisee haastateltaville kokonaisuutta ja saa aikaan pohdintaa omista ajatuksissa kokonaisuuden osalta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 84).

3.2 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen tiedonkulun ja ohjaamisen näkemyksiä sekä toiveita kehittämiseen. Opinnäytetyön tuloksia ja kehittymistoiveita pohditaan teorian ja haastateltavien osalta opinnäytetyön pohdintaa tutkimuksesta osiassa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat

- 1) Miten työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarpeellisuus koetaan osaamisperustaisessa koulutuksessa?
- 2) Miten työpaikkaohjaajan sekä arvioijan kouluttamisen tärkeys sekä opiskelijan ohjaaminen koetaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteydessä?

- 3) Miten työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuutta voitaisiin parantaa opettajan/ koulutuksenjärjestäjän antaman ohjauksen sekä ohjeistuksen suunnasta?

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat tarvittavan tiedon ja toimien sekä ongelmien ratkaisemisen lähtökohtina. Haastateltavien kokemusten sekä ammatillisen osaamisen lähtökohdat rakentuvat ratkaisevaan asemaan haastattelujen osuudessa.

3.3 Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmät

Tutkimusote opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa on kvalitatiivinen eli laadullinen haastattelututkimus. Laadullinen tutkimus on opinnäytetyön tutkimukselliseen osuuteen sopiva työstötapa, koska avoimilla tutkimuskysymyksillä voi hakea laajempaa tietoa sekä infoa keskustelussa nousevista asioista lisätietona tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen kohteena opinnäytetyössäni ovat suoralla kontaktilla ongelmaan ja ongelmanytimeen liittyvät henkilöt. (Kalliainen & Kinnunen.)

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään kohteen tai ongelman laatua, ominaisuuksia sekä merkitystä kokonaisuutena (Jyväskylän yliopisto). Laadullisen tutkimuksen lähestymis- ja analyysitapoja on monia ja saamistani vastauksista toimivan tutkimustuloksen tuottaminen mahdollistuu (Kalliainen ym).

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytetyt puolistrukturoidut teemahaastattelut antoivat sopivaa joustavuutta ytimeen pääsemiseksi, koska tarvittaessa voi vaihdella ja muokata haastattelurunkoa asiakokonaisuuden edetessä sopivan suuntaiseksi (Oppariapu 2023). Kokemus sekä keskustelun eteneminen sai haastateltavat pohtimaan syvällisemmin kokonaisuutta omassa toiminnassaan.

Yleisesti haastattelu on joustava ja pohtiva, selkeästi haastateltavan ajatuksia ja käsityksiä mielipiteiden kautta esille tuova tutkimusmenetelmä. Haastattelun

tehtävänä opinnäytetyössä on aiheen syventäminen, sekä kokemusperäisen tiedon selville saaminen. (Oppariapu 2023.)

3.4 Aineistonkeruuprosessi

Haastateltujen henkilöiden tuli olla tutkimusta varten tekemisissä työpaikalla tapahtuvan oppimisen kanssa työtehtävissään. Lähtökohta tutkimukseen osallistujan osallistumiselle tutkimukseen oli, että työnantajapuolen haastateltavien kokemus ohjaamisesta on peräisin useamman ohjattavan kokonaisuudesta sekä opetuspuolen haastateltavilla on opettajan pedagoginen pätevyys sekä kokemusta työpaikkaohjaamisesta vähintään viimeisimmän lukukauden ajalta.

Opinnäytetyön haastattelut mukautuivat työnantajan tai koulutuksenjärjestäjän suuntaisesti saman tyylisin kysymyksin suuntautuen samaan tutkimuskysymykseen. Jokainen haastattelu muodostui pohjakysymyksiä mukaillen haastateltavan oman ammattitaidon mukaisen tiedon sekä kokemuksen kautta tutkimustuloksia esiin tuovaksi kokonaisuudeksi.

Haastattelun laajuus tutkimuksessa on puolet koulutuksen järjestäjän ja puolet työelämäyhteistyön haastateltavia, yhteismäärällisesti tutkimuksen haastatteluosioon osallistui 8 ammattilaista. Pääpaino osallistujien haastatteluissa oli kokemusperäisen tiedon tietoon saaminen työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta sekä siihen liittyvästä tiedon ja ohjaamisen kokonaisuudesta tutkimuskysymyksiin vastaten monipuolisen ja kehittämisen suunnasta.

3.5 Aineisto ja analyysi

Haastateltaville kerrottiin ennen haastattelua opinnäytetyön tarkoituksesta, haastattelun kulusta, sekä haastateltavan oikeuksista. Haastateltavilta myös varmennettiin, että heillä on tutkimuksellisesti opetushenkilöiltä vaadittu pohjakoulutus sekä opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimiseen liittyviä työtehtäviä.

Puolistrukturoidut teemahaastattelun idean mukaisesti haastatteluja muokattiin keskustelun myötä niin, että tarvittaessa puheenvuoroja voitiin tarkentaa kysymyksien kautta esiin tulleisiin asiahaaroihin. Kokemusperäinen osaaminen sekä ammattitaito ohjasi haastateltavia kertomaan omaperäistä ja aiemmin koettua tietoa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyen.

Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä tai tapaamalla kasvokkain, haastattelut nauhoitettiin sekä lopuksi litteroin haastattelut samalla analysoiden haastattelujen tutkimuksellista näkökulmaa. Litteroidusta tekstistä poimin tutkimuksellisesti olennaiset asiakokonaisuudet tutkimuksellista työstöä varten. Nimesin tutkimuksen haastattelut lyhyesti H1- H8. H1- H8 numerointi on sattuman varainen, ei millään tapaa haastatteluiden järjestyksen tai ajankohdan mukainen.

Tutkimustulosten seuraavassa työstövaiheissa kävin haastattelut lävitse sisältöanalyysin mukaisesti haastattelurunkoon pohjautuen. Tein kaksi laajempaa jakoa opinnäytetyön aiheen mukaisesti; tutkimuskysymyksiin suoraan vastaavat vastaukset, sekä muihin jatkotyöstämisen osalta olennaisiin asiakokonaisuuksiin kantaa ottavat näkökannat sekä teemat. Tämän vaiheen jälkeen pääsi pohtimaan tutkimuksen mukaisia tuloksia, sekä näkemään tutkimuksellisen kokonaisuuden tärkeimmiksi osa-alueiksi nousevat asiahaarat sekä tarpeet.

Koska tutkimuksen haastatteluosio tuotti laajasti tutkimusaineistoa, oli rajaamisen sekä asiakokonaisuuden huomioiminen tutkimuskysymyksien mukaisesti tärkeää huomioida. Osa haastatteluosiosta rajautui tutkimukseni ulkopuolelle, mutta on tärkeää pohjatietoa jatkotyöstön kannalta Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopistolle.

Tutkimuksen tulososiossa on näkyvissä H1- H8 nimimerkillä merkittyjä suoria lainauksia haastatteluista, jotka tuovat kokonaisuuden kannalta merkittäviä näkökulmia toiminnan kehittämiseen sekä huomioimiseen.

4 TULOKSET

4.1 Työpaikalla tapahtuva oppiminen on tärkeä osa ammattilaiseksi kasvamisessa

Tutkimuksellisesti haastatteluissa nousi vahvasti esiin työelämän ammattilaisten näkemyksestä ammatillisen koulutuksen oikea suuntainen kehittyminen osaamisperustaisen koulutuksen kehittämisessä opiskelijan ammatillisen kasvun tukena. Työelämän edustajien näkemyksestä koulu antaa perusteet ja he syventävät ammatilliseen kasvuun tarvittavaa kokonaisuutta oman toimintansa kautta, kun opiskelijalla on tavoite kehittää omaa ammatillista osaamistansa.

Koulutuksen järjestäjien suunnasta esiin nousi vahvasti yhteistyön tarve työelämän kanssa opettajan sekä opiskelijan ammatillisen kasvun osana. Oppimisen, sekä ammattitaidon kehittämisen näkökulmasta työpaikkojen tarjoamat nykyaikaiset sekä ammattitaidon vaatimien yksityiskohtien ohjaamisen kokonaisuudet ovat opiskelijan kehittymiselle elinehto, jotta hänen ammattitaito on työntekemisen näkökulmasta alan vaatimusten mukaisella tasolla mm. koneiden, laitteiden sekä asiakaskohtaamisen kohdalla.

Haastateltavilta kokonaisuudessa nousee vahvasti esille työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuus, sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen myötä kartutettu osaaminen työelämään siirtymisen vaiheessa. Opiskelijoiden odotetaan hallitsevan ammatilliset perustaidot, kun he siirtyvät työskentelemään palkkatöihin organisaatioiden palveluksiin.

Meille tarvittavaa ammattilaisen tietoa ja ammatillista osaamista ei voi opiskella vain kirjoista. Siihen vaan tarvitaan koulun ohella alan työtehtävissä toimimista. (H5)

Ammattiin oppii tekemällä, ei vain lukemalla. Mutta todellisuudessa molempia tarvitaan, jotta käytäntö ja visio kohtaa ammatillisessa kasvamisessa työhön ja työn vaatimuksiin. Kukaan ei ole valmis, aina on kehittymisen tarve, vaikka olisi tehnyt hommia koko ikänsä. (H8)

Olemme saaneet teiltä motivoituneita harjoittelijoita ja myöhemmin työntekijöitä juuri vahvalla ammattitaidolla sekä hyvällä pohjatiedolla varustettuina koulutuksesta suoraan työhön meille. Tähän

on auttanut juuri työhön tulevat jo meillä opissa olleet opiskelijat, joista on saatu lyhyellä lisäperehdytyksellä huippuja alan ammattilaisia. (H7)

Opetuksen järjestäjän suunnalta monialaisen oppimisen kokonaisuuden näkymät ovat hyvin vastaavat kuin työelämän puolelta. Opetus- ja ammatillinen kasvu koetaan tärkeänä ammattiin valmistumisen osa-alueena. On tärkeää myös huomata molemmin puolisesti esiin tutkimuksessa noussut ammatillisen kouluttamisen näkymä työelämän tarpeeseen rakennettujen koulutuskokonaisuuksien saralla juuri työorganisaation tarpeeseen vastaamalla.

Perusidea on se, että ammattitutkinnon oppimisesta tapahtuu noin 20% oppilaitoksessa ja 80% työpaikalla ja sitten taas erikoisammattitutkinnon on lähtökohtana se, että noin 10% tapahtuu oppimista oppilaitoksia 90% työpaikalla, joten pelkästään tämä perusasetelman tekee sen, että erittäin merkittävässä roolissa oppimista on kokonaisuutena työpaikalla tapahtuva oppiminen. (H1)

Ammatillista osaamista ei voi opiskella vaan kirjoista, vaan tarvitaan ehdottomasti työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja alan työtehtävissä toimimista. Tätä on hankalaa järjestää ilman aktiivista työelämäyhteistyötä. (H3)

Meidän toiminnassa on tosi tärkeää yhteistyö työelämäyhteistyön kanssa, ilman sitä emme missään nimessä saisi ammattilaisia niin vahvalla ammattitaidolla työelämään koulutettua. Opettajat antaa lähtökohdat ja teorian alan asioihin, mutta työelämän jaksot vahvistaa ammatillista osaamista, mitä emme voi koulun toiminnassa täydellisesti tarjota sekä toteuttaa. (H2)

Meillä on se hyvä puoli, että kun me ollaan kuitenkin pienehkö toimija niin me pystytään paljon enemmän suhteuttamaan ja siten aina tuota koulutusta ja koulutustarvetta rakentamaan enemmän myös yritysten tarpeisiin. (H2)

Työpaikkayhteistyön kannalta on huomattavissa, että ammatillisen kasvun kokonaisuutta sekä yhteistyötä oppilaitosten kanssa arvostetaan ammatillisen kasvun osalta. Ammatilliseen kasvuun odotetaan niin teoreettista, ammatillista kuin omakohtaisen kokemuksen kerryttämistä monialaisissa oppimisympäristöissä.

On tärkeää huomioida, että olemme todella tärkeässä asemassa opiskelijoiden tulevaisuuden sekä työelämän ammattilaisten kouluttamisen näkemyksestä. Opiskelijoille on meidän tarjottava laajaa sekä monimuotoista näkemystä sekä mahdollisuuksia oppimi-

sen polulla, jotta saamme vastattua näiden molempien tarpeeseen ja samalla kehitettyä meidän omaa toimintaamme ja ammattitaitoamme. (H3)

Opettajan rooli on tärkeä myös meillä tapahtuvan oppimisen aikana. Opiskelija tarvitsee tukea sekä osaamista koulusta, jotta voi oppia ja uskaltaa tehdä työpaikalla rohkeasti koko työharjoittelun ajan kehittyvällä otteella erilaisissa työtehtävissä. (H6)

Monialaisessa yhteistyössä koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan välillä on kuitenkin mukana haasteita ja näistä erityisesti nousevat esiin aikataulutuksen, kiireen sekä työn tuomat haasteet molemminpuolisesti. Työpaikkaohjaajat kokevat usein haasteena perehdyttämisen sekä siihen tarvittavan ajan rajallisuuden, jotta työntekemisen ehtisi perehdyttää kunnolla varsinkin nuorelle työpäikälle tulevalle oppijalle.

Tänä päivänä tarvitaan työelämässä ja koulussakin paljon samoista joustavuutta ja moniin asioihin tarttumista, yhteistyötaitoja. Arjen yhteistyötaitoja on erilaisten opiskelijoiden, työelämän kollegoiden ja erilaisten ihmisten kohtaaminen jokapäiväisessä arjessa. (H2)

Opiskelijoiden kanssa toimiessa tulisi perehdytys ja asioiden läpikäynti olla pidempi ajallisesti, jos ei ole vielä minkäänlaista kokemusta. Ne ovat niitä tulevaisuuden tekijöitä ja pitäis innostua jo alusta alasta ja työnteosta. Opiskelijat ovat tänä päivänä hyvin erilaisia ja tarvitsevat omakohtaista ohjaamista asiakokonaisuuksiin. (H4)

Ohjauksen tärkeys nousee erittäin tärkeäksi osa-alueeksi haastatteluissa juuri opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksolle siirtymisen yhteydessä. Opiskelijoiden erilaisuus ikärakenteen sekä jo hankitun ammattitaito taustakoulutuksen tai työkokemuksen kautta, sekä perusasioiden hallitseminen, osaamisen tason sekä henkilökohtainen tarpeiden huomioinnin osalta ovat haastateltavien mukaan todella tärkeitä kokonaisuuksia huomioida.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikan, ohjauksen suunnittelun näkökulmasta on huomioitava HOKSiin jo olemassa oleva osaaminen ja otettava se huomioon työpaikalta saatavan lisäarvon, näyttöympäristön sekä perusosaamisen näkemyksestä. Tutkinnon osaamiskriteerit ovat avain tutkinnon vaatimuksiin nähden ja tarvittaessa on laajennettava opiskelijan työnkuvaa kritee-

reihin sopiviksi, työpaikkaohjaajan ja koulutuksen järjestäjän edustajan on varmistettava tutkinnon tavoitteiden sekä työtehtävien vastaavuus oppimisen tavoitteisiin pääsemiseksi.

Opiskelijan tavoitteet, tutkinnon tavoitteet sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen työtehtävät on oltava käsikädessä. Työssä on päästävä tekemään tutkinnon vaatimusten mukaisia työtehtäviä sekä kasvattamaan ammattitaitoa jo olemassa olevasta eteenpäin. Sen takia monet lähtee kuitenkin opiskelemaan lisää. (H1)

Tutkinnon kriteerien mukaisuudesta on pidettävä kiinni ja tutkinnon näyttötilanteiden on oltava tasa-arvoisia opiskelijoille. Arviointia ei voi tapahtua, jollei opiskelija pääse tekemään niiden mukaisia työtä omassa työharjoittelussaan eli työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksolla. (H2)

Haastatteluissa pohdintaa tuli opettajien haasteista lain ja vaitiolovelvollisuuden mukaisesti toimimisessa. Kohdistuvat haasteet tulevat esiin varsinkin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla. Opettajat kokevat haasteena omassa työssään, että eivät voi kertoa opiskelijan asioista työpaikalle ilman asianomaisen opiskelijan lupaa.

Opettajat pelkäävät usein jopa työturvallisuuden ja opiskelijan turvallisuuden puolesta, jos opiskelija ei itse avaa työpaikalle omia oppimisen haasteita tai omia erityistarpeitaan. Myös työpaikkaorganisaatioiden edustajat nostavat saman haasteen esille, tiedon jakamisen haasteet ovat heille ongelma varsinkin aikuisempien opiskelijoiden kohdalla. He eivät ole valmiita kertomaan ongelmistaan yhtä avoimesti kuin nuoremmat opiskelijat.

Onhan nuoret valmiita kertomaan meille kaiken, mutta kun vanhemmat opiskelijat eivät ole yhtä avoimia. He eivät halua tuoda näkyviin ongelmiaan meille, koska haaveena on työpaikka. (H6)

Onhan se aika huonoa opiskelijan arvioinnille ja oppimiselle, kun kuullaan vasta lopussa, että meillä on ollut opiskelija, jolla on vaativia henkisiä ongelmia. Voitais kertoa ja huomioida, kun tiedettäis ajoissa. (H5)

Opettaja saattaa opiskelijan kanssa jutella etukäteen, että hei olisi hyvä, jos sää kertoisit näistä asioista tai sitten voi pyytää opiskelijalta luvan, että jos opiskelija ei itse uskalla. Mutta toki opiskelijan kuullen, että mitäänhän ei keskustella niinku silleen salassa, mutta että siinä keskustelussa on opiskelija mukana. Ja tärkeätäähän heidän olisi tietää siellä työpaikalla, että he voi tukee

sitä opiskelijaa. Mutta sillehän me ei voida mitään, jos opiskelija ei syystä tai toisesta sitä haluaa kertoa. (H2)

Haastatteluissa nousee vahvasti esiin jokaisessa vaiheessa, että osaamispe- rustaisessa koulutuksessa olevat opiskelijat ovat kaiken ikäisiä ja heillä on hy- vin eritasoinen koulutus- sekä ammattitausta opintoihin tultaessa. Tämä tar- koittaa opiskelijan suuntaan hyvin erilaista osaamisen ohjaamista sekä oh- jauksen erilaisia kohtaamisen muotoja, joka vaatii erityis- sekä monimuotoista osaamista opiskelijan kanssa toimimisessa jokaisessa opintojen vaiheessa.

Ohjauksessa tulee ottaa työelämän haastateltavien mukaan juuri kohtaamisen monikanavaisuus sekä erilaiset kohtaamisen tavat huomioon tarpeesta sekä toiveesta lähtien. Työelämän edustajilta nousee esiin, että heillä oleva ohjaa- misen sekä osaamisen tieto sekä taito on rajallista ja aikataulu haasteet ovat arkipäivää työelämässä. Tämän vuoksi työelämästä nostetaan esiin vahvasti työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana monipuolinen yhteistyö opettajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa opiskelijan tukemiseksi.

Haastateltavien mukaan opiskelijoiden kanssa yhteys toimii monikanavaisesti hyvin. Erityisesti haastatteluissa nousee kasvokkain tapaamisen huomioimi- nen haastavien tilanteiden hoitamisessa, sekä haastateltavien mukaan kasvo- tusten tapaaminen on monissa tapauksissa paras sekä tulosta tuottavin toi- mintamalli.

Monikanavaisuus yhteydenotoissa on erityisen tärkeää, mutta moni toivoo opettajan fyysistä paikalla käyntiä. Varsinkin, kun on jotain neuvoteltavaa työtehtävien tai opiskelijan asioiden suhteen, niin silloin on helpompaa olla naamatusten, vaikka kaikkia tapoja viestintään tarvitaan. (H2)

Opettajan paikalla ollessa ei voi tehdä muuta samaan aikaan ja on pakko keskittyä asiakokonaisuuteen. Opiskelijan on vastattava ja kysyttävä vastavuoroisesti. Ohjaaja, opettaja ja opiskelija on täl- löin kaikki läsnä myös ajatuksellisesti. (H5)

Minusta paras tapa on mennä paikanpäälle. Silloin elekieli paljas- taa paljon, mitä ei välttämättä muissa kanavissa havaitse. (H3)

Tärkeänä osana opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuutta ovat haastateltavien mukaan jo esiin nousseet kiire sekä työnjaolliset haasteet

ohjaamisessa. Työpaikoilla on oltava aikaa opiskelijan ohjaamiselle ja opettamiselle. Opiskelijan ohjaamisen on oltava arkea ja tärkeää työpaikalla ja on tärkeää, että jos haasteellisuuden kokee liian rankkana, on työpaikkaohjaajan vaihtaminen tarpeen. Syy voi olla myös vaihtamiseen, jos yhteistä toimintatapaa, yhteistä aikaa tai yhteisiä työvuoroja ole tarpeeksi.

Onhan se noloa, kun opiskelija vaan seisoo ja ei tiedä mitä tehdä. Se on pahinta mitä voi meidän suunnasta tapahtua ja tällöin on kyllä vaihdettava kiireesti ohjaajaa. Ei kyllä hommat toimi, jos ei ohjaaja ohjaa opiskelijaa. (H5)

Joskus on sitten semmoisia tilanteita, että ne ovat harvinaisia, kun opiskelija sanoo, että ei se ohjaaja ehdi yhtään opettaa mua, niin niin sittenhän minä olen kehoittanut että, ota se asia esille työpaikalla. Ja yleensä se on sitten korjaantunut joko sille että joku toinen ohjaa tai jotenkin muuten. (H3)

Kyllä opiskelijaa tulee ohjata, muuten ei oppiminen etene ja opiskelija ei jaksa seisoa työpaikalla tekemättä mitään. Tämän päivän opiskelijat eivät sitoudu, jollei heitä kiinnosta. (H2)

Jos opiskelu tuntuu ajautuvan "selitysten tielle" on hyvä olla ajoissa yhteydessä koulutuksen järjestäjään. (H6)

Haastatteluissa nousi esiin myös sitouttaminen sekä kiinnostuksen herättäminen työtä ja työpaikkaa kohtaan. Se on oppimisen perusta haastateltavien mukaan ja oppimista ei tapahdu, jollei saa olla yksi muiden joukossa.

Jaksaminen, viihtyminen, sekä yleinen porukkaan kuuluminen tulisi huomioida tulevaisuuden työntekijöiden sitouttamisessa jo opiskeluaikana, jotta kiinnostus työtä ja tarjottuja työtehtäviä kohtaan kasvaa. (H8)

Kun opettajalla on oma kiinnostus omaa opettamaansa alaa kohtaan, työkokemusta ja käytännön esimerkkejä, on hän jo saanut kiinnostuksen luotua opiskelijalle alaa ja työtä kohtaan ennen työpaikalle siirtymistä. Kiinnostunut opiskelija ja sujuva perehdytys on meille varma merkki osaamisen kehittymisestä. (H6)

Ammatillisen alan osaamisen, ymmärrys ja ammatillisen kokemuksen tuoma varmuus on tärkeää ammatillisen kasvun kokonaisuudessa opiskelijan oppimisen kannalta. Työpaikkaohjaajat ja opettajat ovat esimerkkejä yhteisöllisen toiminnan sekä ammatillisen kasvamisen osa-alueilla.

4.2 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumisesta on iso osa perehdytys tavoitteisiin

Koulutuksen järjestäjän vastuu nousee haastateltavien keskusteluissa esiin niin työpaikkaohjaajien kuin opettajien suunnasta. Molemmat kokevat epävarmuutta omasta osallisuudesta opiskelijan oppimisen varmentamisessa sekä oman toimintansa riittävydestä siihen. Koulutuksen järjestäjän suunnasta mietintää aiheutti juuri koulutuksen osaamiskriteereiden sekä harjoittelijan ohjaamiseen sekä arviointiin käytettävän ajan ja materiaalin oikea-aikaisuus sekä oikean henkilön tavoittamisen haasteet.

Työorganisaatioiden haastateltavilta nousi esiin sama asiakokonaisuus. Heidän suunnastaan nousu esiin työpaikan suuntaan tuleva tieto. On tärkeää tietää ja ymmärtää opiskelijan opiskelun tavoitteet mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta opiskelijan tarpeisiin ja tavoitteisiin voidaan valmistua ennen opiskelijan paikalle tuloa työvuoro suunnittelun sekä ohjaamisen osa-alueilla.

Miten voimme tietää, miten meidän tulee varautua opiskelijan tuloon jollemme tiedä opiskelijasta mitään, hänen tarpeistaan mitään tai tutkinnon tavoitteista mitään? (H6)

Kuka vastaa siitä, että meillä on tarpeeksi tietoa, opiskelija vaiko opettaja? Me ei tiedetä mistään mitään yleensäkään, kun kaikilla opiskelijoilla on aina erilaiset laput ja liput opintojen ajalle. (H7)

Mielestäni suurin haaste 1,5 vuoden kokemuksella on yhteys oppilaitokseen. Kolmesta oppilaitoksesta kaksi ei halunnut minkäänlaista alkupalaveria, toinen mm. totesi, että ei sellaista varmaan tarvita. että olisi yhteinen punainen lanka, eikä tarvitse haahuilla pimeässä viidakossa. Oppilaitoksella tarkoitan sitä henkilöä, joka vastaa tutkinnon suorittamisesta. (H5)

Koulutuksen järjestäjän suunnasta haastateltavilta tuli erilaisia tapoja, missä vaiheessa ja miten perehdyttää työpaikan henkilöitä sekä opiskelijaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä arvioinnin kokonaisuuteen. Osa haastateltavista aloittaa sen hyvin aikaisessa vaiheessa, kun taas osa nostaa sen esiin työpaikalle tapahtuvan oppimisen siirtymisen vaiheessa. Haastattelussa tähän selvisi syykin, työpaikalla tapahtuvan oppimisen sopimusmuoto. Työssä olevien oppisopimusopiskelijoiden kohdalla toimintatapa on heitä palveleva ja

koulutussopimusopiskelijoilla heidän opintojaan paremmin tukeva tapa toimintaan.

Oikeastaan musta se alkaa jo siinä vaiheessa, kun hakija ottaa meihin päin yhteyttä tai minä otan hakijaa yhteyttä, niin siinä lähdetään jo keskustelemaan siitä, että kyseessä on näyttötutkinto ja avataan sitä, että mitä se tarkoittaa. Samalla varmistetaan sitä, että onko työpaikka ja työtehtävä sellainen, että siellä on edellytyksiä suorittaa tutkintoa. (H1)

Kun ollaan tehty koulutussopimus ja opiskelija aloittaa työpaikalla niin menen käymään ohjauskäynnillä, jossa käyn läpi harjoitteluun liittyvät asiat. (H4)

Minusta se riippuu opiskelijasta ja hänen koulutusmuodosta. Oppisopimusopiskelijoiden kanssa käydään asioita läpi koko koulutuspolku, mutta taas koulutussopimusopiskelijoiden kanssa vähän tapauskohtaisesti. (H3)

Täytyy huomioida, onko opiskelija ammattitutkinnon vai perustutkinnon suorittaja. Heidän ohjaustarve on erilainen, sekä myös näyttöjen sekä tutkintojen perusteet. Myös arviointi eroaa, ammattitutkinnoissa on suoritettu/ hylätty ja perustutkinnoissa numeroarviointi 1-5. Tämä on tärkeää huomioida juuri opettajien suunnitelllessaan ohjaamista ja koulutusta työpaikalla tapahtuvan oppimisen käynneille. (H2)

Toimiva työpaikka yhteistyö organisaatioiden ja koulutuksen järjestäjän välillä vaatii avoimuutta, ohjausta, välipalavereita sekä perehdytystä opiskelijan sekä koulutuksen tavoitteisiin. Työpaikkaohjaajien on tiedettävä omat tehtävät opiskelijan ohjaamisessa sekä kokonaisuudessa myös arvioinnissa, vaikka arvioinnin toteuttaisi toinen henkilö. Työpaikkaohjaajien ja -arvioijien koulutus on koulutuksen järjestäjän vastuulla. Käytännön työssä tämä tarkoittaa vastuopettajan työtehtävissä kouluttamista tai ohjaamista tarpeellisiin koulutuksiin keskustelujen kautta tulevan tarpeen kautta.

Työpaikkaohjaajia tulee ohjata niin, että heidän pitää olla tietoisia siitä, että mitä esimerkiksi tutkintomääräys sanoo mitä se tarkoittaa käytännössä ne aika leveät ja ymmärrettävästi ympäripyöreät ammattitaitovaatimukset. Käytännössä niin, että mitä se tarkoittaa heidän työpaikallaan käytännössä ja sitten tietenkin, että miten tutkinnon suorittaminen kokonaisuutena etenee. Tämä ei saisi olla pelkkää arvioijien perehdyttämistä, vaan ihan niiden työpaikkaohjaajien perehdyttämistä, jotka työskentelevät työpaikalla oppijan kanssa. Käytännössä se on vaikeaa toteuttaa, että se olisi se olisi aukotonta. Ja yksi iso syy siihen on tietenkin se jo, että meillä ei

ole määräysvaltaa sinne työ työpaikan suuntaan niin, että me voitaisiin kommentaa niitä nyt rauhoittumaan tärkeän asian äärelle ja kuuntelemaan heidän arjen kiireessään. (H1)

Käytännössä näyttö- ja arviointiohjaaminen lähtee jo siitä käytännössä liikkeelle ja samalla se on myös tätä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamista, kun varmistetaan sitä, että onko ne työtehtävät tällä hetkellä tai pystyykö ne olemaan tutkinnon suorittamisen aikana sellaisia, että saa sen opin mitä tarvitsee. (H1)

Työpaikalle on koulutettava henkilöt aina tutkinnonperusteisiin sekä arviointiin. Ainakin sivuttava niitä, vaikka olisi jo tuttu arvioija. Aina on varmennettava, jotta opiskelijan oikeudet ja ohjaamisen tarve toteutuu. (H4)

Minä olen tehnyt esimerkiksi videopätkän opiskelijoiden ohjaamiseen näyttökokonaisuuksiin liittyen, jotta opiskelija ja ohjaaja voi katsoa sen sopivassa ajankohdassa- PowerPointin pohjalla selkeyttänyt, miten näyttöjen suunnittelu etenee ja mitä työtehtävinä voi ammattitaitovaatimusten mukaisesti erilaisessa tilanteessa tehdä. Kyllä me opiskelijoita neuvotaan ja sanotaan, että videon saa ihan mielellään näyttää siellä ohjaajalle tai arvioijalle, jotta asiat selkiytyvät hänellekin. (H1)

Tutkimuksessa nousee useasti esiin rohkaisu, ammatillinen kasvamisen ja ohjaamisen tärkeys opiskelijan opintojen erivaiheissa. Opiskelijan sekä hänen työpaikalla tapahtuvan ohjauksen vastuu on opettajalla tai koulutuksen järjestäjällä.

Perehdytys sekä työpaikalla ohjaaminen on tärkeää huomioida osaksi opettajan arkea jo aikaisessa vaiheessa opiskelijan opinnoissa. Opiskelijan sekä työpaikkaohjaajan yhteisymmärrys opiskelijan tavoitteisiin pääsemiseksi on helppointa ja asiakaslähtöisintä kun ne selkeytyvät molemmille mahdollisimman selkeinä kokonaisuuksina.

Työpaikkaohjaajan tuki sekä rohkaisu työpaikalla on tärkeää. On tärkeää huomioida opiskelijan tausta, toiminta ja kokonaisuutena tavoitteet opiskelulle. Oma näkemys pitää jättää taakse ja kuunnella, mitä opiskelija haluaa ja ohjata sitä kohti. Koen mentoroinnin antoisana myös itselleni, siinä kohtaa samat asiakokonaisuudet. (H6)

Me tehdään ihan arjen tekemisiä ja kun harkka loppuu, niin opiskelija on saanut työtehtävään osaamista, mutta voi olla, ettei muuten ole tiedossa mitään muuta organisaatiosta. Aikuiset opiskelijat tietävät ja osaavat etsiä itsenäisesti, mutta kun nämä nuoret ei

usein kuuntele tai etsi tietoa itsenäisesti asiakokonaisuuksista. (H8)

Haastatelluilta henkilöiltä nousee opettajien tärkeimpänä osa-alueena työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana ohjaamisen tärkeys sekä tavoitteiden selkeyttäminen työpaikkaohjaajalle ja arvioijalle. Työpaikkaohjaaminen on tärkeä kokonaisuus opiskelijan opiskelujen täydentämistä ja näin sen onnistumiseen on opettajan suhtauduttava tärkeänä työtehtävänä sekä tarvittaessa palattava kokonaisuuteen.

Yhteiset tapaamiset ovat olleet hyviä kokemusten vaihtotilaisuuksia tiedonannon lisäksi. Kehitysideat ja vinkit jakautuvat monipuolisesti ammattilaisten käyttöön. (H7)

Opiskelijan ohjaaminen ei onnistu, jollei työpaikkaohjaajalla ole tarpeellista osaamista oppimiseen ja ohjaamiseen tavoitteellisesti sekä opiskelijaa auttavasti. Ohjaajalle on opettajan tuotava tieto, koska muuten voimme mennä tosi viereen opetuksen ja ohjaamisen kanssa. (H6)

Opiskelijan ohjaaja kertoi, että on haaste, jos ei opettajaa saa kiinni ja on tarve. Opiskelijan ja ohjaaja on tiedettävä ennakkoon, kuka opettaja on ja saatava häneltä ohjaamista asiaan ennen, kun se opiskelija meille tulee. Ei meiltä voi muuten vaatia oikeastaan mitään opetusta normin työn lisäksi. (H6)

Haastatteluissa nousee vahvasti esiin juuri ohjaamisen ja sen saamisen tärkeys työorganisaatioiden puolelta. Haastatellut työelämän edustajat kokevat, että haluaisivat saada vahvempaa osaamista juuri ammatillisen kasvamisen tarjoamiseen opiskelijoille sekä opiskelijoiden osaamisenkriteereiden tuntemiseen ja niiden työhön siirtämiseen. He kokevat koulutuksen järjestäjän suunnasta tulevan yhteistyön olevan hyvää, mutta silti haastatteluissa nousee esiin toive vahvemmassa ja laajemmasta työpaikkayhteistyöstä juuri osaamisen ja ohjaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Haluaisin vahvemman ammattitaidon opiskelijoiden ja sen kehittämisen kokonaisuuden suhteen. Koulutus olisi hyvä, kun kaikki muuttuu koko ajan. (H8)

Meidän tulevia ammattilaisiahan me koulutetaan ja opettajat onneksi ohjaa. Mutta mehän ollaan kuin opettajia, me ohjataan ja arvioidaan. Meiltä ei kyllä siihen paljoa vaadita koulun suunnasta, välillä on olo aika tietämätön mutta kyllä koulutus olisi todella

hyvä. Vaikka joku viikonloppu tai virtuaalinen koulutus, joka vaaditaan tietyltä osalta ohjaavista tai arvioivista henkilöistä. (H6)

Koen välillä olevani aivan tyhmä, kun en ymmärrä niitä lomakkeita ennen opettajan selvitystä, vaikka toimin esihenkilönä. (H7)

Koulutuksen järjestäjien olisi erityisen tärkeää huomioida työpaikkojen toive yhteistyönparantamisesta myös työaikojen resurssoinnissa. Yhteistyön tavoitteet ja niiden huomioiminen arvioinnin sekä ohjaamisen kokonaisuudessa olisi erityisen tärkeää huomioida, koska haastatteluissa koulutuksen edustajat nostivat esille toiveen ajankäytön löytämisestä ohjaamiseen.

Minulle on välillä tullut toiveita tulla käymään työpaikalla uudestaan, kun arviointi ei ole ensimmäisellä käynnilläni auennut työpaikkaohjaajalle tai arvioijalle ja opiskelijalle. Tällöin minä olen mennyt ja vaikka omaa resurssia ei tähän enää ole ollut, niin olen sen jostakin muusta tehtävästä tähän tärkeään asiaan irrottanut. (H3)

Me ollaan niitä, jotka ohjaavat ja vaativat toteutuksen arviointikriteerien mukaisesti. Onhan meidän myös ohjattava ja annettava ohjausta tarpeen mukaan, koska me ollaan niitä, jotka pidämme ammattitaidosta ja ammatillisesta opettamisen tasosta kiinni opiskelijoiden kautta. (H2)

Koulutuksen järjestäjän suunnalta haastatteluissa tulee näkyviin omien resurssien ylittämisen tarve, jotta voi tarjota työelämäyhteistyölle tarpeellisen ohjauksen eri osa-alueisiin heidän toiveensa sekä tarpeidensa mukaisesti. Haastatteluissa nousee näkyviin myös erityisen ohjaamisen tarpeen opiskelijat, joita opiskelijaryhmissä esiintyy suurenevissa määrin. He tarvitsevat molemmin puolista ohjaamista opettajan sekä työpaikkaohjauksen suunnasta useassa tapauksessa laajemmasti kuin työaikasuunnitelmassa on huomioitu.

4.3 Työpaikkakouluttajien ja työpaikka-arvioijien toiveena on tiedon ja osaamisen saaminen

Toiveista ja tarpeista opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ajalla on huomattavan tärkeää huomioida toiveet sekä tarpeet koulutuksen osalta työ-

paikkojen suuntaan. Koulutuksen järjestäjän suunnalta toiveena oli tasapuolinen sekä ajallisesti mahdollinen ohjaamisen mahdollisuus, jotta oppimisen kriteerit ja niihin perehdyttäminen voidaan toteuttaa.

Tarpeina nousi esiin myös edellä mainittu ohjaamisen tarve myös tasapuolisen työyhteisön toimivuuden kannalta. Toimivassa työyhteisössä on avoimuus sekä luottamus avainasioita, jotta työ on mielekästä, tuloksellista ja tulevaisuuteen tähtäävää kehittämistä. Työyhteisössä on kaikilla oltava mahdollisuus toimia vastuullisesti, joustavasti sekä rakenteellisesti omaa ammattitaitoaan kehittäessään ja tähän haluaisi monet työelämän edustajat tähdätä myös opiskelijoiden pidempien työelämä jaksojen aikana. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Palaverit alkuun ja reipashenkinen sekä avoin kysely tuottaa tulosta molemminpuolisena yhteistyössä. Aamukahvit yhdessä tai muu keveämpi tapaaminen tuottaa parempaa tulosta. (H3)

On löydyttävä aikaa yhteiselle tapaamiselle ja kokonaisuudelle opiskelijan parhaaksi. On kuitenkin opiskelijan eli asiakkaan roolista kysymys ja samalla työelämän hyödyistä tulevaisuuden kasvattamisessa. Ajankohta tulee valikoitua sopivaan ajankohtaan, jotta sitoutumisen, yhteistyön luomisen sekä tehokkuuden aika-
taulullinen käyttäminen on mahdollista. (H2)

Työelämän edustajien puolelta tutkimuksessa esiin tuleva tuen tarve ja erityistuki työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana koetaan haasteena. Ohjaamisen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta se on yhtä tärkeää huomioida kuin koulussa niin työssäkin. Erityisesti työkentällä vielä tärkeämpää, jos on työturvallisuus sekä sen toteutuminen on kysymyksessä. Tutkimuksessa ilmenneiden seikkojen mukaan työpaikalla tapahtuvan ohjaamisen perehdyttämisen aikana tämä on huomioitava ja tarjolla olisi oltava ohjausta työpaikkaohjaajalle myös tähän osa-alueeseen.

Erityistuki on noussut esiin viime aikoina ja varmaan lisääntyy, kun vieraskulttuureja tulee enemmän mukaan opiskelemaan ja samalla työyhteisöihin. (H5)

Erityinen tuki on huomioitava prosessien osalta niin, että tuki sekä kokonaisuus on kunnossa. Tarkoitetaan, että ohjaavan opettajan ja työyhteisön kokonaisuus on mietittävä kuntoon. Opiskelija on ohjattava kertomaan asiakokonaisuuksista, mutta erityisen tärkeää on opettajan perehdyttää osapuolet tarvittavaan tietoon ja kokonaisuuteen kunnolla. (H4)

Kuulee koko ajan, että me ei voida ja sanota tarpeeksi opiskelijoista ja heidän taustoistaan työpaikkojen suuntaan. Pelko on noussut jopa joissakin tapauksissa esille työharjoittelun esteenä, kun ulkohabitus on ollut epäilyttävään suuntaan viittaava. (H3)

Koulutuksen järjestäjän puolelta esiin nousee opettajien vahva osaamisen sekä kouluttautumisen tarve monialaisesti tulevaisuuden työtehtävissä. Koulutukset rakentuvat eri-ikäisten, sekä erilaisien taustojen ympärille, mikä tuo ryhmään laaja-alaista osaamista sekä kokemusperäistä tietoa.

Opetushenkilön on pystyttävä vastaamaan opiskelijoiden tarpeeseen oman ammattitaidon kehittämisen kautta. Myös erityisen tuen sekä sen tuomien haasteiden ymmärtämisen sekä tukemisen tarpeeseen opetushenkilökunta kokee tarvitsevänsä tietoa sekä taitoa. Tutkimuksessa nousee esiin myös erilaisuuden ymmärtämisen sekä huomioimisen kokonaisuus opettajan työtehtävissä monisuuntaisesti.

Tutkinnot ovat monialaisia, koulutukseen tulee hyvin erilaisista työpaikoista väkeä. Opettajilla pitäisi olla laaja yleissivistys, että hän pystyy mukautumaan ja menemään mukaan opiskelijoiden keskusteluihin. Jos on kovin kapea alan osaaminen itsellään, niin silloin on vaikea ymmärtää aivan erityyppisestä alalta tulevan ihmisen ongelmia tai niiden oppimisen haasteita. Opettajalla täytyy olla myös ammatillinen osaaminen opetettava alaan, sekä pedagogiseen osaamiseen. (H1)

Kovaa asioiden tuntemista ja monialaista osaamista vaaditaan tämän päivän opettajilta. Opettajien tulee tulle toimeen todella moninaisten ihmisten ja asioiden kanssa, omaksua nopeasti ja kehittää omaa ammattitaitoa kokoaikaisesti eteenpäin ammatillisen alan kehityksen mukaisesti. Koulutuksen ja kehittymisen kokonaisuus on tärkeää ammatissa. (H2)

Ammattietiikka ja oman työn arvostamisen nostaminen on tärkeää ammatillisen opettajan työssä. Tutkinnon perusteiden mukainen osaamisen taso on näytöissä varmistettava opettajan oman työn, sekä ohjaajan ja arvioijan perehdyttämisen kautta. Opiskelijalla on oikeus saada tutkinnon perusteiden mukaista koulutusta ja arviointi omasta osaamisestaan.

Tutkimukseen osallistujien mielestä ammatillisten opettajien ammatillisen osaamisen on pysyttävä alan kehittymisen mukana, jotta opettaja voi ja pystyy

keskustelemaan sekä opettamaan asiantuntevasti oman alan kokonaisuudessa.

Meidän opettajilla hirveän korkea ammattietiikka ja tutkinnon perusteet eli arviointikriteerit tulevat toteutettua. Ne kyllä arviointikeskustelussa myös käydään tavalla tai toisella läpi ja eikä nyt ole tarkoituskaan, että joka palleroinen vaan kokonaisuuksin. Mutta kyllä osa ammattitaitoa opettajalla on, että sitä osaamista arvioidaan niiden tutkinnon perusteiden kriteerien mukaisesti hyvinkin tiukasti, vaikka kokemuksesta tiedän, ettei kaikissa oppilaitoksissa välttämättä toimita ihan niin. (H2)

Kyllä se on opettajan tehtävä, että opiskelija oppii oikeita asioita työpaikalla. Me ohjataan niihin tehtäviin, missä opiskelijan on tarve kehittyä ja hankkia osaamista. Opettaja, joka arvostaa työtään ja opiskelijoita auttaa ja ohjaa opiskelijan polkua eteenpäin niin ohjaajan, arvioijan kuin opiskelijan näkökulmasta. Se näkyy yhteistyössä. (H5)

Arviointikeskustelussa on yleensä yksi työelämä arvioija paikalla ja sitten opettaja tai poikkeuksellisesti kaksi opettajaa. Se on selkeyttänyt ja helpottanut arviointikeskustelua aikaisemmasta huomattavasti ja ei mielestäni ole vaikuttanut arvioinnin laatuun muuta kuin parantavasti. Nyt opiskelijat pystyvät tulemaan opiskelemaan milloin tahansa ja näin valmistuvat myös ympäri vuoden ja arviointi on koulutuksen järjestäjän sekä työnantajan suunnasta tasapuolisesti opiskelijälähtöistä. (H1)

Kyllä ammatistaan ja alastaan kiinnostuneen opettajan erottaa. Hän puhuu ja kyselee, kommentoi sekä haluaa kehittää itseään myös opiskelijan arvioinnin yhteydessä. (H7)

Materiaalin toimivuus sekä puute on molemmin puolisesti tutkimuksessa nou-seva haaste. Materiaalia toivotaan ohjaamiseen, sekä arviointiin niin kirjallissa kuin katsottavassa muodossa, jotta siihen voitaisiin palata tarvittaessa.

Haastavana koetaan kokonaisuutena arvioinnin sekä ohjaamisen kokonaisuus opiskelijan saamaan ja tarvitsemaan ammattitaidon kasvuun sekä osaamisen kehittämisen näkökulmaan verrattaessa. Ammattilypeys sekä ammattilaisen ohjaamisen laatu on ohjaajalle sekä opettajalle tärkeä näkökulma oman työn suunnittelussa.

Työpaikkaohjaajille sekä arvioille annettavaa materiaalia pitäisi parantaa ja siten prosessia selkeyttää. Opettajien suunnasta koulutusta tasa-arvoiseen ja oikeantasoiseen arviointiin sekä ohjaamiseen tarvitaan myös. Esimerkiksi uusien opettajien olisi hyvä

olla kokeneen arvioijan mukana näyttökeskusteluissa, jotta varmistetaan näyttöjen tasa-arvoinen arviointi. Mutta myös arvioinnissa toimineita opettajia olisi hyvä testata, vaikka niin, että välillä lähtisikin toinen näytönvastaanottaja yllättäen tarkastamaan miten näyttö vastaanotetaan, tarkastaisi näyttömateriaalin ja antaisi palautetta, olisiko se toimiva ja ohjeistuksen mukainen suoritus. (H1)

Haluan, että minun opissa oleva opiskelija oppii ja on ylpeä saamastaan opista. Totta kai haluan, että opettajalle jää hyvä kuva myös siitä, mitä meillä on opetettu ja mitä meillä on annettu opiskelijan oppia käytännössä. (H7)

Ei tänne kannata seisomaan ketään ottaa, oppimaan ne tulee ja työnopettajan roolissa minun tulee vastata siihen, miten ammattilainen kehittyi koulun antamien ohjeiden mukaan. (H5)

Minun mielestäni koulusta saama ohjaus on hyvää, kun sitä saa. Aina ei vain aikataulut mene yhteen tai opettaja ei ota yhteyttä. Tällöin olisi hyvä saada materiaalia, joka auttaisi opiskelijan opettamista meillä ja meitä opiskelijan arvioinnissa. Kouluissa ei ole samanlaisia ohjeita tai papereita, vaan ne on aina erilaisia ja vaikeasti ymmärrettäviä. (H8)

Virtuaalisen ja toistuvasti esiin saatavissa olevan materiaalin ohjaamisen näkökenttä on huomattavasti kattavampi työpaikkojen suunnasta. Työpaikkojen edustajat nostavat kuitenkin tärkeäksi kokonaisuudeksi opettajan työpaikalla vierailut monialaisen kehittymisen näkökentästä. Molemmiin puolinen oppiminen sekä ymmärrys on tärkeää opiskelijan, opettajan ja työpaikan suunnasta.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

5.1 Tutkimustulokset

Tutkimuksien mukaan voidaan lyhyesti todeta, että työpaikalla tapahtuvan oppiminen on moniammatillisesti hyvin tarpeellisenä koettava ammatillisen kasvun osa-alue. Opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvaa oppimista pidetään tutkimuksen mukaan tärkeänä ammatillisen kasvun oppimisympäristönä.

Tutkimuksessa näkyy vahvasti ammattilaisten mukautumisen tarve, halu kouluttaa osaavia ja monipuolisia ammattilaisia, sekä tehdä yhteistyötä koulutuksen järjestäjän sekä työorganisaatioiden välillä tulevaisuuden ammatillisten osaajien kasvattamisessa.

Toisena tärkeänä kokonaisuutena tutkimuksessa on huomattavissa ammatillisen osaamisen kriteereihin perehtymisen sekä ymmärtämisen tärkeys. Työpaikkojen suunnasta on tärkeää, että heidät perehdytetään hyvin sekä tavoitteisiin että arviointiin opiskelijan oppimisen varmistamiseksi. Koulutuksen järjestäjän suunnasta tähän toivotaan lisäresurssia, jotta se voidaan toteuttaa paremmin ja monipuolisemmin palvelevalla otteella työpaikkojen suuntaan.

Kolmantena kokonaisuutena tulee vahvasti esiin opiskelijoiden haasteet erityisten tarpeiden kanssa ja näihin tarvittava ohjaamisen sekä kouluttamisen tarve. Työelämä kokee, että heillä ei ole välttämättä tarvittavaa tietoa opiskelijoista ja koulutuksen järjestäjät kokevat, etteivät he saa viedä tarpeeksi tietoa opiskelijoista työpaikoille, jollei opiskelija anna siihen lupaa. Tämä nostetaan jopa työturvallisuuden näkemyksestä tutkimuksessa esiin molemmin puolisesti haastateltavien näkemyksestä.

5.2 Pohdinta sekä johtopäätökset

Ammatillinen kasvaminen on hyvin tärkeässä roolissa opiskelijan opiskeluissa. Opiskelijan työpaikalla tapahtuva oppiminen antaa erilaisia näkemyksiä sekä käytännön tietoa työpaikalla tapahtuvasta ammattimaisesta toiminnasta jo opiskelujen aikana ja näin opiskelijan näkemys tulevasta ammatista avautuu laajemmasti kuin koulussa tapahtuvan opiskelemisen kautta. Usein työpaikalla tapahtuva oppimisen jakso aukaisee jo tulevaisuuden työpolun, sekä helpottaa opiskelijan oman henkilökohtaisen opiskelupolun suuntaa.

Henkilökohtaistaminen (HOKS) ja henkilökohtainen opiskelijan polku ovat opiskelijan oppimisen lähtökohtana yksilöllisen oppimisen hankkimisen ja kehittämisen aikana. Henkilökohtaistamisen lähtökohtana toimii opetussuunnitelma, oppiminen sekä jo hankittu osaaminen.

Opetushallituksen (2022, 21-22) mukaan tulevaisuuden oppimisen roolittamisen lähtökohtina nousevat erityisesti esiin henkilökohtaistaminen eri tavoin kollektiivisissa oppimistiloissa, elinikäisen oppimisen mahdollisuus, sekä mahdollinen koulutuksen nouseminen julkiseksi palveluksi irrottautumalla valtiollisesta rakenteesta.

Työelämässä oppimisen kokonaisuus edellyttää tiivistä yhteistyötä työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjän välillä. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus on ohjeistaa työpaikan suuntaan opiskelijan osaamisenkriteereihin perustuvan oppimisjakson tavoitteet sekä arviointi. Yhteisymmärrys tavoitteista, oppimisen menetelmistä sekä arvioinnista ovat tärkeää ymmärtää molemmin puolisesti, mutta myös opiskelijan näkökulmasta ne ovat tärkeää selkeyttää hänen kehittymisen ja oppimisen tueksi. (Airila ym. 2019, 28.)

Karvin (2021) tutkimuksessa Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston opiskelijoiden työelämässä oppimisessa on paljon yhteistyötä koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä. Yhteistyöstä näkyviin nousevina vahvuuksina ovat näyttöjen toteuttaminen osana työelämässä oppimista, sekä näiden suunnittelu yhteistyössä opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Myös työpaikkaohjaajan perehdyttäminen tutkinnon perusteisiin, sekä osaamisen arviointiin.

Tutkimuksen haastatteluissa nousee esiin asiakaslähtöisen toiminnan kenttä, sekä kilpailu monialaisesti opiskelijoista eli kehittyvistä ammattilaisista kilpaillessa. Osaavaa henkilökuntaa halutaan laaja-alaisesti organisaatioiden palvelukseen ja näin koulutuksen järjestäjät ovat huomanneet oppisopimuksella opiskelijan jatkamisen yleistymisen, sekä työelämää siirtymisen jo opintojen aikana.

Ammattitaitoisuus on myös kilpailupohja ammatillisten koulutusten tarjoavien koulutuksen järjestäjien kohdalla. Ammattitaitoiset opettajat, ammattitaitoiset valmistuvat opiskelijat sekä asiakaslähtöisesti rakennetut koulutukset ovat asiakokonaisuuksia, joihin tulisi kiinnittää huomiota opiskelijoista kilpaillessa sekä ammatillista koulutusta kehittäessä. Opetushallitus (2022, 21, 78-79) onkin todennut tutkimuksiensa kautta, että isona osana tulevaisuuden opiskelijoiden opintojen suorittamisen tai koulutuksen järjestäjän valintaan vaikuttavat

suurelta osin opintojen monimuotoisuus, koulutuksen tarjoamat monikanavaiset oppimisen vaihtoehdot sekä sijainti tai verkko-opintojen tarjoaminen. Koulutusjärjestelmässämme tapahtuvat muutokset ennakoivat, että tulevaisuudessa vielä suuremmalta osin osaamista kerrytetään useammasta lähteestä ja digitalisaation tuomat mahdollisuudet ovat iso osa uudenlaisia ja kansainvälisiäkin koulutusmahdollisuuksia.

Tutkimuksessani nousee esiin ohjaaminen useassa eri näkökulmassa niin työelämän kuin koulutuksen järjestäjän suunnasta. Yleisemmin haastatteluissa nousivat esiin ohjaamisen tarve arviointiin, työpaikkaohjaukseen, sekä erityisen tuen tarpeeseen. Voidaankin todeta tutkimuksen perusteella, että osaamisen näkemys sekä sen kehittäminen on tämän vaiheen työelämässä lähtökohta työssä pärjäämisen sekä kehittämisen näkökulmasta.

Työelämäyhteistyön suunnasta kouluttamisen sekä työpaikkaohjaamisen näkökulma on mielestäni tutkimuksessani nousseista kokonaisuuksista tärkein asia kehittämisen osa-alueella lähitulevaisuudessa.

Tukea tähän huomioon antavat myös POKEn arvot, jotka arvostavat toiminnan kehittämistä monialaisen toiminnan parantamiseksi.

Kuntayhtymän ammattitaitoisen henkilökunnan tavoitteena on tuottaa koulutus- ja kehittämispalveluja, jotka luovat ammattitaitoa ja sitä kautta hyvinvointia seudun asukkaiden ja työelämän parhaaksi. Kokonaisuutena toimintaa ohjaavat arvot: yhdessä tekeminen, vastuullisuus sekä uudistuminen ja kehittyminen. (Poke 2023a.)

Opettajien huoli omasta ammatillisesta kehitymisestä sekä siihen liittyvästä mahdollisuudesta on asia, joka on tärkeää huomioida monialaisen ammatillisen roolin kasvaessa.

Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän henkilöstöstrategiassa 2020-2023 (Poke 2020, 7-8) todetaan, että jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus on oman ja työyhteisön kehittäminen ja organisaatio kannustaa joh-

tamisellaan ammatilliseen pätevyYTEEN sekä osaamiseen. Osaamisen parantamisen keinoja voivat olla esimerkiksi perehdyttÄminen, kehityskeskustelut, työ- ja tehtäväkierto, projektit, hankkeet sekä koulutukset.

Henkilöstöstrategian sekä opinnÄytetyöstÄ saadun tutkimustuloksen mukaan tarpeellinen sekä opettajien työtä tukeva jatkotyöstÄmisen kohde olisi henkilökunnan yhteinen koulutus asiakaslÄhtöisen toimintakulttuurin, haastavien tai erityistä tukea tarvitsevin opiskelijoiden, sekä ammatillisen kasvamisen näkökohtiin opettajan työssä. Kokonaisuutena aihealueet ovat tuttuja asiakokonaisuuksia, mutta koska nämÄ koetaan haasteena yhteistyössä, sisältö sekä työelämään soveltamisen osuus on tarkennettava toimivaksi arkityössä.

Tutkimuksen myötä nousi näkyviin oikea suuntainen työpaikka-arvioijan toteamus haastattelusta: ”Opiskelijan tulisi olla yksi meistä, jotta oppimisen kokonaisuus on parhaimmillaan, sekä sitoutumista ja ammatillista kasvua tapahtuu työssä.”

Työssäoppimisen aikana useasti opiskelijan oma aloitteellisuus, kyseleminen sekä avun pyytäminen nähdään hänen oppimisen vahvuutena ja näin opiskelija on itse vastuussa omasta oppimisestaan. Opettajan onkin haastateltavien mukaan tuotava työpaikkaohjaajien suuntaan näkyviin yhteenkuuluvuuden sekä tulevaisuuden ammattiosaamisen näkökulmaa, jotta opiskelija pääsee osaksi työporukkaa jo oppijan roolissa.

Opiskelijan vuorovaikutussuhde työpaikkaohjaajan kanssa onkin erityisen tärkeää oppimisen edistämisen näkökulmasta. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan persoonallisuudet vaikuttavat vahvasti roolituksen ja vuorovaikutussuhteen muodostumiseen. Työpaikkaohjaajan pedagoginen näkemys sekä osaaminen, vaihtelevat ohjaustavat, sitoutuminen sekä kiinnostus työpaikkaohjaamiseen, kiinnostus omaa työtään kohtaan sekä reflektiotaidot vaikuttavat opiskelijan oppimiseen positiivisesti. (Rintala ym. 2015,17)

On erityisen tärkeää, että työyhteisö tietää tulevasta työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksosta ja heille esitellÄän opiskelija ja opiskelijalle työyhteisö. Koko työyhteisön sitoutuminen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on tärkeää sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ydinasia. Työyhteisön tulee olla

tietoinen opiskelijasta sekä työtehtävistä, hänen ohjaajastaan sekä tavoitteista työssäoppimisen aikana. Työyhteisöllä, lähipiirillä sekä työpaikan ilmapiirillä ja vastaanottavuudella on iso vaikutus opiskelijan sitoutumiseen sekä kehittymiseen työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana. (Rintala ym. 2015.)

Opiskelijoille on opettajien tärkeää selkeyttää, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen lähtökohdانا on aidoissa työtilanteissa tapahtuva oppiminen ja työtehtävissä toimiminen. Opiskelija toimii työpaikan ohjeistuksen mukaan ja huomioi omat henkilökohtaiset osaamisen tavoitteet omassa toiminnassaan. Hänen yhteyshenkilö sovitaan työpaikalta ja opettaja on taustahenkilön roolissa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ajan. Opettaja ohjaa ja neuvoo koulussa, mutta työpaikka opettaa sekä ohjaa työpaikalla.

Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta on Opetushallitus (2022, 25) linjannut opettajan työnkuvaa seuraavasti: Opettaja muuttuu perusroolista tiedonjakajana lähemmäksi valmentajan roolia. Opettajat muuttavat toimintaansa ohjaimisen ja motivoinnin kentälle, koska työpaikkaohjaaja opettavat opiskelijalle turvallisen toiminnan ja työskentelyn työpaikalla.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että opettaja sekä työelämä hyötyy kokonaisvaltaisesta yhteistyöstä koulutuksen järjestäjän sekä työelämän kanssa ja näin ollen säännölliset työpaikkavierailut työpaikoilla ovat tärkeitä molemminpuolisen opiskelijan oppimisen sekä opetuksen kehittämisen suunnasta.

Tutkimuksessa muutamien haastateltavien toiveena oli päästä itse työelämään työjaksolle, jotta työelämän haasteet sekä koulutuksen kehittäminen olisivat lähtökohteisesti lähempänä omaa opettajan työtä. Airila & kumppanit (2019, 28) ovatkin todenneet työelämän ja koulutuksen järjestäjän yhteistyö tukevan ammatillisen opettajan työelämäntuntemusta ja ymmärrystä erilaisien organisaatioiden työn muutoksista sekä vaatimuksista kehittyvässä ja muuttuvassa työelämässä.

Olen tutkimuksen myötä nostanut pohdinnassa esiin muutamia asiakokonaisuuksia tutkimuskysymyksieni lisäksi tukemaan asiakokeskeisen ongelman jatkotyöstämistä, sekä palvelupolun kokonaisuuden parantamisen näkökulmia.

Tutkimuksen mukana on saatu tietoon vahvaa ja selkeää tietoa yhteistyön sekä ohjaamisen parantamiseksi haastateltavien suunnasta nousseiden näkemysten kautta. Näiden jatkotyöstämisen ja huomioimisen kokonaisuus siirtyy työtiimeille, jotta Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto voi parantaa omaa toimintaansa oikeaan suuntaan.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti, heille selkeytettiin ennakkoon tutkimuksen tavoite sekä tasapuolinen nimetön haastateltavien asettelu tutkimustulokseen sekä opinnäytetyöhön.

Olen valinnut tutkimukseeni neljä (4) työelämän edustajaa, jotka esiintyvät tutkimuksessa H5-H8 sekä neljä (4) koulutuksen järjestäjän edustajaa, he ovat tutkimuksen tulos osiossa H1-H4. Jokaisella tutkimukseen osallistuneella on viimeisen lukukauden aikana ollut työpaikalla tapahtuvan oppimisen kanssa työtehtäviä ja he ovat perehtyneet työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuuteen.

Haastattelun henkilöt kertoivat vahvasti omaan kokemukseen ja ammatillisuuteen liittyviä havaintoja tutkimuksen osa-alueisiin. Tutkimuksellinen tieto oli hyvin monialaista, sekä opiskelijan oppimisen kannalta tärkeää tutkimuksellisesti. Aineistossa tuli haastateltavien ammatillinen osaaminen vahvasti esille, sekä oma ammatillinen osaamiseni antoi mahdollisuuden esittää tarkentavia kysymyksiä haastattelun kuluessa vaikuttamatta haastateltavan vastaukseen.

5.4 Jatkotutkimuksen aiheita ja kehittämisehdotuksia

Työelämän ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuuden tärkeys, sekä yhteistyön tavoitteet ovat monialaisessa toiminnassa tärkeä ammatillisen kasvamisen osa.

Koulutuksen tarve, sekä opiskelijan osaamisen ja ammatillisen kasvun varmistaminen ovat Pohjoisen Keski-Suomen alueella tärkeimmät kokonaisuudet tutkimuksen mukaan opetushenkilökunnan, koulutuksen järjestäjän sekä työelämän suunnalta.

Mielenkiintoista olisi tietää, miten työorganisaatiot kokevat maanlaajuisesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen tasapuolisuuden eri koulutuksen järjestäjien toiminnan kautta, sekä miten arviointikriteerien mukainen toiminta ja arviointi varmennetaan sekä ohjataan muissa koulutuksen järjestäjien toimipaikoissa.

Tutkimuksessa nousi esiin myös oman koulutuksen järjestäjän erilaiset toimintatavat, sekä ohjaamisen kokonaisuuden materiaalit Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston (POKE) sisällä. Nämä käytänteet olisi hyvä tutkia sekä parhaat poimia yhteisien toimitapojen mukaiseen toimintaan sekä käytäntöön.

Toimintamme kehittämiseen tulee jatkossa löytää toimintatapoja työpaikkaohjaajien ja -arvioijien kouluttamiseen eri koulutusaloilla, sekä huomioida ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot ja muut vastaavat eri tavoin ammattitaitoa kehittävät kokonaisuudet ohjaamisen osalta.

LÄHTEET

- Airaksinen, J. 2022. Tulevaisuus työllä kohti parempia strategioita. Saatavissa: <https://vnk.fi/-/jenni-airaksinen-tulevaisuustyolla-kohti-parempia-strategioita> [viitattu 20.4.2023].
- Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L., & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 21(2), 24–41. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/86932/45844> [viitattu 19.4.2023].
- Aro, E. 2019. Työelämässä tapahtuvan oppimisen kehittäminen palvelumuotoilun avulla. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden ala. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201905139343> [viitattu 29.3.2023].
- Boardman. 2021. Ennakointi päätöksentekoketjussa. Boardman osaamisverkoston kootut näkemykset. Saatavissa: <https://www.boardman.fi/teemat/paatoksenteko-5/ennakointi-paatoksentekoketjussa-tutkimustulosten-yhteenveto-on-julkaistu-ja-luettavissa-taalta/> [viitattu 20.4.2023].
- Hirsijärvi, S & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Juuti, P. 2015. Johda henkilöstö asiakaskeskeisyyteen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/> [viitattu 1.4.2023].
- Karvi. 2021. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys ja työelämäyhteistyö- vastaajakohtainen palaute: Äänekosken ammatillisen koulutuksen kunta-yhtymä. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus: työelämäläheisyys ja työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa -arviointi.
- Ketamo, H, Ollila, J & Paaso, L. 2022. Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Saatavissa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista/> [viitattu 1.4.2023].
- Kinnunen, S. 2020. Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Matkailu- ravitsemis- ja talousala. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/343319/Kinnunen%20Sanna%20Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20YAMK.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 18.4.2023].
- Koivisto, M & Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. 2021. Palvelumuotoilun businesskirja. 3. painos. Helsinki: Alma Talent.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531.

Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L., Himberg, T., Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> [viitattu 1.4.2023].

Mikko Kesä Oy. 2019. Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto: Tutkimus työpaikoilla tapahtuvan opiskelun työnohjaajille. Tutkimuksen raportti: 8.10.2019.

Mikko Kesä Oy. 2021. Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto: Tutkimus työpaikoilla tapahtuvan opiskelun työnohjaajille. Tutkimuksen raportti: 15.10.2021.

Opetushallitus. 2010. Käsikirja työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvien käytäntöjen siirtoon. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/130440_kasikirja_tyopaikalla_tapahtuva_oppiminen.pdf [viitattu 18.4.2023].

Opetushallitus. 2018. Osaamisen osoittamisen, arvioinnin ja todentamisen laadunhallinta ammatillisessa koulutuksessa- Menettelytapoja ja hyviä käytäntöjä koulutuksen järjestäjille. Oppaat ja käsikirjat 2018:7a. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisen_osoittamisen_arvioinnin_ja_todentamisen_laadunhallinta_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf [viitattu 25.4.2023].

Opetushallitus. 2022. Koulutus tulevaisuudessa- Ennakointinäkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen. Raportit ja selvitykset 2022:1. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Koulutus_tulevaisuudessa_2.pdf [viitattu 14.4.2023].

Opetushallitus. 2023a. Tutkintorakenne ja tutkinnot. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintorakenne-ja-tutkinnot> [viitattu 31.3.2023].

Opetushallitus. 2023b. Työelämässä oppiminen. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen> [viitattu 28.3.2023, 13.4.2023].

Opetushallitus. 2023c. Hyvän ohjauksen kriteerit. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/hyvan-ohjauksen-kriteerit-0> [viitattu 1.4.2023].

Opetushallitus. 2023d. Ammatillinen koulutus Suomessa. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa> [viitattu 14.4.2023].

Opetushallitus. 2023e. Ohjeet ja materiaalit. Näytöt ja osaamisen arviointi-ePerusteet. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opus/4343283/tekstikappale/4395828> [viitattu 14.4.2023].

Opetushallitus. 2023f. Ohjeet ja materiaalit. Opas osaamisperustaiseen arviointiin vapaassa sivistystyössä-ePerusteet. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opus/7396550/tekstikappale/7395308> [viitattu 25.4.2023].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformisanasto. Saatavissa: <https://okm.fi/documents/1410845/4586835/Reformisanasto/422f64af-4838-48c7-bff1-65baf0b48b48> [viitattu 14.4.2023].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023. Työelämässä oppiminen. Saatavissa: <https://okm.fi/tyoelamassa-oppiminen> [viitattu 28.3.2023].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet. Mikä on muuttunut? Koulutuksen järjestäjän ydinprosessit ja yhteinen osaaminen. Saatavissa: https://trello-attachments.s3.amazonaws.com/5ced23dff20471d4ef4424b/5dbbf3783c0f9c389dd1df58/3a1bed4f4221dbf55cc8c0834351e3e9/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4_oppimisen_uudet_mahdollisuudet_opas_09012020.pdf [viitattu 13.4.2023].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Ammatillinen koulutus- työelämän näkökulma. Saatavissa: [AM+reformin+päälinjat+työelämän+näkökulma+FINAL.pdf.pdf \(okm.fi\)](AM+reformin+päälinjat+työelämän+näkökulma+FINAL.pdf.pdf(okm.fi)) [viitattu 1.4.2023].

Oppariapu. Apua opinnäytetyön kirjoittamiseen. 2023. Haastattelut. Saatavissa: <https://oppiapu.wordpress.com/menetelmat/haastattelut/> [viitattu 17.4.2023].

Poke. Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto. 2020. Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän henkilöstöstrategia 2020-2023. Saatavissa: <https://poke.fi/wp-content/uploads/2020/06/Henkil%C3%B6st%C3%B6strategia-liite-2.pdf> [viitattu 25.4.2023].

Poke. Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto 2023. Kuntayhtymä taustaorganisaationa. Saatavissa: <https://poke.fi/poke/hallinto/kuntayhtyma> [viitattu 25.4.2023].

Päivänsalo, T-M. 2020. Oppimiskoodi. Kuinka oppiminen onnistuu. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 17(4), 9–21. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/89448/48809> [viitattu 20.4.2023].

Salmela-Aro, K. 2018. Motivaatio ja oppiminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Suomen oppisopimusosaajat ry. 2023. Mentoripankki. Saatavissa: <https://mentoripankki.recit.fi/>.

Suomen virallinen tilasto (SVT).2023. Opiskelijat ja tutkinnot. Helsinki: Tilastokeskus.

Saatavissa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cktrv5ls8d020b00w1ajr60e> [viitattu 3.5.2023].

Tietoarkisto. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullisen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/> [viitattu 1.4.2023].

Tapani, A., Raudasoja, A., & Nokelainen, P. 2019. Ammatillisen koulutuksen uudistus: uhka ja mahdollisuus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(2), 4–8. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/86927/45842> [viitattu 20.4.2023].

Tuulaniemi, J. 2021. Palvelumuotoilu. 4.painos. Helsinki: Alma Talent.

Työturvallisuuskeskus. Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/luottamuksen-rakentaminen-tyoyhteison-vuorovaikutuksessa/> [viitattu 21.8.2023].

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 5.10.2017/673.

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu 2023. Finlex. Oikeusministeriön tietokanta verkossa. Saatavissa: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miksi/> [viitattu 20.8.2023].

HAASTATELURUNKO

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN EDUSTAJA/ OPETTAJA

YHTEISTYÖKUVIOT

1. Miten työtehtäviisi kuuluu opiskelijan tykon työorganisaation kanssa tehtävä yhteistyö ennen opiskelijan tykon alkamista?
 - Miten tärkeänä näet omassa tyko-ohjauksessa opiskelijan tykon työpaikkaohjaajan kouluttamisen osaamisenkriteereihin sekä tutkinnonperusteisiin, sekä opiskelijan osaamisen kerryttämisen kokonaisuuksiin?
2. Millaista yhteistyötä teet työpaikan/ työpaikkaohjaajan kanssa opiskelijan tykon alkaessa?
 - Miten toteutat tämän? (teams? käynti? viesti?)

OHJAUS/ TUKEMINEN

3. Miten tuet tai ohjaat työpaikkaohjaajaa tykon aikana?
 - Kuinka usein?
4. Miten tuet tai ohjaat opiskelijoita tykon alkaessa sekä tykon aikana?
5. Käytätkö omassa tyköön liittyvässä ohjaamisessa apuna materiaalia? Millaista?

KEHITYS/ TULEVAISUUS

6. Mitä opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuudessa tulisi erityisesti huomioida oppilaitoksen sekä työpaikan suunnasta, jotta ohjaus ja yhteistyö olisi toimivampaa?
7. Miten sinun mielestäsi tulisi ammatillisen koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön kehittyä?
 - Mitä tulisi erityisesti huomioida?
8. Onko sinulla tarve saada lisä- tai täydennyskoulutusta tai materiaalisia apuvälineitä tyko-ohjauksiin liittyen?

HAASTATTELURUNKO

TYÖELÄMÄN EDUSTAJA/ TYÖPAIKKAOHJAAJA

YHTEISTYÖKUVIOT

1. Miten tehtävänkuvaasi kuuluu opiskelijoiden tykon eli työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaaminen, näyttöön sekä työpaikalla tapahtuvan oppimiseen varmistaminen
2. Miten tärkeänä koet opiskelijan tykon aikana koulutuksen järjestäjän kanssa tehtävä yhteistyön ennen opiskelijan tykon alkamista?
 - Miksi?
3. Millaista yhteistyötä teet työpaikan/ työpaikkaohjaajan kanssa opiskelijan tykon alkaessa?
4. Kuuluuko työtehtäviisi opiskelijan tykon aikana varmistaa opiskelijan osaamisenkriteerien ja tutkinnonperusteiden mukainen osaamisen hankkiminen?
 - Tiedätkö mitä osaamiskriteerit ja tutkinnon perusteet ovat?
 - Mistä saat tai olet saanut niistä tietoa?

OHJAUS/ TUKEMINEN

5. Miten ja milloin ohjaat/ tuet opiskelijaa tai/ja hänen asioitaan sekä oppimista tykon aikana?
 - Millaiset ohjeet sinulla on tähän?
 - Onko koulutuksen järjestäjä ohjeistanut toimintaa?
 - Käytätkö omassa ohjaamisessa apuna materiaalia? Millaista?
6. Millaista tukea tai ohjausta saat koulutuksen järjestäjältä/ opettajalta tykon aikana?
 - Kuinka usein? Miten?

KEHITYS/ TULEVAISUUS

7. Mitä opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuudessa tulisi erityisesti huomioida oppilaitoksen sekä työpaikan suunnasta, jotta ohjaus ja yhteistyö olisi toimivampaa?
8. Onko sinulla tarve saada lisä- tai täydennyskoulutusta tai materiaalisia apuvälineitä tyko-ohjauksiin liittyen?