

Liikunnan ammattitutkinnon laadun kehittäminen Liikuntakeskus Pajulahdessa

Maria Anttila

Opinnäytetyö
Liikunnan ylempi
ammattikorkeakoulututkinto
Liikunta-alan kehittämisen ja
johtamisen koulutusohjelma
2016



Tekijä(t) Anttila Maria	
Koulutusohjelma Liikunta-alan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, Ylempi AMK, 2014	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Liikunnan ammattitutkinnon laadun kehittäminen Liikuntakeskus Pajulahdessa.	Sivu- ja liitesivumäärä 65+7
<p>Opinnäytetyön kohdeorganisaatio on Liikuntakeskus Pajulahti, jossa järjestetään toisen asteen liikuntakoulutusta: nuorisoasteella, aikuiskoulutuksena sekä ammatillisena lisäkoulutuksena. Opinnäytetyö tehdään kehittämistyönä, jossa keskityttiin ammatillisen lisäkoulutuksen kehittämiseen.</p> <p>Kehittämistyön tavoitteena oli liikunnan ammattitutkinnon laadun kehittäminen. Opetushallitus päivitti Liikunnan ammattitutkinnon perusteet 1.4.2014. Näiden uusien tutkinnonperusteiden pohjalta Liikuntakeskus Pajulahdessa laadittiin koulutuskokonaisuus liikunnan ammattitutkintoon. Liikunnan ammattitutkinto on aikuisille tarkoitettua ammatillista täydennyskoulutusta, joka tähtää ammattitaidon tunnistamiseen ammattitaidon osoittamisella. Tässä kehittämistyössä selvitettiin keskeiset kehittämiskohteet, jotta koulutuksen laatua pystytään kehittämään oikeaan suuntaan huomioiden koulutuspoliittiset päätökset.</p> <p>Tutkimusongelma oli: Miten laatua tulisi kehittää liikunnan ammattitutkinnolla Liikuntakeskus Pajulahdessa? Tutkimusongelmaan pyrittiin saamaan vastauksia seuraavien kysymysten kautta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mikä on koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen nykytila? - Miten koulutusta tulisi kehittää? - Millaiset ovat työelämän odotukset keskeisistä ammattitaidoista, joita tutkinnon suorittajan tulisi hallita? - Miten nykyistä koulutuksen laadunhallintamallia tulisi kehittää? <p>Tutkimuksellisenä lähtökohtana oli laadullinen toimintatutkimus. Tietoa kerättiin koulutuksen keskeisiin osa-alueisiin liittyen. Koulutuksen osa-alueet olivat: 1) Hakeutumisvaihe ja henkilökohtaistaminen 2) Valmistava koulutus 3) Tutkinnon suorittaminen. Aineistoa kerättiin kyseilyllä ja ryhmähaastatteluilla sekä ratkaisukeskeisellä ryhmätyöskentelyllä.</p> <p>Kehitystyön edetessä työstä saatiin tuloksia koulutuksen laadun kehittämiseen sekä menetelmiä laadunhallintaan. Toimintatutkimuksen lopputuotoksena saatiin kehittämiskohteet koulutuksen osa-alueille. Selvennettiin koulutuksen keskeisiä prosesseja ja luotiin uuteen koulutuskokonaisuuteen toimenpidesuunnitelma laadunhallintaan. Kehittämistyön tuloksena aloitettiin myös yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Toimintamallin avulla on tarkoitus kehittää koulutuksen laatua myös tulevaisuudessa, huomioiden opetushallituksen asettamat laatuksiteerit henkilökohtaistamiseen, valmistavaan koulutukseen ja tutkinnonsuorittamiseen.</p>	
Asiasanat laatu, koulutuksen laatu, tulevaisuuden ennakointi, laadun kehittämisen/parantaminen	

Author(s) Maria Anttila	
Educational Programme Master's degree in Sports Development and Management	
Title of Report/Thesis Improving the quality of the further qualification in physical education	Number of pages and appendix pages 65+7
<p>The thesis focused on the development of Pajulahti Sport Institute vocational further education and training.</p> <p>The aim of the thesis was to develop the quality of the further qualification in physical education. The criteria for the qualification were updated on 01.04.2014. A new training course for the qualification was prepared on the basis of these new criteria. The further qualification in physical education is a form of continuing vocational training for adults, which aims to recognise and demonstrate professional competence. The development work reported here examined key development areas in order to facilitate appropriate improvement in the quality of the training, while taking educational policy decisions into account.</p> <p>The research problem was: How should the quality of the further qualification in physical education be developed? An answer to the research problem was sought through the following questions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - What is the present state of the vocational training and of the completion of the qualification? - How should the training be developed? - What are the working life expectations for the key professional skills in which the candidate should be proficient? - How should the current quality management model for the training develop? <p>The research was based on qualitative action research. Data was collected that related to key aspects of the vocational training. Those aspects were: 1) the application stage and individualisation, 2) preparatory training, and 3) completion of the qualification. The data was collected through surveys and group interviews, and through solution-oriented group work.</p> <p>As the development work progressed, it produced results for the development of training quality and methods of quality management. The end result of the action research was the production of development targets for the training's various subareas. Training processes were clarified, and a new action plan created for quality management of the new vocational training. Cooperation with various actors also began as a result of the development work. It is intended that the operational model should continue to be used in future to develop the quality of this vocational training, taking into account the quality criteria set by the Board of Education for individualisation, preparatory training, and completion of the qualification.</p>	
Keywords quality, quality of education and training, anticipating the future, quality development/improvement	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehittämistyön perustelu	3
2.1	Koulutuksen laadunhallinta	4
2.2	Työelämän vaatimukset liikunta-alan ammattilaiselle	6
2.3	Ammatillisen koulutuksen muutokset	7
2.4	Liikuntakeskus Pajulahti ja strategia.....	8
3	Kehittämistyön tavoite ja tutkimuskysymykset	10
4	Koulutusjärjestelmä Suomessa	12
4.1	Opetus- ja kulttuuritoimen valtionavustukset	12
4.2	Näyttötutkintojärjestelmä.....	13
5	Liikunnan ammattitutkinto Pajulahdessa	15
5.1	Liikunnan ammattitutkinnon toteutus 2014–2015	16
5.1.1	Hakeutumisvaihe ja henkilökohtaistaminen	16
5.1.2	Valmistava koulutus	18
5.1.3	Tutkinnonsuorittaminen	21
6	Koulutuksen laatu ja sen määrittäminen	22
6.1	Laadunhallinnan kehittämisen menetelmiä.....	22
7	Kehittämistyön tutkimuksellinen eteneminen	26
7.1	Toimintatutkimus.....	26
8	Kehittämistyön toteuttaminen ja tulokset	30
8.1	VAIHE 1 Nykytilan selvitys	32
8.1.1	Hakeutumisvaiheen AIPAL-kysely.....	32
8.1.2	Tutkinnonsuorittamisvaiheen AIPAL-kysely.....	35
8.1.3	Koulutuspalaute	36
8.1.4	VAIHEEN 1 analyysi ja johtopäätökset.....	38
8.2	VAIHE 2 Kehittämiskohteet ja kehittämisajatukset	40
8.2.1	Ryhmähaastattelut	40
8.2.2	Liikunnanammattitutkinnon kehittämispäivä Pajulahdessa	44
8.2.3	Työelämäodotusten selvittäminen	46
8.3	VAIHE 3 Miten nykyisen koulutuksen laadunhallintamallia tulisi kehittää?.....	49
8.4	VAIHE 4 Johtopäätökset	51
8.4.1	Koulutuksen kehittämistoimenpiteet	51
8.4.2	Laadunhallinnan kehittämistoimenpiteet.....	56
9	Toimenpiteet uuden koulutuksen kehittämiseen	58
10	Pohdinta.....	60
10.1	Kehittämistyön arviointia	61
10.2	Tulevaisuus.....	63

10.3 Oman asiantuntijuuden kehittymisen arviointia.....	64
Lähteet	66
Liitteet.....	70
Liite 1. AIPAL-kysely: Hakeutuminen LAT	70
Liite 2. AIPAL-kysely: Suorittamisvaiheen kysymykset LAT.....	71
Liite 4. Ryhmäkeskustelu kouluttajat	76
Liite 5. Ryhmäkeskustelu arvioijat	77
Liite 6. Kutsu Liikunnan ammattitutkinnon kehittämispäivään	78
Liite 7. Työelämäasiantuntijoille kysely	79

1 Johdanto

”Koulutuksessa tulevaisuuden avainsana tulee olemaan muutos”, todettiin Opetushallituksen järjestämässä ammatillisen aikuiskoulutuksen ja näyttötutkintotoiminnan kehittämisseminaarin avauspuheenvuorossa 14.3.2016. Muutokseen liittyvät keskeisesti mm. toimintaympäristöjen muuttuminen, työelämän ja osaamistarpeiden muuttuminen sekä ammatillisen koulutuksen uudistaminen.

Tämän kehittämistyön tehtävänä on vastata tuohon muutokseen ja kehittää toimintoja vastaamaan tulevaisuuden haasteet. Kehittämistyön kohdeorganisaatio on Liikuntakeskus Pajulahti, jossa järjestetään toisen asteen liikuntakoulutusta. Sen tehtävänä on toimia opetusministeriön ylläpitämisluvan mukaisesti, vapaasta sivistystyöstä annetun lain nojalla, yleishyödyllisenä liikunnan koulutuskeskuksena. Vastaan liikunnan ammattitutkinnosta ja ammatillisesta opetuksesta Liikuntakeskus Pajulahdessa, joten opinnäytetyö tehdään työhöni liittyvänä kehittämistyönä. Kehittämistyö sisältyi oppilaitoksen vuosittaiseen budjettiin eikä näin aiheuttanut lisää merkittäviä kuluja. Kehittämishanke tehtiin osana perustyötäni, jolloin ohjaus ja mahdollinen muu työyhteisön osaamisen hyödyntäminen tapahtui pääosin työaikana. Kehittämistyön tutkimusongelma on: Miten laatua tulisi kehittää liikunnan ammattitutkinnolla Liikuntakeskus Pajulahdessa? Liikunnan ammattitutkinto on aikuisille tarkoitettua ammatillista täydennyskoulutusta, joka tähtää ammattitaidon tunnistamiseen ammattitaidon osoittamisella. Tutkinto on näyttötutkinto ja näyttötutkinnon ohessa järjestetään tutkintoon valmistava koulutus. Valmistavan koulutuksen tarkoituksena on helpottaa tutkintosuoritusten valmistelua, lisätä ammatillista osaamista liikunta-alalla toimimiseen ja päivittää ammattitaitoja. Tutkinnonsuorittamista säätelevät laki (631/1998) ja asetus (812/1998) ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sekä laki (630/1998) ja asetus (811/1998) ammatillisesta koulutuksesta. Lisäksi oppilaitosta sitovat urheiluopistoja koskevat lait ja asetukset. (OPH 2014b, 15-19.) Koulutuksen reformissa on yhtenä kärkiajatuksena, että se tulee yhdistämään nämä kaksi koulutusta koskevaa lakia (OPH 2016c).

Ammatillisen koulutuksen laatustrategian 2011-2020 mukaan työelämän, työmarkkinoiden ja osaamistarpeiden nopea muuttuminen, väestön ikääntyminen sekä julkisen talouden kestävyysongelmat ja tuottavuuspaineet asettavat kasvavia vaatimuksia ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Valtioneuvoston hyväksymässä koulutuksen kehittämissuunnitelmassa asetettiin tavoitteeksi, että vuonna 2015 kaikilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on laadunhallintaa ja laadun jatkuvaa parantamista tukeva järjestelmä. (OPM 2011, 9.)

Mirja Antila toteaa väitöstyössään (2012), että laadunkehittämistyön johtamisessa on tärkeää löytää riittävästi aikaa ja tilaa kehittämistyöhön niin, että organisaation toiminta- ja päätöksentekokyky säilyvät. Laadun kehittämistyö on myös jatkuva prosessi. Laatu rakentuu organisaation omasta toiminnasta käsin (Kuusisto 2013, 225). Laadukkaalla ja johdonmukaisella toiminnalla on iso merkitys. Haasteita aiheuttaa väärin tekeminen, virheelliset tuotteet, prosessissa olevat ongelmat ja virheiden korjaus. Hyvä ja laadukas tekeminen säästävät työaikaa ja aiheuttavat vähemmän kustannuksia. Laadukkaalla toiminnalla voidaan vaikuttaa kannattavuuteen. Laatu on myös kilpailutekijä ja hyvä laadukas toiminta tuo asiakkaita. Laadusta ollaan myös valmiita maksamaan ja laadun merkitys valintapäätöksissä on yhä enemmän keskeinen tekijä valintoja tehdessä, esimerkiksi valittaessa opiskelupaikkaa. (Laatuakatemia 29.8.2015.)

Liikuntakeskus Pajulahden strategiassa painotetaan tutkivaa ja kehittävää työotetta, joten toimintatutkimus oli luonteva valinta tämän kehittämistyön välineeksi. Toimintatutkimus mahdollisti toiminnan kehittämisen tutkivalla ja kehittävällä työotteella. Tämä loi minulle mahdollisuuden reflektoida saatuja tietoja ja pohtia omaa toimintaa. Reflektiivisen ajattelun myötä pyritään pääsemään uudenlaiseen toiminnan ymmärtämiseen (Heikkinen 2012, 17; Heikkinen, Aaltonen&Valli 2007, 198) ja sen avulla kehittämään toimintaa liikunnan ammattitutkinnolla. Tutkijan roolini tässä kehittämistyössä oli olla henkilö, joka luovalla tavalla käytti eri metodeja ongelmien ratkaisuun.

2 Kehittämistyön perustelu

Helsingin Sanomissa kirjoitettiin maanantaina 24.8.2015 otsikolla ”Koulutus säästöt lähellä kipurajaa. Koulutukseen on Suomessa tulossa yhteensä miljardisäästöt. Koulukriittisyys, tulosvastuu ja tehokkuusajattelu ovat tulleet Britannian ja Yhdysvalloista Suomeenkin, jossa on pitkään säilynyt ns. koulutususkon.” (HS 24.8.2015) Keväällä 2016 Sipilän hallitus päätti leikata 248 miljoonaa euroa ammatilliselta koulutukselta tulevan neljän vuoden aikana 2016-2020. Summa vastaa 24000 opiskelupaikkaa, 3900 opettajaa tai 105000:ta opetustuntia viikossa. (Opettaja -lehti 24.3.2016.) Näyttötutkintojen vaikuttavuudesta ja työmarkkinallisen aseman vahvistuminen todettiin Näyttötutkintojärjestelmä 20 vuotta teoksessa (2015c), jossa tutkittiin näyttötutkintojen historiaa ja vaikuttavuutta.

Tässä kappaleessa esitellään kehittämistyön keskeiset käsitteet; laatu, koulutuksen laatu, laadun kehittäminen/ parantaminen, tulevaisuuden ennakointi. Käsitteiden kautta syntyy perustelu kehittämistyön tarpeellisuudelle ja ajankohtaisuudelle. Lopuksi esitellään kohdeorganisaatio ja sen strategia.

Laadun määrittelyminen

Laadun määrittelyssä asiakkaan kannalta on keskeistä, vastaako tuote niitä odotuksia, joita asiakkaalla on etukäteen tuotteen suhteen ollut. Laatu sanaa käytetään kuvaamaan usein sitä kaikkea kaunista ja saavutettua ilman, että sen merkitystä millään tavoin määritellään. Laatu koostuu osin näkyvistä ja mitattavista ominaisuuksista, mutta siihen liittyy myös vaikeasti määriteltäviä ja mitattavia, subjektiivisia piirteitä. Laatu määritellään asiakkaan elämyksen ja kokemuksen palvelusta. Laatu on myös opetustoimen ammattilaisten määrittelemää ammatillista ja tieteellistä laatua. Laatuun kuuluvat lisäksi sen kustannukset suhteessa saavutettuun laatuun: se on taloudellisuutta ja johtamisen laatua. (Kuusisto 2013, 23-24.)

Tässä kehittämistyössä liikunnan ammattitutkinnon laatua kehitetään Liikuntakeskus Pajulahdessa laadun kolmen eri näkökulman kautta: 1) Asiakkaan koettu, affektiivista laatu 2) Ammatillista laatua 3) Johtamisen palvelujärjestelmän laatua. Asiakkaan laatu kertoo, tuottaako palvelu asiakkaalle sitä, mitä tämä tahtoo ja kokee tarvitsevansa. Kehittämistyössä tutkitaan, miten asiakas kokee koulutusprosessin eri vaiheet ja vastaavatko ne hänen odotuksiaan. Ammatillinen laatu kertoo, täyttääkö palvelu asiakkaan tarpeet ja odotukset: tukevatko ne hänen oppimistaan ja kehittymistään liikunnan ammattilaiseksi? Johtamisen laatu puolestaan kertoo toteutetaanko palvelu ilman hukkakäyttöä ja virheitä, kohtuullisin kustannuksin lakeja ja määräyksiä noudattaen. Tätä osuutta arvioidaan mm. kou-

lutuksen järjestäjän itsearvioinnilla. Laadun vaatimukset tulevat pääosin lainsäädännöstä. Vaatimukset ovat useimmiten helposti mitattavia ja vertailtavia. Odotukset ovat puolestaan subjektiivisempia ja toimintaympäristöön sidotumpia. Asiakkaan odotuksissa korostuvat usein toiset asiat kuin päättäjien tai henkilöstön odotuksissa. Laatu voi olla sisäistä, subjektiivista tai mitattavaa objektiivista laatua. (Kuusisto 2013, 24; Ruuska 2012, 235-236.)

Laatutoiminassa on väärin ajatella, että on jokin erillinen ryhmä, joka vastaa laadunvarmistuksesta tarkastamalla työn tulokset. Ruuska teoksessa (2012) Pidä projekti hallinnassa toteaa, että laadusta vastaa koko työryhmä. Samalla tavalla kuin projektisuunnittelun myös laatu toiminnan tulee olla ennakoivaa. Parhaimmillaan tämä tarkoittaa sitä, että erityisesti projektin määrittely- ja suunnitteluvaiheen tulokset tarkistetaan huolellisesti. Laatu toiminnan tulee kohdistua sekä toteutus- että ohjausprosessiin. Laatu koostuu suuresta joukosta pieniä asioita, jotka eivät välttämättä maksa mitään. Organisaation toimintaa voidaan kehittää tekemällä yksittäisiä konkreettisia toimenpiteitä, jotka johtavat vähitellen laadun paranemiseen. (Ruuska 2012, 234-235.)

Laadun kehittämisen on lähdettävä organisaation omista lähtökohdista:

- Oma historia ja tulevaisuus
- Strategia: Tukea vision, toiminta-ajatuksen, arvopohjan ja strategian toteutumista sekä toiminnan kehittymistä.
- Toiminta-ajatus: Saada kuva toiminnan nykytilantesta ja kehittämistarpeista.
- Kilpailuedut, ainutkertaisuus: Viestiä oman toiminnan laadusta henkilöstölle, asiakkaille ja sidosryhmille.
- Liiketoiminta: Tukea asiakasvaatimusten täyttymistä ja organisaation tehokkuuden parantamista.
- Prosessit: Kehittää sisäisiä ja ulkoisiin arviointeihin liittyvää osaamista sekä varmistaa niiden tulosten hyödyntämistä.
- Toimintaperiaatteet: Kehittää laatuun liittyvää osaamista.
- Kulttuuri: Lisätä henkilöstön tyytyväisyyttä ja oman organisaation tuntemusta.

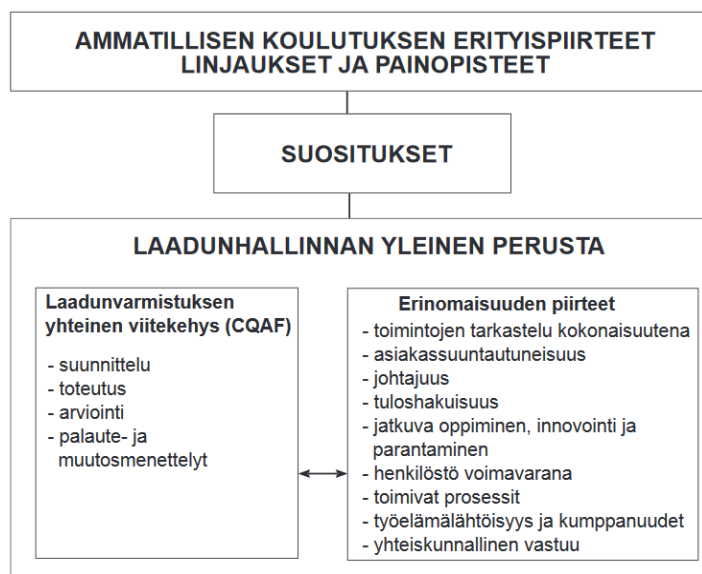
(Kuusisto 2013, 255-256.)

2.1 Koulutuksen laadunhallinta

Koulutuksen laadulla, tarkoitetaan kykyä vastata koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin ja asiakkaiden tarpeisiin (OKM 2011, 25). Laadunhallinta tarkoittaa koordinoituja toimenpiteitä organisaation suuntaamiseksi ja ohjaamiseksi laatuun liittyvissä asioissa. Laadunhallinta yläkäsitteenä sisältää laadunvarmistamisen, kehittämisen, johtamisen ja ohjauksen. (OKM 2011, 24) Laatua voidaan määritellä monin eri tavoin. Ammatillista koulutusta ja

ammattillista aikuiskoulutusta koskeva lainsäädäntö antaa koulutuksen järjestäjälle laajan päätäntävällän koulutuksen järjestämistä koskevista asioista sekä koulutukseen myönnetyn rahoituksen käytöstä ja laadunhallinnasta. Lainsäädäntö velvoittaa ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioimaan antamaansa koulutusta ja sen vaikuttavuutta sekä osallistumalla toimintansa ulkopuoliseen arviointiin. Lainsäädännön arviointivelvoitteen toteuttaminen edellyttää, että koulutuksen järjestäjällä on toimintajärjestelmä, joka sisältää tarkoituksenmukaiset ja toimivat laadunhallintamenettelyt. Näistä koulutuksen järjestäjä päättää itsenäisesti. Toimintajärjestelmällä tarkoitetaan ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksissa eri keinoista ja menetelmistä muodostuvaa kokonaisuutta. Järjestelmä on järjestäjäkohtainen koostuen niistä periaatteista ja menettelytavoista, joita organisaation toiminnassa halutaan systemaattisesti noudattaa. Nämä voidaan dokumentoida laatukäsikirjaksi, mutta muotoa tärkeämpää on, että järjestelmää toimii käytännössä ja kannustaa systemaattiseen toimintaan ja sen kehittämiseen. (OPH 2008, 20.)

Opetushallituksen laatimien ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen mukaan ammatillisen koulutuksen tavoitteena on vastata työelämän ja yksilöiden muuttuviin osaamistarpeisiin elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti. Ammatillisen koulutuksen haasteita on, että yksilöllisten erojen ja tarpeiden huomiominen sekä aikaisemman osaamisen tunnustaminen ovat keskeisiä koulutuspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa asiakaskunnan moninaistuessa jatkuvasti. Yksi keskeisimmistä painopisteistä on ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen Suomessa ja Euroopan Unionissa. Muita tavoitteita ovat koulutuksen vetovoimaisuuden lisääminen sekä ammatillisessa koulutuksessa olevien liikkuvuuden edistäminen. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus pohjaa Euroopan Unionin ammatillisen koulutuksen kehitettyyn yhteiseen eurooppalaiseen viitekehukseen (CQAF-mallin, Common Quality Assurance Framework) (OPH 2008, 4-6)



Kuvio 1. Laadunhallintasuosituksen rakenne (OPH 2008,10).

Toimintajärjestelmä auttaa ammatillisen koulutuksen järjestäjää tarkastelemaan toimintaansa kokonaisuutena asettamiensa tavoitteiden suuntaisesti. Sen avulla koulutuksen järjestäjä varmistaa, että sovitut ja tavoitteet ja päämäärät otetaan käyttöön organisaation kaikilla osa-alueilla ja tasoilla ja niiden toteumista arvioidaan ja parannetaan systemaattisesti. Luonteenomaista toimintajärjestelmälle on sen kehittyminen toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten seurauksena. (OPH 2008, 11.)

2.2 Työelämän vaatimukset liikunta-alan ammattilaiselle

Ammatillinen koulutus edistää merkittäväällä tavalla taloudellista kilpailukykyä ja hyvinvointia osaamistaloudessa. Ammatillisen koulutuksen haasteena on vastata työelämän ja yksiköiden muuttuviin osaamistarpeisiin elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti. Ammattitaitoisten työntekijöiden tarve työelämässä kasvaa ja on huolehdittava työelämässä jo olevien osaamisen kehittämisestä ja uudistamisesta. Ammatillisen koulutuksen asiakas kaskunta myös moninaistuu tulevaisuudessa. Yksilöllisten erojen ja tarpeiden huomioon ottaminen sekä osaamisen tunnistaminen ovat keskeisiä koulutuspalveluja suunnittelussa ja toteuttamisessa. (OPH 2008, 5.)

Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäatiö on listannut liikunta-alan osaamistarpeita vuonna 2005. Yleisiä työelämästä nousevia osaamistarpeita olivat vuorovaikutustaidot, kielitaito, informaatioteknologian hallinta ja informaation lukutaito. Huhtikuussa 2012 julkaistussa Sosiaali- terveys- sekä kuntoutus- ja liikunta-alan osaamistarpeiden ennakointiraportissa ammattikohtaisia tulevaisuuden osaamistarpeita lueteltiin jopa 14. Näihin kuului edellä mainittujen lisäksi esimerkiksi oman työn kehittäminen, verkosto-osaaminen, kansainvälisyysosaaminen ja vain yhtenä muiden joukossa ammattikohtainen substanssiosaaminen.

Mäkirintala kirjassaan (2015) Luova otehuippusuoritukseen kuvaa ammatillisen huippuosaamisen peruselementtejä. Huippuosaamisen elementit ovat; substanssiosaaminen, substanssiosaamisen soveltaminen ja metakognitiivinen taitavuus. Substanssiosaamisessa yhdistyy ammatinhallintaan liittyvien tietorakenteiden monimuotoisuus ja syväymmärrys. Tätä opitaan perusopintoina oppilaitoksissa ja täydennyskoulutuksena kursseilla. Toinen keskeinen osatekijä on substanssiosaamisen soveltaminen eri ympäristöissä ja tilanteissa. Tätä soveltamisen taitoa opitaan pääsääntöisesti parhaiten työn tekemisen kautta. Kolmas tekijä on metakognitiivinen taitavuus. Metakognitiiviset taidot ovat kahden ensin mainitun osatekijän toteutumisen edellytys. Tarvitsemme metakognitiivista taitavuutta sekä substanssiosaamisen hankkimiseen, että soveltamiseen. Metakognitiivisia

taitoja voidaan kehittää esimerkiksi toiminnan tietoisuusastetta kohottamalla ja opettele-
malla tavoitteiden kannalta sopivien strategioiden valintaa. Harjoittelu, kokeileminen, si-
toutuminen ja uteliaisuus vaikuttavat oppimistuloksiin vahvemmin kuin pelkkä kyvykkyys.
Oppiminen on usein vaivalloista. Opettajien tehtävänä on kannustaa opiskelijoita sellai-
siinkin suorituksiin, joita nämä pitävät turhina, tarkoituksettomina ja jopa vastenmielisinä.
Oppiminen merkitsee ennen muuta muutosta vakiintuneeseen tavoiteasetteluun ja onnis-
tumisen kriteereihin. Näiden tutkimustulosten valossa. On hyvin merkittävää mitä, missä
vaiheessa ja miten opiskelijapalautetta kerätään, jotta siitä saadaan oppimista tulevaa ja
laadunkehittämistä tukevaa palautetta. (Mäkirintala 2011, 33-34.)

2.3 Ammatillisen koulutuksen muutokset

Tulevaisuuden ennakkoinnin näkökulmasta, on tärkeää tietää mihin suuntaan koulutus tu-
lee kehittymään tulevaisuudessa. Hallituksen yksi kärkihankkeista ja toimenpiteistä on
ammatillisen koulutuksen uudistaminen. Ammatillisen koulutuksen reformilla tarkoitetaan
lakiuudistusta, jota opetushallitus valmistelee toteutettavaksi 2018 vuodeen alusta.

Reformissa uudistetaan koko ammatillinen koulutus. Nykyiset lait yhdistetään uu-
deksi sekä nuoria että aikuisia koskevaksi lainsäädännöksi. Lisäksi uudistetaan kou-
lutuksen rahoitus, ohjaus, tutkintorakenne, koulutuksen toteuttamismuotoja sekä jär-
jestäjäjärkennettä. (OPH 2016c.)

Uudistus valmistellaan tiiviissä yhteistyössä ammatillisen koulutuksen kentän ja sidosryh-
mien kanssa. Uudistaminen pitää sisällään kaksi toimenpidettä: 1) Uudistaa toisen asteen
ammatillista koulutusta vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita. 2) Tehdä ammatilli-
sen koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus. (OPH 2016c.)

Ammatillisen koulutuksen reformin peruskiviä ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöi-
syys. Tässä kehittämistyössä pyritään vastaamaan laadun kehittämisen kautta näihin tu-
levaisuuden haasteisiin. Tekemällä yhteistyötä eri tahojen kanssa ja löytämään yhteistyö-
kumppaneita. Hallituksen ammattikoulujen uudistamisen tavoitteena on muun muassa:

- Tehdä koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus. Nykyiset
ammatillisen peruskoulutuksen, ammatillisen lisäkoulutuksen, oppisopimuskoulutuksen
ja työvoimakoulutuksen rahoitusjärjestelmät yhdistettäisiin.
- Vähentää aikuisten ja nuorten koulutusta.
- Tiivistää koulutuksen ja työelämän yhteyttä.
- Lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista.
- Keventää työnantajalle oppisopimuskoulutuksesta koituvaa hallinnollista taakkaa ja
kustannuksia.

- Yksinkertaistaa tutkintorakennetta mm. tutkintonimikkeitä vähentämällä.
- Tunnustaa paremmin aiemmin hankittu koulutus tai osaaminen.
- Hallitus pyrkii saamaan ammatillisen koulutuksen lainsäädännön ja rahoituslain voimaan vuoden 2018 alusta.

(OPH. 2016c.)

2.4 Liikuntakeskus Pajulahti ja strategia

Liikuntakeskus Pajulahti sijaitsee Nastolassa Etelä-Suomessa noin 20km Lahdesta itään. Liikuntakeskus Pajulahti on vetovoimainen ja kansainvälisen tason vaatimukset täyttävä koulutus-, valmennus- ja terveystuotantakeskus. Liikuntakeskus Pajulahden tehtävänä on toimia opetusministeriön ylläpitämisluvan mukaisesti, vapaasta sivistystyöstä annetun lain nojalla, yleishyödyllisenä liikunnan koulutuskeskuksena. Pajulahden toiminnan tavoitteena on lisätä liikunnan avulla ihmisten terveyttä, järjestää korkeatasoista liikunta-alan ammatillista koulutusta ja tarjota huippuolosuhteet sekä laadukasta osaamista urheilvalmentamiseen. Pajulahden strategisena visiona on olla 2020 johtava, kansainvälinen koulutuksen, valmennuksen ja hyvinvoinnin osaamiskeskus. Pajulahden strategiset tavoitteet on kiteytetty jokaisesta toimialasta niin kutsuttuun strategiatimanttiin, jossa on kuvattu jokaisen toimialan visio ja strateginen timantti. Strateginen konsernin tavoite on rakentaa kasvua ja uudistamista tukevaa, kansainvälisessä kilpailussa menestyvää Pajulahtea, jonka talous on kestäväällä pohjalla. Tätä seuraa myös konsernistrategiassa asiakastyytyväisyydelle ja työyhteisötyytyväisyydelle asetetut tavoitteet. Keskeisiä konsernistrategian tulostavoitteissa ovat asiakastyytyväisyys, työyhteisötyytyväisyys ja investoinnit. (Pajulahden Strategia 2020, 2.)

Pajulahden arvot ovat ilo liikuttaa, askeleen edellä, tavoitteista totta ja asenne ratkaisee.

- 1) *Ilo liikuttaa*, mikä tarkoittaa, että liikuntakeskus Pajulahden koulutetut ohjaajat nauttivat työstään ja saavat myös asiakkaat nauttimaan Pajulahden tarjoamista liikuntapalveluista.
- 2) *Askeleen edellä*, kuvaa ammatillisen koulutuksemme tasoa, liikunta-alan uusimman tietotaidon välittämistä sekä uusimpien opetusmenetelmien ja laitteiden ammattimaista käyttöä.
- 3) *Tavoitteista totta*, tarkoittaa valmennuskeskuksemme taitoa kouluttaa valmentajia siten, että he pystyvät toteuttamaan urheilijoittensa kanssa yhdessä asetetut tavoitteet ja samalla tarjota harjoitteluun huippuolosuhteet ja osaaminen.
- 4) *Asenne ratkaisee*, kuvaa Pajulahden kykyä avustaa vammaisia liikkujia niin, että esimerkiksi pyörätuolilla voi kuntoilla ja urheilla vammoista huolimatta. Pajulahden toimintatavoitteena on lisätä liikunnan avulla ihmisten terveyttä ja järjestää korkeatasoista liikunta-alan ammatillista koulutusta sekä tarjota huippuolosuhteet ja laadukasta osaamista urheilvalmennukseen.

Pajulahden koulutuksen strateginen tavoite: Askeleen edellä, kuvaa ammatillisen koulutuksen tasoa, liikunta-alan uusimman tietotaidon välittämistä sekä uusimpien opetusmenetelmien ja laitteiden ammattimaista käyttöä. Tämä strateginen tavoite tulee ottaa huomioon myös laatutyössä ja sen toteutumista pitäisi myös pystyä arvioimaan.

(Pajulahden strategia 2020)

3 Kehittämistyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Kehittämistyön tavoitteena on liikunnan ammattitutkinnon laadun kehittäminen. Opetushallitus päivitti Liikunnan ammattitutkinnon perusteet 1.4.2014 (OPH 2014b). Näiden uusien tutkinnonperusteiden pohjalta laadittiin Liikuntakeskus Pajulahdessa koulutuskokonaisuus liikunnan ammattitutkintoon. Kehittämistyön tavoitteena on saada tietoa liikunnan ammattitutkinnon nykytilasta ja niihin liittyvistä keskeisistä kehittämiskohteista. Kehittämishankkeen tavoitteeksi asetettiin myös, että saataisiin lisää näkemystä koulutuksen kehittämiseen, joka on välttämätöntä nykyisessä liikunta-alan koulutuspoliittisessa muutoksessa. Ohessa kehitetään jatkuvaan kehittämiseen tähtäävä liikunnan ammattitutkinnon laadunhallinnan malli, jonka avulla voidaan tehdä työelämälähtöisesti tavoitteellista koulutuksen kehittämistyötä. Kehittämishankkeen keskeisenä asiana on toimiva, tutkiva ja kehittävä työnote. Kehittämistyö on myös osa koko organisaation uutta strategiaa 2014–2020.



Kuvio 2. Kehittämistyö kokonaisuutena (Mukaiillen Pajulahden strategiaa 2020)

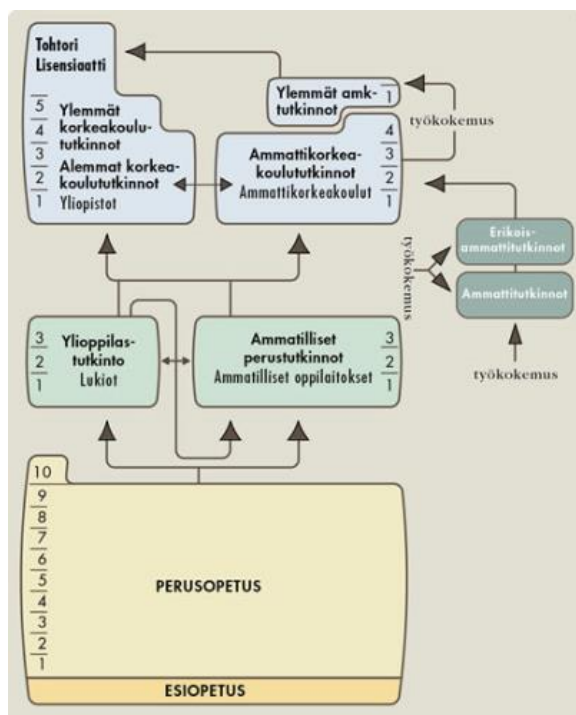
Kehittämistyön avulla tuotetaan tietoa liikunnan ammattitutkinnon koulutuksen eri-osa alueiden nykytilasta. Kuviossa 2. on esitelty laadunhallinnan lähtökohdat sekä koulutuksen osa-alueet: 1) hakeutumisvaihe, 2) valmistava koulutus ja 3) Tutkinnonsuorittaminen. Kehittämistyöllä haetaan vastauksia laadun kehittämiseen liikunnan ammattitutkinnolla. Tutkimukselle asetettiin tutkimuskysymykset joiden kautta pyritään saamaan vastukset laadunkehittämiseen.

- Mikä on koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen nykytila?
- Miten koulutusta tulisi kehittää?
- Millaiset ovat työelämän odotukset keskeisistä ammattitaidoista, joita tutkinnonsuorittajan tulisi hallita?
- Miten nykyisen koulutuksen laadunhallintamallia tulisi kehittää?

Toimintatutkimuksen tavoitteena on kehittää jatkuvaan kehittämiseen tähtäävä liikunnan ammattitutkinnon laadunhallintamalli, jonka avulla voidaan tehdä työelämälähtöisesti tavoitteellista koulutuksen kehittämistyötä. Laadunhallinnan kautta pyritään varmistamaan, että Liikuntakeskus Pajulahden koulutustuote kehittyy oikeassa suunnassa yhteiskunnan koulutuspoliittisten päätösten ja liikunta-alan kehittyvän työelämän kanssa. Kehittämistyö on osa koko organisaation uutta strategiaa 2014–2020. Liikuntakeskus Pajulahden uudistuneen strategian 2014–2020 keskiössä on kehittävä ja tutkiva - sekä osaamisen jakamiseen perustuva työnote. (Pajulahden strategia 2020,5.)

4 Koulutusjärjestelmä Suomessa

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään eri koulutusasteisiin. Suomalainen koulutusjärjestelmä jakaantuu yleisivistävään perusopetukseen, toisen asteen koulutukseen sekä ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa annettavaan korkea-asteen koulutukseen. Koulutuksille määritellään tavoitteet jokaisen koulutussektorin lainsäädännössä. Lainsäädännön lisäksi laadunvarmistukseen liittyvät opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet, koulutuksen järjestämisluvat sekä ulkoinen arviointi. Laadunvarmistuksen keskeinen osa ovat opettajien kelpoisuutta koskevat säädökset. (OPM 2015:2, 129.)



Kuvio 3. Suomalainen koulutusjärjestelmä (OKM 2016a)

Suomalaisen koulutusjärjestelmän eri koulutusasteet on kuvattu kuviossa 3.

Perusajatuksena Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä on käydä ensin alimmat tasot ja sen jälkeen siirtyminen mahdollisesti uudelle asteelle. Ammattitutkinnot rinnastetaan toisen asteen tutkintoihin. (OKM 2016a)

4.1 Opetus- ja kulttuuritoimen valtionavustukset

Opetus- ja kulttuuritoimen järjestelmällä rahoitetaan mm. ammatillista peruskoulutusta, oppisopimuskoulutusta ja ammatillista lisäkoulutusta sekä vapaan sivistystyön koulutusta lisäksi rahoitetaan myös koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa, osaa esiopetuksesta, osaa perusopetuksesta, lukiokoulutusta. Valtionosuus järjestelmän keskeinen periaate on

korostaa kuntien ja muiden opetus- ja kulttuuritoimen palveluja tarjoavien yhteisöjen itsenäistä päätöksen tekoa. Rahoitusta ei ole kohdennettu tiettyyn tarkoitukseen, vaan valtion osuuden saaja päättää rahoituksen käytöstä. (OPH 2015, 5.) Ammatillisessa lisäkoulutuksessa (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) ei ole lakisääteistä kuntaosuutta. Valtionosuusprosentti on 85,60 ja koulutuksesta voidaan periä kohtuullisia opiskelijamaksuja. Henkilöstökoulutuksena järjestettävässä ammatillisessa lisäkoulutuksessa valtionosuusprosentti on 47,23. Yksikköhinnat pohjautuvat peruskoulutuksen keskimääräiseen yksikköhintaan.

Liikunnan ammattitutkinnon kehittämistyön keskeinen perustelu on, että ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä tulee muuttumaan. Rahoitus määräytyy valtion määrärahojen pohjalta. Rahoitukseen vaikuttavat: 1) vaikuttavuus rahoitus, missä rahoitukseen vaikuttavat työllistyminen ja jatko-opiskelu 2) suoritukseen perustuva rahoitus, missä vaikuttaa tutkinnot ja tutkinnon osat 3) perusrahoituksen vakaussosio, mahdollisuus lisärahoitukseen seuraavien kriteerien kautta opiskelijavolyymi ja tutkintotavoitteisuus, majoitus, erityisopetus, valmentava ja valmistava. (OKM 2015.)

4.2 Näyttötutkintojärjestelmä

Näyttötutkintojärjestelmä on otettu käyttöön osaksi suomalaista aikuiskoulutusjärjestelmää vuonna 1994. Näyttötutkintojärjestelmä mahdollistaa aikuisille tavan päivittää ammatillista osaamistaan työelämässä toimimisen tarpeita vastaaviksi. Näyttötutkintojärjestelmä tarjoaa aikuisväestölle joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan tai työtehtävien vaihtuessa pätevyitä uuteen ammattiin. (Näyttötutkinto-opas 2015 15–19.) Näyttötutkintojen järjestäminen vaatii kykyä ymmärtää näyttötutkintojärjestelmän toimintaperiaatteet. Opetushallituksen ohjaama Näyttötutkintomestarin koulutusohjelma (NTM-koulutus) vastaa tarpeeseen kouluttamalla näyttötutkintojärjestelmän asiantuntijoita. Koulutuksessa annetaan käytännön työvälineitä oman ammatillisen osaamisen kehittämisen. Uusille toimijoille näyttötutkintomaailma käsiteineen avautuu käytännön kokemuksen kautta. (Heiskanen 2012, 9.)

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita ovat:

1. kolmikantayhteistyö: työnantajatahojen, työntekijätahojen ja opettajien tiivis yhteistyö tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa, koulutustoimikunnissa, tutkintotoimikunnissa sekä näyttötutkintoja suunniteltaessa, järjestettäessä ja arvioitaessa
2. tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta
3. tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa

4. henkilökohtaistaminen.

(OPH2015d, 11)

Näyttötutkintojärjestelmän toimijoita ovat opetushallitus, tutkintotoimikunnat ja oppilaitokset. Opetushallitus vahvistaa tutkintojen perusteet ja asettaa toimikunnat. Tutkintotoimikunta vastaa näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta, tekee tutkinnon järjestämissopimuksen, antavat tutkintotodistukset. Oppilaitos vastaa näyttötutkinnon henkilökohtaistamisesta, valmistavan koulutuksen järjestämisestä ja käytännössä näyttötutkintojen järjestämisestä järjestämissopimuksen mukaisesti. (Näyttötutkinto-opas 2012, 15–19.) Osaamisperusteisen tutkintojen kuvaustavan avulla halutaan tukea elinikäistä oppimista, vahvistaa koulutuksen osaamisperusteisuutta, parantaa työllistymistä, lisätä liikkuvuutta ja kaventaa kuilua koulutuksen ja työelämän välillä (OKM 2015:2, 131).

Heiskanen (2012) toteaa, että tutkinnonsuorittamisen ohjaajalta edellytetään ammattilaisotetta ja psykologista silmää. Ohjaajan tulee osata rajata tilanne tutkinnonsuorittamisen kannalta olennaiseen ja ohjata muut asiat muiden asiantuntijoiden hoidettavaksi. Ohjausosaaminen on siis keskeisessä osassa. Substanssiosaaja ilman ohjausosaamista voi ohjaustilanteessa sortua liialliseen saneluun tee näin ja näin ilman, että hän ohjaisi tutkinnonsuorittajan tekemään omia valintoja. Näyttötutkintojärjestelmä ja tutkinnon tunteminen ei kuitenkaan yksin riitä. Näyttötutkintojärjestelmä edellyttää monen asiakirjan ja paperin arkistointia. Tutkinnonjärjestäjän oikeusturvan kannalta tämä on ensi arvoisen tärkeää. (Heiskanen 2012, 38 - 39.)

5 Liikunnan ammattitutkinto Pajulahdessa

Vuonna 1992 Pajulahdessa alkoi ensimmäiset aikuiskoulutukset. Liikuntakeskus Pajulahdessa on järjestetty näyttötutkintomuotoista koulutusta vuodesta 2001. Liikuntakeskus Pajulahden tarjoama liikunnan ammattitutkinto kuuluu sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan koulutusalaan. Liikunnan ammattitutkinto on aikuisille tarkoitettua ammatillista täydennyskoulutusta, joka tähtää ammattitaidon tunnistamiseen ammattitaidonnäytöillä. Tutkinto on näyttötutkinto ja näyttötutkinnon ohessa järjestetään tutkintoon valmistava koulutus. Valmistavan koulutuksen tarkoituksena on helpottaa tutkintosuoritusten valmistelua, lisätä ammatillista osaamista ja päivittää ammattitaitoja. Tutkinnonsuorittamista säätelevät laki (631/1998) ja asetus (812/1998) ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sekä laki (630/1998) ja asetus (811/1998) ammatillisesta koulutuksesta. Lisäksi oppilaitosta sitovat urheiluopistoja koskevat lait ja asetukset. (OPH 2014, 15 - 19; Liikuntakeskus Pajulahti 2014, 1,3.) Tutkinnon suorittanut työskentelee liikunnan suunnittelu- ja ohjaustehtävissä erilaisissa toimintaympäristöissä julkisella, yksityisellä tai kolmannella sektorilla (OPH. 2014, 15 - 19).

Liikunnanammattitutkinnolla toimi vuonna 2015 tutkintovastaava ja koulutusvastaava sekä vastaavat kouluttajat eri tutkinnon osissa. Toimin itse koulutuskokonaisuudessa tutkintovastaavana. Tutkintovastaavan tehtäviin kuuluu huolehtia järjestämissuunnitelman laadinnasta, voimassaolosta ja ajantasaisuudesta sekä vastata, että toimitaan järjestämissopimuksessa kuvatulla tavalla. Tehtäviini kuuluu myös seurata tutkintojen ja osatutkintojen suorittamisesta sekä varmistaa niiden kirjaaminen tietojärjestelmään. Tiedottaa tutkintotoiminnan muutostarpeista, ennakoinnista ja kehittämisestä.

Liikunnan ammattitutkinnon suorittamista ohjaa opetushallituksen määrittelemät ja hyväksymät näyttötutkinnonperusteet, jotka määrittävät liikunnan ammattitutkintoalaan kuuluvat ammattitaitovaatimukset, osaamisen arvioinnin kohteet sekä osaamisen arvioinnin kriteerit. Liikunnan ammattitutkinnossa on kaksi pakollista tutkinnon osaa: liikunnan ammattilaisena toimiminen ja liikkumaan ohjaaminen. Pakollisten tutkinnon osien lisäksi tutkintoon sisältyy kaksi ammattitaitoa täydentävää tai syventävää valinnaista tutkinnon osaa. Valinnaiset tutkinnonosat määrittelevät tutkinnon suorittaneen ammattitaitoa ja sijoittumista työelämässä. (OPH. 2014, 15 - 19; LAT Opinto-opas 2014 - 2015)

Pakollisten tutkinnonosien osaamisen kuvaus

Liikunnan ammattilaisena toimiminen ja liikkumaan ohjaaminen: Liikunnan ammattitutkinnon suorittanut toimii liikunnan ammattilaisena erilaisissa toimintaympäristöissä noudattaen alan lainsäädäntöä, eettisiä periaatteita sekä turvallisuusmääräyksiä. Liikunnan ammattitutkinnon suorittanut tekee asiakastyötä, jossa korostuvat kyky kohdata erilaisia ihmisiä sekä taito käyttää monipuolisesti vuorovaikutuskeinoja. Hän arvioi ammatillisesti saamaansa palautetta ja työnsä tuloksia sekä kehittää toimintaansa jatkuvasti. Tutkinnon suorittaneilla ovat valmiudet kehittää ammatillista osaamistaan sekä huolehtia omasta työ- ja toimintakyvystään. Liikunnan ammattitutkinnon suorittanut suunnittelee terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa sekä ohjaa ihmisiä liikkumaan monipuolisia menetelmiä käyttäen. Hän ottaa työssään huomioon ihmisten liikuntatarpeisiin, - mahdollisuuksiin ja - tavoitteisiin vaikuttavat seikat. (OPH. 2014, 15–19; LAT Opinto-opas 2014–2015)

Valinnaisten tutkinnonosien kuvaus:

Yksilöllinen liikunnanohjaus -tutkinnon osan suorittanut osaa työssään laatia yksilöllisiä hyvinvointia ja terveyttä edistäviä liikuntaohjelmia sekä ohjata asiakkaita terveellisen ja liikunnallisen elämäntavan noudattamisessa.

Liikuntataitojen ohjaaminen -tutkinnon osan suorittanut osaa edistää liikuntataitojen oppimista monipuolisin menetelmin.

Liikuntajärjestössä toimiminen -tutkinnon osan suorittanut osaa suunnitella ja organisoida liikuntajärjestötoimintaa osana järjestön strategiaa.

Liikunnan tuotteistaminen -tutkinnon osan suorittanut osaa tuotteistaa liikuntatuotteen tai palvelun sekä markkinoida ja myydä sitä tarkoituksenmukaisesti.

(OPH. 2014, 15–19; LAT Opinto-opas 2014–2015)

5.1 Liikunnan ammattitutkinnon toteutus 2014–2015

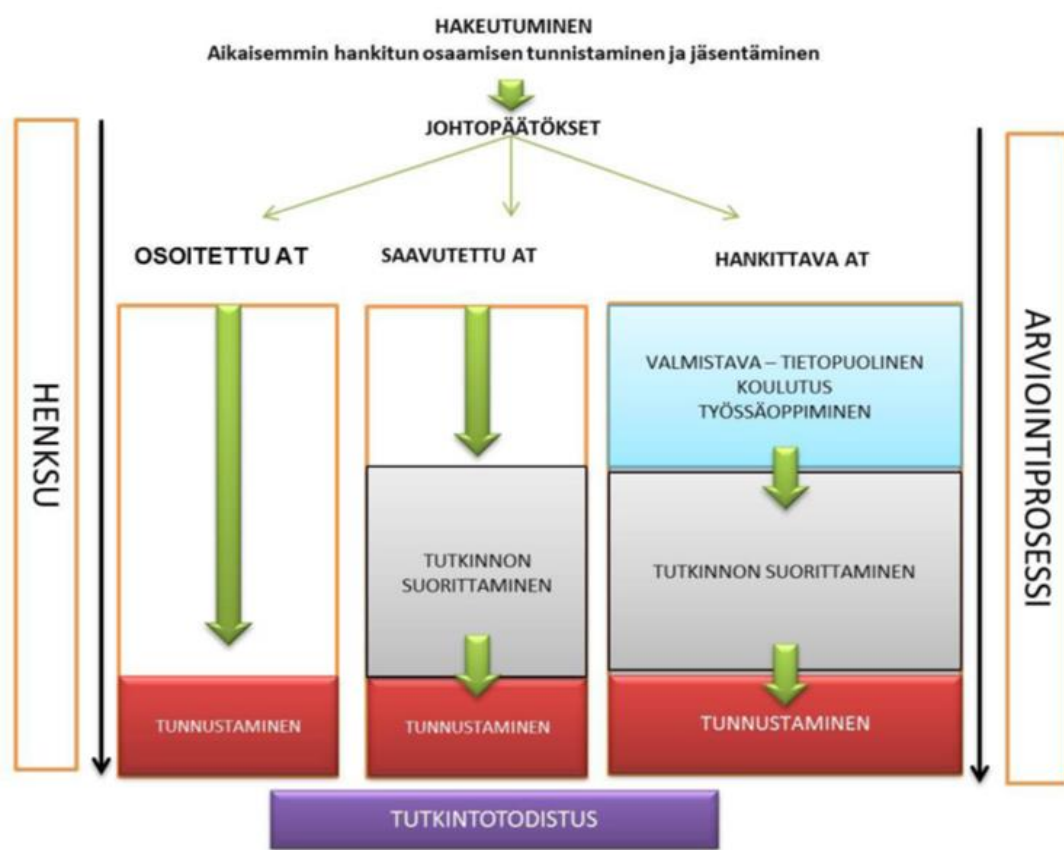
Opetushallituksen laatimien uusien liikunnan ammatti tutkinnon perusteiden pohjalta laadittiin vuoden 2014 aikana valmistavan koulutuksen prosessi. Koulutus aloitettiin henkilökohtaistamisella marraskuun 2014 aikana. Valmistavaa koulutusta ja tutkintoa suorittamaan valittiin 24 henkilöä marraskuussa 2014.

5.1.1 Hakeutumisvaihe ja henkilökohtaistaminen

Koulutuksen järjestäjä huolehtii näyttötutkintoon ja siinä valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen sekä tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta (OPH 2014, 5). Opintojen alussa opiskelija laatii henkilökohtaisen tutkinnonsuorittamissuunnitelman, sekä oppimis- ja kehityssuunnitelman, jonka toteuttamiskelpoisuuden hän tarkistaa yhdessä koulutuksesta vastaavien kanssa.

Opiskeluiden etenemistä suunnitellaan yhdessä, mutta opiskelijalla itsellään on vastuu opintojen etenemisestä. Lähtökohdaksi aikuisopiskelumudossa otetaan, että opiskelija tiedottaa sovittuun aikaan mennessä opettajalle milloin aikoo suorittaa tutkintasuoritukset (esim. omalla paikkakunnalla). Tutkinnonsuorittaja / opiskelija laatii tutkintosuoritussuunnitelman opettajien antamien ohjeiden ja aikataulun mukaisesti, jonka hän palauttaa moodlelle. Tutkinnonsuorittaja huolehtii aikataulussa pysymisestä. Henkilökohtaistamisesta on opetushallitus antanut määräyksen (43/011/2006)

Tutkinnonsuorittajalta voidaan tunnustaa osaamista valmistavan koulutuksen opintokokonaisuuksiin; joko osittain tai kokonaan, jolloin tunnustaminen merkitään tutkinnonsuorittajan henkilökohtaistamislomakkeeseen. Esimerkkeinä tunnustamisesta ovat muualla suoritettut opinnot.



Kuvio 4. Henkilökohtaistamisen johtopäätökset (LAT opinto-opas 2014-15)

Kuviossa 4. on kuvattuna henkilökohtaistetun tutkinnonsuorittaminen. Mikäli tutkinnonsuorittajalla on aiemmin osoitetusti tunnistettavaa osaamista siinä määrin, että hänen osaa-

misensa voidaan suoraan tunnustaa, hänen osaamisestaan laaditaan aiemmin hankitun osaamisen dokumenttien perusteella esitys tutkintotoimikuntaan osaamisen tunnustamiseksi. Toinen vaihtoehto on, että tutkinnonsuorittajalla on saavutettua osaamista siinä määrin ja se on dokumentein osoitettavissa, voidaan tutkinnonsuorittaja ohjata suoraan tekemään tutkintosuorituksia ilman työssä oppimista tai valmistavaa koulutusta. Kolmas vaihtoehto, mikä on yleisin liikunnan ammattitutkinnolla on, että tutkinnonsuorittaja hankkii alakohtaista osaamista oppilaitoksen tarjoaman valmistavan koulutuksen sekä henkilökohtaistetun työssä oppimisen kautta. Tarvittavan hankitun osaamisen jälkeen tutkinnonsuorittaja on valmiutta suorittamaan tutkintosuorituksia arvioidaan tutkinnonsuorittajan laatiman tutkintosuoritus suunnitelman avulla. (LAT opinto-opas 2014-15.)

Jokainen tutkinnonsuorittaja laatii itselleen, henkilökohtaistamis-suunnitelman yhteistyössä kouluttajan kanssa, jossa hän pohtii ennakkoon millaisilla työtehtävällä, miten ja milloin hän tietyn tutkinnon ammattitaitovaatimuksen aikoo osoittaa sekä kuka häntä arvioi. Henkilökohtaistamissuunnitelma perustuu tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin ja kriteereihin. Tutkinnonsuorittaja pohtii millaisissa työtilanteissa tai tehtävissä voi osoittaa osaamisen tutkinnon perusteiden vaatimusten mukaan ja millaista dokumentaatiota siihen liittyy. Henkilökohtaistamisesta on opetushallitus antanut määräyksen (43/011/2006)

5.1.2 Valmistava koulutus

Liikunnan ammattitutkinto muodostuu kahdesta pakollisesta ja kahdesta valinnaisesta tutkinnon osasta (OPH 2014, 3). Tietopuolinen – eli valmistavakoulutus on rakennettu tutkinnonosittain prosessimaisesti eteneväksi kokonaisuuksiksi. Siten, että jokaisella tutkinnonsuorittajalla on mahdollisuus edetä johdonmukaisesti osaamisen henkilökohtaistaminen huomioiden. Prosessin tarkoituksena on luoda tutkinnonosien osaamisalueista liikunta-alan ymmärrys, missä yhdistyy ammattiosaamiseen vaadittava teoreettinen eli käsitteellinen tieto, työelämälähtöinen kokemustieto sekä tutkinnonsuorittajan oman ajattelun tuottama kokonaiskäsitelmä. Valmistavaa koulutusta järjestettiin lähiovetuksena noin kolmena päivänä kuukaudessa. Liikunnanammattitutkinnon koulutuksen lähijaksot etäenenevät siten, että pakolliset tutkinnot osat olivat kolmen lähijakson mittaisia ja valinnaiset tutkinnot osat neljän lähijakson mittaisia.

Koulutus koostuu tutkinnonosittain etenevästä lähiovetuksesta, pienryhmä toiminnasta TUTKA:sta (jaettuna lukupiiri työskentelyyn, työelämälähtöiseen oppimiseen, vertaismentorointiin sekä opettajajohtoiseen tutkinnonsuorittamiseen ohjaukseen), henkilökohtaisesta

oppimispäiväkirjasta sekä riittävän osaamisen hankinnan päätteeksi tapahtuvista tutkintosuoritustehtävistä. (LAT Opinto-opas 2014–2015, 6.)

Lähiopetuksen valmistavan koulutuksen sisältö rakentuu opetussuunnitelman moduuleista, joita on tutkinnonosasta riippuen neljästä viiteen kappaletta. Moduulien osaamistavoitteet muodostuvat tutkinnonperusteiden osaamisen arvioinnin kohteiden ja arvioinnin kriteereiden pohjalta. *TUTKA-toiminta on pienryhmä toimintaa*, jonka ryhmäjako tapahtuu ensimmäisen pakollisen tutkinnonosan lähijakson aikana. TUTKA-ryhmä pysyi läpi koulutuksen samana. TUTKA-työskentelyn elementtejä ovat lukupiirit, työelämäoppiminen, vertaismentorointi sekä ohjaavien opettajien ohjaus. Kaikista TUTKA-työskentelyyn liittyvistä elementeistä löytyy erillinen ohjeistus moodle pohjaisesta oppimisympäristö Pajukosta. TUTKA-ryhmän työskentelyprosessi on samanlainen kaikissa tutkinnonosissa.

Lukupiiri on ryhmässä toteutettu oppimisprosessi, jonka aikana opiskelijaryhmä kokoontuu keskustelemaan alustusten pohjalta kirjallisuudesta esille nousseista teemoista. Tarkoitus on oppia yhdessä yksilöopiskelun sijaan ja samalla myös monipuolistaa opiskelutapoja. Lukupiirin tavoitteena on tuoda avaimia oman tutkintosuorituksen suunnitteluun, toteutukseen sekä myös oman osaamisen arviointiin. Lukupiirin kautta vahvistetaan siis oman osaamisen käsitteellisen tiedon pohjaa. Lukupiirityöskentelyn suorittaminen mahdollistaa valmistavan koulutuksen suoritusmerkintöjen saamisen opintokorttiin.

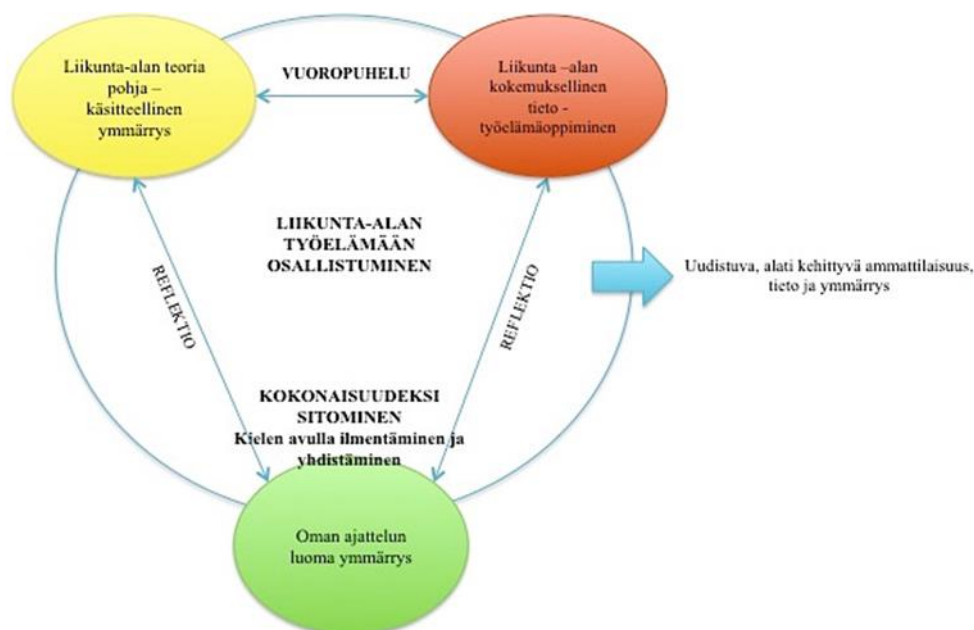
Työelämälähtöinen oppiminen on tiivis osa liikunnan ammattitutkinnon valmistavaa koulutusta. Työelämälähtöinen oppiminen rakentuu tutkinnonperusteiden ammattiosaamisen arviointikriteereiden pohjalle, jotka toimivat samalla työelämälähtöisen oppimisen ohjaavina tavoitteina. Lähiopetuksen rinnalla osa tutkinnonperusteiden asettamista tavoitteista tulee toteutumaan työelämäoppimisen kautta. Liikunnan ammattitutkinnon suorittaminen rakentuu neljän tutkinnonosan pohjalle, mikä tarkoittaa sitä, että jokaisen tutkinnonosan valmistavan koulutuksen aikana tutkinnon suorittajan tulee hankkia oman osaamisensa kannalta riittävä määrä työelämälähtöisiä oppimistilanteita tutkinnonperusteiden asettamien tavoitteiden suunnassa. Työelämälähtöisen oppimisen anti tuodaan aina tarkempaan tarkasteluun omassa TUTKA-ryhmässä. Työelämälähtöisen oppimisen suorittaminen ja kokemuksen jakaminen TUTKA:ssa mahdollistaa valmistavan koulutuksen suoritusmerkintöjen saamisen opintokorttiin.

Vertaismentorointi on ryhmämuotoista, kokeneen liikunta-alan ammattilaisen kohtaamista, jonka tavoitteena on yhteisöllisesti rakentaa tietyn tutkinnonosan osaamista eteenpäin. Vertaismentoroinnin kohtauspaikoilla jokainen läsnäolija tuo oman osaamisensa arvokkaana lisäarvona yhteisen keskustelun ja tarkastelun keskiöön, jonka kautta jokaisella

osallistujalla on mahdollisuus laajentaa oma liikunta-alan osaamisalueisiin liittyvä käsitysmaailmaa. Vertaismentori-kohtaamisten kautta jokainen tutkinnonsuorittaja saa sekä tutkinnonsuorittajilta vertaisnäkökulmia sekä kokeneelta liikunta-alan ammattilaiselta näkökulmia oman tutkintosuoritustehtävän suunnitteluun, toteutukseen ja itsearviointiin. Tutkintosuoritukset rakentuvat TUTKA-toiminnan tukemana. TUTKA-toiminnan vertaismentointi on pääasiallinen tutkintosuoritusten ohjausmuoto.

Opettajaohjaus on koulutuksen vastuupettajien toteuttamaa tutkinnonsuorittamisen ohjausta, jonka avulla tutkinnonsuorittajat tutustuvat vaadittaviin tutkintosuoritustehtävien raamituksiin. Opettajaohjauksen johdolla jokainen tutkinnonsuorittaja aloittaa oman osaamisen näkyväksi tekemisen, mikä tapahtuu konkreettisesti tutkintosuoritus suunnitelmien tekemisellä ja hyväksymisen jälkeen aikataulutettuna toteuttamisena aina arviointikeskusteluun saakka. Opettajaohjaus ei ohjaa tutkinnonsuorittajan tapaa todentaa omaa osaamistaan.

Oppimispäiväkirjojen merkintöjen tekeminen annettujen teemojen pohjalta mahdollisti valmistavan koulutuksen suoritusmerkintöjen saamisen opintokorttiin.



Kuvio 5. Liikunnan ammattitutkinnon koulutuksen pedagogiikkaa ohjaa integratiivisen pedagogiikan malli (Mukaiillen Tynjälä ym. 2006; LAT opinto-opas 2014–2015)

Tutkinnonperusteiden asettamien osaamistavoitteiden rinnalla liikunnan ammattitutkinnon tavoitteena Pajulahdessa on: kehittää liikunta-alan teoreettisen -, käytännön työprosessien-, ammattikulttuurisen- ja omaan osaamisensa mahdollisuuksiin liittyvän tiedon hallitsevia liikunta-alan ammattilaisia. Liikunnan ammattitutkinnon Pajulahdessa suoritaneen

odotetaan myös osaavan jakaa omaa osaamistaan oman organisaationsa ja työyhteisön-
sä kehittämiseksi. Valmistavan koulutuksen toteutuksessa sekä tutkinnon suorittamisen
ohjauksessa tavoitteiden saavuttamiseksi luodut ohjaavat periaatteet ovat:
Liikunta-alan käsitteellisen tiedonhankinnan pohjalla on edellytys tietoa etsivään – ja yh-
distelevään työskentelyotteeseen. Käsitteellisen tiedon tavoitteena on ymmärrys, joka
rakentuu työelämäoppimisen kanssa vuorovaikutuksessa.

Osaamisen kehittymisen ja oppimisen pohjalla on aikuisen tutkinnonsuorittajan kokemuk-
sien monisäikeinen ulottuvuus. Uusi tieto rakentuu aktiivisesti jo olemassa olevan tiedon
sekä koettujen kokemusten pohjalle. Oppimisen ja osaamisen kehittymistä värittää uu-
den oppimisen prosessimaisen luonteen, jonka kautta oppijan olemassa oleva käsitteelli-
nen ymmärrys muokkaantuu vuorovaikutuksellisesti yhteisöllisen oppimisen, työelämäop-
pimisen ja oman ajattelun ilmentämisenä puheen ja kirjoittamisen keinoin. (Opinto-opas
2014–2015, 3-4.)

5.1.3 Tutkinnonsuorittaminen

Ammattitaito liikunnan ammattitutkinnolla osoitetaan tutkintosuoritustehtävillä. Hänen teh-
tävänään on laatia siitä tutkintosuoritus suunnitelma, kun tutkinnonsuorittaja on valmis te-
kemään tutkintosuorituksen. Tämän jälkeen määritellään käytännön tutkintotilaisuuksien
ajankohdat sekä arvioitsijat. Ammattitutkinnoissa ammattitaidon arviointi suoritetaan aina
kolmikantaisesti työnantajan, työntekijän ja oppilaitoksen edustajan yhteispäätöksellä.
Tutkinnonperusteissa on määritelty ammattitaito jokaiseen tutkinnonosaan. Tutkinnonsuo-
rittaja tekee suunnitelman ja miten osaaminen näytetään käytännön työtehtävissä. Jokai-
nen tutkintosuoritus arvioidaan kolmikantaisesti, mikä tarkoittaa, että arviointiprosessiin
osallistuu arvioijat, jotka arvioivat käytännön työtä ja koko tutkintosuorituksen onnistumista
ja katsovat, että tutkinnonperusteissa määritellyt ammattitaitovaatimukset täyttyvät. Kolmi-
kannan arvioijat ovat työnantajan edustaja, työntekijän edustaja ja opettaja-arvioija. Arvi-
ointeskustelun ja -kokouksen jälkeen tutkintosuorituksesta laadittu arviointipöytäkirja toimi-
tetaan tutkintotoimikuntaan hyväksyttäväksi. Arviointiaineiston tutkintotoimikuntaan toimit-
taa tutkintovastaava yhteistyössä opintosuhteiden kanssa. (Opinto-opas 2014–2015, 6.)

6 Koulutuksen laatu ja sen määrittäminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö ovat yhdessä laatineet koulutuksen järjestäjille laadunhallintaan erilaisia työvälineitä. Seuraavissa esitellään näitä työvälineitä, joita tullaan hyödyntämään myös liikunnan ammattitutkinnon kehittämistyössä tulevaisuudessa. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020 työskentely aloitettiin ja sen tavoitteeksi asetettiin, että ammatillisen koulutuksen laadun varmistamiseksi ja kehittämiseksi on kaikilla tasoilla kehitettävä tavoitteellista ja läpinäkyvää laadunhallintaa. Opetushallinnon ja koulutuksen järjestäjien toimintajärjestelmät ovat yhdensuuntaiset. Toimintajärjestelmän tavoitteena on kattaa koulutuksen järjestäjän koko toiminta ja ohjata eri tasoilla toimivien laadunhallintaa. (OPM 2011, 9.)

Opetushallitus ja Opetus- ja kulttuuriministeriö ovat yhdessä työryhmien kanssa määritelleen hyvän ohjauksen kriteerit perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen ohjauksen laadunkehittämistä ja varmistusta varten. Hyvän ohjauksen kriteerit on suositus, jota on tarkoitettu käytettäväksi. (OPH 2011, 15.)

Näyttötutkintojärjestelmässä on käytössä kaksi laadullista arviointimenettelyä. Ensimmäinen on järjestämissopimus ja yhteistyö tutkintotoimikunnan kanssa. Toinen on näyttötutkintojärjestämisedellytysten arvio, joka on Opetushallituksen maksullinen palvelu. Aikuisen ammatillisten näyttötutkintojen palautejärjestelmä AIPAL otettiin täysimääräisenä käyttöön vuoden 2009 aikana. Tässä Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen käynnistämässä yhteisessä hankkeessa kootaan näyttötutkintoon suorittajien antamaa palautetta kaikista tutkinto- ja koulutusprosessin vaiheista eli hakeutumisesta, tutkinnon suorittamisesta ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisesta. AIPAL on tuonut käytännön läheisen arviointityökalun tutkinnonjärjestäjien toiminnan seurantaan ja arviointiin. Oleellista ei ole saada näkyvintä tyytyväisyyttä, vaan osaamisen kehittymistä. Henkilön tyytyväisyys ei takaa oppimista tai osaamista, joka puolestaan on tuloksellisen koulutustoiminnan perusta. (OPH 2011, 16.)

6.1 Laadunhallinnan kehittämisen menetelmiä

Laadun varmistukseen on lukuisia työkaluja, joita voidaan hyödyntää palvelujen ja tuotteiden kehittämisessä. Eurooppalaisien arviointimallien kehitys alkoi 1980-luvun lopussa, jolloin laadittiin mm. ISO 9000 – järjestelmä erityisesti teollisuuden tuotantoa varten sekä EFQM-malli. Organisaatiot kehittivät laadunvarmistustaan sertifioinneilla sekä ulkoisilla auditoinneilla. EFQM-säätiö (European Foundation for Quality Management) ylläpitää

organisaatioiden laatupalkintojärjestelmää. Itsearviointi ymmärretään siinä välineenä toiminnan johtamiseen ja kehittämiseen näitä toteutetaan määrätietoisin toimenpitein.

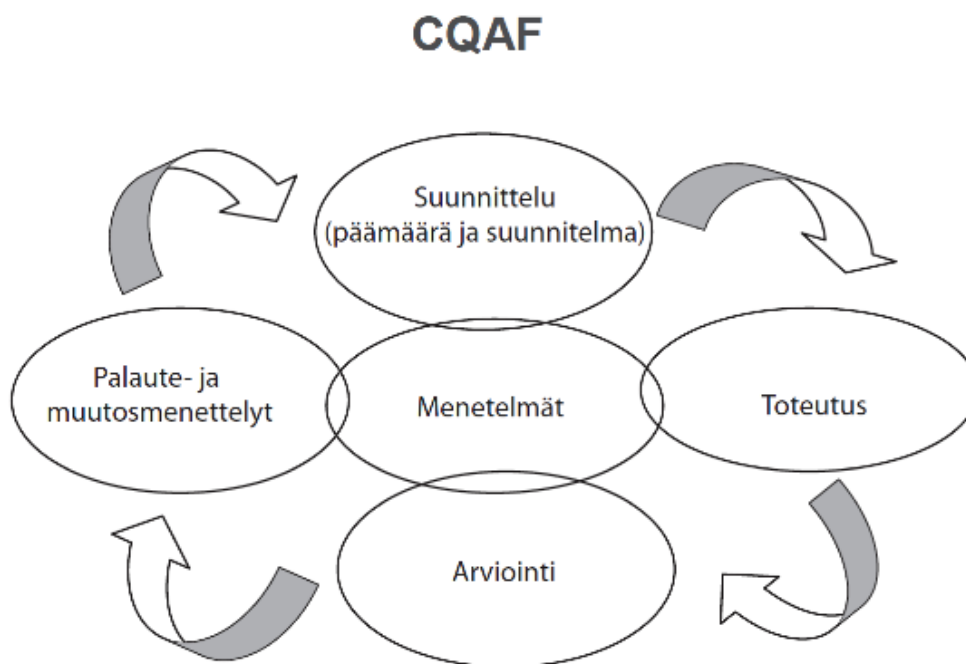
Yhteinen arviointimalli CAF (Common Assessment Framework) on julkisen sektorin organisaatioille tarkoitettu laadun arviointityökalu. CAF – laadunhallintamalli on rakentunut samanlaiselle ajattelulle. Siinä Organisaation laatu nähdään johtamisjärjestelmänä, jolle ominaista on tavoitteiden asettaminen, arviointi sekä toiminnan kehittäminen niitä analysoimalla. CAF-laatumalli on kehitetty erityisesti julkisille organisaatioille ja se on myös Suomen valtioneuvoston suosittama. (Lecklin 2006, 20.)

Oppivan organisaation tunnuspiirteisiin sisältyy jatkuva kehittäminen. Yhtymäkohtia voidaan nähdä tutkivan oppimisen hyödyntämiseen. Oleellista laadunhallinnassa ja laadunvarmistuksessa on tutkittu ja dokumentoitu tieto, jolloin päätöksenteko pohjautuu tietoon toiminnan tilasta. Tällöin puhutaan niin sanotusta evidence based – johtamisesta. Laadunhallinta kytkeytyy organisaation kaikkiin toimintoihin ja kaikille tasoille. Siihen liittyy toiminnan loogisuus ja järjestelmällisyyden suunnittelu. Laatumalleissa esiintyy mallista riippumatta samankaltaisuuksia arviointialueita, joiden toiminta on määritelty keskeisiksi organisaatiolle. Jotta toiminnan tarkastelu ja parantaminen on mahdollista sekä prosesseittain, että kokonaisuudessaan tulisi keskeisiä arviointialueita arvioida. Yleisesti laadunhallintaa liitetään yhdeksän arviointialueita. Toimintaa koskevat arviointialueet ovat: 1) Johtajuus, 2) Henkilöstö, 3) Toimintaperiaattit ja strategia, 4) Kumppanuudet ja resurssit, 5) Prosessit. Tuloksia koskevat arviointialueet ovat: 6) Henkilöstötulokset, 7) Asiakastulokset, 8) Yhteiskunnalliset tulokset, 9) Keskeiset suorituskykytulokset

Se sisältää vaikutteita Euroopan laatupalkintomalli (EFQM), jossa perusajatuksena on kokonaisvaltainen laadun arviointi. Siinä tarkastelun kohteena on eri tulosalueita ja organisaation toimintatapoja. CAFon tarkoitettu helppokäyttöiseksi työkaluksi organisaatioiden suorituskyvyn arviointiin ja kehittämiseen. CAF-malli on suunniteltu erityisesti julkiselle sektorille. CAF-mallissa on neljä päätavoitetta:

- Helpottaa laatujohtamisen menetelmien käyttöönottoa. Itsearviointi on keskeinen osa perinteistä PDCA-kehittämissykliä (plan, do, check, act).
- Auttaa paikantamaan julkisen sektorin organisaatioiden vahvuuksia ja parantamisalueita.
- Yhdistää erilaisia laadunhallintamenetelmiä.
- Edesauttaa julkisen sektorin organisaatioiden välistä vertailukehittämistä.

(Kuusisto 2013, 36)



Kuvio 6. Eurooppalainen laadunvarmistusmalli (OPH 2008, 9).

EFQF-mallin osa-alueet ovat suunnittelu toteutus, arviointi sekä palaute muutosmenettelyt. Näille kaikille osa-alueille on määritellyt omat laatuksiteerit. Mallissa on myös keskeistä kysymykset jokaiseen vaiheeseen, joiden avulla kiinnitetään huomiota laadun kannalta kriittisiin tekijöihin. (OPH 2008, 9.) Liikunnan ammattitutkinnon laadunhallinnassa päädyttiin hyödyntämään tätä jatkuvan parantamisen sykliä. Jako on perustana kehittämistutkimuksissa, toimintatutkimuksissa, jatkuvassa laadunparantamisessa yleisestikin. Hyvin organisoitu kehittäminen on systemaattista ja tavoiteorientoitunutta toimintaa, johon myös tällä kehittämistyöllä pyritään. (Kuusisto 2013, 20; Pernaa 2014, 41)

AIPAL- palautejärjestelmä

Opetushallitus on kehittänyt näyttötutkinnon suorittajien palautteen keräämiseen tarkoitettua AIPAL-palautejärjestelmän. AIPAL on internetin kautta käytettävä palautejärjestelmä, jolla kootaan tutkinnon suorittajien mielipiteitä näyttötutkintoon hakeutumisesta, tutkinnon suorittamisesta sekä tarvittavan ammattitaidon hankkimisesta. Palautetta käytetään näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden seurannassa ja kehittämisessä. Se on käytössä kaikilla tutkinnonjärjestäjillä, joilla on voimassa olevat näyttötutkintojen järjestämissopimukset. Palautevaiheita ja kysymyssarjoja on kaksi: hakeutumisvaiheen ja tutkinnonsuorittamisvaiheen ja siihen liittyvän ammattitaidon hankkimiseen liittyvä kysymyksiä sarja. Kysymykset ovat valtakunnallisissa ja ovat näin kaikille tutkinnonjärjestäjille samoja. Palautteet ovat anonyymeja ja tieto raportoituu valtakunnallisesti tilasto tietoina. Tutkinnonjärjestäjät

näkevät omat tutkintokohtaiset vastaukset itsenäisinä tuloksina ryhmittäin sekä vertailutulokset suhteessa valtakunnalliseen tasoon nähden. (OPH 2011, 35–36, OPH 2015, 77)

AIPAL:n tavoitteena on tuottaa konkreettista palautetta näyttötutkintojärjestelmän toimivuudesta ja henkilökohtaistamismääräyksien toteuttamisesta tutkintoa järjestävässä oppilaitoksessa. AIPAL:sta saatu palaute kertoo tutkinnonjärjestäjälle heidän omasta toiminnasta ja tuloksellisuudesta sekä koulutustoiminnan vaikuttavuudesta. Palautejärjestelmä kertoo lisäksi arvokasta vertailutietoa oman näyttötutkintojärjestelmän toimivuudesta suhteessa muihin tutkinnonjärjestäjiin. AIPAL:ia pidetäänkin yleisesti arvokkaana työkaluna tutkinnonjärjestäjän oman näyttötutkintotoiminnan laadun suunnittelussa, ylläpitämisessä ja kehittämisessä. (Kyllönen 2010,14.)

7 Kehittämistyön tutkimuksellinen eteneminen

Tämän kehittämistyön tutkimuksellisena lähtökohtana on laadullinen toimintatutkimus. Tutkimuksen tavoitteena on löytää ratkaisuja liikunnan ammattitutkinnon kehittämiskohteille ja ongelma-alueille, joita oletettiin nousevan nykytilan kartoituksesta sekä ryhmähaastatteluista. Kehittämiskohteiden eteenpäin viemiseksi järjestettiin ryhmähaastattelut kouluttajille ja arvioitsijoille sekä kehittämispäivä. Työelämänedustajille laadittiin kysely, joka toteutettiin sähköpostilla.

7.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus valittiin kehittämistyön metodiksi, koska sen odotettiin tuovan tietoa koulutuksesta laaja-alaisesti sekä menetelmiä laadunhallintaan. Heikkinen (2015) toteaa kirjassaan, että toimintatutkimus on enemmän kuin metodi, se on asenne tai mielentila, joka perustuu toiminnan kehittämiseen tutkimuksen avulla ja tiedon hankkimiseen toiminnan kehittämisen avulla. Tutkimusmenetelmät taas ovat tiedon hankkimisen välineitä. (Heikkinen 2015, 200.) Toimintatutkimuksen lähtökohtana on, että tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi. Heikkinen (2008, 16-18) toteaa teoksessa toimintatutkimuksen lähtökohdista, että tutkitaan ihmisten toimintaa, ei esimerkiksi tulivuorenpurkausta tai koneen toimintaa. Toimintatutkimuksessa kehitetään käytäntöjä entistä paremmiksi. Toimintatutkimus kohdistuu sosiaaliseen toimintaan pohjautuen vuorovaikutukseen. Toimintatutkimuksessa tutkimusmenetelmät ovat vähitellen muuttuvia ja kehittyviä samalla tavalla, kuin ne käytännöt, joihin tutkimus kohdistuu. Reflektiivisen ajattelun myötä pyritään pääsemään uudenlaiseen toiminnan ymmärtämiseen ja sen avulla kehittämään toimintaa. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan, että ihminen tarkastelee omia toimintatapojaan, ajatustapojaan ja kokemuksiaan. Tutkijan roolin ideana on olla henkilö, joka luovalla tavalla käyttää eri metodeja ongelmansa ratkaisuun. (Heikkinen 2015, 198-202.) Toimin kuudetta vuotta liikunnan ammattitutkinnon kanssa. Ensin toimin arvioitsija roolissa, sitten opettajana ja tutkintovastaavana. Minulle on kertynyt kokemusta eri toimintatavoista. Arviointi on perustunut paljon kyselyjen ja keskustelujen varaan. Olen jo pitkään kaivannut menetelmiä, jotka auttaisivat meitä saamaan tehokkaammin muutoksia toimintaamme. Tutkiva ja kehittävä työnote kiinnostavat minua. Johdonmukainen toiminta ja sen analysointi sekä toimenpide ehdotuksien laatiminen ovat tässä kehitysprosessissa avain asemassa.

Toimintatutkimusta rajataan tunnistamalla perustekijöitä prosessimaisessa kokonaisuudessa. Toimintatutkimuksen spiraali kuvaa kuinka toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä toiminnan, havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleen suunnittelun syklinä. Heik-

kisen (2007, 201) mukaan toimintatutkimus on laadullisen ja määrällisen tutkimuksen väli-tilassa. Toimintatutkimus ei ole varsinainen tutkimusmenetelmä vaan lähestymistapa, jossa asenne tai tutkimus kytketään toiminnan kehittämiseen. Liikunnan ammattitutkinnon laadun kehitystyö tehdään toimintatutkimuksellisessa viitekehyksessä, jossa tutkittu tieto käytetään käytäntöjen kehittämiseen ja käyttöön saattamiseksi. Tutkimuksen luotettavuutta pyritään varmistamaan käyttämällä menetelmätriangulaatiota. Kehittämisen tueksi tuotetaan tietoa hyvän tieteellisen käytännön ohjaamana ja yleisesti tieteellisiksi perusmenetelmiksi hyväksytyjen tutkimusmenetelmien avulla. Tutkimusmenetelminä toimivat laadunarviointiin ja koulutuksen kehittämiseen tähtäävät AIPAL – kyselyt, koulutuksen järjestäjän koulutuspalaute sekä ryhmähaastattelut. Tutkimusaineistoa kerätään koulutuksen alussa ja koulutuksen lopussa. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen avulla pyritään lisäämään työntekijöiden osallistumista. Heidän kokemustietotoaan pyritään käyttämään voimavarana. Kehittämishankkeissa kuten tässäkin opinnäytetyönä tehtävässä kehittämissyössä on ns. kovia tavoitteita toiminnan tuloksellisuuteen ja taloudellisuuteen liittyen. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa työntekijä nähdään oman työnsä asiantuntijana, ei kehittämisen kohteena vaan aktiivisena toimeenpanijana. Laadunhallintaprosessin käyttöönotto varmistetaan sitouttamalla tutkimuksen kohderyhmät jo kehittämissvaiheessa mukaan. Saatuja tuloksia reflektoidaan suhteessa kehittämistyön teoreettiseen viitekehykseen ja kehittämistyön tavoitteisiin. Tulosten perusteella tehdään muutoksia toimintaan laatimalla toimintasuunnitelma kehittämistoimenpiteille. (Heikkinen 2010, 57–58.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä on toimiva selvityksen toteuttamisessa, kun tavoitteena on ilmiön kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Menetelmää käytetään, kun halutaan ymmärtää millaiset uskomukset, ihanteet ja käsitykset ihmisten toimintaan vaikuttavat. Toiminnallisissa tutkimuksissa laadullinen tutkimusasenne palvelee myös tilanteessa, jossa tavoitteena toteuttaa kohderyhmän näkemyksiin nojautuva idea. Aineistonkeruumenetelminä toimii yksilö- tai ryhmähaastattelut. (Vilkkä 2004, 63.)

Tutkijalta odotetaan aktiivista roolia monesti työyhteisön taholta (Heikkinen 2010, 58; Mäkirintala 2011, 165). Tutkijan roolini tässä tutkimuksessa oli sekä aktiivinen että passiivinen. Ryhmäkeskusteluissa pyrin osallistumaan keskusteluun sitä ohjaten, auttamalla haastateltavia pysymään asiassa. Tavoitteena keskusteluissa oli pyrkiä tekemään tietoa näkyväksi ja tuoda keskusteluun mukaan teoreettisia näkökulmia. Ryhmähaastatteluihin pyrin tutkijana tiedostamaan vuorovaikutustilanteen ja sen haasteet. Pyrin tekemään keskustelun helpoksi toisilleen vieraillekin ihmisille. Erilaiset seminaarit ja koulutus kokonaisuudet liitettiin myös yhdeksi osaksi kehittämistyötä. Niiden anti ja kehittämistyötä ohjaavat linjaukset huomioitiin työtä tehdessä.

Tutkimuksen tärkeimpiä vaiheita ovat saadun aineiston analysointi, tulkitseminen ja johtopäätösten tekeminen. Analyysivaiheessa selvitetään millaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin on saatu. Tässä vaiheessa selviää, millaisia vastauksia saadaan ongelmiin. Voi myös käydä niin, että analyysivaiheessa tutkijalle selviää, miten ongelmat olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi 2005, 209–210.) Kyselyt käsiteltiin ja niistä laadittiin kaaviot kuvaamaan lukuja ja kehittämiskohteet, mutta myös hyväksi koetut asiat nostettiin tutkimuksen tuloksiin. Tallennettu laadullinen aineisto kirjoitettiin puhtaaksi eli litteroitiin. Litterointi tehtiin tässä työssä äänitetyltä nauhalta. Puhtaaksi kirjoituksen jälkeen aineisto teemoitettiin teema alueiden mukaisesti.

Kohderyhmät

Helsingin Sanomissa 28.3.2015 kirjoitettiin vieraskynä osuudessa artikkeli otsikolla ”Opiskelijat eivät osaa arvioida opetuksen laatua” Artikkelissa nostettiin esille Yliopistojen rahoitusmalli, jossa opiskelijoita kerätyt tyytyväisyysmittauksien tulokset ovat yksi peruste koulutuksen rahoitukselle. Artikkelissa nostettiin esille Arthur Poropatin kasvatuspsykologiset tutkimukset, jotka selittävät miksi opiskelijat voivat erehtyä näin pahasti arvioidessaan opetuksen laatua: opiskelijat eivät ymmärrä, mikä saa heidät oppimaan. Tämä artikkeli sai minut pohtimaan opiskelijoilta kerättävää palautetta; missä, vaiheessa ja millaista palautetta opiskelijoilta tulisi kerätä, jotta sitä voitaisiin hyödyntää laadun kehittämisessä. Missä vaiheessa opiskelijaa on tarpeen tukea ja missä vaiheessa etsitään kokemuksia koulutuksen kehittämiseen, milloin opiskelijoilla on valmiudet antaa toimintaa kehittävää palautetta. Toimintatutkimukseen kohderyhmät pyrittiin valitsemaan hyvin laajalta alueelta tukemaan koulutuksen kehitystyötä. Kohderyhmään valittiin koulutuksen asiakkaita. *Asiakas* on organisaatio tai henkilö, joka vastaanottaa tuotteen ammatillisessa koulutuksessa asiakkaana pidetään aktiivisena toimijana eikä vain palvelun vastaanottajana. Ammatillisen koulutuksen asiakkaita ovat koulutuspalvelun käyttäjät ja työelämän organisaatiot, yhteiskunta sekä koulutuksen tilaajat ja maksajat. (OKM 2011, 24.)

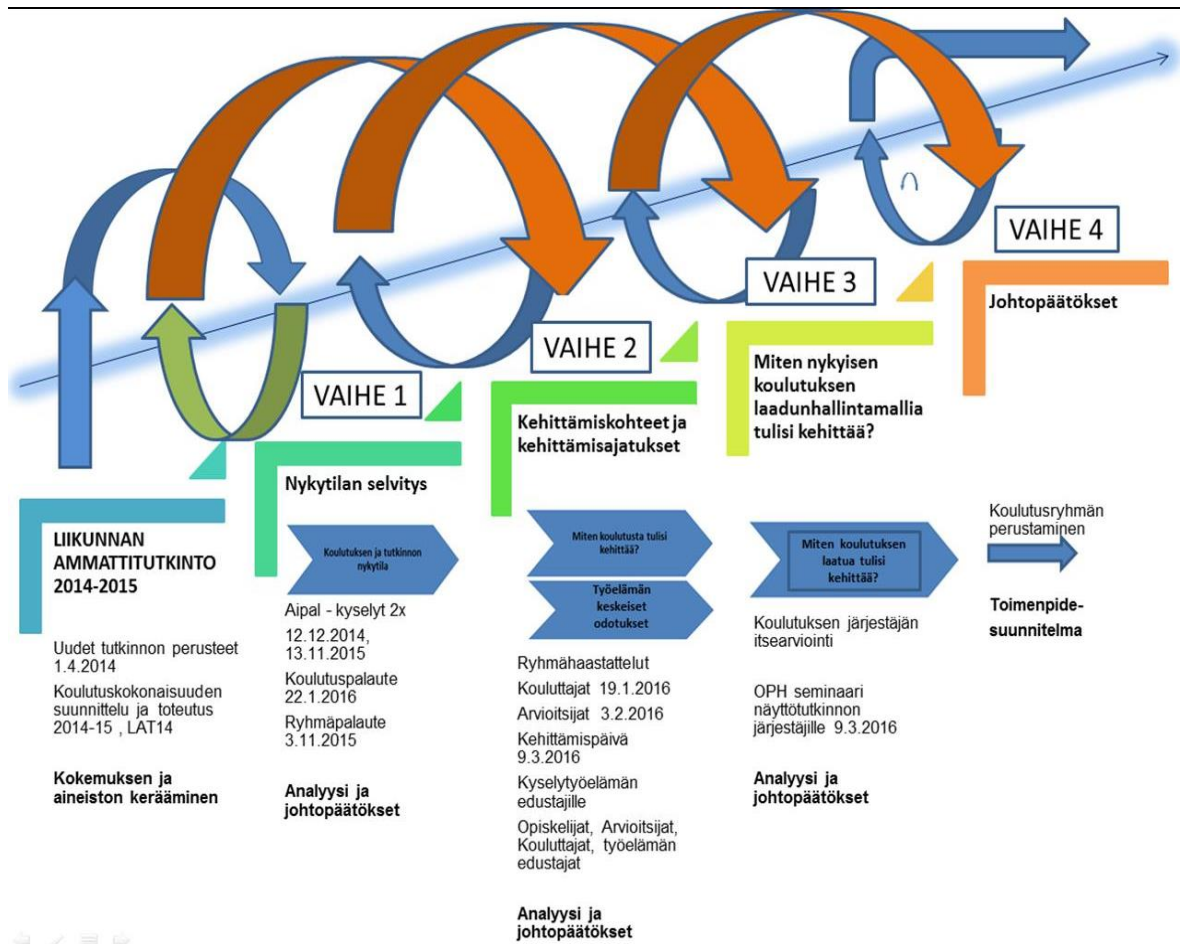
Tiedonhankinnan kohteena olevat ryhmät olivat:

- Opiskelijat ovat liikunnan ammattitutkinnon opiskelijaryhmästä, joiden valmistava koulutus ajoittuu aikavälille marraskuu 2014-joulukuu 2015. Ryhmään valittiin 140 hakijasta 22. Naisia on 19 ja miehiä kolme. Iältään he ovat 24-55 vuotiaita. Opiskelija ryhmästä neljä opiskelijaa lopetti terveydellisistä tai perhesyistä, kaksi tutkinnonsuorittajaa siirtyi suorittamaan liikuntaneuvoja tutkintoa oppisopimuksena, kaksi tutkinnonsuorittajaa ei saanut suoritettua valmistavaa koulutusta.
- Valmistava koulutuksen vastaaville kouluttajille tehtiin ryhmähaastattelu. Heitä ryhmähaastatteluun kutsuttiin neljä henkilöä ja osallistui kolme henkilöä.

- Arvioitsijoille tehtiin ryhmähaastattelut. Arvioitsijoita ryhmähaastattelussa oli neljä henkilöä.
- Työelämäedustajille tehtiin sähköpostikysely sekä he osallistuivat ryhmähaastatteluihin arvioitsijoiden roolissa.

8 Kehittämistyön toteuttaminen ja tulokset

Kehittämistyön toteuttamiseen kuuluu eri vaiheita. Laadullisen toimintatutkimuksen vaiheita on selvitetty seuraavassa kuviossa havainnollistaen kuviossa 8. Osa vaiheista meni päällekkäinkin.



Kuvio 7. Toimintatutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet.

Toimintatutkimuksen spiraali kuvaa kuinka toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä toiminnan, havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleen suunnittelun syklinä (Heikkinen 2010, 123). Tutkimuksessa käytettiin aineiston keräämiseen haastatteluja ja kyselyjä. Aineistoa käsiteltiin kootusti jokaisen toimenpiteen jälkeen. Esimerkiksi: kyselyistä tehtiin yhteenveto, jonka mietittiin miten edetään seuraavaan vaiheeseen. Haastatteluissa otettiin esille kehittämiskohteita, joita nousi ensimmäisen vaiheen kyselyissä esille. Saatu aineisto käsiteltiin ja analysoitiin. Tämän jälkeen mietittiin millaisia toimenpiteitä tehdään saatujen tulosten perusteella. Nämä kirjattiin ja raportoitiin kehittämistyöhön.

Toimintatutkimus eteni eri vaiheissa. Tutkimuksessa yksi asia johti aina toiseen. Tutkimuksen jäsentämisessä päädyttiin kehittämistyötä kuvaamaan askelmilla ja spiraalilla. Spiraali kuvaa toimintatutkimuksen sykliä. **Oranssi iso nuoli** kuvaa vaihetta, josta siirryttiin seuraavaan vaiheeseen, jokainen vaihe pitää sisällään; suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin/analyysin. Koko toimintatutkimus käynnistyy koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta, sen arviointi on ensimmäinen askelma.

Toimintatutkimuksen ensimmäisellä askeleella selvitetään koulutuksen nykytilaa. Tässä kehittämissivaiheessa tutkittiin opiskelijoiden kokemuksia henkilökohtaistamisesta, valmistavasta koulutuksesta ja tutkinnon suorittamisesta. Tavoitteena on kyselyjen kautta selvittää prosessien kehittämiskohteet seuraavaa alkavaa koulutusta varten. Analysoitaessa tuloksia etsitään niistä keskeiset kohteet, joiden kautta lähdetään kehittämään uutta koulutuskokonaisuutta. Kehitystyötä tehdään prosessinomaisesti yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Seuraavalla askelmalla kerättiin kehitysideoita sekä työstettiin hyviä käytäntöjä eteenpäin. Lopullisessa vaiheessa laadittiin toimenpidesuunnitelma seuraavan koulutuksen kehittämistä varten. Yksi asia johti aina toiseen. Kuviossa 8. halutaan myös selvittää, että koulutuksen kehittämisessä siirrytään aina uudelle askelmalle toiminnan, havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleen suunnittelun syklinä. Toiminta on askeleen edellä, kun voidaan etukäteen ennustaa seuraavia vaiheita ja sitä miten niihin valmistaudutaan. Näin pystytään keräämään talteen tietoa kokemuksista ja saadaan ns.hiljainen tieto prosesseista näkyville.



Kuvio 8. Kehittämistyön tutkimuskysymykset ja menetelmät sekä kohderyhmät.

Kuviosta 9 selviää toimintatutkimukselle muodostetut neljä pääkysymystä, joita tässä laadullisessa toimintatutkimuksessa lähdettiin selvittämään kyselyin ja haastatteluin. Menetelmien jälkeen suluissa on merkitty kohderyhmä ja n= kuinka monta henkilöä osallistui tutkimukseen. Jokaisen vaiheen jälkeen tulokset koottiin.

8.1 VAIHE 1 Nykytilan selvitys

Ensimmäisessä vaiheessa tavoitteena oli selvittää koulutuksen nykytilaa, koulutuksen nykyistä palautejärjestelmää hyödyntäen. Liikunnanammattitutkinnon hakijamäärät ovat kasvaneet vuosittain viimeisen kahden vuoden aikana. Vuonna 2011 hakijoita oli 59, vuonna 2012 hakijoita oli 70 ja vuonna 2014 hakijoita on 140. Tutkinnonsuorittajia valitaan vuosittain noin 20 valmistavaan koulutukseen ja tutkintoa suorittamaan.

Tutkintotodistuksen tulee saamaan arviomme mukaan vuosittain 10-15 henkilöä. Vuoden 2013 ryhmästä tutkinnon suoritti 80%. Liikunta-alan koulutuksen vetovoima on kasvusuunnassa ja kiinnostus monimuotoista aikuiskoulutusta kohtaan on lisääntymässä.

Nykyinen palautejärjestelmä sisältää lähijaksojen palautteet, lukukausipalautteet, koulutuspalautteet, jotka kerätään oppilaitoksen oman wilma järjestelmän kautta. Valtakunnalliset AIPAL-palautteet ovat Pajulahden kehittämistyössä toimineet laadullisen kehittämistyön vaikuttavuuden arviointityökaluina vuodesta 2010 lähtien. Palautetta kerätään hakeutumisvaiheessa ja tutkinnon suorittamisvaiheessa. Koulutuspalautetta kerättiin aikaisemmin jokaisen lähijakson jälkeen. Vuosina 2014–2015 kerättiin palautetta koulutuksen alussa, keskivaiheilla ja lopuksi. Kehittämistyöhön valittiin lopussa kerättävää koko koulutuksen kattava kysely.

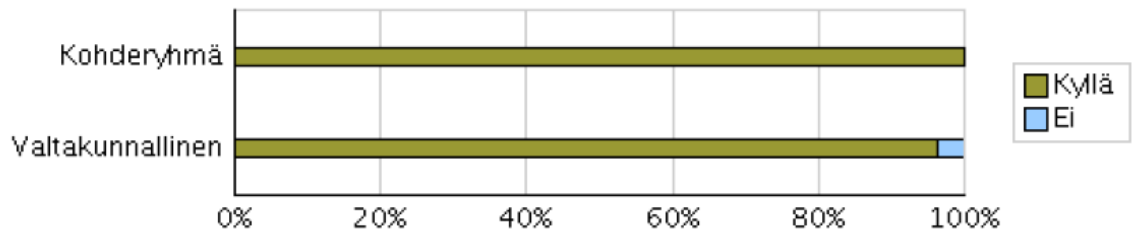
8.1.1 Hakeutumisvaiheen AIPAL-kysely

Hakeutumisvaiheen kyselyyn osallistui 22 henkilöä. Naisia vastaajista oli 86 % ja miehiä 14 %. Kaikkien vastaajien äidinkieli oli suomi. Vastaajista alle 25 vuotiaita oli 27 %, 25-34v. 32 %, 35-44v 32 %, 45–54 v 9 %, vastaajien koulutustausta oli lukio/ylioppilastutkinto 14 % vastaajista, ammatillinen tutkinto tai opistoaste 73 %, ammattikorkeakoulu 5 %, yliopisto/korkeakoulu 9 %.

Kohderyhmästä kaikki vastasivat kyllä kysymykseen: selvitettiinkö aikaisemmat opinnot, työkokemus ja muu osaaminen. Kysymykseen; selvitettiinkö kanssasi millaista ammattitaitoa valitsemassasi näyttötutkinnossa edellytetään? Vastaajista vastasi 82 % kyllä ja 18 % vastasi ei. Kaikilta koulutukseen valituilta selvitetään henkilökohtaistamislomakkeella aikaisempi osaaminen.

Taulukko 1. Osaamisen selvittäminen.

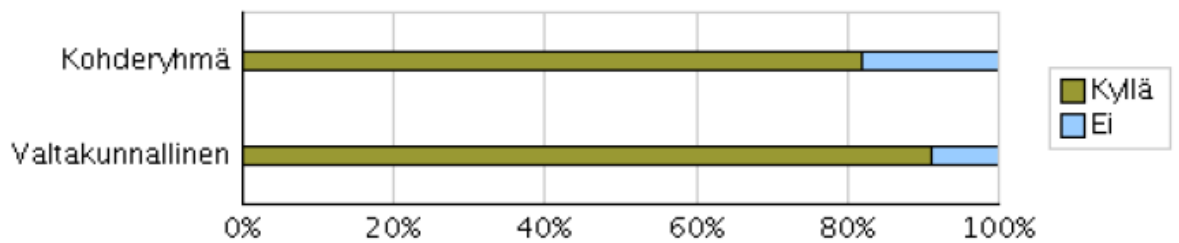
Selvitettiinkö kanssasi, mitä osaamista sinulla on (aikaisemmat opinnot, työkokemus tai muu osaaminen)?



Tulos osoitti, että Pajulahden liikunnan ammattitutkinnolla selvitetään tutkinnonsuorittajan aikaisempi osaaminen.

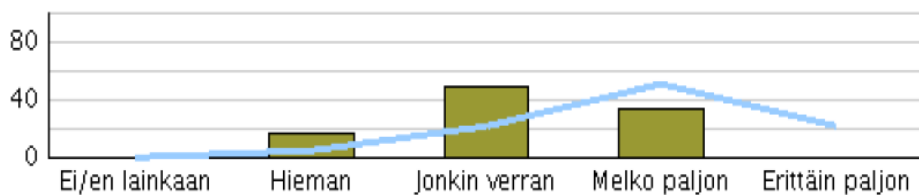
Taulukko 2. Näyttötutkintoon vaadittavan ammattitaidon selvitys.

Selvitettiinkö kanssasi, millaista ammattitaitoa valitsemassasi näyttötutkinnossa edellytetään?



Taulukko 3. Osaamisen selvittämisen tyytyväisyys.

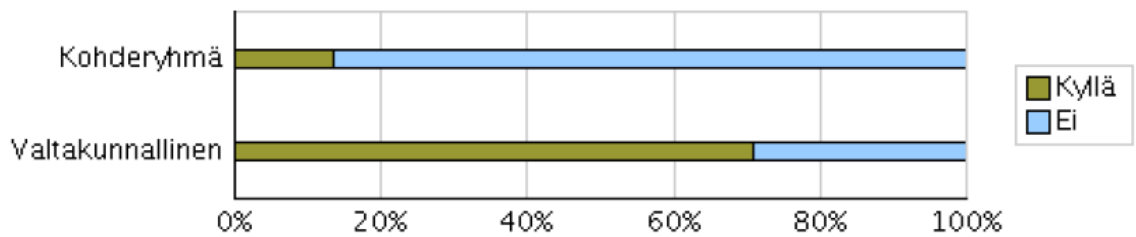
Miten tyytyväinen olit osaamisen selvitykseen?



Tulos osoittaa, että tutkinnonsuorittajien mielestä heille ei ole täysin selvillä, millaista ammattitaitoa näyttötutkinnossa edellytetään. Pajulahden vastaajista 82 % oli tyytyväisiä osaamisen selvittämiseen. Pajulahden keskiarvo oli 3,2. Valtakunnalliseen keskiarvoon verrattuna. Kysymyksessä: Miten muissa näyttötutkinnoissa on koettu selvittämisen tyytyväisyys? Valtakunnallinen keskiarvo oli 3,8. Osaamisen selvittämisen tyytyväisyys oli Pajulahdessa 3,2 ja valtakunnallisesti 3,8, mikä osoittaa ettei osaamisen selvitykseen oltu tyytyväisiä.

Taulukko 4. Taloudellisten tukimuotojen selvittäminen.

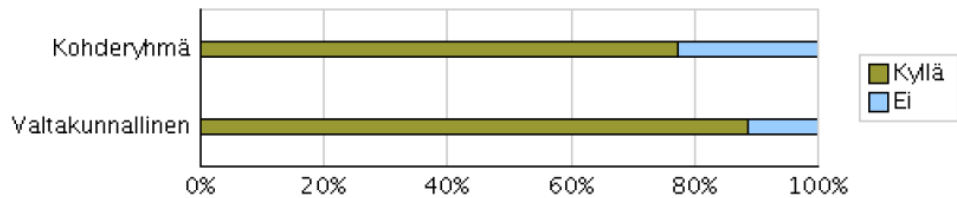
Kerrottiinko sinulle taloudellisista tukimuodoista, jotka liittyvät opiskeluun ja näyttötutkintoihin (aikuiskoulutustuki, työvoimakoulutuksen etuudet)?



Opiskelijoille ei ollut kerrottu riittävästi taloudellisista tukimuodoista, jotka liittyivät opiskeluun ja näyttötutkinnonsuorittamiseen. Kyllä vastanneita oli 14 % ja valtakunnallisesti heitä oli 71 %.

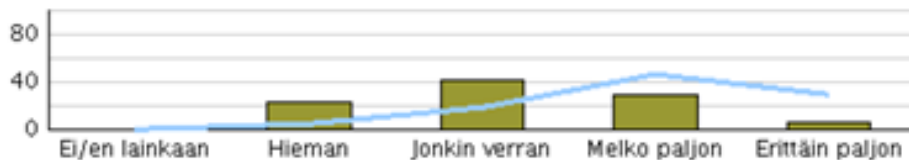
Taulukko 5. Henkilökohtaistamisen kirjallinen suunnitelma.

Tehtiinkö kanssasi henkilökohtaistamista koskeva kirjallinen suunnitelma (suunnitelma on kuvaus muun muassa siitä, miten ja missä ammattitaito osoitetaan ja tarvittaessa hankitaan sekä mitä ohjausta tarvitaan)?



Taulukko 6 Tyytyväisyys suunnitelman laadintaan.

Miten tyytyväinen olit suunnitelmaan laadintaan?



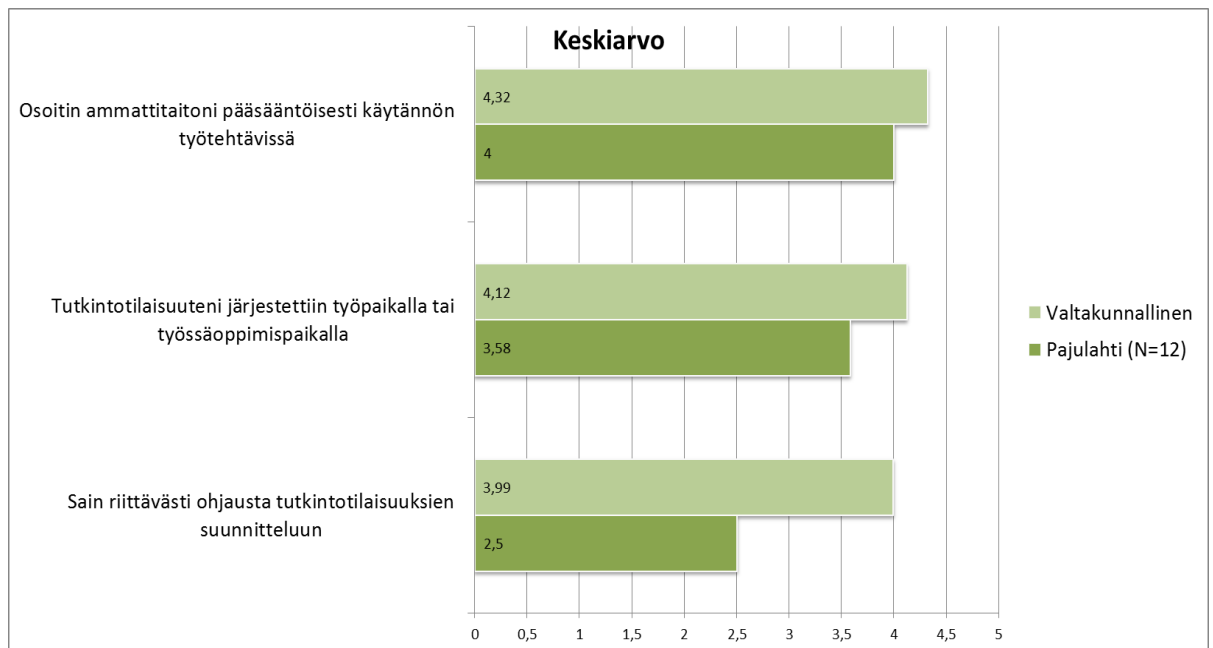
Kysyttäessä opiskelijoilta henkilökohtaistamista kirjallisesta suunnitelmasta, kyllä vastanneita oli 77 % ja valtakunnallisesti heitä oli 89 %. Opiskelijat eivät myöskään olleet täysin tyytyväisiä suunnitelmaan Pajulahti ka. 3,2 ja valtakunnallinen ka. 4.

8.1.2 Tutkinnonsuorittamisvaiheen AIPAL-kysely

Tutkinnonsuorittamisvaiheen kyselyssä vastaajia oli 12 henkilöä.

Tutkinnonsuorittamisvaiheen kysely sisältää kysymyksiä liittyen valmistavaan koulutukseen ja tutkinnon suorittamiseen. Kysymykset ovat liitteenä (liite 2) Tähän koontiin on valittu keskeiset kysymykset, jotka koettiin tärkeitä ottaa huomioon kehittämistyössä. Kysely toteutettiin viimeisellä lähijaksolla marraskuussa 2015.

Taulukko 7. Aipal-palautteen yhteenveto tutkinnonsuorittamisen vaiheen keskeisistä kysymyksistä.



Taulukon 7. ylimmästä tuloksesta selviää, että ammattitaito osoitettiin pääsääntöisesti käytännön työtehtävissä ka. 4 Liikuntakeskus Pajulahdessa, valtakunnallinen ka. 4,32 ero selittyy sillä, että osa on erillisiä, tutkintoa varten tehtyjä näyttöjä.

Tutkintotilaisuuden järjestämipaikkaa koskevan kysymyksen vastauksien keskiarvo oli Liikuntakeskus Pajulahdessa 3,58 ja valtakunnallisesti se oli 4,2. Vaihtelu selittyy osaltaan sillä, että tutkinnonsuorittajilla ei ole liikunta-alan työpaikkaa ja osa tutkintosuorituksista toteutetaan erillisenä näyttönä.

Tutkinnonsuorittajilta pyydettiin arviota saivatko he riittävästi ohjausta tutkintotilaisuuksien suunnitteluun. Pajulahden ka oli 2,5 ja valtakunnallinen 3,99, mikä osoittaa, että Pajulahden ohjausprosessia olisi suutä tarkastella ja ohjausta lisätä.

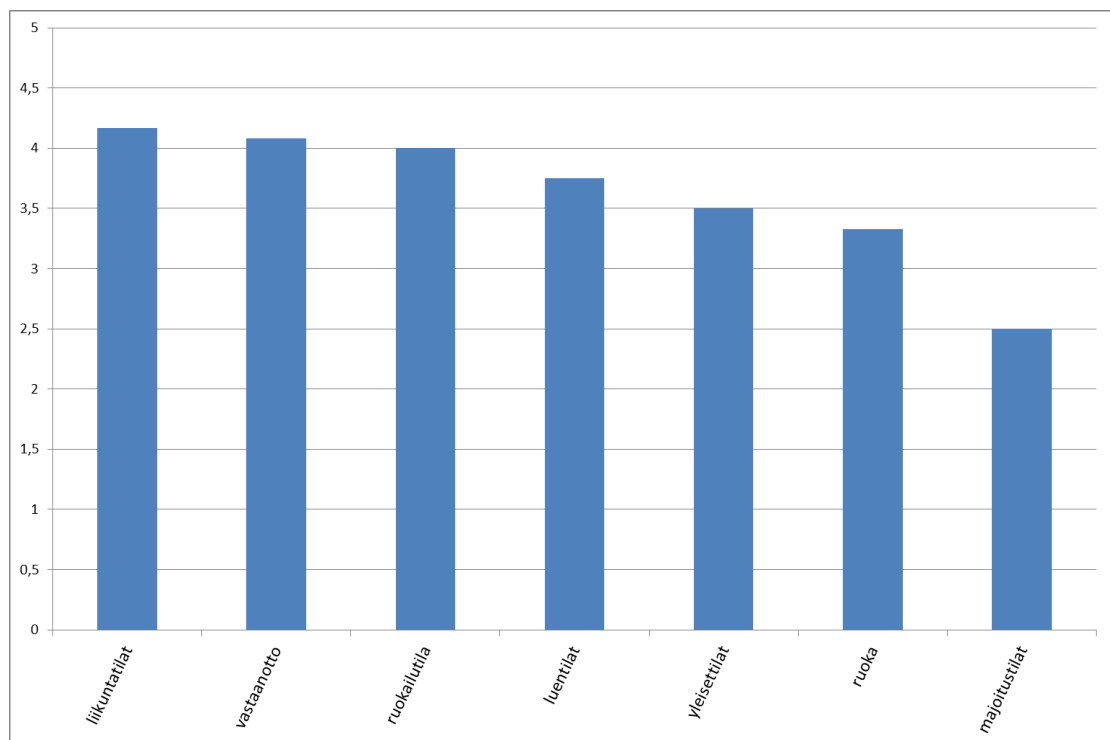
Tutkinnonsuorittajilta edellytetään itsearviointilomakkeen täyttö tutkintosuorituksen osana, siitä kertoo 100% kyllä vastanneet Liikuntakeskus Pajulahdella ja valtakunnallisesti tämä oli 95%. Opiskelijat ovat saaneet arvioinnin perustelut pääsääntöisesti tutkintosuorituksen jälkeen, tästä kertoo kyllä vastausprosentit 92% Pajulahti ja 91% Valtakunnallinen.

8.1.3 Koulutus palaute

Koulutus palaute on vuosittain kerättävä palaute opiskelijoilta. Siinä kysytään arviointiasteikolla 1-5 sekä avoimin kyselyin tarkennuksia koulutuksen sisällöistä sekä menetelmistä. Koulutus palaute toteutetaan wilma-järjestelmän kautta, johon opiskelija pääsee kirjautumaan omien wilma-tunnusten kanssa. Kyselyn tuloksia tarkastellaan nimettömänä, jolloin palaute ei henkilöidy kehenkään. Koulutus palautetta on kerätty koulutuksen eri vaiheissa. Tähän tutkimukseen on käytetty valmistavan koulutuksen päättyessä kerättyä palautetta.

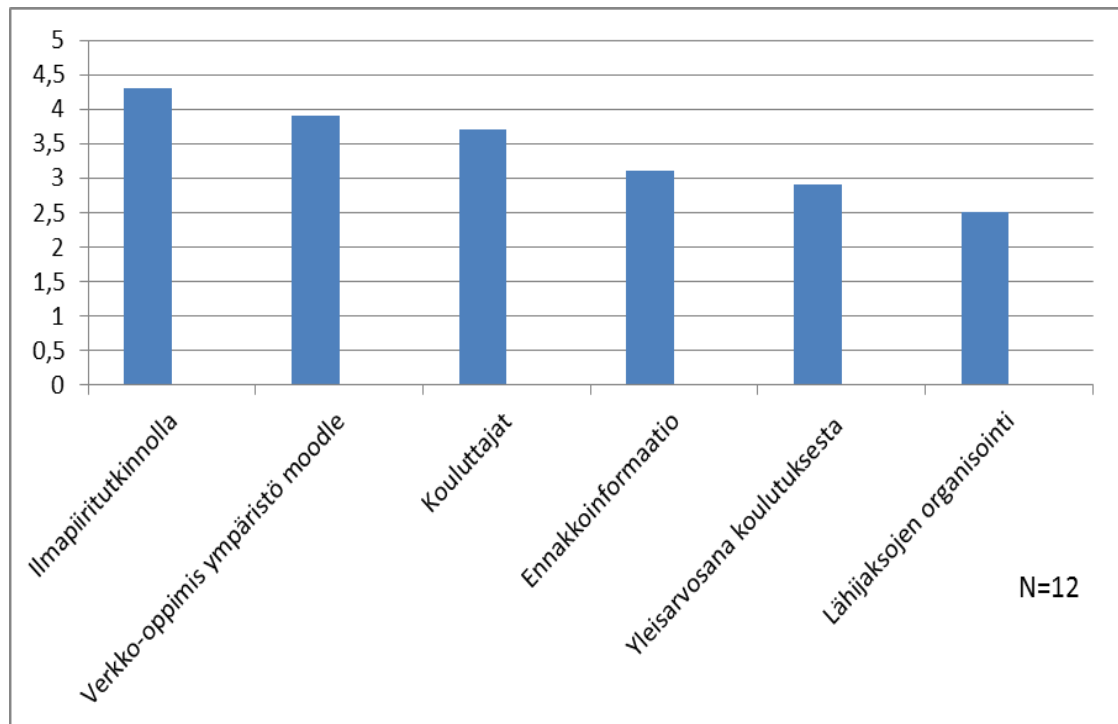
Koulutus palaute kerättiin 15.12.2015–30.1.2016 välisenä aikana. Koulutus palaute oli täytettävissä omalla ajalla ja tapahtui kirjautumalla omilla wilma tunnuksilla. Palautteet kerättiin nimettöminä. Opiskelija palautetta saatiin 12 opiskelijalta. Koulutus palautteesta saatiin tuloksia numeraalisina arvioina toiminnasta sekä avoimilla kysymyksillä. Kyselylomakkeen numeroilla arvioitava osuus jaettiin kolmeen osaan 1) Tilat ja oppimisympäristöt 2) Koulutuksen organisointi 3) Opiskelijoiden motivaatio opiskeluun

Taulukko 8. Toiminta- ja oppimisympäristöjen arviointi (koulutus palaute)



Toimintaympäristöillä tarkoitetaan kaikkea, mikä vaikuttaa organisaation toimintaan. Toimintaympäristön analysointi on yksi keskeinen osa kehitettävässä organisaation toimintaa. Opiskelijoiden antama arvio toimintaympäristöistä osoitti heidän olevan pääosin tyytyväisiä. Opiskelijoiden majoitus tilat saivat heikoimman arvion.

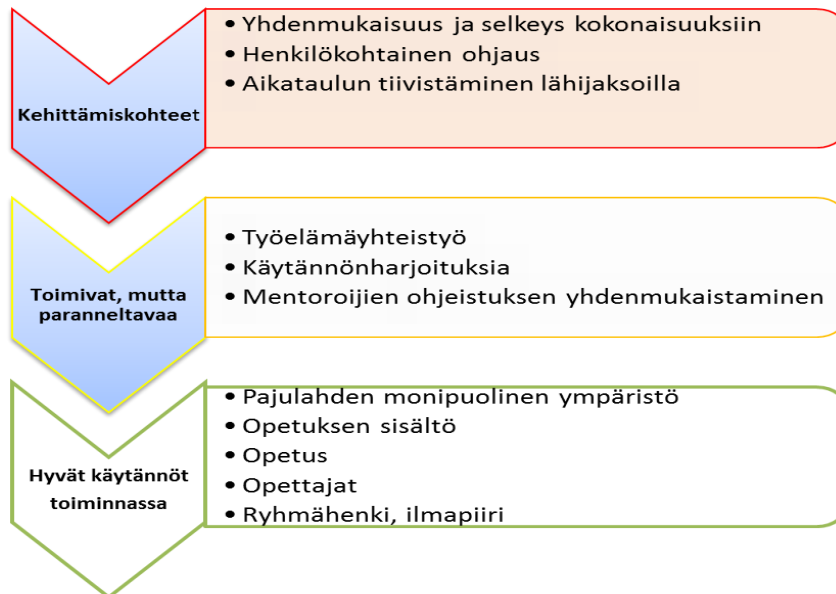
Taulukko 9. Oppimiseen vaikuttavat tekijät ja koulutuksen organisoinnin arviointi (koulutuspalaute)



Taulukosta 9. selviää, että parhaimmaksi arvioitiin ilmapiiri. Oppimisympäristö moodle, koettiin myös hyväksi ka 3,9.. Kouluttajiin oltiin hyvin tyytyväisiä ka 3,7. Erityisen positiivisena koettiin ilmapiiri tutkinnolla ka 4,3. Eniten kehitettävää on ennakkoinformaation saamisessa ja koulutuksen organisoinnissa, joiden keskiarvo jäi alle 3.

Opiskelijoilta kysyttiin lisäksi heidän motivaatiotaan päästä asettamiinsa oppimistuloksiin arviointiasteikolla 1-10 (1 =ei lainkaan... 10= mahdollisimman paljon). Tähän he keskimäärin vastasivat arvosanalla 9.

Avoimet kysymykset käsiteltiin jakamalla palautteet kolmeen osaan plussapalautteisiin eli ne palautteet, joissa koulutus koettiin hyvinä käytäntöinä sekä miinuksilla, mikä ei toiminut ja mihin oltiin pettyneitä. Koonnin jälkeen vastaukset teemoiteltiin.



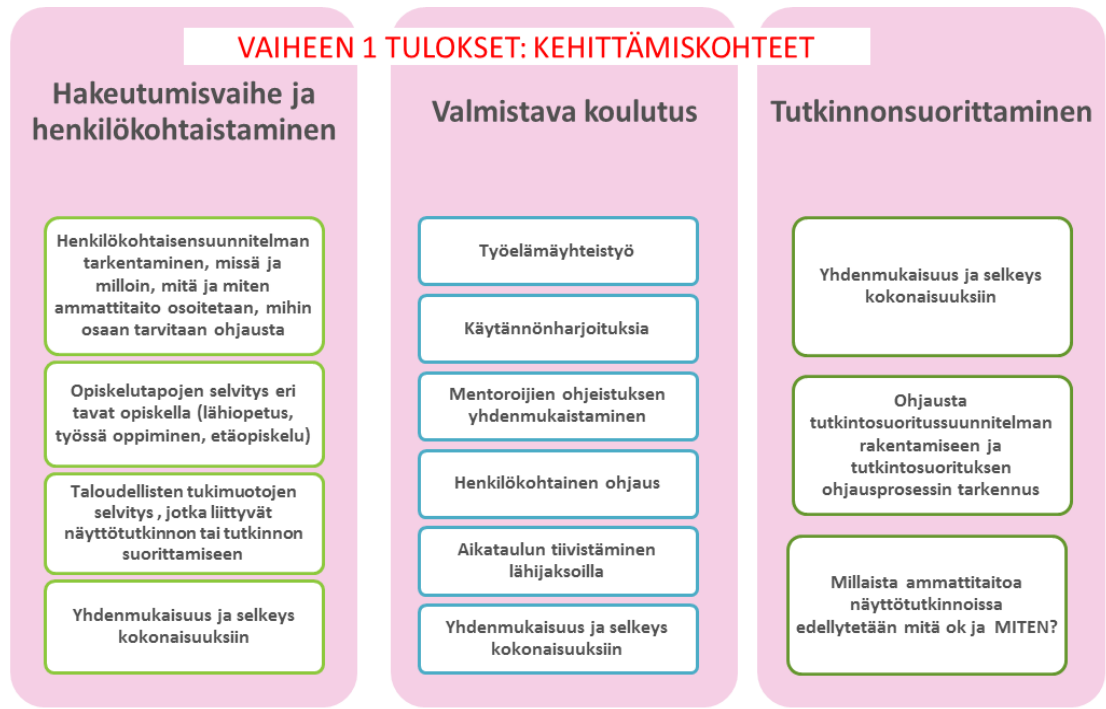
Kuvio 9. Koulutuspalautteen avointen kysymysten koonti.

Kuviossa 10. esitellään opiskelijoilta kerätyn koulutuspalautteen avoimien kysymysten vastaukset. Vastaukset jaettiin + ja – sekä kehittämisajatuksiin, jotka kuviossa 10 on kuvattu keskellä. Valmistavassa koulutuksessa erityisesti positiivisina asioina koettiin Pajulahden sijaintia ja olosuhteita. Opetuksen tasoon oltiin tyytyväisiä. Myös ryhmähenki ja tunnelma koettiin ainutlaatuisiksi. Valmistavan koulutuksen kehittämiskohteissa nousi esille opettajien tavoitettavuus, joka liittyy keskeisesti myös tutkintosuoritusten ohjausprosessiin. Valmistavassa koulutuksen linjauksiin kaivattiin selkeyttä ja johdonmukaisuutta. Oppimistavoitteet koettiin erittäin laajoina ja vaikeasti hahmotettavina.

Lisäksi palautteissa kerättiin tietoa tutkinnonsuorittamisesta. Tutkintotilaisuudet koettiin hyvinä oppimistilanteina. Kehittämistä toivottiin erityisesti yksilölliseen ohjaukseen, joissa voitaisiin käydä läpi tutkinnonosan ammattitaito arviointikriteereitä. Kaikille mentoreille kaivattiin samoja pelisääntöjä, joita noudattaa. Opiskelijat kaipasivat enemmän tukea tutkintosuoritusprosesseihin. Arvioitsijoille kaivattiin yhtenäistä linjaa kustakin tutkinnon osasta. Lisäksi kaivattiin tarkempaa ohjeistusta sitä mitä dokumentteja tutkintosuorituksen tulee sisältää.

8.1.4 VAIHEEN 1 analyysi ja johtopäätökset

Kyselyjen tavoitteena oli selvittää koulutuksen nykytilan laatu. Ensimmäisen vaiheen tulokset koottiin koulutuksen osa-alueittain kehittämiskohteisiin ja hyväksi koettuihin käytäntöihin. Tulokset esitellään seuraavissa kuvioissa.



Kuvio 10. Kehittämiskohteet koulutuksen eri osa-alueille.

Vaiheen 1 koulutuksen nykytilan selvityksessä nousi keskeisiksi kehittämiskohteiksi koulutuksen osa-alueissa kuviossa 11. näkyvät asiat.



Kuvio 11. Hyvät käytännöt koulutuksen eri osa-alueilla.

Yhteenvedosta selviää, että jokaiselle koulutuksen osa-alueelle löytyi sekä kehitettäviä kohteita ja huomattiin, että on olemassa hyviä asioita ja käytänteitä, joita tulisi vahvistaa. Hyvät käytännöt haluttiin nostaa myös esille, kun pohditaan koulutuksen laadun parantamista.

8.2 VAIHE 2 Kehittämiskohteet ja kehittämisajatuksat

Toisessa vaiheessa tavoitteeksi asetettiin kehittämiskohteiden syiden selvityksiä ja erilaisien ratkaisumallien kerääminen. Menetelminä käytettiin ryhmähaastatteluja sekä ryhmätyöskentelyä kehittämispäivän muodossa.

8.2.1 Ryhmähaastattelut

Ryhmähaastattelumuotona käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelussa edettiin tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten kautta. Teemahaastatteluissa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamiaan merkityksiään ja miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyihin asioihin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 75) Teemat haastatteluun laadittiin kouluttajille koulutuspalautteen käsittelyn jälkeen, jolloin oli tiedossa opiskelijoiden kokemukset koulutuksesta. Haastattelun ajankohta oli 19.1.2016. Tutkimuskysymykset liittyivät henkilökohtaisuuteen, tutkinnonsuorittamiseen ja tutkintosuorituksiin. Haastatteluun osallistui kolme vastaavaa kouluttajaa.

Toinen haastattelu järjestettiin arvioijille 3.2.2016. Tässä haastattelussa perehdyttiin tarkemmin arviointiin. Kysymysten laadinnassa ja haastattelun suunnittelussa hyödynnettiin saatuja tietoja nykytilanteen selvitykseen liittyvistä tuloksista. Haastatteluun osallistui neljä arvioitsijaa. Lisäksi kahdelle arvioitsijalle tehtiin yksilöhaastattelut ja ne haastattelun osuudet on myös huomioitu tässä yhteenvedossa. Teemat haastatteluihin ovat nähtävillä liitteissä 4. ja 5.

Molemmissa haastatteluissa analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysia väljänä teoreettisena kehyksenä koko työlle (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91).

Kouluttajien ryhmähaastattelun yhteenveto

Kouluttajien ryhmähaastattelussa kysymykset oli jaettu kolmeen teemaan; henkilökohtaisuus, valmistavakoulutus ja tutkinnonsuorittaminen. Jokaista koulutuksen osa-alueita arvioitiin + ja – merkeillä. Haastateltavat miettivät ensi itsenäisesti aihetta ja laittoivat ydin-

kohtia paperille. Sen jälkeen asioista keskusteltiin yhteisesti. Keskustelu keskittyi enemmän kehittämiskohteiden nimeämiseen ja niiden kehittämiseen liittyviin toimenpiteisiin. Sen vuoksi tässä analyysissä keskityttiin kehittämiskohteiden löytämiseen.

Keskustelusta kävi ilmi, että kouluttajien arjessa pitäisi näkyä paremmin kaikilla koulutuksen osa-alueilla *tiedotus* eli miten asiat toteutetaan. Henkilökohtaistaminen aiheutti paljon keskustelua. Mitä kaikkea se pitää sisällään ja mikä siinä on kouluttajien rooli. Lisäksi esille nousi opiskelijoiden osaamisen tunnistaminen. Kouluttajat olivat huolissaan siitä, miten osaaminen tulisi tunnistaa ja millainen rooli heillä tulisi olla henkilökohtaisammisprosessissa. Keskustelussa nousi myös esille, kuinka paljon valmistavaa koulutusta tulisi olla ja miten valmistavaa koulutusta saataisiin lisää, jota liikunnan ammattitutkinnolle hakeutuvat pääosin haluavat.

Henkilökohtaistaminen

”Opiskelija harvoin osaa tunnistaa sitä mitä osaa, mitä pitäisi osata, millä tasolla” ”...milloin voi saada osaamisen tunnistamisen?”

Kouluttajien mielestä opiskelijat eivät tunnista riittävästi osaamistasoaan liikunnan ammattitaidon osalta. Koettiin, että ensimmäinen lähijakso voisi olla yksi päiväinen, jolloin voitaisiin ohjatusti tunnistaa osaamista. Kiinnitettäisiin paremmin huomiota henkilökohtaistamiseen.

Valmistava koulutus

Valmistavan koulutuksessa koettiin, että opiskelijoiden tulisi tunnistaa osaamistaan myös valmistavassa koulutuksessa ja arvioida omaa oppimistaan esimerkiksi kokeilussa olleen kyselyn perusteella. Kouluttajat kaipaisivat tarkempia tietoja millaisia tehtäviä ja kuinka laajoja tehtäviä opiskelijoille voi antaa. Osaamisen arviointi valmistavassa koulutuksessa nähtiin mahdollisuutena valmistaa opiskelijoita tutkintosuorituksiin.

Kouluttajien teemahaastattelussa tuli ilmi myös, että toimintamallin selkeyttäminen kaipaisi toimenpiteitä ja yhtenäisiä käytäntöjä. Millaisia suorituksia opiskelijalla tulisi olla suoritettuna ennen tutkintosuorituksen aloitusta. Millainen osaaminen opiskelijan tulee osoittaa ennen kun hän voi aloittaa tutkintosuoritusta toteuttamisen.

”Kaikissa opinnossa tulisi olla yrittäjyyttä. Pitäisi ymmärtää että pitää tehdä töitä että saa töitä.”

Kouluttajat kokivat, että oma-aloitteisuuden vahvistaminen, itsenäinen työskentely ja vastuu omasta tekemisestä ovat keskeisistä asioista aikuisopiskelussa.

Tutkinnon suorittaminen

Tutkinnon suorittamisesta keskustellessa nousi esiin asioita, joilla voitaisiin saada erilaista näkemystä tutkinnon suorittamiseen ja arviointikäytäntöjen yksinkertaistamiseen.

”...olisiko mahdollisuus käydä tutustumassa jossain oppilaitoksissa toisilla aloilla missä voidaan tehdä joustavimmin tai tehdään joustavasti opintoja/suorituksia...”

Kouluttajien ryhmähaastattelussa nousi esille Benchmarking-käynnit oppilaitoksiin. Tämän kautta saataisiin uusia jo käytännössä testattuja malleja kokeiltavaksi.

”...opiskelijalla tuli ilmi lukihäiriö tutkintotilaisuudessa, mutta osasi puhumalla tuoda itsensä esille...”

”...niin no kyllä, se osaaminen ratkaisee”

Opiskeijoiden oppimisvaikeuksista ja lukihäiriöiden selville tulemise kaivattiin testejä. Tällä hetkellä oppimisvaikeuksien ilmoittaminen on ollut opiskelijoiden vastuulla.

Kouluttajien ryhmähaastattelusta esille nousseet keskeiset kehittämiskohteet:

- Sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen vaati parannusta.
- Osaamisen tunnistaminen.
- Osaamisen arviointi.
- Koulutuksen toimintamallien selkeyttäminen vaati toimenpiteitä.
- Tutkintosuorituksiin valmistautuminen.
- Hyvien käytäntöjen hyödyntäminen.
- Oppimisvaikeuksien kartoittaminen.

Arvioijien ryhmähaastattelu ja siinä nousseet kehittämiskohteet

Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, miten arvioijat kokevat arviointiprosessin ja arviointitilanteet. Haastatteluun osallistui neljä henkilöä. Kaikki ryhmäkeskusteluun osallistuneet olivat toimineet arvioijina liikunnanammattitutkinnon eri tutkinnon osissa.

Ryhmäkeskustelussa keskustelu keskittyi käytäntöjen miettimiseen. Arvioitsijat kokivat, että, he tarvitsisivat tarkan tiedon siitä, millaista aineistoa opiskelijoilla tulee olla tutkintosuorituksiinsa liittyen. Ongelmaksi on muodostunut, että tutkinon suorittaja sanoo, että tällaista ei ole vaadittu vaikka tutkinon perusteissa, ammattitaitovaatimuksissa ja tehtävänannossakin se annetaan toisin ymmärtää. Tässä arvioitsijat pohtivat, että ohjetta tulisi yksinkertaistaa niin opiskelijoille kuin arvioitsijoillekin, mikä on se aineisto, joka tulee olla. Muuten voi vapaasti soveltaa aineiston kokoamista esim. erilaiset esittämismuodot

- Sisäistä ja ulkoista viestintää tulee selkeyttää ja tehostaa.
- Ohjeiden täsmentäminen.

Käytännön osaamisen arvioinnissa keskusteltiin siitä, että kaikista paras tilanne olisi, että kaikki arvioitsijat olisivat havannoimassa, arvioimassa paikanpäällä tutkintosuoritusta. Jos se ei ole mahdollista, niin videomateriaali tulee liittää yhteen tuntisuunnitelman kanssa, josta arvioitsija saa kuvan osaamisesta. Lisäksi tutkinnonsuorittajalla tulee olla aiempaa kokemusta ohjaamisesta tai asiakastyöskentelystä ennen kuin menee tekemään tutkintosuoritusta. Kolmikannan arvioitsijoiden työnjakoa tulisi selkeyttää, jotta kaikki ammattitaitovaatimukset tulisi arvioitua ja työ helpottuisi arvioitsijoilla, kun kaikkea ei tarvitse arvioida.

Käytännön arviointi; arvioitsijan havainnointi paikalla tai videon välityksellä

- Tutkinnonsuorittajalla tulee olla aiempaa kokemusta liikunnanohjaamisesta ja asiakastyöskentelystä ennen tutkintosuoritusta.
- Kolmikannan työnjakoa tulee laatia selvemmäksi.

Arvioille lähettävästä arviointilomakkeista arvioitsijat kokivat olleen apua arviointitilanteessa ja niistä oli ollut myös hyötyä. Ammattitaitovaatimukset herättivät arvioitsijoissa mm. seuraavanlaisia tuntemuksia:

”Aluksi tuntui, että aika vaikeita sanoja ”Nyt, kun oppinut lukemaan niin on oppinut niitä tulkitsemaan” Näihinkö kaikkiin pitää vastata” Arviointikaavakkeissa (ammattitaitovaatimukset) on ongelmana että kaikkia ei voi nähdä toteutuvan. Tutkinnonsuorittajat tekevät joskus itsearviointia ”pompuloihin seuraavasti: samakuin edellä samakuin edellä...Sekin on vähän niin kuin että samakuinedellä...”

Tutkinnonsuorittajilta tulevasta materiaalista arvioitsijoiden kokemus oli, että materiaali on liian hajanaista.

”Arvioitavan materiaalin olisi tultava tiivistä yhdessä paketissa ja tarpeeksi ajoissa”

”Tutkintosuorituksien arvioinnissa painotus tulee olla käytännönäytössä.”

”Tutkinnonsuorittajille tarkat ohjeet, miten arviointikeskusteluun valmistaudutaan.”

”Kaikille arvioitsijoille myös selväksi miten arviointikeskustelussa edetään.”

- Tutkintosuoritus suunnitelmien arviointi arvioijien kanssa yhteistyössä.
- Ohjeitten tarkentamista käytännönläheisemmiksi.
- Päivämäärät milloin tutkintosuoritus suunnitelmia arvioidaan: ovatko riittävällä tasolla.
- Yhteisistä käytännöistä sopiminen. Esimerkiksi aineisto tulee palauttaa tiettyyn päivämäärään mennessä
- Videoaineisto osaamisen tunnistamisen apuvälineenä.
- Arviointikeskustelussa paino siihen, että tutkinnonsuorittaja esittelee omaa osaamistaan.
- Laaditaan ohjeet tutkintosuorituksen esittelyyn ja siihen valmistautumiseen.
- Arviointikeskustelun ohjeissa arvioijille ja tutkinnon suorittajille huomio siihen, että tutkinnon suorittaja pääosassa ja äänessä tutkintotilaisuuksissa sekä arviointikeskusteluissa.
- Arvioitsijakoulutuksen järjestäminen.

Monipuolisen ja johdonmukaisen keskustelun tuloksena lähdetään tulevaisuudessa suunnittelemaan kokonaisuutta arvioitsijoiden kanssa yhteistyössä. Keskustelussa nousseita asioita lähdetään yhdessä työstämään eteenpäin.

8.2.2 Liikunnanammattitutkinnon kehittämispäivä Pajulahdessa

Kehittämispäivän tavoitteena oli koostaa ideoita liikunnan ammattitutkinnon kehittämiseksi, joissa palautteet toimivat kehittämisen pohjana. Palautteiden perusteella selvisi, että koulutuksen eri osa-alueet vaatisivat selkeyttämistä, joten keskeisiksi kysymyksiksi nostettiin: Mikä selkeyttää ja mikä sekoittaa keskeisissä koulutusprosesseissa? Lisäksi etsittiin kehittämisideoita selkeyttämään kokonaisuuksia.



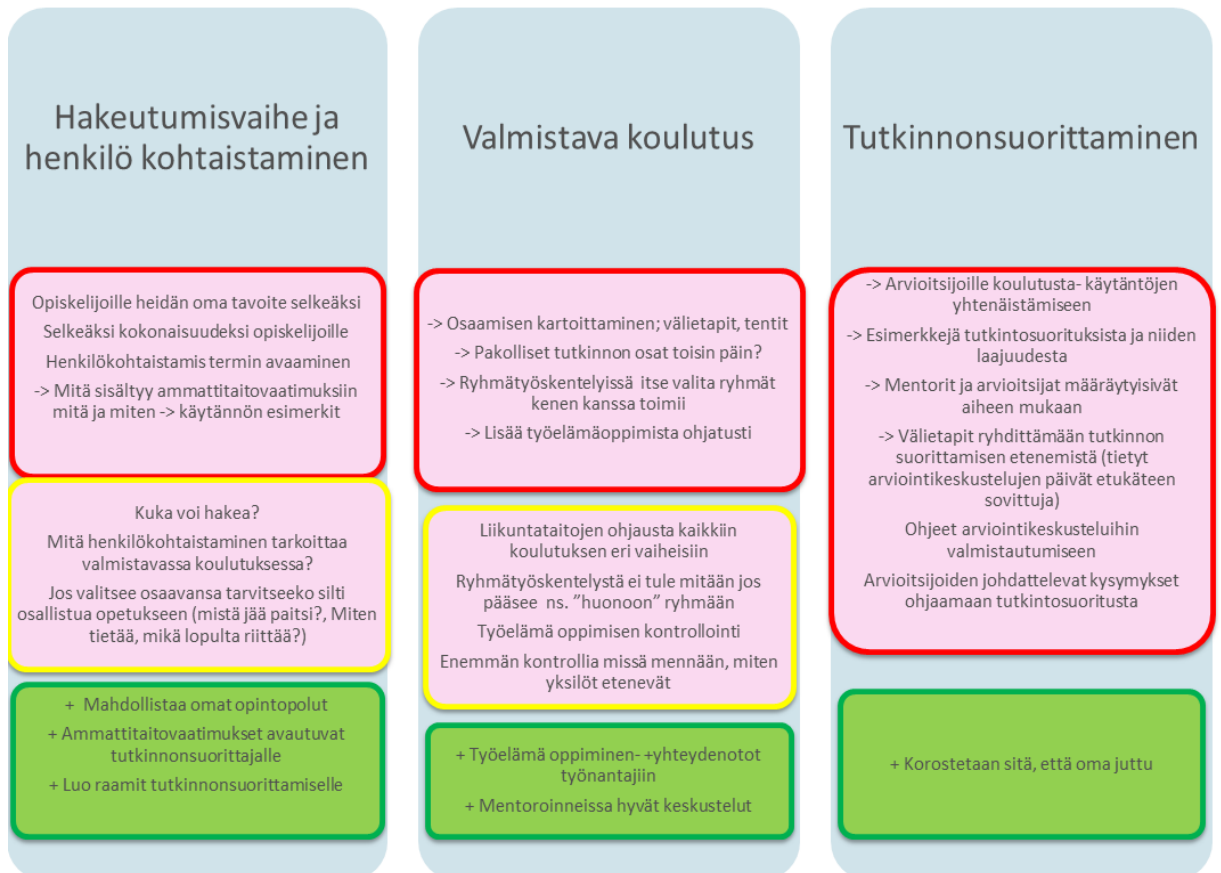
Kuvio 12. Kehittämispäivän työryhmät.

Kutsuttu työryhmä koostui arvioijista, kouluttajista, tutkinnon suorittajista ja työelämän edustajista. Tavoitteena oli innovoida liikunnan ammattitutkintoa yhdessä. Kutsutuille toimitettiin etukäteen koulutuksen osa-alueiden prosessikuvaukset pohdittavaksi. Tehtäväksi annettiin kirjata omia kokemuksia koulutuksen osa-alueista ennakkoon. Työskentelymuotona oli Learning cafe-menetelmä.

Työpajoissa pohdittiin ja kirjattiin hyviä käytäntöjä ja kehittämiskohteiden ideointia kouluttajien, arvioitsijoiden ja opiskelijoiden kanssa yhteistyössä. Kuviossa havainnollistetaan sitä, miten koulutuksen eri osa-alueet oli eroteltu toisistaan.

Liikunnan ammattitutkinnon koulutuksen kehittämistyön pohjalla oli nykytilanteen selvitys. Kehittämispäivässä käytettiin learning cafe – menetelmää, jossa työpajoja oli kolme, joihin jokainen pääsi osallistumaan. Jokaisessa työpajassa työskenneltiin kerrallaan 30 minuuttia pohtien yhdessä, mitkä asiat toimivat ja mitkä vaativat selkeyttämistä?

Kehittämispäivän kutsu lähetettiin noin 25 henkilölle. Kehittämispäivään osallistui yhdeksän henkilöä, joista kolme osallistui osa-aikaisesti.



Kuvio 13. Kehittämispäivän työpajojen tuotokset.

Kuviosta 14 selviää kehittämispäivän yhteenveto. Ylimmässä punaisessa laatikossa kehitettämistoimenpiteitä vaativat asiat ja alimmaisessa vihreässä hyvät asiat.

Koulutuksessa tulee kehittää myös hyviksi koettuja asioita. Henkilökohtaistamisessa koettiin, että omien opintopolkujen suunnittelu mahdollistetaan, ammattitaitovaatimukset ja tutkinnon laajuus selviää kuitenkin opiskelijoille henkilökohtaistamisessa ja koko henkilökohtaistamisen koetaan luovan raamit koko koulutukselle.

Kehittämispäivään osallistujat antoivat positiivista palautetta kehittämispäivän työskentelymuodosta. Kehittämispäivässä pidettiin siitä, että jokaisen esille tuoma asia kirjattiin ja siitä keskusteltiin. Ilmapiiri oli hyvin rento ja vapautunut. Asioista päästiin keskustelemaan hyvässä vuorovaikutuksessa kaikkien osallistujien kesken. Keskeiset asiat koottiin vielä yhteenvetoon ja niitä lähdetään viemään eteenpäin. Kehittämispäivässä syntyi myös ideoita koulutuksen markkinointiin.

8.2.3 Työelämäodotusten selvittäminen

Kehittämistyön lopulla tehtiin kysely työelämän edustajille. Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa työelämän näkemyksestä liikunta-alan työtehtävistä sekä millaisia odotuksia amma-

tillisen koulutuksen järjestäjiltä odotetaan. Kyselyllä haluttiin myös tiedottaa työnantaja liikunnan ammattitutkinnosta ja etsiä mahdollisia yhteistyökumppaneita.

Kysely lähetettiin sähköpostilla 40 työelämän edustajalle. Vastauksia tuli 19 henkilöltä määräaikaan mennessä. Kyselyyn vastaajista naisia oli 16 henkilöä ja miehiä 3 henkilöä. Kyselyyn vastaajien työnantajat olivat julkiselta sektorilta ja yksityiseltä sektorilta. Kysymykset asetettiin niin, että niistä saatiin laadullista aineistoa käsiteltäväksi.

Liikunta-alan ammattilaisia pyydettiin kirjaamaan keskeiset liikunta-alan ammattilaisen työelämätaidot. He kirjasivat viisi keskeisintä osaamisaluetta, joista he perustelivat kaksi tärkeintä. Kaikista heidän listaamistaan liikunta-alan ammattilaiset työelämätaidoista tehtiin yhteenveto asiasanapilven muodossa. Asiasanapilvessä näkyy isoimmalla tekstillä ne joita työelämäedustajat olivat kokeneet tärkeimmiksi työelämätaidoiksi.



Kuvio 14 Työelämäedustajien näkemys liikunta-alan ammattilaisen keskeisistä työelämätaidoista.

Työelämäedustajille tehdyn kyselyn perusteella muodostettiin asiasanapilvi, joka on kuvattu kuviossa 15. Keskeiseksi osaamisen kohteeksi kyselyn tulosten perusteella nousi substantsiosaaminen, osaamisen kehittäminen ja vuorovaikutustaidot. Tätä perusteltiin mm seuraavasti:

”Liikunta-alalla sen tekijöiden tulee kehittää omaa ammattitaitoaan ja ihmistuntemustaan avarin katsein”

”Kaikki perustuu hyvään ammattitaitoon. Ja ei tiedä mitä teet, silloin pitää osata olla tekemättä.”

”Työssä tarvitaan ihmissuhdetaitoja työskennellessä eri ihmisten kanssa.”

”Lajit, muodot on osattava ja niistä on tiedettävä.”

”Liikunta-alan ammattilaiselta odotetaan tietoa ja taitoa motivoida asiakkaita myös yksilölliset tarpeet tunnistaen, jolloin tarvitaan laajaa osaamista niin liikuntataidoista kuin motivaatiosta ja persoonallisuus/asiakkuustyypeistä...”

”Kokonaisuuden hahmottaminen ja organisointitaidot ovat edellytys sujuvalle ohjaustyölle”

”Erialaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen, oltava tilanteissa läsnä...”

”Liikunta-alan ammattilainen voi työskennellä hyvinkin erilaisissa toimintaympäristöissä, ... Hänen tulee ymmärtää, ettei liikunta ole kaikille ihmisille merkityksellistä ja myös muut asiat kuin liikunta edistävät henkilön terveyttä.”

”Liikunta-alan ihmisen tulee olla luonteva kohdatessaan asiakkaita.”

”Liikunta-alan moninaisuuden vuoksi, kukaan ei voi hallita kaikkea liikunta-alaan liittyvää. Työtehtävä määrittää sen, mitä kulloinkin tulee osata (esim. ryhmäliikunnanohjaus, PersonaTrainer-taidot, eri liikuntalajien opetus...)”

Tulevaisuuden liikunta-alan ammattilainen nähtiin:

- Moni-osaajana
- Henkilönä, jolla on yrittäjämäinen työote ja asenne
- Liikunta-alan erityisosaajana
- Jalat maassa oleva liikunta-alan asiantuntija, jolla perustiedot hyvin hallinnassa, empaattisena ja osaavana liikunta-alan osaajana, joka osaa kohdata ihmiset
- Liikunnan- ja terveydenhuollon ammattilaisten yhteistyön kehittäjänä

Tulevaisuuden haasteiksi koettiin liikunta-alalla kyselyn mukaan:

- Työnantajilla epäselvyyttä liikunta-alan koulutuksen pätevyyksistä ja sopivuuksista erilaisiin työtehtäviin
- Yhteiskunnan muutokset; kolmannen sektorintoimijat, valtion- ja kuntien rahoitusjärjestelmä
- Lasten ja nuorten liikunta; aktiivisuuden lisääminen, lastenliikuntaan vastaaminen harrasteliikunnan näkökulmasta
- Aikuiset; työikäisväestön työkyky, suorituskeskeisyyden poistaminen aikuisliikunnasta
- Ikääntyvien liikunta; toimintakyky, palvelujen monipuolistuminen

- Liikunta-alan muoti-ilmiöt ja trendit; personal trainer
- Yksilöllisten liikuntapalvelujen lisääntyminen
- Muuntautumiskyky ja elin ikäinen oppiminen, itsensä jatkuva kehittäminen
- Vapaa-ajasta kilpaileminen
- Teknologian kehittyminen

Viimeisessä kysymyksessä liikunta-alan asiantuntijoilta kysyttiin, millaisia terveisiä he haluaisivat lähettää liikunta-alan ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Ammatillisen koulutuksen järjestäjille keskeisin viesti oli laaja-alaisen liikuntakoulutuksen järjestäminen ja laadukkaan koulutuksen takaaminen, vaikka koulutuksen määrärahoja leikataan. Koulutuksen järjestäjän huomiota kehoitettiin kiinnittämään siihen, millaisin perustein koulutukseen valitaan henkilöitä. Korostettiin, että ammattitutkinnolle valittavilla henkilöillä tulisi olla jo laaja-alainen liikunta-alan kokemus. Ihmissuhde- ja esiintymistaitoja kehoitettiin sisältämään opetukseen. Ammatillisessa osaamisessa tulisi kiinnittää huomiota motoristentaiteiden opettamiseen. Koulutuksen järjestäjän tulisi suunnitella koulutus mahdollisimman käytännönläheiseksi. Työelämän keskeinen rooli koulutuskokonaisuudessa; työelämän edustajia mukaan suunnittelemaan koulutuskokonaisuuksia, yhteistyön kehittämistä työelämän kanssa siten, että opiskelijoille tulisi opintojen aikana mahdollisuus oikeiden asiakkaiden kohtaamiseen.

8.3 VAIHE 3 Miten nykyisen koulutuksen laadunhallintamallia tulisi kehittää?

Vaiheessa 3 tavoitteeksi asetettiin koulutuksen laadunhallintamallin arviointi. Vaiheessa kolme hyödynnettiin itsearvioineissa nostetut keskeiset kehittämiskohteet esille.

Opetusministeriö käynnisti 7.1.2015 kaikkia ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen koskevan laadunhallintajärjestelmien kriteeriperustaisen arvioinnin. Arvioinnin tavoitteena oli tuottaa tietoa kaikkien ammatillisen koulutuksien järjestäjien laadunhallintaa ja laadun jatkuvaa parantamista tukevan järjestelmän tilasta ja toimivuudesta. Arvioinnin tuloksia käytetään myös yhtenä tausta aineistona ammatillisen koulutuksen järjestämissopimusten uusimisessa.

Maaliskuussa 2015 toteutetussa koulutuksenjärjestäjän itsearvioinnissa, arvioitiin koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa. Arviointiasteikko oli puuttuva, alkava, kehittyvä ja edistynyt. Toimintatutkimuksen kehittämisosioon poimittiin ne osa-alueet, jotka arvioitiin alkaviksi, koska puuttuvia laadunhallintajärjestelmiä ei koettu olevan ja muut osat arvioitiin kehittyviksi. Arviointikohtia koko itsearvioinnissa oli eri osa-alueille. Arviointia suoritettiin koulutukseen suunnitteluun liittyen sekä koulutuksen eri osa-alueille: henkilökohtaistamiseen, valmistavaan koulutukseen ja tutkinnonsuorittamiseen liittyen. Tässä raportin osuudessa

esitellään vain yhteen osaan liittyen perustehtävien laadunhallintaan kokonaisuutena. Koulutuksen laatu arvioitiin tässä alkavalle tasolle. Vasemmalla puolella taulukkoa 11 kuvataan kriteeri alkavalla tasolla. Keskellä taulukkoa 11 selviää kuvaus nykytilanteen toiminnasta. Oikealla puolella näkyy tavoitetila edistynyt.

Taulukko 10 Koulutuksen itsearviointia alkavan tason osalta.

Arvioitu toiminnassa alkavalle tasolle	Toiminnantilan kuvaus	Tavoite: Edistynyt
Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla näyttötutkintojen järjestämisen suunnittelua	<i>Suunniteltuvaiheessa ei ole ollut laadunhallinnallisia menettelytapoja.</i>	Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan tarkoituksenmukaiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät näyttötutkintojen järjestämisen suunnittelun laatua. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.
Tutkintojen järjestämisen suunnitteluprosessin dokumentointi on aloitettu.	<i>Suunnitteluprosessit on alustavasti dokumentoitu.</i>	Tutkintojen järjestämisen suunnitteluprosessi on kattavasti, ajantasaisesti ja selkeästi dokumentoitu.
Näyttötutkintojen järjestämisen prosessikuvausten laadintaan osallistuu joitakin henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden edustajia.	<i>Liikunnan ammattitutkinnon prosessi kuvausten laadinta tehdään pienellä työryhmällä tällä hetkellä.</i>	On jatkuvaa näyttöä siitä, että prosessikuvausten laadinnassa hyödynnetään systemaattisesti myös sidosryhmiä ja opiskelijoita. Suunnitteluprosessiin osallistuvat henkilöstön ja asiakkaiden ohella keskeiset kumppanit tarkoituksenmukaisilla tavoilla.
Valmistavan koulutuksen toteutuksessa otetaan osin huomioon asiakkaiden tarpeet.	<i>Henkilökohtaistamista huomioidaan työssä oppimiseen ohjauksessa ja tutkinnonsuorittamisessa.</i>	Valmistavan koulutuksen toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen, ennakointiin ja huomioon ottamiseen tarkoituksenmukaisilla tavoilla. Menettelytapoja parannetaan.

8.4 VAIHE 4 Johtopäätökset

Toimintatutkimuksellisen kehittämistyön tutkimusongelma oli: Miten laatua tulisi kehittää liikunnan ammattitutkinnolla Liikuntakeskus Pajulahdessa?

8.4.1 Koulutuksen kehittämistoimenpiteet

Keskeiset tulokset tulevan koulutuskokonaisuuden laadun kehittämiseen laadittiin taulukkoon. Vasemmalla puolella kuvataan tutkimuksesta esille nousseita keskeisiä tuloksia. Taulukossa vasemmalla kuvataan tuloksia, jotka liittyivät kehittämiskohteisiin ja ideoita toiminnan kehittämisen ja + merkillä asioita, jotka koetaan koulutuksen osa-alueilla hyvinä. Toimenpiteet kuvataan kuvion oikealla puolella. Toimenpiteet perustuvat ryhmäkeskusteluista ja kehittämispäivästä nousseiden tulosten pohjalta., jotka on tässä yhdessä linjattu koulutuksen henkilöiden kanssa yhdessä kehittämiskohteiksi.

Taulukko 11 Tutkimuksen tulokset ja kehittämistoimenpiteet.

Toimintatutkimuksen tulokset	Kehittämistoimenpiteet
Hakeutumisvaihe, henkilökohtaistaminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijoille tehdään oma tavoite selkeäksi. • Henkilökohtaistaminen termin avaaminen: Mitä sisältyy ammattitaitovaatimukseen mitä ja miten -> käytännön esimerkit. • Kuka voi hakea? • Opiskelutapojen selvitys eri tavat opiskella (lähiopetus, työssä oppiminen, etäopiskelu) • Taloudellisten tukimuotojen selvitys, jotka liittyvät näyttötutkinnon tai tutkinnon suorittamiseen. 	<p>Koulutus kokonaisuudelle laaditaan markkinointisuunnitelma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selvennetään jo hakeutumisvaiheessa kenelle koulutus on tarkoitettu. • Miten koulutus etenee • Saavutetaan kohderyhmä mahdollisimman minipuolisesti. •
<ul style="list-style-type: none"> • Luoda yhdenmukaisuutta ja selkeyttä koulutuksen eri osa-alueisiin. 	<p>Hakeutumisvaiheen- ja henkilökohtaistamisprosessin kuvaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selkeyttää laadunhallintamallin jalkauttamista • Saadaan prosesseille ns. ”omistajat” jotka vastaavat toteutuksesta ja laadunhallinnasta.
<ul style="list-style-type: none"> • ”Mitä henkilökohtaistaminen tarkoittaa valmistavassa koulutuksessa?” • Henkilökohtaisen suunnitelman tarkentaminen, missä ja milloin, mitä ja miten ammattitaito osoitetaan, mihin osaan tarvitaan ohjausta. • Oppimisvaikeuksien kartoittaminen. • Osaamisen tunnistaminen. • Osaamisen arvioiminen. • +Oppimisvaikeuksien selvitys 	<p>Henkilökohtaistamisen kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaistamisen lomakkeet osaan.fi • Päivitetään ja mahdollistetaan myös muiden koulutuskokonaisuuksien hyötyminen päivityksestä. Pyritään ottamaan askel yhteisiin käytäntöihin. • Yhteistyön parantaminen opintosihteerien kanssa.

<ul style="list-style-type: none"> • +Aikaisemman osaamisen kartoitus (työkokemus, koulutustausta, muu osaaminen) • +Mahdollistaa omat opintopolut • + Ammattitaitovaatimukset avautuvat tutkinnonsuorittajalle • + Luo raamit tutkinnonsuorittamiselle 	
<p>Valmistava koulutus</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen toimintamallien selkeyttäminen. • Osaamisen tunnistaminen. • Osaamisen arviointi. 	<p>Valmistavan koulutuksen prosessin kuvaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ydinprosessien ja tukiprosessien parantaminen. Tunnistamalla nykyiset prosessit ja kehittämällä niitä.
<ul style="list-style-type: none"> • Voisiko pakolliset tutkinnon osat olla toisin päin? • Koulutuksen toimintamallien selkeyttäminen. • Työelämä oppimisen lisääminen. • +yhteydenotot työnantajiin • + Mentoroinneissa hyvät keskustelut • Yhdenmukaisuus ja selkeys kokonaisuuksiin • +Opetus • +Opetuksen sisältö • +Ryhmähenki, ilmapiiri 	<p>Valmistavan koulutuksen tutkinnon osittain eteneminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhdistetään pakolliset tutkinnon osat yhdeksi kokonaisuudeksi, mutta mahdollistetaan tutkinnon osittain suorittaminen rakentamalla lähiopetuspäivät niin, että lähiopetuskokonaisuudet rakentuvat kokonaisuuksiksi. • Vastaavien kouluttajien kanssa laaditaan laadunhallinnan malli. Mietitään mitä halutaan kehittää. Sovitaan vuosikellon mukaiset kehittämissalaverit toimenpiteet tehdään saadun palautteen pohjalta.
<ul style="list-style-type: none"> • Osaamisen kartoittaminen; välietapit, tentit rytmittämään koulutusta. • Liikuntataitojen ohjausta kaikkiin koulutuksen eri vaiheisiin • Ryhmätyöskentelystä ei tule mitään jos joutuu ns. ”huonoon” ryhmään. • Työelämä oppimisen kontrollointi. • Enemmän kontrollia missä mennään, mi- 	<p>Valmistavassa koulutuksessa oppimista edistetään erimenetelmillä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Välietapeilla; oppimistehtävien palautuspäivillä, tenteillä, lukupiireillä, opettaja vastuutetaan aina kuittaamaan tehtävät ja antamaan lyhyt palaute tehtävistä, joka toimii opiskelijan kannustimena.

<p>ten yksilöt etenevät.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aikataulun tiivistäminen lähijaksoilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tehdään työelämälähtöisiä oppimiskonaisuuksia lähijaksoille esimerkiksi tapahtuman järjestämisen kokonaisuus, jotka havainnollistavat tutkintosuoritustehtäviä ja tekevät ammattitaitovaatimukset käytännön läheisiksi. • Pohditaan vastaavien kouluttajien kanssa työelämältä saadut terveiset ja pohditaan miten niitä voidaan huomioida valmistava koulutuksen toteutuksen sisältöjä laadittaessa.
<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmätyöskentelyissä mahdollisuus valita itse ryhmät tai perustelua miksi toimitaan näin. • Lisää työelämäoppimista ohjatusti. • Työelämäyhteistyön kehittäminen. • Lisää käytännön harjoittelua valmistavaan koulutukseen, 	<p>Lisätään valmistavaa koulutusta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etäopetukseen rakennettavilla nettikursseilla. • Sijoitetaan valmistavan koulutuksen ajankohdat oppisopimus opiskelijoiden kanssa samalle ajalle ja katsotaan yhteneväisyydet koulutuskokonaisuuksille. • Lisätään yhteistyötä työelämän kanssa. Tarjotaan työssä oppimispaikkoja. • Lisätään työssä oppimista ja työssä oppimistehtäviä etäjaksoille.
<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisen ohjauksen lisääminen. • Koulutuksen toimintamallien selkeyttäminen. 	<p>TUTKA-prosessi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjausprosessin vaiheiden tarkistus ja henkilökohtaisen ohjauksen lisääminen.
<p>Tutkinnonsuorittaminen</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjausta tutkintosuoritus suunnitelman rakentamiseen ja tutkintosuorituksen ohjausprosessin tarkennus. • Tutkintosuoritukseen valmistautuminen. • Millaista ammattitaitoa näyttötutkinnoissa edellytetään; esimerkiksi määritellään riittävä taso ja kerrotaan esimerkein Miten 	<p>Henkilökohtaista ohjausta lisätään, mietitään koulutusryhmän kanssa miten ohjausprosessia tulee kehittää</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käytetään erilaisia menetelmiä sisäisen motivaation löytymiseen. • Ryhmäohjaus, henkilökohtainen ohjaus ja puhelinohjaus aikataulutetaan

<p><i>tutkinnon voi suorittaa.</i></p>	<p><i>kaikille opiskelijoille 1x/tutkinnon osa</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Yhteisistä käytännöistä sopiminen. Aineisto tulee palauttaa tiettyyn päivämäärään mennessä.</i> • <i>Videoaineistoa havainnollistamaan tutkintosuoritusta arviointikeskusteluissa.</i> • <i>Kolmikannan työnjako selvemmäksi.</i> • <i>+Tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisesta oli hyötyä ammattitaidon kehittämässä</i> • <i>+Tutkinnonsuorittaminen eteni pääsääntöisesti kirjallisen suunnitelman mukaisesti</i> • <i>+Tutkinnonsuorittamisen onnistuminen kokonaisuutena.</i> • <i>+Arvioinnin perusteet kerrottiin tutkinnon suorittamisen jälkeen.</i> • <i>+Sai kertoa oman arvion tutkintosuoritukseen onnistumisesta.</i> • <i>+Ammattitaito osoitettiin pääosin käytännön työtehtävissä.</i> 	<p>Arvioijien kehityspäivä syksyille - uusien käytäntöjen miettiminen yhdessä ja arviointiprosessin kuvaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Arvioijien kehityspäivä järjestetään syksyille - uusien käytäntöjen miettiminen yhdessä.</i> • <i>Arvioijienkoulutusten suunnittelu ja järjestely yhteistyössä arvioitsijoiden kanssa.</i> • <i>Tutkintosuoritussuunnitelmien arviointi arvioitsijoiden kanssa yhteistyössä ennen kuin käytännötoteutus alkaa. Arvioidaan yhdessä onko tutkinnonsuorittajalla riittävät valmiudet osaamisen näyttämiseen.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Koulutusvastaavien yhteistyöpalaveri Pajulahdessa 15.10.2015 ja Eerikkilän yhteistyö palaveri 11.4.2016 päätös yhteistyön aloittamisesta</i> 	<p>Urheiluopistojen LAT-vastaavien kanssa tehtävä yhteistyö; yhtenäistetään ja selkeytetään arviointikäytäntöjä</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tutkintosuoritustehtävät</i> • <i>Arviointilomakkeet</i> • <i>Arvioitsija-opas</i>

Toimintatutkimuksen yhtenä keskeisenä tuloksena oli, että koulutusta ja sen eri osa-alueita halutaan selkeyttää. Yhdessä kuvassa pyritään esittelemään koko koulutuskokonaisuuksien henkilökohtaistaminen, valmistava koulutus ja tutkinnon suorittaminen.



Kuvio 15 Liikunnan ammattitutkinnon toteutus vuonna 2016 alkavaa koulutukseen.

Kuviossa 16 kuvataan kaikkia koulutuksen osa-alueita. Kuvaa hyödynnetään koulutuksen markkinoinnissa, opiskelijoiden ohjauksessa ja tiedottamisessa selkeyttämään liikunnan ammattitutkinnon rakennetta ja eri vaiheita. Jokainen koulutuksen osa-alue tulee sisältämään prosessikuvauksen ja sen ympärille rakennetaan laadunhallintajärjestelmä.

8.4.2 Laadunhallinnan kehittämistoimenpiteet

Laadunhallintaan liittyvät kehittämistoimenpiteet kirjattiin ylös kehitystyön edetessä. Laadunhallintaan liittyvät kehittämisehdotukset kirjattiin ylös ja ne huomioidaan suunniteltaessa laadunhallinnan toimenpiteitä, joita on esitelty taulukossa 12.

Koulutuskokonaisuuden arvioinnissa jatketaan Aipal-kyselyjen toteuttamista. Lisäkysymysten lisääminen kyselylomakkeeseen. Kyselyihin vastaaminen lähijaksojen aikana ATK-luokassa, jolloin saadaan kaikkien vastukset järjestelmään. Jatketaan koulutuspalautteiden toteuttamista. Koulutuspalautteiden kysymysten tarkistaminen ja kysymysten rakentaminen yhdessä koulutusvastaavien kanssa. Kerätään tietoa kyselyllä esimerkiksi tutkinnonosittain. Kyselyihin vastaaminen toteutetaan lähijaksojen aikana, jolloin saadaan kaikkien vastukset järjestelmään. Toteutetaan kouluttajille, arvioijille ja työelämän edustajil-

le kysely koulutuksen päättyessä. Kyselyt järjestetään suunnitelmallisesti valmistavan koulutuksen lähijaksoilla ohjatusti, jolloin saadaan kaikkien ääni kuuluviin.

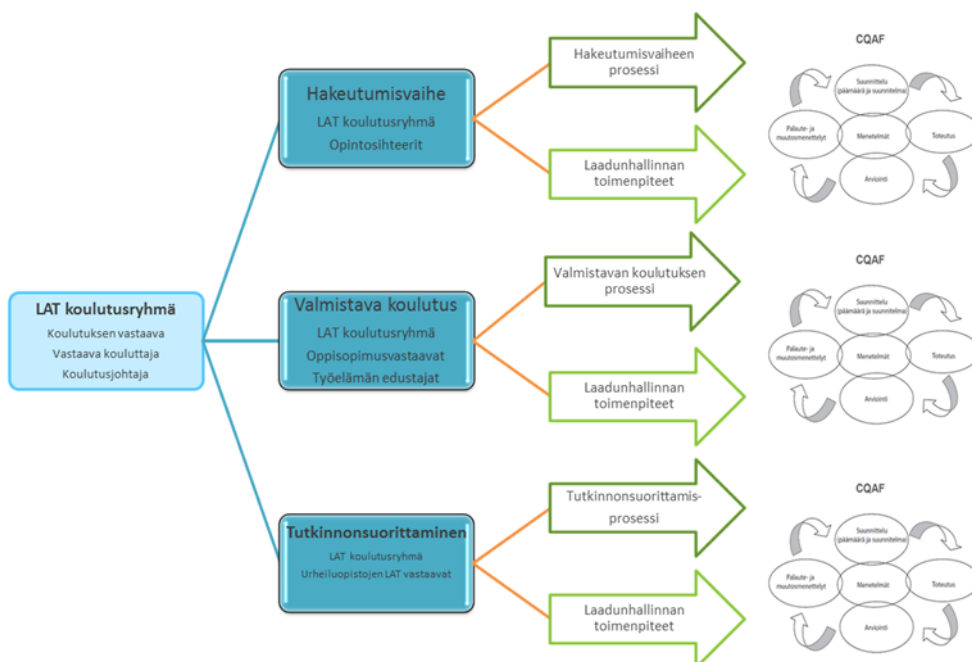
Ryhmähaastatteluja hyödynnetään seuraavasti; opiskelijoiden palautekeskustelut lisätään tarkentamaan koulutuspalautetta. Kouluttajien ryhmähaastattelu ja arvioitsijoiden ryhmähaastattelu toteutetaan koulutuksen päätteeksi. Jokaisen koulutuksen jälkeen järjestetään kehittämispäivä, johon kutsutaan arvioitsijoita, kouluttajia, työelämän edustajia, valmistuneita opiskelijoita arvioimaan mennyttä koulutusta ja kehittämään uutta koulutuskokonaisuutta.

Vuosikellojärjestelmä rakennetaan laadunhallinnan tueksi. Kouluttajille järjestetään ennen koulutuskokonaisuuden alkua koulutuksen ”pelisääntöpäivät”, jossa pohditaan ja päätetään yhdessä koulutuksen suuntaviivoista ja pedagogiikasta. Milloin johtopäätökset ja toimenpiteet tulee olla valmiina. Opiskelijoille järjestetään orientaatiopäivä, jossa myös sovietaan opiskelun pelisäännöistä ja tehdään oma aikataulu opinnoille (henkilökohtaistaminen). Arvioitsijoille järjestetään arvioitsijakoulutusta.

9 Toimenpiteet uuden koulutuksen kehittämiseen

Liikunnan ammattitutkinnon kehittämistä varten perustettiin koulutusryhmä koordinoimaan koulutuskokonaisuutta. Koulutusryhmän koko tulee olemaan kolme henkilöä, he ovat organisaation vakituista henkilökuntaa. LAT -koulutusryhmän työskentelyssä halutaan taata laaja-alainen osaaminen ja näkemys tulevaisuuden liikunnan ammattitutkinnon kehitystyössä. Tämän vuoksi perustetaan jokaiselle koulutuksen osa-alueelle ryhmä, joka lähtee työstämään omaa osa-aluettaan.

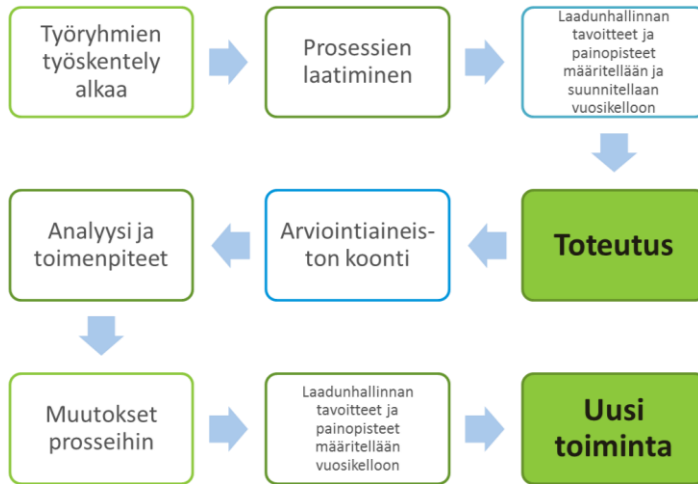
Tutkimuksessa nousseita koottuja koulutuksen kehitysehdotuksia (Taulukko 12) tullaan työstämään koulutuksen eri työryhmissä. Työryhmien koollekutsumisesta vastaa LAT-koulutusryhmä, joka laatii aikataulun ja tavoitteet kokoontumisille.



Kuvio 16. Keskeiset työtehtävät ryhmille.

Kuviosta 17 selviää koulutuksen osa-alueille määritellyt työryhmät. Työryhmien tehtävänä on lähteä suunnittelemaan ja toteuttamaan koulutuksen osa-alueita ja miettiä laadunhallinnan toimenpiteet. Jokaisen koulutuksen osa-alueen työskentelystä syntyy prosessikuvaus. Laadunhallinnan toimenpiteet suunnitellaan ja määritellään jokaiseen koulutuksen osa-alueeseen. Kehitystyössä hyödynnetään CQEF-laatuymprämallia mikä on esitelty kappaleessa 6 ja kuviossa 7. Keskeistä työryhmien suunnittelussa on ottaa huomioon,

että suunnittelussa asetetaan laatuvaatimet ja – vaatimukset, määritellään toimenpiteet, joita käytetään laatuvaatimusten täyttämiseksi. Varmistaminen sisältää suunnitelmalliset ja järjestelmälliset toiminnot, joilla osoitetaan toiminnan täyttävät vaatimukset ja parantamisessa tehostetaan toimintoja ja prosesseja. (Kuusisto 2013, 36)



Kuvio 17. Tavoitteellinen koulutuksen suunnittelun ja arvioinnin eteneminen liikunnan ammattitutkinnon kehittämiseksi.

Koulutuksen eri osa-alueisen työryhmien työskentely etenee kuviossa 18. esitetyn teemoituksen mukaisesti. Toiminnan koordinoinnilla ja teemoittelulla pyritään johdonmukaiseen ja tavoitteelliseen toimintaan laadun suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa sekä toiminnan parantamisessa.

10 Pohdinta

Kehittämistyön lopputuloksena laadittiin Liikuntakeskus Pajulahteen kehittämiseen tähtäävä liikunnan ammattitutkinnon laadunarvioinnin kehittämissuunnitelma, jonka avulla voidaan tehdä työelämälähtöisesti tavoitteellista koulutuksen kehittämistyötä. Laadunhallintaprosessin kautta pystytään varmistamaan, että Liikuntakeskus Pajulahden koulutustuote kehittyy oikeassa suunnassa yhteiskunnan koulutuspoliittisten päätösten kanssa. Kehittämistyö on osa koko oppilaitoksen opetussuunnitelman kehittämistyötä, mikä korostuu asiantuntijaorganisaatiossa näkyvänä toimintamallina myös tulevaisuudessa. Keskeisenä asiana on toimiva, tutkiva ja kehittävä työnote.

Kehittämistyö osoitti, mistä laadussa on kysymys, miksi se on tärkeää ja mitä kautta sitä voi lähestyä. On hyvä huomata, että laatu syntyy tekemällä ja vuorovaikutuksessa ”miksi pohtia pulmakohtia yksin, kun ympärillä on osaavia ja ymmärtäviä asiantuntijoita, joilta voi kysyä ja oppia”. Tässä toimintatutkimuksellisessa viitekehyksessä tehdyssä kehittämissuunnitelmassa hyödynnettiin erilaisia menetelmiä, joita arvioitiin myös kriittisesti ja pohdittiin niiden kehittämistä sellaisiksi, jotta toimintaa voidaan kehittää entistä paremmin jatkossa. Yhteistyön ja lisäksi kollegoiden tuen avulla saatiin aikaiseksi koulutusryhmä kehittämään koulutuskokonaisuutta ja sen laatua yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Laadunhallintamallin lopullinen versio viimeistellään ja jalkautetaan koulutusryhmän kanssa. Kehitettyä laadunhallintamallia tullaan hyödyntämään myös muissa Pajulahden täydennyskoulutusmuodoissa niille soveltuvin tavoin.

Tutkimuksen edetessä nousi eteen haasteita, joita tarkasteltaessa ja ratkaistaessa avautui uusia kehitystyön polkuja. Näitä ns. kehitystyöpolkuja voidaan jatkossa ottaa myös toimintamalleiksi, näin toimintatutkimus jäi osaltaan elämään käytännötoimintamalleina. Kehittävä ja tutkiva työnote tarttui kehittämistyön aikana myös muihinkin kuin itse tutkijaan. Kehittämistyössä keskeiseksi nousi ydinprosessien tunnistaminen ja selkeyttäminen. Tutkimuksessa mielenkiintoisia olivat ryhmäkeskustelut, joista nousi esiin, että tällaisella työskentelyllä syntyy laatua jo siinäkin, että tiedon kulku paranee ja uudet toimintamallit on myös helpompi jalkauttaa käytäntöön.

Tutkimus toi arvokasta tietoa koulutuksen nykytilanteesta ja antoi suuntaviivoja kehittämiseen. Laadunhallintamalliprosessin tarkastelussa saimme materiaalia mm. markkinointiin ja sen hyödyntämiseen. Kehittämistyön ansiosta työelämäyhteistyö ja opiskelijayhteistyö käynnistyi.

10.1 Kehittämistyön arviointia

Valitsin toimintatutkimuksen sen vuoksi, että se toisi laadullisia tuloksia liikunnan ammattitutkinnon toiminnasta. Tutkimusasetelman luotettavuutta arvioitaessa nousevat esiin validiteetti ja reliabiliteetti kysymykset. Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin siten, että ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen yleistettävyyttä; onko se yleistettävissä ja mihin ryhmiin. Sisäinen validiteetti puolestaan tarkoittaa tutkimuksen omaa luotettavuutta. Reliabiliteetti tarkoittaa validiteetin tapaan luotettavuutta, mutta sen sisältö viittaa tutkimuksen toistettavuuteen. (Hirsjärvi ym. 2005, 216.) Kehittämistyö eteni toimintatutkimuksellisessa viitekehyksessä, jossa tieto rakentui siten, että yksi asia johti toiseen. Tämä vaati välillä tiukkaakin rajaamista, mitä kaikkea otettiin raportoitavaksi kehittämistyöhön.

Ulkoista validiteettia arvioitaessa nostetaan esille AIPAL-kysely, joka on Opetushallituksen tekemä strukturoitu kysely tutkinnonsuorittajille. Sen tarkoituksena on parantaa henkilökohtaistamisen ja tutkinnon suorittamisen laadunhallintaa. Se toteutetaan koulutuksen alussa ja lopussa. Kyselyn tuloksia koulutuksen järjestäjä voi hyödyntää oman toiminnan arvioinnissa ja verrata tuloksia myös valtakunnallisiin tuloksiin. Tämä antaa tutkimukselle yleistettävyyttä, vertailumahdollisuuden muiden näyttötutkinnonjärjestäjien tutkinnon laatuun.

Kyselyssä nousseita keskeisiä tuloksia, kehittämiskohteita hyödynnettiin tässä kehittämistyössä tutkinnon laadun kehittämistoimenpiteitä laadittaessa. Aipal-kyselyjen haasteena on tutkintokieli. AIPAL-palautteessa vastaajien on monesti vaikea käsittää, mitä kysytään tai se kysytään hyvin laaja-alaisesti. Kysely on kuitenkin aina jokavuotinen ja siitä saatava tietoa voidaan vertailla valtakunnallisesti sekä vanhoihin toteutuneisiin koulutuksiin. Jatkossa olisi hyvä lisätä Pajulahden osuus kyselyyn, jotta saataisiin täsmätietoa koulutuksen järjestäjän toimesta. Näin esimerkiksi johtopäätösten tekeminen olisi helpompaa, jos vastaukset olisivat perusteltuja.

Sisäistä luotettavuutta pyrittiin parantamaan käyttämällä useita tiedonkeruumenetelmiä, joilla mitattiin samaa asiaa. Koulutuspalautte kerättiin oppilaitoksen kyselylomakkeen pohjalta ja siitä saatiin tarvittavat tiedot kehittämistyötä varten. Kyselystä olisi varmasti saanut enemmän irti, asettamalla täsmällisemmät kysymykset, kohdistuen ne tutkimuksen osa-alueisiin. Kyselylomakkeet nousivat yhdeksi keskeiseksi kehittämistyön kohteeksi laadunhallinnassa. Ryhmähaastattelu tehtiin koulutuksen osa-alueista, kahdelle eri kohderyhmälle, arvioitsijoille ja kouluttajille, jotka ovat tekemisissä tutkinnon kanssa. Lisäksi toteutettiin kehittämispäivä, jossa menetelmänä käytettiin learning-cafe menetelmää. Ryhmähaastat-

telu vahvasti AIPAL-palautteen tuloksista esiin tulleita huomion arvoisia kohteita kuten henkilökohtaistamisesta, ohjausta ja ohjeiden selkeyttämistä. Tämä vahvasti, että tiedonkeruumenetelmän sisäistä validiteettia.

Työn edetessä, pohdittiin millaista tietoa työelämän edustajilta kerättäisiin. Kysely työelämän edustajille tehtiin maaliskuussa. Alkuperäisessä suunnitelmassa pohdittiin ryhmähaastattelua ja sen jälkeen yksilöhaastattelua, mutta päädyttiin sähköpostikyselyyn. Sähköpostikyselyn tarkoituksena oli kartoittaa työelämän haasteita ja luoda keskusteluyhteys työelämän ja koulutuksen välille sekä etsiä mahdollisia yhteistyökumppaneita. Ammatillisen koulutuksen reformissa painotetaan työelämän osallisuutta oppimisessa. Opettaja lehdessä 6/2016 Matti Rutonen kirjoitti, että OAJ:n mielestä tämän ei kuitenkaan tulisi olla säästötoimi, eikä koulutukseen tarkoitettua rahoitusta tulisi siirtää elinkeinoelämälle vaan olisi luotava uudenlaista yhteistyötä koulutuksen ja työelämän välille. Tämä kysely toimi pienenä esimerkkinä, millaista opettajan työ jatkossa tulisi olla. Miten työelämään luodaan kontakteja ja millaista uudenlaista yhteistyötä työelämän kanssa tulisi tehdä? Tulevaisuudessa kyselyä on tarkoitus toteuttaa webropolin kautta, jolloin saataisiin tietoa laajemmin.

Kattavan laadunhallintamallin takaamiseksi asetettiin yhdeksi kehittämiskohteeksi tutkimuksen ydinprosesseille kyselylomakkeet, sekä ryhmähaastattelurunko. Lisäksi pohdittiin, millä menetelmillä on järkevää toteuttaa kyselyjä. Huomaan itsekkin suhtautuvan kyselyihin nyt arvioivalla tavalla, millainen tämä kysely oli, voisiko tätä hyödyntää koulutuksen kehittämisessä. Kyselyt laaditaan yhteistyössä osa-alueiden suunnittelijoiden ja toteuttajien kanssa. Kehitettävät kohteet pohditaan jo etukäteen ja myös niiden analysointiin on varattu ajankohta.

Ryhmähaastatteluista saimme paljon kokemustietoa, josta moni kehittämisajatus tuli toimenpidevaiheeseen. Koin ryhmähaastattelujen läpi käymisen ja tiedon yksinkertaistamisen tuottavan tuloksia. Tärkeintä on ollut oppia luomaan luottamuksellinen ilmapiiriin. Opettajat eivät tyypillisesti puhu asioistaan, mikä hankaloitti aluksi ryhmäkeskustelujen etenemistä. Vuorovaikutus on eräänlainen tutkimusmatka, jonka päämäärä ei ole ennakoitavissa. Rauhallinen tila ja keskustelun eteneminen auttoivat keskustelun vapaata kulkua ja näin saatiin hyviä nostoja koulutuksen kehittämiselle. (Heikkinen 2012, 151) Ryhmähaastattelussa eräs kouluttaja totesi.

Kehityskeskustelussa yhdessä koulutuspäällikön kanssa pohdittiin liikunnanammattitutkinnon tulevaisuutta ja päädyttiin valitsemaan neljä henkilöä kehittämään tutkintoa. Valittujen henkilöiden kanssa keskusteltiin liikunnanammattitutkinnon kehittämisestä. Todellisuudessa sitoutuminen, aikataulut ja kiinnostus kehitystehtävään rajoittui siten, että kehi-

tysryhmän kokouksissa oli paikalla ainoastaan kaksi henkilöä. Tämän jälkeen tutkintovastaavana ja kehittämistyön vetäjänä tein päätöksen, että koulutusryhmä muutetaan työpariksi, joka tulee koordinoimaan ja ideoimaan koulutuksen tulevaisuuden kehitystä. Sitoutuminen ja innostuminen kehittämistyöhön ovat haastavaa. Ongelmana on mm. että asiaa ei koeta omaksi, minkä näen suurena haasteena tulevaisuuden koulutuskokonaisuuksien rakentamisessa ja kehittämisessä. Työntekijöillä on paljon asioita hoidettavanaan ja kilpailu tulevaisuuden työpaikoista on koko ajan kiristymässä opetusallalla.

Heikkinen (2015, 96) kirjassa toteaa, että toimintatutkimukseen kuuluu arvaamattomuus, eikä tutkija voi varautua kaikkiin kehittämistutkimuksessa nouseviin kysymyksiin. Jos rajaa liikaa kysymyksen asetteluaan, kiinnostavia ja oleellisia asioita saattaa jäädä huomaamatta. Tutkimusongelmat muuttuvat ja täsmentyvät kuitenkin prosessissa. Suunnitelma toimintatutkimukselle ohjaa toimintaa. Tässä kehittämistyössä hyvä suunnitelma tuki asian eteenpäin viemistä.

Työn yhdenmukaisuutta ja loogisuutta olisi lisännyt se, että kysymykset olisivat tehty esimerkiksi webropolin kautta. Jolloin tulosten koonti kyselyjen osalta olisi helpompaa ja tutkimusongelmiin olisi saatu nopeammin vastauksia. Jatkossa kehitys ajatuksena on ehdottaa kyselyjen tekemistä webropolin välityksellä, jolloin saataisiin kootusti tietoa myös ulkopuolisilta henkilöiltä.

Loppuun voidaan todeta, että kehittämistyöni tukee ajatusta luoda pysyvä ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien käytänne ja kehittää arvioinnin kriteeristöä. (Kansallisen koulutuksen arviointikeskus 2015, 4)

10.2 Tulevaisuus

Seuraava liikunnan ammattitutkinnon koulutuskokonaisuus on päätetty alkavaksi marraskuussa 2016. Kehittämistyön tutkimuksellista osuutta hyödynnetään tulevan koulutuksen markkinoinnissa. Jatkossa liikunnan ammattitutkinnon kehitystyössä otetaan mukaan teamit, joiden kanssa jatketaan kehitystyötä ja kehitetään tutkinnon osa-alueita kokonaisvaltaisesti, hyödyntäen kehittämistutkimuksen periaatteita. Kehittämistutkimuksella tavoitellaan vastauksia kolmeen kysymykseen: 1) miten kehittämisessä edetään 2) millaisia tarpeita ja mahdollisuuksia kehittämisellä on? 3) millaiseen tuotokseen kehittäminen johdattaa? (Andersson & Shatuck 2012, 41.)

Kehittämiskohteet hyödynnetään uuden koulutuksen suunnittelussa. Tulevaa koulutusta tullaan arvioimaan laadunhallintamalla hyödyntäen. Keskustelimme työni ohjaajien kans-

sa moneen kertaan Benchmarking-vierailuista ja tulevaisuudessa tämä varmasti onkin yksi keskeinen osa toimintatapaamme.

Itseäni jäi erityisesti kiinnostamaan liikunta-alan työelämän haasteet ja millaiset odotukset sekä vaatimukset asetetaan tulevaisuuden liikunta-alan ammattilaiselle. Mihin suuntaan liikunta-alan ammatillista koulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi työelämän vaatimuksia? Millaiset ovat toimivat työelämäoppimisen menetelmät tulevaisuudessa?

Tulevaisuuden haasteeksi voisi asettaakin esimerkiksi ammatillisen koulutuksen laadun parantamista hakemuksen laatimisen, minkä avulla saataisiin uutta näkökulmaa ja ohjausta laadun kehittämiseen Liikuntakeskus Pajulahdessa. Ammatillisen koulutuksen laadun itsearviointi on seuraavan kerran vuonna 2019, jossa tarkastellaan koulutuksen järjestäjän laadunhallintajärjestelmää kokonaisvaltaisesti. Siinä järjestäjä voi hakea laadunpalkintoa, joko toimivan, erinomaisella tasolla olevan laadunhallintajärjestelmän tai laadunhallintajärjestelmän tuloksellisen kehittämisen perusteella. (OPH 2016c)

10.3 Oman asiantuntijuuden kehittämisen arviointia

Valitsin toimintatutkimuksen aiheen jo opintoihin hakeutuessa. Aihe selkeytyi ja muotoutui kuitenkin matkan varrella. Toiminnallisen opinnäytetyön muotoileminen raportiksi on ollut minulle toiminnan ihmiselle iso haaste, mutta kirjoitus alkoi kuin alkoikin sujua loppukirivaiheessa. Arvioidessa omaa toimintaani, olisin varannut itselleni enemmän aikaa lähteiden etsimiseen kollegani kannustamana ja innoittamana hyviä lähteitä löytyi työn edetessä. Hyvistä suunnitelmista huolimatta, johdonmukaisuus oli välillä kateissa. Kehittämistyön edetessä hyödynsin monia koulutuksessa olleita asioita. Suurimmat kiitokset kuuluvat tämän kehittämistyön työelämäohjaajalle ja työparilleni.

Asioiden ja kokonaisuuksien hahmottamista helpottaakseni tein niistä piirroksia. Käytin myös tavoitteen asettelussa erilaisia havainnollistavia menetelmiä kuten mindmap; mielikuvakarttaa, liimalappuja, goalmap-tavoitekartan piirtämistä ja muistikirjaa. Näitä tulen varmasti jatkossa hyödyntämään myös omassa työssäni. Tutkijan roolissa ollessani tunsin kehittyväni eniten asioiden pelkistämässä ja ydinkohtien löytämisen.

”Ei vain opiskella ja saada tutkintotodistuksia vaan tullaan tekemään itselle työtä ”

Tämä puheenvuoro kiteytti liikunnan ammattitutkinnon laadunkehittämisen työlle tunnuslauseen.

Työn edetessä ja viimeisten opintovapaaviikkojen aikana ymmärsin opinnäytetyön merkityksen koulutuksen tulevaisuuden kannalta. Miten saada aikaan laadukkaita, johdonmukaisesti toteutettavia koulutuskokonaisuuksia? Miten tarjoamme tulevaisuuden liikuntalan ammattilaisille hyvät eväät työelämän kentälle sekä työelämälle osaavia liikunnan ammattilaisia kohtaamaan tulevaisuuden haasteet.

Tämän työn kautta opin laadusta, sen kehittämisestä ja laadun parantamiseen johtavista toimenpiteistä. Oma näkemykseni ja toiveeni on, että tulevaisuudessa laatua tulisi kehittää Liikuntakeskus Pajulahdessa laaja-alaisesti. Siten, että otetaan huomioon näitä kehittämistyössä esille tulleita toimintamalleja. Toivon, että käyttöön otetaan lisäksi toimenpiteitä tukevia digitaalisia palveluita ja oppimisympäristöjä sekä vahvistetaan opetushenkilöstön osaamista entisestään tutkivaan ja kehittävään työotteeseen. Nämä ovat asioita, joilla koulutuksen laatua pystytään kehittämään laadukkaasti tulevaisuudessa ja joiden avulla pystytään askeleen edellä Pajulahden Strategian 2020 linjaamalla tavalla.

Lähteet

Andersson, T. & Shattuck, J. 2012. Desing-based research: A decade of progress in education research? Educational researcher.

Antila M, 2012. Kehittämispääoman synty ja rakentuminen strategisessa palvelujen kehittämistyössä. Case tutkimus tamperelaisten hyvinvointipalvelujärjestöjen verkostomaisessa laadunkehittämistyöstä. Vammala.

Aipal-palaute. Luettavissa osoitteessa: http://www.oph.fi/tietopalvelut/arviointi-ja_seurantatieto/aipal. Luettu 1.2.2016

CAF 2013. Yhteinen arviointimalli The Common Assesment Framework (CAF) Organisaation kehittäminen itsearvioinnin avulla.

Heikkinen, H. 2007. Toimintatutkimus toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltonen J.& Valli R.(toim) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Juva.

Heikkinen H., Rovio E., Syrjälä L. 2010.Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähetymistavat. Vantaa.

Heikkinen H. Jokinen H., Markkanen I., Tynjälä P. 2012.Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusalaalalla. Juva.

Heiskanen N. 2012. Näyttötutkintomestarin monet hatut. Näyttötutkintojärjestelmän eri toimijoiden puheenvuoroja kentältä. Haaga-Helia. Vantaa.

Helsingin Sanomat. Koulutus säästöt lähellä kipurajaa. A12. 24.8.2015.

Hirsjärvi S., Remes P.& Sajavaara P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. 2015. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallinta järjestelmien tila. Julkaisut 20:2015.

Kyllönen, J. 2010. Aitoa palautetta – AIPAL. Lähde liikkeelle. Ammatillisten tutkintojen tiedotuslehti syksy 2010, 13-15. Laatuakatemia. Luettavissa osoitteessa:
<http://www.kotiposti.net/tuurala/Laatukustannukset.htm>. Luettu 28.8.2015.

Kuusisto R. 2013. Laatu perusopetuksessa. Juva. PS-Kustannus.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) Luettavissa www.finlex.fi

Liikuntakeskus Pajulahti. Liikunnan ammattitutkinnon opinto-opas 2014-2015

Liikuntakeskus Pajulahti (2014). Pajulahden Strategia 2020.

Lecklin, O. 2006. Laatu yrityksen menestystekijänä. Hämeenlinna. Talentum.

Mäkirintala E. 2011. Luova ote huippusuoritukseen. Resonanssi ratkaisee. Hämeenlinna.

OKM 2015. Aikuiskoulutuksen rahoitus.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/hallinto_ohjaus_ja_rahoitus. Luettu 3.8.2015.

OKM 2011. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011-2020. Kopijyvä Oy. Opetus ja kulttuuriministeriö 2011. Luettavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2011/Ammatillisen_koulutuksen_laatustrategia_2011_2020.html Luettu 18.3.2016

OPH 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. Helsinki. Yliopistopaino.

OPH 2016a. Ammatillisen koulutuksen laatupalkinnot. Luettavissa osoitteessa:

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/laatupalkinnot. Luettu 14.4.2016.

OKM 2016b. Koulutusjärjestelmä, luettavissa:

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>. Luettu 14.3.2016

OKM 2016c. Koulutuksen rahoitus. Luettavissa:

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/rahoitus/?lang=fi> Luettu 11.4.2016.

OKM 2015a. Koulutuksen rahoitus. Luettavissa:

www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/rahoitus. Luettu 25.7.2015.

OKM 2015b. Pasi Reintolan luentomateriaali 7.8.2015.

OKM 2015c. Näyttötutkintojärjestelmä 20 vuotta. Raportit ja selvitykset 2015:2

OPH 2011. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus.

Opetushallitus. Näyttötutkinnot. <http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/> Luettu 18.1.2016

OPH 2014a. Hyvän ohjauksen kriteerit. Helsinki.

OPH 2016c. Koulutuksen reformi. Luettavissa:

http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/ammattillisen_koulutuksen_reformi Luettu 14.3.2016.

OPH 2015d. Näyttötutkinto-opas. Oppaat ja käsikirjat 2015: Saatavissa:

http://www.oph.fi/download/168589_nayttotutkinto-opas_2015.pdf

OPH 2014b. Näyttötutkinnon perusteet. Liikunnan ammattitutkinto 1.4.2014. Määräys.

Luettavissa:

http://www.oph.fi/download/156244_Liikunnan_ammattitutkinto_2_011_2014.pdf. Luettu 15.3.2016,

OPH 2015e. Raportit ja selvitykset 2015:2 Näyttötutkintojärjestelmä 20 vuotta. Historia ja vaikuttavuus. Tampere.

Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettu laki (1705/2009) ja asetus (1766/2009)

Pernaa J. 2013. Kehittämistutkimus opetus alalla. Juva.

Ruuska K. 2012. Pidä projekti hallinnassa suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Vantaa.

Tuomi J., Sarajärvi A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Vantaa.

Valtioneuvosto. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke>.

Luettu 11.4.2016

Vilka H & Airaksinen T. 2004.Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. AIPAL-kysely: Hakeutuminen LAT

1. Sukupuoli
2. Äidinkieli
3. Ikä
4. Korkein koulutus tai tutkinto, jonka olet suorittanut
5. Mitä kautta sait ensisijaisesti tiedon mahdollisuudesta suorittaa näyttötutkinto (valitse enintään kolme)
6. Onko tarkoituksenasasi suorittaa nyt
7. Selvitettiinkö kanssasi, mitä osaamista sinulla on (aikaisemmat opinnot, työkokemus tai muu osaaminen)?
8. Selvitettiinkö kanssasi, minkälaista ammattitaitoa valitsemassasi näyttötutkinnossa edellytetään?
9. Miten tyytyväinen olit selvitykseen?
10. Kerrottiinko sinulle taloudellisista tukimuodoista, jotka liittyvät opiskeluun ja näyttötutkinnon suorittamiseen (esimerkiksi opintotuki,
11. Selvitettiinkö kanssasi sinulle soveltuvia opiskelutapoja, joita oppilaitoksella on mahdollisuus tarjota (esimerkiksi lähiopetus, verkkoopiskelu, etäopiskelu, työssäoppiminen)?
12. Miten tyytyväinen olit selvittelyyn?
13. Selvitettiinkö kanssasi, onko sinulla mahdollisia vaikeuksia liittyen opiskeluun tai tutkinnon suorittamiseen (esimerkiksi liittyen kieleen, lukemiseen, kirjoittamiseen, hahmottamiseen tai keskittymiseen)?
14. Miten tyytyväinen olit selvittelyyn?
15. Tehtiinkö kanssasi henkilökohtaistamista koskeva kirjallinen suunnitelma (suunnitelma on kuvaus muun muassa siitä, miten ja missä ammattitaito osoitetaan ja tarvittaessa hankitaan sekä mitä ohjausta tarvitaan)?
16. Miten tyytyväinen olit suunnitelmaan?

Liite 2. AIPAL-kysely: Suorittamisvaiheen kysymykset LAT

1. Sukupuoli
2. Äidinkieli
3. Ikä
4. Korkein koulutus tai tutkinto, jonka olet suorittanut ennen nyt suoritettavaa tutkintoa
5. Tärkein syy, miksi hakeuduit suorittamaan näyttötutkintoa
6. Mikä on tämän hetkinen arviosi tulevasta tilanteestasi tutkinnon suorittamisen jälkeen
7. Tavoitteeni on suorittaa koko tutkinto tai osa tutkinto
8. Tutkinnon osa tai osia tunnustettiin suoraan aikaisempien todistusteni perusteella
9. Sain riittävästi ohjausta tutkintotilaisuuksien suunnitteluun
10. Tutkintotilaisuuteni järjestettiin työpaikalla tai työssä oppimispaikalla
11. Osoitin ammattitaitoni pääsääntöisesti käytännön työtehtävissä
12. Sain kertoa oman arvioni tutkintosuoritukseni onnistumisesta (itsearviointi)
13. Arvioinnin perustelut kerrottiin minulle tutkinnon suorittamisen jälkeen
14. Tutkinnon suorittaminen eteni henkilökohtaisen kirjallisen suunnitelman mukaisesti
15. Tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisesta oli hyötyä ammattitaidon kehittämisessä
16. Miten arvioit tutkinnon suorittamisen onnistuneen kokonaisuutena?

Liite 3. Koulutus palaute

Koulutus palaute

Palautelomakkeen avulla pyritään kehittämään Liikunnan ammattitutkinnon sisältöä ja organisointia valmistavan koulutuksen osalta. Kyselyyn vastataan nimettömänä.

Taustakysymykset

1. Vastaajan ryhmä
2. Vastaajan sukupuoli

Lähijakson organisointi

Valitse omasta mielistäsi parhaiten seuraavia lähijakson osa-alueita kuvaava vaihtoehto.

	1heikko	2välttävä	3kohtalainen	4hyvä	5erinomainen
3. Ennakkoinformaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Vastaanotto (reception)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Lähijakson organisointi ja kokonaisjärjestelyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Majoitustilat (huoneet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Yleiset tilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ruokailutilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ruoka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Luentotilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Liikuntatilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Verkko-opetusympäristö Moodle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Kouluttajat (yleinen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ilmapiiri tutkinnolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Yleisarvosana lähiopetusjaksoista ○ ○ ○ ○ ○

Kuvaile asteikolla 1-10 (1=ei lainkaan...10=mahdollisimman paljon)

16. Oma motivaatiosi opiskeluun

17. Halu pyrkiä asettamiisi oppimistavoitteisiin

18. Oma sitoutumisesi opiskeluun

Lähiopetus jaksojen teemat ja sisällöt

Mikä tuki oppimistasi lähijaksoilla parhaiten?

19



Lähijaksojen opetusmenetelmät. Arvioi lähijaksojen opetusmenetelmiä (esim. luennot, ryhmätyöskentely...)

20



Miten kehittäisit lähijaksoja?

21



Etäjaksot

22 Työelämäoppiminen. Anna + ja - etäjakson työssäoppimisesta.

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two small square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two small square buttons with right-pointing arrows.

23 Lukupiirit. Miten lukupiirityöskentely on tukenut oppimistasi?

.

Oppimispäiväkirja. Arvioi miten oppimispäiväkirja on tukenut oppimistasi.

24

.

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two small square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two small square buttons with right-pointing arrows.

Miten kehittäisit etäjaksuja?

25

.

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two small square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two small square buttons with right-pointing arrows.

Tutkintosuoritukset

Opeohjaus. (Tutkintosuoritustehtävä ja ammattitaitovaatimukset) Anna palautetta + ja - mitä hyvää ja parannettavaa olet kokenut tästä osasta.

26

.

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two small square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two small square buttons with right-pointing arrows.

Mentorihjaus. (Työelämäohjaus) Anna palautetta + ja - mitä hyvää ja parannettavaa olet kokenut mentorihjaukseen liittyen.

27

.

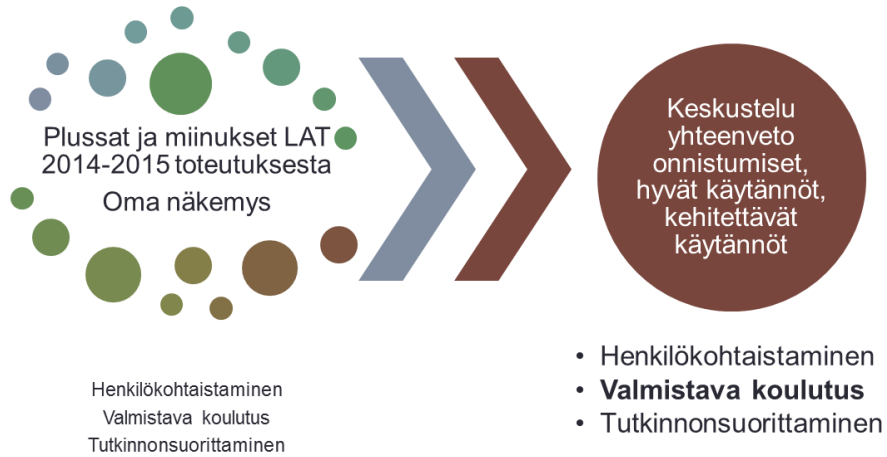
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two small square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two small square buttons with right-pointing arrows.

28 Tutkintosuoritus suunnitelma. (palaute suunnitelmasta ja käytännön toteutukseen ohjaamisesta) Anna palautetta + ja - mitä hyvää ja parannettavaa olet kokenut tästä osasta.



Liite 4. Ryhmäkeskustelu kouluttajat

Ryhmähaastattelu 19.1.2016 Kouluttajat



Liite 5. Ryhmäkeskustelu arvioijat

Ryhmäkeskustelu ke 3.2.2016 klo 10-11 Liikuntakeskus Pajulahdessa liikunnan ammattitutkinnon arvioijat

Haastattelun tarkoituksena on selvittää, miten arvioijat kokevat arvioinnin, mitä asioita koetaan hyvänä ja mitä haluttaisiin kehittää. Haastattelu on osa liikunnan ammattitutkinnon laadun kehittämistyötä. Haastattelu nauhoitetaan ja sitä käytetään kvalitatiivisen opinnäytetyön osana.

Ryhmäkeskusteluun osallistujan tiedot ja kysymykset:

Sukupuoli: Nainen/Mies

Ikä: _____ Koulutus: _____ Kokemus arvioitsijana: _____

Olen näyttötutkintomestari: Kyllä /Ei

1. Millaisena olet kokenut saamasi tiedon tutkinnonsuorittajasta, tutkintosuorituksesta ja tutkintosuorituksen arvioinnista?
 - a. Miten haluaisitte tiedon tutkintosuorituksista
 - b. Mitä @viestien tulisi sisältää...
 - c.
2. Miten koet, onko tutkinnonsuorittajille annettu ohjeistus tutkintosuoritustehtävistä ollut riittävä?
3. Kuinka ajoissa arvioitsijat tulisi määrittää: mentoriohjauksessa, kun suunnitellaan tutkintosuoritusta vai tutkintosuoritus suunnitelman ollessa jo valmis...?
4. Miten olet kokenut tutkinnonsuorittajilta saamasi arviointimateriaalin?
5. Miten olet kokenut käytännön tutkintotilaisuuksien arvioinnin?
6. Millaisia asioita haluaisit nostaa esille arviointikeskusteluista (hyvät/kehitettävät)?
7. Mitä hyvää näet arviointiprosessissa ja miten kehittäisit arviointiprosessia?

Liite 6. Kutsu Liikunnan ammattitutkinnon kehittämispäivään

Liikunnan ammattitutkinnon kehittämispäivä, Liikuntakeskus Pajulahdessa

Keskiviikkona 9.3.2016 klo 10-14 Luokka 3-4

Tervetuloa liikunnanammattitutkinnon kehittämispäivään!

Tässä sinulle tietoa aamupäivän tavoitteesta ja työskentelytavasta.

Kutsuttu työryhmä koostuu arvioitsijoista, kouluttajista, tutkinnonsuorittajista ja työelämän edustajista. Tavoitteenamme on kehittää ja innovoida liikunnan ammattitutkintoa yhdessä

Liikunnan ammattitutkinnon koulutuksen kehittämistyön pohjalla on:

- tulokset koulutuspalautteista (kerätty joulukuussa 2015-tammikuussa 2016 tutkinnonsuorittajilta) ja
- Valtakunnallisen AIPAL-palautteen kooste
- Ryhmähaastattelujen yhteenvedot, jotka on toteutettu vastaaville kouluttajille sekä arvioitsijoille tammikuun 2016 aikana.

Aamupäivän tavoitteena on koostaa ideoita liikunnan ammattitutkinnon kehittämiseksi, joissa palautteet toimivat kehittämisen pohjana.

Palautteiden perusteella selvisi, että koulutuksen eri osa-alueet vaatisivat selkeyttämistä. Keskeiset kysymykset ovat: Mikä selkeyttää ja mikä sekoittaa keskeisissä koulutusprosesseissa?

Käytämme kehittämispäivässä learning cafe -menetelmää

Työpajoja on kolme, joihin jokainen pääsee osallistumaan.

Jokaisessa työpajassa työskennellään kerrallaan 30min pohtien yhdessä, mitkä asiat toimivat ja mitkä vaativat selkeyttämistä? Lisäksi ideointia tutkinnon kehittämiseksi.

Työpajat:

- 1) Henkilökohtaistaminen (hakeutumisvaihe)
- 2) Valmistava koulutus (lähi- ja etäopetus)
- 3) Tutkinnonsuorittaminen (tutkinnonsuorittamisen ohjausprosessi TUTKA (suunnitelman laadinta) ja tutkintosuorituksen toteutus - ja arviointiprosessi)

Etenemme seuraavan aikataulun mukaan

klo 10.00 Avaus, Luokassa 3-4

klo 10.15-11.45 Työpajat

klo 11.45-12. Koonti

klo 12-13 Lounas Ravintola Kukkasessa

Liite 7. Työelämäasiantuntijoille kysely

Keväinen tervehdys Pajulahdesta,

Liikuntakeskus Pajulahdessa käynnistyy seuraava liikunnan ammattitutkinto marraskuussa 2016. Tulevaa koulutusta ja kehittämistutkimusta varten olemme laatineet seuraavan kyselyn työelämänasiantuntijoille. Tämä liitteenä oleva kysely on myös osa liikunnan ylempään ammattikorkeakoulun kehittämistutkimustani.

Tätä kyselyä toteutetaan sähköpostikyselynä sekä teemahaastatteluna liikunta-alan työelämän asiantuntijoille maaliskuun 2016 aikana.

Kehittämistutkimuksen aihe on liikunnan ammattitutkinnon laadun kehittäminen, se toteutetaan laadullisena toimintatutkimuksena, joka sisältää mm. kyselyjä ja haastatteluja. Kyselyjen vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä huhtikuun alussa. Kyselyn tulokset toimivat kehittämistutkimuksen työelämän yhteistyön pohjana sekä kehitystyössä liikunnan ammattitutkinnon laadun kehittämisessä. Työelämän näkökulma sekä työelämän kanssa tehtävä yhteistyö on keskeinen osa tulevaisuuden koulutuskokonaisuuksia. Sinun näkökulmasi liikunta-alan asiantuntijana on hyvin olennainen osa tulevaisuuden koulutuskokonaisuuksia laadittaessa.

Olisi hienoa, jos saisimme kokemuksiasi ja näkemyksiäsi liikunta-alan ammattilaisen keskeisistä ammattitaidoista nyt ja tulevaisuudessa.

Toivoisin, että palauttaisitte vastaukset 24.3.2016 mennessä sähköpostilla maria.anttila@pajulahti.com

Vastaan mielelläni kysymyksiinne kehittämistyöhön liittyen.

Halutessasi voit tutustua liikunnan ammattitutkintoon tästä linkistä http://www.oph.fi/download/156244_Liikunnan_ammattitutkinto_2_011_2014.pdf

Ystävällisin terveisin / Best regards

Maria Anttila
Liikunnan ammattitutkinnosta
vastaava opettaja
+358 40 8250882
maria.anttila@pajulahti.com
Pajulahti Olympic Training Center
Pajulahdentie 167, FI-15560 Nastola
www.pajulahti.com



Työelämäasiantuntijoille kysely, kysymykset

Vastaaajatiedot (*Ympyröi oikea vaihtoehto*)

Nainen

Mies

Ikä (*Ympyröi oikea vaihtoehto*)

- a) alle 30v
- b) 31-40v
- c) 41-45v
- d) 45-50v
- e) yli 51v

Työnantajasi on:

- a) Julkinen sektori (kunnat, kaupungit, valtio,...)
- b) Yksityinen sektori
- c) Kolmas sektori (seura, yhdistykset...)
- d) muu, mikä?

Missä asemassa olet työtehtävässasi:

- a) Työntekijä
- b) Työnantaja
- c) Esimies
- d) Muu, mikä _____

Kuuaile nykyinen työtehtäväsi ja mikä siinä on keskeinen osaamisalue:

Mitkä ovat keskeiset liikunta-alan ammattilaisen työelämätaidot? Kirjaa mielestäsi 4-5 keskeisintä osaamisaluetta ja perustelee kaksi tärkeintä.

Mitkä ovat mielestäsi liikunta-alan työelämän tulevaisuuden haasteet?

Millaisia terveisiä haluaisit lähettää liikunta- alan ammatillisenkoulutuksen järjestäj