

Työssäoppimisen laadun tekijät - opiskelijan näkökulma

Aila Miettinen

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2016

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (YAMK) Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Tekijä Miettinen, Aila	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2016
	Sivumäärä 45	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työssäoppimisen laadun tekijät -opiskelijan näkökulma		
Tutkinto-ohjelma Restonomi (YAMK) Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja Enni Mertanen		
Toimeksiantaja Keudan ammattiopisto		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työssäoppimisen laatuun ja onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Keudan ammattiopisto. Lähtökohtana opinnäytetyölle oli Keudassa toteutettu työssäoppimisen laatuhanke (TOLA), jossa kehitettiin menetelmiä laadukkaasti työssäoppimisen takaamiseksi ja työllistymisen parantamiseksi.</p> <p>Teoreettinen viitekehys muodostui ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyydestä, laadun kehittämistä ja työssäoppimisen laadun määrittämisestä ja merkityksestä. Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimushaastattelu, joka toteutettiin teemaryhmähaastatteluna. Lisää tutkimusaineistoa saatiin fasilitoinnin periaattein toteutettujen ryhmätöiden tuloksista. Teemahaastattelun aineisto analysoitiin haastatteluteemojen mukaisen karkean litteroinnin avulla, ja ryhmätöiden tuloksista laadittiin yhteenveto.</p> <p>Tutkimustuloksista tuli esiin, että ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys ja työssäoppiminen ovat tärkeitä tekijöitä koulutuksen laadun kannalta. Työssäoppimisen ohjaaminen antaa opettajille mahdollisuuden tutustua työelämään ja luoda yhteistyöverkostoja. Työpaikkaohjaajien koulutuksella on suuri merkitys työssäoppimisen laadulle. Hyvä työpaikkaohjaaja ja työssäoppimispaikka ovat ensimmäinen linkki työssäoppimisen laatuun. Opiskelijan oma toiminta ja asenne vaikuttavat paljon, ja oppilaitoksessa saadut perustiedot ja -taidot ovat pohja hänen menestymiselleen työelämässä. Opettajien ohjaus- ja opetustaidot tarvitsevat jatkuvaa päivitystä ja työelämäyhteistyötä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää ammatillisen koulutuksen ja työssäoppimisen laadun kehittämisessä. Tulokset vahvistavat kaikkien toimijoiden vaikuttavan laatuun ja sen kehittämiseen.</p>		
Avainsanat (asiasanat)		
työssäoppiminen, laatu, laadunhallinta, opiskelija, työpaikkaohjaaja		
Muut tiedot		

Author Miettinen, Aila	Type of publication Master's thesis	Date June 2016 Language of publication: Finnish
	Number of pages 45	Permission for web publication: x
Title of publication Elements of the quality of on-the-job learning from the students' point of view		
Degree programme Master's Degree Programme in Hospitality Management		
Supervisor Mertanen Enni		
Assigned by Keuda Group. Provider of Vocational Education and Learning		
Abstract <p>The objectives of the thesis were to identify elements affecting the quality of on-the-job learning and success promoting factors. The aim was to find the most essential elements from the students' point of view. The thesis was assigned by the Keuda Vocational College. The Quality of on-the-job learning Project (TOLA) of the Keuda Group was the starting point for this research. In the TOLA-Project, methods were created for ensuring high-quality on-the-job learning and for improving the recruitment.</p> <p>The theory background consists of vocational training employment orientation, the development of quality and the determination of quality and the importance of on-the-job learning. The implementation method was a qualitative theme interview conducted with groups. The results from the group interviews generated more data through the facilitation meetings. The results from the interviews were transcribed roughly by the themes of the interviews. The results from the group assignments were also summarized by theme.</p> <p>The research results indicate that the work based learning and on-the-job learning are very important factors to the quality of vocational education. The workplace instruction has given teachers the opportunity to get to know working life and to create collaborator networks. The workplace instructor training is very important to quality. A good workplace and a good workplace instructor are the first links to high quality. The activity of the students and their attitudes to on-the-job learning are the keys to success in working life. Also the basic skills and knowledge are parts of success. The teaching and instructing skills of the teachers need continuous updating and co-operating with working life. The research results can be used in developing vocational education and the quality of on-the-job learning. The results confirm that all the participants contribute to quality.</p>		
Keywords/tags (subjects) on-the-job learning, quality, quality management, student, workplace instructor		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto.....	3
2	Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys ja laatu.....	4
2.1	Työelämälähtöisyys ja työssäoppiminen.....	4
2.2	Työssäoppimisen ohjaaminen.....	5
2.3	Laatu yritystoiminnassa ja koulutuksessa	5
2.4	Laadun kehittämismenetelmiä.....	7
3	Ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen	8
3.1	Ammatillisen koulutuksen laatustrategia	8
3.2	Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus.....	9
3.3	Keudan laadunhallinta.....	11
4	Työssäoppiminen ja laatu aiemmissa tutkimuksissa	12
5	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus	17
5.1	Haastattelu tutkimusmenetelmänä	18
5.2	Teemahaastattelun toteutus.....	19
5.3	Fasilitointimenetelmän perusteita	21
5.4	Fasilitointiryhmien työskentely	22
6	Tutkimustulokset ja johtopäätökset	23
6.1	Fasilitointiryhmien työn tulokset	23
6.2	Teemahaastattelun tulokset	26
6.3	Tulosten koonti ja johtopäätökset	29
7	Pohdinta	33
	Lähteet.....	36
	Liitteet	39
	Liite 1. Työssäoppimisen laatu –hankkeen esittely.....	39

Liite 2.	Fasilitointiryhmätyöskentelyä: opiskelijoiden post-it laput.....	40
Liite 3.	Fasilitointiryhmätyön asioiden ryhmittelyä ja teemoittelua.....	41
Liite 4.	Fasilitointiryhmätyön tulos: Laadun kukkanen	42

Kuviot

Kuvio 1.	Edwards Demingin johtamisen kehittämismalli ”laatuympyrä”	7
Kuvio 2.	CQAF ”Eurooppalainen laadunvarmistusmalli”	9
Kuvio 3.	Keudan laadunhallinta Demingin ympyrää mukaillen	11
Kuvio 4.	Laatukukkanen Keudan ammattiopisto	18
Kuvio 5.	Fasilitointiryhmän työskentelyn kulku	22
Kuvio 6.	2. vuosikurssin opiskelijoiden fasilitoinnin tulokset työssäoppimisen laadun tekijöistä.....	24
Kuvio 7.	3-vuosikurssin opiskelijoiden fasilitoinnin tulokset työssäoppimisen laadun tekijöistä.....	25
Kuvio 8.	Tutkimuskysymys 1. Mitkä asiat vaikuttavat työssäoppimisjaksojen onnistumiseen tai epäonnistumiseen?	30
Kuvio 9.	Tutkimuskysymys 2. Miten eri osapuolet vaikuttavat työssäoppimisen laatuun?.....	31
Kuvio 10.	Tutkimuskysymys 3. Miten lopputuloksena muodostuu kaikkien osapuolten mielestä laadultaan hyvä työssäoppiminen?.....	32

Taulukot

Taulukko 1.	Työssäoppimiseen ja laatuun liittyviä Pro gradu -tutkimuksia.....	12
Taulukko 2.	Työssäoppimiseen ja laatuun liittyvät Pro gradu –tutkimukset ja Opinnäytetyöt (YAMK)	13
Taulukko 3.	Työssäoppimiseen ja laatuun liittyvät Pro gradu –tutkimukset ja Opinnäytetyöt (YAMK)	14
Taulukko 4.	Työssäoppimiseen ja laatuun liittyviä väitöskirjatutkimuksia	15
Taulukko 5.	Työssäoppimiseen ja laatuun liittyviä väitöskirjatutkimuksia	16

1 Johdanto

Olen työskennellyt kaksi vuosikymmentä ammatillisella toisella asteella kokkien opettajana ja ohjannut opiskelijoita työssäoppimisjaksoilla hotelli-, ravintola- ja catering-alalla tämän ajan. Vuosikymmenten aikana koulutus ja tutkinnon perusteet ovat muuttuneet monta kertaa; on siirrytty alaan tutustumisesta työharjoittelun kautta työssäoppimiseen. Ammatillista koulutusta ja opetusta sekä työssäoppimista on tutkittu paljon – kaikkea ei ole vielä selvitetty.

Laatuajatteluun ja toiminnan kehittämiseen liittyviin koulutuksiin olen osallistunut aktiivisesti, ja olen toiminut laadun kehittämistehtävissä 1990-luvun loppupuolelta alkaen. Alkuaikoina laatukäsitteistön maailma vaikutti hyvin kaukaiselta ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Laadun käsite oli helpompi yhdistää konkreettisiin tuotteisiin kuin aineettomaan koulutukseen ja työssäoppimisprosessiin. Oli vaikeaa hahmottaa ja yrittää määritellä, kuka on koulutuksen asiakas tai mitä on ”laadukas” opetus. Puhumattakaan siitä, mitä prosessit tarkoittivat opetuksessa tai oppimisessa. Mielenkiintoista on se, ettei vuosikymmeniäkään kestänyt laadun kehittämistyö ole tullut valmiiksi. Edelleen etsimme vastausta opetuksen, työssäoppimisen ja osaamisen hyvän laadun määrittämistä varten.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia työssäoppimisen onnistumista opiskelijoiden näkökulmasta. Työni liittyy Keudan ammattiopiston työssäoppimisen laadun kehittämistyöhön. Kehittämistä on viety eteenpäin erilaisin hankkein, esimerkkinä työssäoppimisen laatu -hanke (TOLA, liite 1), jota on tehty vuosina 2012 - 2015. Hankkeen tavoitteena oli kehittää diplomi, ns. laatukukkanen, joka voidaan myöntää sovitut laatu-kriteerit saavuttaneille työssäoppimispaikoille ja työssäoppimisen ohjaajille. Tämän ”laatukukkasen” teemojen mukaisesti olen käsitellyt työssäoppimisen hyvään laatuun liittyviä asioita. Tavoitteeni on löytää opiskelijoiden kannalta olennaisimmat tekijät. Olen rajannut työni koskemaan omaa koulutusalaani, hotelli-, ravintola- catering-alaa, erityisesti kokin koulutusohjelmaa.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tieteissä menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Tutkimusmenetelmänä oli teemahaastattelu ja fasilitointiryhmätyöt.

2 Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys ja laatu

Ammatillisessa koulutuksessa tulee erityisesti ottaa huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. (L 630/1998, 6 §).

2.1 Työelämälähtöisyys ja työssäoppiminen

Opetussuunnitelmien perusteita on muutettu vuosikymmenten ja viime vuosien aikana lukuisia kertoja. Koulutusalat ja tutkintonimikkeet ovat vaihtuneet vuosien varrella. Työssäoppimisen osuutta on lisätty jokaisen uudistuksen myötä. Nykyisten määräysten (L 21.8.1998/630, 16 a §) mukaan perustutkintojen tulee sisältää osaamisen hankkimista työssä oppien. Tämän hetkisen asetuksen mukaan (A 6.11.1998/811, 5 §) työssäoppimisen laajuus on vähintään 30 osaamispistettä eikä ylärajaa ole määritelty; perustutkinnon koko laajuus on 180 osaamispistettä.

Työelämäjaksot ovat muuttuneet sisällöiltään. Aluksi mentiin harjoittelemaan työelämää varten ja tutustumaan alan käytännön toimintaan. Nykyisin jaksot ovat osa tutkintoa, työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävissä toimimista ja siihen on määritelty keskeiset tavoitteet ja sisällöt. Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arviointi tapahtuu ammattiosaamisen näyttöjen perusteella (L 21.8.1998, 25 §) arviointikriteerien mukaan kolmikantaisesti arvioimalla. Kolmikantaisuus tarkoittaa, että arviointikeskustelussa ovat mukana opiskelija, työssäoppimisen ohjaaja ja opettaja. Yhteenvetona keskustelun arvioinneista opiskelija saa numeron näyttötodistukseensa. Valmistuessaan hänellä on tästä osoituksena ammattiosaamisen näyttötodistus arvosanoineen. Tutkintotodistus on kolmeosainen: näyttötodistus arvosanoin, perustutkinnon tutkintotodistus opintokokonaisuuksien arvosanoin ja opintosuoritusote, jossa ammatilliset kokonaisuudet on arvioitu merkinnällä suoritettu (S).

Ammatillisen koulutuksen tarkoitus on valmentaa opiskelijat työelämää varten. Opetuksen tulee rakentua työelämälähtöisyyden mukaan, riittävien resurssien ja koulutuksen järjestäjän varmistaman osaavan opettajakunnan avulla. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on tarjota resurssit, huolehtia opettajien osaamisesta sekä suunnitella ja toteuttaa laadunvalvontaa toiminnasta. Työelämälähtöisyys tarkoittaa yhteistyötä alueen yritysten ja toimijoiden kanssa. Opettajien tulisi päästä työelämäjaksoille

säännöllisin välein ja huolehtia, että opetus on työelämän toimintakokonaisuuksiin perustuvaa.

2.2 Työssäoppimisen ohjaaminen

Koulutuksen määräyksissä (L 630/98) ja ohjeissa termi työssäoppiminen on vakiintunut. Se tarkoittaa toisaalta koulutuksen järjestämismuotoa ja toisaalta opiskelumenetelmää. Opiskelijoiden ohjaajien nimitykset työelämässä vaihtelevat. Keudassa työssäoppimista työpaikalla ohjaa työssäoppimisen ohjaaja (top-ohjaaja). Toisaalta kirjallisuudessa ja työelämässä mainitaan työpaikkaohjaaja. Tämä nimike on tullut käyttöön ESR-hankkeen ”Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (Vetolava3) kautta. Hankkeen aikana on kehitetty ”Minä Työpaikkaohjaajana” koulutusmallit ja aineisto.

Työpaikkaohjaajan osaamisalueisiin kuuluvat ammatillinen osaaminen, vuorovaikutustaidot ja ohjaustaidot. On tärkeää, että ohjaaja haluaa työskennellä opiskelijoiden kanssa ja tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Kärsivällisyys ja huumorintajuisuus ovat hyviä apukeinoja työelämän ohjaustilanteissa. Tutkimusten perusteella työssäoppimisen onnistumisen ja laadun kannalta on tärkeää, että työpaikalla on koulutettu työpaikkaohjaaja, työpaikan koon mukaan mielellään useampi, jotta jokaiselle opiskelijalle on nimetty ohjaaja. Ohjaamisen kannalta parasta on, että opiskelija ja ohjaaja työskentelevät samassa työvuorossa. Ohjaaja pääsee seuraamaan oppimista ja ohjaamaan tarvittaessa opiskelijaa.

2.3 Laatu yritystoiminnassa ja koulutuksessa

Laatuyrityksen tunnusmerkkejä ovat muun muassa asiakassuuntautuneisuus, laatu-työhön sitoutunut johtaminen, nopeus ja joustavuus, tietoon perustuva johtaminen, vastuullisuus ja jatkuva parantaminen. (Lecklin 2002, 27-31.) Nämä tunnusmerkit ovat niitä, joihin kokemukseni perusteella laadun olemassaolo, kehittäminen ja arkiseen työhön liittäminen perustuvat. Laatu ei ole irrallaan toiminnasta, vaan toiminta on jatkuvaa kehittämistä eli laatutyötä.

Lillrankin (1998, 20) mukaan laatu koskee asiakkaan saamia toimitteita esimerkiksi palvelua tai tietoa. Laatutyöskentelyä aloitettaessa on määriteltävä lukuisia asioita,

jotka kouluympäristössä tuntuvat vierailta. Kuka on asiakas, mitä toimitteita tuotetaan ja miten ne tuotetaan, eli millaisia prosesseja on olemassa? Määrittelyn lisäksi on rakennettava toimivat mittarit ja arviointikriteerit, jotta palvelun tai tuotteen laatua voidaan käsitellä sekä laadun tasoa mitata ja verrata. Laadun kehittäminen on tietojen käsittelyä tavoitteista, nykytilasta ja menetelmistä. (Mts. 20-24.)

Grönroos (2010, 105) kuvaa koettua kokonaislaatua odotetun ja koetun laadun erotuksena. Hyvän laadun käsite perustuu asiakkaan aiempiin kokemuksiin ja ennako-odotuksiin. Kun asiakkaan odotukset vastaavat palvelukokemusta, laatu on hyvää. Näin ollen on siis tärkeä tietää, millainen asiakas on, jotta voi kehittää toimintaa ja toimitetta asiakkaan odotusten mukaisesti. (Mts. 105.)

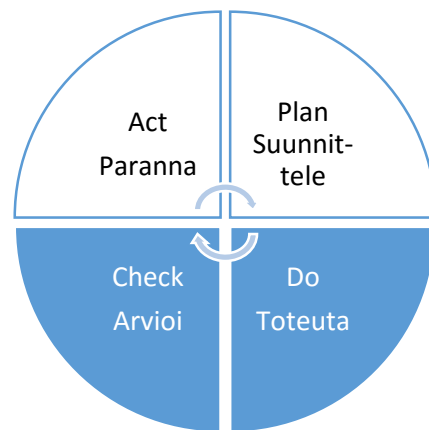
Laadulla on kaksi ulottuvuutta: tekninen ulottuvuus (mitä asiakas saa) ja toiminnallinen ulottuvuus (miten asiakas saa palvelun). (Grönroos 2010, 102.) Sen perusteella ammatillista koulutusta ajatellen on tärkeää, että tutkinto on opetussuunnitelmien perusteiden ja lakien, määräysten sekä työelämän tarpeiden mukainen (tekninen ulottuvuus). Opetuksen, työssäoppimisen ja koulutuksen toteuttaminen kaikkine siihen liittyvine tukitoimintoineen on toinen laadun ulottuvuus (toiminnallinen).

Asiakkaan kokemukseen laadusta vaikuttaa henkilökunta, koulussa opettajat ja muu henkilöstö yhdessä. Jos toimintatavat ja resurssit eivät ulotu arjen toimintaan eivätkä toimijoihin, laatu on erilainen kuin määritelty, haluttu laatu. Grönroosin mukaan (2010, 111) tämä totuuden hetkeksi kutsuttu tilanne muuttaa käsityksen laadun tasosta. Asiakkaat muodostavat yritysten toiminnasta kokonaisvaltaisen käsityksen eli imagon, samoin kuin opiskelijat oppilaitoksista. (Grönroos 2010, 129.) Myönteinen imago muokkaa ihmisten odotuksia esimerkiksi lisäten oppilaitoksen hakijamääriä.

Opetus- ja oppimisprosessit koostuvat, kuten palvelutkin, eri toiminnoista. Grönroosin (2000, 53) mukaan niille ominaista ja yhteistä on se, että tuottaminen ja käyttäminen tapahtuvat samaan aikaan. Kun oppitunti tai työssäoppimispaikan työpäivä ovat ohi, myös opetus-oppimisprosessi on ohi. Sekä palveluissa että opetuksessa asiakas/opiskelija on aina osallistujana. Palvelua ei voi varastoida eikä kokeilla, kuten ei opetustakaan. Ne ovat ainutlaatuisia ja jokaisella kerralla erilaisia, koska ihmiset ovat vaikuttamassa niihin kokemuksineen. (Grönroos 2000, 53.)

2.4 Laadun kehittämismenetelmiä

Demingin ystävänsä Shewhartin kanssa kehittämä kuvio johtamisen kehittämismenetelmästä (ks. kuvio 1) toimii hyvin myös laadun kehittämisen pohjana. Tähän kehittämalliin perustuu Keudan toiminnan kehittäminen. Toimintaa suunnitellaan (Plan), sen jälkeen toimitaan suunnitelman mukaisesti (Do), arvioidaan toiminnan tuloksia (Check) ja tehdään tarvittavat parannukset. (Lecklin & Laine 2009, 33.)



Kuvio 1. Edwards Demingin johtamisen kehittämismalli "laatuympyrä". (Lecklin & Laine 2009, 33.)

Toisen asteen koulutuksessa Keudassa suunnitellaan toteutuva opetus lukuvuositain. Opetus toteutetaan näiden suunnitelmien pohjalta, ja lukuvuoden aikana arvioidaan tuloksia. Tuloksia ovat esimerkiksi suoritettujen osaamispisteiden ja tutkinnonosien määrät sekä valmistuvien opiskelijoiden määrät. Seuraavaa lukuvuotta suunniteltaessa verrataan tuloksia sekä kokemuksia ja niiden pohjalta tehdään parannuksia ja muutoksia tulevalle lukuvuodelle.

Demingin mukaan (Lecklin & Laine 2009, 40) toimittaessa on mukaan liitetty prosessijattelun periaatteet. Organisaation keskeisimmät toiminnot kuvataan prosesseina, joille on laadittu prosessikuvaukset prosessi- tai vuokaavioin. Toiminnot määritellään

ydin- ja tukiprosesseiksi, jonka perusteella koulumaailmassa opetus-oppimisprosessi on ydinprosessi. Kuvauksiin on määritelty toiminnoista vastaavat henkilöt ja toimintojen etenemisjärjestys. Toimintojen kuvaukset ovat Keudassa IMS-järjestelmässä, nykyajan toimintakäsikirjassa (aiemmin laatukäsikirja). Järjestelmää käytetään myös toiminnan tason mittaamiseen, jolloin voidaan käsitellä laadun tasoa ja kehittämistä erilaisten taulukoiden ja raporttien avulla.

Benchmarking (toiminnan tehostaminen) on hyvä väline käytännön toiminnan ja laadun kehittämisessä. Se on huippuosaamisesta oppimista, jolloin käydään tutustumassa hyväksi tiedettyyn toimintaan, jota voi verrata omaan toimintaan ja tehdä sen perusteella muutoksia. (Lecklin 2002, 182.) Benchmarking on Lecklinin ja Laineen (2009, 194) mukaan sovittua ja luottamuksellista tietojen vaihtoa sekä Lecklinin (2002, 197) mukaan toiminnan tehostamista.

Kun laatuun liittyvä toiminnan kehittäminen oli alkuvaiheessa ja laatujärjestelmiä oli käytössä erilaisissa tuotantolaitoksissa, kävimme Keudasta tutustumassa niihin benchmarking-hengessä. Aikaa kului muutamia vuosia ennen kuin Keudassa saattoi puhua benchlearning-käsitteestä eli osaamisen kehittämisestä. Vähitellen kehittyi oppiva organisaatio- eli tapahtui kulttuurimuutos, jossa ollaan halukkaita muuttamaan, valmiita toimimaan uusilla tavoilla ja asenteilla. (Lecklin 2002, 182-197.)

3 Ammatillisen koulutuksen laadun kehittäminen

3.1 Ammatillisen koulutuksen laatustrategia

Ammatillisen koulutuksen laatustrategia on julkaistu vuonna 2011. Sen pohjaksi on toteutettu verkkohaastattelu, jossa kyselyyn vastasi 2 653 henkilöä (Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011, 9.) Strategia linjaa laadunhallintaa kaikilla tasoilla, se toimii välineenä toiminnan kehittämisessä ja järjestämisessä sekä johtamisessa. Linjauksia tarkastellaan kolmen vuoden välein ja päivitys tehdään tarvittaessa. Laatustrategian (mts. 13) mukaan koulutuksen laadun kehittämisessä keskeisiä periaatteita ovat muun muassa asiakaslähtöisyys, luottamus ja toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys. Laatustrategian tukena toimii Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus.

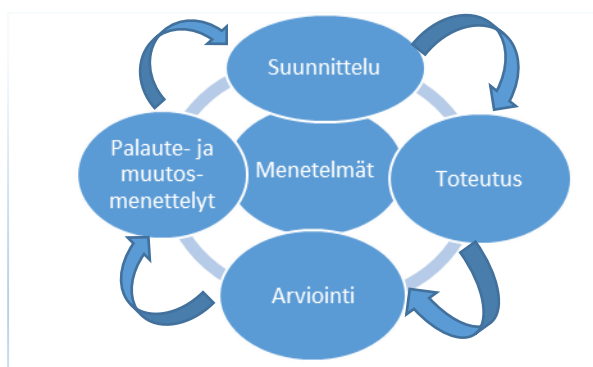
Koulutusten järjestämisedellytyksiä seurataan ja arvioidaan sovittujen laatukriteerien pohjalta, ja tavoitteiden saavuttaminen vaikuttaa rahoitukseen. Koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden tulokset ovat julkisia. Laadun arviointiin liittyy myös laadusta palkitseminen (Ammatillisen koulutuksen laatupalkintotoimikunta). Hyvä laatu on kaikkien asia, joten henkilöstön koulutus ja osaaminen on pidettävä riittävällä, hyvällä tasolla. Kaikkien tahojen yhteistyö on tärkeää laadun hallinnassa ja kehittämisessä. (Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011, 16-18.)

3.2 Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus on kehittämistä varten oppilaitosten laatu työlle ja toiminnan laatua linjaava suositus. Laadunhallintasuositusta on ollut tekemässä koulutuksen järjestäjien ja työ- ja elinkeinoelämän edustajia, opiskelijoita ja opetushallitus.

”Laadunhallintasuosituksen osa-alueet ovat

1. Toimintojärjestelmä
2. Asiakassuuntautuneisuus
3. Johtajuus
4. Tuloshakuisuus
5. Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen
6. Henkilöstö voimavarana
7. Toimivat prosessit
8. Työelämä lähtöisyys ja kumppanuudet
9. Yhteiskunnallinen vastuu” (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 10.)



Kuvio 2. CQAF ”Eurooppalainen laadunvarmistusmalli”. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 9.)

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus on opetusministeriön vahvistama ja perustuu eurooppalaiseen viitekehykseen (CQAF, Common Quality Assurance Framework). CQAF (ks. kuvio 2) perustuu aiemmin esittämäni Demingin laatuympyrään. Yhteinen viitekehys auttaa kehittämään, seuraamaan, arvioimaan ja parantamaan laatujärjestelmiä. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 6.) Malli perustuu jatkuvaan oppimiseen ja systemaattiseen kehittämiseen.

Ammatillisen peruskoulutuksen lainsäädäntö (L 21.8.1998/630, 24) velvoittaa koulutuksen järjestäjät arvioimaan koulutustaan sekä itsearviointina että ulkopuolisena arviointina. Järjestäjillä on oltava toimintajärjestelmä laadunhallintaan. Järjestelmä voidaan kirjata laatuksikirjaksi tai sen voi toteuttaa kuvaamalla IMS-järjestelmällä. Järjestelmän avulla toiminnan laatua mitataan ja kehitetään sekä havainnollistetaan taulukoiden ja raporttien avulla. (Lecklin & Laine 2009, 276.)

Tuloshakuisuutta arvioitaessa osoitetaan toiminnan tavoitteiden saavuttamisen taso sekä missä suunnassa on edetty (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 17). Arviointi sekä palaute- ja muutosmenettelyt-osiossa ”koulutuksen järjestäjä seuraa ja arvioi säännöllisesti koulutus- ja oppimisprosessin tuloksellisuutta” (mts. 19). Esimerkiksi tässä kohdassa ammattiosaamisen näytöistä kerättyä tietoa hyödynnetään ja seurataan tuloksellisuusmittareita, joita Keudassa ovat esimerkiksi vetovoima-, kelpoisuus-, läpäisy- ja työllistymismittarit.

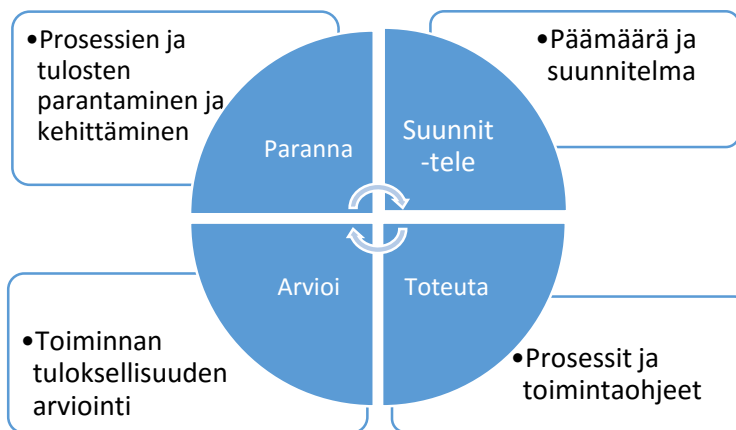
Työelämälähtöisyys ja kumppanuudet osiossa koulutuksen järjestäjä määrittelee strategiansa pohjalta tavoitteet ja tunnistaa sekä asettaa tärkeysjärjestykseen keskeisimmät kumppaninsa. Koulutus- ja työelämäyhteistyö sekä kaikki niiden toimintaan liittyvät kumppanit muodostavat ”kumppanuusverkoston” (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 27). Tässä osiossa ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen ja kehittäminen sekä työpaikkaohjaajien valmiuksien parantaminen ovat keskeisiä asioita. Opettajien työelämäosaamista pidetään yllä mahdollisilla työelämäjaksoilla.

Ammattiosaamisen näyttötoimikunta kokoontuu sekä kommentoi työelämälähtöisen koulutuksen kehittämistä ja sen puheenjohtaja allekirjoittaa näyttötodistukset. Koulutuksen järjestäjien tulee suunnitella ja toteuttaa arviointia yhteistyössä työelämän

kanssa sekä kehittää työssäoppimista ja näyttöihin liittyviä järjestelytapoja. Koulutuksen järjestäjällä on yhteiskunnallinen vastuu, koska sen tulee esimerkiksi huolehtia työ- ja oppimisympäristöjen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 30.)

3.3 Keudan laadunhallinta

Keudan laatutyö noudattaa laadunhallintasuositusta ja laatustrategiaa. Laadunhallinnan ja laadun kehittämisen taustalla on Demingin ympyrän (ks. kuvio 3) mukainen toiminta. Kuntayhtymän laatutyötä tekevät tulosalueiden johto- ja arviointiryhmät sekä toimialojen kehittämissryhmät. Henkilöstön edustajia kuuluu arviointiryhmiin, jotka suunnittelevat ja toteuttavat sisäistä arviointia. Kehittämissryhmät käsittelevät tulokset ja esitykset sekä saadut palautteet, joiden perusteella suunnitellaan kehittämistoimet. Laadunhallinnan tarkoituksena on, että Keudan johdolla ja esimiehillä on tehtävänsä mukainen vastuu toiminnan laadusta ja kehittämisestä.



Kuvio 3. Keudan laadunhallinta Demingin ympyrää mukaillen

Keuda on osallistunut kaksi kertaa ammatillisen koulutuksen laatupalkintokilpailuun. Sen toteuttaa opetus- ja kulttuuriministeriön asettama 10-henkinen laatupalkinto-

toimikunta. Molemmilla kerroilla sijoitus oli seitsemän parhaan joukossa, jotka saavat kirjallisen raportin toiminnan vahvuuksista ja parantamisalueista.

4 Työssäoppiminen ja laatu aiemmissä tutkimuksissa

Itkonen (2002) on tehnyt Opetusministeriön rahoittamana Työssäoppimisen laatukäsikirjan oppilaitosten laatujärjestelmän rakentamista ja kehittämistä varten. Itkosen mukaan (2002) laadun kehitystyö on vuosia kestävä ja vaatii käytännön kokemusta onnistuakseen. Hyvän laadun takana on menestyksen kierre, jonka synnyttää motivaatio; erityisesti opiskelijan motivaatio! Laadun takeena toimivat lisäksi yhteiset selkeät periaatteet ja säännöt, myönteinen ilmapiiri työssäoppimispaikoilla sekä työssäoppimisjakson alkuvaiheiden tukeminen. (Itkonen 2002, 22.)

Laadun kehittämistyö ja hyvän laadun tekijöiden löytäminen on hyvin pitkäjänteistä työskentelyä. Aiempia tutkimustöitä on pitkältä aikajänteeltä. Työssäoppimisen laatuun koskevia väitöskirjoja sekä Pro gradu -tutkimuksia että opinnäytetöitä (YAMK) on lukuisia.

Olen koonnut tutkimuksista yhteenvedon taulukkomuotoon helpottamaan synteesiä aiemmista tutkimustuloksista. Koontiin valitsemani tutkimukset ovat keskittyneet joko opiskelijoiden kokemuksiin ja oppimiseen työpaikoilla tai työssäoppimisen laatuun liittyviin kysymyksiin.

Taulukko 1. Työssäoppimiseen ja laatuun liittyvät Pro gradu -tutkimukset

Tekijä, vuosi	Tavoitteet ja aineisto	Keskeiset tulokset
Airaksinen. 2007. Pro gradu -tutkimus.	Työssäoppimisen ohjaajat arvioivat opiskelijoiden ammatillista osaamista. Samalla saadaan käsitys koulutuksen laadusta. Catering-alan opiskelijoita.	Oppimisen yksilöllisyys. Tärkeimmät taidot, jotka opiskelijoiden tulisi osata.
Haataja. 2007. Pro gradu -tutkimus.	Työssäoppijoiden ja työelämän odotukset ja suhtautuminen työssäoppimiseen. Hyvät käytännöt ja kehittäminen. Aineistona 2. asteen opiskelijoita ja ohjaajia.	Työpaikoilla tulisi olla useampi koulutettu ohjaaja. Tuki ja palaute ohjaajalta ovat tärkeitä. Teorian ja käytännön opetuksen tulisi toteutua ”samaa aikaan”.

Airaksisen tutkimuksen mukaan (2007) oppilaitoksen materiaaleilla ja lomakkeilla on tärkeä merkitys työssäoppimisjaksojen toteutuksessa. Ohjaavana opettajana saamani palaute tukee tätä tulosta; lomakkeita ei saa olla liikaa, eikä niiden kirjavuus helpota työpaikkojen ohjaustyötä. Toisaalta, kuten Haatajan tutkimustuloksissa (2007) mainitaan, sekä teorian että käytännön työn opetus samaan aikaan olisi hyvä asia; opettajat voisivat teettää tehtäviä, jotka olisivat yksilöllisiä ja opiskelijan omaan oppimiseen perustuvia, kuten Airaksinen toteaa tuloksissaan.

Sekä Airaksisen että Haatajan tutkimusten tuloksissa tuli esille keskeisimpiä taitoja, jotka opiskelijoiden tulisi osata työssäoppimiseen mennessään. Näistä ohjauksen perusteella tärkeimpiä ovat ajanhallinta, pukeutuminen, käytös ja ruoanvalmistuksen ja hygienian perustaidot. Opettajakokemukseni perusteella nämä asiat ovat vuosien varrella vaatineet yhä enemmän painotusta opetuksessa. Nuorten sukupolvet muuttuvat nopeasti ja entisten mallien mukaan ei voi enää opettaa ja ohjata. Kuitenkin arviointikriteereissä kokin koulutusohjelman jokaisessa tutkinnon osassa näitä osaamisalueita arvioidaan.

Taulukko 2. Työssäoppimiseen ja laatuun liittyvät Pro gradu -tutkimukset ja Opinnäytetyöt (YAMK)

Tekijä, vuosi	Tavoitteet ja aineisto	Keskeiset tulokset
Riihimäki. 2011. Opinnäytetyö (YAMK).	Selvittää matkailualan ympäristöajattelua Jämsän ja Himoksen alueilla. Aineistona oli opiskelijoita ja yrityselämän edustajia.	Reflektiolla ja palautteella on suuri merkitys opiskelijoiden oppimisessa. Opiskelijoiden ikä ja taso vaikuttavat koulutuksen rakenteeseen.
Jansson. 2012. Pro gradu -tutkimus.	Työssäoppimisprosessin merkitys työpaikkaohjaajille ja työpaikalle. Ohjaajien ammatillisen kehityksen merkitys. Kaksi työssäoppimisen ohjaajaa erilaisista työkohteista.	Omat top-kokemukset vaikuttavat ohjaukseen. Yhdessä tekeminen on koettu helpoimmaksi tavaksi ohjata.

Riihimäen (2011) opinnäytetyössä opettajan rooli korostuu oppimisen ohjaajana ja tulkkina työelämään. Merkityksellistä tulosten mukaan oli opintojen aikataulutus ja

koulutuksen eteneminen sekä rakentuminen opiskelijan iän ja tason mukaisesti. Yksilöllisyys ja joustavat opintopolut ovat tämän hetken koulutuksen mahdollisuuksia ja haasteita. Yksilöllisyys ja joustavuus tarjoavat mahdollisuuden kehittää omia vahvuuksia ja ammatillista osaamista mutta samalla ne ovat haaste.

Janssonin tutkimustulosten (2012) perusteella työssäoppimisen ohjaajalla on oltava taito siirtää omaa osaamistaan ja hiljaista tietoaan. Opettajan työssäni olen huomannut, että ohjaajilla voi olla suuria eroja ohjaustaidoissaan. Se johtuu siitä, että usein työpaikkojen esimiehet ovat käyneet ohjaajakoulutuksen mutta varsinaista ohjaustyötä käytännössä tekevät eivät ole. Tämä on puute, jonka olen itsekin todennut monissa käymissäni ohjauskeskusteluissa.

Janssonin tutkimustuloksissa korostettiin, että esimiehille riittää tietämys työssäoppimisen periaatteista mutta koulutus kuuluu varsinaisille ohjaajille. Työssäoppimisen tarkoitus on auttaa opiskelijoita työllistymään. Jos opiskelija saa työpaikan työssäoppimisjakson jälkeen, se merkitsee palkintoa ja hyvää palautetta sekä opettajalle että opiskelijalle. Janssonin tutkimustulosten mukaan työssäoppimisjaksojen aikana rekrytoidaan aina kun se on mahdollista. Eräskin ohjaaja painotti heidän ohjaavan tulevia työntekijöitään.

Taulukko 3. Työssäoppimiseen ja laatuun liittyvät Pro gradu -tutkimukset ja Opinnäytetyöt (YAMK)

Tekijä, vuosi	Tavoitteet ja aineisto	Keskeiset tulokset
Jumpponen. 2011. Pro gradu -tutkimus.	Oppimisen laadun kehittämishanke. Mitkä ovat oppimisen ja osaamisen laatutekijät? Aineistona aikuisopiskelijat ja työelämän edustajat.	Oppimista ja osaamista työssäoppimisjaksoilla tukee vahva teoreettinen tietopohja, jota voi soveltaa jaksoilla.
Seppälä-Kolkka. Opinnäytetyö (YAMK).	Työssäoppimisen ohjauksen kehittäminen ja arviointi. Työpaikkaohjaajakoulutuksen kiinnostavuus, haasteet. Työpaikkaohjaajia; opiskelijakysely.	Suunnitelman on oltava selkeä ja ajoissa tehty tavoitteet määriteltynä. Työpaikkaohjaajakoulutus täydennettävä/päivitettävä. Ohjaajat tekemään enemmän yhteistyötä (verkostot).

Jumpposen (2011) tutkimuksen mukaan aikuisopiskelijoiden oppimisen laatua parantavat vuorovaikutustaidot ja ammatillinen kyvykkyys. Tulosten mukaan toimiva ohjaus vaikuttaa selvästi työssäoppimisen laatuun. Kolkka-Seppälän (2015) tutkimustulosten mukaan työssäoppimisen ohjaajat toivoivat ympäri vuoden sijoittuvia työssäoppimisjaksoja, myös kesäaikaan.

Ohjaajat toivovat koulutusta, jota päivitetään tarpeen tai muutosten mukaan. Päivitys on erittäin perusteltua, kun otetaan huomioon koulutuksen ja työelämän nopeatahtinen muutos. Opiskelijoiden mukaan tulo ohjaajakoulutukseen olisi hyvä. Työpaikkaohjaajakoulutus voisikin olla koulutuksenjärjestäjän opintojaksotarjonnassa, jolloin sitä voisivat opiskella opiskelijat ja työtä ohjaavat yhdessä.

Kolkka-Seppälän tutkimustuloksissa (2015) tulee esille ohjaajakoulutuksen räätälöinti sekä erilaisten toteuttamistapojen käyttäminen. Työssäoppimispaikkoja on hyvin erilaisia ja niiden resurssit ja mahdollisuudet vaihtelevat paljon, silloin ohjaajakoulutustarjonnankin tulisi olla työelämälähtöistä ja yksilöllistä kustannustehokkailla ja toteutettavilla keinoilla.

Taulukko 4. Työssäoppimiseen ja laatuun liittyviä väitöskirjatutkimuksia

Tekijä, vuosi	Tavoitteet ja aineisto	Keskeiset tulokset
Hulkari. 2006. Väitöskirja.	Työssäoppimisen laadun käsite ja laadun kehittämisvälineet. Kohde-ryhmänä sosiaalialan opiskelijat, opettajat ja työssäoppimispaikkojen työyhteisöt.	Oppimisprosessin yhteyteen integroitiin laatukysely, josta nousivat esille alakohtaiset laatukäsityserot ja toimijakohtaiset näkökulmaerot.
Pohjonen. 2001. Väitöskirja.	Ammattilaisten avulla työssäoppimisen mallintaminen; toteuttamista estävien ja edistävien tekijöiden kokoaminen. Aikuiskoulutuksen, työelämän koko Suomesta	Tuloksena toimenpidesuosituksia mm. paikkojen koordinoinnista, työssäoppimisen laadun arvioinnista, näytöistä ja itsearvioinnista ja oppimispäiväkirjan merkityksestä.
Vuoskoski. 2014. Väitöskirja.	Työssäoppimisen arviointi amk:ssa. Aineisto fysioterapia-opiskelijoita.	Opiskelijan omat kokemukset ovat merkitseviä. Tietoisuus arviointiin kytkeytyvistä kehittymisen ja tiedonhankinnan intresseistä ovat tärkeitä.

Hulkarin väitöstutkimuksen (2006) tulosten mukaan laatu keskusteluihin on saatava yhteiset käsitteet ja käytännönläheisyys, jotta laatu olisi käytännön kehittämisen työkalu. Hänen tutkimuksensa paljasti, että työssäoppimiseen liittyvillä toimijatahoilla on erilainen näkökulma laatuun. Työskentelen monialaisessa ammattiopistossa, joten omassa työssäni huomaan kuinka myös eri ammattialat käsittävät laadun omilla tavoillaan.

Pohjosen väitöstutkimuksessa (2001) korostettiin työssäoppimispaikoilla toteutuvan jakson ohjauksen merkitystä. Ohjaajien laatu ja määrä edistivät työssäoppimista. Ohjauksen tarve on suurinta opintojen alkuvaiheissa olevilla opiskelijoilla sekä aina jaksojen alkuvaiheissa. Näihin käytetty resurssi hyödyttää sekä opiskelijaa että työssäoppimispaikkaa onnistumisen ja hyvän laadun näkökulmista. Vuoskosken väitöstutkimuksessa (2014) opiskelijan työssäoppimisen arviointikokemuksiin vaikuttivat arvioinnin tapahtumaketjun ja eri osatekijöiden tyydyttävyyden opiskeleminen suhteessa hänen oppimiseensa ja kehittymiseensä.

Taulukko 5. Työssäoppimiseen ja laatuun liittyviä väitöskirjatutkimuksia

Tekijä, vuosi	Tavoitteet ja aineisto	Keskeiset tulokset
Metso. 2014. Väitöskirja.	Ammattiin opiskelevien näkemyksiä onnistuneeseen työssäoppimiseen liittyvistä tekijöistä ja ohjaajien käsityksiä on kerätty. Analyysi on tehty aiempiin tutkimuksiin perustuvista artikkeleista.	Opiskelijalla on oltava oma-aloitteisuutta oppimiseen ja aktiivisuutta työotteessa, usko omiin kykyihin. Työpaikkaohjaajien vaikutus on merkittävä.
Virtanen. 2013. Väitöskirja.	Työelämäjaksoilla tarkasteltiin opiskelijoiden oppimista. Mitä taitoja opitaan? Miten opiskelijat oppivat? Miten ammatillinen identiteetti kehittyy? Aineistot kolmesta eri tutkimusprojektista; Helsingin alueelta; Keski-Suomen alueelta ja hankeaineisto (QUAL PRAXIS-hanke)	Opiskelijat oppivat itsenäisyyteen liittyviä taitoja: aloitteellisuus, itseluottamus, itsenäisen työskentelyn taidot. Oma osaamista koskeva tietoisuus kasvoi ja opiskelija samastui alaansa.

Metson tutkimuksessa (2014) opiskelijan asenne ja motivaatio ovat hyvän työssäoppimisen edellytyksiä, näitä kahta ominaisuutta tai taitoa työssäoppimisen ohjaajat arvostavat todella paljon. Vaikka opiskelijan työtaidot ovat heikot, niin myönteinen ja oppimishaluinen asenne korvaavat tekniikan puutteen helposti. Työyhteisön kannustava ja innovatiivinen ilmapiiri auttavat opiskelijaa saavuttamaan laadultaan hyvän työssäoppimisen.

Työyhteisön ja ohjaajan merkitys korostuivat myös Virtasen (2013) tutkimustyön tuloksena. Hän toteaa, että opiskelijan oppimista työelämässä edistää keskustelukulttuuri työpaikalla. Opettajan ohjaustapaamiset vahvistivat oppimista ja toimivat reflektoinnin apuna opiskelijoille. Työssäoppimisen laatu ja oppimisen tulokset paranevat erityisesti aktiivisen toimijuuden kautta. Työssäoppimisen ohjaajat korostavat opiskelijan aktiivisuuden merkitystä.

5 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Tutkimuskysymykseni ovat muotoutuneet aiempien tutkimustulosten ja teorian pohjalta ja ne ovat

1. Mitkä asiat vaikuttavat työssäoppimisjaksojen onnistumiseen tai epäonnistumiseen?
2. Miten eri osapuolet vaikuttavat työssäoppimisprosessin laatuun?
3. Miten lopputuloksena muodostuu kaikkien osapuolten mielestä laadultaan hyvä työssäoppiminen?

Tutkimuksen toteutuksissa olen esitellyt ”laatukukkasen”, jonka terälehdet olivat teemoina työn eri vaiheissa (ks. kuvio 4). Laatukukkasen terälehdet ovat Keudan johdon kokoamia asioita. Ne luovat pohjan tutkimustyöni tekemiseen. Ne ovat kokonaisuuksia, suuria linjoja, jotka vaikuttavat työssäoppimisen laatuun. Olen ne esittänyt kaikissa tutkimustyöni vaiheissa sekä haastateltaville että opiskelijaryhmille. Käytin teemoja (ks. kuvio 4) kysymysten pohjana, kun haastattelin opettajaryhmää ja toteutin kaksi ryhmätyöskentelyä fasilitoinnin periaattein.



Kuvio 4. Laatukukkanen Keudan ammattiopisto. (Hyttiä 2015.)

5.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastatteluja on monen tyyppisiä. Pääryhminä ovat strukturoidut ja strukturoimattomat haastattelut. Strukturoitu haastattelu on yleensä lomakkeella toteutettu, ja siinä rakenne, sisältö sekä kysymysten järjestys ovat kaikille samat (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 208). Strukturoimaton haastattelu on vapaasti kulkeva, kuin keskustelua aiheen mukaan. (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 11.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu tutkimusmenetelmä. Haastattelutilanteista riippuen aiheiden järjestystä ja kysymyksiä voi vaihdella. (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 11.) Valitsin tutkimusmenetelmäksi haastattelun, koska tarvitsemani tieto liittyy laajempaan kokonaisuuteen ja haluan selvittää jo olemassa olevaa tietoa työssäoppimisen laatuun vaikuttavista tekijöistä. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 35.) Halusin toteuttaa teemahaastattelun, jonka aiheina käytin opinnäytetyöni toimeksiantajan kehittämän laatukukkasen (ks. kuvio 4) asioita.

Tutkimustilanteessa haastattelijä voi apukysymysten ja tilanteen mukaan viedä haastattelua aiheisiin, joista tietoa halutaan. Tämä osoittautui tarpeelliseksi haastattelun alussa, kunnes tilanne vakiintui ja ilmapiiri muodostui avoimeksi ja luotettavaksi. Alussa kerroin, miten aion toimia haastattelijana ja yhdessä haastateltavien kanssa sovin miten haastattelu etenee. Ruusuvuoren ja Tiittulan (2009, 12) mukaan haastattelussa kaikki osallistuvat tiedon tuottamiseen, onhan kysymyksessä vuorovaikutteinen tilanne. Haastatteluaineisto on tilanteeseen ja asiayhteyteen sidottua, joka on huomioitava tulosten tulkinnassa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 207). Haastattelun vastaukset ovat heijastus niin haastattelijan kysymistavasta kuin esitetyistä vastauksista eli käsitteestä merkityksen yhteisrakentaminen. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 49.)

Laadullisen tutkimuksen analysointiin ei ole määriteltyjä, tarkkoja työskentelytapoja. Haastattelujen purkamiskeinoja on useita. Perinteisin on haastattelun litteroiminen eli muuttaminen kirjoitettuun muotoon (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 16). Tutkimuksen tyyppi vaikuttaa miten litterointi kannattaa tehdä (Hirsjärvi & Hurme 2014, 139). Vaihtoehtoisesti voi tehdä päätelmiä nauhoituksesta.

5.2 Teemahaastattelun toteutus

Haastattelussa oli mukana koulutusalan opettajia Keudan eri toimipisteistä. Toteutin haastattelun opettajaryhmälle tammikuussa vuonna 2016. Haastattelua varten varasin kokoustilan, johon järjestelin pöydistä ja tuoleista ryhmän. Koska haastattelu toteutui iltapäivällä työpäivän jälkeen, tilasin kahvitarjoilun, jotta haastateltavat pysyvät pirteinä ja asiaan suuntautuneina.

Haastattelun teemat/kysymykset olivat:

- Millainen on laadukas työssäoppimisjakso?
- Missä asioissa top-jaksoilla on tullut onnistumisia tai epäonnistumisia?
- Mitä opettajan tulisi tehdä työssäoppimisen laadun eteen?
- Miten opiskelija voi varmistaa työssäoppimisjakson laadun ja onnistumisen?
- Mitä työpaikkaohjaaja voi tehdä onnistumisen ja laadun takeeksi?

Haastattelun aloitus oli hieman jähmeä, joten pyysin haastateltavia kertomaan lyhyesti koulutuksestaan ja työkokemuksestaan sekä opettajan ja ohjaajan urastaan. Sen avulla haastateltavat pääsivät puheen alkuun ja uskalsivat ottaa omat puheenvuoronsa. Kerroin samat asiat lyhyesti itsekkin, koska koin sen tärkeäksi sekä yhteisyyden että haastattelun kannalta (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 25).

Nauhoitin tutkimushaastattelun, koska se toimii muistin apuna sekä haastattelun uudelleen kuuntelemisen ja tarkistamisen välineenä. Litteroin haastattelun valikoiden teemoittain ja liitin siihen mukaan haastattelumuistiinpanot. En tehnyt litterointia tämän tarkemmin, koska tarkoitus oli selvittää työssäoppimisen laatuun vaikuttavia tekijöitä, ei analysoida vuorovaikutusta eikä kielellisiä sisältöjä tai rakenteita. (Ruusuvuori & Tiittula (2009, 16.)

Haastattelumenetelmässä tutkija on tilanteessa suorassa yhteydessä tutkittaviin, joten on otettava huomioon eettiset ongelmakohdat. Olin hyvissä ajoin ennen haastatteluja kysynyt sähköpostitse haluavatko haastateltavat osallistua tutkimukseen. Haastattelukutsun yhteydessä olin kertonut miten analysoin ja käytän saamaani haastattelumateriaalia. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 20). Kutsuun liitin haastattelun teemojen aiheet sekä tilanteen käytännön järjestelyt. Olen miettinyt henkilöiden tunnustettavuuteen liittyviä kysymyksiä ja tehnyt parhaani, ettei tunnustusta voi tehdä yksilötasolla. Haastatteluluvan olen saanut kaikilta osallistujilta suullisena ennen haastattelua.

Pohdin omaa rooliani tutkimusta toteuttaessani; opettajana sekä tutkijana. Haastattelussa osallistujilla on roolit; haastattelija kerää tietoa kysymällä ja haastateltavat vastaavat ja antavat tietoa. Tutkimusetiikan kysymyksinä pohdin haastattelijan ja haastateltavien suhdetta, olemme saman koulutusalan opettajia. Miten nämä ovat vaikuttaneet tutkimukseni toteutukseen ja tulokseen? Mielestäni oli hyvä, että edustimme samaa koulutusala. Haastattelutilanne on helpompi, kun on samankaltainen kokemustausta. Opettajuudella ja yhteisellä työnantajalla ei näin tutkimustyön jälkeen ajatellen ollut merkittävää haittaa.

5.3 Fasilitointimenetelmän perusteita

Fasilitoidussa työpajassa/ryhmätyössä käytetään hyväksi luovan ongelmanratkaisun prosesseja, joiden avulla toteutus tehdään. Alun perin fasilitointiin liittyvän luovan ongelmanratkaisun prosessin kehittäjiä ovat Alex Osborne 1950-luvulla ja Sidney Parnes 1960-luvun lopulla. Tämän tuloksena syntyi Osborne-Parnes-malli 1967 (Isaksen & Treffinger 2004, 5). Ytimenä fasilitoinnissa on erilaisten ryhmää aktivoivien ja työskentelyä eteenpäin vievien luovan ongelmanratkaisun menetelmien käyttö.

Ryhmässä on erilaisia ihmisiä. Siinä on vaikuttajia, jotka ottavat vastuun ajatuksistaan ja teoistaan ja arvostavat eteen tulevaa ja uhreja, jotka eivät ota vastuuta vaan syyttävät muita sekä odottavat, että joku muu muuttaa asiat paremmiksi. (Kantojärvi 2012, 20-21.) Ihmisten ajattelutavat ovat erilaisia. Tämän vuoksi on tärkeää, että ryhmätilaisuuksien alussa tuetaan harjoitusten avulla turvallisuutta ja luottamuksellisuutta, hetkessä mukana olemista ja työskentelyn suuntaamista käsiteltävään asiaan (mts. 51). Työskentelyn tarkoituksena on tuoda esiin ideat, joista voidaan löytää ratkaisuksi jalostettavat helmet. Luovassa ajattelussa tarvitaan divergenttiä ajattelua ideoiden tuottamiseen ja konvergenttiä ajattelua ideoiden arvioimiseen ja parhaimpien valitsemiseen (Nummi 2007, 43).

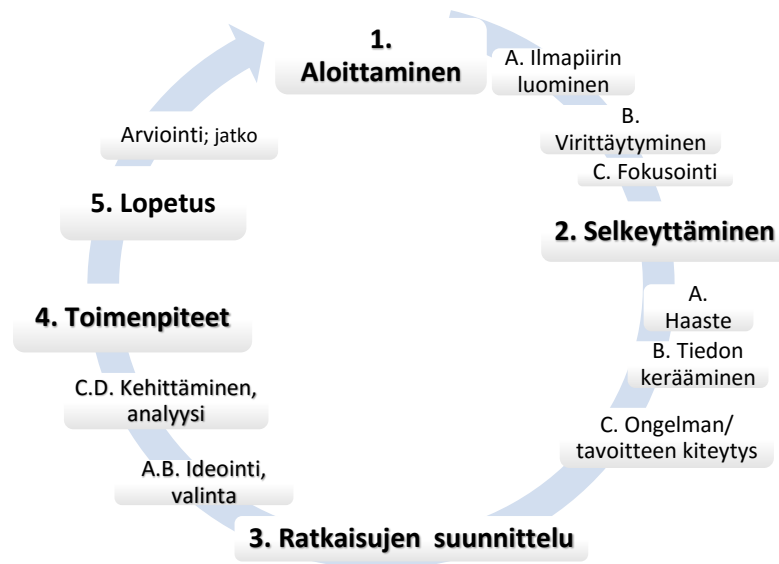
Fasilitaattori on vetäjä eli henkilö, joka puhumisen sijaan keskittyy itse prosessiin (Nummi 2007, 8). Fasilitaattori on puolueeton, hän ei kerro omia ajatuksiaan eikä ideoitaan, vaan antaa ryhmän työstää asiat. (mts. 40.) Hän ei ohjaa sisältöä, vaan käyttää ryhmätyö- ja ongelmanratkaisumenetelmiä, joiden avulla ryhmällä on mahdollisuus löytää paras ratkaisu sekä nähdä ongelmat mahdollisuuksina.

Kantojärven (2012, 51) mukaan fasilitaattorin on tärkeää olla ohjeistuksissaan selkeä. Ensinnäkin kuvataan kokonaisuus, sitten osa-alueita ja lopuksi kiinnitetään käsiteltävä asia tuttuun toimintaympäristöön (mts. 52). Fasilitaattorin tehtävänä on rohkaista kaikkien osallistumista sekä pitää ryhmän keskustelut aiheen piirissä.

Fasilitoinnissa korostetaan myönteisten ajattelumallien käyttämistä sekä liikkeelle lähdön merkitystä. Kun ryhmän työskentelyyn liitetään pieniä liikunnallisia harjoituksia, saadaan aivotkin työskentelemään tehokkaammin. Esteiden rikkominen onnistuu

hyvin toiminnallisin keinoin ja ne tuovat vapautuneisuuden ja innostavuuden ilmapiirin työskentelyyn. (Summa & Tuominen 2009, 12-13, 60.)

Fasilitoinnin toteutus etenee (ks. kuvio 5) vaiheittain. Jokaiseen vaiheeseen (1-5) käytetään erilaisia ryhmätyön menetelmiä, esimerkiksi kuvataidelähtöisiä, draamapohjaisia, ideointimenetelmiä, kahvilamenetelmiä, tiekarttoja ja toimenpidematriiseja. (Kantojärvi 2012, 267-275.) Mahdollisia menetelmiä on paljon, niiden käyttöä pitää harjoitella ja sopivia valitessa on huomioitava ryhmän koko; käytettävissä oleva aika sekä työskentelyn aihe. Fasilitointi-menetelmää voidaan käyttää esimerkiksi muutosprosessissa, toiminnan kehittämisessä, laatuongelmien ratkaisemisessa sekä yhteistyön kehittämisessä eri yksiköiden välillä.



Kuvio 5. Fasilitointiryhmän työskentelyn kulku. (Kantojärvi 2012, 29-30)

5.4 Fasilitointiryhmien työskentely

Fasilitointiryhmien työt toteutettiin toisen ja kolmannen vuoden ryhmille hotelli-, ravintola- ja catering-alalta Keudan ammattiopistosta. Ryhmätyöskentelyt toteutettiin kolmannelle luokalle toukokuussa 2015 ja toiselle luokalle huhtikuussa 2015. Luokilla oli opiskelijoita yhteensä 31.

Fasilitointiryhmien toteutuksen tein esittämieni vaiheiden (ks. kuvio 5) mukaan. Aivan aluksi laitoin opiskelijat asettumaan viivalle, jonka eri kohdissa olivat erilaiset työssäoppimispaikat (erilaiset ravintolat). Orientointina aiheeseen pyysin heitä esittämään mieleen tulevia asioita työssäoppimisjaksoilta huonojen ja hyvien kokemusten kautta. Sen jälkeen opiskelijaryhmä itse muodosti pienryhmät (3-4 opiskelijaa).

Tämän jälkeen siirryttiin ideointi- ja teema-vaiheisiin (liite 2), jolloin kukin ryhmä keskusteli ja kirjoitti post-it-lapuille mahdollisimman monta työssäoppimiseen liittyvää asiaa. Laput opiskelijat kiinnittivät taululle, jonka jälkeen niitä käytiin ryhmissä luke-massa. Tämän jälkeen post-it-laput ryhmiteltiin (liite 3) erilaisiin teemoihin. Tämän jälkeen opiskelijat tutustuivat saatuihin teemoihin, jonka jälkeen he karsivat ja valitsivat mielestään tärkeimmät työssäoppimisen laatuun liittyvät tekijät. Kokoavana yhteenvetona lopuksi ryhmä piirsi ja kirjoitti alkuperäisen laatukukkasen terälehtiin keräämänsä ja valitsemansa asiat (liite 4).

6 Tutkimustulokset ja johtopäätökset

Tutkimuskysymykset olivat: 1. Mitkä asiat vaikuttavat työssäoppimisjaksojen onnistumiseen tai epäonnistumiseen? 2. Miten eri osapuolet vaikuttavat työssäoppimisprosessin laatuun? 3. Miten lopputuloksena muodostuu kaikkien osapuolten mielestä laadultaan hyvä työssäoppiminen? Esitän kahdessa ensimmäisessä luvussa opiskelijoiden ryhmätöiden tulokset ja teemahaastattelun tulokset. Kolmannessa luvussa kuvaan näiden pohjalta tekemiäni johtopäätöksiä ja havainnollistan kuvioiden avulla keskeisiä tuloksia kuhunkin tutkimuskysymykseen vastaamalla.

6.1 Fasilitointiryhmien työn tulokset

Piirsimme opiskelijaryhmien kanssa fasilitoinnin tuloksena saaduista asioista (liite 4) ”laatukukan”, jossa terälehdet muodostavat työssäoppimisen laatuun vaikuttavat tekijät. Seitsemästä laadun osatekijästä neljä liittyy työssäoppimispaikkaan, kaksi opiskelijaan ja yksi opettajaan (ks. kuvio 6). Työssäoppimispaikan ohjaajalla sekä kaikilla työntekijöillä on suuri vaikutus ja merkitys opiskelijan työssäoppimisen onnistumiseen ja laatuun.

Toisen vuosikurssin opiskelijat pitivät tärkeänä, että työssä saa vaihtelevia ja monipuolisia työtehtäviä (ks. kuvio 6). He pitivät tärkeänä myös sitä, että oppii uutta ja saa kokemusta erilaisista työtehtävistä. Oleellista opiskelijoille on se, että työpaikalla kehittyy. Opiskelijat toivovat, että saavat sopivasti haastetta mutta ei liikaa vastuuta. Työvälineiden ja laitteiden tulisi olla hyviä ja toimivia.



Kuvio 6. 2. vuosikurssin opiskelijoiden fasilitoinnin tulokset työssäoppimisen laadun tekijöistä

Opiskelijat korostivat oman asenteensa merkitystä työssäoppimisen onnistumiseksi. Heidän mielestään ahkeruus on työssäoppijan asenteena oleellinen. Heidän mielestään hyvää asennetta kuvaa se, että tiskaaminenkin oli välillä mukavaa.

Ohjaajan haluttiin olevan kärsivällinen. Hänellä pitäisi olla halu opettaa, auttaa ja ohjata, jos opiskelija ei pääse työssä alkuun tai ei osaa tehdä. Rento ilmapiiri oli opiskelijoiden mielestä tärkeä. He painottivat myös hyvän yhteishengen merkitystä ja työyhteisön hyvää ilmapiiriä. Esimiesten ja ohjaajien tuli olla hyviä ”tyyppejä”.

Työaikojen tuli opiskelijoiden mielestä noudattaa alan työaikoja. He arvostivat säännöllisiä työaikoja ja pitivät tärkeänä, että ohjaaja sekä muut työntekijät noudattivat niitä sääntillisesti.

Opettajan tehtävänä opiskelijat pitivät ennen kaikkea sopiviin työssäoppimispaikkoihin ohjaamista. Opiskelijat tarvitsivat tukea ja ohjausta käytännön työasioihin tai työelämän pelisääntöihin. Opiskelijat pitivät hyvänä, että välillä pääsee pois opettajan ohjauksesta.



Kuvio 7. 3-vuosikurssin opiskelijoiden fasilitoinnin tulokset työssäoppimisen laadun tekijöistä

Kolmannen vuosikurssin opiskelijoiden ryhmätyön koonneissa (ks. kuvio 7) näkyy ammatillista kehitystä. He yleensä tietävät, mihin pystyvät ja luottavat enemmän osaamiseensa. Vaihtelu ja uusien asioiden oppiminen oli tärkeämpää kuin 2-vuosikursilla. Opiskelijat eivät enää pelänneet yksin tekemistä vaan olivat ylpeitä, jos selvisivät haasteista yksin. Osa nuorista on rohkeita ja antautuu innolla uusiin kokemuksiin.

Opiskelijoista monet kävivät töissä opiskelun ohella. He suhtautuivat työaikoihin ja niiden vaihteluihin joustavammin. Tyypillistä oli, että he tekivät todella ahkerasti töitä ja tulivat ylimääräisiinkin vuoroihin, jos oli akuuttia tarvetta. He arvostivat vastavuoroisuutta työnantajalta, jos puolestaan tarvitsivat joustoa toiseen suuntaan.

Työyhteisössä he arvostivat me-henkeä ja joukkoon mukaan ottamista ja pääsemistä. Vähitellen opiskelijastatus oli väistymässä, ja parhaimmillaan oltiin kuin yksi työntekijöistä. Tämän vuosikurssin opiskelijoista suurin osa sai seuraavana keväänä joko kesätyöpaikan, määräaikaisen työsuhteen ja muutama vakituisen työpaikan työssäoppimisjakson jälkeen.

Työpaikkaohjaajan rooli oli opiskelijoiden mielestä merkittävä tässä vaiheessa opintoja. Oli tärkeää, että hän antoi hyvän mallin tuleville työntekijöille, oli taitava. Parasta palautetta saivat ohjaajat, jotka olivat jämptejä ja samalla nuoria ymmärtäviä.

Opettajan tuli opiskelijoiden mielestä olla tukena ja tarvittaessa ohjata, jos tuli kysyttävää. Käytännössä se tarkoitti opettajalta suurta joustoa työajoissa. Suurin osa hoidettavista asioista liittyi opintojen hyväksytysti suorittamiseen ja puuttuvien opintojen tekemiseen.

6.2 Teemahaastattelun tulokset

Käytän vastauksien yhteenvedossa ryhmähaastattelun teemoja, joiden mukaan nauhoitusta kuuntelemalla ja litterointia kirjoittamalla kokosin haastattelutulokset. Litteroin hyvin karkealla tasolla, silti tekstiä on monen sivun mitalta kirjoitettuna. Tässä luvussa olen koonnut haastattelun vastauksista olennaisimmat asiat haastattelukysymysten mukaan jaoteltuna. Haastattelun aikana jouduin käyttämään ennakkoon laatimiani apukysymyksiä, joihin saadut vastaukset olen liittänyt mukaan tähän koontiin.

Millainen on laadukas työssäoppimisjakso?

Laadukas työssäoppimisjakso on sellainen, jossa opiskelija on päässyt mukaan toimintaan ja työyhteisöön niin, että puhuu jakson jälkeen me-muodossa tekemisistään työpaikalla. Onnistumisesta kertoo opiskelijoiden uusi innostus opinnoissa ja ylpeys esittää oppimiaan taitoja ja tietoja.

Onnistuneet työssäoppimiskaksot mahdollistavat ammatillisen kasvamisen, joka on hienoa seurattavaa ammatin opettajille. Kolmessa vuodessa opiskelijat kehittyvät alan perustehtävät ja jopa enemmän osaaviksi tekijöiksi. Nuorten itsetunto on usein heikko mutta onnistumiset työssäoppimisessa parantavat minäkuva ja antavat luottamusta itseän.

Opettajilla on oltava hyvät työelämäyhteydet ja verkostot. Käytännössä ne syntyvät työssäoppimisen ohjaavan opettajan roolin sivutuotteena. Opettajan on hyvä tuntea ohjaajat ja työpaikat alueellaan, jotta hän osaa ohjata ”oikeat ihmiset oikeaan paikkaan”. Käytännön toiminta on helpompaa, kun puolin ja toisin tunnetaan henkilöt ja toimintatavat.

Missä asioissa top-jaksoilla on tullut onnistumisia tai epäonnistumisia?

Onnistumisia:

Onnistumista kuvaa se, että opettaja saa hyvää palautetta ohjaajalta tai kun opiskelija työllistyy työssäoppimisjakson perusteella. Etenkin viimeisen lukuvuoden opiskelijoiden työllistymisuutiset ovat kultaakin arvokkaampia.

Työssäoppiminen on onnistunut, kun opiskelija tuntee tekemisen ja oppimisen iloa työssäoppimisen aikana, ja hän vapautuu epäonnistumisen pelosta ja saa positiivista palautetta. Ammatissa kehittyminen alkaa näkyä, kun opiskelija saa tehdä ja innostua omasta alastaan.

Eriyisen onnistumisen hetkiä koetaan, kun opiskelija saa ammattiosaamisen näytöstä hyvän arvosanan. Työssäoppimispaikka on osoittautunut onnistuneeksi valinnaksi, kun koulussa heikosti pärjäävä opiskelija osoittautuu ahkeraksi ja hyvin pärjääväksi työssäoppijaksi.

Epäonnistumisia:

Työssäoppiminen ei onnistu, kun opiskelija ei ole ollut työ- tai koulukuntoinen. Nykyisin opiskelija-aines on vähintäänkin haastavaa, koska koulutukseen pääsevät kaikki tulijat. Työssäoppiminen voi keskeytyä, koska opiskelija ei pysty käymään työssä. Pahimmassa tapauksessa oppilaitoksen keinot tukea ja auttaa eivät riitä, jolloin opiskelija keskeyttää herkästi opintonsa. Viime aikoina yleisin syy työssäoppimisen keskeytymiseen on ollut työaikojen noudattamatta jättäminen. Samoin ilmoitusvelvollisuus on vaikea asia opiskelijoille.

Työssäoppimisjakson epäonnistumisen syynä voi olla se, että työssäoppimispaikalla ei ole selkeää käsitystä työssäoppimisen tavoitteista eikä suunnitelmaa, miten työssäoppijan opiskelu käytännössä sujuu työpaikan arjessa. Jos työssäoppimispaikka ei

tarjoa muuta kuin astioiden tiskaamista tai vastaavaa, opiskelijat antavat hyvin nopeasti palautetta. Usein käy niin, että työssäoppiminen halutaan keskeyttää ja vaihtaa paikkaa.

Mitä opettajan tulisi tehdä työssäoppimisen laadun eteen?

Opettajien on tarjottava riittävästi tietoa työssäoppimispaikoista ja työssäoppimisen merkityksestä opinnoissa. Aloitusinfon vaikutus ja motivoinnin merkitys ovat suuret. Opettajien on oltava motivoituneita, oman alansa osaajia ja ammatillisia vahvuuksia omaavia. Opetuksen tulee olla ajan tasalaatuista. Sen tulee varmistaa, että opiskelijat onnistuvat työssäoppimisessa ja työllistyvät valmistumisensa jälkeen. Koulutuksen tulee olla nykyaikaista mutta alan historian huomioiva.

Opettajan on ohjattava opiskelijoita työelämän sääntöihin ja käytänteisiin perus- ja yleistasolla. Opettajan työssä turhauttavaa on, jos kaikista sopimuksista ja menetelmistä tai avuista huolimatta perusasioita ei omaksuta ennen työssäoppimisjaksoa. Opettajan tulisi ohjata opiskelijat ottamaan ja antamaan palautetta. Itsearviointi ja oman toiminnan arvioiminen ovat vaikeita taitoja oppia. Työpaikalla tarvittavien vuorovaikutustaitojen oppiminen on tärkeää. Jos kokee saaneensa ansiotta huonoa palautetta, miten sen voisi ottaa puheeksi ja selvittää itse?

Miten opiskelija voi varmistaa työssäoppimisjakson laadun ja onnistumisen?

Opiskelijalla pitää olla oikea asenne työssäoppimista varten. Opiskelijan tulisi olla ajoissa paikalla, työvaatteet mukana. Hänellä tulisi olla rohkeutta ottaa jakso haasteena. Nuorten pitää antaa asioille aikaa, mutta usein he ovat nopeita johtopäätösten ja ratkaisujen tekemisessä.

On tärkeää, että opiskelija on aktiivinen ja hoitaa tai ainakin yrittää hoitaa omia asioitaan. Hyvä osoitus aktiivisuudesta on se, että opiskelija hakee mieleisensä työssäoppimispaikan joko koulun kautta tai itse kysellen. Tarkoituksena on, että opiskelijat harjoittelevat työnhakua ja omaa työuraansa varten tärkeitä työelämätaitoja.

Opiskelijan pitää pystyä ottamaan rakentavaa palautetta vastaan. Opiskelijoiden palautteen vastaanottokyky vaihtelee paljon. Välillä se aiheuttaa vaikeuksia sekä opettajille että ohjaajille.

Mitä työpaikkaohjaaja voi tehdä onnistumisen ja laadun takeeksi?

Ohjaaja onnistuu työssään, kun hän ottaa opiskelijan vastaan niin että hän tuntee olevansa tervetullut työelämäjaksolle. Ohjaajalla tulee olla jakson alussa enemmän aikaa ja intoa opastaa opiskelijaa. Perekäytös on tärkeää kokeneellekin työntekijälle puhumattakaan ensimmäistä kertaa työelämään tulevalle kokemattomalle nuorelle.

Ohjaajan on keskusteltava ja annettava opiskelijalle palautetta työtehtävien hoitamisesta. Ohjaajalla tulisi olla taito kertoa ja perustella työn tekemisen ohella. Ohjaajien pitäisi olla sellaisia, että opiskelija uskaltaa kysellä ja olla utelias. Käytännössä asiansa osaavat ohjaajat suorastaan kannustavat kysymään ja ihmettelemään asioita.

Opiskelijalla on hyvä olla nimetty ohjaaja, joka on samassa työvuorossa ja mielellään tekee työtään opiskelija apunaan. Tämä korostuu suurissa työpaikoissa ja vuoroissa työtä tekevissä työympäristöissä.

6.3 Tulosten koonti ja johtopäätökset

Kuviossa (ks. kuvio 8) näkyvät tuloksista löytämäni keskeisimmät tekijät, joiden kautta työssäoppimiseen osallistuvat vaikuttavat työssäoppimiseen ja siihen, kuinka laadukasta siitä tulee. Ensin hahmotin jokaisen työssäoppimisjaksoilla toimivan henkilön osuuden olevan yhtä tärkeä. Viimeisellä tulosten lukemiskerralla huomasin, että toimijoilla on sittenkin erilaiset arvot.

Opettajan osuus on merkittävä ennen työssäoppimisjaksoja häviten taustalle jakson edetessä, jolloin opettaja on taustavaikuttajana. Opettajan roolin merkitys kasvaa lopun palaute- ja arviointikerroilla ja on suuri taas kun opiskelijat palaavat kouluun opiskelemaan. Työpaikkaohjaajat ovat tärkeitä toimijoita ja isossa roolissa työssäoppimisjakson aikana; sen alusta loppuun asti. Jakson päätyttyä merkitys pienenee, mutta voi tulla esille tilanteissa, joissa opiskelija yhdistää ohjaajan neuvot ja opetukset työtehtäviinsä.

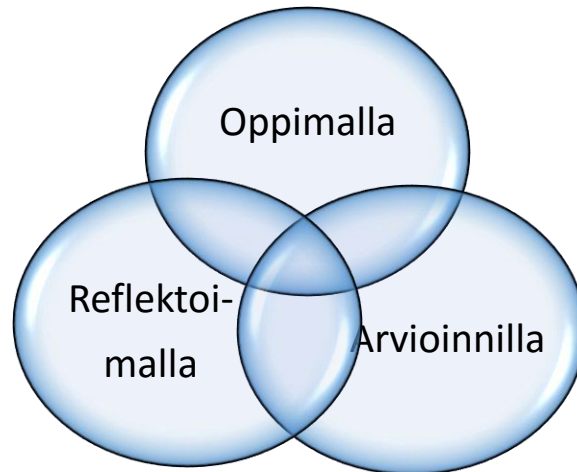
Syntyy ammatti-identiteetin ja ammattitaidon perusta, jolle työkokemuksella ja opiskelulla saa lisäarvoa ja merkitystä. Osallisten toiminta ajoittuu eri painoarvoilla ja työpanoksilla työssäoppimisen eri vaiheissa, mutta kaikki vaikuttavat työssäoppimisjaksojen onnistumiseen ja laatuun. Tämä huomio täydentää aiempia tutkimustuloksia, joissa korostettiin teoria- ja käytännönopetuksen samanaikaisuuden merkitystä oppimisen kannalta hyvänä asiana.



Kuvio 8. Tutkimuskysymys 1. Mitkä asiat vaikuttavat työssäoppimisjaksojen onnistumiseen tai epäonnistumiseen?

Jokainen työssäoppimisjakso on uusi oppimistilanne kaikille osapuolille; opiskelijalle, opettajalle ja työpaikkaohjaajalle. Kaikki refleктоivat jakson aikana, koska se tarkoittaa toimimista ja oppimisen rakentumista vuorovaikutustilanteissa. Refleктоiminen tarkoittaa, että uutta tietoa käsitellään koko ajan ja ikään kuin rakennetaan silta tai yhteys aiemmin opittuihin tietoihin ja taitoihin. Refleктоintia tukevat portfolion ja oppimispäiväkirjan tekeminen työssäoppimisjaksoilla. Portfoliota olemme Keudassa käyttäneet toisella ja kolmannella vuosikursilla. Oppimispäiväkirja on refleктоinnin

tuki, mutta sen kirjoittaminen on yleensä opiskelijoille hankalaa. Kirjoittamisen sijaan siihen voi laittaa valokuvia työssäoppimisen kokemuksista.

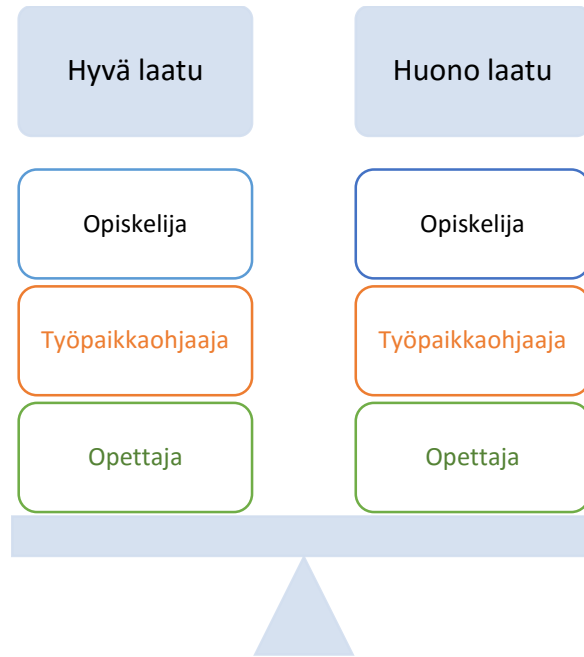


Kuvio 9. Tutkimuskysymys 2. Miten eri osapuolet vaikuttavat työssäoppimisen laatuun?

Joka päivä työssäoppimisjaksolla opitaan jotain uutta. Aivan kaikkea oppimista ei välttämättä edes rekisteröi koska se tapahtuu tekemisen ohessa. Oppimisessa on hyvänä puolena sen tapahtuminen iästä tai paikasta riippumatta. Se ei vaadi kuin avointa mieltä ja halua oppia. Elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat yksi osio ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa. Avaintaitoja ovat esimerkiksi ongelmanratkaisutaidot, oppiminen ja vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot.

Arviointi on olennainen osa työssäoppimista. Tutkinnon uudistuksien myötä siitä on tullut työssäoppimisjaksoilla todella tärkeä osa. Periaatteena on, että ammattiosaaminen näytöt toteutetaan pääsääntöisesti työelämässä ja että ne arvioidaan yhdessä. Arviointikeskustelussa ovat mukana opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. Opiskelijat oppivat itsearviointia ja opettajat saavat tietoa työnsä tuloksista. Ammattiosaamisen näytöt arvioidaan numeroin 1-3 eli tyydyttävä 1, hyvä 2 ja kiitettävä 3. Näyttötodistuksesta esimerkiksi työnantajat näkevät nopeasti millä arvosanoilla opiskelija on osaamisensa näyttänyt.

Palautteen antamisen ja vastaanottamisen kyky liittyy arviointitaitoon. Merkitsevää työssäoppimisen yhteydessä on se, että kaikki osapuolet (opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettajat) ovat arvioitavina, arvioijina ja palautteen saajina ja antajina. Työssäoppimisen prosessiin ja sen laadun kehittämiseen vaikutetaan oppimalla, refleктоimalla ja arvioimalla (ks. kuvio 9).



Kuvio 10. Tutkimuskysymys 3. Miten lopputuloksena muodostuu kaikkien osapuolten mielestä laadultaan hyvä työssäoppiminen?

Kun kaikki osat ovat (ks. kuvio 10) tasapainossa keskenään, saadaan tuloksena laadultaan hyvä työssäoppiminen. Hyvän laadun saavuttamisessa haastavaa on se, että joka kerran toiminnassa on mukana ihmisiä. Jokaisessa ohjaus- ja palautekerrassa on siihen hetkeen osallistuvien henkilöiden vaikutus mukana ainutlaatuisena. Laadultaan erinomaistakaan työssäoppimisjaksoa ei voi varastoida, koska jokainen jakso on oma kokonaisuutensa.

Jokaisessa työssäoppimisjaksossa on mukana ”totuuden hetki” määrittämässä koettua laadun tasoa. Tasapainoilu hyvän ja huonon laadun välillä on aina tilanne- ja toimijasisidonnaista. Laadun merkitys ja käsitys ovat erilaisia esimerkiksi koulutusalan

mukaan. Laatu ei voi arvioida ennen kuin siitä on keskusteltu yhdessä ja sovittu, millaisin perustein sitä arvioidaan.

7 Pohdinta

Saamani tulokset vahvistavat johtopäätöksissä esittämieni tekijöiden vaikuttavuutta työssäoppimisen laatuun. Harmillista on se, ettei paljon tutkittuja ja tutkimustuloksia ole hyödynnetty. Hyvin samantyylliset tulokset todettiin monessa tutkimuksessa, mutta koulutus ja oppilaitokset ovat hitaita muuttumaan. Johtuuko se toiminnan vai toimijoiden jäykkyydestä? Laatu parantaisi nopeampi reagointi muuttuvaan ympäristöön, sekä työelämältä että opiskelijoilta.

Fasilitointiryhmätöitä olisi ollut mielenkiintoista toteuttaa eri koulutusaloilla. Näin olisi saatu esille, miten laatuun liittyvät käsitykset ovat erilaisia. Menetelmä sopii hyvin opetuskäyttöön ja on mukavaa vaihtelua teoriaopintojen toteuttamisessa. Tosin sen tehokas käyttäminen edellyttäisi koulutusmahdollisuutta luoviin ongelmanratkaisumenetelmiin. Opettajaryhmän haastattelussa tuli esille tosiasia, että opettaja opiskelee ja täydentää tietojaan ja taitojaan omalla ajallaan ja töiden ohella.

Haastatteluryhmiä olisi voinut olla useampia. Esimerkiksi eri toimipisteiden opettajat olisivat olleet mielenkiintoisia haastateltavia. Teemahaastattelu on melko luonteva tutkimusmenetelmä opettajan käyttöön, mutta haastava. Mietin monta kertaa vastausnauhoitusta kuunnellessani kysymysten tekemisen vaikeutta. Näin työn loppuvaiheessa huomasin tutkimuskysymyksieni olevan vaikeasti muotoillut. Mielestäni selvisin niiden aiheuttamasta vaikeudesta, mutta vei paljon aikaa löytää vastauksia niihin tutkimustuloksistani.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkijan kokemattomuus. Luotettavuuteen vaikuttaa lisäksi asiantuntijuus, jota on vaikea määritellä. Tutkijalla on vankka käytännön kokemuksen kautta saatu tietoperusta, mutta tieteellisen tutkimuksen ja ajattelutavan osalta vielä alkuvaiheessa. Luotettavuuteen vaikuttavat tutkimuskysymykset sekä miten niiden kautta on osattu rakentaa johtopäätöksiä. Voi olla, että tutkijan pitkä työkokemus ja ennakkokäsitykset ovat joiltakin osin vaikuttaneet tulkintoihin ja näkökulmiin.

Reliabiliteetin näkökulmasta pohtien tutkija ei ole tehnyt kattavaa esihaastattelua. Se saattoi vaikuttaa haastattelukysymysten määrään ja laatuun. Tutkija löysi vastaukset tutkimuskysymyksiinsä mikä lisää reliabiliteetin tasoa. Koska on kyseessä laadullinen tutkimus niin validiteetin ja reliabiliteetin arviointi on haasteellista. Luotettavuutta kuitenkin lisää se, että haastattelut on nauhoitettu. Haastattelua on voitu kuunnella useaan kertaan ja palata askarruttaviin kohtiin yhä uudelleen. Tutkimusmenetelmänä haastattelu on tässä tutkimuksessa sopivin menetelmä.

Tutkimuksen tuloksien käytettävyys mietityttää. Itselleni suurinta antia oli menetelmien käyttö ja aiempiin tutkimuksiin tutustuminen. Uskon että tätä kautta työn tuloksia lukeva löytää käyttöarvoa tästä tutkimuksesta. Tulokset sinänsä ovat mielestäni siirrettävissä mihin tahansa koulutuksen järjestäjän majoitus- ja ravitsemisalun ympäristöihin. Tuloksista on hyötyä muillekin koulutusaloille, koska työssäoppiminen kuuluu kaikkiin toisen asteen perustutkintoihin.

Vaikka työpaikkaohjaajakoulutusta on suunniteltu ja kehitelty monessa yhteydessä, sitä voisi viedä askeleen eteenpäin. Voisi kehittää työpaikkaohjaajan passin. Se voisi olla määräajan voimassa kuten ensiapukortit. Samoin sitä voisi olla perus-, jatko- ja täydennysosina. Työpaikkaohjauksessa ovat ydinasiat, jotka eivät muutu vuosittain. Sen lisäksi tutkintojen ja koulutuksen uudistamisen myötä ohjaajat voisivat täydentää osaamistaan. Tämä voisi olla vastaava kuin alallamme jo olemassa olevat osaamiskortit (hygieniapassi, ympäristöosaaja, ravitsemuspassi).

Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 56) mukaan aloitteleva voi tutkija vierastaa teoriaa. Luin ja tutustuin kaikkeen mahdolliseen aiheeseeni liittyvään, mutta en silti aluksi saanut otetta teoriaan enkä aiempiin tutkimuksiin. Tutkimusongelmia oli useita, jolloin tutkimus- ja analyysivaiheessa asioita oli paljon käsiteltävänä. Tarkoitukseni oli haastatella ryhmää työssäoppimisen ohjaajia mutta emme saaneet järjestettyä yhteistä aikaa sille. Mielestäni se ei ollut tämän tutkimustyön kannalta huono asia. Työskentelyssä tulee eteen rajoittavia tai estäviä tekijöitä, joiden mukaan pitää tehdä valintoja ja karsimista. Työpaikkaohjaajien koulutuksen ja osaamisen nykytilan kartointus olisi tarpeen Keudankin toiminta-alueella. Tällaisesta tutkimuksesta voisi syntyä verkostoitumista ja yhteistyötä uusilla menetelmillä?

Jatkotutkimusideoita on ollut monia, näin loppuvaiheessa esitän muutamia, joiden tarve tulee esille aiemmista tutkimuksista sekä toteuttamastani työstä. Kehittämistutkimuksen aiheena tarvetta olisi kehittää lomakkeet ja tehtävät yhteisiksi valtakunnallisella tasolla. Mielestäni ei ole mitään syytä kaikkien tehdä omia versioitaan lomakkeista ja tehtävistä, jotka perustuvat samoihin tutkinnonosiin ja perusteisiin. Kun resurssit vähenevät koulutuksenjärjestäjillä, olisi tehokkaampaa kehittää yksi tietokanta, josta keskeiset asiat löytyisivät.

Opettajien työelämäjaksojen käytänteet -hanke olisi tarpeen. Työelämäosaamisen tarvekartoituksen pohjalta voisi kehittää erilaisia toteutustapoja. Samalla järjestelmä pitäisi saada sisään opettajien työsopimukseen, niin että koulutuksenjärjestäjän tulee järjestää jokaiselle opettajalle käytännön mahdollisuus lähteä työelämään. Nämä jaksot olisivat helppoja liittää henkilöstön kehittämissuunnitelmiin ja kehityskeskusteluihin käsiteltäviksi.

Mielenkiintoinen tutkimuksen aihe olisi selvittää, minkä takia jotkin työpaikat eivät ota työssäoppijoita. Tai minkä takia on työpaikkoja, joihin opiskelijat eivät halua mennä ollenkaan. Näiden asioiden syiden ja seurausten löytäminen olisi todella mielenkiintoista. On niin paljon hiljaista tietoa, josta olisi hyvä saada edes pieni osa käyttöön. Sen avulla olisi hyvä kehittää lisää työssäoppimisen ja koulutuksen laatua.

Lähteet

- Aaltola, J.& Valli, R. (toim.). 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu:vinkejä aloittelevalla tutkijalle. 3. uud. ja täyd.p. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Aaltola, J.& Valli, R. (toim.). 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Airaksinen, A. 2007. Catering -alan opiskelijoiden ammatillinen osaaminen työpaikkaohjaajien arvioimana. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Bunch, K. F. 2009. Introduction to Research Methods in Education. London: SAGE Publications Ltd.
- Eerola, T.& Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet – selvitys peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Helsinki: Opetushallitus.
- Eskola, J.& Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Eskola, S. 2008-2011. Erityistä tukea tarvitseva opiskelija työssäoppimassa. Materiaalia työpaikkaohjaajakoulutukseen ja työpaikkaohjaajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Viitattu 25.9.2015. www.ijkk.fi/mahis.
- Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Vammala: Educa Instituutti.
- Frisk, T.& Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Vammala: Educa Instituutti.
- Grönroos, C. 2000. Nyt kilpaillaan palvelulla. 5. p. Helsinki: Werner Söderström .
- Haataja, H. 2007. Työssäoppimisen toimivat käytännöt catering-alan ammatillisissa perusopinnoissa. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S.& Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammatillisessa peruskoulutuksessa. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Isaksen, S.G.& Treffinger, D.J. 2004. p. 1-27. Celebrating 50 years of Reflective Practice. Versions of Creative Problem Solving. Journal of Behavior.
- Itkonen, K. 2001. Työssäoppimisen laatukäsikirja. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Tutkimuskeskus. Koulutus- ja tiedepolitiikan julkaisusarja 91.

- Jansson, M. 2012. Työssäoppimisen merkitys työpaikkaohjaajan arvioimana. Pro gradu-tutkielma. Tampere:Tampereen yliopisto.
- Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Tiivistelmä toisen asteen ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämäyhteistyön metatutkimuksesta. Opetusministeriön julkaisuja 2009:10.
- Jokelainen, A., Rantala, M. 2013. ”Jos motivaatio ei ole kunnossa, hyväkin työssäoppimispaikka on huono.” Pro gradu-tutkielma. Lapin yliopisto.
- Jumpponen, M. 2011. Oppimisen ja osaamisen laatu aikuisten ammatillisessa koulutuksessa. Pro gradu-tutkielma. Lapin yliopisto.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu-sarja.
- Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Liettua: Talentum.
- Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2007. Tiede ja teksti. Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen. Helsinki: WSOY.
- Lecklin, O. 2002. Laatu yrityksen menestystekijänä. 4. uud.p. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lecklin, O.& Laine, R. O. 2009. Laadunkehittäjän työkalupakki. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lillrank, P. 1998. Laatuajattelu. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Metso, S. 2014. A Multimethod Examination of Contributors to Successful On-the-job Learning for Vocational Students. Väitöskirja. Lappeenranta: Lappeenrannan yliopisto.
- Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – työssäoppimisen ohjaaminen ja arvioiti työyhteisön arjessa. Helsinki: Educa Instituutti.
- Ojalainen, M. 2015. Työpaikkakouluttajan ammatillinen osaaminen. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Opetushallitus. 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011-2020.
- Pohjonen, P. 2002. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Pernaa, J. (toim.). 2013. Kehittämistutkimus opetuslalla. Juva: PS-Kustannus.
- Riihimäki, S. 2011. ”VAIN TAIVAS KATTONA” Matkailualan oppimisympäristöajattelu. Opinnäytetyö. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P.& Hyvärinen, M. (toim.). 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

- Seppälä-Kolkka, T. 2015. Työssäoppimisen ohjauksen nykytila ja kehittäminen. Case: Koulutuskeskus Sedu. Opinnäytetyö. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Stenvall, K. 2008. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen laadunvarmistus. Helsinki: Edita.
- Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Tainio, L. (toim.). 1998. Keskusteluanalyysin perusteet. Tampere: Vastapaino.
- Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Voutilainen, P., Ritola, O. & Moisio, J. 2001. IMS -johtamisjärjestelmä – laatu, ympäristö ja turvallisuus liiketoiminnan kehittämisessä. Helsinki: Edita Oyj.
- Vuoskoski, P. 2014. Work-placement assessment as a lived-through educationally meaningful experience of the student: an application of the phenomenological descriptive approach. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

Internet lähteet

www.finlex.fi. Viitattu 23.5.2016 klo 20.30

www.keuda.fi. Viitattu 24.4.2016 klo 18.20

www.ijkk.fi/mahis. Viitattu 25.9.2015 klo 19.30

Liitteet

Liite 1. Työssäoppimisen laatu –hankkeen esittely

Tola - Työssäoppimisen laatu

Tola-hanke oli opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama koordinoitihanke. Hankkeen ajankohta oli 01.01.2014-31.12.2015 ja sen toteuttajana oli Keudan oppisopimuskeskus.

Hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet olivat:

1. Luoda menetelmiä, joiden avulla taataan laadukas työssäoppiminen

Menetelmäksi kehitettiin työssäoppimisen sähköinen arviointi- ja palautejärjestelmä

2. Uusien opetussuunnitelmien käyttöön ottaminen ja niiden vieminen työelämän tietoon

Uudet opetussuunnitelmat otettiin käyttöön työryhmien toiminnan avulla, jossa keskitetysti tuotettiin opetussuunnitelmat Keudalle. Työryhmien ja Keudan yhteisten koulutuspäivien avulla lisättiin vuorovaikutusta ja niiden avulla opetussuunnitelmat jalkautettiin työelämään.

3. Työllistymisen parantaminen

Kehitettiin joustavia ja yksilöllisiä opintopolkuja ja otettiin tehostetusti käyttöön X+Y-malli (koulutus-, oppisopimus- ja työelämäyhteistyö)

TOLA-hankkeen tuloksina odotetaan, että kolmikantayhteistyö kehittyy ja työssäoppimisen laatu vahvistuu. Koulutuksen halutaan vastaavan paremmin työelämän tarpeita ja siihen halutaan lisää työvaltaisuutta. Tuloksina odotetaan, että nuoret suorittavat tutkinnon ja siirtyvät työelämään.

