

Elena Käräjäoja

Työpaikkojen ja ammatillisen erityisopetuksen välinen yhteistyö työssäoppimisessa

Ammatillisen erityisoppilaitoksen henkilöstön näkemyksiä yhteistyöstä ja sen kehittämisestä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2018

Tekijä	Elena Käräjäoja
Otsikko	Työpaikkojen ja ammatillisen erityisopetuksen välinen yhteistyö työssäoppimisessa – Ammatillisen erityisoppilaitoksen henkilöstön näkemyksiä yhteistyöstä ja sen kehittämisestä
Sivumäärä Aika	35 sivua + 2 liitettä Huhtikuu 2018
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaalinen hyvinvointi
Ohjaajat	Lehtori Kirsi Lautala Lehtori Ulla Saukkonen
<p>Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen on usein haasteellista, ja työntajien kokemuksilla ja tiedolla erityistä tukea tarvitsevista nuorista on merkittävä vaikutus nuoren työllistymisessä. Ammatillisessa erityisopetuksessa opiskelevien erityistä tukea tarvitsevien nuorten koulutukseen kuuluvat työssäoppimisjaksot lisäävät työntajien kokemuksia, antavat opiskelijalle työkokemusta sekä edistävät työllistymisen mahdollisuuksia. Työssäoppimisjaksot ovat merkittävä osa työ- ja elinkeino elämän kanssa tehtävää yhteistyötä.</p> <p>Onnistunut työssäoppiminen hyödyttää oppilaitosta, työssäoppimispaikan tarjoavaa työpaikkaa sekä opiskelijaa. Työssäoppimisjaksojen onnistumisen edellytys on toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Yhteistyö on moniammatillista yhteistyötä. Toimivan moniammatillisen yhteistyön edellytyksiä ovat yhteiset työn tavoitteet, vuorovaikutus, riittävä aika ja resurssit, luottamus sekä yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden roolien selkeys.</p> <p>Opinnäytetyö on tehty Ammattiopisto Luoville ja TEDDY – työllistymisen edistäminen yhdessä- projektille. Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jonka aineiston keruu tehtiin e-lomakekyselynä. Kysely lähetettiin TEDDY-projektiin osallistuville oppilaitoksen henkilöstön edustajille. Kyselyssä selvitettiin, kuinka työssäoppimisen aikana tehtävä yhteistyö työpaikkojen kanssa toimii, ja kuinka sitä voisi kehittää. Kyselyyn vastasi kolme opettajaa, kolme työhönvalmentajaa sekä kaksi ohjaajaa, jotka osallistuvat opiskelijoiden työssäoppimisen prosessiin.</p> <p>Yleisesti kaikki vastanneet arvioivat työssäoppimisen työelämäyhteistyön sujuvan melko hyvin, mutta lähes jokaisen vastanneen mielestä työtä tulisi kehittää. Eniten huolta aiheuttanut yhteistyön toimivuuden osa-alue oli yhteistyölle riittävän ajan ja resurssien riittävyys. Huolta herätti myös työpaikalla tapahtuvan ohjauksen laatu. Työssäoppimispaikoista tulisi saada jatkuvia yhteistyökumppaneita.</p>	
Avainsanat	ammatillinen erityisopetus, erityistä tukea tarvitseva, työssäoppiminen, yhteistyö, moniammatillinen yhteistyö

Author	Elena Käräjäoja
Title	Co-operation between Vocational Special Education and Working life in On-the-job Learning - Vocational Special Education's Personnel's Views of Co-operation and Developing It
Number of Pages Date	35 pages + 2 appendices April 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Kirsi Lautala, Senior Lecturer Ulla Saukkonen, Senior Lecturer
<p>The employment of young people with special needs is often challenging. However, the employers' previous experiences and knowledge of young people with special needs have a major impact on employing a young person with special needs. Young people who study in vocational special needs education have on-the-job learning as a part of their education. On-the-job learning gives employers' more knowledge and experience on young people with special needs. On-the-job learning also gives more working life experience to young people with special needs, and it's shown to increase the possibilities of employment. On-the-job learning is an important way of working life co-operation.</p> <p>Successful on-the-job learning benefits the educational establishment that organizes vocational special education and the workplace that offers place for on-the-job learning, and it increases the possibilities of a young person's employment. It requires functioning co-operation between the educational establishment and workplace. The co-operation is multiprofessional collaboration, which requires commonly agreed goals, open communication, enough time and resources, trust and distinct roles.</p> <p>This thesis is made for the Luovi vocational college and the TEDDY – project. This thesis is a qualitative study, and the research material was collected using an online questionnaire. The questionnaire was sent to vocational special education's personnel. The questionnaire examined how does the co-operation in on-the-job learning function and how it should be developed. Three teachers, three work coaches and two school counselors answered the questionnaire.</p> <p>In general, the respondents thought that the co-operation works quite well. Although, almost everyone thought that the co-operation needs to develop. Time and resources rose most concern, as well as the quality of the counseling in workplaces. The workplaces that take part on on-the-job learning, should become continuous co-operation partners.</p>	
Keywords	vocational special education, on-the job learning, co-operation, multiprofessional collaboration

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ammatillinen erityisopetus	2
3	Erityistä tukea tarvitsevan työllistyminen	4
3.1	Kokemuksia erityistä tukea tarvitsevista nuorista työssä	5
3.2	Ammatillinen erityisopetus ja työssäoppimisjaksot työllistymisen edistäjinä	6
4	Työssä oppiminen	7
4.1	Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppiminen	8
4.2	Ammattiosaamisen näytöt työssäoppimisessa	9
4.3	Työpaikkaohjaajan tehtävä	10
5	Ammatillisten oppilaitosten ja työelämän yhteistyö	11
6	Moniammatillinen yhteistyö	13
6.1	Toimivan moniammatillisen yhteistyön osatekijät	14
7	Opinnäytetyön toimintaympäristö	15
7.1	Ammattiopisto Luovi	15
7.2	TEDDY - työllistymisen edistäminen yhdessä	16
8	Opinnäytetyön tutkimus	17
8.1	Tutkimusmenetelmä	18
8.2	Tutkimuksen aineiston keruu ja kohderyhmä	18
8.3	Kyselylomakkeen rakenne	19
8.4	Tutkimusaineiston analysointi	21
9	Kyselyn tulokset	22
9.1	Kyselyyn vastanneiden tiedot	22
9.2	Yhteistyö – yhteisesti suunnitellut tavoitteet ja työtehtävät	23
9.3	Vuorovaikutus ja tiedon jakaminen	23
9.4	Aika ja resurssit	24
9.5	Työpaikalla tapahtuva ohjaus – yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden roolit ja luottamus niihin	24
9.6	Yhteistyön kehittäminen	25

10	Johtopäätökset	26
11	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
12	Pohdinta	31
	Lähteet	33
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	
	Liite 2. Kyselyn saatekirje	

1 Johdanto

Ammatillinen koulutus ja ammatilliset tutkinnot ovat toisen asteen koulutusmuoto, joiden tarkoitus on kasvattaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista ja edistää työllisyyttä. Ammatillisen koulutuksen on tehtävä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, § 2) Yhteistyöllä taataan, että järjestettävä ammatillinen koulutus on työelämän tarpeita vastaavaa. Yhteistyö antaa mahdollisuuden myös työelämän kehittämiseen (Ammattipeda 2013).

Ammatillista koulutusta annetaan myös ammatillisena erityisopetuksena. Erityisopetukseen ammatillisissa opinnoissa ovat oikeutettuja ne opiskelijat, jotka tarvitsevat erityistä tukea opintoihinsa esimerkiksi oppimisen vaikeuksien, sosiaalisen toiminnan haasteiden, vammojen tai fyysisten tai psyykkisten sairauksien vuoksi. Tavoitteena on, että opiskelija saa mahdollisuuden saavuttaa ammatilliseen koulutukseen kuuluvan osaamisen, tiedon ja taidon. (Opetushallitus n.d.b.)

Ammatinvalinta ja opintoihin pääsy on erityistä tukea tarvitsevan nuoren yksi merkittävimpiä elämän vaiheita. Koulutus mahdollistaa yhdenvertaisen aseman koulutuksen jälkeisissä työnhakutilanteissa ja myöhemmin työelämässä. Vaikka tukea tarvitseva nuori omaa työtä vastaavan koulutuksen, on työllistyminen edelleen heille haastavaa. Työnantajat eivät tunne erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, ja ovat edelleen jonkin verran ennakkoluuloisia ja epätietoisia heidän osaamisestaan, tuen tarpeen näkymisestä työtehtävissä sekä tarvittavan tuen järjestämisestä työpaikalla. (Ekholm & Teittinen 2014: 28, 36)

Ammatilliseen opetukseen, ja näin ollen myös ammatilliseen erityisopetukseen, kuuluu työssäoppimisjaksoja. Työssäoppiminen on olennainen työelämälähtöisyyden toteutumisen tapa, ja osa työ- ja elinkeinoelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. (Miettinen 2015: 23, Honkanen 2008: 231) Oppilaitoksen ja työpaikkojen välisellä yhteistyöllä työssäoppimisen aikana taataan opiskelijalle oppimista ja työllistymistä edistävä kokemus, sekä työpaikkaa hyödyttävä ja työpaikan tietoja erityisopetuksesta kartuttava työssäoppimisjakso. Samalla työssäoppimisjaksot kehittävät myös oppilaitoksessa järjestettävän koulutuksen työelämävastaavuutta.

Oppilaitoksen ja työpaikan välinen yhteistyö on moniammatillista. Moniammatillinen yhteistyö on eri alojen ammattilaisten yhteistyötä. Yhteistyöllä on jokin yhteinen tavoite, jota yhden alan osaajat eivät yksin pysty saavuttamaan. Eri alojen ammattilaiset täydentävät toistensa osaamista, ja työssä valta ja tieto on jaettuna. (Karila & Nummenmaa 2001: 75) Toimivan moniammatilliseen yhteistyöhön tarvitaan yhteisen tavoitteen lisäksi, vuorovaikutusta ja yhteistyötaitoja, aikaa ja resursseja, luottamusta sekä yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden selkeät, tunnistetut roolit.

Tämän opinnäytetyön yhteistyökumppani on Ammattiopisto Luovi ja TEDDY – työllistymisen edistäminen yhdessä- projekti. Opinnäytetyössä tutkitaan oppilaitoksen henkilöstön näkökulmasta, kuinka yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä työssäoppimisen aikana toimii. Yhteistyöhön etsitään myös kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyön aihe perustuu TEDDY – projektiin, yhteistyökumppanin kanssa käytyihin keskusteluihin sekä opinnäytetyön tekijän omaan vahvaan kiinnostukseen ammatillista erityisopetusta kohtaan.

Opinnäytetyössä käsitellään, mitä ammatillinen erityisopetus on, kerrotaan erityistä tukea tarvitsevan työllistymisestä ja esitellään, mitä työssäoppiminen tarkoittaa yleisesti sekä ammatillisessa erityisopetuksessa. Tämän jälkeen käydään läpi ammatillisten oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä. Teoriapohjana toimii moniammatillinen yhteistyö ja sen osatekijät, jonka jälkeen kerrotaan opinnäytetyön yhteistyökumppanista ja -projektista. Aineistojen ja teorian jälkeen kerrotaan opinnäytetyön tutkimuksesta, sen toteuttamisesta ja tutkimuksen tuloksista. Lopuksi on johtopäätökset, eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvä kappale sekä yleistä pohdintaa.

2 Ammatillinen erityisopetus

Ammatillinen koulutus on toisen asteen koulutusmuoto. Sen tarkoituksena on tuottaa ja kehittää väestön ammatillista osaamista, vastata työelämän osaamistarpeisiin sekä osallistaa kehittää sitä. Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on tukea työllistymistä, yrittäjyyttä sekä elinikäistä oppimista. (Opetushallitus n.d.a.)

Laissa ammatillisessa koulutuksessa määritellään, että jokaisella tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kohottaa, ylläpitää ja osoittaa ammatillista osaamista sen hankkimistavasta riippumatta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, § 2). Opiskelijat, jotka

tarvitsevat tukea ja erityisiä järjestelyjä opintoihinsa ja työllistymiseensä ovat oikeutettuja erityiseen tukeen ammatillisessa koulutuksessa. Erityisen tuen tarpeita ovat esimerkiksi oppimisvaikeudet, sosiaalisen toiminnan haasteet, vammat ja fyysiset tai psyykkiset sairaudet. Ammatillista erityisopetusta voidaan antaa tutkintoon johtavana ammatillisena koulutuksena, ammatilliseen koulutukseen valmentavana koulutuksena (VALMA), tai työhön ja itsenäiseen elämään valmentavana koulutuksena (TELMA). (Opetushallitus n.d.b.) Suomessa toimii tällä hetkellä yhteensä kuusi ammatillista erityisoppilaitosta. Ammatillista erityisopetusta järjestetään myös yleisissä ammattioppilaitoksissa. (Ameo n.d.a., Ameo n.d.b.)

Erityistä tukea annetaan opiskelijan henkilökohtaisten tarpeiden, tavoitteiden ja valmiuksien mukaisesti. Erityisen tuen antamisen tavoitteena on, että opiskelija saa mahdollisuuden saavuttaa tutkintoon tai koulutukseen kuuluvan osaamisen. Erityinen tuki tarkoittaa pedagogista tukea, joka on käytännössä opetuksen toteuttamista, järjestämistä monipuolisin keinoin. (Opetushallitus n.d.b.) Ammatillisessa erityisopetuksessa opetusta järjestetään pienryhmäopetuksena, jossa pääpainona on teorian sijasta tekeminen. Opiskelijoille annetaan henkilökohtaista ohjausta ja tukea myös arkielämän hallintaan. (Ameo n.d.a.)

Päätöksen erityisen tuen antamisesta tekee koulutuksen järjestäjä. Kun erityisestä tuesta ja sen järjestämisestä päätetään, voidaan arvioida myös, tarvitseeko opiskelijan osaamisen arviointia mukauttaa, tai tarvitseeko tutkinnon ammattitaitovaatimuksista poiketa. Mukauttamista tai poikkeamista tehdään vain niissä tilanteissa, kun se on opiskelijan valmiuksien ja tavoitteiden kohdalla välttämätöntä. (Opetushallitus n.d.b., Ameo n.d.a.)

Jokaiselle ammatillisessa koulutuksessa opiskelevalle laaditaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Se laaditaan yhdessä opiskelijan kanssa ja sitä tulee päivittää tasaisin väliajoin. Suunnitelmaan kirjataan opiskelijan aiempi osaaminen ja sen huomioon ottaminen tutkinnon suorittamisessa, uuden osaamisen hankinnan tavat ja sisällöt, sekä opiskelijan tarvitsemat ohjauksen ja tuen toimet. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjataan myös tarvittavat opintojen mukautukset. (Opetushallitus n.d.b., Opetushallitus n.d.c.)

3 Erityistä tukea tarvitsevan työllistyminen

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee, että koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten sekä työnantajien on arvioitava ja edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista. Työpaikan toiminnassa yhdenvertaisuus näkyy työoloissa sekä toimintatavoissa, joita käytetään työpaikan henkilöstön valinnassa ja henkilöstöä koskevilla ratkaisuisilla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 6-7) Näin ollen jokaisella on oikeus koulutukseen, työhön ja toimeentuloon. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaan elintasoonsa ja vahvistaa yhteiskunnallista osallisuuttaan.

Palkkatyö on osallisuuden ja taloudellisen itsenäisyyden peruspilareita. Työn avulla ihmisen on mahdollista rakentaa omaa elintasoaan ja hyvinvointiaan, sekä ehkäistä itse vähävaraisuutta ja syrjäytymistä. Erityistä tukea tarvitsevien palkkatyöhön työllistyminen, ja erityisesti ensimmäisen työpaikan ja uran aloittaminen on usein haasteellisempaa kuin muilla. Palkkatyön sijasta väliaikaisena vaihtoehtona pidetty kuntouttava työ tai työtoiminta voi jäädä erityistä tukea tarvitsevan nuoren pysyväksi työmuodoksi, myös pitkäaikaistyöttömyys on uhka. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010: 89-91)

Taloudellisen suhdannekehityksen ja väestörakenteellisen muutoksen myötä työssäkäyvien henkilöiden määrä on pienentynyt Suomessa ja useissa Euroopan maissa. Erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työpanosta ja työllistymistä tarvitaan yhä enemmän yhteiskunnan ja työmarkkinoiden edistymisen vuoksi. Kun työmarkkinat ovat toimivat, vammat, sairaudet tai muut erityisen tuen tarpeet tai erityiset työjärjestelyt eivät ole este laadukkaan työn tekemiselle ja tuottavuudelle. Työmarkkinat, jotka eivät hyödynnä kaikkea inhimillistä voimavaraa, eli jokaista mahdollista ja halukasta työntekijää, eivät ole oikeudenmukaisia tai tehokkaita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010: 89-90)

Työvoimapula ja kaiken mahdollisen työvoiman hyödyntäminen ei kuitenkaan ole ainoa argumentti, jolla erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen mahdollisuuksien edistämistä perustellaan. Yhdenvertaisuuden näkökulma sekä työyhteisöjen monimuotoisuus puhuttavat nykyään entistä enemmän. (Ekholm & Teittinen 2014: 75)

3.1 Kokemuksia erityistä tukea tarvitsevista nuorista työssä

Anna-Liisa Lämsä (2015) on tehnyt tutkimuksen alle 30-vuotiaiden erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä työnantajien näkökulmasta. Tutkimus sisälsi työnantajakyselyitä ja –haastatteluja, joissa kartoitettiin erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämistä ja palkkausta tukevia ja rajoittavia osatekijöitä. Tutkimuksessa kysyttiin myös työnantajien kokemuksista erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista ja työntekijöistä. (Lämsä 2015: 3, 9)

Lämsän (2015) tutkimukseen vastanneet työnantajatahot kertoivat erityistä tukea tarvitsevien nuorten löytävän sopivia työtehtäviä useilta eri aloilta, muun muassa varastoalan tehtävistä, ravintola- ja elintarvikealalta, puhtaana- ja kunnossapitopalveluista, maatalouden ja puutarhan alalta, puu- ja metallialalta, ICT-alalta sekä myynnin- ja asiakaspalvelun alalta. Nuorille oli perehdytetty yksittäisiä työtehtäviä rauhalliseen tahtiin, ja perehdytys oli tapahtunut kokeneen kollegan työparina toimimalla. Rajattujen tehtävä- ja vastualueiden oli mahdollista laajentua, kun nuori kartutti osaamistaan työpaikalla. (Lämsä 2015: 22)

Työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä olivat tutkimuksen mukaan yleisesti ottaen positiivisia. Työssäoppimisessa, työkokeilussa, avotyössä tai palkkatyössä olleet erityistä tukea tarvitsevat nuoret työntekijät olivat olleet muun muassa innokkaita, iloisia, osaavia, aktiivisia ja ahkeria, reippaita, motivoituneita, vastuullisia, tunnollisia, työhön sitoutuneita ja työhön ennakkoluulottomasti tarttuvia. Heillä nähtiin olevan hyvät sosiaaliset taidot, sekä he ymmärsivät työpaikan sääntöjä ja aikatauluja. Nämä ominaisuudet nähtiin myös mahdollisia puutteita kompensoivina tekijöinä. (Lämsä 2015: 21-22)

Tutkimuksessa saatiin kuitenkin myös negatiivisia kokemuksia erityistä tukea tarvitsevista nuorista. Nuoriin työntekijöihin liittyviä negatiivisia syitä olivat työhön sitoutumisen puute, joka johti myöhästelyyn, jatkuviin poissaoloihin, aikataulujen noudattamattomuuteen ja haluttomuuteen tehdä töitä. Myös asiakkaiden huono kohtelu sekä arjen hallinnan puutteet nousivat esille. Huonot kokemukset liittyivät osaltaan myös siihen, että työtehtävien oppimiseen ja muistamiseen kesti paljon aikaa. Kokemukset työn sujumattomuudesta useiden työtehtävien ohjauksen ja toistojen jälkeen laskivat nuorta perehdyttävän henkilöstön motivaatiota ohjaukseen. (Lämsä 2015: 24)

Huonojen kokemusten syy ei siis aina ole vain työntekijässä itsessään, vaan työpaikan asenteessa erityistä tukea tarvitsevaa työntekijää kohtaan. Osalla työpaikoista kohdataan edelleen ennakkoluuloja ja jopa kateellisuutta siitä, että samasta työstä voi selviytyä sekä ”tavallinen” työntekijä että erityistä tukea tarvitseva. Työnantajat kokivat, että tieto erityisen tuen tarpeesta ja tukea tarvitsevan työntekijän taustoista on usein liian vähäinen. Tieto tuen tarpeesta vaikuttaa olennaisesti nuoren tarvitseman tuen ja ohjauksen määrään työpaikalla. Erityisen tuen tarpeet voivat vaikuttaa myös työturvallisuuteen liittyviin seikkoihin, ja nuorelle voidaan antaa työtehtäviä joihin hän ei oikeastaan ole kykenevä ohjauksesta huolimatta. (Lämsä 2015: 24-25)

Osa tutkimukseen osallistuneista työpaikoista ei ollut tietoisia siitä, mitä erityisen tuen tarpeessa olevan henkilön palkkaaminen oikeastaan merkitsee. Työpaikat olivat epätie-toisia ja ristiriidassa siitä, kuinka paljon perehdyttämiseen menee aikaa, kuinka hidasta se on, ja myös muun muassa sairauslomien ja sairauspoissaolojen pelättiin. Huonot kokemukset liittyivät osaltaan myös siihen, että työpaikat eivät olleet saaneet tai eivät olleet hakeneet erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaukseen palkkatukea. (Lämsä 2015: 23-25)

3.2 Ammatillinen erityisopetus ja työssäoppimisjaksot työllistymisen edistäjinä

Eri tavoin oppivat ja työtä tekevät joutuvat usein niin sanotusti taistelemaan omista oikeuksistaan, ja todistamaan omaa osaamistaan työnhakutilanteessa, jossa mukana on useita työnhakijoita. Monilla erityistä tukea tarvitsevilla on melko runsaastikin työkokemusta ja työhön päteviä koulutuksia. Työnantajat eivät kuitenkaan omaa tarpeeksi tietoa erityistä tukea tarvitsevien osaamisesta, tuottavuudesta ja heidän tekemänsä työn laadusta. Myös työllistymistä ja työn tekemistä helpottavista tukikeinoista tiedetään niukasti. (Ekholm & Teittinen 2014: 36)

Kun erityistä tukea tarvitseville nuorille löytyy heidän edellytystensä mukaisia työtehtäviä, tuen tarpeella ei välttämättä ole edes vaikutusta työssä suoriutumiseen. Sopivia työtehtäviä on tarjolla useilta eri aloilta, mutta palkkatyön löytäminen silti haasteellista. Jos nuori työllistyy, ovat työpaikan kokemukset hänen työnsä tuloksista, vastuullisuudesta ja huolellisuudesta yleensä positiivisia. Työpaikat hyötyvät työpanoksesta, ja erityistä tukea tarvitsevan palkkaus tuo työpaikalle myös uutta erilaisuuden ymmärtämistä. (Lämsä 2015: 22-23)

Erytystä tukea tarvitsevalle nuorelle ammatinvalinta ja opintoihin pääseminen ovat merkittäviä elämänvaiheita. Koulutus on arvokasta, ja se edistää yhdenvertaisen aseman toteutumista työnhaussa ja myöhemmin työelämässä. (Ekholm & Teittinen 2014: 28) Ammatillisessa erityisopetuksessa opiskelevan nuoren tuen tarpeesta työelämässä tietää eniten nuoren oppilaitos. Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa on luotu toimivia keinoja tukea tarvitsevien opiskelijoiden työhön pääsemiseen ja kiinnittymiseen. Oikeat valinnat opiskelija- ja koulutuslinjoissa, koko tutkinnon kattava työllistymisen suunnittelu ja edistäminen, työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö ja työhönsijoittumispalveluiden kehittäminen sekä tuettu työllistyminen ovat muutamia näistä keinoista. (Parkkila, Peltonen & Poutiainen 2017)

Erytysten tärkeitä ovat myös koulutukseen kuuluvat työssäoppimiset. Ne kasvattavat nuoren työkokemusta ja toimivat näin väylänä työelämään. Työssäoppimiset toimivat myös ikään kuin testinä työpaikkojen asenneilmapiirille erityistä tukea tarvitsevia nuoria, opiskelijoita ja työntekijöitä kohtaan. (Ekholm & Teittinen 2014: 30) Anna-Liisa Lämsän (2015) tutkimuksessa ilmeni myös, että työssäoppimispaikkoja tarjonneet työnantajat olivat usein palkanneet nuoren perustuen työssäoppimiskokemukseen. Työssäoppimisjaksoit olivat toimineet ikään kuin pitkäkestoisina rekrytointiprosesseina. Kun työn tekijä tunnettiin, hänet oli helppo palkata. (Lämsä 2015: 30)

4 Työssä oppiminen

Työssä oppimista voidaan määritellä monin eri tavoin. Se on osaamiseen ja kokemukseen pohjautuvaa autenttisessa ympäristössä tapahtuvaa oppimista. Työssä oppiminen on samalla ohjattua, mutta myös itseohjautuvaa, ja se jäsentää opittua teoriaa käytännön työn kautta. Työssäoppiminen, sen ohjaus sekä yhdessä toimiminen kehittää ammattiosaamista, persoonallisuutta sekä työprosesseihin tarvittavia metataitoja. Se on työn ja oppimisen yhteensovitetty muoto, jossa työtä jäsenetään ja organisoidaan niin, oppija saa mahdollisuuden uuden tiedon ja onnistumisen kokemuksien etsintään ja parempiin työn tuloksiin. (Pohjonen 2005: 80-81)

Oppimisen prosessi on työssäoppimisessa varsin satunnainen, ja oppiminen tapahtuu varsinaisten määrättyjen työtehtävien ohella. Oppimistapahtumat määrittyvät työtehtävistä. Työhön käytetyt välineet lisäävät osaltaan oppimista, mutta tärkeää on myös kokemuksen ja ajattelun avulla löydetty uudet ratkaisut. Työssäoppimisessa olennaista on

myös kollegoilta oppiminen, sekä yhteistoiminnallisuus oppimisessa yhdessä kollegoiden kanssa. Työssäoppimista tuetaan koulutuksellisin ja ohjauksellisin keinoin. (Pohjonen 2005: 81)

Työssäoppimisella nähdään olevan työllistymisen mahdollisuuksia edistävä vaikutus. Työssä oppimisessa koetut kokemukset kasvattavat opiskelumotivaatiota. Kokemuksellisen oppimisen keinot tuovat koulutukseen opiskelijasta itsestään lähtöisin olevaa sisältöä. (Pohjonen 2005: 82)

Työssä oppiminen ja työssäoppimisessa toteutettavat ammattiosaamisen näytöt kuuluvat jokaiseen ammatillisen perustutkintoon. Ne ovat näin ollen merkittävä osa myös erityisopiskelijan oppimisprosessia. (Honkanen 2008: 231)

4.1 Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppiminen

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppimiselle on tärkeää luoda toimiva suunnitelma, josta ilmenee opiskelijan työtehtävät, työn toimintaympäristöt sekä konkreettiset tavoitteet siitä, mitä opiskelijan on työssäoppimisen aikana tarkoitus oppia. Työssäoppimisessa opiskelija toimii oman oppimisprosessinsa ja ammatillisen kasvunsa subjektina, ja on tärkeää, että hän itse sitoutuu ja on motivoitunut toteuttamaan suunniteltua oppimista. Oppimiseen sitoutumista ja motivoituneisuutta voidaan vahvistaa opetuksen ja ohjauksen keinoin yhdessä opiskelijan ja työpaikan kanssa, sekä erilaisissa oppimisympäristöissä. (Honkanen 2008: 232-233)

Opiskelijalle sopivan työssäoppimispaikan löytyminen voi vaatia paljon aikaa, ja tärkeimpiä työssäoppimispaikan piirteitä onkin työpaikan avoin, tasa-arvoinen ja erilaisuuden hyväksyvä ilmapiiri. Opiskeluun tarvittavan tuen tarpeet voivat ilmetä myös työssäoppimisessa. Opiskelija voi kokea haasteita työhön perehtymisessä, käytännön työn oppimisessa ja työn suorittamisessa sekä työyhteisöön sopeutumisessa. (esteetonamis.fi 2012, Jedu.fi n.d.a)

Opiskelijan erityisen tuen tarpeesta ja sen syystä on käytävä avointa keskustelua yhdessä opettajan, opiskelijan ja työpaikan yhteyshenkilöiden välillä. Käytännössä erityistä tukea voidaan työpaikalla toteuttaa esimerkiksi vaihtoehtoisten työskentelytapojen ideoinnilla, riittävällä ohjauksella ja esimerkiksi apuvälineillä. Työssäoppimisen aikana on

annettava selkeää ja riittävää ohjausta opiskelijalle ominaisella tavalla, kirjallisesti, suullisesti, näyttämällä ja toistamalla. Työtehtäviä on rytmittävä sopivasti, ja työajat on muokattava opiskelijan valmiuksien mukaisiksi. (esteetonamis.fi 2012) Kun opiskelijalle annetaan tarpeeksi tukea, työssäoppimisesta tulee onnistunut kokemus niin opiskelijalle kuin työpaikalle (Honkanen 2008: 232).

Työhön oppimista ja sen tavoitteita suunniteltaessa olennaista on myös opiskelijan vastaanottavan työyhteisön valmennus. On tärkeää, että työyhteisö on tietoinen, millainen opiskelija työpaikalle saapuu, millä tavoin häntä tuetaan työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamisessa ja kuinka tavoitteet ovat saavutettavissa kyseisessä työpaikassa. Työpaikan on hyvä tietää, millaista osaamista opiskelijalla jo entuudestaan on, ja mitä työtehtäviä opiskelija vielä opettelee. (Honkanen 2008: 233)

Harjoittelun aikana opiskelijaa on rohkaistava tekemään, kysymään ja olemaan aktiivinen työssäoppija. Työssäoppimisen jälkeen annettavassa arvioinnissa ja palautteessa on käytävä läpi, missä opiskelija onnistui ja millaisessa tekemisessä opiskelijalla oli vielä haasteita. Harjoittelun jälkeen opiskelijalle tehdään jatkosuunnitelma, jossa paneudutaan tulevan suunnitteluun ja oppimisen kehittämiseen. (esteetonamis.fi 2012)

4.2 Ammattiosaamisen näytöt työssäoppimisessa

Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija näyttää työtilanteessa, kuinka hyvin suoriutuu ja osaa ammatillisen tutkinnon eri osien työtehtäviä ja työtilanteita. Ammattiosaamisen näyttöjä järjestetään työssäoppimispaikoilla, ja myös muissa koulutuksen järjestäjän osoittamissa paikoissa. Ammattiosaamisen näytöissä opitut käytännön työn taidot pääsevät oikeuksiinsa. Näyttöjen avulla arvioidaan opiskelijaa, ja saadaan tietoa ja palautetta opiskelijan oppimisesta ja ammattitaidosta. Näytöt antavat koulutuksen järjestäjille osviittaa myös siitä, kuinka opetussuunnitelmat, opetusjärjestelyt ja ohjaus- ja tukitoimet toimivat, ja kuinka laadukasta ja työelämälähtöistä koulutus on. (Jedu.fi n.d.b)

Opiskelija, opettaja ja työssäoppimispaikalla nimetty ohjaaja laativat yhdessä näyttösuunnitelman, joka on osa työssäoppimisen suunnitelmaa. Suunnitelmaan tulee kirjata, milloin näyttö pidetään, ja mitä työtehtäviä se sisältää. Näytön ajankohdan ja työtehtävien tulee olla realistisia suhteessa opiskelijan osaamiseen. (Honkanen 2008: 234)

Opiskelijan tutkintotodistus koostuu päättötodistuksesta ja näyttötodistuksesta. Näyttötodistus osaltaan edistää opiskelijan työllistymistä, sillä sen avulla hän voi osoittaa oppimaansa ammattitaitoa työnhakutilanteissa. (Jedu.fi n.d.b)

4.3 Työpaikkaohjaajan tehtävä

Jotta opiskelija saa työssäoppimisen aikana hänen tarvitsemaansa opastusta ja tukea, työpaikkojen tulee nimetä työpaikkaohjaaja, joka vastaa opiskelijan ohjauksesta työpaikalla. Työpaikkaohjaajan tulee olla oman ammattinsa osaaja, joka on motivoitunut perehdyttämään uusia osaajia ja ohjaamaan nuoria. Ohjaus vaatii ohjaajalta kärsivällisyyttä ja erilaisiin ohjaamisen tapoihin perehtyneisyyttä. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006: 7, 21) Myös oppimiseen liittyvän perustiedon hallinta hyödyttää työpaikkaohjaajaa. Työpaikkaohjaajan tulee tiedostaa, että on olemassa erilaisia tiedonhankkimisen ja oppimisen tarpoja, ja että jokainen oppii eri tavoin. (Frisk 2016: 6) Työpaikkaohjaajan tulee tutustua opiskelijaan ja hänen osaamiseensa sekä niihin keinoihin, jolla opiskelijaa tuetaan oikea-aikaisesti (Honkanen 2008: 233).

Ohjauksella tarkoitetaan lyhykäisyydessään työpaikkaohjaajan opiskelijalle antamaa aikaa, huomiota ja mahdollisuutta oppia työssäoppimisen suunnitelmaan kirjattuja työtehtäviä. Ohjaus voidaan käsittää prosessina, johon kuuluu ohjaukseen valmistautuminen, sen aloittaminen, ohjauksen ylläpito ja sen päättäminen. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006: 21, 29)

Työpaikan ja työpaikkaohjaajan tehtävänä on tiedottaa ja sopia opiskelijan kanssa, mitkä asiat ovat opiskelijan vastuita ja mitä opiskelijalta vaaditaan. Opiskelijan omat työtehtävät ja opiskelijan sovittu rooli työpaikalla kohottavat opiskelijan motivaatiota sekä itsetuntoa. Opiskelijan työturvallisuuden takaaminen on työpaikan velvollisuus, mutta opiskelijan on noudatettava sitä koskevia ohjeita ja sääntöjä. Molemmipuoliset sopimukset, säännöt ja vastuut tuovat työssäoppimiseen, työn tekemiseen ja ohjaukseen ryhtiä ja turvallisuuden tunnetta. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006: 23)

Ohjauksen perusta on hyvä vuorovaikutussuhde. Työpaikkaohjaajan tulee tutustua tarkasti työssäoppimiselle laadittuihin tavoitteisiin, sekä pohtia sitä, millaisella ohjauksella ja vuorovaikutuksen tavoilla opiskelija oppii ja saavuttaa tavoitteet parhaiten. Ohjauksen laatu ja tavat ovat käytännössä hyvin erilaisia, riippuen eri työaloista. Opiskelijan ikä, valmiudet ja aikaisempi kokemus vaikuttavat myös ohjaukseen. (Lehtoranta, Leivo &

Haapasalo 2006: 21) Työssäoppimisessa oppiminen toteutuu kokemuksen kautta, ja työpaikkaohjaajan tehtävä on keskustella ja pohtia kokemuksia yhdessä opiskelijan kanssa. Työpaikkaohjaaja voi ohjata opiskelijan hankkimaan lisää tietoa, ja kehittämään toimintaansa kokemusten pohjalta. (Frisk 2016: 6-7)

Työpaikkaohjaaja on mukana arvioimassa opiskelijan työssäoppimisen sujumista. Arviointia tehdään yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa, ja kaikki osapuolet arvioivat työssäoppimisjakson onnistumista suhteessa sovittuihin tavoitteisiin. Jos työssäoppimiseen kuuluu ammattiosaamisen näyttöjä, arvioidaan ne erikseen. Opiskelijan osaamisen arvioinnin kriteerit perustuvat opetussuunnitelmaan ja opiskelijan henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan. Opiskelijan tekemä itsearviointi työssäoppimisesta ja näytöistä toimii työkaluna myös työpaikkaohjaajan oman toiminnan reflektioon, jolla työpaikkaohjaaja voi arvioida ja kehittää omaa ohjausosaamistaan. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006: 32-33, 87-88)

Opiskelijan, työpaikan ja työpaikkaohjaajan on oltava tietoisia myös opettajien, ohjaajien ja muiden koulun henkilöstön edustajien roolista ja osallistumisesta työssä oppimiseen ja sen arviointiin (Honkanen 2008: 233). Työpaikkaohjaaja vastaanottaa, perehdyttää ja ohjaa opiskelijaa koko työssäoppimisen ajan, ja hänen tukiverkkonaan toimii työssäoppimista ohjaava opettaja sekä oppilaitoksen muu henkilöstö. Opiskelijan oppimisen vaikeudet voivat olla haaste työpaikoille ja työpaikkaohjaajille. Työpaikkaohjaajan on suhtauduttava koko ohjauksen ajan opiskelijaan hienovaraisesti ja kannustavasti, luomatta ennakko-odotuksia opiskelijan osaamisesta tai siitä, mitä opiskelija ei osaa. Työpaikkaohjaajalle on varmistettava, että hän tietää kehen ottaa yhteyttä, kun tarvitsee apua. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006: 38,67)

5 Ammatillisten oppilaitosten ja työelämän yhteistyö

Laki ammatillisesta koulutuksesta velvoittaa koulutuksen järjestäjät työ- ja elinkeinoelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön. Lain ensimmäisen luvun neljännessä pykälässä sanotaan, että tutkintojen, koulutusten suunnittelussa, järjestämisessä, arvioinnissa, kehittämässä sekä osaamistarpeiden ennakoinnissa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, § 4) Ammatilliselle koulutukselle laadituissa toimintaperiaatteissa on myös koulutuksen järjestäjien ja työ-

elämän yhteistyötä käsittelevä kohta, joskin työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä kuvataan työelämälähtöisyyden termin avulla. Se tarkoittaa lyhykäisyydessään sitä, että tutkintojen on vastattava työelämän vaatimuksiin. (Miettinen 2015: 22)

Ammatillisten oppilaitosten ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyötä voidaan pitää koulutuksen laadun mittarina. Toimiva yhteistyö palvelee sekä oppilaitosten ja opiskelijoiden, että työelämän tarpeita. Työelämän ja oppilaitosten yhteiset projektit, hankkeet ja koulutukset edistävät työelämän tarpeisiin vastaavien opintojen suunnittelua ja toteutusta. Yhteistyöllä varmistetaan sen, että oppilaitokset kouluttavat ammattitaitoista työvoimaa. Yhteistyö edistää myös yritysten ja työpaikkojen toimintaa ja henkilöstön osaamisen kehittymistä. Ammatillisten oppilaitosten ja työ- ja elinkeinoelämän yhteistyölle on luotava yhteistyön mahdollistavat sekä sen jatkuvuutta ja kehittymistä edistävät puitteet. Yhteistyö hyödyttää kaikkia osapuolia silloin, kun siihen panostavat kaikki osapuolet. (Ammattipeda 2013)

Ammatillisessa erityisopetuksessa työssäoppiminen on tärkeä työelämälähtöisyyden ja työelämän kanssa tehtävän yhteistyön toteuttamisen tapa. Työssäoppimisen yhteistyön aikana työpaikat saavat tutustua erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin, ja saavat käsitystä heidän oppimisestaan ja taitoistaan. Työpaikat saavat yhteistyössä ja työssäoppimisjaksojen aikana lisää tietoa myös ammatillisesta erityisopetuksesta. Työpaikoilla voidaan yhdessä opiskelijoiden ja oppilaitoksen kanssa miettiä ja muokata työympäristöjä ja työtehtäviä, jotka sopisivat erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille ja työntekijöille. Toimivalla oppilaitosten ja työelämän toimijoiden yhteistyöllä voidaan vaikuttaa työpaikkojen asenteisiin. (Miettinen 2015: 23, Honkanen 2008: 231)

Työssäoppiminen myös konkretisoi erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille käytännön työtehtäviä sekä sitä, mitä työntekijältä vaaditaan oikeassa työelämässä. Työssäoppimisessa opiskelija voi parhaimmillaan löytää omia vahvuuksiaan, kehittää päätöksentekotaitojaan, oma-aloitteisuuttaan, vastuunottoa sekä vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja. (Miettinen 2015: 23-24, Ammattipeda 2013)

Työssäoppimisen suunnittelussa ja toteuttamisessa huomioidaan oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan tarpeet ja edellytykset. Työssäoppimisen tulisi hyödyttää jokaista yhteistyön osapuolta. Työssäoppimisen olennainen tarkoitus on taata työelämän vaatimuksia vastaavan ammattitaidon kehittyminen ja koulutuksen työelämälähtöisyys, mutta myös edistää opiskelijan työllistymistä koulutuksen jälkeen. Ammatillisten oppilaitosten

ja työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä voidaan keskittää seudullisesti, jolloin yhteistyötä ja työllistymismahdollisuuksien edistämistä tehdään jollain tietyllä alueella. (Miettinen 2015: 23-24, Ammattipeda 2013, Honkanen 2008: 231)

Opetushallituksen laatimassa Erityisopetuksen käsikirjassa (Miettinen 2015) kerrotaan, että moniammatillisuus on ammatillisen erityisopetuksen perustava lähtökohta. Moniammatillista yhteistyötä tehdään ammatillisessa erityisopetuksessa oppilaitoksen opetus-, ohjaus- ja opiskeluhyvinvoinnin henkilöstön välillä, sosiaali- ja terveystieteiden edustajien kesken sekä työelämän toimijoiden ja työssäoppimispaikkojen kanssa. Moniammatillinen yhteistyö on opiskelijan onnistuneen opintopolun lähtökohta, ja se tukee myös opetushenkilökunnan työtä. (Miettinen 2015: 54, 60)

6 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisen yhteistyön käsite on monimerkityksellinen ja jokseenkin epämääräinen, ja käsitteenä se kuvaa hyvin monenlaisten asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhteistyön tekemisen tapoja (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008: 33). Moniammatillinen yhteistyö on käsitteenä dynaaminen. Yksittäiset eri ammattien edustajat ja yksittäiset työryhmät tulkitsevat vuorovaikutustilanteita ja moniammatillista yhteistyötä omilla tavoillaan. Nämä tulkinnat muodostavat moniammatillisen yhteistyön kulttuurin, joka on joko yhteistyöhön ja sen kehittymiseen kannustavaa, tai sitä rajoittavaa. (Pärnä 2012: 48)

Yksinkertaisesti määriteltynä moniammatillinen yhteistyö on eri ammattien edustajien yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä niin, että valta ja tieto työn tekemisessä jaetaan. Moniammatillisen yhteistyön tulos on jokin sellainen asia, jota yksittäinen ihminen tai ammattiryhmä ei pysty saavuttamaan. Tarvitaan useita näkökulmia ja yhteistä työpanosta, jotka edistävät tavoitellun asian toteutumista. Moniammatillisessa yhteistyössä taka-ajatuksena on myös se, että eri ammattien edustajat voivat täydentää omaa osaamistaan olemalla yhteistyössä eri ammattien edustajien kanssa. (Karila & Nummenmaa 2001: 75)

On olemassa sekä organisaation sisäistä moniammatillista yhteistyötä, sekä niin sanottua ulkoista moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö organisaation sisällä tarkoittaa sitä, että eri koulutustaustan omaavan henkilöt tekevät työtä ja tarkastelevat omaa osaamistaan luoden yhteistä osaamista. Ulkoinen moniammatillisuus taas

on sitä, että työtä tehdään yhdessä organisaation ulkoisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Molemmassa moniammatillisen yhteistyön ulottuvuuksissa olennaista on se, että jokaisen työhön osallistuvan osaaminen ja näkökulmat tehdään näkyviksi, ja työ suunnitellaan ja organisoidaan niin että yhdessä tehtävän työn tavoite toteutuu. (Karila & Nummenmaa 2001: 146-147)

6.1 Toimivan moniammatillisen yhteistyön osatekijät

Yhteistyön edellytys on yhteisesti jaettu tulkinta siitä, mikä on toiminnan tavoite ja mitkä toiminnan perustehtävät ovat (Karila & Nummenmaa 2001: 147). Moniammatillinen yhteistyö alkaakin yhteisen tavoitteen ja tehtävän rakentamisesta ja määrittelystä (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008: 33). Yhteistyön tehtävänä tai tuloksena voidaan pitää jotakin konkreettista (esimerkiksi tuote, palvelu) tai jotakin abstraktia (esimerkiksi ideoita), ja yhteistyön tuloksia tarkastellaan yhteistyölle asetettujen tavoitteiden kautta. Jos yhteistyön tuloksena on jokin abstrakti tavoite, yhteistyön suorat vaikutukset ovat usein kauaskantoisempia ja vaikeammin mitattavissa. (Aira 2012: 49)

Moniammatillisessa työskentelyssä yhteistyöllä on keskeinen tarkoitus, mutta se ei sellaisenaan kuitenkaan synnytä moniammatillista osaamista. Yhteistyöosaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä tiedon jakaminen avoimesti ja luottamuksellisesti ovat moniammatillisen työskentelyn edellytyksiä. (Karila & Nummenmaa 2001: 147) Tavoitteellisessa yhteisessä toiminnassa tehtävistä asioista ja päätöksistä on neuvoteltava ja niihin on sitouduttava (Pärnä 2012: 50). Dialogi on yksi yhteisymmärryksen rakentamisen välineistä. Dialogissa ilmiötä tai toiminnan tavoitetta tarkastellaan ja tutkitaan yhdessä. Dialogissa olevat henkilöt kertovat avoimesti omia näkökulmiaan, kuuntelevat ja kunnioittavat eriäviä näkemyksiä ja niitä pohditaan kärsivällisesti. (Isoherranen 2005: 25)

Yhteistyölle on annettava aikaa ja sille on varattava tarpeeksi resursseja ja tukea. Eri organisaatioista tulevien yhteistyökumppaneiden aikataulut ovat usein kiireisiä, jolloin on erityisen tärkeää, että yhteistyötä pidetään arvokkaana työn lisänä ja sille halutaan löytää aikaa. Yhteistyötahojen organisaatioiden toimintakulttuurin ja -käytäntöjen on oltava yhteistyötä tukevaa. Toimintakulttuuri ja -käytännöt vaikuttavat yhteistyön sisällön muodostumiseen, sen laatuun ja määrään. (Kumpulainen ym. 2010: 72)

Yhteistyössä, jossa valta ja tieto jaetaan, tarvitaan luottamuspääomaa, joka tarkoittaa sitä, että yhteistyöhön osallistuvat luottavat toistensa osaamiseen ja näkevät erilaisen

osaamisen yhdistämisen lisäarvona yhteistyön toteutumiseksi. Luottamuspääoma käsittää myös organisaatioiden välistä luottamusta, joka on yksi moniammatillisuuden peruspilareista. Yhteistyössä olevien organisaatioiden työlle löydetyn yhteisen tavoitteen on oltava sellainen, että yhteistyö hyödyttää molempia. (Nummenmaa 2011: 186)

Moniammatillinen yhteistyö toimii, kun siihen osallistuvien henkilöiden roolit ovat selkeästi tiedossa ja yhteen sopivat. Kaikkia rooleja pidetään yhtä arvokkaina yhteisen tehtävän tai tavoitteen saavuttamisessa. Yhteistyössä olevien henkilöiden rooleja läpikäydessä on tärkeää, että jokainen tietää, mitkä vastuualueet kullekin kuuluvat. (Isoherranen 2005: 41, 43) Roolit määrittämällä vähennetään päällekkäistä työskentelyä ja ristiriitatilanteita. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008: 36).

Moniammatillista yhteistyötä kehittämällä voidaan löytää uusia, rajoja ylittäviä toimintamalleja ja edistää työn yhteistä suunnittelua ja järjestämistä. Tavoitteena on, että jokaisen moniammatilliseen työhön osallistuvan osaamista hyödynnetään kokonaisvaltaisesti. (Karila & Nummenmaa 2001: 147)

7 Opinnäytetyön toimintaympäristö

7.1 Ammattiopisto Luovi

Ammattiopisto Luovi on perustettu vuonna 2007. Luovi koostuu Hengitysliitto ry:n koulutusorganisaation vuonna 1947 perustetusta Kaprakan ammatillisesta koulutuskeskuksesta, vuonna 1957 perustetusta Merikosken ammatillisesta koulutuskeskuksesta ja vuonna 1952 perustetusta Hoikan opistosta. Vuoden 2009 alusta alkaen myös Alavuden erityisammattikoulu liittyi Luoviin. Luovin hallinnollinen keskus sijaitsee Oulussa. (Ammattiopisto Luovi n.d.a)

Luovi on Suomen suurin ammatillisen erityisopetuksen tarjoaja, ja se toimii yli kahdellakymmenellä paikkakunnalla noin 700 ammattilaisen voimin. Ammatilliseen koulutukseen osallistuu vuosittain noin 1700 opiskelijaa. Luovi järjestää ammatillista tutkintokoulutusta sekä ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta. Koulutuspalveluiden ohella Luovi tarjoaa ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalveluita. Luovin toiminta edis-

tää opiskelijoiden yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia, turvaa alueellista tasavertaisuutta sekä vahvistaa ja kehittää erityisopetuksen asemaa yhdessä muiden erityisammattioppilaitosten kanssa. Luovi osallistuu aktiivisesti myös useisiin kansallisiin ja kansainvälisiin projekteihin. (Ammattiopisto Luovi n.d.b)

Luovi järjestää ja tarjoaa koulutusta niillä paikkakunnilla ja alueilla, joissa ammatillisen erityisopetuksen tarve on suurin ja missä koulutuksen järjestämisen olosuhteet ovat Luovi-laadun mukaiset. Luovi-laatuun kuuluu laadukkaana työn sisällyttäminen osaksi arkea ja kaikkien luovilaisen työtä. Tavoitteena on varmistaa, että toiminta on tasalaatuista ja oppilaitoksella on kyky vastata opiskelijoiden, asiakkaiden sekä sidosryhmien tarpeisiin ja niihin tavoitteisiin, joita ammatilliselle erityisopetukselle on asetettu. (Ammattiopisto Luovi n.d.a, Ammattiopisto Luovi n.d.c)

7.2 TEDDY - työllistymisen edistäminen yhdessä

TEDDY - työllistymisen edistäminen yhdessä projektin tavoitteena on edistää erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä palkkatyöhön avoimille markkinoille. Projektia toteutetaan 1.2.2016-31.12.2018 välisenä aikana Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen myöntämällä ESR-rahoituksella. Ammattiopisto Luovi toimii projektin pääasiallisena toteuttajana, ja osatoteuttajana toimii Oulun seudun ammattiopisto (OSAO). (Ammattiopisto Luovi n.d.d.)

Aiemmissa työllistymisen edistämiseen liittyvissä hankkeissa, työnantaja- ja muissa selvityksissä sekä opiskelijoille vuosittain teetettävässä sijoittumiskyselyssä on huomattu työllistymiseen ja työssä pysymiseen vaikuttavia yhteneväisiä tekijöitä ja toimintatapoja. TEDDY-projektin tarkoituksena on kehittää ja koota näitä toisistaan irrallisia toimintatapoja, ja pilotoida kokonaisuuden huomioon ottava työllistymisen ohjaus- ja tukimalli. Ohjaus- ja tukimallissa työelämäkumppanuus on avainasemassa. (Ammattiopisto Luovi n.d.d.)

Ohjaus- ja tukimalli on tarkoitettu ensisijaisesti erityistä tukea tarvitsevien ammatillista perustutkintoa suorittavien nuorten työllistymisen edistämiseen. Mallin pilotoinnissa ovat mukana Ammattiopisto Luovin Oulun, Muhoksen ja Limingan yksiköt sekä Oulun seudun ammattiopisto (OSAO). Mallin on tarkoitus sopia sekä ammatillisten erityisoppilaitosten, että muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien käyttöön. (Ammattiopisto Luovi n.d.d.)

Työllistymisen prosessi alkaa työllistymisen ohjaus- ja tukimallissa jo siinä vaiheessa, kun opiskelija hakeutuu ammatilliseen koulutukseen. Opiskelijan työllistymisen suunnittelua ja osaamisen kehittämistä työllistymisen kannalta tehdään koko opintopolun ajan, ja siitä on tarkoitus tehdä näkyvää ja tavoitteellista. Työllistymisen suunnitteluun ja osaamisen kehittämiseen työllistymisen kannalta osallistetaan kaikki opiskelijan kanssa toimivat tahot sekä työelämän toimijat. Työllistymisessä ja osaamisen kehittämässä huomioidaan opiskelijan erityisen tuen tarve sekä yksilölliset opiskelun ja työn tekemisen ratkaisut. Erityisesti työssäoppimista hyödynnetään ja kehitetään opiskelijan työllistymisen väylänä. (Ammattiopisto Luovi n.d.d.)

Ohjaus- ja tukimallissa tarkoituksena on myös etsiä erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille sopivia työpaikkoja ja heille soveltuvia työtehtäviä. Työpaikkojen ja työtehtävien etsimisen ja suunnittelun on tarkoitus olla oppilaitoksen jatkuvaa ja ennakoivaa toimintaa, jossa huomioidaan työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työllistymisen tavoitteet. Ohjaus- ja tukimalliin sisältyy myös muun muassa työpaikoille valmisteltava tietopankki erilaisista työllistämisen tukimuodoista- ja palveluista, työssäoppimisen työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittämistä, sekä opetus-, ohjaus- ja opiskeluhyvinvoinnin henkilöstön työelämäosaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen tapoja. (Ammattiopisto Luovi n.d.d.)

8 Opinnäytetyön tutkimus

Tätä opinnäytetyötä varten kerättyjen aineistojen perusteella voidaan sanoa, että työnantajien kokemuksella erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista ja työntekijöitä on merkittävä vaikutus nuoren työllistymisessä. Ammatillisessa erityisopetuksessa opiskelevien nuorten työssäoppimisjaksot tuovat työpaikolle lisää tietämystä erityisopetuksesta sekä erityistä tukea tarvitsevista nuorista, ja antavat opiskelijoille arvokasta työelämäkokemusta. Samalla työssäoppimisen aikana tehtävä yhteistyö työssäoppimispaikkojen, ja laajemmin yhteistyö työelämän kanssa, hyödyttää myös oppilaitosta. Näillä keinolla taataan, että oppilaitoksessa tarjotaan työelämää vastaavaa koulutusta ja oppilaitoksesta valmistuu työpaikkojen tarpeisiin osaavia työntekijöitä. Työpaikkoja, opiskelijoita ja oppilaitosta hyödyttävän työssäoppimisen perusta on työpaikkojen ja oppilaitoksen välinen toimiva yhteistyö, joka on moniammatillista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, kuinka työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö työssäoppimisessa toimii Ammattiopisto Luovin henkilöstön näkökulmasta, ja

millaisia kehitysehdotuksia henkilöstöllä on työpaikkojen kanssa tehtävää yhteistyötä koskien. Tutkimuskysymyksiä ovat siis

1. Kuinka työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö työssäoppimisen aikana toimii?
2. Miten työpaikkojen ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä työssäoppimisen aikana voitaisiin kehittää?

8.1 Tutkimusmenetelmä

Kaikissa tutkimuksissa olennaista on tutkimusongelma, joka ratkaistaan jollakin tutkimusmenetelmällä. Tutkimusongelmana voi toimia myös jonkin asian kehittäminen tai muutosten aikaansaanti. (Kananen 2014: 20)

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella pyritään löytämään tutkittavasta aiheesta asioita ja tietoja, ilman tilastollisia menetelmiä tai muunlaisia määrällisiä tapoja. Yksinkertaisimmillaan laadullista tutkimusta voidaan määritellä niin, että se siinä käytetään sanoja ja lauseita, kun taas määrällisessä tutkimuksessa tutkimuksen ilmaisuun käytetään lukuja. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään tutkittua asiaa tai ilmiötä, vaan sen tavoitteena on tutkimuskysymykseen liittyvän ilmiön ymmärtäminen, kuvailu sekä tulkinnan antaminen. Ilmiöön pyritään saamaan syvällistä ymmärrystä. (Kananen 2014: 18)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan yksittäistä tapausta, ja tutkimuksella yritetään saada havaintoyksiköstä mahdollisimman paljon irti. Tutkimuksen tapausta käsitellään tällöin perusteellisesti ja syvyysuuntaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka tutkittavat kohteet, eli ihmiset, kokevat asian. Tutkija on kiinnostunut prosesseista, merkityksistä ja tutkittavan asian ymmärtämisestä ja kuvailee sitä tekstin ja kuvien avulla. (Kananen 2014: 19)

8.2 Tutkimuksen aineiston keruu ja kohderyhmä

Tutkimuksen aineiston keruu tehtiin kyselylomakkeella (Liite 1), joka luotiin Metropolian e-lomake-ohjelmalla. Internetin välityksellä tehty kysely oli opinnäytetyön tekemisen kannalta parhain vaihtoehto, sillä opinnäytetyön työelämäkumppani sijaisi toisella paikkakunnalla. Lisäksi se on maksuton ja vastaajalle helppo.

Kyselylomakkeet ovat yleisemmin määrällisen, eli kvantitatiivisen, tutkimuksen aineiston keruun menetelmä. Kyselylomakkeita käytetään laadullisissa tutkimuksissa mielipiteen ja kokemuksen keräämiseen sekä ilmiön taustoittamiseen. Vaikka laadullisella tutkimuksella ei pyritä yleistykseen, voi laadullisen tutkimuksen avulla saatuja tuloksia kuitenkin soveltaa muihin vastaaviin tilanteisiin. (Kananen 2014: 75)

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. Näin päädytään parhaimpiin tutkimustuloksiin. (Kananen 2014: 97) Tämän opinnäytetyön tutkimusta varten laadittu kyselylomake lähetettiin yhteensä 39 Ammattiopisto Luovin henkilöstön edustajalle. Henkilöstön edustajat olivat työtehtäviltään ohjaajia, opettajia sekä työhönvalmentajia, ja he olivat mukana TEDDY-työllistymisen edistäminen yhdessä-projektissa.

Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse. Sähköpostiosoitteet saatiin työelämäyhteistyökumppanin yhteistyöhenkilöltä sen jälkeen, kun opinnäytetyön tekemiseen oli saatu lupa Ammattiopisto Luovin kehitysjohtajalta. Sähköpostissa oli myös saatekirje (Liite 2). Saatekirjeessä on kerrottuna tiedot tutkimuksen tekijästä, mitä varten tutkimusta tehtiin ja mikä tutkimuksen aihe oli, sekä tieto siitä keille kyselylomake lähetettiin. Saatekirjeessä kerrottiin myös kyselyyn vastaamisen ja vastausten käsittelyn anonymiteetistä sekä kyselyyn vastaamiseen arvioidusta ajasta sekä aikataulusta.

8.3 Kyselylomakkeen rakenne

Kyselylomake oli suurimmilta osin strukturoitu. Strukturoitu kyselylomake sisältää kysymyksiä, joihin vastaus tapahtuu vaihtoehdoilla. (Kananen 2014: 75) Tässä tutkimuksessa kysyttiin vastaajien kokemuksia ja mielipiteitä. Sopivin vaihtoehto tällaiseen tutkimukseen on käyttää Likertin asteikkoa kysymysten vastausvaihtoehdoissa. Likert-asteikkoa käytettäessä vastausvaihtoehtoja on pariton määrä, yleensä viisi, joista yksi vaihtoehto antaa vastaajalle mahdollisuuden olla ottamatta kantaa kysyttävään kysymykseen. (Valli 2010: 118) Tässä kyselylomakkeessa vastausvaihtoehdot strukturoiduissa kysymyksissä olivat olen samaa mieltä, olen jokseenkin samaa mieltä, olen jokseenkin eri mieltä, olen eri mieltä ja en osaa sanoa. Kysely sisälsi yhteensä kolmetoista monivalintakysymystä, joissa kahdessatoista käytettiin Likertin asteikon mukaisia vastausvaihtoehtoja.

Kyselylomakkeessa voidaan kysyä myös avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten tarkoitus on vastaajien spontaanien mielipiteiden saaminen. Avoimissa kysymyksissä vastaamista on rajattu vain hieman. (Vilkkä 2015: 106) Opinnäytetyön kyselylomake sisälsi yhteensä kolme avointa kysymystä, joista kaksi oli pakollisia. Pakolliset avoimet kysymykset koskivat vastaajan osallistumista työssäoppimisen prosessiin ja yhteistyön kehittämistä. Vapaavalintaisesti vastattavassa avoimessa kysymyksessä vastaaja sai kertoa jotakin muuta mieleen tulevaa, jos halusivat.

Kyselylomakkeella voidaan tiedustella myös niin sanottuja taustatietoja vastaajasta, esimerkiksi ikää, sukupuolta tai koulutusta. Nämä kysymykset toimivat yleensä tutkimuksen muuttujina, joka tarkoittaa sitä, että tutkimuksen muita vastauksia tutkitaan suhteessa taustatietoihin. (Valli 2010: 104) Tässä opinnäytetyössä olennaisia tietoja vastaajista olivat vastaajan työtehtävä tai titteli, sekä tieto siitä, millä tavoin vastaaja osallistuu työssäoppimisen prosessiin. Työtehtävää tai tittelä kysyttiin monivalintakysymyksellä, ja työssäoppimisen prosessiin osallistumista avoimella kysymyksellä.

Tutkija ei voi kysyä kyselylomakkeellaan mitä tahansa kysymyksiä. Lomakkeen kysymysten on perustuttava tutkimuksen tarkoitukseen, teoriapohjaan, viitekehykseen ja jo valmiiksi tiedettyyn tietoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 75) Kun tutkittava asia on jokin ilmiö, se on operationalisoitava, että siitä voidaan esittää kysymyksiä. Kysymysten avulla siirrytään teorian tasolta empiiriselle tasolle, jolloin ilmiötä voidaan tutkia. Kun vastauksia tulkittaessa empiiriseltä tasolta siirrytään takaisin teoreettiselle tasolle. (Vilkkä 2015: 101)

Tässä opinnäytetyössä on tutkittu ja kartoitettu yhteistyön toimivuutta, ja teoriapohjana toimi moniammatillinen yhteistyö ja toimivan moniammatillisen yhteistyön osatekijät. Osatekijöitä ovat yhteiset työn tavoitteet, hyvä vuorovaikutus, riittävästi aikaa ja resursseja, luottamus sekä selkeät roolit ja niiden rajojen tunnistaminen. Kysymyksissä on kysytty työssäoppimiseen ja työpaikkojen kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyviä kysymyksiä.

Kyselylomakkeella (Liite 1) yhteistyötä koskevat kysymykset on jaettu neljän alaotsikon alle. *Yhteistyö* alaotsikon alla oli kaksi kysymystä, jotka käsittelevät yhteisiä työn tavoitteita, eli yhteisesti suunniteltuja tavoitteita työssäoppimiselle ja opiskelijalle sopivien työtehtävien yhdessä suunnittelua. Toinen alaotsikko, *Vuorovaikutus ja tiedon jakaminen*,

kysyi kolmen kysymyksen avulla avoimen ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen toteutumista opiskelijan tuen tarpeesta, tuen järjestämisestä ja osaamisesta keskusteltaessa. *Aika ja resurssit* alaotsikon alla on kaksi kysymystä, joissa kysyttiin ajan ja resurssien riittävydestä. Alaotsikko *Työpaikalla tapahtuva ohjaus* sisälsi kolme kysymystä, ja ne käsittelivät yhteistyöhön osallistuvien osapuolien ja henkilöiden rooleja ja luottamusta.

Mainittujen neljän alaotsikon lisäksi kyselyssä oli viides ja viimeinen alaotsikko, *Yhteistyön kehittäminen*, jonka alla oli kolme kysymystä. Niissä kysyttiin, toimiiko yhteistyö hyvin ja tulisiko sitä kehittää. Alaotsikossa kolmas kysymys oli avoin, johon vastaajat kertoivat vapaasti, miten yhteistyötä voisi kehittää.

8.4 Tutkimusaineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen perinteisin analyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on joko yksittäinen menetelmä, tai se voidaan jakaa erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat sisällönanalyysiin. Laadullisen tutkimuksen analyysissa käytetään joko induktiivista tai deduktiivista päättelyn logiikkaa. Induktiivinen tarkoittaa päättelyä yksittäisestä yleiseen, kun taas deduktiivinen tarkoittaa päättelyä yleisestä yksittäiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 91)

Yksi laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin muoto on teorialähtöinen sisällönanalyysi. Se on analyysin menetelmä, joka on lähtöisin jostakin teoriasta, mallista tai auktoriteetin esittämästä ajattelusta. Tutkimuksessa on kuvailtuna tämä teoria tai malli, jonka mukaan tutkimuksessa kiinnostavat käsitteet on määriteltä. Tutkittavaa ilmiötä määritellään jonkin jo valmiiksi tutkitun ja määritellyn mukaan, ja tietoa testataan uudenaikaisessa kontekstissä. Teorialähtöisen analyysin päättelyn logiikka on deduktiivista. Tutkimuksessa teoreettinen osa on hahmotettu valmiiksi kategorioihin, joiden mukaan aineisto on suhteutettu. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 97-98)

Laadullisen tutkimuksen aineistoa voidaan pilkkoa ja ryhmitellä. Tätä kutsutaan teemoitteluksi. Teemoittelu on aineiston jakamista eri aiheisiin, teemoihin. Saadusta aineistosta etsitään teemoihin liittyviä asioita. Jos jo aineiston keruu on tapahtunut teemoittelua käyttäen, on saadun tutkimusaineiston analysointi teemoittain helpompaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 93)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen aineistojen analysointiin on siis käytetty teorialähtöistä sisällönanalyysiä sekä teemoittelua. Tutkittavaa asiaa on määritelty olemassa olevaa tietoa ja teorioita hyödyntäen. Tutkin henkilöstön näkemyksiä työpaikkojen kanssa tehtävästä yhteistyöstä työssäoppimisessa moniammatillisen yhteistyön ja työssäoppimisen teorioita käyttäen. Tutkimusta varten tehty kysely on teemoiteltu, jolloin vastauksia on käsitelty myös kyselylomakkeen teemoittelun mukaan.

9 Kyselyn tulokset

9.1 Kyselyyn vastanneiden tiedot

Ensimmäisenä kyselyssä (Liite 1) kysyttiin vastaajan tietoja. Vastaajan työtehtävää tai titteliä kysyttiin monivalintakysymyksellä ja työssäoppimisen prosessiin osallistumista avoimella kysymyksellä.

Kyselyyn vastasi kolme opettajaa, kolme työhönvalmentajaa sekä kaksi ohjaajaa. Yhteensä vastaajia oli siis kahdeksan.

Opettajat kertoivat osallistuvansa opiskelijan työssäoppimiseen prosessiin koko työssäoppimisen ajan. Yksi vastaajista kertoi olevansa työssäoppimisjakson vastuupettaja, kun taas muut kaksi vastaajaa määrittivät tarkemmin, mitä vastuupettajuus tarkoittaa. Vastauksista voidaan kertoa, että opettajat osallistuvat työssäoppimisen prosessissa työssäoppimispaikan etsimiseen, opiskelijan ja työpaikan perehdyttämiseen, sopimusten tekemiseen, tavoitteiden, työtehtävien ja näyttöjen suunnitteluun, sekä työssäoppimisen ja näyttöjen arviointiin.

Kaikki kolme työhönvalmentajaa kertoivat osallistuvansa työssäoppimisen prosessiin auttamalla ja ohjaamalla opiskelijoita etsimään työssäoppimispaikkoja. He olivat yhteydessä myös suoraan työpaikkoihin kysyen mahdollisuutta suorittaa työssäoppimisjaksoja. Kaksi työhönvalmentajaa mainitsi myös olevansa mukana työssäoppimisen suunnittelussa ja sopimusten teossa. Yksi työhönvalmentaja kertoi olevansa joskus mukana myös arviointitilanteissa, sekä tapaavansa opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia työpaikoilla.

Ohjaajat kertoivat osallistuvansa työssäoppimisen prosessiin erityisesti työssäoppimajakson alussa. He etsivät työpaikkoja, käyvät opiskelijan kanssa yhdessä kysymässä työssäoppimispaikkoja, sekä ovat tukena muutamina ensimmäisinä työssäoppimispäivinä. Ohjaajista toinen mainitsi olevansa mukana harjoittelussa myös pidempään, jos opiskelijalla oli siihen tarvetta.

9.2 Yhteistyö – yhteisesti suunnitellut tavoitteet ja työtehtävät

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin vastaajilta mielipidettä siihen, suunnitellaanko työssäoppimisen tavoitteet ja työtehtävät yhdessä opiskelijan ja työpaikan kanssa.

Opettajista jokainen oli samaa mieltä siitä, että työssäoppimisen tavoitteet ja opiskelijan työtehtävät suunnitellaan yhdessä opiskelijan ja työpaikan kanssa. Yksi työhönvalmentaja oli niin ikään opettajien kanssa täysin samaa mieltä työtehtävien yhdessä suunnittelusta, mutta oli vain jokseenkin samaa mieltä työssäoppimisen tavoitteiden yhteisestä suunnittelusta.

Loput kaksi työhönvalmentajaa ja molemmat ohjaajat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että tavoitteet ja työtehtävät työssäoppimiselle suunnitellaan yhdessä opiskelijan ja työpaikan kanssa.

9.3 Vuorovaikutus ja tiedon jakaminen

Mielipiteitä vuorovaikutuksesta ja tiedon jakamisesta tiedusteltiin kysymällä keskustellaanko työpaikoilla opiskelijan tuen tarpeesta, tuen järjestämisestä ja osaamisesta avoimesti ja tarpeeksi.

Kaikki kolme opettajaa olivat jokseenkin samaa mieltä, että opiskelijan tuen tarpeesta keskustellaan työpaikoilla avoimesti ja tarpeeksi. Tähän yhtyivät myös kaksi työhönvalmentajaa. Yksi työhönvalmentajista oli täysin samaa mieltä avoimen ja riittävän keskustelun toteutumisesta opiskelijan tuen tarpeesta keskustellessa. Ohjaajat arvioivat tuen tarpeesta keskustelun kuitenkin melko negatiivisesti, sillä molemmat heistä vastasivat olevansa jokseenkin eri mieltä asiasta.

Opiskelijan tarvitseman tuen järjestämisestä käytävän keskustelun avoimuudesta ja riittävydestä olivat jokseenkin samaa mieltä kaikki opettajat ja työhönvalmentajat. Ohjaajat olivat kokeneet kuitenkin tuen järjestämiseen liittyvän keskustelun riittämättömäksi, sillä molemmat heistä vastasivat olevansa jokseenkin eri mieltä.

Keskustelusta opiskelijan osaamiseen liittyen olivat jokseenkin samaa mieltä kaksi opettajaa, kaksi työhönvalmentajaa ja yksi ohjaaja. Tyytyväisimpiä olivat yksi opettaja ja yksi työhönvalmentaja, jotka vastasivat olevansa täysin samaa mieltä. Toinen vastanneista ohjaajista oli jokseenkin eri mieltä osaamista koskevan keskustelun avoimuudesta ja riittävydestä.

9.4 Aika ja resurssit

Työpaikkojen ja oppilaitoksen väliselle yhteistyölle varattua aikaa ja resursseja kartoitettiin kyselyssä väittämin ”Työssäoppimisen aikana tehtävälle yhteistyölle on tarpeeksi aikaa” ja ”Työssäoppimisen aikana tehtävälle yhteistyölle on tarpeeksi resursseja”.

Ohjaajat ja kaksi työhönvalmentajaa olivat ajan riittävyyteen melko tyytyväisiä, vastatesaan olemalla asiasta jokseenkin samaa mieltä. Ajan riittävyydestä oli jokseenkin eri mieltä yksi opettaja ja toinen työhönvalmentajista. Täysin eri mieltä, eli hyvin tyytymättömiä, ajan riittävyyteen oli kaksi opettajaa.

Työssäoppimisen aikana tehtävään yhteistyöhön varatut resurssit olivat kahden työhönvalmentajan mielestä jokseenkin riittävät. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli yksi opettaja, yksi työhönvalmentaja ja toinen ohjaajista. Riittämättöminä resursseja piti kaksi opettajaa. Ohjaajista toinen ei ottanut asiaan kantaa.

9.5 Työpaikalla tapahtuva ohjaus – yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden roolit ja luottamus niihin

Kyselyssä oppilaitoksen henkilöstöltä kartoitettiin, kuinka he tietävät ja tuntevat yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden rooleja. Rooleja työssäoppimisen aikana tehtävässä yhteistyössä ovat opiskelija, työpaikkaohjaaja sekä oppilaitoksen henkilöstön edustaja tai ne edustajat, joihin työpaikka on yhteydessä.

Vastaajista kaikki olivat tietoisia, kuka työpaikan henkilöstöstä on nimettynä opiskelijan työpaikkaohjaajaksi työssäoppimisjakson ajaksi. Vastanneet olivat samaa mieltä myös siitä, että työpaikkaohjaajat ovat tietoisia kehen voivat ottaa yhteyttä opiskelijan ohjaamiseen liittyvissä asioissa.

Jotta työpaikkaohjaaja suoriutuisi työssäoppimisen aikana opiskelijan tukemisesta parhaalla mahdollisella tavalla, on työpaikkaohjaajien tueksi laadittu koulutusmateriaalia. Kyselyssä kartoitettiin, ovatko oppilaitoksen henkilöstön edustajat tietoisia, mistä he löytävät materiaalia. Työhönvalmentajista kaksi ja opettajista yksi vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä koulutusmateriaalin löytymisestä oli yksi työhönvalmentaja, yksi ohjaaja ja kaksi opettajaa. Yksi ohjaajista ei osannut sanoa.

9.6 Yhteistyön kehittäminen

Viimeisessä osiossa tutkittavilta kysyttiin monivalintakysymyksen avulla, toimiiko yhteistyö työpaikkojen kanssa työssäoppimisen aikana hyvin, ja tulisiko sitä kehittää.

Jokseenkin samaa mieltä yhteistyön toimivuudesta oli lähes jokainen. Yksi työhönvalmentaja ja yksi opettaja olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö työssäoppimisen aikana toimii hyvin. Yhteistyön kehittämisen tarvetta kuitenkin on, sillä jokainen vastasi olevansa samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämään, jossa kysyttiin tulisiko työssäoppimisen aikana tapahtuvaa yhteistyötä työpaikkojen kanssa kehittää.

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin. Vastaajia pyydettiin kertomaan lyhyesti, miten he kehittäisivät yhteistyötä.

Ohjaajien mielestä yhteistyötä tulisi kehittää työnantajia tiedottamalla, matalan kynnyksen yhteydenotoilla niin oppilaitoksen kuin työpaikankin tahoilta sekä sillä, että työpaikoista tulisi jatkuvia työssäoppimispaikkoja. Myös eräs vastanneista työhönvalmentajista toivoi, että työssäoppimisen vastuupettajat pitäisivät säännöllistä yhteyttä työssäoppimispaikkaan.

Opettajista yksi kertoi, ettei yhteistyön tekemiselle ole määritelty resurssia, ja työ tapahtuu talkoomaisesti tai oppituntien aikana. Myös toinen opettaja mainitsi aikaresurssin riittämättömyyden, ja kertoi, että opiskelijan arviointiin, arvioinnin kriteereihin ja arvioinnin

osaamisperusteisuuden varmistamiseen tulisi saada lisää aikaa. Myös työhönvalmentajat olivat huomioineet resurssipulan, ja toivoivat lisää resursseja työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen.

Vastanneista opettajista yksi pureutui työpaikalla tapahtuvan ohjauksen epätasalaatuisuuteen ja laadun kehittämiseen, ja kertoi, että opiskelijan työpaikalla saama ohjaus riippuu siitä, kuinka osaava ja roolistaan kiinnostunut työpaikkaohjaaja opiskelijalle nimeetään. Vastaaja mainitsi, että työpaikat ovat peloissaan siitä, että he joutuvat opettamaan työhön liittyviä perusteita ja uusinta tietoa. Työpaikat eivät hänen mukaansa ehdi tai halua opettaa työn perusteita, sillä se on oppilaitoksen tehtävä. Kyseisen vastaajan mukaan on opiskelijan oppimisen kannalta tärkeää, että työssäoppimiseen osallistuvilla toimijoilla on selkeät roolit, ja rooleissa toimivat henkilöt toimivat vahvuksiensa mukaan. Opiskelijan tulisi saada asiantuntevaa, sisällöltään olennaista opetusta sekä riittävää ja oikea-aikaista ohjausta.

Kyselyn loppuun oli varattu mahdollisuus kertoa jotakin muuta mieleen tulevaa. Eräs tähän vapaavalintaiseen kysymykseen vastanneista oli huolissaan, onko työpaikoilla ja työnantajilla resursseja ottaa vastaan ammatillisen koulutuksen reformin myötä lisääntyneitä opiskelijamääriä.

10 Johtopäätökset

Moniammatillisen yhteistyön perusmääritelmä on se, että yhteistyöhön osallistuvilla henkilöillä on yhteinen tehtävä ja tavoite, ja heidän on yhdistettävä tietonsa ja osaamisensa yhteisen tavoitteen toteutumiseksi. Tavoitteet rakennetaan ja määritellään yhdessä. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008: 33). Työssäoppimisen aikana tehtävän moniammatillisen yhteistyön tavoite on kaikkia osapuolia hyödyttävän työssäoppimisjakson toteutuminen. Työssäoppimisen tavoitteet tulisi suunnitella yhdessä työpaikan, oppilaitoksen ja opiskelijan kanssa, ja niiden suunnitteluun kuuluu olennaisesti myös opiskelijan työtehtävien suunnittelu yhdessä kaikkien osapuolien kesken. Kaikki kyselyyn vastanneet arvioivat yhteisen suunnittelun sujuvan pääsääntöisesti hyvin. Vastauksista voidaan tehdä se johtopäätös, että suunnitteluun osallistuvat sekä oppilaitos, työpaikka että työssäoppimisen subjektina toimiva opiskelija.

Yhteisen tavoitteen saavuttamisessa tärkeää on siihen liittyvien tietojen kokoaminen, jakaminen ja käsittely. Kaikkien osapuolten tulee olla yhdenvertaisesti mukana keskustelussa ja päätösten teossa, ja jakaa omaa osaamistaan. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008: 33-34) Yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, sekä avoin ja luottamuksellinen tiedonjako luovat toimivan moniammatillisen yhteistyön kehiksen (Karila & Nummenmaa 2001: 147). Työssäoppimisen yhteistyössä vuorovaikutus ja yhteistyötaidot vaikuttavat totta kai kokonaisuudessaan työssäoppimisjakson onnistumiseen, mutta olennaista tämän tutkimuksen kannalta oli kartoittaa, kuinka hyvin vuorovaikutus ja tiedonjako toimii opiskelijaan liittyvien asioiden keskustelussa.

Opiskelijan tuen tarpeesta ja tuen järjestämisestä sekä opiskelijan osaamisesta käytiin kyselyyn vastanneiden mukaan varsin avointa ja riittävää keskustelua, joskin ohjaajat eivät olleet kovinkaan tyytyväisiä. Tämä jättää mietityttämään, onko ohjaajilla jotakin lisätietoa opiskelijan tuen tarpeesta tai osaamisesta, jota he haluaisivat kertoa, mutta eivät sitä syystä tai toisesta pääse tai kerkeä kertomaan. Kyselyyn vastanneet ohjaajat osallistuvat kyselyn mukaan työssäoppimisen prosessiin vain vähän aikaa ja useimmiten työssäoppimisen prosessin alussa. Olisiko ohjaajilla työnsarkaa työssäoppimisen aikana siis enemmänkin?

Ammatillisen erityisopetuksen työssäoppimisen kaltaisessa prosessissa yhteistyö on olennaista ja arvokasta. Yhteistyöhön osallistuvat organisaatiot, eli oppilaitos ja työpaikat, ovat kiireisiä, mutta aikaa ja resursseja yhteiselle työlle tulisi löytää. (Kumpulainen ym. 2010: 72) Moniammatillisen yhteistyön toteuttamisen ja eritoten kehittämisen keskeisimpiä rakennetekijöitä on aika, ja sitä on usein vaikeaa löytää jopa yhden organisaation sisäiseen työhön (Nummenmaa 2011: 191). Ajan ja resurssien riittävyyttä kartoitettaessa kävi ilmi, että erityisesti opettajat kokivat nämä asiat riittämättöminä. Työhönvalmentajien ja ohjaajien vastaukset olivat melko vaihtelevia.

Yhteistyöhön osallistuvien osapuolten roolien tulee olla selkeitä, on tiedettävä mitkä tehtävät kuuluvat kullekin työhön osallistujalle. (Isoherranen 2005: 42) Työpaikalle nimeytystä työpaikkaohjaajasta olivat kaikki vastaajat tietoisia, samoin koettiin myös, että työpaikkaohjaajat tiesivät, kehen oppilaitoksen henkilöstön edustajaan työpaikkaohjaajat voivat olla yhteydessä. Roolit näyttäytyivät näin ollen olevan selkeät.

Yhteistyössä toimivien henkilöiden ja organisaatioiden välinen luottamus toistensa osaamiseen on olennaista moniammatillisessa yhteistyössä. Luottamus näyttäytyy myös niin,

että erilaisten osaamisten yhdistäminen nähdään lisäarvona työn tavoitteen toteuttamiselle. (Nummenmaa 2011: 186) Yhden vastanneen opettajan vastaus työpaikkaohjaajien osaamisesta ja kiinnostuneisuudesta, sekä ohjauksen epätasalaatuisuudesta opiskelijan ohjaamisessa viestii siitä, että luottamus työpaikkaohjaajiin ei aina toteudu parhaalla mahdollisella tavalla. Kyseistä vastaajaa mukaillen, on tärkeää, että opiskelija saa hyvää, riittävää, ja oikea-aikaista ohjausta, ja tämän suhteen on vielä siis kehitettävää.

Työpaikkaohjaajille suunnatun koulutusmateriaalin voidaan osittain nähdä parantavan työpaikkaohjaajan tehtävästä suoriutumista. Kyselyyn vastanneet opettajat, työhönvalmentajat ja ohjaajat olivat kokonaisuudessaan melko tietoisia mistä koulutusmateriaali löytyy, toinen asia on tietenkin se, hyödyntävätkö työpaikkaohjaajat sitä, ja mitä koulutusmateriaali pitää sisällään. Jos koulutusmateriaalin sisällössä on kehitettävää, tulisi panostaa siihen, että työpaikkaohjaajat ja työpaikat ovat mukana sen kehittämisessä. On oletettavissa, että työpaikkaohjaajat lukevat ja hyödyntävät enemmän työpaikkojen kanssa yhdessä kehitettyä, työpaikkaohjaajien tarpeista ja osaamisen kysymyksistä lähtöisin olevaa koulutusmateriaalia. Työpaikkaohjaajille suunnatulla materiaalilla, koulutuksella ja sen hyvin hoitamisella sekä kehittämisellä on yhteys myös työpaikkojen haaluun tarjota työssäoppimispaikkoja (Pohjonen 2005: 82).

Yhteistyöhön osallistuvien tahojen väliseen luottamukseen liittyvä näkökulma on yhteydessä myös yhden opettajan vastaukseen siitä, että työpaikat joutuvat usein opettamaan työssäoppijalle työhön liittyviä perustehtäviä ja uusinta tietoa alalta. Siihen ei ole aikaa tai halua, ja sitä pidetään oppilaitoksen tehtävänä. Tämän asian parantamiseksi tarvitaan kuitenkin laajempaa yhteistyötä työelämän kanssa, eikä vain moniammatillista yhteistyötä työssäoppimisen aikana. Työ- ja elinkeinoelämän kanssa tehtävällä yhteistyöllä ammatillisia koulutuksia suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä niin, että ne vastaavat työelämän tarpeisiin tai osaamisvaatimuksiin (Ammattipeda 2013).

Työhönvalmentajien ja ohjaajien työtehtävät työssäoppimisprosessissa liittyivät työssäoppimisen aloittamiseen ja alkupäähän, ja he pitivät jonkin verran myös yhteyttä työpaikkoihin. Kyselyyn vastanneet opettajat kertoivat osallistuvansa työssäoppimisen prosessiin vastuuopettajina, ja heidän työtehtävänsä olivat koko työssäoppimisen prosessia kattavat. Opettajat olivat myös kaikista tyytymättöimpiä ajan ja resurssien riittävyteen, joka on näin ollen ymmärrettävää. Heidän on tehtävä työtä oppilaitoksen ulkopuolelle oppilaitoksessa tapahtuvan vaativan opetustyön lisäksi. Yhden opettajan vastausta mukaillen, työpaikkojen kanssa tehtävälle yhteistyölle ei ole määritelty resurssia, vaan työ

tapahtuu talkoomaisesti tai oppituntien aikana. Työssäoppimisen yhteistyöhön on saatava lisää aikaa.

Työssäoppimisen aikana tehtävää yhteistyötä voitaisiin kehittää vastausten mukaan paremmalla ja säännöllisemmällä yhteydenpidolla. Aikaresurssien lisäksi lisäresursseja kaivattiin myös työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen. Yhden vastanneen ohjaajan mielestä yhteistyön kehittämiseksi tarvittaisiin jatkuvia työssäoppimispaikkoja, ja yhteistyön kehittymisen avain voisinkin olla jatkuva yhteistyökumppanuus työssäoppimispaikkoja tarjoavien työpaikkojen kanssa.

Jatkuvan moniammatillisen yhteistyön avulla voitaisiin vähentää työpaikkojen etsimiseen kuluvaa aikaa ja työtä. Tällöin työhönvalmentajat ja ohjaajat voisivat olla ehkä enemmän opettajien tukena työssäoppimisprosessin muissa vaiheissa. Jatkuvalla yhteistyöllä lisätäisiin myös yhteistyöhön osallistuvien osapuolien välistä luottamusta, joka herätti huolta. Työpaikat pääsisivät paremmin tutustumaan ammatilliseen erityisopetukseen sekä opiskelijoihin, ja voisivat näin kehittää ja arvioida myös omaa osaamistaan opiskelijan ohjauksessa työssäoppimisen aikana. Kun työpaikalla toimii kokeneita ja erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita tuntevia työpaikkaohjaajia, voisi myös oppilaitoksen puolella oleva resurssipula opiskelijan ohjaukseen liittyen helpottua.

Moniammatillinen yhteistyö toimii kyselyn vastausten mukaan kokonaisuudessaan kohdallaisen hyvin aikaa ja resursseja lukuun ottamatta. Sitä voitaisiin kuitenkin parantaa jatkuvalla yhteistyöllä. Moniammatilliselle yhteistyölle voisi jatkuvan yhteistyön avulla muodostua paremmat normit ja käytänteet.

11 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tämä opinnäytetyö ja siihen liittyvä tutkimus on tehty hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Työssä on kokonaisuudessaan noudatettu tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja sekä rehellisyyttä, luotettavuutta ja tarkkuutta. Myös tiedonhankinnassa, tutkimuksessa ja arvioinnissa on käytetty vastuullisuutta, avoimuutta ja tieteelliseen tutkimukseen kuuluvaa eettisyyttä. Työssä on selkeästi ja asianmukaisesti viitattuna ja listattuna muiden tutkijoiden tekemät aineistot ja julkaisut. Opinnäytetyötä varten hankittiin tutkimuslupa, ja työelämäyhteiskumppanille tehtiin myös tutkimus- ja kehittämissuunnitelma. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6)

Tutkimukseen osallistumisen päätökseen vaikuttaa se, mitä osallistuminen käytännössä vastaajalle tarkoittaa. Tutkittaville henkilöille on tuotava ilmi, onko tutkimukseen osallistuminen kertaluontoinen asia sekä mitä ja millaisia kysymyksiä tutkimuksessa kysytään. Osallistumisen päätökseen vaikuttaa myös tutkimukseen tarvittavan ajan mainitsemisen. Tutkittavien motivaation lisäämiseksi on hyvä mainita myös, mitä tutkimuksella tavoitellaan ja miten tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää. (Kuula 2011: 105-107) Tämän tutkimuksen saatekirjeessä (Liite 2) on kerrottu tutkimukseen osallistuville tutkimukseen liittyvät asiat ja käyttötarkoitus.

Yksi tutkimusetiikan perusteista on se, että tutkimukseen osallistuvien henkilöiden anonymiteetti on taattuna, jos he niin haluavat. Anonymiteetillä, eli nimettömänä ja tunnistamattomana pysymisellä, on myös se etu, että tutkimuksella voidaan tällöin käsitellä arkojakin aiheita. Tämä lisää tutkijan toimintavapautta. Lupaus anonymiteetistä helpottaa vastaajia antamaan rehellisen kantansa tutkittavaan asiaan, ja näin ollen helpottaa tutkittavasta asiasta tärkeiden tietojen keräystä. Anonymiteetin takaamiseen liittyy myös tutkimusaineiston luottamuksellinen käsittely. Luottamuksellinen käsittely tarkoittaa sitä, että tutkimuksen vastauksia tai muita vastaajien henkilökohtaisia tietoja ei levitetä mihinkään tai käytetä toiseen tarkoitukseen, kuin mihin tutkimuksessa on luvattu niitä käytettävän. (Mäkinen 2006: 114-115)

Tähän tutkimukseen vastanneet saivat vastata kysymykseen täysin anonymisti, sillä kyselyssä ei kysytty henkilökohtaisia tietoja. Tutkimuksen vastaukset tallentuivat Metropolian e-lomakkeen sähköiseen järjestelmään, joka ei myöskään tallenna mitään tietoja vastaajista. Vastauksia käsitteli vain opinnäytetyön tekijä, ja niitä käytetään vain tämän opinnäytetyön raportin kirjoittamiseen. Vastaukset hävitetään, kun opinnäytetyön raportti on valmistunut.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta, tutkimuksessa on tärkeää ilmaista selkeästi, miten ja millaisten oletusten pohjalta tutkimuksen aineistoa on kerätty. Kun tutkimuksen kohteena on jokin ilmiö, on tällöin tutkimuksessa tiettyjä keskeisiä käsitteitä ja näkökulmia. Luotettavuuden kannalta, tutkimuksessa on perusteltua käsitellä niitä tapahtumia, ilmiöitä ja toimintoja, jotka nousivat esiin näkökulmista. (Kiviniemi 2010: 82) Opinnäytetyössä on selkeästi ilmaistuna, mitkä ovat tutkimuksen lähtökohdat ja pohdinnan aiheet, sekä niitä on perusteltu tutkituilla aineistoilla. Opinnäytetyössä on tutkittu ilmiötä, joka tulee selkeästi esille eri aineistojen avulla.

Huolellisesti valmisteltu tutkimusraportti on myös luotettavuuden osa-alue. Raportointi on tutkimuksen kulmakivi. Tutkimuksen raporttia voidaan pitää tutkijan tulkinnallisena konstruktiona. Kun tutkija raportoi aineistoa, hän väistämättä luo myös tietynlaisen tulkinnan aiheesta ja ilmiöstä. Jokin toinen tutkija voi löytää samasta aineistoista toisenlaisia asioita ja painottaa eri tekijöitä. Tutkimuksien tulkinnat ovat kiisteltävissä olevia asioita, ja jokaiselle tutkimukselle voidaan löytää vaihtoehtoja. On ymmärrettävä, että yksittäisen tutkijan tulkinta on aina ehdollinen ja yksipuolinen näkemys ilmiöstä. Tutkijan on kuitenkin hahmotettava mahdollisimman looginen ja perusteltu käsitys tutkimuksessa tehdyistä tulkinnoista ja niistä tekijöistä, joilla on päätynyt tekemään tulkintoja. (Kiviniemi 2010: 83) Tämä opinnäytetyö, sen raportointi sekä tutkimus, on valmisteltu ja tehty huolella ja aikaa käyttäen. Rakenne on looginen ja perusteltu.

12 Pohdinta

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole olennaista saada määrällisesti suurta vastausjoukkoa, tärkeämpää on vastausten laatu (Kananen 2014: 95). Kysely lähetettiin 39 henkilöstön edustajalle, ja vastauksia tuli kahdeksan. Suhde lähetettyjen kyselyiden ja saattujen vastausten välillä ei välttämättä ole parhain, mutta olen opinnäytetyön tekijänä ehdottomasti tyytyväinen vastausten laatuun ja näin ollen opinnäytetyön tutkimuksen onnistumiseen. Opinnäytetyön tutkimus ja kyselyn tulokset vastasivat laadittuihin tutkimuskysymyksiin. Olisi ollut upeaa saada enemmän vastauksia, mutta toisaalta, olen tehnyt opinnäytetyötäni yksin. Jos vastauksia olisi tullut enemmän, olisi niiden analysointiin kulunut paljon aikaa. Vähemmällä vastausmäärällä koin, että pystyin paneutumaan jokaiseen vastaukseen hyvin tarkasti ja huolellisesti.

Laadullinen tutkimus on prosessi, ja tutkimuksen lopullinen näkökulma ja tulkinta kehittyy pikku hiljaa tutkimusprosessin edetessä. Laadullisen tutkimuksen prosessia voidaan pitää myös oppimistapahtumana. Laadullisen tutkimuksen prosessin ominaispiirre on myös se, etteivät tutkimuksen vaiheet ole välttämättä selkeästi eri vaiheita. Tutkimuksen tehtävä muokkautuu tutkimuksen edetessä ja aineistonkeruuta tapahtuu vähitellen sitä mukaa kun tutkimus etenee. (Kiviniemi 2010: 70) Aineiston keruuseen ja jäsentämiseen meni ylivoimaisesti eniten aikaa opinnäytetyön prosessissa. Samalla huomasi, että aiheesta julkaistua materiaalia on valtavasti. On ollut kova työ valita, mikä on tutkimuksen

kannalta olennaista ja mikä ei. Eri aineistoja, sekä olennaisia ja tutkimuksen kannalta vähemmän tärkeitä, lukiessa ja tutkiessa olen kuitenkin oppinut valtavasti. Työ ei ole ollut missään vaiheessa turhaa, vaikka kaikkea siitä ei päätyntykään lopulliseen opinnäytetyöhön.

Laadullisen tutkimuksen prosessissa tutkimuksen aiheen tarkastelu voi kohdentaa tutkijan mielenkiinnon uusiin ja useisiin eri kohteisiin. Keskeistä tutkimuksen kannalta ovat ne ideat, joista aletaan muodostaa tutkimuksellisia ratkaisuja. Aloitteleva tutkija voi kohdata tutkimuksen edetessä haasteita siinä, että mielenkiinto kohdistuu liian moneen kohteeseen. Tällöin tutkimuksesta voi tulla hajanainen tai liian laaja. Laadullisessa tutkimuksessa onkin välttämätöntä tehdä rajausta. Vain rajaamalla tutkija voi löytää oikeanlaisen ongelmanasettelun ja tutkimuksen kannalta oikeanlaisen tulkinnan aiheesta. Rajaamisella tutkija määrittelee myös aineistoista nousevan ydinsanomana, jota haluaa tutkimuksellaan tarkastella. (Kiviniemi 2010: 73) Rajaaminen on tutkimusta tehdessä ollut todella haastavaa. Aineistojen tutkimisen ja rajaamisen vaikeus liittyi myös lopullisten tutkimuskysymysten muodostumiseen. Suuri kiinnostus aihetta kohtaan on toki hienoa, mutta voi myös kostautua. Opinnäytetyötä tehdessä olisi ollut aika-ajoin halu tehdä tutkimusta kaikesta, joka liittyy työllistymiseen, yhteistyöhön, erityiseen tukeen ja työssäoppimiseen.

Moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen oppilaitosympäristössä tarvitaan rohkeutta ja valmiutta kehittää uusia toimintatapoja. Ammatillista erityisopetusta ohjaava erityispedagogiikan tieteenala on kuitenkin jo valmiiksi monialaisuutta arvostava ja hyödyntävä, joten lähtökohdat kehittämiselle ovat hyvät. Osaava ja hyvä ammattilainen osaa reflektoida omaa työtään ja toimintaansa, sekä kehittää itseään, kun olosuhteet vaativat sitä. Yhteistyön pohtiminen ja oivaltaminen välttämättä ei ole helppoa. Joskus jonkun toiminnasta ulkopuolisen näkemys asiasta voi kuitenkin virittää pohdintaan, ja luoda uusia lähestymistapoja. (Happo ym. 2015: 66-68) Opinnäytetyöllä saatiin aikaiseksi mielestäni hienoa pohdintaa, ja kartoitettiin tärkeitä kehittämisen kohteita. Opinnäytetyö onnistui mielestäni hyvin, ja toivon että opinnäytetyöni hyödyttää yhteistyökumppania ja TEDDY – työllistymisen edistäminen- projektia.

Lähteet

Ameo n.d.a. Ammatillinen erityisopetus. Verkkodokumentti. <<http://ameo.fi/amatillinen-erityisopetus/>> Luettu 20.1.2018.

Ameo n.d.b. Oppilaitokset. Verkkodokumentti. <<https://ameo.fi/ameo/oppilaitokset/>> Luettu 21.1.2018.

Ammattiopisto Luovi n.d.a. Historia. Verkkodokumentti. <<https://luovi.fi/luovi/historia/>> Luettu 25.1.2018.

Ammattiopisto Luovi n.d.b. Luovi. Verkkodokumentti. <<https://luovi.fi/luovi/>> Luettu 25.1.2018.

Ammattiopisto Luovi n.d.c. Luovi-laatu. Verkkodokumentti. <<https://luovi.fi/luovi/luovi-laatu/>> Luettu 25.1.2018.

Ammattiopisto Luovi n.d.d. TEDDY – työllistymisen edistäminen yhdessä. Verkkodokumentti. <<https://luovi.fi/luovi/projektit/teddy-tyollistymisen-edistaminen-yhdessa/>> Luettu 25.1.2018.

Ammattipeda 2013. Työelämäyhteistyö. Verkkodokumentti. <<http://www10.edu.fi/ammattipeda/?sivu=tyoelamayhteistyo>> Luettu 27.3.2018.

Ekholm, Elina – Teittinen, Antti 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Tampere: Juvenes Print.

Esteetonamis.fi 2012. Opiskelija työssäoppimassa. Verkkodokumentti. <http://www.esteetonamis.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=124:erityisopiskelija-tyoessaeoppimassa&catid=39:johdanto-saavutettavuus-ja-tyoessaeoppiminen&Itemid=61> Luettu 23.2.2018.

Frisk, T. (toim.) 2016. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Helsinki: Educa-Projektit Oy. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <http://www.edu.fi/download/177819_TPO_opiskelijan_ohjaajana.pdf>

Happo, Iiris – Junkkari, Maarit – Kepanen, Pirkko – Koukkari, Marja – Nuutila, Leena 2015. Opiskelijälähtöinen moniammatillinen yhteistyö ammatillisessa erityisopetuksessa – kohti osallistavia käytäntöjä. Teoksessa Hirvonen, Maija (toim.). Yhdessä toimien ja erilaisuutta arvostaen. Ammatilliset opettajakorkeakoulut erityisopetusta kehittämässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 203. Jyväskylä: JAMK. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96197/JAMKJULKAISUJA2032015_web.pdf?sequence=1>

Honkanen, Eija 2008. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt. Teoksessa Honkanen, Eija – Kaikkonen, Leena – Kotila, Hannu (toim.). Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Helsinki: WSOY. 231-238.

Honkanen, Eija – Kaikkonen, Leena – Kotila, Hannu (toim.) 2008. Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, Kaarina – Rekola, Leena – Nurminen, Raija 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Jedu.fi n.d.a. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työssäoppiminen. Verkkodokumentti. <<https://www.jedu.fi/opiskelijalle/tietoa-opiskelusta/tyossaoppiminen/erityista-tukea-tarvitseva>> Luettu 23.2.2018.

Jedu.fi n.d.b. Mitä ammattiosaamisen näytöt ovat? Verkkodokumentti. <<https://www.jedu.fi/ammattiosaamisen-naytot>> Luettu 3.3.2018.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karila, Kirsti – Nummenmaa, Anna Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.

Kiviniemi, Kari 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus. 70-85.

Kumpulainen, Kristiina – Krokfors, Leena – Lipponen, Lasse – Tissari, Varpu – Hilppö, Jaakko – Rajala, Antti 2010. Oppimisen sillat. Kohti osallistavia oppimisympäristöjä. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/15628/OppimisenSillat.pdf>>

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017

Lehtoranta, Pirjo – Leivo, Harri – Haapasalo, Seija 2006. Miten ohjaat työssäoppijoita. Terttu-projektissa kehitetty koulutusmateriaali työpaikkojen ja yritysten työpaikkaohjajille. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Lämsä, Anna-Liisa 2015. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen. Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Ammattiopisto Luovi. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <<https://luovi.fi/wp-content/uploads/2016/03/erityista-tukea-tarvitsevien-nuorten-tyollistyminen.pdf>>

Miettinen, Kaija 2015. Erityisopetuksen käsikirja. Ammatillinen peruskoulutus ja aikuis-koulutus. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2015:14. Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <http://www.oph.fi/download/173192_erityisopetuksen_kasikirja.pdf>

Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Nummenmaa, Anna Raija 2011. Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66173/moniammatillinen_ohjaus_2011.pdf?sequence=1>

Opetushallitus n.d.a. Ammatillinen koulutus. Verkkodokumentti. <http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus> Luettu 21.2.2018.

Opetushallitus n.d.b. Ohjaus ja erityinen tuki. Verkkodokumentti. <http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ohjaus_ja_erityinen_tuki> Luettu 21.2.2018.

Opetushallitus n.d.c. Henkilökohtaistaminen. Verkkodokumentti. <http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/henkilokohtaistaminen> Luettu 21.2.2018.

Parkkila, Minna – Peltonen, Kati – Poutiainen, Erja 2017. Erityistä tukea opinnoissa tarvitsevat nuoret hyötyvät tuesta myös työelämään siirtyessä. Verkkodokumentti. <<https://kuntoutussaatio.fi/2017/12/14/erityista-tukea-opinnoissa-tarvitsevat-nuoret-hyotyvat-tuesta-myo-tyoelamaan-siirytessa/>> Luettu 31.1.2018.

Pohjonen, Petri 2005. Työssäoppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pärnä, Katariina 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Väitöskirja. Turun Yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/77506/AnnalesC341Parna.pdf>>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72197/URN%3aNBN%3afi-fe201504225692.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkodokumentti. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf> Luettu 30.3.2018.

Valli, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus 103-127.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Kyselylomake



Kyselylomake työpaikkojen kanssa tehtävästä yhteistyöstä

Olen Metropolia ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden sosionomiopiskelija, ja tämä kyselytutkimus on osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni aiheena on oppilaitoksen ja työpaikkojen välinen yhteistyö työssäoppimisessa.

Tämä kysely sisältää 13 monivalintakysymystä, sekä kaksi avointa kysymystä, joihin voit vastata lyhyesti muutamalla sanalla tai lauseella. Kyselyyn vastaamiseen kestää arviolta 10-15 minuuttia. Kysely tehdään täysin nimettömästi, ja vastaukset kootaan Metropolia ammattikorkeakoulun e-lomakkeen sähköiseen tietojärjestelmään.

Kyselyyn vastaamalla tuet työpaikkojen kanssa tehtävän yhteistyön kehittämistä sekä TEDDY-työllistymisen edistäminen yhdessä-projektia.

Vastaajan tiedot

Työtehtäväsi/titteli

- Opettaja
- Ohjaaja
- Työhönvalmentaja

* Kerro lyhyesti, millä tavoin osallistut työssäoppimisen prosessiin

Yhteistyö

Työssäoppimisen tavoitteet suunnitellaan yhdessä opiskelijan ja työpaikan kanssa

- Olen samaa mieltä
- Olen jokseenkin samaa mieltä
- Olen jokseenkin eri mieltä
- Olen eri mieltä
- En osaa sanoa

Opiskelijan työtehtävät suunnitellaan yhdessä opiskelijan ja työpaikan kanssa

- Olen samaa mieltä
- Olen jokseenkin samaa mieltä
- Olen jokseenkin eri mieltä
- Olen eri mieltä
- En osaa sanoa

Vuorovaikutus ja tiedon jakaminen

Opiskelijan tuen tarpeesta keskustellaan työpaikoilla avoimesti ja tarpeeksi

- Olen samaa mieltä
- Olen jokseenkin samaa mieltä
- Olen jokseenkin eri mieltä
- Olen eri mieltä
- En osaa sanoa

Opiskelijan tarvitseman tuen järjestämisestä työpaikoilla keskustellaan ja annetaan tietoa tarpeeksi

- Olen samaa mieltä
- Olen jokseenkin samaa mieltä
- Olen jokseenkin eri mieltä
- Olen eri mieltä
- En osaa sanoa

Opiskelijan osaamisesta keskustellaan työpaikoilla avoimesti ja tarpeeksi

- Olen samaa mieltä
- Olen jokseenkin samaa mieltä
- Olen jokseenkin eri mieltä
- Olen eri mieltä
- En osaa sanoa

Aika ja resurssit

Työssäoppimisen aikana tehtävälle yhteistyölle on tarpeeksi aikaa

- Olen samaa mieltä
 Olen jokseenkin samaa mieltä
 Olen jokseenkin eri mieltä
 Olen eri mieltä
 En osaa sanoa

Työssäoppimisen aikana tehtävälle yhteistyölle on tarpeeksi resursseja

- Olen samaa mieltä
 Olen jokseenkin samaa mieltä
 Olen jokseenkin eri mieltä
 Olen eri mieltä
 En osaa sanoa

Työpaikalla tapahtuva ohjaus

Tiedän, kuka toimii opiskelijan ohjaajana työpaikalla

- Olen samaa mieltä
 Olen jokseenkin samaa mieltä
 Olen jokseenkin eri mieltä
 Olen eri mieltä
 En osaa sanoa

Työpaikkaohjaajat ovat tietoisia, kehen voivat ottaa yhteyttä ohjaukseen liittyvissä asioissa

- Olen samaa mieltä
 Olen jokseenkin samaa mieltä
 Olen jokseenkin eri mieltä
 Olen eri mieltä
 En osaa sanoa

Tiedän, mistä löytyy työpaikkaohjaajille tarkoitettua koulutusmateriaalia

- Olen samaa mieltä
 Olen jokseenkin samaa mieltä
 Olen jokseenkin eri mieltä
 Olen eri mieltä
 En osaa sanoa

Yhteistyön kehittäminen

Yhteistyö työpaikkojen kanssa työssäoppimisen aikana toimii mielestäni hyvin

- Olen samaa mieltä
 Olen jokseenkin samaa mieltä
 Olen jokseenkin eri mieltä
 Olen eri mieltä
 En osaa sanoa

Yhteistyötä työpaikkojen kanssa työssäoppimisen aikana tulisi kehittää

- Olen samaa mieltä
 Olen jokseenkin samaa mieltä
 Olen jokseenkin eri mieltä
 Olen eri mieltä
 En osaa sanoa

* Kerro lyhyesti, miten yhteistyötä voisi kehittää

Voit kertoa, tuleeko mieleesi vielä jotakin muuta jota haluaisit kertoa

Tietojen lähetyk

Tallenna

Suuri kiitos osallistumisestasi!

Kyselyn saatekirje

Hei!

Olen Metropolia ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden sosionomiopiskelija, ja teen opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni aiheena on oppilaitoksen ja työpaikkojen välinen yhteistyö työssäoppimisessa.

Opinnäytetyötäni varten olen tehnyt kyselylomakkeen, jossa kysytään Sinun mielipidettäsi työpaikkojen kanssa tehtävän yhteistyön toimivuudesta. Kysely on lähetetty TEDDY-työllistymisen edistäminen yhdessä- projektissa mukana oleville opettajille, ohjaajille ja työhönvalmentajille.

Kyselyn vastaukset tallentuvat Metropolia ammattikorkeakoulun e-lomakkeen sähköiseen tietojärjestelmään. Kyselyssä ei kysytä eikä tallennu vastaajan henkilötietoja, joten vastaaminen on täysin anonyymiä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Kyselyyn vastaaminen kestää arviolta 10-15 minuuttia. **Vastausaikaa on 30.3.2018 klo 16.00 asti**, jonka jälkeen kysely sulkeutuu.

Toivon Sinun vastaavan, jotta saisin mahdollisimman kattavan kuvan yhteistyön toimivuudesta. Vastaamalla voit vaikuttaa työsi kehittymiseen ja TEDDY-työllistymisen edistäminen yhdessä- projektiin!

LINKKI KYSELYYN: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/22114/lomake.html>

Suuri kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Elena Käräjäoja

Metropolia ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)