

Pia Toivanen

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA
HENKILÖKOHTAISTAMISEN KEHITTÄMINEN

Johtamisen ja palveluliiketoiminnan koulutusohjelma (YAMK)
Liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto

2018

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA HENKILÖKOHTAISTAMISEN KEHITTÄMINEN

Toivanen, Pia
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Johtamisen ja palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, YAMK
elokuu 2018
Ohjaajat: Kuohukoski, Minna & Minkkinen, Eila
Sivumäärä: 117
Liitteitä: 3

Asiasanat: Henkilökohtaistaminen, laki ammatillisesta koulutuksesta, työssäoppiminen, ohjaus, itsensä johtaminen

Tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä siitä, miten ammatillisessa koulutuksessa opiskelijaa työelämässä ohjaavat opettajat ja vastuulliset työpaikkaohjaajat tekevät henkilökohtaistamista uuden ammatillisen lainsäädännön mukaan.

Tutkimus oli laadullinen empiirinen oikeustutkimus tapaustutkimuksena. Tutkimuksella tavoiteltiin uutta tietoa kohdeorganisaation, Raision seudun koulutuskuntayhtymän (Raseko) toiminnan kehittämiseen, opiskelijan työssä kouluttautumisen henkilökohtaistamiseen. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys eli tietopohja rakentui henkilökohtaistamisen käsitteen ympärille, jossa tärkeimpänä lähteenä oli laki ammatillisesta koulutuksesta. Teemahaastattelut toteutettiin kesäkuussa 2018. Tutkimuksessa haastateltiin kuudelta eri ammattialalta opettajia, joista viisi työskenteli Rasekossa ja yksi opettaja toimi toisen koulutuksenjärjestäjän palveluksessa. Lisäksi tutkimuksessa haastateltiin eri työpaikoilta kolmea vastuullista työpaikkaohjaajaa. Haastatteluai-neisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Tulosten mukaan opiskelijan työelämäjakson alkaessa on tarpeellista keskustella työpaikalla opiskelijan henkilökohtaistamisesta. Tällöin keskusteltaisiin työpaikan mahdollisuuksista tarjota opiskelijalle tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä sekä opiskelijan yksilöllisestä ohjauksen ja tuen tarpeesta. Opiskelijaa työpaikalla ohjaavan opettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan tulee tietää yhtenäisen käsityksen mukaan opiskelijan työpaikalla henkilökohtaistettu kouluttautumisen sisältö. Opettajalta odotetaan selkeää keskustelua aiheesta. Tulosten avulla saatiin kehitysehdotuksia opiskelijan opintojen henkilökohtaistamiseen työelämäjaksolla. Yhtenä kehittämisehdotuksena toivottiin opiskelijan työelämäjakson henkilökohtaistamiseen perehdytysavuksi uuden lain sisällöstä opasta toimijoille huoneentaulumuodossa.

Parhaimpana tapana tukea opiskelijan opintojen henkilökohtaistamista työelämässä pidettiin keskusteluja opettajan työpaikkakäyntien yhteydessä. Koulusta saatava kirjallinen materiaali tukee opiskelijan ohjausta työpaikalla. Opettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan itsensä johtamisella oli merkitystä ja se lisäsi heidän ohjaustyössään jaksamistaan.

DEVELOPING PERSONALIZATION DURING A WORK PLACEMENT PERIOD

Toivanen, Pia

Satakunta University of Applied Sciences

Service Business, Master of Business Administration

August 2018

Supervisors: Kuohukoski, Minna & Minkkinen, Eila

Number of pages: 117

Appendices: 3

Keywords: Personalization, law on vocational education, vocational education, learning at work, guidance, self-management

The aim of the study was to increase understanding of how teachers and responsible workplace tutors guiding students during a work placement period implement personalization in accordance with the new professional legislation.

The study was a qualitative empirical study in the legal field, carried out as a case study. The research sought new information for the development of the target organization, Raisio Regional Educational Consortium (Raseko), and the personalization of a student's work placement period. The theoretical framework of the study, ie. its knowledge base, was built around the concept of personalization, the most important source being the law on vocational education. The thematic interviews were carried out in June 2018. In the study, teachers from six different fields were interviewed, five of them working at Raseko and one teacher working for another training provider. In addition, three responsible job supervisors were interviewed at various workplaces. The interview material was analyzed by a theory-based content analysis.

According to the results, at the beginning of a student's work placement period, it is necessary to discuss the personalization of the student's work placement period at the workplace. Then, discussions on the possibilities of offering appropriate (degree-based) tasks as well as personalized guidance and support to the student would be carried out. The teacher and the responsible workplace tutor should share a common view about the content of the personalized work placement period. The teacher is expected to have a clarifying discussion on the topic with the student. The results provided suggestions for developing the personalization of a student's work placement period. As one of the development proposals, it was thought that a guidebook on the content of the new law would be useful.

The best way to support the personalization of a student's work placement period were discussions during the teacher's visits. The written material from the school supports student guidance at the workplace. The self-management of the teacher and the responsible workplace tutor was of significance and contributed to their coping at work in their guidance tasks.

SISÄLLYS

1	ENSIMMÄINEN LUKU/ JOHDANTO	6
2	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TUTKIMUSASETELMA	7
2.1	Raision seudun koulutuskuntayhtymä, Raseko.....	7
2.2	Tutkimuksellinen kehittämistyö.....	9
2.3	Kehittämistyön tavoite, rajaus ja tutkimuskysymykset	10
2.4	Tutkimuksen lähestymistapa, tutkimusasetelma ja tietopohja.....	12
2.4.1	Empiirinen oikeustutkimus.....	12
2.4.2	Tutkimusmenetelmät	14
2.4.3	Teemahaastattelun analyysi.....	16
2.4.4	Työn teoreettinen viitekehys, tietopohja ja käytetyt käsitteet	18
3	HENKILÖKOHTAISTAMINEN TYÖPAIKALLA	22
3.1	Opiskelijan henkilökohtaistamisprosessi	23
3.1.1	HOKSin päivittäminen	25
3.1.2	HOKSin hyväksyjät.....	26
3.2	Työpaikalla tapahtuva henkilökohtaistaminen	26
3.3	Työssä kouluttautumisen sopimukset	29
3.3.1	Oppisopimuskoulutus	29
3.3.2	Koulutussopimus	32
3.4	Tutkinnon perusteet ohjaajan työkaluna	37
3.5	Kehittyvät oppimisympäristöt.....	40
3.5.1	Työpaikka oppimisympäristönä	42
3.5.2	Oppimisympäristön kehittäminen	46
3.6	Ohjauksen merkitys henkilökohtaistamisessa.....	47
3.7	Ohjaajan itsensä johtaminen ohjaustyössä.....	52
3.7.1	Ohjaajan henkilökohtainen hyvinvointi	53
3.7.2	Itsensä johtamisen hyödyt työyhteisössä ja organisaatiossa	59
4	TULOKSET	61
4.1	Haastateltavien taustatietoja.....	63
4.2	Miten opiskelijan opinnot henkilökohtaistetaan työelämässä.....	65
4.2.1	Työpaikalla tapahtuva opiskelijan henkilökohtaistaminen	65
4.2.2	Opiskelijan erityisen tuen tarpeen keskustelu työpaikalla.....	67
4.2.3	Työpaikalla kouluttautumisen rakenteen huomiointi	69
4.2.4	Sopimukset, tutkinnon perusteet ja työympäristö	70
4.2.5	Ohjaajien käytännön toiminta.....	71
4.2.6	Muut ryhmä.....	72

4.3	Ohjaajan itsensä johtaminen ohjaustyössä.....	74
4.3.1	Ohjaajan fyysinen-, sosiaalinen ja psyykkinen kunto	76
4.3.2	Ohjaajan ammatillinen kunto	77
4.4	Yhteydenpitovälineet opiskelijan henkilökohtaistamisessa.....	78
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMINEN	80
5.1	Tutkimustulosten suhde tietopohjaan	81
5.1.1	Henkilökohtaistaminen työssä kouluttautumisen aikana.....	82
5.1.2	Työpaikalla kouluttautumisen rakenne.....	83
5.1.3	Työpaikalla toteutettu erityisen tuen ohjauskeskustelu.....	85
5.1.4	Opettajan käynnit työpaikalla ja aloituskeskustelun merkitys	86
5.1.5	Vastuullisen työpaikkaohjaajan pohdintaa uuden lain tuomista mahdollisuuksista	87
5.1.6	Palautteen ja vuorovaikutuksen merkitys	89
5.1.7	Opiskelijan ammatillisuuden kehittymisen tukeminen	90
5.1.8	Ohjaajan itsensä johtamisen merkitys	91
5.1.9	Työpaikalla kouluttautumisen ohjaustyö.....	93
5.1.10	Työvälineiden kehittyminen	95
5.2	Jatkotutkimusaiheet.....	95
5.3	Kehittämisehdotukset.....	97
5.4	Työn luotettavuuden ja eettisyyden arviointi.....	101
5.5	Pohdinta	105
5.6	Huoneentaulut	107
	LÄHTEET.....	113
	LIITTEET	
	Liite 1. Tutkimukseen osallistumislupa.....	118
	Liite 2. Teemahaastattelurunko.....	119
	Liite 3. Huoneentaulut	122

1 ENSIMMÄINEN LUKU/ JOHDANTO

Toisen asteen ammatillista peruskoulutusta ja ammatillista aikuiskoulutusta koskeva lainsäädäntö yhtenäistettiin ja uudistettiin 1.1.2018 vastaamaan paremmin opiskelijoiden ja työelämän muuttuvia osaamistarpeita. Yhtenäinen tapa suorittaa ammatillinen tutkinto tarkoittaa siirtymistä yhteen näyttöperusteiseen ja osaamisen hankkimistavasta riippumattomaan tapaan suorittaa ammatillinen tutkinto. Osaaminen osoitetaan kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa yhdenmukaisella tavalla näyttämällä. Opiskelija näyttää osaamisensa pääasiassa työelämässä käytännön työtilanteissa.

Ammatillisessa tutkintokoulutuksessa opiskelija keskittyy hankkimaan opintojensa aikana puuttuvaa osaamista suhteessa suoritettavaan tutkintoon. Opiskelijan tarvitsema opetus ja ohjaus suunnitellaan tavoitteena olevan tutkinnon tai valmentavan koulutuksen tai niiden osan suorittamiseksi. Opiskelijan opintopolku muodostuu hänelle yksilöllisesti ja se henkilökohtaistetaan.

Kehittämistehtävän tavoitteena on selvittää, miten opiskelijan opintoja on henkilökohtaistettu ja toteutettu työelämässä uuden ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukaan ja miten opiskelijan henkilökohtaistamista voitaisiin kehittää siten, että opiskelijan tavoitteet ja tutkinnon suorittaminen sujuisivat joustavasti voimassa olevan lainsäädännön tarkoittamalla tavalla. Aihe on lainsäädännön muutoksen myötä ajankohtainen ammatillisessa koulussa ympäri Suomea. Monet koulutuksen järjestäjät pohtivat tarkoituksenmukaisia opiskelumahdollisuuksia, joita uuden lain hengessä tulee toteuttaa opiskelijoille yksilöllisesti.

Kehittämistehtävän tavoitteena on kehittää Rasekossa opiskelijan henkilökohtaistamista työelämässä tapahtuvassa kouluttautumisessa. Kehittämistehtävässä huomioidaan uuden lain tuomat vaatimukset opiskelijan henkilökohtaistamisessa. Kehittämistehtävässä haetaan tietoa tekemällä teemahaastattelut henkilöille, jotka henkilökohtaistavat opiskelijan opintoja työelämässä päivittäin. Haastatteluaineiston tulosten avulla esitetään kehittämisehdotuksia opiskelijan opintojen henkilökohtaistamiseen työelämässä sekä kootaan aiheesta huoneentauluja. Huoneentauluja voidaan käyttää perehdytysapuna opiskelijan työssä kouluttautumisen henkilökohtaistamisessa.

2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TUTKIMUSASETELMA

2.1 Raision seudun koulutuskuntayhtymä, Raseko

Kehittämistehtävän kohdeorganisaatio on Raision seudun koulutuskuntayhtymä, Raseko. Raseko on kuuden kunnan, Maskun, Mynämäen, Naantalın, Nousiaisten, Raision ja Ruskon omistama ammatillisen osaamisen ja työelämän kehittäjä Varsinais-Suomessa.

Kuntalain mukaan kunnat ja kuntayhtymät voivat perussopimuksen nojalla hoitaa tehtäviään yhdessä tai kunnat voivat sopia, että jotain kunnan tehtävää hoitaa niiden puolesta kuntayhtymä. Kuntayhtymällä tarkoitetaan jäsenkunnistaan erillistä itsenäistä julkisoikeudellista oikeushenkilöä, jolla on perussopimuksessa määritelty toimiala ja toimitukset sekä oma henkilöstö. Kuntien julkisoikeudellisen yhteistoiminnan muotoja on kuntalaissa yhteinen toimitus, yhteinen virka, sopimus viranomaistehtävän hoitamisesta ja kuntayhtymä. (Kuntalaki 410/2015, 8 luku 49 §, 52 §, 53 §, 54 §, 55 §.)

Rasekon perussopimuksen mukaisesti yhtymän tehtävänä on jäsenkuntiensa puolesta järjestää ammatillista koulutusta alueensa tarpeisiin. Tämän tehtävän toteuttamiseksi kuntayhtymä ylläpitää Rasekon ammattiopistoa ja Rasekon aikuisopisto Timalia. (Raision seudun koulutuskuntayhtymä perussopimus 2017 1 luku 1 §, 2 §, 3 §.) Kuntayhtymän nimessä tulee olla sana kuntayhtymä. Kuntayhtymä on oikeushenkilö, joka voi hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä käyttää puhevaltaa tuomioistuimissa ja muussa viranomaisessa. (Kuntalaki, 8 luku 55 §.)

Raision seudun koulutuskuntayhtymän perussopimuksen mukaan korkeimpana päätävänä elimenä toimii yhtymävaltuusto ja sille kuuluvat kuntalain valtuustoa koskevien määräysten ja kuntayhtymän hallintosäännön mukaiset tehtävät. Yhtymävaltuuston toiminnasta määrätään tarkemmin hallintosäännössä. (Raision seudun koulutuskuntayhtymä perussopimus 2 luku 8 §.)

Rasekon johtaminen perustuu strategiaan, toiminta- ja taloussuunnitelmaan, talousarvioon sekä muihin yhtymävaltuuston päätöksiin. Yhtymävaltuusto vastaa kuntayhty-

män toiminnasta ja taloudesta, käyttää kuntayhtymän päätösvaltaa ja siirtää kuntayhtymän päätösvaltaa hallintosäännön määräyksillä. Yhtymähallitus johtaa kuntayhtymän toimintaa, hallintoa ja taloutta. Yhtymähallitus vastaa kuntayhtymän toiminnan yhteensovittamisesta sekä henkilöstöpolitiikasta ja huolehtii sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnan järjestämisestä. Yhtymähallitus vastaa yhtymävaltuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta. (Rasekon toimintakäsikirja 2018.)

Rasekon henkilöstön kokonaismäärä on noin 200 henkilöä ja opiskelijoita opiskelee noin 2400. Rasekon ammatti- ja aikuisopisto jakaantuu seuraaviin koulutusaloihin: tekniikka, luonnontieteet, liiketalous, käsi- ja taideteollisuus, sosiaali- ja terveysala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Valma ja opiskelijahuolto muodostavat omat vastualueensa. Valmalla tarkoitetaan ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta, jolloin koulutus antaa erilaisia valmiuksia hakea ammatilliseen tutkintokoulutukseen. Rasekossa on oppisopimustoimisto sekä yhteiset palvelut. Rasekon toiminta on keskittynyt Raisioon campus-alueelle. Sivupisteet ovat Mynämäessä ja Naantalissa. Kaikissa toimipisteissä annetaan myös ammatillista lisäkoulutusta. (Rasekon toimintakäsikirja 2018.)

Raseko toteuttaa opetus- ja ohjauspalveluita yksilöille ja organisaatioille. Opetus- ja ohjauspalvelut sisältävät hakeutumispalvelut, osaamisen hankkimis- ja tunnustamis- palvelut sekä muita näihin liittyviä palveluita. Kaikki palvelut perustuvat Rasekon Opetus- ja kulttuuriministeriöltä saamiin koulutuksen järjestämislupiin ja toiminta on Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen valvomaa. (Rasekon toimintakäsikirja 2018.)

Opiskelijat ovat Rasekon keskeisin asiakasryhmä ja heidän toiminnan edellytyksiin on omistauduttu. Toiminnan jatkuvaksi kehittämiseksi suoritetaan asiakaspalautekyselyjä säännöllisesti. Asiakkaita koskevia tietoja hallitaan Primus-oppilashallintojärjestelmällä ja asiakasta koskevien tietojen suhteen noudatetaan oppilaitoksia koskevia säännöksiä ja virallista ohjeita. Opiskelijoiden henkilötietoja käsitellään henkilötietolain mukaisesti ja henkilörekistereistä on laadittu rekisteri- tai tietosuojaseloste. (Rasekon toimintakäsikirja 2018.)

2.2 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Tutkimustiedon, tutkimusmenetelmien ja tutkimusasetelmien hyödyntäminen tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa ja kehittämiseen liittyvien ilmiöiden käsitteellistäminen auttavat kehittämistoiminnan toteutusta. Tutkimuksen tekeminen kehittämissuhteissa auttaa ja edistää kehittämistoiminnan tulosten käyttöä, siirrettävyyttä ja vaikuttavuutta. Kehittämisen tuloksia voidaan hyödyntää ja siirtää yleisemmin ja erilaisiin työpaikkoihin paremmin. (Toikko & Rantanen 2009, 11.)

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on kehittämisprosessi ja siihen liittyy toimijoiden osallisuus ja tiedontuotannon näkökulmat. Näkökulmat ovat toisistaan poikkeavia, mutta yhdessä ne muodostavat tutkimuksellisen kehittämistoiminnan ja kehittämistoiminnan metodinen ydin rakentuu näiden näkökulmien avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 9.) Kehittämistoiminta muodostuu eri toimijoiden osallistumisen varassa ja toimijat edustavat erilaisia intressejä. Kehittämisessä haetaan yhteistä ymmärrystä aiheesta. Erilaisten näkemysten hyväksyminen mahdollistaa toimijoiden aidon ja tasa-vertaisen osallistumisen ja kehittäjä osallistuu kehittämistoimintaan ja aitoon dialogiin käytännön toimijoiden kanssa. Osallistavalla kehittämisellä pyritään toiminnan muutokseen. (Toikko & Rantanen 2009, 10.)

Tutkimuksellisen kehittämistyöhön kuuluu käytännön ongelmien ratkaisua ja uusien ideoiden, käytäntöjen, tuotteiden tai palveluiden tuottamista tai toteuttamista. Kehittämistyössä ei vain kuvailla ja selitetä asioita, vaan siitä etsitään parempia vaihtoehtoja ja viedään asioita eteenpäin. Kehittämistoiminnan ja tutkimuksen suhdetta voidaan selventää siten, että kehittämisessä sovelletaan tutkimuksen tietoa. Tutkimus tuottaa uutta tietoa, mitä sovelletaan käytäntöön. Siihen liittyy tiedon hakeminen käytännöllistä tavoitetta tai päämäärää varten. Tutkimus ei vastaa pelkästään kysymykseen mitä ja miksi, vaan myös kuinka -kysymykseen. (Toikko & Rantanen 2009, 21; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19.)

Tutkimus ja kehitystyö voidaan määritellä ammateissa tarvittavaan, käytännöstä esille tulevaan tietoon, joka ei noudata tieteenalaperusteisen tutkimuksen periaatteita. Esimerkiksi hoitaminen, opettaminen ja sosiaalityö ovat ihmistöitä, jotka ovat vahvasti

tilanne- ja tapauskohtaista. Näitä asiantuntijatehtäviä on vaikea ohjata vain teoreettisten lähestymistapojen tai teoriasta johdettujen tutkimustulosten perusteella. (Toikko & Rantanen 2009, 21.) Asiantuntija-ammattien syntymisen myötä tarvittiin tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Tutkimus pyrki palvelemaan ammattien teoriaperustan kehittämistä. Tällaista kehitystä kohti on menty muun muassa kasvatustieteen (opettajat), hoitotieteen (sairaanhoitajat) ja sosiaalityön (sosiaalityöntekijät) tutkimuksissa. Haasteeksi näille tieteenaloille on ollut sellaisen teoriamuodostuksen kehittäminen, joka olisi paitsi tieteellisesti kunnianhimoista, myös palvelisi ammatillista toimintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 32.)

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkoituksena on saada käytännön teoriaa, jolloin asiantuntijat, esimerkiksi opettajat ja ohjaajat, ovat tiedontuottajia varsinaisten tutkijoiden rinnalla. Tässä mielessä käytäntötutkimusta voisi luonnehtia yhteistoiminnalliseksi, jossa erilaiset tutkijat ja kehittäjät toimivat yhteistyössä, mutta pyrkivät tuottamaan oman viitekehýksensä kannalta relevanttia ja tarpeellista tietoa työelämän kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 33.) Kehittämistehtävässä hyödynnän omaa kokemusta, koska osallistun ja työskentelen aiheen parissa. Kehittäjä ei ole vain ulkopuolinen asiantuntija, vaan pyrkii aitoon dialogiin käytännön toimijoiden kanssa ja päämääränä on pyrkiä muutokseen, kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 10–11.)

On tärkeää osoittaa mihin tietopohjaan tutkimuksellinen kehittämistyö liittyy ja nähdä, miten teoriapainotteista tietoa on siirretty käytäntöön. Kehittämistyössä pyritään luomaan uutta käytännön teoriaa eli dokumentoimaan ja mallintamaan työelämän käytäntöjä. Työpaikoilla oleva hiljainen tieto ja kehittäjien kokemuksellinen ammattitieto asettavat erityisiä menetelmiin liittyviä haasteita. Yksityinen tieto ja omat kokemukset ja valmiudet eivät ole tutkimuksellista tietoa, ellei niitä tarkastella kriittisesti. (Ojasalo ym. 2014, 21.)

2.3 Kehittämistyön tavoite, rajaus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan henkilökohtaistamisen toteutumista työssä kouluttautumisen aikana yhdessä työelämätoimijoiden kanssa, huomioiden uu-

den lain vaatimukset. Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan kaikille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille tehtävää yksilöllisten ja joustavien opinto- ja tutkintopolkujen rakentamista ja niitä tukevan ohjauksen ja tuen suunnittelua opiskelijan tarpeiden mukaan. Laki ammatillisesta koulutuksesta ohjeistaa henkilökohtaistamisen laadinnan ja sen hyväksynnän tekemisen. Lakiin on säädetty koulutuksen järjestäjän tehtäväksi laatia ja päivittää opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma yhdessä opiskelijan kanssa. Suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja, opinto-ohjaaja tai tarvittaessa muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Lisäksi työnantaja tai muu työpaikan edustaja osallistuu opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen, jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena työpaikalla, tai kun osaaminen osoitetaan työpaikalla. Työvoimakoulutukseen liittyvään työpaikalla tapahtuvaan osaamisen hankkimiseen ja sen suunnitelman laadintaan voi osallistua myös työ- ja elinkeinoviranomaisen edustaja. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 5 luku 45 §.)

Kehittämistehtävän tarkoituksena on kerätä tietoa työelämässä tehtävästä uuden lain mukaisesta opiskelijan henkilökohtaistamisesta ja selvittää miten työelämässä ohjaajat voivat toteuttaa opiskelijan henkilökohtaistamisen, ohjauksen ja tuen suunnittelun opiskelijan tarpeiden ja tavoitteiden mukaiseksi. Kehittämistehtävässä haetaan aiheesta tietoa haastattelemalla ohjaajia, jotka tekevät työtä aiheen parissa päivittäin. Kokoon kehittämistehtävässä tietoperustan ja haastatteluissa ilmenneiden henkilökohtaistamisessa käytettyjen ja ehdotettujen ohjaustöiden kehittämisehdotuksista huoneentaulu -tyyppisen oppaan. Oppaalla voisi olla käyttöä työelämään henkilökohtaistamisen ohjaustilanteissa, jolloin se voisi toimia opiskelijalla ja ohjaajilla perehdytysapuna. Työn tarkoituksesta saadaan asetettua tutkimuksen pääkysymys: Miten ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukainen opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen työelämässä käytännössä toteutuu ja miten sitä voidaan kehittää?

Tutkimuksen apukysymyksiä ovat:

1. Millaista ohjaajan itsensä johtamista opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen edellyttää?
2. Minkälaiset yhteydenpitomahdollisuudet auttavat opiskelijan henkilökohtaistamisessa?

2.4 Tutkimuksen lähestymistapa, tutkimusasetelma ja tietopohja

Kehittämistehtävän lähestymistapa on tapaustutkimus, jossa on konstrukttiivisen tutkimuksen piirteitä. Konstrukttiivisen tutkimuksen piirteet tulevat esille tässä kehittämistehtävässä, kun käytännönläheisen ongelman ratkaiseminen tapahtuu teoreettisesti, lainsäädännön avulla. Kehittämistehtävän lopputuloksena on pienimuotoinen opas huoneentaulu muodossa. (Ojasalo ym. 2014, 65.) Tapaustutkimus lähtee liikkeelle tutkittavasta tapauksesta, ei pelkästään yleisestä teoriasta. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää monenlaisia tutkimusmenetelmiä, jolloin saadaan kehitettävästä kohteesta monipuolinen, syvälinen ja kokonaisvaltainen kuva. Tapaustutkimusta voi tehdä niin määrällisen kuin laadullisen menetelmien avulla tai näitä menetelmiä yhdistelemällä. Tapaustutkimuksen aineistot kerätään usein luonnollisissa tilanteissa, esimerkiksi tilanteita havainnoimalla ja analysoimalla raportteja. Tapaustutkimuksissa käytetään usein erilaisia haastatteluja tiedonkeruumenetelmänä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135; Ojasalo ym. 2014, 54–55.) Tapaustutkimuksen tavoitteena on ilmiöiden kuvailu (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135). Kehittämistehtävässä käytettävä tutkimusmenetelmä, metodologia on empiirinen ja tutkimus perustuu kokemusperäiseen ja todelliseen tietoon. Tiedonkeruumenetelmänä kehittämistehtävässä käytetään kvalitatiivista, laadullista menetelmää. Kvalitatiivinen menetelmä tarkoittaa tässä tutkimuksessa teemahaastattelua.

2.4.1 Empiirinen oikeustutkimus

Tutkimuskysymyksen asettelussa on mukana lainsäädännön muutos, lakiteksti henkilökohtaistamisesta. Henkilökohtaistamisesta haetaan tietoa myös käytännön toimijoilta, jolloin saadaan tietoa lainsäädännön toimivuudesta. Tämä tieto saadaan kehittämistehtävässä käyttämällä empiiristä tutkimusmenetelmää, teemahaastatteluja. Lainsäädännön toimivuuden parantamisen vuoksi oikeudellisessa tutkimuksessa käytännössä tulisi lisätä empiirisen tiedon hyödyntämistä. Lisäämällä empiiristä oikeustutkimusta saataisiin tutkituksi lainsäädännön käytännön toimivuutta tyytymättä pelkästään teoreettiseen tutkimukseen. (Keinänen, Kilpeläinen & Vääänen 2010, esipuhe.) Oikeudellisen toiminnan ja sen tulosten tutkiminen empiirisesti on tehokas tiedonhaku-tapa. Sääntötutkimuksen puolella lakiteksti, lainvalmistelumateriaali, oikeudelliset

ratkaisut ja oikeuskirjallisuus ovat empiirisesti lähestyttävissä. (Keinänen ym. 2010, 29.) Empiiriseen oikeustutkimukseen sopii kovat ja pehmeät menetelmät sekä ymmärtävä ja selittävä ote. Empiiriseen tutkimusmenetelmään kuuluu keskeisesti teorian ja havaintomaailman vertailu ja kuvailevan, ymmärtävän ja selittävän otteen käyttömahdollisuus. (Keinänen ym. 2010, 32.)

Empiirisellä oikeustutkimuksella ei ole yhtä selkeää teoreettista pohjaa, siten kuin on oikeusdogmatiikassa, vaan sen piirissä on monenlaisia suuntauksia. (Lindfors 2004, 8.) Toisaalta kehittämistehtävästä löytyy oikeusdogmatiikan piirteitä, koska työ rakentuu osittain voimassaolevien oikeuslähteiden varaan ja lähteitä käytetään etusija-käyttöjärjestys -säännön mukaan. Lainopin ongelmana on usein selvittää, mikä on voimassaolevan oikeuden sisältö kulloinkin käsiteltävässä oikeusongelmassa. Lainoppi pyrkii antamaan vastauksen kysymykseen, kuinka olemassa olevassa tilanteessa pitäisi toimia voimassaolevan oikeuden, oikeusjärjestyksen mukaan. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20.) Kehittämistyön tietopohjassa jäsentelen henkilökohtaistamiseen liittyviä voimassa olevia oikeuslähteitä.

Oikeus voidaan nähdä normien järjestelmänä ja teoreettisen tutkimuksen tärkeänä tehtävänä on tulkita sitä. Yhtä hyvin oikeudellista tutkimusta voidaan tehdä yhteiskunnalliseen kontekstiin. Tämä tarkoittaa siirtymistä lakimuodon tasolta kohti oikeuden muita tasoja. Tutkimus voi perustua empiirisen aineistoon, jonka avulla voidaan arvioida säännösten toimivuutta ja paikantaa siihen liittyviä ongelmia. Empiirinen aineisto auttaa arvioimaan aidosti ja kriittisesti sääntelyjärjestelmää ja siihen liittyviä oletuksia. (Kangas 1997, 102.) Empiirinen oikeustutkimus on monitieteellistä ja sille ei ole löytynyt tarkkaa omaa paikkaa. Tieteiden välistä luovaa menetelmien käyttöä ei ole osattu hyödyntää. (Lindfors 2004, 11.) Empiirisen tutkimusmenetelmän käyttö oikeudellisessa tutkimuksessa on järkevää ja empiirinen oikeustutkimus on tarpeellista ja siitä on hyötyä. (Lindfors 2004, 12.)

Oikeustodellisuuden tutkimus ja oikeuslähdeopin ohjaama tutkimus eivät ole toisiaan poissulkevia. Tutkimustapojen metodologisesta joustavuudesta on hyötyä, jos niiden avulla voidaan tehokkaasti soveltaa oikeuslähdeoppia ja hankkia ratkaisun tekemistä edistävää informaatiota. (Keinänen ym. 2010, 32.) Puhtaasti empiirisellä metodilla ei

voi saavuttaa tietoa voimassa olevista oikeussäännöistä tai vallitsevan oikeuden tunnistamissäännön osoittamista oikeuslähteistä. (Siltala 2002, 177.) Esimerkiksi Siltala (2002, 175–176) selvittää Alf Rossin shakkipeli esimerkin, analogian: A ja B pelaavat shakkia. Ulkopuolinen tarkkailija C, joka ei ole nähnyt shakin pelaamista ja yrittää empiirisesti päästä selville mistä on kysymys. C tekee havaintoja pelaajien säännömukaisesta käyttäytymisestä. Ulkopuolinen tarkkailija ei voi päästä selville pelin säännöstä ainoastaan tarkkailemalla empiirisiä havaintoja pelaajien käyttäytymisestä. Tällöin säännön käsite on välttämätön, jotta ymmärtää pelin tai tavoitteen. Shakkipeli samoin kuin voimassa oleva oikeus on sääntösidonnainen ilmiö. Onko toiminta voimassa olevan oikeuden sallima vai kieltämä. Ulkoiseen, ainoastaan empiirisiin havaintoihin tukeutuvan näkökulman omaksunut tukija voi tehdä havaintoja pelaajien käyttäytymisestä sekä laatia niiden pohjalta tilastollisia yleistyksiä eri siirtojen yleisyydestä shakinpelussa. Riittävän kauan peliä seuraamalla voi saada selville nappuloiden tavanomaiset siirrot ja sen miten peli tavanomaisesti päättyy. Ulkopuolinen tarkkailija ei tavoita pelin sisäistä näkökulmaa ja ideaa sallituista ja kielletyistä siirroista. Jos toinen pelaaja tekee sääntöjen vastaisen siirron tai muuttaa vilpillisesti nappuloita, ulkoisen näkökulman peliin omaksunut empiirinen tutkija kirjaa sen ylös harvinaisena tai ainutkertaisena shakinpelin tapahtumana. Eli ilman pelaajia ja velvoittavan säännön käsitettä hän ei pysy toteamaan oliko menettely shakin sääntöjen sallima vai kieltämä. (Siltala 2002, 175–177.)

Oikeustieteen erilaisia tutkimusmenetelmien käyttöä kannattaa hyödyntää oikeustieteen tutkimuksessa. Eri tutkimusmenetelmien käyttövoima ja hyödyllisyys paranevat, kun ajatellaan monitieteisiä tutkimuksia tai erilaisia tutkimuksissa esiintyviä lähestymistapojen yhdistelmiä. Nykyisin yhä enemmän oikeustieteellisissä väitöskirjoissa ja oikeustieteen tutkimuksissa laajemminkin esiintyy moninaisia aineksia ja monitieteellistä ajattelua aikaisempaa useammin. (Lindfors 2004, 14.)

2.4.2 Tutkimusmenetelmät

Kehittämistehtävässä tutkimusaineiston kerääminen tehdään puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Teemahaastattelu sopii tämän tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi, koska halutaan ymmärtää, millaiset uskomukset, toiveet, ihanteet ja käsitykset

ihmisten toiminnan taustalla vaikuttavat. Lisäksi tiedonkeruun aikana halutaan selvittää ja syventää saatavia tietoja tapahtuneesta. Haastattelun ohjaajia, jotka työskentelevät ja henkilökohtaistavat opiskelijoita työpaikoilla päivittäin. Näin haastateltava on subjektina tutkimustilanteessa, jolloin tutkittava itse on merkityksiä luova ja hänellä on tilaisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Lisäksi haastateltava voi tuoda esille asioita aiheesta laajemmin kuin mitä tutkija pystyy ennakoimaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.)

Teemahaastatteluissa voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti. Haastattelijan tulee huolehtia siitä, että kaikki teemat käydään haastattelussa läpi, mutta niiden käsittelyjärjestys ja vastausten laajuus voivat vaihdella haastateltavan mukaan. Teemahaastattelut tiedonhankintatapana soveltuu parhaiten tämän kehittämistehtävän tiedon hakemiseen, koska tällöin voi olla mahdollisuus saada kehittämiseen ideoita niiltä ihmisiltä, jotka työskentelevät päivittäin aiheen parissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.)

Haastattelu tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa puoltaa sen keskustelunomainen tiedonkeruu, joka mahdollistaa aiheenpiirin tietojen syvällisemmän ja runsaamman saannin. Haastatteluvaiheessa, kun tutkimusaiheesta keskustellaan yhdessä haastateltavan kanssa, vähenevät kysymysten väärinymmärrykset, koska kysymyksiä voidaan selvittää monin eri sanoin tilanteessa, toisin kun kyselylomakkeella haetuilla vastauksilla. Haastattelun aikana tutkija voi havainnoida haastateltavan ilmeitä, eleitä ja olemusta. Näin haastatteluissa voidaan olla varmoja siitä, että saadaan tietoa aiheesta, josta oli tarkoitus saada tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Mertonin, Fiskin ja Kendalli tiivistävät teemahaastattelun sisällön siten, että haastateltavat ovat kokeneet tutkimuksen tiedonkeruun kannalta tietyn tilanteen ja haastateltavilla on aiheeseen liittyen paljon tarpeellista tietoa, kun taas tutkijan on pitänyt alustavasti selvittää tutkittavaa ilmiötä ja kokonaisuutta. Tämän selvityksen ja analyysin pohjalta, tutkija on päätenyt ajatukseen siitä, mitä koetun tilanteen määräävät asiat ovat haastateltavien kannalta. Tämän pohtimisen tuloksen jälkeen tutkija suunnittelee haastattelurungon. (Merton, Fiske & Kendall 1956, 3–4.)

Tarpeellista tämän kehittämistehtävän kannalta, on saada haastattelujen avulla selville haastateltavan ajatuksista, merkityksiä, käsityksistä, kokemuksia ja tunteita. Teema-haastattelu etenee ennalta suunniteltujen teemojen varassa, jolloin tutkittavan ääni korostuu. Asioiden saamat merkitykset ovat syntyneet vuorovaikutuksessa ympäröivään maailmaan ja olleeseen tilanteeseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 212.) Vaikka teemahaastattelut ovat joustavia ja kysymykset voivat olla väljiä, on olennaista, että tutkija jo suunnitteluvaiheessa pyrkii mahdollisimman yksityiskohtaisesti selvittämään omia aikoimuksiaan. Onko haastattelujen tarkoituksena saada selville tosiasioita vai arvostus-tyyppisiä asioita. Ihmisten on vaikeaa pitää erillään, minkä he tietävät ja mistä he pitävät, tätä asiaa on tutkijan tietoisesti tarkkailtava suunnitelmia tehdessään. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 44–45.)

Teemahaastattelut tehdään kuudelle opettajalle, joilla on hyvä kokemus henkilökohtaistamiseen. Lisäksi teemahaastattelu tehdään kolmelle vastuulliselle työpaikkaohjaajalle, jotka toimivat ohjaajina opiskelijoille työpaikoissa. Haastattelen viittä Rasekon opettajaa ja yhtä toisen ammatillisen koulutuksen järjestäjän opettajaa. Työpaikoilla vastuulliset työpaikkaohjaajat työskentelevät luonnostaan eri oppilaitosten opiskelijoiden ja opettajien kanssa, joten näin saadaan paremmin yleistä tietoa aiheesta. Haastatteluja tehdään riittävän monta, etteivät uudet tapaukset tuo enää paljoa uutta tietoa, eli vastaukset alkavat toistua ja aineisto niin sanotusti kylläntyy. Valittujen haastattelu-teemojen ja haastateltavien avulla saan vastauksen tutkimuskysymykseen. Teemahaastattelu on menetelmä joka hyvin toteutettuna ottaa huomioon ihmisen ajattelevana ja toimivana olentona ja vapaamuotoiset syvälliset keskustelut paljastavat asioita, joita tuskin voisi saada selville millään muilla keinoilla. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 8.)

2.4.3 Teemahaastattelun analyysi

Teemahaastatteluaineiston analyysinä käytän teoriaohjaavaa sisällön analyysiä. Teoriaohjaavan sisällön analyysin päättelylogiikka on abduktiivisesta. Tutkija pyrkii analyysiä tehdessään yhdistämään toisiinsa haastatteluaineiston sisällön, aineiston ja valmiit tietoperustassa olevat käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97; Tuomi & Sarajärvi 2018, 110.)

Teoriaohjaavan sisällön analyysi etenee siten, että ensin haastatteluaineisto eritellään ja siitä haetaan olennaisimmat ilmaukset tutkimuskysymyksen kannalta. Tämän jälkeen aineisto kirjoitetaan uudelleen pelkistettyinä ilmauksina. Tämän jälkeen pelkistetyistä ilmauksista haetaan samankaltaisuuksia tai muista poikkeavia ilmauksia. Samaa tarkoittavat asiat ryhmitellään omaksi alaluokaksi ja annetaan sille sitä kuvaava käsite. Aineiston käsittely jatkuu siten, että alaluokat yhdistetään ja muodostetaan niistä yläluokka. Yläluokka nimetään sitä kuvaavalla käsitteellä. Lopuksi yläluokat yhdistetään ja liitetään tietoperustassa oleviin valmiisiin käsitteisiin. Tietoperustassa olevia käsitteitä sanotaan pääluokaksi ja viimeisenä yhdistävänä luokkana on tutkimuskysymys. Lopuksi tiivistetty haastatteluaineisto on tiivistynyt tulokseksi ja ne esitetään tutkimuskysymyksen yhteydessä tämän raportin tulososiossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–118.)

Päädyin teoriaohjaavaan analyysin tekemiseen, koska oletan toimijoiden toimivan uuden lainsäädännön mukaisesti työpaikoilla. Toisaalta laadullisen tutkimuksen tekeminen on joustavaa ja teoriaa voi lisätä kehittämistehtävän edetessä. Lisäksi Tuomi & Sarajärvi (2018, 109) kirjoittavat teoriaohjaavasta analyysin tekemisestä mielenkiintoisella tavalla, joka sopii tähän tutkimukseen ja teoriapohjaan:

”Aineistolähtöisen analyysin ongelmia voidaan pyrkiä ratkaisemaan teoriaohjaavalla analyysillä, jossa on teoreettisia kytkentöjä siten, että teoria voi toimia apuna, mutta analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan. Myös teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta siinä aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa analyysiä ehkä eklektisestikin.” (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109.)

Analyysistä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava, vaan uusia ajatuksia avaava. Näin tutkimuksen aineisto voidaan kerätä vapaasti ja aineiston analyysivaiheessa edetään aluksi aineistolähtöisesti ja loppuvaiheessa analyysiä se on teoriaosassa määritelty. Tällä tavalla ajatteluprosesseissa vaihtelevat aineistolähtöisyys sekä valmiit mallit ja tutkija pyrkii yhdistämään näitä toisiinsa analyysiä tehdessään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110.)

2.4.4 Työn teoreettinen viitekehys, tietopohja ja käytetyt käsitteet

Kehittämistehtävän tietopohja muodostuu oikeudellisista lähteistä. Oikeuslähteiksi sanotaan lähteitä, jotka pitävät sisällään tietoa oikeuden sisällöstä. Lait ja muut säädökset ovat tärkeimmät oikeuslähteet. Pelkkien säädösten perusteella oikeuden sisältö jää usein epäselväksi, koska säädösteksti on moniselitteistä ja epätäsmällistä. Säädöstekstin tulkinnassa apuna tarvitaan muita oikeudellisia aineistoja, kuten esimerkiksi säädösten valmisteluaineistoa, oikeustapauksia ja oikeuskirjallisuutta. (Husa ym. 2008, 32–33.)

Oikeudellisia lähteitä käytettäessä vahvasti velvoittavilla oikeuslähteillä on niin sanottu etusijajärjestys, jonka mukaan korkeammalla sijalla olevan lähteen sisältämä normi syrjäyttää alemman sen kanssa ristiriidassa olevan lähteen sisältämän normin. Lakitekstillä on etusija kaikkiin muihin oikeuslähteisiin verrattuna, *lex superior derogat legi inferiori*: hierarkkisesti ylempi määräys syrjäyttää alemman, esimerkiksi laki asetuksen. (Aarnio 1982, 100–101.)

Virkavastuun uhallu tuomaria velvoittavia oikeuslähteitä on vain kaksi: Eurooppa-oikeudellinen lainsäädäntö ja Eurooppa oikeudellisesta oikeuskäytännöstä ilmenevät yleiset oikeusohjeet sekä kansallinen lainsäädäntö (Siltala 2001, 98–99; Hirvonen 2012, 152). Suomessa korkeimmalla sijalla etuoikeusjärjestyksessä ovat Eurooppa-oikeudelliset normilähteet (Siltala 2001, 98–99). Näitä lähteitä työssäni ei ole, koska aihe käsittelee henkilökohtaistamista.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 ja aiheeseen liittyvät muut oikeudelliset lähteet ovat aiheen kannalta työssä keskeisiä. Työssä käytetään tietopohjana oikeudellisia aineistoja, joista Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 39/2017, on merkittävä lähde, koska se selvittää ajatuksia, mitä kyseisen lain valmistelujen taustalla on ollut. Lisäksi tietopohjassa käytetään lähteenä Valtioneuvoston asetusta ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, koska se tarkentaa lakia ammatillisesta koulutuksesta ja lakitekstissä viitataan asetukseen. Lisäksi työssä käytetään opetus- ja kulttuuriministeriön ja opetushal-

lituksen ohjeistuksia henkilökohtaistamisesta. Myös opetushallituksesta tulevia tutkimuksen perusteita ja oikeuskirjallisuutta käytetään lähteenä. Muuta tietoperustan lähdeaineistoa on itsensä johtamisen-, ohjaus- ja tutkimusmenetelmäkirjallisuutta.

Itsensä johtamisen teoria käsittelee perusasioita. Näihin perusasioihin kuuluvat oma tietoisuuden kasvu ja siihen liittyvä hyvä itseluottamus, positiivisuus, hyväksytyksi tulemisen tunnetta. Sydänmaalakka kuvaa tiivistetysti omaan tietoisuuteen kuuluvaksi kokonaisuudeksi kehon, mielen, tunteet, arvot ja työn eli fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen ja ammatillisen kokonaisuuden. Itsensä johtaminen voidaan nähdä oman tietoisuuden laaja-alaiseksi ja syvälliseksi pohdinnaksi ja sen kehittämistä. Itsensä johtamisesta ei ole oikeastaan yhtenäistä teoriaa, vaikka se on yleensä kaiken johtamiskoulutuksen lähtökohta (Sydänmaalakka 2004, 202).

Ohjausosaamisesta työn tietopohjaan on kerätty ohjauskirjallisuudesta. Tietopohjassa on selvitetty vastuupettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan tekemä ohjaus, jolloin kyse on neuvotteluun ja yhteistyöhön perustuvasta suhteesta opiskelijan kanssa ja molemmilla asioilla on tärkeä osuus henkilökohtaistamisessa. Lähteenä on käytetty esimerkiksi Peavy, R. 2004. *Sosiodynaamisen ohjauksen opasta* ja Koskela, S. 2013. ”Mie teen vaan oman työni” Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research 477*. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2013. Näissä lähteissä selvitetään kokonaisvaltaista opiskelijakeskeistä ohjausta. Tämän kaltaisessa ohjausosaamisessa opettajat ja vastuulliset työpaikkaohjaajat ymmärtävät oman roolinsa opiskelijan kasvun ja kehittymisen tukemisessa sekä uravalinnan ja opiskelun ohjaamisessa.

Lisäksi tietopohjassa on käytetty lähteenä esimerkiksi Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät -artikkeliä. Artikkelin on läpikäynyt referee-menettelyn ja kirjallisuuskatsaus tarkastelee ohjausta ammatillisen koulutuksen toimintaympäristössä osana työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Katsauksessa on tunnistettu keskeisiä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistäviä ja estäviä tekijöitä. Kirjallisuuskatsauksen aineisto koostuu 17 vertaisarvioidusta artikkelista. Kirjallisuuskatsaus

käsittelee työpaikalla tapahtuvaa ohjausta ja siinä esille tulee opettajan ja työpaikkaohjaajan tekemä yhteinen ohjaustyö.

Yhteisessä ohjaustyössä ilmenee opiskelijan oppimista edistäviä käytännön asioita. Oppiminen tulee nähdä työpaikalla yhteisöllisenä tekijänä ja ohjaajan pedagogisilla taidoilla on merkitystä. Näitä ohjaajan pedagogisia taitoja ovat esimerkiksi, tavoitteellisuus, monipuoliset ohjausmenetelmät, reflektiotaidot ja ne vaikuttavat opiskelijan oppimiseen. Artikkelissa esille tulee se, että koulutuksen rooli oppimisen ja ohjauksen tukemisessa tiivistyy yhteistyön rakentamiseen oppimisympäristöjen välille, joka parhaimmillaan tukee teorian ja käytännön ajatustenvaihtoa ja edistää kokonaisvaltaisesti oppijan ammatillista kehittymistä. Ohjusosaamisessa ja itsensä johtamisen teorioissa on paljon yhtäläisyyksiä, kuten ihmisenä olemisen kokonaisvaltaisuuden ymmärtäminen, itsesäätelytaitojen, tietoisuuden ja reflektoinnin merkitys ammatillisen osaamisen kehittämisessä.

Työssä käytetään käsitteitä opettaja, vastuuopettaja ja vastuullinen työpaikkaohjaaja. Opettajalla tarkoitetaan koulutuksen järjestäjän puolelta toimivaa ohjaajaa, joka opettaa ja ohjaa opiskelijaa erilaisissa oppimisympäristöissä ja hänellä on usein pedagoginen pätevyys. Ammatillisten tutkinnon osien opettajan kelpoisuus on säädetty Valtioneuvoston asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 1150/2017. Asetuksen mukaan ammatillisten tutkinnon osien opetusta on kelpoinen antamaan henkilö, joka on suorittanut koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän kannalta soveltuvan korkeakoulututkinnon ja suorittanut 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot sekä jolla on vähintään kolmen vuoden pituinen käytännön työkokemus opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä sekä pätevyys- tai lupakirja, jos alan tehtävissä toimiminen edellyttää pätevyys- tai lupakirjaa. (Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 1150/2017, 13 §.)

Säädetyistä soveltuvasta korkeakoulututkintoa koskevasta vaatimuksesta voidaan poiketa, jos korkeakoulututkintojen järjestelmässä ei ole koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän edellyttämää soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai jos koulutuksen järjestäjän päättämä opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa. Opettajalla on tällöin oltava koulutuksen järjestäjän päättämään

opetustehtävään soveltuva erikoisammattitutkinto tai, jollei tutkintorakenteessa ole soveltuvaa erikoisammattitutkintoa, muu soveltuva tutkinto tai koulutus ja opettajan pedagogiset opinnot sekä vähintään viiden vuoden pituinen käytännön työkokemus koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä. (Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 13 §.)

Eri aloilla on poikkeuksia ammatillisten osien opettajan kelpoisuusehdoista. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden tutkinnoissa ammatilliselta opettajalta vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa, kun taas tanssi- ja sirkusalan opettajalta vaaditaan alalla saavutettu taiteellinen tai muu ammatillinen ansioituneisuus. (Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 13 a §, 13 b §.)

Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy yhteisiä tutkinnon osia 35 osaamispistettä ja siten yhteisten tutkinnonosien opettaja voi ohjata opiskelijaa työelämässä hankkimaan osaamista yhteisten aineiden tavoitteen mukaisesti sekä arvioi opiskelijan yhteisten aineiden osaamista näytöissä työelämässä. Yhteisiä tutkinnonosia ammatillisessa perustutkinnossa ovat: Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen ja yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. (Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017, 1 luku 2 §.)

Yhteisten tutkinnonosien opetusta on kelpoinen antamaan henkilö, joka on suorittanut ylempään korkeakoulututkintoon, johon sisältyvät vähintään 120 opintopisteen tai 55 opintoviikon laajuiset tai niitä vastaavat opinnot yhdessä opetettavassa osa-alueessa ja vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset tai niitä vastaavat opinnot muissa opetettavissa osa-alueissa tai joka on suorittanut diplomi-insinöörin tutkinnon soveltuvassa koulutusohjelmassa. Toiminta digitaalisessa ympäristössä, taide ja luova ilmaisu, yhteiskunnassa ja kansalaisena toimiminen, työelämässä toimiminen, opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet sekä yrittäjyys ja yrittäjämäinen toiminta osa-alueiden opetusta on poiketen kelpoinen antamaan henkilö, joka on suorittanut soveltuvan korkeakoulututkinnon. Lisäksi edellytetään, että henkilö on suorittanut vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot. (Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista

annetun asetuksen muuttamisesta 14 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 1 luku 2 §.)

Vastuuopettajalla tarkoitetaan edellisen lisäksi opettajaa, joka huolehtii opiskelijan opiskeluun liittyvistä asioista sekä ylläpitää ja hoitaa opiskelijan kanssa henkilökohtaistamisen suorittamisprosessia koko koulutuksen ajan. Hänet on nimetty opiskelijalle vastuuopettajaksi.

Vastuullinen työpaikkaohjaaja ohjaa työssä kouluttautumista ja -oppimista työpaikalla. Hän on työpaikan henkilökuntaan kuuluva ammatissa toimiva henkilö ja hänet on nimitetty ohjaamaan opiskelijan kouluttautumista ja oppimista työpaikalla. Vastuullinen työpaikkaohjaaja toteuttaa opiskelijan henkilökohtaistamissuunnitelman toteutumista työpaikalla. Laissa ammatillisesta koulutuksesta (5 luku 45 §) on kirjoitettuna, että työnantaja tai muu työpaikan edustaja osallistuu opiskelijan henkilökohtaistamissuunnitelman tekemiseen siltä osin, kun se tapahtuu työpaikalla (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §). Lisäksi työpaikalla tulee olla ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja ja henkilöstö (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 §). Loput työssä käytetyt keskeisimmät käsitteet avaan tekstissä siinä järjestyksessä, kun ne raportin kirjoittamisen aikana esille tulevat.

3 HENKILÖKOHTAISTAMINEN TYÖPAIKALLA

Henkilökohtaistaminen tarkoittaa ammatillisen tutkintokoulutuksen tai valmentavan koulutuksen opiskelijan tutkinnon tai koulutuksen suorittamisprosessin sekä siihen sisältyvien ohjaus-, neuvonta ja tukitoimien opiskelijälähtöistä suunnittelua ja toteutusta. Henkilökohtaistamisen tarkoituksena on suunnitella opiskelijalle yksilöllinen opinto- ja tutkintopolku, jossa on opintoja tukeva ohjaus ja tuen suunnittelu. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 44 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §; HE 39/2017, 226.) Henkilökohtaistaminen on opiskelijan oikeusturvaa ja sillä varmistetaan tutkintokoulutus tai valmentava koulutus sen mukaisesti

kuin on tutkinnon tai sen osan tai koulutuksen tai sen osan suorittamisen näkökulmasta on tarpeellista. Henkilökohtaistamisen avulla huolehditaan opiskelijalle tarvittava opetus ja ohjaus sekä muu osaamisen kehittämisen järjestelyt. (HE 39/2017, 226.)

Työpaikalla tapahtuvaan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu työnantaja tai muu työpaikan edustaja. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §; HE 39/2017, 227–228.) Valtioneuvoston asetuksella on tarkemmin säädetty henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan merkittäväistä tiedoista. Työpaikalla tapahtuvaan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelmassa tulee olla merkittynä opiskelijan suoritettava tutkinto, noudatettavat tutkinnon perusteet ja tutkinnon osat, vastuullinen työpaikkaohjaaja, koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja, oppisopimuksessa koulutuksen järjestäjän edustaja, keskeiset työtehtävät työpaikalla tutkinnon perusteiden ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseksi, työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen ajoittuminen ja kesto sekä mahdollinen näytön ajankohta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §.)

Laissa ei säädetä osaamispisteisiin tai aikaan määrättyä työpaikalla tapahtuvaa osaamisen hankkimista, koska ajallisesti koulutus on yksilöllinen henkilökohtaistamisen ja aiemmin hankitusta osaamisesta johtuen. Määräaikaan sidottu työpaikalla tapahtuvan osaamisen hankkimisen edellyttäminen voi turhaan pidentää opiskeluaikaa, jos opiskelijalla on osaamista ja hän voi suorittaa tutkinnon aikaisemmin. (HE 39/2017, 243.)

3.1 Opiskelijan henkilökohtaistamisprosessi

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelevalle opintopolku on yksilöllinen ja jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma; lyhennettynä HOKS. Henkilökohtaistamisen avulla opiskelijalle suunnitellaan oikeanlainen tutkinnon suorittamisaika, opiskelutavat ja oppimisympäristö. Henkilökohtaistamiskeskustelun aikana keskustellaan opiskelijan kanssa, millä tavoin hän saavuttaa osaamistavoitteensa. Henkilökohtaistamisessa on kyse pedagogista osaamista vaativasta

tutkinnon tai koulutuksen suorittamisprosessista ja siihen sisältyvien ohjaus-, neuvonta- ja tukitoimien sekä jatko-opintojen tai työllistymisen suunnittelusta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 44 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §; HE 39/2017, 226.)

Opiskelijan HOKS-keskusteluissa opiskelija ja vastuuopettaja selvittävät erilaisten asiakirjojen avulla opiskelijan aikaisemmin hankkiman osaamisen. Asiakirjoilla tarkoitetaan tutkintotodistuksia, työtodistuksia ja muita opiskelijan hankkimaa osaamista. Opiskelija tuo HOKS keskusteluun tuleksaan asiakirjat koulutuksen järjestäjälle, vastuuopettajalle. Osaamista voidaan selvittää erilaisin tavoin, kuten esimerkiksi osaamiskartoituksen osaan.fi sivuston avulla. Lisäksi haastattelua ja muita soveltuvia tapoja voidaan käyttää osaamisen selvittämiseksi. Osaaminen tunnustetaan käyttämällä monenlaisia toimialalle soveltuvia menetelmiä.

Henkilökohtaistamisprosessin tarkoituksena on kirjata yhteen paikkaan aiemmin osoitettua osaamista koskevat tiedot. Osaamisen tunnustaminen on säädetty koulutuksen järjestäjän velvollisuudeksi. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 46 §, 47 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 10 §; HE 39/2017, 226.) Osaamisen tunnustaminen ja tunnistamisen tehdään opiskelijan esittämien asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella. Osaamisen tunnistamisen perusteella arvioidaan, miltä osin opiskelijan jo osoittama osaaminen voidaan tunnustaa suoraan osaksi suoritettavaa tutkintoa. Sekä miltä osin osoitettu osaaminen voidaan toimittaa arvioijille arvioitavaksi ja tunnustettavaksi opiskelijan esittämien selvityksen perusteella. Vielä arvioidaan, miltä osin opiskelija voi jo saavuttamansa osaamisen perusteella mennä suoraan soveltuvan tutkinnon, sen osan tai osien näyttöön ja yhteisten tutkinnon osien tai niiden osa-alueiden osalta osoittamaan osaamisensa muulla tavoin, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 46 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 10 §.)

Opiskelijan HOKSiin merkitään ammattitaidon ja osaamisen hankkimiseen liittyvät tiedot, miten osaamista hankitaan ja missä eri oppimisympäristöissä. Toimintaympäristöillä tarkoitetaan esimerkiksi työpaikkaa. Osaamisen hankkimisen suunnittelun ai-

kana vastuuopettaja selvittää opiskelijan tarpeen tutkintokoulutukseen, muuhun ammattitaidon tai osaamisen hankkimiseen, ohjaukseen ja tukeen sekä opiskeluvalmiuksia tukeviin opintoihin ja erityiseen tukeen. Keskustelun aikana suunnitellaan tarpeen mukaan tarve mukauttaa osaamisen arviointia tai poikkeaminen tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 7 luku 64 § – 67 §; HE 39/2017, 232.)

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on suunnitella tutkinnon tai koulutuksen perusteissa edellytetyn ammattitaidon tai osaamisen osoittaminen. Vastuuopettaja suunnittelee yhdessä opiskelijan kanssa, miten, missä ja milloin hän osoittaa tutkinnon perusteissa edellytetyn ammattitaidon tai muun osaamisen. Ammattitaidon tai osaamisen osoittaminen suunnitellaan yksilöllisesti tutkinnon tai koulutuksen osittain. Ammatillisissa tutkinnon osissa osaaminen osoitetaan pääsääntöisesti työpaikoilla järjestettävissä näytöissä käytännön työtehtäviä tehden. Näytöt sovitaan työpaikkojen normaaliin työpäiviin ja käytäntöihin. Koulutuksen järjestäjän on suunnitellessaan ja järjestäessään näyttöjä tehtävä yhteistyötä niiden työpaikkojen kanssa, joissa näytöt järjestetään. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 49 §; HE 39/2107, 232.)

3.1.1 HOKSin päivittäminen

HOKSin päivittämisen yhteydessä vastuuopettaja keskustelee ja arvioi yhdessä opiskelijan kanssa, kuinka hyvin henkilökohtaistaminen on toiminut opiskelijalla ja mitä kehitettävää prosessissa on, jotta se tukee paremmin opiskelijan osaamisen kehittämistä. Palautteen kerääminen toiminnan kehittämiseksi on koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa. Palautetieto on olennaista koulutuksen järjestäjän toimintaprosessien ja opiskelijan yksilöllisen opintopolun parantamiseksi. Henkilökohtaistamisprosessin aikana opiskelijan kanssa keskustellaan urasuunnittelusta ja suunnitellaan, miten opiskelija työllistyy tai hakeutuu jatko-opintoihin tutkinnon tai koulutuksen suorittamisen jälkeen. (HE 39/2017, 227.)

Opiskelijan HOKSia pidetään ajantasaisena tutkinnon suorittamisen tai koulutuksen päättymiseen saakka ja asiakirjaa päivitetään säännöllisesti. Tutkinnon suorittamisen

aikana tulevat muutokset voivat koskea esimerkiksi työpaikalla järjestettävän koulutuksen tai näyttöjen aikatauluja, näyttöympäristöjä tai suoritettavaksi valittuja tutkinnon tai koulutuksen osia. Suunnitelman päivittäminen tapahtuu samalla tavoin kuin sen laatiminenkin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 44 §; HE 39/2017, 227.)

3.1.2 HOKSin hyväksyjät

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ja sen muutokset hyväksyvät koulutuksen järjestäjä ja opiskelija sekä kaikki osalliset siltä osin, kun he osallistuvat suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen. Alaikäisen opiskelijan huoltajalla tai laillisella edustajalla on mahdollisuus osallistua opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §; HE 39/2017, 228.)

Huoltajaa tai opiskelijan laillista edustajaa tulee kuulla merkittävien HOKSin muutosten yhteydessä. Teknislouonteisesta suunnitelman päivittämisestä tai esimerkiksi osaamisen hankkimisen aikataulujen tarkennuksesta kuulemisvelvoitetta ei ole. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma on ensiarvoinen väline opiskelijan osaamisen kehittämiseksi ja osaamisen laadun varmistamiseksi. Tästä syystä kaikki osaamisen kehittämiseen ja osaamisen laadun varmistamiseen osallistuvilla on mahdollisuus vaikuttaa suunnitelmaan ja sitoutua sen toteuttamiseen. (HE 39/2017, 229.)

3.2 Työpaikalla tapahtuva henkilökohtaistaminen

Laki ammatillisesta koulutuksesta sisältää opiskelijan oikeuden saada opetusta ja ohjausta erilaisissa oppimisympäristöissä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 7 luku 61 §; HE 39/2017, 242.) Opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisen ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen. Opiskelijalla on oikeus saada ohjausta myös henkilökohtaisesti. Säännös ei tarkoita sitä, että yksittäisellä opiskelijalla olisi subjektiivinen oikeus saada opetusta ja ohjausta miten paljon tahansa. Säännös velvoittaa koulutuksen järjestäjän tarjoamaan tarkoituksen mukaisella

tavalla toteutettua opetusta, opinto-ohjausta ja muuta ohjausta riittävästi, jotta opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet sekä jatko-opintojen ja työelämässä kehittymisen kannalta tarpeelliset tiedot ja taidot. Osaamisen hankkiminen, opinto-ohjaus ja muu tarpeellinen ohjaus ja tutkinnon suorittaminen suunnitellaan opiskelijalle yksilöllisesti ja kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, jota päivitetään säännöllisesti. (HE 39/2017, 242.)

Työpaikalla järjestettävässä koulutuksen ajalle koulutuksen järjestäjän on nimettävä opettaja tai perustellusta syystä joku muu koulutuksen järjestäjän edustaja vastuullisen työpaikkaohjaajan kumppaniksi. Opiskelijan työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä ohjaavat opiskelijaa työelämäjaksolla opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaan. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §.) Opiskelijan opetuksen henkilökohtaistaminen ja osaamisen kehittymisen seuranta painottuvat opettajan työssä ja opettajan tekemä ohjauksellinen työ lisääntyy ammatillisen koulutuksen toiminnassa.

Opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittymisestä tutkinnon suorittamisen ja koulutuksen aikana. Tutkintokoulutuksen ja valmentavan koulutuksen aikana opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioivat ja siitä antavat palautetta opetuksesta vastaavat opettajat ja muut opiskelijan opetukseen, ohjaukseen ja tukeen osallistuvat koulutuksen järjestäjän edustajat. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana palautetta antaa myös vastuullinen työpaikkaohjaaja. Opiskelijalle annettavalla palautteella ohjataan ja kannustetaan HOKSin mukaisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään opiskelijan mahdollisuuksia itsearviointiin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 51 §.)

Opiskelijan osaamisen osoittaminen tapahtuu näytöissä. Näytöt ovat pääasiassa työelämässä oikeissa työtilanteissa, jolloin opiskelija työskentelee työpaikalla tehden ammattitaitovaatimuksia vastaavia ammattialan töitä. Näytöt toteutetaan ensisijaisesti työpaikoilla ja tämä on tarpeellista opiskelijoiden työelämäyhteyksien ja motivaation kannalta. Yhteys työelämään opintojen aikana auttaa opiskelijoita työllistymään ja

motivoi opiskelijoita yrittämään ja tekemään parhaansa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 52 §; SiVM 7/2017, 16.) Työelämäedustajan osallistuminen osaamisen arviointiin ja siten osaamisen todentamisen ja laadun varmistamiseen on tärkeää. Työelämäedustajien intresseissä on varmistaa, että opiskelijoilla on sellainen osaaminen ja ammattitaito, jolla pärjää työelämässä. Näistä syistä on järkevää ohjata lainsäädännöllä järjestämään näytöt työelämässä aina, kun se on mahdollista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 52 §; Hietanummi, Kotimäki, Mäntykangas, Pöllänen, Räcköläinen, & Stylman 2018, 20; SiVM 7/2017, 16.)

Uusi lainsäädäntö ohjaa opiskelijoita kouluttautumaan työpaikoilla. Työpaikkojen saatavuudessa tulee olemaan suhdanteisiin liittyvää sekä alue- ja alakohtaista vaihtelua. Ammatilliseen koulutukseen liittyvän opiskelun mahdollistavien työpaikkojen riittävyyttä seurataan ja siitä raportoidaan säännöllisesti. (SiVM 7/2017, 10.)

Koulutusta toteutettaessa työpaikalla, säännöksissä on vaatimus siitä, että työpaikan ja yrityksen edellytykset ja mahdollisuudet otetaan koulutuksen suunnittelussa huomioon. Suunnittelussa huomioidaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset ja osaamisen hankkimisen suunnittelu opiskelijalle yksilöllisesti. Työpaikalla tulee olla riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa sekä tarpeelliset työvälineet ja ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Koulutustyöpaikalta nimetään opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja. Oppisopimuskoulutusta saavan yrittäjän vastuullinen työpaikkaohjaaja voi olla myös toiselta työpaikalta tai muutoin tehtävään soveltuva henkilö. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 §; SiVM 7/2017, 9 – 10.)

Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja koulutus suunnitellaan opiskelijalle yksilöllisesti henkilökohtaistamisen yhteydessä. Opiskelijalla on mahdollisuus siirtyä koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen, kun hänellä on siihen tarvittavat valmiudet. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunnossa (3/2017) otettiin kantaa opiskelijoiden mahdolliseen eriarvoiseen asemaan siitä syystä, että koulutussopimuksen perusteella työpaikalla opiskelevalle ei makseta palkkaa. Oppisopimuksessa maksetaan opiskelijalle palkkaa ja koulutussopimuksen ajalta ei makseta opiskelijalle palkkaa tai muuta vastiketta. Koulutussopimuksen aikana opiskelijalla on

oikeus opintotukeen ja koulumatkakorvaukseen sekä koulutuksen järjestäjän tarjoamaan maksuttomaan ateriaan. (TyVL 3/2017, 5; SiVM 7/2017, 11–12.)

3.3 Työssä kouluttautumisen sopimukset

Koulutuksen järjestäjä voi järjestää opiskelijalle koulutusta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta voidaan järjestää koulutuksen järjestäjän ulkopuolisella työpaikalla oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena. Laissa säädetään ainoastaan koulutussopimuksesta ja oppisopimuksesta, joissa koulutuksen järjestäjä vastaa sopimusten laatimisesta, päivittämisestä sekä opiskelijan osaamisen hankkimisen ohjauksesta ja arvioinnista. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuvan koulutuksen järjestämisestä. Muuta kuin koulutuksen järjestäjän järjestämisvastuulla olevaa henkilökohtaistamisen yhteydessä todettua tai suunniteltua työpaikalla tapahtuvaa osaamisen kehittymistä voi tapahtua esimerkiksi tutkintokoulutuksessa olevan opiskelijan omalla työpaikalla. Tällainen osaamisen kehittyminen voidaan huomioida henkilökohtaistamisen yhteydessä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 69 § – 70 §; HE 39/2017, 248–249; SiVM 7/2017, 10.)

3.3.1 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus voidaan tehdä 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan kesken määräaikaiseen työsopimukseen tai virkasuhteessa tai virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen sopimukseen. Oppisopimus tehdään usein koko tutkinnon suorittamiseksi, mutta voidaan tehdä myös tutkinnon osan ajaksi, esimerkiksi kesätyön ajalle. Oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan viikoittaisen työajan tulee olla 25 tuntia, jotta koulutus voidaan katsoa olevan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta. Oppisopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelmasta se, mikä koskee oppisopimuskoulutusta. HOKSista ilmenee käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä koskevalla koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisellä sopimuksella ei voida poiketa

siitä, mitä HOKSissa on suunniteltu. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on yhdessä huolehdittava oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevan sopimuksen päivittämisestä, jos opiskelijan HOKSia päivitetään oppisopimuskoulutuksen aikana ja muutokset vaikuttavat oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevan sopimuksen sisältöön. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovittavista asioista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 70 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 16 §, 17 §; SiVM 7/2017, 12; HE 39/2017, 250)

Oppisopimuskoulutus on määräaikaiseen työsopimukseen tai virkasuhteeseen perustuvaa koulutusta, sitä ei voi järjestää työttömille työnhakijoille suunnattuna työvoimakoulutuksena. Työtön työnhakija voi hakeutua oppisopimuskoulutukseen, mutta oppisopimuskoulutusta ei voida työvoimakoulutuksena rahoittaa. Työttömille voi järjestää opintokokonaisuuksia, joissa osa koulutuksesta järjestetään työvoimakoulutuksena ja osa oppisopimuskoulutuksena. Työnantaja voi hakea oppisopimuskoulutuksen ajalta työttömän palkkaamisesta aiheutuvien palkkauskustannusten korvaamista varten palkkatukea. Palkkatukea maksetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain nojalla (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta 1366/2014, 4 luku 7 §).

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jonka työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. Tuetun työn tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammatillista osaamista ja edistää siten työllistymistä. Työttömyysturvalain soveltamiskäytännössä on kokeenesti katsottu, että oppisopimuskoulutukseen ei lähtökohtaisesti sovelleta työttömyysturvalain opiskelua koskevia säännöksiä. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta 4 luku 7 §; HE 39/2017, 251.)

Käytännössä oppisopimusta tulkitaan kuten työsopimusta. Oppisopimuksessa työajan ollessa enintään 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta, työnhakijalla on oppisopimuksen ajalta oikeus saada soviteltua työttömyysetuutta. (HE 39/2017, 251.)

Oppisopimuskoulutusta saavan yrittäjän vastuullinen työpaikkaohjaaja voi olla toiselta työpaikalta tai muutoin tehtävään soveltuva henkilö. Yrittäjän vastuulliseksi työpaikkaohjaajaksi voidaan nimetä työpaikan ulkopuolinen henkilö tai mentori, joka täyttää säädöksen mukaiset edellytykset. Edellytysten täytyessä tällainen henkilö voi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin, kun yrityksensä myynyt entinen yrittäjä ohjaa ja neuvoo yrityksen ostanutta oppisopimuskoulutusta saavaa yrittäjää. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 §; HE 39/2017, 255.)

Oppisopimus voidaan purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella, säädetyillä perusteilla sovittuna koeaikana. Oppisopimus voidaan purkaa myös työsopimuslain 8 luvun 1 ja 3 §:ssä säädetyillä perusteilla. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä ja työnantajaa ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 75 §; Työsopimuslaki 55/2001, 8 luku 1 §, 3 §; HE 39/2017, 257.)

Työntekijä saa saman pykälän mukaan vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuslain 8 luvun 3 §:ssä säädetään työsopimuksen purkautuneena pitämisestä. Sen mukaan, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Vastaavasti työnantajan poissa ollessa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa purkaa työsopimuksen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 75 §; Työsopimuslaki 8 luku 1 §, 3 §; HE 39/2017, 257.)

3.3.2 Koulutussopimus

Koulutussopimukseen perustuva koulutus ei ole työ- tai virkasuhteessa tapahtuvaa. Koulutussopimus voidaan tehdä esimerkiksi opintojen alussa ja lisätä opiskelijan osaamista, jonka avulla hän voi myöhemmässä vaiheessa siirtyä oppisopimuskoulutukseen suorittamaan tutkinnon loppuun. Lainsäädäntö mahdollistaa myös samanaikaisesti sekä oppisopimuksen että koulutussopimuksen mukaisen opiskelun eri aloilla. Opiskelijan opiskelu voidaan lukea samanaikaisesti rahoituksen perusteena olevaksi suoritteeksi vain yhdessä opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusta koskevan lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvassa koulutuksessa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 71 §; SiVM 7/2017, 12.)

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa ei makseta työnantajalle korvauksia. Ongelmana korvauksen maksamattomuutta pidettiin lähinnä siitä syystä, että eri toimialoilla ja erikokoisilla yrityksillä on erilaiset valmiudet ottaa vastaan työssä kouluttautujia. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunnon mukaan työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta aiheutuu työnantajalle toimialasta ja opiskelijan tehtävästä riippuen erisuuruisia kustannuksia. Erityisen suuriksi kustannukset muodostuvat pääomavaltaisella alalla pienissä yrityksissä, joissa opiskelijoiden ohjaus ja opiskelussa käytettävien kalliiden koneiden käyttö saattavat heikentää yrityksen kannattavuutta ja pahimmillaan aiheuttaa tappiota. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 73 §; SiVM 7/2017, 12; TyVL 3/2017, 5.)

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa korvausta voidaan maksaa niin sovitussa koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle, jos opiskelijalla on oikeus vaativaan erityiseen tukeen esimerkiksi fyysisen vamman takia. Tällöin koulutussopimuksen järjestäminen voi aiheuttaa erityisiä järjestelyjä koulutustyöpaikalla, jolloin näistä järjestelyistä työnantajalle aiheutuvat kustannukset pitää ottaa huomioon. Koulutuskorvauksesta koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa kohtelee samalla tavalla kaikkia koulutusaloja. Koulutussopimussopimuksessa opiskelijan tehtävät kirjataan työnantajan ja työntekijän välillä tehtävään kirjalliseen sopimukseen, johon liitetään opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma koulutussopimusta koskevaa koulutukseen liittyen. Tämä kokonaisuus opiskelijan oikeuksia koskevan lainsäädä-

dännön lisäksi turvaa opiskelijan oikeudet. Koulutussopimuksella opiskelevia opiskelijoita ei voida käyttää korvaamaan työpaikan omaa työ- tai virkasuhteista työvoimaa. Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus purkaa koulutussopimus, jos opiskelijan ilmoituksen perusteella huomataan, että työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta ammatillisesta koulutuksesta annettua lakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä tai koulutussopimuksen ehtoja. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 76 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 18 §; SiVM 7/2017, 14.)

Koulutussopimuksen aikana opiskelija ei ole työsuhteessa. Näin ollen silloin, kun opiskelija tekee hänen HOKSissa ja koulutussopimuksessa mainittuja työtehtäviä, kysymyksessä on ”ei työsuhteinen” työskentely työpaikalla. Jos taas opiskelijalla teetetään muita kuin HOKSin mukaisia työtehtäviä, voi opiskelijan ja työnantajan välille muodostua työsuhde, työsopimuslain säädetyin työsuhteen tunnusmerkistön täytyessä. Koulutussopimusta ei voida tehdä, jos opiskelija on ennen koulutuksen alkamista työsuhteessa koulutustyöpaikkaan, vaan tällöin oikea osaamisen hankkimisen muoto on oppisopimus. Säännös ei estä opiskelijaa tekemään työsopimusta koulutussopimustyöpaikan työnantajan kanssa koulutussopimuksen ulkopuolelle jäävistä työtehtävistä. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii tutkinnon perusteissa määrättyä osaamista käytännön työtehtävien yhteydessä pääsääntöisesti koulutussopimustyöpaikalla sen johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena. (Työsopimuslaki 1 luku 1 §; HE 39/2017, 252)

Tutkinnon perusteiden mukainen ja HOKSissa suunniteltu osaaminen on mahdollista hankkia työpaikalla tehtävien työtehtävien avulla ja HOKSia päivitetään yhdessä opiskelijan, työpaikan edustajan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Tutkinnon osittain sopiminen ei edellytä, että koulutussopimus saadaan tehdä vain suoritettaessa kokonaista tutkinnon osaa, vaan koulutussopimus voidaan tehdä suoritettaessa tutkinnon osaa pienempää osaamiskokonaisuutta. Mikäli HOKSissa suunnitellaan, että useampi kuin yksi tutkinnon osa voidaan suorittaa työpaikalla koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena, voidaan niistä sopia yhdellä sopimuksella, mutta työtehtävät tulee suunnitella tutkinnon osittain niin, että ne vastaavat jokaisen tutkinnon osan osaamistavoitteita. Yhdellä sopimuksella sopiminen on perusteltua esimerkiksi, jos opiskelija hankkii samanaikaisesti usean tutkinnon osan osaamista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 74 §; HE 39/2017, 253.)

HOKSissa tulee ilmetä yksilöllisesti suunnitellut käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Lisäksi koulutussopimukseen liitettävästä HOKSin osasta tulee näkyä valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetyllä tavalla suoritettava tutkinto, noudatettavat tutkinnon perusteet ja tutkinnon osat, vastuullinen työpaikkaohjaaja, koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja, työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen ajoittuminen ja kesto sekä mahdollinen näytön ajankohta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §.)

Koulutussopimukseen liitettävän HOKSin laativat ja hyväksyvät yhdessä koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja koulutussopimustyöpaikan edustaja niin, että se on liitettävissä koulutussopimukseen sopimusta hyväksyessä. Koulutussopimus tulee antaa tiedoksi opiskelijalle. Sopimuksen laatiminen kullekin erikseen ja koulutussopimuksen ja sen päivittämisen antaminen tiedoksi opiskelijalle luo selkeyttä työpaikalla tapahtuvaan opiskelun toteuttamiselle. Lisäksi se lisää työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun tavoitteellisuutta ja sopijapuolet sekä opiskelijat ovat tietoisia työpaikalla käytännön työtehtävissä tapahtuvan oppimisen sisällöstä, tavoitteista, toteutuksesta ja ehdoista. Kirjallisen sopimisen ansiosta mahdollisissa riitatilanteissa sopimuksesta kävisi ilmi, mistä osapuolten välillä on sovittu. Tämä parantaa sopijapuolten oikeusturvaa. Vaikka opiskelija ei olekaan koulutussopimuksen sopijaosapuoli, on opiskelijan tarkoituksenmukaista saada tieto koulutussopimuksesta ja sen sisällöstä jo koulutussopimusta hyväksyessä, jotta hän olisi mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tietoinen työpaikalla järjestettävän koulutuksen sisällöstä, tavoitteista, toteutuksesta ja ehdoista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §; HE 39/2017, 254.)

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että työpaikalla tapahtuvalle opiskelulle on riittävät edellytykset. Koulutuksen järjestäjä arvioi työpaikan soveltuvuuden koulutustyöpaikaksi. Soveltuvuutta arvioidaan sopimuskohtaisesti huomioiden tutkinnon perusteiden ja HOKSin mukaiset opiskelijan yksilölliset tavoitteet. Tällä varmistetaan, että työpaikalla on mahdollista tehdä käytännön työtehtäviä, joilla tavoitteellista osaamisen kehittämistä voidaan ohjatusti toteuttaa. Mikäli työpaikan soveltuvuuden arvioinnissa käy ilmi, että kyseisellä työpaikalla voidaan toteuttaa vain osa suunnitellusta osaamisen hankkimisesta, voidaan sopimus tehdä vain siihen osaan. Työpaikalla käytännön

työtehtävissä järjestettävästä koulutuksesta sovitaan tarvittaessa useamman työpaikan kanssa, jotta opiskelijan suunniteltu osaamistarve saavutetaan. Koulutustyöpaikalta nimetään opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja. Säännös ei edellytä, että opiskelijalle nimettävän vastuullisen työpaikkaohjaajan tulee poikkeuksetta täyttää kaikki edellytykset, mutta kokonaisarvion perusteella hänen tulee täyttää riittävät edellytykset toimia vastuullisena työpaikkaohjaajana. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 §; HE 39/2017, 255.)

Vaatus ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevistä vastuullisista työpaikkaohjaajista on tarpeen, jotta voidaan varmistaa edellytykset tavoitteelliselle ja ohjatulle ammattitaidon hankkimiselle työtehtävien yhteydessä. Koulutustyöpaikka voi esimerkiksi jonkin tutkinnon osan vaatiman osaamisen tai muun rajatun osaamisen kannalta hyödyntää toisesta työpaikasta tulevaa ohjausta, jos se on laadukkaan ohjauksen turvaamiseksi sopiva. Tällöin koulutustyöpaikan edustaja sopii asiasta toisen työpaikan edustajan kanssa ja tieto tästä merkitään oppisopimukseen tai koulutusopimukseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 §; HE 39/2017, 255.)

Laissa säädetään, että koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa koulutusopimustyöpaikan antajalla on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä. Koulutustyöpaikan antajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun opiskelijan HOKSissa asetettua tavoitetta ei pystytä saavuttamaan ja heillä on velvollisuus tiedottaa koulutuksen järjestäjälle opiskelijan HOKSin toteutumisesta. Koulutusopimustyöpaikan velvollisuus opiskelijan osaamisen kehittymisen seuraamiseen ja siitä tiedottamiseen koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa tarvitaan, koska on todennäköistä, että työssäoppimista vastaavasti koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa tulee opiskelemaan enemmän nuoria ammatillista perustutkintoa suorittavia opiskelijoita kuin oppisopimuskoulutuksessa. Tiedottaminen koulutuksen järjestäjälle opiskelijan HOKSin toteutumisesta auttaa koulutuksen järjestäjää varmistamaan siitä, että opiskelija suorittaa niitä HOKSissa ennalta suunniteltuja työtehtäviä, joilla opiskelijan tavoitteeksi asetettu osaaminen voidaan saavuttaa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 74 §; HE 39/2017, 256–257.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 76 §:ssä selvitetään koulutussopimuksen purkamisen ja koulutussopimukseen perustuvan koulutuksen keskeytyminen. Koulutussopimuksen purkamisesta ja keskeyttämisestä säättämisen tarkoituksena on selkeyttää ja parantaa sopijapuolten oikeusturvaa. Laki ammatillisesta koulutuksesta 76 §: n mukaan koulutussopimus voidaan purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella. Sopimus purkautuisi välittömästi. Lisäksi koulutussopimuksen voi kumpikin sopijapuoli purkaa toista sopijaosapuolta kuultuaan, jos työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ei noudateta lain tai sen nojalla annettuja säännöksiä tai koulutussopimuksen ehtoja. Käytännössä kuuleminen voi tapahtua vapaamuotoisesti ja sopijaosapuolen tulee ilmoittaa perusteet sille, miksi haluaa päättää koulutussopimuksen. Koulutussopimuksen voi kumpikin sopijapuoli purkaa koulutussopimustyöpaikan tarjoajan lopettaessa liikkeensä, tullessa asetetuksi konkurssiin tai kuollessa. Koulutussopimuksen voi kumpikin sopijapuoli purkaa opiskelijan siirtyessä hankkimaan HOKSissa tavoitteeksi asetettua osaamista oppisopimuskoulutuksena. Tällöin koulutussopimuksen purkamisen edellytyksenä on se, että opiskelija siirtyy välittömästi koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen. Näin mahdollistetaan joustavat koulutuspolut ja edistetään oppisopimuskoulutukseen siirtymistä. Koulutuksen järjestäjän tulee varmistaa se, että opiskelijalle tehdään oppisopimus. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 76 §; HE 39/2017, 259.)

Koulutussopimuksen purku perusteena voi olla opiskelijan ilmoitus, ettei työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa noudateta lakia tai sen nojalla annettuja säännöksiä tai koulutussopimuksen ehtoja. Koulutuksen järjestäjän tulee kuulla koulutussopimustyöpaikan tarjoajaa ennen koulutussopimuksen purkamista. Vaikka opiskelija ei ole koulutussopimuksen osapuoli, on tarpeellista, että opiskelijalla on mahdollisuus reagoida koulutussopimustyöpaikalla mahdollisesti havaitsemiinsa ongelmiin tai siihen, että työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ei noudateta lakia tai sen nojalla annettuja säännöksiä tai koulutussopimuksen ehtoja. Opiskelijan kannalta tällöin on tarpeen, että koulutussopimus voidaan purkaa, mikäli edellytyksiä koulutussopimuksen jatkamiselle ei ole. Ensisijaisesti koulutuksen järjestäjän tulee yhdessä koulutussopimustyöpaikan kanssa pyrkiä korjaamaan havaitut puutteet tai selvittää mahdolliset ongelmat niin, että koulutusta voidaan jatkaa työpaikalla. Opiskeluoikeuden peruuntuminen on koulutussopimuksen purku peruste. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 76 §; HE 39/2017, 259.)

Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelijaan sovelletaan yhdenvertaisuuslakia (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) sekä nuorista työntekijöistä annetun lain säännöksiä työajasta ja työturvallisuudesta ja terveellisyydestä. Nuorista työntekijöistä annetun lain 2 luvun säännöksiä työajasta sovelletaan koulutusopimuksessa olevaan alle 18- vuotiaiseen opiskelijaan. Luvussa säädetään säännöllisestä työajasta, ylityöstä ja hätätyöstä, enimmäistyöajasta, työajan sijoittelusta sekä lepoajoista. Nuorista työntekijöistä annetun lain 6 §:n mukaan nuoren työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Työajan sijoittelusta lain 7 §:ssä säädetään, että viisitoista vuotta täyttäneen henkilön työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan. Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä, joka tekee julkisen viranomaisen hyväksymää tai valvomaa työtä ammattikoulutuksen saamiseksi, saa kaksivuorotyössä olla enintään kello 24: ään asti. Säädöksen mukaan 18 vuotta täyttäneen opiskelijan työaika saa olla enintään kyseisessä työssä noudatetun säännöllisen työajan pituinen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 77 §; Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 2 luku 4 §– 8 §; Laki nuorista työntekijöistä 3 luku 9 §; HE 39/2017, 261.)

Työpaikalla sovellettava säännöllinen työaika voi perustua työaikalain 6 §:n yleissääntöön, 7 §:n jaksotyötä koskevaan sääntöön tai 8 §:n moottoriajoneuvon kuljettajan säännöllistä työaika koskevaan sääntöön. Säännöllinen työaika voi perustua työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen säännöllistä työaika koskevaan määräykseen. Opiskelijan enimmäistyöaikana on työpaikalla sovellettava säännöllinen työaika. Lisäksi koulutusopimukseen perustuvassa työnteossa sovellettaviksi tulevat työaikalain päivittäistä lepoaika, vuorokausilepoa ja viikoittaista vapaa-aikaa koskevat säännökset. Opiskelijan työajat merkitään työpaikalla laadittavaan työvuoroluetteloon. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 77 §; Työaikalaki 605/1996, 3 luku 6 §– 8 §; HE 39/2017, 261.)

3.4 Tutkinnon perusteet ohjaajan työkaluna

Laiassa ammatillisesta koulutuksesta pykälässä 15 selvitetään tutkinnon perusteista, joiden mukaan Opetushallitus määrää tutkinnon perusteet jokaiseen tutkintorakenteeseen

kuuluvalla tutkinnolla. Tutkinnon perusteissa määrätään muun muassa tutkintonimikkeet, tutkinnon osaamisalat, tutkinnon muodostuminen pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista sekä tutkinnon osien ja yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden laajuus osaamispisteinä. Tutkinnon perusteissa on selvitettyinä miten osaamisen arvioinnin mukauttaminen tai ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen on sallittua. Tutkinnon perusteet ovat yhteydessä lukiolakiin siten, että tutkinnot vastaavat laajuudeltaan lukiolaissa säädettyä lukion oppimäärän laajuutta. Opetushallitus on valmistellut tutkinnon perusteet yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän edustajien, koulutuksen järjestäjien ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Opetushallitus on tutkinnon perusteita valmistellessaan tehnyt yhteistyötä asianomaisen työelämätoimikunnan kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2 luku 15 §; Laki ammatillisesta koulutuksesta 7 luku 64 §, 66 §; Lukiolaki 629/1998, 3 luku 7 §.)

Tutkinnon perusteet ovat lähtökohtana opiskelijan opintojen tavoitteelle ja henkilökohtaistamiselle. Tutkinnon perusteiden pohjalta luodaan HOKSia, jossa opiskelijan aiemmin hankittu osaaminen ja kiinnostus huomioidaan. Tutkintojen laadun varmistamisen keskeinen perusta on osaamisen osoittaminen aidoissa työelämän tilanteissa tutkinnon perusteiden mukaisesti. Osaamisen arviointi perustuu Opetushallituksen määrittämiin tutkinnon perusteisiin. Näytön toteuttaminen työpaikalla aidossa työelämän tilanteessa antaa mahdollisuuden opiskelijalle saada suoran yhteyden työpaikkoihin. Tämä auttaa opiskelijan työn saantia, koska työnantaja näkee koulutuksen aikana työntekijän osaamisen ja asennoitumisen työn tekemiseen. (HE 39/2017, 235.)

Koulutuksen järjestäjä saa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden rajoissa päättää koulutuksen sisällöstä ja tavoista, missä ja milloin koulutus järjestetään. Tämä tuo koulutuksen järjestämiseen joustoa ja mahdollistaa koulutuksen järjestäjän toimintaympäristön mahdollisuuksien huomioimisen koulutuksen sisällöissä ja toteuttamisessa. Koulutuksen järjestäjän ei tarvitse laatia enää opetussuunnitelmaa. (HE 39/2017, 243.)

Reformin myötä on vähemmän ja laaja-alaisempia tutkintoja sekä tutkintojen valinnaisuutta on lisätty että voidaan erikoistua tutkinnon sisällä. Uudet perustutkintojen perusteet tulivat voimaan 1.8.2018 ja ammatti ja erikoisammattitutkinnot tulevat voimaan viimeistään 1.1.2019. Jatkavien opiskelijoiden kohdalla on opetus- ja kulttuuri

ministeriön asetuksella ohjeistettu siirtymä. (Opetus ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta annetun opetus – ja kulttuuriministeriön asetuksen muuttamisesta. 137/2017, liite.)

Opiskelijan osaamista arvioidaan vertaamalla opiskelijan osaamista tutkinnon tai koulutuksen perusteissa määrättyihin ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. Tutkinnon osan osaamisen arvioinnista, arvioinnin kohteista ja kriteereistä sekä ammattitaidon osoittamistavoista määrätään tutkinnon perusteissa. Arvioinnin tulee kattaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet sekä osaamista tulee arvioida monipuolisesti. Mikäli osaamisen arviointia on muutettu tai ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista on poikettu, opiskelijan osaamista arvioidaan vertaamalla sitä hänelle HOKSissa asetettuihin yksilöllisiin tavoitteisiin. Osaamisen arvioinnilla annetaan tietoa opiskelijan osaamisen sisällöstä ja tasosta opiskelijan itsensä lisäksi myös muille tahoille, kuten työnantajille. Tietoa opiskelijan osaamisesta tarvitaan myös jatko-opinnoissa. Osaamisen arvioinnissa arvioidaan osaamisen tasoa osaamisen arviointiasteikolla, joka on joko hyväksytty/hylätty tai jokin numeerinen arvosana. Opiskelijan oikeusturvan näkökulmasta on tärkeää, että hänen osaamisensa arvioidaan mahdollisimman pian se jälkeen, kun hän on osoittanut sen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 52 §, 53 §; Laki ammatillisesta koulutuksesta 7 luku 64 §, 66 §; HE 39/2017, 237.)

Työelämän edustajat ovat toivoneet arviointiin selkeitä ammattitaitovaatimuksia ja arviointikriteerejä. Työelämän edustajien mielestä opettajan on oltava läsnä arviointitilanteissa ja otettava päävastuu arvioinnista, vaikka se tehdään yhdessä työelämän kanssa. Näin taataan laatu ja tasapuolisuus arvioinnissa. On olemassa ristiriitaisia näkemyksiä siitä, miten tutkinnon perusteissa kuvataan ammattitaitovaatimukset ja kriteerit. Toisaalta työelämän näkökulmasta toivottiin yhdenmukaista kuvaamistapaa, mikä auttaisi opiskelijan arviointia niillä työpaikoilla, joissa on opiskelijoita monilta eri koulutusaloilta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 §; HE 39/2017, 255; Hietanummi ym. 2018, 27.)

Työpaikoilla tapahtuva koulutus ja osaamisen osoittaminen lisääntyvät tulevaisuudessa ja opettajaa tarvitaan työpaikoilla ohjaamassa opiskelijaa ja perehdyttämässä

työpaikkaohjaajia arviointiin. Koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että työpaikkaohjaajilla on tarpeeksi ohjaus- ja arviointiosaamista. Tällä tavoin lisätään työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen ja arvioinnin laatua. Opettajia toivotaan mukaan työpaikoille opiskelijan osaamisen kehittämisen suunnitteluun enemmän. Varsinkin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla opettajan rooli työpaikkojen tukena pidetään merkittävänä. Kaikki työpaikat eivät halua ottaa haasteellisia opiskelijoita esimerkiksi turvallisuussyistä. Kaikille opiskelijoille tarvitaan oikeanlainen työässäkouluttautumisen ympäristö. Tämä vaatii yhteistä suunnittelua työpaikkojen kanssa siitä, mitä osaamista voi työpaikalla hankkia ja kauanko osaamisen hankkiminen vie aikaa. Opettajan rooli ja ajankäyttö työpaikoilla tulee kytkeä kiinteästi opiskelijan opintojen suunnitteluun. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 52 §, 53 §; SiVM 7/2017, 16; Hietanummi ym. 2018, 27–28.)

Opiskelijan osaamisen kehittyminen edellyttää usein usealla työpaikalla työskentelyä. Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että opiskelija saavuttaa ammattitaitovaatimukset ja yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteet. Työelämän edustajien mielestä yhteisten tutkinnon osien osaamisen hankkiminen tulee tapahtua oppilaitoksessa. Toisaalta halutaan lisätä yhteisten tutkinnon osien ja ammatillisten tutkinnon osien integraatiota. Integraatio edellyttää ammatillisten ja yhteisten tutkinnon osien opettajien tiivistä yhteissuunnittelua. Opiskelijan jatko-opintokelpoisuus sekä -valmiudet tulee säilyttää ja taata opiskelijoille. Näytön lisäksi tarvitaan myös muuta osaamisen arviointia. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 52 §, 53 §; SiVM 7/2017, 16; Hietanummi ym. 2018, 27–28.)

3.5 Kehittyvät oppimisympäristöt

Digitaalisuus, verkkoyhteisöt ja sosiaalinen media antavat mahdollisuuksia yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen (Silander & Ryymin 2015, 78). Oppiminen muuttuu yhteistyön tekemiseksi ja olennaiseksi tulee oppimisympäristö ja siihen soveltuvat työkalut. Teknologian kehittyminen auttaa opiskelijoita oppimaan oppimisympäristöissä. Opetuksessa voitaisiin ottaa paremmin käyttöön teknologian mahdollisuudet ja mahdollistaa sosiaalinen verkostotoiminta, joka parantaa opiskelijoiden oppimista. Oppimateri-

aalin tulee muuttua lähdemateriaaliksi, jota käytetään yhdessä muiden kanssa ja ratkaistaan tehtäviä eri ympäristöissä. Internet, ja muut digitaalisen maailman mahdollisuudet mahdollistavat sosiaalisen yhteistoiminnan ja oppimisen. Tällöin opiskelija voi toimia toisten kanssa yhteistoiminnallisesti ja vuorovaikutteisesti. (Silander & Ryymin 2015, 79–80.)

Oppimisympäristöjen muutokset vaikuttavat pedagogiikan muutokseen ja lisäävät yhteisöllistä toimintakulttuuria. Oppimisympäristöjen ja oppimisen kehittäminen koskee kaikkia opettajia ja kehitysmahdollisuudet auttavat opiskelijaa oppimaan paremmin. Oppimisympäristöjen kehittäminen tulee tehdä yhdessä avoimesti keskustelemalla. Työntekijät eivät voi muuttaa toimintakulttuuria, ellei heillä ole johtajiensa tukea ja ohjausta. Kaikkien käyttäjien pitää sitoutua muutokseen osallistumalla ja tekemällä. Kaikki yhdessä niin opettajat, opiskelijat, johtajat, vanhemmat ja muut ryhmät kehittävät koulujen toimintakulttuuria. Merkittävää koulun toimintakulttuurin muuttamisessa on yhteistyö ja sosiaalinen vuorovaikutus. Työpaikan visio, strategia, arvot ja tavoitteet on oltava kaikille selvät ja ne pitää tunnustaa ja jakaa yhteisesti. Muutosprosesseilla on haasteensa, koska koulujen toiminta ja oppimisen tavat ovat pysyneet pitkään muuttumattomana. Oppilaitoksiin on kasvanut turvalliset ja joustamattomat rakenteet. Vaikka muutosta tarvitaan ja se tiedostetaan, se ei voi toteutua, elleivät ihmiset muuta vanhoja tapojaan työskennellä. Mikäli ihmiset yrittävät pitää yllä uutta ja vanhaa menetelmää yhtä aikaa, muuttuu uusien tapojen käyttö vaikeaksi. (Silander & Ryymin 2015, 81–82.)

Hyvän toimintakulttuurin rakentaminen vaatii työpaikalla aikaa, resursseja ja seuranta. Tarvitaan tuntemusta muutosprosessista ja muutoksen rakentamisesta. Muutos alkaa määrittelemällä nykyinen tilanne ja haluttu tavoitetila. Lisäksi tarvitaan tietoa tulevasta pedagogiikasta, tekniikasta ja muusta sellaisesta. Kaikkien sidosryhmien tulee olla vakuuttuneita osallistumisesta muutoksen tekemiseen ja käyttäjien on oltava mukana määrittelyssä. Toiminnan muuttumisen kulttuuri vaatii aikaa ja poisoppimista vanhoista malleista sekä uusien tapojen ja ajattelun omaksumista. Muutokseen on hyvä rakentaa läpinäkyvä valmennusohjelma tukemaan tavoitetta, jossa johtajuutta ja opetusta kehitetään. Nämä toimet vaikuttavat opiskelijoiden oppimiseen. Muutos vaatii aina resursseja ja useimmat niistä ovat jo olemassa työpaikoilla. Koulun johtotehtävissä olevilta saadaan tehtävään oikeanlaiset toimintamallit ja mahdollisuudet toimia

käytännössä. Koulun tehtävänä on saada opiskelijat oppimaan ja antaa valmiuksia tulevaisuuden työhön ja yhteiskuntaan. Voidakseen onnistua tässä tehtävässä, koulu tarvitsee kaikkien tukea, niin kotien, yritysten ja työpaikkaohjaajien, koska oppiminen syntyy todellisissa oppimistilanteissa ja tavoissa toimia. Nuoret arvostavat toimintaa, johon he ovat valmiita sitoutumaan. (Silander & Ryymin 2015, 81–82.)

3.5.1 Työpaikka oppimisympäristönä

Työpaikka oppimisympäristönä kasvattaa uuden lainsäädännön myötä merkitystä ja siellä tapahtuvaan oppimiseen tarvitaan erilaisia oppimispolkujen luomista ja sähköisten välineiden hyödyntämistä. Oppimista tukevassa työympäristössä luodaan opiskelijalle omat polut. Opiskelijoille mahdollistetaan opinnot huomioiden käyttäjän oma osaaminen ja tavoite. Työpaikka oppimisympäristönä on mahdollisuuksia täynnä. Se ohjaa ja suuntaa opiskelijan tarkkaavaisuutta, tukee opiskelijan ajattelua ja muistia sekä mahdollistaa sosiaalisen vuorovaikutuksen. Oppimisympäristön tarkoituksena on tukea opiskelijaa pääsemään osaamisessaan sellaiselle tasolle, johon hän ei yksin pääsisi. (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 54–55.)

Ihmisen oppimiskäsitys on yksi oppimisympäristön kehittämisen lähtökohtana. Parhailtaan muodissa oleva konstrukttiivinen oppimiskäsitys pitää sisällään monenlaisia malleja. Malleissa toteutuu yhteisöllinen ja yhteistoiminnallinen toiminta, jossa tapahtuu sosiaalinen vuorovaikutus ja ryhmätyön tekeminen. Tavoiteltavaa on opiskelijoiden oma aktiivinen tiedon hankkiminen ja rakentaminen sekä oman kokemuksen pohdinnan merkitys. Työpaikka oppimisympäristönä mahdollistaa näiden monien mallien toteutumisen samanaikaisesti ja lisää kokonaisvaltaisen oppimisen toteutumista tehokkaasti. Työpaikoilla opiskelija pääsee oppimaan todellisten työelämässä eteen tulevien ongelmien kanssa, eikä pelkästään erillisen teoriasisällön kanssa. Ongelmalähtöinen opiskelu opettaa ratkomaan ongelmia aidoissa työtilanteissa työyhteisössä luovasti tiimeissä. Lisäksi ongelmalähtöinen oppiminen auttaa näkemään ongelmia ja opettaa kysymään ja tällä tavoin se lisää opiskelijan vuorovaikutus- ja itseohjautuvan oppimisen taitoja. Työpaikalla oppiminen lisää myös oman oppimisen arvioinnin ja itseilmaisun

taitoja sekä tieteellisen ajattelun ja päättelyn taitoja, että kyvyn hankkia tietoa itsenäisesti ja arvioida sitä kriittisesti. (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 54–55.)

Virtasen (2013, 77–78) tutkimusten mukaan työssäoppimisen aikana opitaan monipuolisesti erilaisia taitoja ja kehitytään laajemmin ammatillisena toimijana. Elinikäisen oppimisen- ja ammatillisen identiteetin kehittymistä pidetään merkinä opiskelijan laaja-alaisesta ammatillisesta kehittymisestä. Ammatillisesta peruskoulutuksesta valmistuvilla näyttää olevan valmiuksia oppia uutta ja kehittää itseään jatkuvasti, mikä on nopeasti muuttuvassa työelämässä arvokas taito. Virtanen luonnehtii työssäoppimista tutkimustulostensa perusteella, taitojen oppimisen ja ammatillisen kehittymisen perusteella, työssäoppimisen olevan jopa koulutuksellinen innovaatio, josta riittäisi malliksi otettavaa muiden koulutusjärjestelmien sekä muiden koulutuksen ja työn rajapinnalla tapahtuvien oppimistilanteiden, esimerkiksi henkilöstökoulutuksen kehittämiseksi. Se voisi olla vientituote maamme rajojen ulkopuolelle erityisesti sellaisiin maihin, joissa koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä johdetaan koulutuksen järjestäjien taholta. (Virtanen 2013, 77–78.)

Virtanen havaitsi tutkimuksissaan työssäoppimisen tuloksissa olevan ammattiala kohtaisia eroavaisuuksia. Hyviä oppimisen tuloksia selittää Virtasen tutkimuksissa se, että työssäoppimisen aikana on käytetty erilaisia oppimisen muotoja, kuten yksin oppimista, sosiaalista oppimista ja soveltamalla oppimista. Myös erilaisten ohjausmuotojen hyödyntäminen kuten keskustelut, palaute ja oman työn arviointi vaikuttivat opiskelijan hyviin oppimistuloksiin. Hyviin oppimistuloksiin päästiin sellaisissa oppimispaikoissa, joissa saatiin enemmän sosiaalista ja vuorovaikutuksellista tukea. (Virtanen 2013, 80–81.)

Tutkijat tuovat esille, että onnistuneen oppimisympäristön rakentuminen opiskelijalle työelämäään vaikuttaa se, että koulussa opittu linkittyy työelämäään. Näin opiskelija kykenee kehittymään tehokkaasti ja monipuolisesti. Sama asia on tullut esille useissa aiheetta käsittelevissä tutkimuksissa. Tutkimusten perusteella on näyttöä siitä, että konnektiivisuus eli teorian ja käytännön tiivis integrointi, ja yhteistyö oppimisympäristöjen välillä tukee parhaiten ohjausta ja ammatillisen osaamisen kehittymistä. Tutkimusten mukaan haasteena oppimisympäristöjen välisessä vuorovaikutuksessa on suuret

kulttuurierot sekä epäjohtonmukaisuus, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti myös oppimiseen. (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2015, 18.)

Työelämässä hyvien oppimistulosten aikaansaamisen taustalla voi vaikuttaa opiskelijoiden työssäoppimisen aikana saamat vahvat itsenäistymisen kokemukset. Työelämä on oppimisympäristönä enemmän itsenäisyyttä vaativa kuin koulu ja opiskelijat toimivat työssä kouluttautumisen aikana enemmän itsenäisesti. Itsensä tunteminen ja oman itsensä hallinnan tunne antavat voimakkaan kokemuksen opiskelijalle. Onnistuessaan tällainen kokemus lisää opiskelijan oman hallinnan tunnetta osaamiseensa. Voisi ajatella, että tällainen voimakas, tunnepitoinen elämys omasta selviytymisestä oikeassa työympäristössä saattaa olla selitys sille, miksi työssä kouluttautumisen merkitys on niin suuri. (Virtanen 2013, 71.)

Opiskelijan työpaikalla kouluttautumisen aikana sähköisten välineiden merkitys oppimisen tukena todellistuu. Tällöin opettaja voi olla paremmin mukana tukemassa opintoja verkkopohjaisten alustojen ja muiden digitaalisten yhteydenpitovälineiden avulla. Digitaalisten välineiden avulla opiskelija voi vaivattomasti olla yhteydessä opettajaan ja keskinäinen vuorovaikutus on jatkuvaa. Verkkopohjainen alusta mahdollistaa useiden oppimisteoreettisten periaatteiden tapahtumisen muun muassa yhteistoiminnallisuuden, vuorovaikutuksen ja asiantuntijuuden jakamisen sekä tiedon hakemisen, rakentamisen ja uuden tiedon luonnin. Verkkoalustoilla voi myös reflektoida ja tehdä vertaisarviointeja. Verkkopohjainen opetus mahdollistaa joustavat opinnot opiskelujan ja paikan suhteen ja luo näin hyvän tavan opiskella etänä. (Manninen ym. 2007, 81.)

Rasekossa on käytössä verkkopohjainen oppimisalusta Itslearning, jota käytetään edellä kuvatusti opetuksen apu- ja kommunikointivälineenä. Rasekossa opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma kirjataan Wilmaan, jota päivitetään opiskelijan kanssa suunnitellusti tarpeen mukaan. Opiskelijan työpaikalla tapahtuva osaamisen hankkimisen ja osaamisen osoittamisen kirjaaminen yhdessä vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa on tulevaisuudessa mahdollista Wilmaan avulla. Tämä ominaisuus Wilmassa auttaa ohjaustyötä merkittävästi, jolloin opiskelija, vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opettaja voivat kaikki yhteistoiminnallisesti olla yhteydessä ja sovia Wilman alustalla esimerkiksi näyttöihin liittyvistä tehtävistä. Wilmaa käytetään

nyt jo työpaikalla oppimisen aikana päiväkirjan tavoin, jolloin opiskelijan ja opettajan vuorovaikutus ja palautteenanto mahdollistuvat. Kaikki tutkinnot kirjataan Wilmaan ja ne siirtyvät sitä kautta Koski järjestelmään.

Koski järjestelmällä kerätään yhteen paikkaan opiskelijan koulutustiedot yksittäisestä opintosuorituksesta suoritettuihin tutkintoihin asti sekä tiedot opinto-oikeuksista ja suoritettujen tutkintojen keskeisistä sisällöistä ja osaamisvaatimuksista. Tiedot siirtyvät Koskeen automaattisesti opetuksen ja koulutuksen järjestäjien järjestelmistä. Kosken avulla eri viranomaisten ei tarvitse pitää yllä päällekkäisiä rekistereitä. Tietoja voidaan hyödyntää esimerkiksi opiskelijan opintojen suunnittelussa ja henkilökohtaistamisessa. (OPH 2017.) Wilman avulla tehdään myös koulutus- ja oppisopimuksia. Rasekolle on tulossa syksy aikana sähköinen allekirjoitusmahdollisuus ja se auttaa ja lisää joustavuutta toiminnassa, työssä kouluttautumisen sopimusten sekä näyttöjen allekirjoitusten tekemisessä.

Hyvässä työpaikkaoppimisympäristössä on hyvin toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö. Hyvin toimivalle yhteisöille on tunnusomaista sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma ilmenee esimerkiksi yhteisinä arvoina, normeina ja luottamuksena sekä arvostuksena työntekijöiden välillä. Sosiaalinen pääoma syntyy yhdessä tekemisestä ja jaetuista kokemuksista. Sen kehittyminen edellyttää aktiivista toimintaa ja vastavuoroisuutta työpaikoilla ihmisten kesken. Työpaikoilla hyvä johtaminen ja työyhteisön selkeät pelisäännöt edistävät sosiaalista pääomaa. Tulevaisuuden organisaatioiden menestys on vahvemmin kiinni niiden aineettomasta pääomasta. Aineeton pääoma koostuu sosiaalisen pääoman ohella psykologisesta pääomasta, jolla tarkoitetaan yksilön henkisiä voimavaroja, sekä rakennepääomasta, jolla tarkoitetaan organisaatorakenteita ja uudistumiskykyä ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön. Näistä tekijöistä syntyy työnhallinnan tunne. Aineettoman pääoman osatekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja tukevat toimivassa organisaatiossa toinen toisiaan. (Manka & Larjovuori 2014, 6.)

3.5.2 Oppimisympäristön kehittäminen

Työpaikkojen aineettoman pääoman kehittämisestä on hyötyä kaikille ja sen kehittäminen vaikuttaa organisaation tulokseen tehokkaimmin. Organisaation aineeton pääoma liittyy organisaation työntekijöihin ja rakenteisiin, esimerkiksi yhteisöllisyys ja yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin. Rakennukset, koneet ja laitteet ovat organisaation aineellista eli fyysistä pääomaa. Aineeton pääoma jaetaan toimiviin rakenteisiin, sosiaaliseen pääomaan ja psykologiseen pääomaan. Toimivat rakenteet pitävät sisällään esimerkiksi työnteon tapoja ja työntekijöiden osallistumista työhön koskeissa asioissa, jotka antavat työntekemiselle puitteet. Sosiaalinen pääoma syntyy hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden toimivista keskinäisistä suhteista. Psykologinen pääoma koostuu kunkin työntekijän omista asenteista ja henkisestä kunnosta. Aineettoman pääoman merkitys on erityisen suuri työvoimavaltaisilla aloilla, joilla henkilöstökulujen osuus on suuri organisaation kaikista menoista. Aineellisen pääoman kehittämisellä ja sen tehokkaalla käytöllä on todettu olevan tulevaisuudessa vain 10–50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen, kun taas aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä on uskottu olevan 50–90 prosentin vaikutus. Siksi jokaisen organisaation on hyvä miettiä, miten pitää huolta henkilöstöstään. (Manka & Larjovuori 2014, 8.)

Työpaikoilla sosiaalisen pääoman kehittäminen, yhteisöllisyyden ja työyhteisöjen toiminnan parantaminen on kannattavaa, sillä korkean sosiaalisen pääoman työpaikoissa työntekijät sairastavat vähemmän ja jäävät myöhemmin eläkkeelle. Työyhteisön hyvä ilmapiiri on tärkeä kannuste nykyisessä työpaikassa jatkamiseen, merkittävämpi kuin esimerkiksi mielekkäät työtehtävät tai palkitseminen. Hyvinvoivat työntekijät tekevät työtään laadukkaammin ja se heijastuu asiakkaiden hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen. Ilmiö on nähtävissä erilaisissa työpaikoissa, esimerkiksi kouluhenkilöstön työhyvinvointi on yhteydessä oppilaiden parempaan koulumenestykseen, koulutyytyväisyyteen ja vähäisiin poissaoloihin. (Manka & Larjovuori 2014, 10.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa 2018:21 kerrotaan suunnitelmista kehittää koulutuksen järjestäjien toimintatapoja opiskelukustannusten pienentämiseksi opiskelijoille. Kehittämistä pyrittäisiin tekemään siten, ettei lakisääteisiä velvoitteita laajennettaisi koulutuksen järjestäjille. Kehittämistoimintaan opetus- ja kulttuuriministeriö

myöntäisi koulutuksen järjestäjille harkinnanvaraista kehittämisavustusta yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen kehittämismäärärahoista sekä nuorisotyön määrärahoista. Kehittämisrahaa voitaisiin kohdentaa erityisesti oppimateriaalien ja välineiden kierrätykseen ja tehokkaaseen käyttämiseen liittyvään kehittämistoimintaan. (OKM 2018, 29.)

Kehittämisrahalla voisi tukea avointen digitaalisten oppimateriaalien ja materiaali-pankkien kehittämistä. Digitaalisten oppimateriaalien saatavuus auttaisi ja mahdollistaisi paremmin opiskelijoiden tiedon hakua ja käyttää sitä lähteenä ja liittää se työpäikällä tapahtuvaan oppimiseen. Oppimateriaalien kierrätykseen ja tehokkaaseen käyttämiseen liittyviä kehittämistoimia olisivat oppimateriaalien ja -tarvikkeiden maksuttoman tarjonnan laajentaminen esimerkiksi ylläpitämällä kirjastoa tai oppimateriaali-pankkia, oppikirjojen ja muiden oppivälineiden lainaamiseksi sekä tukemalla avoimen digitaalisen oppimateriaalin tuottamista ja levittämistä. (OKM 2018, 29.)

Raseko on saanut OKM:n kehittämistä toimintakulttuurin kehittämiseen. Opettajien, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden väliseen yhteydenpitoon tarvitaan erilaisia mahdollisuuksia ja niiden käyttöä tulee tukea kaikin tavoin. Tärkeää opiskelijan oppimisessa on ohjaajan toiminta ja välineet toimivat tukemassa ja mahdollistamassa yhteisöllistä vuorovaikutusta.

3.6 Ohjauksen merkitys henkilökohtaistamisessa

Toisen auttaminen on ”eettinen hyvä” mistään opinkappaleesta riippumatta. Auttajat ja avunhakijat kuuluvat samaan ihmiskuntaan, asemastaan, ihonväristään, iästään, sukupuolestaan tai muusta erottavista tekijöistä riippumatta. Maailmassa ei tunneta yhtään kulttuuria, jossa ei olisi jonkinlaista henkilökohtaisen auttajan roolia: ohjaajan, papin, shamaanin, parantajan, sosiaalityöntekijän, mentorin, vanhimman, auttajan tai terapeutin. Auttamisella on monia tarkoituksia, kuten esimerkiksi vahvuuksien kehittäminen, ongelmien ratkaiseminen, ihmisen kokemuksen-, uusien näkökulmien ja henkilökohtaisen identiteetin vahvistaminen. (Peavy 2004, 37.)

Peavyn ohjausaiheen kirjoituksessa ja ajattelussa nousee esille perus- ja ihmisoikeuksien henki. Esimerkiksi Suomen perustuslaissa 6 §:ssä yhdenvertaisuus pitää sisällään sanoman ihmisten yhdenvertaisuudesta lain edessä, jolloin ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi lapsia tulee kohdella tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. (Suomen perustuslaki, 2 luku 6 §.)

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksen 1 ja 2 artiklassa on kirjoitettuna sanoma siten, että kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Ihmisille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä. (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1. artikla.) Sekä jokainen ihminen on oikeutettu kaikkiin tässä julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin, ilman minkäänlaista rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvaa erotusta. (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 2. artikla.)

Etiikka on yksi ohjaajan tärkeimmistä työvälineistä. Ohjaaja on vastuussa siitä, että tekee työnsä aina eettisten periaatteiden mukaan. Työskentelemällä ohjaustilanteissa eettisesti, omaa työtä on silloin helppo tarkastella läpinäkyvästi. Ohjaaja ei etsi opiskelijalle helppoja patenttiratkaisuja, vaan miettii opiskelijan kanssa yhdessä, luovia opiskelijasta lähteviä ratkaisuja ja vaihtoehtoja opiskelijan omia valintoja tukemaan. Luottamus ja vaitiolovelvollisuus kuuluvat ohjaajan työhön. Yhteistyötä toisten kanssa tehdessään, ohjaajan pitää miettiä, mitä opiskelijan asioita pitää ja voi kertoa toisille, millä tavalla ja missä on raja, kun käsitellään opiskelijan asioita. Opiskelija päättää missä on raja ja mitä ja millä tavalla ohjaaja voi kertoa opiskelijan asioista toisille. Ohjaaja voi parhaassa tapauksessa rohkaista opiskelijaa itse kertomaan tarvittavat asiansa muille. (Putkonen - Kankaanpää 2014, 148–149.)

Ohjaaminen ei ole informaation antamista eikä asioita pidä tehdä opiskelijan puolesta. Ohjaajan tulee kuunnella opiskelijaa ja pohtia opiskelijan kanssa yhdessä asioita ja

tarvittaessa neuvoa. Opiskelijasta tulee huolehtia ja jotkut opiskelijat tarvitsevat huolenpitoa enemmän, heille pitää soittaa tai lähettää sähköposteja enemmän. Yksilön ja erilaisuuden kunnioittaminen näkyy ohjaajan työssä opiskelijan samanlaisella kohtelemisella. Ohjattavaa voi kuunnella yksilönä, mutta kaikkien kanssa ei tarvitse toimia saman kaavan mukaan, vaan voi etsiä erilaisia ratkaisuja ja sopivampia toimintamuotoja. (Putkonen - Kankaanpää 2014, 149.)

Ohjaus vaatii opettajilta uudenlaista asennoitumista ja toimintatapaa. Perinteisesti opinto-ohjaajien ammattitaitoon kuuluvia osaamisalueita odotetaan koko henkilökunnalta. (Koskela 2013, 24.) Kokonaisvaltainen opiskelijakeskeinen ohjausmalli ei voi toimia, jos opettajat eivät koe omaa rooliaan opiskelijan kasvun ja kehittymisen tukemisessa sekä uravalinnan ja opiskelun ohjaamisessa tai heiltä puuttuu ohjaustehtävässä tarvittava osaaminen. (Koskela 2013, 100–102.)

Oppimisympäristöissä opiskelijan aito kohtaaminen ja hyväksytyksi ja arvostetuksi tuleminen ovat merkityksellisiä. Ohjaajan tulisi kohdata ohjattavansa aidosti ja inhimillisesti. Ohjaustapahtumassa pitäisi tapahtua aito ja inhimillinen kahden ihmisen kohtaaminen, jossa kummallakin on oikeus saada kunnioitusta. Ohjaussuhteessa tilanne ei ole sellainen, että läsnä olisi toinen joka tietää ja toinen joka ei tiedä. Kyseessä on neuvotteluun ja yhteistyöhön perustuva suhde ja molemmilla on tärkeä osuus ohjausprosessiin. Kun kohtaa toisen ihmisen samanvertaisena ihmisenä, on hyvin vaikeaa olla tuntematta vastuuta toisen ihmisen elämänalueesta, joka on ohjauksen kohteena. (Peavy 2004, 36.) Koskelan väitöskirjan mukaan dialogisen ohjauksen ja neuvonnan koulutuksen anti on tuonut ohjausosaamista niille opettajille, jotka ovat koulutukseen osallistuneet. Koulutukseen osallistuneet opettajat itse kokivat, että opiskelijat ovat hyötäneet heidän oppimistaan taidoista. (Koskela 2013, 83.)

Rehellisyys ja autenttisuus ovat tukipilareita ohjauksen uskottavuudelle. Ohjattavat kaipaavat ohjaajan mielipiteitä. Ohjaaja ei voi mennä opiskelijan mielipiteiden mukaan. Ohjattavaa ei voi kehua, jos hänen taitonsa tai tapansa eivät sitä edellytä. Aina voi etsiä muita näkökulmia. Voi ottaa keskustelun lähtökohdaksi jotakin sellaista,

mikä tukee opiskelijan itseluottamusta ja itsetuntemusta. Voi rakentaa opiskelijalle kykyä ymmärtää omaa itseään paremmin. Opiskelijan puutteita tai virheitä ei tarvitse eikä saa jättää huomioimatta, ohjaustilanteessa, jossa opiskelija on, pitää auttaa näkemään itse omat kehittymisen mahdollisuudet. Ohjaajan on toimittava aina ensisijaisesti ohjattavansa parhaaksi ja nähtävä hänen mahdollisuudet. Eettisten ristiriitojen näkeminen on ohjaustilanteissa totta ja ne tulee käsitellä keskustellen. Ohjaus toteutuu tietyn ajan ja neljän k:oon puitteissa: kunnioitus, kuuntelu, kiitos ja keskittyminen. Keskittyminen sisältää kuuntelun, ymmärtämisen ja kyseenalaistaminen. (Putkonen - Kankaanpää 2014,149.) Ohjaustilanteessa inhimilliset kasvot hymyilevät, osoittavat kiinnostusta ja kunnioitusta (Peavy 2004, 36).

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta on tutkittu paljon. Esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät kirjallisuuskatsauksen aineisto, joka koostuu 17 aiheeseen liittyvästä vertaisarvioidusta artikkelista, osoittaa, että työpaikalla tapahtuva oppiminen ja ohjaus voidaan nähdä yhteisöllisenä toimintana. Pelkkä osallistuminen työyhteisön toimintaan ei riitä tuottamaan laajaa ammatillista osaamista. Opiskelijan aktiivinen toimijuus ja vähitellen kasvava vastuu tukevat ammatillisen osaamisen kehittymistä, jos ohjausta ja tukea on saatavilla riittävästi. Tutkimusten perusteella vastuu työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta on osin oppijalla, jolta edellytetään riittäviä sosiaalisia taitoja ja itsesäätelyvalmiuksia, jotka ilmenevät mm. itseohjautuvuutena ja aloitteellisuutena ohjaustilanteissa. Oppimisen kannalta olennaista on ohjaussuhteen vastavuoroisuus sekä tiedon jakaminen, että tasa-arvoisuus työyhteisön jäsenenä. (Rintala ym. 2015, 10.)

Ohjaussuhteessa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämässä myös ohjaajan pedagogisilla taidoilla on merkitystä. Ohjaajan sitoutuminen, tavoitteellisuus, monipuoliset ohjausmenetelmät ja reflektiotaidot vaikuttavat oppimiseen. Koulutuksen rooli oppimisen ja ohjauksen tukemisessa tiivistyy yhteistyön rakentamiseen oppimisympäristöjen välille, joka parhaimmillaan tukee teorian ja käytännön vuoropuhelua ja edistää kokonaisvaltaisesti oppijan ammatillista kehittymistä. Yksilöllisten ohjaussuhteiden tukemisen lisäksi koko työyhteisön tulee olla tietoinen roolistaan työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta. Ammatillisen koulutuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen

suunnittelua sekä toteutusta voidaan kehittää selkiyttämällä ohjauksen tavoitteita ja läpinäkyvyyttä koko työyhteisön tasolla. (Rintala ym. 2015, 19–20.)

Tutkimuksissa on tullut esille, että ammatillisen osaamisen kehittymisen haasteena nähdään se, että opettajat eivät ehdi ohjata opiskelijoita tarpeeksi, jolloin ohjaus voi jäädä ainoastaan työpaikan tehtäväksi. Työpaikalla kouluttautumisen rakenteen eli oppijan aiemman osaamisen ja tavoitteen huomioiminen nähdään tärkeäksi oppimisista edistävänä asiaksi. Tässä kohdin ohjauksen ja oppimisen henkilökohtaistaminen tarjoavat hyvät edellytykset yksilön ammatilliselle kasvulle. Oppijat arvostavat selkeitä ja määriteltyjä tavoitteita ohjauksessa ja oppimisessa. Kokonaisuutena ohjausta ja oppimista edistävänä tekijänä toimii selkeä viitekehys, joka määrittelee oppimisympäristöjen ja toimijoiden roolit, säännöt ja vastuut. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tulee olla suunniteltua. Tehtävien ja taitojen määrittäminen tukevat suunnitelmallista koulutusta, jota eivät ohjaa ainoastaan organisaation tai liiketoiminnan vaatimukset. (Rintala ym. 2015, 19–20.)

Tutkimukset toivat esille myös oppijan itsesäätelytaitojen merkityksen ammatillisen osaamisen kehittymisessä. Hyvät sosiaaliset taidot edistävät ohjauksen saamista ja ohjaussuhteen muodostumista. Toisaalta liiallinen kysymysten esittäminen ja ohjauksen pyytäminen koetaan työpaikalla negatiivisesti, koska ne voidaan kokea työyhteisöä raskittavana käytöksenä. Tutkimusten mukaan opiskelijat kysyvät yhä enemmän ja tehokkaammin ohjausta koulutuksen edetessä, mikä kuvaa opiskelijoiden itseluottamuksen ja sitoutumisen kasvua. Työyhteisöön sitoutumiseen ja osallistumiseen vaikuttavat positiivisesti työkokemus ja uravalinnan suunnitelmallisuus. Koko työyhteisön sekä oppijan vertaissuhteilla ja lähipiirin antamalla tuella on merkittävä rooli ohjauksessa. (Rintala ym. 2015, 18.)

Tutkimusten perusteella ohjaajien pedagoginen osaaminen edistää oppimista. Erilaisien ohjausmenetelmien käyttäminen vaikuttaa positiivisesti oppimiseen. Ohjaajat hyödyntävät menetelmiä, jotka tuntuvat luontevilta heille itselleen. Ohjaajat osaavat hyödyntää tehokkaita ohjausmenetelmiä työpaikalla ilman formaalia koulutusta. Toisaalta pedagoginen pätevyys nähdään tärkeänä ohjauksen laadun parantamisessa. Ohjausmenetelmien monipuolisen osaamisen lisäksi pedagogiset taidot voivat näyttäytyä ky-

kynä jakaa tietoa sekä kykynä saada oppijat osallistumaan ohjausprosessiin esimerkiksi kysymysten muodossa. Ohjaaja voi saada aikaan kriittistä reflektiota, jota pidetään tärkeänä ammatilliselle kasvulle. Ohjauksen onnistumiseksi ohjaajalta itseltään vaaditaan itsereflektiota. (Rintala ym. 2015, 18.)

Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön tutkimuksissa nousee esille tarve lisätä laadukkaan työpaikalla kouluttautumisen takaamiseksi tietoa ohjauksen hyvistä käytännöistä ja sen ongelmakohdista (Ojala 2017, 80; Rintala ym. 2015, 20).

3.7 Ohjaajan itsensä johtaminen ohjaustyössä

Ihminen on psyykinen, fyysinen, sosiaalinen ja henkinen kokonaisuus ja itsensä johtamisessa pitää johtaa itseään kokonaisvaltaisesti. Itsensä johtamisesta tapahtuu ohjaajalla niin kehon, mielen, tunteiden, arvojen kuin työn alueella. (Sydänmaanlakka 2006, 36; Salmimies 2008, 61.)

Itsetuntemuksen kehittymisen avulla ihminen kykenee kehittämään omaa tietoisuutta ja sitä kautta edelleen kykenee vaikuttamaan toisiin ihmisiin. Itsetietoisuus johtaa aitoon johtajuuteen. Aidon johtajuuden myötä ohjaaja haluaa ruveta parantamaan toisten ihmisten kykyä kehittyä itsetuntemukseen ja tietoisuuteen. Toisen ihmisen itsetuntemukseen kehittymiseen tarvitaan palautteen antamista ja vertaisvalmennusta. Vertaispalautetta jakamalla työyhteisössä opitaan omaa tietoisuutta ja omaa kykyä tunnistaa mitä osaa ja itsetuntemus ja itsesäätelytaidot lisääntyvät itsessään. Tämä tietoisuus vaikuttaa ihmisiin ja he innostuvat palautteen antamisesta ja tiedostavat palautteen vaikutuksen oppimiseen. Palaute auttaa kehittymään ja asettamaan tulevaisuuteen tavoitteita. (Baron & Parent 2015, 43.) On hyvä saada palautetta ja oppia tuntemaan itseään. Näin oppii ja hallitsee omaa elämäänsä paremmin ja pitää yllään omaa osaamistaan ja ammatillisuuttaan.

Ohjaaja tarvitsee itsensä tuntemista ja -johtamista. Ohjaaja, joka osaa ohjata itseänsä työssä tuntien omat vahvuutensa ja heikkoutensa ja toimii oman etiikan mukaisesti, luo työyhteisöön hyvinvointia ja turvallisen oppimisympäristön. Ohjaajan itsensä tun-

temisen piirteiden on huomattu olevan yhteydessä työyhteisön vähäisempään väsymykseen, työuupumukseen ja kyynisyyteen. Opiskelijaa auttaa, kun ohjaaja luo työpaikalle turvallisen työympäristön. Turvallisessa työympäristössä opiskelijat voivat osallistua oman työn suunnittelemiseen ja työn vaatavuus on sopiva. Myös tiedonkulku toimii ja työntekijöillä on riittävä tuki ja resurssit. Näin ollen työympäristö koetaan henkisesti turvalliseksi ja se lisää työyhteisön hyvinvointia. (Baron & Parent 2015, 39.)

3.7.1 Ohjaajan henkilökohtainen hyvinvointi

Itsemääräämisteorian keskeisessä osassa on kolme ihmisen psykologista perustarvetta. Näitä ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. Autonomia tarkoittaa sitä, että ihmisellä on kokemus siitä, että tekeminen on lähtöisin hänestä itsestään. Kyvykkyys tarkoittaa sitä, että on kokemista osaamisestaan ja yhteenkuuluvuus tarkoittaa sitä, että hän on osa yhteisöään ja kuuluu siihen. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 59, 102).

Perustarpeita ja erityisesti yhteenkuuluvuuden tarpeita ja sen toteutumista voidaan tukea tunne- ja vuorovaikutusoppimisen kautta. Tunne- ja vuorovaikutusoppimisella tarkoitetaan kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jolla voidaan tukea osaamista ja vähentää erilaisia riskitekijöitä. Lisäksi näiden avulla voidaan edistää lasten, nuorten ja aikuisten suojamekanismeja ja turvata heidän myönteinen kehitys. Tunne- ja vuorovaikutus pätevyys on yläkäsite useille taidoille. Tällä tarkoitetaan kykyä ymmärtää ja käsitellä sekä kertoa oman elämän tunne- ja vuorovaikutuskohtia, jotka mahdollistavat menestyksen eri elämän alueilla. Näitä elämän alueita ovat esimerkiksi ongelmien ratkaiseminen, ihmissuhteiden muodostaminen sekä kasvun ja kehityksen vaatimuksiin sopeutuminen. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 179–180.)

Tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettamisen vaikutuksia lapsiin, nuoriin ja aikuisiin on tutkittu paljon. Tunne ja vuorovaikutustaitojen oppimisen tutkimustuloksissa esille ovat nousseet ilmapiirin paraneminen, turvallisuuden tunteen kasvun tunne ja avoimuus ryhmässä. Lisäksi tuloksissa on havaittu tunne- ja vuorovaikutustaitojen edistävän ihmisen oppimista ja lisäävän hyvää käytöstä sekä motivaatiota. Tunne- ja vuoro-

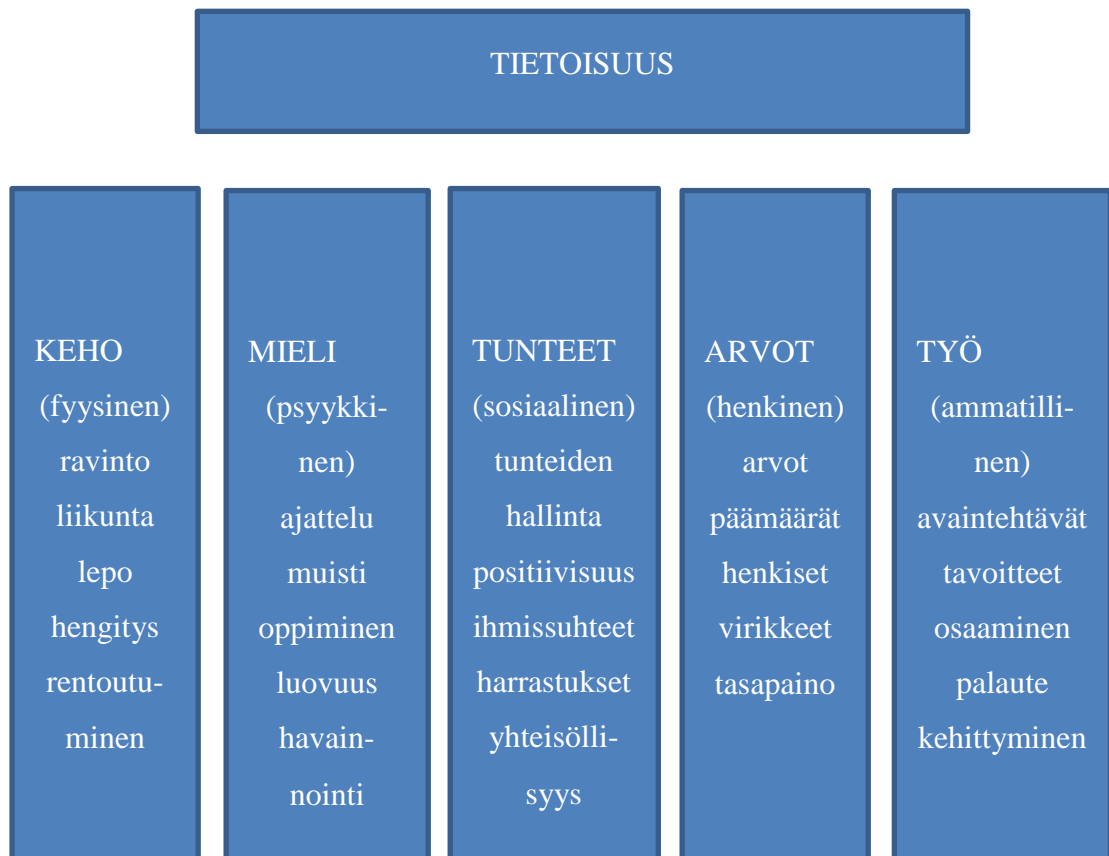
vaikutustaitoisilla ihmisillä on taitoja paremmin kognitiivisilla, affektiivisilla ja käyttäytymiseen liittyvillä ydinpätevyysalueilla, joita ovat itsetietoisuus, itsesääätely, tietoisuus sosiaalisista suhteista, vuorovaikutustaidot ja vastuullinen päätöksen tekeminen. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 179–180.)

Itsetunto on ihmisen perustavaa laatua oleva käsitys itsestään. Se on jokaisen oma laadullinen arvio siitä, minkälainen ihminen itse omasta mielestään on. Itsetunto kertoo, mitä ihminen ajattelee itsestään, millaiseksi hän kokee omat arvot ja merkityksensä. Ihmisellä on silloin hyvä itsetunto, kun hän tuntee omat vahvuutensa ja heikkoutensa ja hyväksyy itsensä sellaisena kuin on. Itsetunnon syntymisen juuret ovat lapsuudessa ja sen päälle rakentuu elämisen aikana hankittua itsetuntoa kokemusten myötä. Ammatillinen itsetunto on kokemusten avulla hankittua itsetuntoa. Huononkin itsetunnon omaava henkilö voi suotuisan työuran ja onnistuneiden kokemusten kautta rakentaa hyvää ammatillista itsetuntoa. Samalla ammatissa saatu itsetunto voi korjata jossakin määrin lapsuuden itsetuntovaurioita. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 179–180.)

Hyvän itsetunnon omaava ihminen on saanut jakaa ikävätkin kokemukset toisen kanssa. Tämä toinen voi olla vanhempi, opettaja, ystävä tai joku muu ulkopuolinen auttaja. Näin ikävät tai traumaattiset kokemukset eivät jää yksin kannettavaksi ja elämään minuudessa. Ikävät asiat ovat itselle tapahtuneita asioita, eivät ihmisyydessä ja minä-kokemuksessa olevaa osaa. Hyvä itsetunto on sitä, että arvostaa itseään ja on tyytyväinen itseensä eri tilanteissa. Itsetunto on syvällinen itsearvio, johon kuuluu tunnekokemus. Itsetunto ei ole objektiivinen, vaan subjektiivinen kokemus itsestään. (Kaski & Kiander 2007, 35.)

Itsensä johtaminen on hyvä nähdä kokonaisuutena, jossa on mukana sekä organisaatioiden että työntekijöiden itsensä kehittämisen tarpeet. Itsensä kehittämiseen ja johtamiseen kuuluvat ammattitaito, osaaminen, kokemukset, tunteet sekä sosiaaliset suhteet laajemmin. Itsensä johtaminen on oman tietoisuuden laaja-alaista ja syvällistä pohdintaa ja kehittämistä. Itsensä johtamisesta ei ole oikeastaan yhtenäistä teoriaa, vaikka se on yleensä kaiken johtamiskoulutuksen lähtökohta. (Sydänmaalakka 2004, 202.)

Itsensä johtamisen kuvaamista voidaan selvittää kokonaiskuntoisuuskäsitteellä, Oy Minä Ab- mallilla, joka on fyysistä, psyykkistä, sosiaalista, henkistä ja ammatillista kuntoa. (Sydänmaanlakka 2006, 18.) Sydänmaalakka (2004, 201) kuvaa omaan tietoisuuteen kuuluvaksi kehon, mielen, tunteet, arvot ja työn ja tiivistää ajatuksen Oy Minä Ab:ksi.



Kuvio 1. Itsensä johtamisen kokonaiskuntoisuuden viitekehys, Oy Minä Ab-malli. (mukaillen Sydänmaalakka 2004, 201.)

Itsensä johtamisen tieteeseen kuuluu ymmärrys omasta tietoisuudesta. Tietoisuus on sitä, millä tavoin näemme oman elämän ja todellisuuden. Ihminen luo oman todellisuuden aina uudestaan. Itsensä johtamiseen kuuluu myös kokonaisvaltainen ihmiskäsitys ja se tarkoittaa sitä, että ihmisessä on monta olemuspuolta. Olemuspuolia ovat fyysinen, psyykinen, emotionaalinen ja henkinen. Ihminen on kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen ja siten ihmistä tulee tarkastella kokonaisuutena. Itsensä johtamisen tieteellä on monitieteinen lähestymistapa ja sen viitekehys pohjautuu johtamisteorioihin, moderniin psykologiaan ja vanhoihin viisaustraditioihin. Tietoisuuden

tutkimus on yksi näköala ihmisen itseyden saloihin. Psykologia pystyy tarjoamaan käytännön tietoutta oman mielen ja tunteiden hallintaan. Omaan tietoisuuttaan voi kehittää konkreettisesti käytännön toimilla. Itsensä johtamisen viitekehys on kuvattu Oyminä Ab-mallilla ja siihen kuuluvat viisi perusosastoa: keho, tunteet, mielen, arvot ja työn osastot. Näiden lisäksi tärkeä osasto on uudistumisosasto tai prosessi. Ihmisen pitää tuntea omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä huomattava esteet, jotka vaikuttavat hänen uudistumiseensa. (Sydänmaanlakka 2006, 68–70.)

Uusien asioiden oppiminen ja uudistuminen lähtevät liikkeelle, kun uskallamme mennä omalta mukavuusalueelta laajentamaan tietämystämme. Meillä tulee olla riittävästi rohkeutta ja itseluottamusta hakeutua venymisalueelle. Venymisalueella tehtävien haasteet ylittävät normaalit hallinnan rajat, tällöin joudumme ponnistelemaan asioiden oppimisen eteen ja näin myös me opimme uudet ja haasteelliset asiat. Uudistuminen ja oppiminen vaativat oman herkkyyden, tietoisuuden ja omien ajattelutapojen muuttamista. Täytyy oppia lukemaan ympäristöä ja itseään sekä havaita heikkoja signaaleja ja ennakoimaan uusia tilanteita. Uudistumiseen tarvitaan hyvää itseluottamusta ja riskinoton kykyä ja lähtemistä pois omalta mukavuusalueelta. Pitää osata ihmetellä, kyseenalaistaa ja pohtia. Kaikki edellä luetellut asiat ovat itsensä johtamisen perusasioita, joita kannattaa kehittää itsessään jatkuvasti. Muutos ja oppiminen alkavat siitä, kun uskallamme lähteä pois omalta mukavuusalueelta ihmettelyn, innostuksen, itsetuntemuksen, pohdiskelun ja itseluottamuksen avulla. (Sydänmaanlakka 2006, 74–78; Sydänmaanlakka 2004, 200–201; Baron & Parent 2015, 50.)

Joskus on hyvä käydä vielä kauempana ns. paniikkialueella ja ottaa vastaan todella haastavia haasteita ja katsoa, miten niiden asioiden kanssa käy. On lupa epäonnistua ja tehdä virheitä elämässään ja myös oppia selviytymään epäonnistumisesta. Epäonnistumiset ja virheet ovat hyviä kasvun paikkoja ja silloin olemme todella uudistumassa ja oppimassa jotakin uutta. Oman mukavuusalueen laajetessa oppii asioita laajemmin. Kannattaa käydä oman mukavuusalueen ulkopuolella useasti. (Sydänmaanlakka 2006, 78; Baron & Parent 2015, 50.) Itsetuntemuksella voidaan tarkoittaa omien tunnetilojen sekä toimintansa tunnistamista sekä niiden kontrollointia. Oppimisessa tarvitaan myös reflektoinnin eli arviointitaitoja, ei riitä, että haemme kokemuksia ja tietoa, vaan niitä tulee työstää ja arvioida systemaattisesti, muuten ei tapahdu syväoppimista. (Sydänmaanlakka 2006, 81.)

Itsensä johtamisen perusta on oma fyysinen kunto. Säännöllinen liikunta stimuloi serotoniinin tuotantoa aivoissa ja korkea serotoniinitaso nostaa mielialaa ja auttaa ajattelemaan selkeästi. Selkeä ajattelu auttaa vuorovaikutuksen luonnissa työpaikalla. Terveellisestä ruoasta saamme ravintoaineita, joita kehomme tarvitsee pysyäksensä kunnossa. Meidän oma vuorovaikutuksemme laatu on sidoksissa itsensä johtamisen hallitsemiseen. Nykyaikana pärjää parhaiten johtajana ja ohjaajana silloin, kun on pitänyt huolta itsensä johtamisesta kehon, mielen, hengen ja jatkuvan oppimisen avulla. (Engelbrecht 2015, 44–45; Sydänmaanlakka 2006, 128; Salmimies 2008, 61.)

Itsensä johtaminen on tietoista toimintaa ja parhaan jaksamisen omalle toiminnalle saa silloin, kun keho on terve, elinvoimainen ja täynnä energiaa. Kehon ja mielen välillä on energiaa, mikä auttaa erilaisten tehtävien suorittamisessa. Itsensä johtamisen avulla voi hallita omaa tietoisuutta, ajattelua ja asennetta työtään kohtaan. Omia tunteita kannattaa opetella tunnistamaan, käsittelemään, tiedostamaan ja huomaamaan sen, että itse luo tunnetiloja. Käsittelemättömät tunteet voivat sairastuttaa ihmisen ja ne voivat johtaa esimerkiksi aivohalvaukseen, sydänkohtaukseen, diabetekseen tai syöpään. (Engelbrecht 2015, 44–45; Salmimies 2008, 65–69.)

Itsensä johtamista kannattaa harjoitella kokonaisvaltaisesti erilaisilla elämänalueilla ja näillä kaikilla alueilla on vaikutuksia, miten me opimme, toimimme ja hoidamme omaa kehoa ja mieltä. (Engelbrecht 2015, 45; Salmimies 2008, 60; Sydänmaanlakka 2004, 200–202.)

Voimme muuttaa ajatuksiamme, kun tiedämme, mitä ajattelemme ja johtaa itseämme omilla ajatuksillamme kohti tavoitteita. On hyvä oppia kuuntelemaan itseään sisältäpäin ja luottaa omaan intuitioon. Omista tunteista voi tulla tietoisemmaksi, kun harjoittelee rentoutumista ja mietiskelyä. Henkinen hyvinvointi näkyy meissä tasapainoisuutena ja luottavaisuutena. Henkinen hyvinvointi ilmenee uskalluksena olla oma itsensä ja noudattaa omaa vakaamustaan. Se on rehellisyyttä itseään kohtaan. Omat ajatukset ovat tehokkain väline, jota oma mieleemme käyttää päivittäisen kokemuksen luomiseen. Voimme itse ajatella ja mahdollistaa itsellemme haluamamme kokemuksen ja kulkea kohti omia tavoitteitamme. (Engelbrecht 2015, 44–45; Salmimies 2008, 62.)

Tietoinen mieli voi poimia murto-osan tiedosta aivoihimme ja prosessoida sitä järjestelmällisesti muistiimme. Intuitiivisesti ihminen pystyy käsittelemään useita tietoja rinnakkain toisistaan riippumattomasti. Intuitiivista tietoa kuvataan monenlaiseksi havainnoimalla tulevaksi tiedoksi, joka ei ole niin tietoisesti mielessämme, mutta jää mieleemme ja muistiin. (Raami 2016, 25–27.) Hyvän intuition omaavilla ihmisillä on tunne- ja empatiakykyä, avoin keskustelutaito, vastuullisuutta ja ongelmanratkaisukykyä. (Raami 2016, 141, 197.) Empatiaa tarvitaan ja se on tarpeellista missä tahansa työssä. Empatia määritellään kyvyksi kokea toisen ihmisen tunteita omina ja nähdä maailma toisen näkökulmasta. Ohjaajan työ on toisten ihmisten ongelmien ratkaisemista yhdessä ohjattavan kanssa ja toisten ihmisten tarpeeseen vastaamista. Parempi ihmisymmärrys ja empatiakyky luovat laadukkaampaa työtä monessa ammatissa. (Huotilainen & Saarikivi 2018, 246.)

Nopeasti muuttuvassa maailmassa tarvitaan kokonaisvaltaista itsensä tuntemista ja johtamista. Tasapainoinen ihminen osaa olla luja, että lempeä. Hän osaa katsoa eteenpäin ja nähdä sellaista mikä ei vielä näy. Hyvät ideat eivät yksinään riitä, vaan pitää osata analysoida uusi tieto. Lisäksi tarvitaan organisointikykyä niin, että ideat muuttuvat toiminnaksi. Tiedostaessaan oman kognitiivisen tyylin, tavan ajatella ja tehdä päätöksiä, voi valita itselleen sopivia tehtäviä, joissa voi hyödyntää vahvuuksiaan. Ihminen voi toimia tarvittaessa eri tavoin erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Itsenäisenä ihmisenä on helpompi hyväksyä muut ja ymmärtää erilaisuutta. Toiset ihmiset eivät ole uhka, vaan erilaisuudesta saa mahdollisuuden oppia jotakin uutta. (Salmimies 2008, 57–58.)

Ohjaustyö on ihmisten kanssa toimimisista ja itsensä johtamisen taidoilla on merkitystä ihmissuhdetyössä. Oman elämän hallita on vastuuta omasta elämästä, jolloin on tiedostettava oma tilanne, tunnettava itsensä ja pyrittävä kehittymään. Yksilön voimaantuminen on lähellä oman tietoisuuden kasvua ja siihen liittyy hyvä itseluottamus, positiivisuus, hyväksytyksi tulemisen tunne ja päämäärät. Positiivisuus on meidän oma voimavaramme, jolloin voimme päättää, miten suhtaudumme asioihin. Positiivisen ajattelun hallitseva kykenee kääntämään epäonnistumiset voimavaroiksi. (Sydänmaanlakka 2006, 37–40.)

Hyvällä itsensä johtamisella pyritään parempaan itsensä tuntemiseen, hyödyntämään omat vahvuudet ja minimoimaan heikkoudet. Itsensä johtamisen avulla haetaan henkilökohtaista tehokkuutta ja merkityksellistä elämää. Tutkimusten mukaan hyvä itsensä johtamistaito korreloi hyvin ammatilliseen ja henkilökohtaiseen tehokkuuteen. (Sydänmaanlakka 2006, 44: Baron & Parent 2015, 39.) Ammatillinen osaaminen on sitä, että nauttii työstään ja saa siitä onnistumisen kokemuksia ja kokee työniloa ja hallitsee työtehtävänsä. Työssä on selkeät tavoitteet ja voi kehittää itseään ja osaamistaan jatkuvasti. (Salmimies 2008, 62.)

Itsensä johtaminen vaikuttaa moniin asioihin, joilla saadaan aikaan paremmat työnsuoritukset. Itsensä johtaminen lähtee liikkeelle ajattelemalla omaa käyttäytymistä ja ymmärtämällä sitä kautta omaa toimintaa ja valmiuksia tehdä oman elämän suunnitelmia tavoitteellisesti. Itsensä johtaminen koostuu monenlaisista teorioista, jotka auttavat luomaan tehokkaampaan toimintaan. Itsensä johtaminen on yhteydessä erilaisiin motivaatioteorioihin, sosiaalis-kognitiivisiin, persoonallisuus ja sisäistä motivaatiota käsitteleviin teorioihin sekä itseohjautuvuuteen ja itsesääntelyn teorioihin. Itsensä johtamisen teorit ovat normatiivisia teorioita ja edellä luetellut kuvailevat motivaatioteorit tutkivat usein samoja ilmiöitä eri näkökulmista. Kuvaavat teorit auttavat selittämään, miten ja miksi, kun taas normatiiviset itsensä johtamisen teorit tarjoavat tietyn käyttäytymisen ja kognitiivisia ohjeita ja ne auttavat ihmisiä toiminnassa. (Neck & Houghton 2006, 274–275.)

Itsensä johtamisen avulla ihminen kykenee ja sitoutuu paremmin itsenäisyyteen. Hän on sitoutunut tehtäväänsä ja tavoitteisiinsa sekä tiimiinsä että organisaatioon ja hän kykenee tekemään paremmin päätöksiä työssään. Lisäksi itsensä johtaminen vaikuttaa yksilön luovuuteen, innovatiivisuuteen, luottamukseen, positiivisiin vaikutuksiin, tyytyväisyyteen ja tehokkuuteen. Nämä asiat vaikuttavat kaikkiin ihmisiin ja ryhmiin ja ne lisäävät yhdessä organisaation toimintakykyä. (Neck & Houghton 2006, 283.)

3.7.2 Itsensä johtamisen hyödyt työyhteisössä ja organisaatiossa

Työpaikoilla on hyvä hyödyntää erilaisuutta oman itseymmärryksen avulla. Tunteamalla itsensä ja muiden erilaisuudet, silloin se vahvistaa tiimin yhteistä suoritusta.

(Huotilainen & Saarikivi 2018, 223.) Erilaisuuden hyötyjä tiimityöskentelyssä on vaikea tutkia ja pelkästään tiimin jäsenten ominaisuudet eivät asiaa ratkaise, vaan tiimin jäsenten vuorovaikutuksen laatu. (Huotilainen & Saarikivi 2018, 225–226.) Itsensä johtaminen on merkittävää yrityksen menestyksen kannalta, koska se vaikuttaa tiimin jäsenien työskentelyyn. Itsensä johtamisen avulla ihmiset kykenevät työskentelemään virtuaalisissa työrakenteissa paremmin. Itsensä johtaminen parantaa työntekijöiden motivaatiota ja työn suorituskykyä. Koulutusta tulee suunnata itsensä johtamiseen, kun organisaatiot siirtävät työskentelyään yhä enemmän mobiililaitteilla ja hajautetusti virtuaalisissa ympäristöissä. Virtuaalisissa työympäristöissä itsensä johtamisen taidoilla on merkitystä. (Andressen, Konradt & Neck 2012, 77.)

Johtajien tulisi rohkaista työntekijöitä enemmän työyhteisöissään itsensä johtamiseen ja suunnittelemaan omaa työtänsä, koska näin tehden, työntekijät saisivat omaan työhönsä enemmän motivaatiota. Kun työntekijät pääsevät suunnittelemaan omaa työtään, se lisää ymmärrystä työtään kohtaan ja se tuo enemmän tyytyväisyyttä omaan työhön ja urakehitykseen. (Minseo & Beehr 2018, 185.) Itsensä johtaminen saa aikaan voimaantumisen tunteen ja itsensä johtamisen vaikutus voidaan nähdä työntekijöiden resurssina, jolloin he itse saavat tehdä työpaikasta omanlaisensa ja se lisää työntekijöissä kekseliäisyyttä ja he luovat itselleen haastavampia työympäristöjä. Haastavimmat työt johtavat parempaan henkilöstön tuottavuuteen, koska tämän kaltaisen toimintatapa lisää työntekijöissä innostuneisuutta, joka lisää työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia työssään. Voimaantumisen avulla työntekijöillä on energiaa ja voimavaroja kehittää omaa työtään ja organisaatio saa tehokkaita ja tuottavia työntekijöitä. (Minseo & Beehr 2018, 193.)

Itsensä johtaminen vaikuttaa koko työyhteisöön ja samalla ohjattavaan opiskelijaan. Tiedämme kokemuksesta ja voimme olla yhtä mieltä siitä, että ohjaaja, joka osaa johtaa itseään ja toimii tasapainoisesti sosiaalisissa suhteissaan ja jaksaa fyysisesti työssään tiedostaen tunteensa ja välittävänsä tehtävästään sekä kehittää itseään ammatillisesti on osaava. Tämän tyyppisen asiantuntija-ohjaajan kanssa opiskelijan on hyvä oppia ammatillista kehittymistä.

4 TULOKSET

Kaikki, paitsi yksi haastattelu toteutettiin suusanallisesti kohdaten kasvotusten henkilökohtaisesti haastateltava. Tämä yksi poikkeava haastattelu toteutettiin sähköposti-haastattelumenetelmällä. Teemahaastattelut toteutettiin rauhallisessa tilassa haastatellen. Haastatteluista neljä toteutettiin kohdeoppilaitoksen tiloissa, opettajan työhuoneessa sekä neljä haastattelua toteutettiin erikseen sovituissa haastateltaville sopivissa tiloissa sekä yksi haastattelu toteutettiin s-postin välityksellä. Sähköpostihaastattelua tehdessä alkuun tapasin haastateltavan henkilökohtaisesti ja keskustelimme haastattelun mahdollisuudesta s-postin välityksellä ja sen jälkeen lähetin sähköpostilla haastattelulupa ja -selvityksen kirjallisesti sekä haastattelun teemakysymykset ja lisäksi kävimme vielä tarkentavaa keskustelua teema-aiheista, kysymyksistä ja vastaamisesta s-postin välityksellä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Kaikille haastateltaville lähetin saatekirjeen ja haastattelujen teema-aiheet ja kysymykset etukäteen kirjallisesti liitteenä (Liite 1 ja 2.), jossa kysyin lupaa tehdä haastatteluja ja selvitin mihin tarkoitukseen haastattelu tulisi. Näin haastateltavat saivat etukäteen rauhassa miettiä osallistumista tutkimukseen ja siihen liittyvää aihetta.

Valitut haastattelutilat olivat rauhalliset, jotta keskittyminen haastatteluun oli mahdollisimman hyvä. Haastattelut kestivät lyhimmillään 40 minuuttia ja pisimmillään 70 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Keskustelu haastattelijan ja haastateltavien välillä oli avointa ja luotettavaa. Haastattelut keskeytyivät kahden haastateltavan kohdalla, kerran työhuoneeseen saapui kolmas osapuoli ja toinen puhelimen soidessa. Näistä tilanteista ei ollut haastattelun kannalta merkittävää haittaa.

Kirjoitin haastattelut sanasta sanaan ylös eli litteroin ne heti haastattelujen jälkeen. Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on runsas ja litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 95 sivua. Litterointi on tehty Times New Roman, fontilla 12, riviväli 1,5. Litteroitu aineisto on muodostunut eripituisista haastatteluista jakautuen 7,5–14 sivun mittaiseen litteroituun tekstiin. Aineisto sisältää paljon arvokasta informaatiota tutkimusongelman ratkaisemiseksi ja ehkä myös tutkimusaiheen ulkopuolelle oleviin aiheisiin. Esimerkiksi haastateltavat kertoivat joitakin onnistumisen kokemuksia ja tilanteita, joita helle on tapahtunut opiskelijoita ohjatessaan koulutuksen aikana, eikä ainoastaan työssä kouluttautumisen ohjauksen aikana.

Haastateltavia oli yhdeksän ja haastattelut sujuivat mielestäni hyvin. Haastateltavien valinnassa olin painottanut ajatusta siitä, että haastateltavilla on paljon tietoa henkilökohtaistamisesta. Kaikilla haastateltavilla oli pitkä ja vahva työkokemus henkilökohtaistamisesta ja he olivat toimineet useampia vuosia opettajina ja työpaikkaohjaajina. Kaikki haastateltavat opettajat olivat toimineet aikuiskoulutuksessa, jolloin henkilökohtaistamien toimintana oli heille pitkältä ajalta tuttua.

Laadullinen tutkimus peruslähtökohdiltaan antaa joustavuutta ongelman asettelussa, koska liikutaan jokseenkin vielä kartoittamattomalla alueella ja aihetta voidaan suunnata ja tarkentaa aineiston tiedonkeruun yhteydessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 81.) Tästä syystä työhön on valittu teoriaohjaava sisällönanalyysitapa, jolloin voidaan lähteä hakemaan tietoa haastatteluaineistosta käsin, mitä asioita se tuo esille ja kuitenkin yhdistää aineisto teoriaan loppuvaiheessa analyysiä, kun tiedetään esimerkiksi laki ammatillisesta koulutuksesta oleva lain sisältö. Työskennellessä voidaan korjata työn alussa kirjoitettua teoriaa ja täydentää tietopohjaa tai karsia sitä, riippuen haastatteluaineiston sisällöstä ja aineistonkäytön valinnoista. Näin työ elää prosessimaisesti eteenpäin sitä tehdessä ja haastateltavien äänen saa kuulumaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 212.)

Ensimmäinen haastattelu toimi samalla esihaastatteluna ja pyysin haastateltavalta palautetta haastattelukysymyksistä, niiden ymmärrettävyydestä ja muusta tarpeellisesta haastatteluun liittyvistä asioista. Esihaastattelun perusteella tarkensin yhtä teemaaiheen otsikkoa ja sain toimintaani hyviä vinkkejä. Esimerkiksi haastattelukysymykset kannattaa antaa kirjallisesti haastateltavalle, vaikka etenimme haastatteluissa joustavasti ja teemojen mukaan, jolloin haastateltava sai kertoa asioista vapaasti. Esihaastateltava kertoi kysymysten kirjallisestiannon kuitenkin auttavan tilanteessa ja muistuttavan aiheesta pysymisestä.

Analyysin tekeminen alkoi haastatteluaineiston järjestämisellä ja keräämisellä osiin tutkimuskysymysten mukaan. Tutkimuskysymykset ohjasivat aineiston järjestämistä. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on tiedon lisääminen. Laajasta ja hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan tiivistä, selkeää ja yhtenäistä tietoa kehittämistehtävälle. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkin-

taan, jossa aineisto aluksi järjestellään ja pilkotaan tutkimuskysymysten mukaan, kategorisoidaan eri luokkiin ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Työn helpottamiseksi hain jokaisen tutkimuskysymyksen mukaan aineistosta nimenomaisen kysymyksen kerrottuja asioita haastatteluaineistosta ja tein pelkistykset ja luokitukset jokaisen kysymyksen erikseen. Pääkysymyksen aineiston jaoin luokkiin aineiston järjestämisvaiheessa, koska aineistoa oli paljon. Näin toimien aineistoa oli helpompi käsitellä pienemmissä erissä kuin 95 sivun tiedostona. Alkuperäinen aineisto jakautui eri kysymysten alle, jolloin kysymysten alle jakaantui 4-10 sivua aineistoa. Henkilökohtaistamisen liittyvää materiaalia oli aineistossa eniten. (Ojasalo ym. 2014, 142)

Sisällönanalysissä tutkimusaineistoa eritellään, pelkistetään ja luokitellaan ja/tai kategorisoidaan. Luokat edelleen yhdistetään ja siitä etsitään aiheen kannalta tietoa niin, että tavoitteena on aineiston tiivistäminen. Tiivistetty aineisto sisältää tulokset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 105.) Haastatteluaineisto on analysoitu ja tiivistetty teoria-ohjaavalla sisällönanalysimenetelmällä ja esitän tulokset omina lukuinaan kysymyksen mukaan.

Tulosten raportoinnissa on käytetty aineistosta suoria lainoja lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. On suositeltavaa käyttää materiaalistaan suoria lainoja. Lainoja käytettäessä on varmistettava etiikan näkökulmasta, ettei tutkimukseen osallistujia ole tunnistettavissa. (Kuula 2006, 208; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.)

4.1 Haastateltavien taustatietoja

Teemahaastattelujen ensimmäinen teema-aihe käsitteli ohjauskokemusta ja haastateltavan omaa kuvausta itsestään ohjaajana toimimiselle. Haastateltaville esitettiin taustakysymyksiä, joita olivat esimerkiksi: Kuinka pitkä työkokemus on ohjauksesta, millaista kokemusta on ohjauksesta, huomioiden ennen 1.1.2018 eri koulumuodot. Lisäksi vielä miten hän on perehtynyt ohjaukseen ja miten hän itse itseään kuvaa ohjaajana. Teemahaastattelukysymykset ovat raportin liitteessä 2. (Liite 2.) Raportoin jäljempänä

haastattelussa saamia tietoja yhdessä yhteen luokkaan, ilman erikseen tehtyä yksittäistä erittelyä haastateltavista. Näin tehden haastateltavien anonymiteettisuoja on parempi, eikä yksittäistä haastateltavaa voida tunnistaa. (Kuula 2006, 214.)

Tutkimuksen haastattelut koostuivat yhdeksästä teemahaastattelusta, Tutkimuksessa haastateltiin viittä opettajaa Rasekosta sekä yksi opettaja toimi toisen koulutuksen järjestäjän palveluksessa. Lisäksi tutkimuksessa haastateltiin eri työpaikoilta kolmea vastuullista työpaikkaohjaajaa.

Haastateltavilla oli ohjauskokemusta 11–30 vuoden aikaväliltä. Kolmella ohjaajista oli 11–15 vuoden välillä ohjauskokemusta, kahdella 15–20 vuoden ajalta ja neljällä yli 20 vuotta. Kahdella vastuullisella työpaikkaohjaajalla on ohjaamiskokemusta kahdelta eri ammattialalta. Haastateltavat olivat ohjanneet toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoita niin opetussuunnitelmaperusteisia kuin näyttömuotoisia aikuisopiskelijoita ennen 1.1.2018. sekä neljä haastateltavaa oli ohjannut ammattikorkeakoulussa opiskelevia opiskelijoita. Kaikilla haastateltavilla oli työkokemusta useamman eri oppilaitosten opiskelijoiden ohjaamisesta sekä kokemusta eri tutkinnoista ja tutkinnon-tasoista.

Kaikilla kolmella haastatteluun osallistuneella vastuullisella työpaikkaohjaajalla oli ammatillinen koulutus omaan tutkintoon ja kahdella vastuullisella työpaikkaohjaajalla oli useampi ammatillinen tutkinto ja erialoihin. Kaikilla työpaikkaohjaajilla oli työpaikkaohjaajakoulutus sekä jatkuvasti he kouluttautuvat aiheeseen lisää. Lisäksi koulusta tulevalla materiaalilla kerrottiin olevan apua ja sen tukevan heidän ohjaustoimintaa työpaikalla.

Kaikilla haastateltavilla opettajilla oli opettajan pätevyys, pedagogiset opinnot ja kahdella opettajista oli lisäksi ammatillisen erityisopettajan pätevyys sekä yhdellä opettajista oli opinto-ohjaajan pätevyys. Kaikilla opettajilla oli näyttötutkintomestarin pätevyys. Lisäksi haastateltavilla oli muuta ohjausosaamista kuten, oman ammattialan koulutusta, esimerkiksi sairaanhoitaja sekä S2-ohjauskoulutusta, maahanmuuttajien ohjauskoulutusta, TE-toimiston koulutusta, työvoimakoulutusten ohjausta, OPH: n täydennyskoulutusta, ammatillisen koulutuksen ohjausta, työpaikkaohjaajakoulutus, erilaisia talon sisäisiä koulutuksia, verkossa ohjaamista ja kouluttamista ja kaikkina-

nen työpaikoilla kouluttaminen, tutkintovastaava, vastuukouluttaja, ohjauksen koulutuslalla työskentelyä kouluttajana sekä omalla koulutuslalla kouluttaja ja koulutuslallikkönä työskentelyä. Kaikki haastateltavat opettajat ovat työskennelleet ammatillisessa koulutuksessa ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon opettajina. Yksi haastateltavista opettajista oli työskennellyt ammattikorkeakoulussa. Kaikki haastateltavat opettajat ovat ohjanneet opiskelijoita työelämässä.

4.2 Miten opiskelijan opinnot henkilökohtaistetaan työelämässä

Tutkimuksen pääkysymys, miten ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukainen opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen työelämässä käytännössä toteutuu ja miten sitä voidaan kehittää?

Sisällönanalyysin yläluokkaan saatiin tuloksena seuraavia kategorioita: Työpaikalla tapahtuva opiskelijan henkilökohtaistaminen, opiskelijan erityisen tuen tarpeen keskustelu työpaikalla, työpaikalla kouluttautumisen rakenne, työelämäkouluttautumisen sopimukset, tutkinnon perusteet, työpaikka oppimisympäristönä, ohjaajien käytännön toiminta, nuoret tarvitsevat enemmän aikaa ammatissa kehittymiseen ja muu ryhmä.

4.2.1 Työpaikalla tapahtuva opiskelijan henkilökohtaistaminen

Työpaikalla tapahtuva opiskelijan henkilökohtaistamisen -kohtaan tiivistyi kaikkien haastateltavien maininta opiskelijan ohjauksen ja tuen tarpeesta. Työpaikalla tapahtuva henkilökohtaistaminen nähtiin osaksi opiskelijan henkilökohtaistamista ja se liittyi opiskelijan koko henkilökohtaistamisprosessiin ja tutkinnon suorittamiseen. Opiskelijan ja vastuopettajan tekemässä alkuvaiheen henkilökohtaistamiskeskusteluissa keskustellaan myös työssä kouluttautumisen asioita. Alkuvaiheen henkilökohtaistamiskeskustelussa ei kaikilla opiskelijoilla ole vielä tarkkaa tietoa opiskeltavasta alasta. Henkilökohtaistamisen alkukeskusteluissa vastuopettaja pyrkii hahmottamaan tutkintokoulutuksen sisältöä opiskelijalle ja esittelee tutkintoa sen osaamisalaa pakollisia ja vapaasti valittavia tutkinnon osia, jotta opiskelija saisi kokonaiskuvaa, mitä hän on tulossa opiskelemaan. Esimerkiksi haastateltava 4 kuvaa henkilökohtaistamisen alkukeskustelua ja millä tavoin työssä kouluttautuminen voi tulla esille silloin:

Täällä meilläähän tää henkilökohtaistamisen prosessi alkaa alku haastattelussa ja siinä käydään läpi sitä tutkinnon tasoa läpi, mitä tavoitellaan, osaamisalaa mietitään ja myöskin sitä, mikä on se tapa opiskella, onko se työpainotteinen vai oppilaitosmuotoinen, missä on työssäoppimista mukana. (H4.)

Opiskelijan työssä kouluttautumisen alkuvaiheessa on tärkeää keskustella työpaikalla opiskelijan henkilökohtaisen opintojen kehittämissuunnitelmasta, henkilökohtaistamisesta. Tällöin työpaikalla keskusteltaisiin työpaikan mahdollisuuksista tarjota opiskelijalle tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden mukaisesta ammattitaidon ja osaamisen hankkimisesta. Henkilökohtaistamiskeskusteluissa opettaja selvittää opiskelijan henkilökohtaisia oppimisen tavoitteita ja varmistaa työpaikan mahdollisuudet kouluttaa tarvittavia asioita opiskelijalle. Opettaja huolehtii opiskelijan työssä kouluttautumiseen liittyvistä asioista kokonaisuudessaan, selvittää opiskelijan tavoitteen ja suunnitelmat ja sopimukset työpaikalla. Kun taas kaikki työelämässä opiskelijaa ohjaavat; vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opettaja huolehtivat opiskelijan henkilökohtaistamisen toteutuksesta yhdessä. Opiskelijan työelämä jakson alkaessa keskustellaan työpaikalla myös kouluttautumisen peruseriaate. Esimerkiksi haastateltava 3 kertoo asiasta näin:

Alussa ja kaikki yhdessä keskustelevat niin, että ohjaaja tietää opiskelijan tavoitteet, tutkintojärjestelmästä et minkälaisia asioita, millä tavalla ne tutkinnot suoritetaan lähtökohtaisesti. Kouluttautuminen ja aineisto kirjallisena dokumenttina, selkeä, helppo nopea ja siihen pitää antaa myös jonkin näköinen briiffaus, mikä on opiskelijan tarve sekä ratkaisuja minkälainen työpaikka sopii hänelle ja mikä tutkinto ja mikä on tutkinnontaso ja se sit se täytyy käydä työpaikalla kaikki läpi. (H3.)

Opiskelijan työssä kouluttautumisen henkilökohtaistamisen suunnitteluun työpaikalla osallistuvat työpaikan edustaja, opiskelija ja opettaja yhdessä. Tärkeänä pidettiin sitä, että opiskelijan työssä kouluttautumisen henkilökohtainen kehittymisen suunnitelma ja siinä oleva tavoite, ohjaus ja tuki ovat kaikilla ohjaajilla tiedossa työpaikalla, jotta varmistuu oikeanlainen ohjaus, tuki ja oikeanlaisten työtehtävien tekeminen opiskelijan työssä kouluttautumisen aikana. Työtehtävistä ja rakenteesta on tutkimustulosten mukaisesti kerrottu tarkemmin tässä luvussa kohdassa työpaikalla kouluttautumisen rakenteen ja ohjaajien käytännön toiminta kohdissa

Parhaimpana tapana henkilökohtaistaa opiskelijan opintoja oli opettajan käynti työpaikalla ja kasvokkain keskustellen tai Skypea avulla. Digitaaliset ja tekniset välineet mahdollistivat opiskelijoiden asioiden hoitamisen, vaikka ei opettaja pääsisi aina paikan päälle keskustelemaan. Tekniset välineet auttavat ja pitävät yllä yhteydenpitoa

opiskelijan työssä kouluttautumisen aikana, jolloin ohjaajat ja opiskelija voivat joustavasti olla mukana reaaliajassa ja yhteydessä työpaikkaan. Wilman reforminmukaista osaamisen työkirjaa pidettiin hyvänä yhteydenpitovälineenä ja henkilökohtaistamisen toteutumisen varmistamisessa ja näistä aiheesta on kirjoitettuna enemmän tutkimuksen apukysymyksen tuloksissa, minkälaiset keskinäiset yhteydenpitomahdollisuudet auttavat työelämään henkilökohtaistamisessa.

Haastatteluaineistossa nousi esille monia toimivia tapoja käytännössä henkilökohtaistaa opiskelijan opintoja työelämässä. Työpaikalle tulee nimetä vastuhenkilö ja tavoitteet tulevat olla kaikilla opiskelijan ohjaukseen osallistuvilla selvillä. Ohjauskeskusteluun osallistuvat kaikki yhdessä yhtä aikaa; opiskelija, vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opettaja. Opettajan tulee selvittää asioita selkeästi ja auttaa suunnitelmien tekemisessä konkreettisesti. Esimerkiksi haastateltava 9 kertoo toimivista tavoista näin:

Hedelmällisintä on keskustelu ja perehdytys yhtä aikaa opiskelijan ja työpaikan kanssa. Tällöin päästään parhaaseen tulokseen tehokkaimmin. Ohjaaja pitää osata myös kiteyttää asioita ja auttaa konkreettisesti suunnitelmien kirjoittamisessa, jolloin asiat konkretisoituvat opiskelijalle helpommin, eikä tutkinnon suorittaminen jää hataralle pohjalle. (H9.)

Tuloksissa ilmeni, että kaikki tutkimukseen osallistuneet vastuulliset työpaikkaohjaajat odottavat koulusta opettajan välityksellä saatavaa selkeää tietoa ja toimintatapaa opiskelijan henkilökohtaistamisesta työelämään ja uuden lain tuomista muutoksista opiskelijan työssä kouluttautumisen aikana. Kaikki vastuulliset työpaikkaohjaajat kokivat epävarmuutta henkilökohtaistamisen aiheen sisällöstä ja kertoivat eri oppilaitosten ja opettajien välisistä eritasoisista ohjauskäynneistä ja henkilökohtaistamisen tekemisestä. Esimerkiksi haastateltava 1 kertoo opettajien käynneistä työpaikalle:

Toiset opettajat tulevat kentälle ja toiset taas ei tule ja yhteydenotto on vähäisempää eikä käydä tavallaan sen opiskelijan luona. (H1.)

4.2.2 Opiskelijan erityisen tuen tarpeen keskustelu työpaikalla

Opiskelijan erityisen tuen tarpeesta oli aineistossa kaikilta haastateltavilla monia mainintoja. Asiasta kerrottiin monin eri sanoin ja esimerkein, jolloin puhuttiin yksilöllisestä ohjauksen ja tuen tarpeesta ja riittävästä tuesta, jossa huomioidaan erilaiset mahdollisuudet tutkinnon ohjaamiseen sekä oikeanlaisesta yksilöllisestä ohjaamisesta, jossa huomioidaan ohjauksen ja tuen tarve. Lisäksi opiskelijan riittävästä valmiuksista työpaikalla kouluttautumiseen ja työssä kouluttautumisen oikeaa ajankohtaa pidettiin

tärkeänä. Haastateltavat kertoivat opiskelijoiden yksilöllisen osaamisen ja tuen tarpeen vaikuttavan, mitä asioita voidaan kertoa hänelle ennen työpaikalle kouluttautumaan menoa. Näin erityisesti silloin, kun työpaikalle kouluttautumaan menee erityistä tukea tarvitseva tai maahanmuuttaja, joiden on vaikea hahmottaa ja ymmärtää koko tutkinnonosan tavoitetta kaikkea kerrallaan. Haastateltavat kertoivat pelastelevansa ja pilkkovansa tutkinnonosaa pienemmäksi ja työpaikalla ollessaan konkreettisesti ohjaavansa pienissä erissä opiskelijaa ja selvittäen paikan päällä, millaisia työtehtäviä sisältyi heidän omaan tavoitteeseensa tutkinnon perusteiden mukaan tai poiketen siitä. Tärkeänä pidettiin sitä, että opiskelija ymmärtää opeteltavan asian ja saa onnistumisen kokemuksia. Esimerkiksi haastateltava 7 kertoo konkreettisista menettelytavoista, kun opiskelijalla on erityisen tuen tarpeita:

Sit tavalla se et tämmöisen heikomman opiskelijan kanssa alkuun laittaa tavoitteet selvästikin kirjoittaa ehkä ohi niiden tutkinnonperusteiden ammattitaitovaatimusten hänen omat henkilökohtaiset tavoitteet, mitkä voi olla tosi pieniä siinä alkuvaiheessa, et tavallaan sit hän kokis sen onnistumisen ja pääsee siihen tavoitteeseen, ettei aina tuu vaan sitä epäonnistumista. (H7.)

Erityinen tuki ja siihen liittyvät asiat keskustellaan opiskelijan kanssa koulutuksen alkaessa HOKS-keskusteluissa vastuukouluttajan kanssa. Erityisestä tuesta, mukauttamisesta ja ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeamisesta sovitaan erikseen ja erityisen tuen tarpeiden mukaiset järjestelyt suunnitellaan osana HOKSia uuden lainsäädännön mukaisesti, huomioiden eri oppimisympäristöissä tapahtuva opiskelijan koulutus. Lisäksi erityisopettaja on tässä kohdin keskustelua mukana ja yhdessä keskustellen pohditaan opiskelijalle, millaista tukea hän tarvitsee tutkintokoulutuksessa erilaisissa oppimisympäristöissä, esimerkiksi työssä kouluttautumisen aikana ja osaamisen osoittamisessa. Esimerkiksi haastateltava 6 kertoo aiheesta näin:

Et ihan heti siellä esihoksissa lähdetään kysymään niitä asioita ja sitten hoksissa täsmennetään vielä. Meillähän koordinoiva opettaja tekee esihoksaukset ja vastuukouluttaja tekee sitten ne hoksit ja hän tekee vielä ne tarkemmat suunnitelmat vielä, mitä tästä eteenpäin ja tän esimerkin kohdalla, mitä mä äsken kerroin tuli siinä esihoksissa ilmi se, että hänellä on tuen tarpeita ja millaisia tuen tarpeita, ne sitten määritellään siellä hoksissa, ja vastuukouluttaja sitten katsoo siellä ne, että mitä tarvitaan ja yhdessä erityisopettajan kanssa mikä on tarve ja näin. (H6.)

Aineistosta ilmeni, että työpaikoilla odotetaan opiskelijan henkilökohtaistamisen ohjauskeskustelua, jossa keskustellaan myös opiskelijan erityisen tuen tarpeesta tarvittaessa, jotta työpaikoilla on tietoa, kuinka he voivat ohjata opiskelijaa oikealla tavalla.

Haastateltava 5 kuvaa tilanteita:

Sitä odottaa et se opettaja tulee töihin käymään ja kertoo meille et, missä vaiheessa opiskelija on ja sit et paljonko se opettaja saa kertoa, et esimerkiksi meillä on ollut niitä tähtioppilaita, et kun he

tulee sit sinne töihin ja me ruvetaan ihmettelemään et miten ei tää homma ja tää homma ei mene-kään ja ruvettu ihmettelemään ja otettu kouluun yhteyttä tai ruvettu kyselemään siltä opiskelijalta et onko sulla jotakin vaikeutta ja se on ollut hirvu hankalaa. (H5.)

Haastattelussa vastuullinen työpaikkaohjaaja tarkoittaa tähtioppilailta erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan arviointia voidaan mukauttaa tarvittaessa. Mukautus tarkoittaa sitä, että arvioinnissa huomioidaan miten paljon opiskelija tarvitsee ohjausta ja apua päästääkseen tavoitteeseensa. Mukautuksia on merkitty ja selvitetty tähdellä todistuksissa ja siitä sana tähtioppilas on tullut.

4.2.3 Työpaikalla kouluttautumisen rakenteen huomiointi

Työpaikalla kouluttautumisen rakenteen analyysiin tiivistyi opintojen rakenne ja puuttuvan osaamisen hankkiminen opiskelijalle yksilöllisesti. Opiskelijalla on hyvä olla työpaikalla kouluttautumisen alkaessa tarvittava perusosaaminen ja tietoperusta kunnossa, joten oikea-aikaista työpaikalla kouluttautumista pidettiin tärkeänä. Kaikilla opiskelijaa työpaikalla ohjaavilla, niin opettajalla kuin työpaikkaohjaajilla tulee olla yhteinen käsitys opiskelijan opittavista asioista ja siitä keskusteltu avoimesti yhdessä työpaikalla.

Työpaikalla opiskelijan henkilökohtaistamisen keskustelujen aikana on hyvä tuoda esille, mitä asioita opiskelija jo osaa tehdä ja mitä osaamista tulee vielä hankkia, jotta saavuttaa työelämä kouluttautumisen aikana tutkinnonperusteiden mukaisen ammattitaidon ja osaamisen. Selkeä suunnitelman opiskelijan puuttuvan osaamisen hankkimiseksi ja miten suunnitelma siitä, miten se käytännössä tapahtuu. Työtehtävien suunnittelu ja henkilökohtaistaminen tehdään opiskelijalle yksilöllisesti omasta lähtötilanteesta opiskelijan tavoitteen mukaiseksi. Lisäksi aineistosta ilmeni se, että työpaikalla oppiminen antaa oikean ja monipuolisemman kuvan opiskelijalle ammattialasta, koska opiskelijoiden ennakkokäsitykset alasta voivat olla kovin erilaisia.

Haastateltavien mielestä opiskelijalla pitäisi olla perusosaamista ja tietoa suoritettavaa tutkinnonosaa silmällä pitäen. Erityisesti tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja kriteerien selvittäminen työpaikalla heti työssä kouluttautumisen alkuvaiheessa pidettiin tärkeänä. Selkeää keskustelua siitä, mitä asioita opiskelija jo osaa ja on oppinut koulussa tai muualla ja mitä osaamista hänen tulee vielä harjoitella, jotta

opiskelijan tavoite henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa toteutuisi ja hän voi suorittaa näytön tutkinnonosista, osasta tai/ ja osan osasta. Esimerkiksi haastateltava 5 ja 8 kertovat henkilökohtaistamiskeskustelun sisällöstä lisää:

Kyl me toivotaan täs lähihoitaja puolella et he tietäis ihan niitä perusasioita, ennen kuin he tulee tänne. Perusasioita ihmisestä ja osaisi tehdä niitä pesuja, ihan tämmöstä, et olis tämmösiä taitoja, kun sä tuut työpaikalle ja sen päälle voi rakentaa, vaikka mitä. (H5.)

Kaikki opettajat jotka toimii tässä tietävät mitä pitää perusteiden mukaan niin opettaa just sitä ja sitten taas joku siivu on taas siellä työpaikalla koulutussopimuksella tai oppisopimuksella. Niin mikäs se siivu on, niin käydään se siellä työpaikalla läpi ja opiskelijan täytyy se samalla lailla tietää sitten. On tää niiku sellainen perehdyttäminen niin ja saman yhteisen käsityksen muodostuminen, se niinkö et mä ole ajatellut se, kun on kunnossa, niin kaikki menee hyvin ja nätisti. (H8.)

Tärkeää opiskelijan työpaikalla kouluttautumisen aikana on yhteinen käsitys kaikkien ohjaajien kesken opiskelijan opittavista asioista tutkinnon perusteiden mukaisesti ja että aiheesta on avoimesti keskusteltu yhdessä työpaikalla. Opiskelija ei ole vielä ammattilainen, vaan hän on oppimassa alaa. Liiketaloudellinen hyöty eivät ole opiskelijalle ensisijaista, vaan se, että hän saa tehdä oikeanlaisia tehtäviä, joita tutkinnonperusteiden ammattitaitovaatimukset edellyttävät. Parhaimmassa tapauksessa molemmat osapuolet hyötyvät opiskelijan työssä kouluttautumisen ajasta ja se voi vaikuttaa opiskelijan uratavoitteisiin saamalla työpaikan. Haastateltava 5 selvittää asiaa näin:

Ja onhan se hyvä, et opiskelijat oppivat ja tätä kautta saadaan hyvin myös sijaisia, kun tulevat ensin koulun kautta. Mitä paremmin saat hänet sisään ajettua, niin siinä kohtaa se on sen parempi ja siitä on silloin myös hyötyä työpaikallekin. Niin saadaan osaavaa työvoimaa. (H5.)

4.2.4 Sopimukset, tutkinnon perusteet ja työympäristö

Työelämäkouluttautumisen sopimuksista esille tulivat koulutussopimus ja oppisopimuksen mahdollisuus ja sopimuksen velvoittavuus. Tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaiset työtehtävät työpaikoilla tulee olla selkeitä ja määriteltyjä tavoitteita oppimisessa. Työtehtävät tulee olla opiskelijalla monipuolisia tutkinnonperusteiden mukaisesti. Haastateltavat kertoivat tutkinnonperusteiden olevan määräykksiä, joita pitää noudattaa. Opiskelijan osaaminen tulee olla ja arvioida tutkinnonperusteiden mukaisesti. Tuloksissa ilmeni myös, että työpaikalla oppii monipuolisemmin, kun on aito työelämätilanne. Opiskelijan mahdollisuus tutkinnon osan ja osan osan tekemiseen nousi myös esille haastatteluaineistossa. Tutkinnon perusteiden tunteudesta ja siinä olevia ammattitaitovaatimuksia sekä oikeanlaista, tutkinnonperusteiden mukaista työpaikkaa painotettiin opiskelijan työelämässä henkilökohtaistamisessa.

4.2.5 Ohjaajien käytännön toiminta

Ohjaajien käytännön toimintaan tiivistyi se, että vastuullisen työpaikkaohjaajan valintaa pidettiin keskeisenä, jotta henkilö sitoutuu ja osaa ohjauksen. Tärkeänä pidettiin sitä, että vastuullinen työpaikkaohjaaja on kiinnostunut ohjaamaan ja on opiskelijan kanssa jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Tärkeänä pidettiin vastuullisen työpaikkaohjaajan antamaa jatkuvaa palautetta opiskelijan työskentelystä. Myös vastuullisen työpaikkaohjaajan mahdollistamaa oivaltamisen mahdollisuuksia opiskelijoille pidettiin tärkeänä opiskelijan itsetunnon kehittymisessä. Opettajien ja työpaikkaohjaajien ohjaushalukkuutta ja kyvykkyyttä pidettiin merkittävänä tekijänä, joka vaikuttaisi asioiden sujuvuuteen mutkattomasti opiskelijan työssä kouluttautumisen aikana. Ohjaustilanteessa on läsnä ihmistuntemus ja -arvostus sekä erilaisuuden ymmärtäminen. Ohjaajien yhteistyön tekemistä painotettiin sekä ohjaajan asenteen ja substanssin osamista tuotiin esille. Luottamuksellista ohjaussuhdetta ja yhteistyötä pidetään tärkeänä onnistuneeseen työssä kouluttautumiseen vaikuttavana tekijänä. Esimerkiksi haastateltava 8 kuvaa tilannetta näin:

Sellainen luottamuksellinen ja jatkuva niiku suhde koulun edustajalla ja työpaikan edustajalla niin se pelittää. Juu eikä tarvi niin kauheasti tehdä sitä, kun hän jo tuntee sen tutkinnon jo ja tutkinnon osat mistä, milloinkin on, mitä sinne työpaikalle mennään tekemään. Niin kyllähän se on hieno tilanne. Selkeet tavoitteet, jossa on huomioitu yksilö ja työpaikka ja samat asiat se tutkinto. Pitää olla samalla kartalla, että niin kyllä. (H8.)

Opiskelijalle annetaan ohjausta perusteellisesti niihin työvaiheisiin, joihin hän tarvitsee ohjausta. Ohjaustilanteeseen vaikuttaa myös opiskelijan oma motivaatio, asenne, vastuu ja realistinen kuva työstä. Myös luottamuksellisen ohjaussuhteen luominen opiskelijan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan välillä on merkittävää työssä kouluttautumisen aikana ja se auttaa oppimisessa, kun voi avoimesti keskustella työhön liittyvistä asioista. Esimerkiksi haastateltava 2 kuvaa asiaa näin:

Asenne kohdalla ja tavoittelet sitä hyvää ja haluat oppia. Kyl sen ihmisestä ja opiskelijasta huomaa. Kun opiskelija tulee, ei tarvii mitään osata mut, jos on motivoitunut ja asenne on kohdallaan sä opit ihan mitä vaan. (H2.)

Lisäksi aineistosta ilmeni opiskelijan oppimiseen vaikuttavan työpaikalla se, että hänellä on tunne siitä, että työpaikalla on hyvä olla. Myös opettajan merkitystä työelämäohjauksessa koettiin oppimista edistävänä asiana ja opettajat pitivät opiskelijan ohjukseen käytettävää aikaa tärkeimpänä tehtävänä. Esimerkiksi haastateltava 9 selvää aihetta näin:

Ilman tukevaa ja ohjaavaa opettajaa, ei saavuteta aina tavoitteita niin hyvin. Opiskelijan kanssa käyn läpi asiat, mitä hän osaa ja mitä hän ei osaa sekä miten hän voisi oppia ne ja missä. Kerron

mahdollisuudesta ottaa minuun yhteyttä, milloin vain ja olen tukena koko ajan. Varmistan työpaikan ilmapiirin ja myönteisyyden oppimiselle olemalla työpaikkaan yhteydessä. Mahdollistan asioita ja mietin yhdessä mahdollisuuksia, jos opiskelija tai työpaikka ei niitä näe. (H9.)

Työpaikalla kouluttautuminen nähdään parhaassa tapauksessa hedelmällisenä keinona oppia molemmin puolin. Ohjaustyön pitää olla avointa ja suoraa. Työelämää tukeva ote on tarpeen opettajalla, koska työelämän ohjauksen määrä on rajallinen. Ohjaajien työtä pidettiin merkittävänä opiskelijan työelämässä kouluttautumisen aikana. Ilman tukea ja ohjausta opiskelija ei saavuta aina tavoitteita niin hyvin.

4.2.6 Muut ryhmä

Muu luokka sisälsi erilaisia kehittämistarpeita, henkilökohtaistamiseen ja arviointiin liittyviä asioita, kuten esimerkiksi henkilökohtaistamisprosessin hoksaus järjestys, ajoitus, osaaminen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä suoraan näyttöön tulevat opiskelijat, kokotutkinto vai tutkinnonosa kerrallaan hoksaaminen, näytöistä ja tutkinnon osan osa näytöistä. Sekä nuoret tarvitsevat ammatissa kehittymiseen aikaa. Esimerkiksi haastateltava 5 kertoo tutkinnon osan osan tekemisestä.

Meil oli nyt sit kans, et yks opiskelija teki apuvälineistä pienen osan siin toisen näytön lisäksi, mikä oli sit hyväksytty tai hylätty osio niin sit seekin oli erilainen, et meillä ei ole sit ennen ollut, et joku tekee sit jonkun pienen osan siihen päälle. Niitä pikku osioitakin, kun sit tulee, niin voi sisällyttää niihin näyttöihin ja niihin niin, et sekin on sellanen uus juttu sit. Et sit, kun ne kaikki pitää kuitenkin huomioida.

Tuloksissa ilmeni erilaisia kehittämisen tarpeita, joita ovat esimerkiksi: Wilman toiminnot, henkilökohtaistamisen suunnitelman tekemistä tukisivat toimivat HOKS- lomakkeet yhdessä järjestelmässä, HOKS-keskusteluihin toivottiin rauhallista tilaa, jossa voisi keskustella opiskelijan asioista rauhassa. Lisäksi odotettiin vastuukouluttajien koulutusta, selkeää toimintatapaa ja keskusteluja opiskelijan henkilökohtaistamisesta työpaikoilla, opiskelijan osaamisen osoittamisen näyttö- ja arviointiasioista tuli myös kehittämisen tarpeita aineistosta esille. Esimerkiksi haastateltava 5 toivoo arviointiin enemmän tukea ja kertoo:

Kun sitä paperii peilaa siihen, kun se on se 17 vuotias tai 43 vuotias, vaik ei sitä kyl sit varmaan sais. Tarkempaa selvitystä olisi hyvä saada arviointiin sen koulutuksen tason ja sen taitotason määrittämiseksi. Kaikki on vaan siinä, on vaan se arviointikriteeri ei selvitetä erilaisia koulutustasoja tai muuta. Se on siinä ja siinä ei peilata mitään. Kun kaikki menee samoilla kriteereillä läpi, se ei oo reilua, kun sitä ei peilata, lapsi on aina lapsi. (H5.)

Eri koulutuksen järjestäjät ja opettajat voivat toimia omalla tavallaan. Siten yhtenäinen toimintatapa ja työelämän puolelle näkyvä toiminta voi olla vaikeaa. Esimerkiksi ohjauskäyntien määrässä on ollut erilaisia tapoja, toiset ohjaajat ovat käyneet työpaikoilla ja toiset eivät niin paljon. Toisaalta henkilökohtaistamisen sisältö on tarkkaan selvitetynä ammatillisen koulutuksen säädännössä ja jollakin välineen avulla tai käynnillä asiat tulee hoitaa. Vastuulliset työpaikkaohjaajat toivovat, että opettajalla olisi aikaa käydä ohjauskäynneillä useamman kerran opiskelijan työpaikalla kouluttautumisen aikana ja ohjata sekä tuoda oikeanlaista tietoa uuden lain tuomista muutoksista työpaikoille. Haastateltava 5 toivoo opettajan käyntejä työpaikalle esimerkiksi näin:

Tarvitaan heti alkuun ja ennen arviointia, et kertoo näyttöasiat ja sit arviointi. Kolme käyntiä pitäis saada ja soitot välissä. (H5.)

Haastateltavat opettajaohjaajat kertoivat toimivansa uuden lain mukaan henkilökohtaistamisessa käytännössä työpaikoilla ja odottavat aiheesta lisää koulutusta. Vastuulliset työpaikkaohjaajat odottavat uuden lain tuomiin muutoksiin yhteisiä toimintatapoja ja odottavat opettajan kertovan niistä heille ohjauskäynneillään työpaikkaan. Myös välineiden, kuten Wilman HOKS-lomakkeita ja niiden löytymistä yhdestä paikasta sekä Wilman kehittymistä monipuoliseksi ohjausapuvälineeksi odotetaan, jolloin se mahdollistaa helposti opiskelijan yhteistoiminnallisen ohjaamisena. Lisäksi vastuulliset työpaikkaohjaajat odottavat koulutusta Wilman käyttöön.

Et on paljon vielä sellaisia avoimia kysymyksiä. Vielä, että tota koulutuksia on tulossa vastuukouluuttajille, sieltä varmastikin saa lisää tietoa ja ohjeistuksia tulee. (H6.)

Tuloksissa ilmeni vastuulliset työpaikkaohjaajat toivovat opiskelijan henkilökohtaistamista enemmän tietoa ja toivovat opettajalta selkeää keskustelua ja toimintatapoja ohjaustoiminnassa. Aineistossa ilmeni, ettei aiheesta kannata pitää massakoulutuksia, koska niitä ei pidetä tehokkaina eikä työpaikoilta päästä niihin kovinkaan helposti osallistumaan. Opettajan henkilökohtaista käyntiä ja kasvokkain keskustelua pidettiin parhaimpana tapana henkilökohtaistaa opiskelijan opintoja. Kehitettävää olisi myös yhteisten keskusteluaikojen sopiminen sujuvammaksi. Vastuulliset työpaikkaohjaajat kokevat opettajan työn kiireiseksi ja yhteisen ajan löytäminen on ollut ongelmallista. Opettajat taas kokevat työpaikkojen olevan kiireisiä, ettei siellä ole aikaa yhteisille keskusteluille.

Haastateltavat kertoivat nuorten tarvitsevan enemmän aikaa oppimiseen ja lähes kaikki haastateltavat mainitsivat asiasta. Myös ammattialan tutustumiseen, tuntemiseen, jotta

saavat realistisen käsityksen ammattialasta tarvitaan aikaa. Esimerkiksi haastateltavat 7 ja 2 kertovat:

Mut sit, jos sä lähdet nuorta sitten taas niinko ohjaamaan, niin siinä lähdetään aika pienin palasin, että kun sun pitää aika paljon avata sitä alaa ja ammattia. Monet tulevat vaan johonkin koulutukseen ja eikä he oikeen edes tiedä, mitä tää kaikki tarkoittaa, niin se on. (H7.)

Se on tämmöstä ja joku on sit lääkärihoitaja, kun tulee tuolt jostakin tv:stä sarjoja ja ne kuvitelmat, kun tullaan yhdeksännen luokan jälkeen lähihoitajaopiskelijaksi, ne käsitykset voi olla ihan erilaisia, kun sitten taas vähän vanhemman opiskelijan. Niin siin sit on, et pitää miettiä, et opiskelija on vasta ton ikäinen ja et se on niin nuori ja siitä sit aloitetaan ohjaamaan sen mukaisesti ja siihen kasvuun menee sitä aikaa. Sitten se on erilaista ja täytyy myös ymmärtää se puoli. Ymmärrystä joo paljonkin. (H2.)

4.3 Ohjaajan itsensä johtaminen ohjaustyössä

Millaista ohjaajan itsensä johtamista opiskelijan opintojen henkilökohtaistamien edellyttää. Tuloksissa esille tulee haastateltavan omaa näkemystä ja kuvausta itsestään ohjaajana toimimiselle. Kaikki haastateltavat pitivät ohjattavan kuuntelun merkityksestä tärkeänä, esimerkiksi haastateltava 6 ilmaisee asian näin:

Sellainen kuuntelemisen taito on tärkeää, oikeasti kuuntelee sitä opiskelijaa, että missä hän tarvitsee sitä apua, oikeasti kuuntelee sitä opiskelijaa eikä oleta niitä asioita. Vaan tosiaan kuulee sen asian, mitä toinen puhuu, kuuntelemisen taito on tärkeää. (H6.)

Haastateltavat kuvailevat itseään kuuntelevaksi, kyseleväksi ja kertovat antavansa palautetta työskentelystä opiskelijalle jatkuvasti heti alusta alkaen. Opettajalla ja vastuullisella työpaikkaohjaajalla tulee olla hyvät vuorovaikutustaidot ja ohjaavan palautteen anto kyky. Opiskelijalle annettu palaute kohdistuu tekemiseen; missä asioissa opiskelija on onnistunut ja missä hänellä on parannettavaa. Kaikki haastateltavat pitivät tärkeänä antaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittyä ja korjata tekemistään ja kertoivat kannustavasta ja rehellisestä palautteen annosta ohjattavalleen. Esimerkiksi haastateltava 1 kertoo:

Sanoa et tässä kohtaa meni hyvin ja vahvistaa sitä ja niinku jatka samaan malliin, ja sit et tää kohtaa vielä vaatii vielä harjoitusta ja antaa vinkkejä, et millä tavalla voisi vielä tehdä paremmin. (H1.)

Kaikki haastateltavat puhuivat substanssiosaamisen, oman ammattialan osaamisesta ja sen ylläpitämisen tärkeydestä. Kaikki haastateltavat kertoivat tärkeäksi tekijäksi olla työssään ammatillisesti kehittyvä ja sen vaikuttavan työssä jaksamiseen. Oman ammattialan kehittymisen seuraamista ja substanssiosaamisen hallintaa ohjaajat tarvitsevat työtä tehdessään.

Opettajat ja vastuulliset työpaikkaohjaajat tarvitsevat ihmistuntemusta, ihmissuhdetaitoja ja oman persoonan käyttämistä silloin, kun toimitaan toisten ihmisten kanssa.

Tämä aihe sai haastateltavilta paljon mainintoja, kuten haastateltava 4 kertoo:

Olen vahvasti sitä mieltä, että se opettajan persoonallisuus ja vähän niinkö itsensä likoon laittaminen on ihan kaikista tärkeintä. Se on tässä meidän tiimissä se vahva asia. (H4.)

Haastateltavat pitivät tärkeänä opiskelijan itsetuntemuksen ja vahvuuksien ja ammattillisuuden kehittämistä opiskelijan oman tavoitteen mukaisesti, niin että opiskelijan omia valintoja tuetaan ja kannustetaan. Tarvittaessa tavoitteen mukaisia asioita kerrataan, jotta ne osataan. Esimerkiksi haastateltava 3 kertoo:

Niin et ohjattava vois itse hakea sitä polkua, et ei niin, et minä niin tarkkaan viitoittaisin sitä polkua. (H3.)

Haastateltavat puhuivat myös päämäärätietoisuudesta ja jämäkkyudesta ohjaustilanteissa. Esimerkiksi haastateltava 7 selvittää tilannetta näin:

Sä annat sille opiskelijalle sen mahdollisuuden valita se oma polku, mut toisaalta semmosta jämäkkyyttä, jos sä sitä yliymmärrät opiskelijaa loppuun asti, niin ehkä sitä polkua ei koskaan synny. Opiskelijan kanssa tulee keskustella totuuden mukaisesti. (H7.)

Haastateltavat pitivät merkittävänä tiimityön tekemistä ja toisilta oppimista. Samoin tärkeänä pidettiin ohjaajien välistä yhteistyötä. Vastuulliset työpaikkaohjaajat kertoivat siitä, että koulusta tulee työpaikalle ohjausta varten kirjallista materiaalia. Esimerkiksi haastateltava 7 ilmaisee asian:

Näistä kerää sitä voimavaraa ja oppii koko ajan lisää, kun tarkkailee mitä muut tekevät ja voi ottaa niistä sitten vinkkejä. Vinkkejä siihen omaan työhön kans et, koska koskaan ei ole täydellinen vaan pitää koko ajan vaan varastaa ja parastaa niitä asioita. Olla avoin ja keittää itseään. Se on sitä jatkuvaa vuoropuhelua ja peilausta, mitä kannattaa tehdä ja miten tehtäis ja näin, kyllä mä koen sen äärimmäisen tärkeänä oman tiimin voimana. (H7.)

Lähes kaikki haastateltavat puhuivat omasta ohjaamisestaan luontaisesti tapahuvaksi toiminnaksi. Esimerkiksi haastateltavat 4 kertoo:

Ja siihen ohjausosaamiseen, mä ajattelen, et tää pitkä työkokemus, se tulee täältä takaraivosta, et sillä tavalla maalaisjärkeä käyttämällä. (H4.)

Myös monipuolisen oppimisen ja opiskelijan uraa ja tavoitetta eteenpäin vievänä ja mahdollistajana monet haastateltavat näkivät itsensä. Esimerkiksi haastateltava 5 selvittää asiaa:

Et opiskelija pääsee joka paikkaan, et jos on joku fysioterapeutti käynti, niin sanon, et mee mukaan vaan sinne käynnille, et näkee mahdollisimman paljon, et jos jonain päivänä se opiskelija, vaikka haluaisikin fysioterapeutiksi. (H5.)

Haastateltavat puhuivat myös ongelmien ratkaisemisesta ja itseohjautuvuudesta erilaisten tilanteiden ja työn moninaisuuden hallinnasta päivittäin. Esimerkiksi haastateltava 8 kertoo:

Meidän imsihän on aivan mainio, niin et, jos mä jotain ihmettelen, niin sieltä mä sitten vaan ihan tolkullisesti niinku katon, että näin on, enhän mä tähän nyt lyö paukkuja, kun enhän mä tätä tässä nyt pysy muuttamaan, nyt helpotti, mennään näin, tää on määrätty täällä jossakin näin, ja ihan sama on ohjauksessa opiskelijoille, tutkinnonperusteet on määräys, katotaampa täältä mitä täällä on. (H8.)

Haastateltavat kertoivat opiskelijoiden onnistumisista monenlaisia hienoja tarinoita, jotka ovat antaneet heille omaan ohjaustyöhön onnistumisen kokemuksia ja motivoineet omassa ohjaustyössä. Tämä ilo oli aistittavissa haastattelujen aikana. Esimerkiksi haastateltava 8 kertoo:

Et meillä on tiettyä osaamista, me vaan voidaan niinko tukeutua siihen ja on sellaisia asioita, et josta pitää kiinni, ja jotka ovat sitä minua tai minun mielestäni juuri niitä oikeita asioita ja kyllähän tää ohjaus kaiken kaikkiaan ja tota opiskelija, niin kyllä se on meidän pääasiakas, ja sit siitä tulee se hieno palkintokin, kun valmistuu porukka. Siellä niin, siinä se palkka on, että ne niin hienoja juttuja on tehnyt niin, ne pitäis aina olla se, joka kantaa ja vie ja lisää motivaatiota ja kaikkea. (H8.)

Ohjaustyö on moninaista ja siinä tarvitaan monenlaista osaamista henkilökohtaisella tasolla. Ohjaustyön moninaisuus tuli esille useassa haastattelussa ja eri kohdissa haastattelua. Ohjaus vaatii sitoutumista ja kiinnostusta ohjaukseen ja opiskelijan osaamisen kehittämiseen.

Ohjaajan työssäjaksamiseen sisällönanalyysin yläluokkaan saatiin tuloksena seuraavanlaisia kategorioita: fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja ammatillinen kunto ja näiden käsitteiden kokonaisuutta kuvattiin haastatteluaineistossa. Ohjaajan työssäjaksamisen kokonaiskuntoisuus tulee esille esimerkiksi lauseessa, kun haastateltava 2 pohtii ja sanoo:

Kehon kunto ja mieli käyvät käsi kädessä ja jos tulee jotakin, niin silloin ei jaksaa. (H2.)

4.3.1 Ohjaajan fyysinen-, sosiaalinen ja psyykkinen kunto

Ohjaajan fyysinen kunto piti sisällään liikunnan, hyvän ruoan ja ravinnon, päihteettömyyden ja riittävät yöunet. Fyysistä kuntoa ja liikuntaa pidettiin itsensä johtamisen työssäjaksamisen näkökulmasta erittäin tärkeänä, johon kaikki vastaajat antoivat maininnan. Esimerkiksi haastateltavat 1 ja 5 kertovat:

Et pitäis käydä vähän kuntosalilla ja luonnossa liikkuminen on kyl sellasta, mistä saa hyvinolon-tunnetta. (H1.)

Et mä lenkkeilen ja kuntoilen ja sitten tota ja, jos en mä pidä ittestäni huolta niin mun kehohan on kova työkalu tuolla töissä, ja mun täytyy jaksaa siellä ja käyn punttisalillakin just sen takia, et mulla täytyy olla voimaa siellä, jos en pidä itsestäni huolta, niin en pysy edes tätä työtä tekemään. (H5.)

Myös muihin fyysisen kunnan osa-alueisiin kuten hyvään ruokaan ja riittävästä yöunesta kertoi useampi vastaaja.

Sosiaalinen kunto pitää sisällään; perhe voimavarana, työn ja vapaa-ajan erottamisen, vapaa-ajan ja mielekkään tekemisen sekä erilaisen harrastustoiminnan, joita oli esimerkiksi erilaiset kulttuuriharrastukset, teatterissa, konserteissa ja elokuvissa käynti sekä lukeminen ja käsityöt. Perhe voimavarana piti sisällään sitä, että perheessä asiat ovat hyvin sekä perhettä ja puolison tukea pidetään voimavarana, joista suurin osa vastaajista antoi maininnan. Esimerkiksi haastateltavat 3 ja 8 kertovat:

Sit et yks osa on see, et kotonakan ei oo ollu mitään murheita, et jos niitä olis siellä, niin sit tää vois muuttua ihan ylivoimaseksi täs viimevuosien aikana. (H3.)

Sattunut hyvä puoliso, että se kantaa kyllä monta vaikeutta. Mitä nyt ajatellaan tähänkin ikään jokaiselle tulevan, tulee kaikkee, ei mee niinkö ihan niin kuin saduissa. (H8.)

Muita itsensä johtamisen keinoja työssä jaksamiseen ohjaajilla oli työn ja vapaa-ajan erottaminen. Omalla vapaa-ajalla ei kannata vilkuilla työpuhelimeen ja sähköposteihin. Tästä aiheesta lähinnä opettajaohjaajat mainitsivat. Esimerkiksi haasteltava 7 kertoo:

Se minkä mää olen nyt oppinut, on se, että mää erotan työ ja vapaa-ajan. Että mää laitan viikonloppuna sen puhelimen kiinni, jollen mä laita sitä kiinni, niin mä kattelen sitä ja siel tulee viestejä. Ja sit tavallaan, se niin ku, sä oot siinä kierteessä, sitten sä alat sitä hoitamaan, sitä asiaa, niin et mä hoidan tään nyt, ettei mun tarvii tehdä tätä maanantaina. (H7.)

Psyykkinen kunto piti sisällään esimerkiksi; ei murehtia tulevaa, johon ei itse voi vaikuttaa ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja opiskelu. Opiskelua liittyi usein myös ammatilliseen kuntoon. Psyykkinen kunto on yhteydessä muihin osa-alueisiin ja sitä on vaikeaa eritellä toisista. Esimerkiksi psyykkinen kunto on yhteydessä sosiaaliseen kuntoon, jolloin voi harrastaa itselleen mieluisia omaan luovuuteen liittyviä asioita. Tai psyykkinen kunto on yhteydessä fyysiseen kuntoon, kun esimerkiksi luonnossa liikkuminen antaa hyvänolon tunnetta.

4.3.2 Ohjaajan ammatillinen kunto

Ammatillinen kunto pitää sisällään; ammatillisen kehittymisen ja kaikki haastateltavat antoivat maininnan ammatillisesta kehittymisestä ja sitä pidettiin tehokkaana itsensä johtamisen keinona työssä jaksamisessa. Haastateltavat pitivät tärkeänä huolehtia omasta ammattilaisuuden kehittymisestä ja kertoivat erilaisista keinoista tehdä sitä.

Haastatteluaineistossa on selvitettyä ohjaajien kertomana ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista, joita olivat oman alan seuraaminen monin eri tavoin. Aineistosta ilmeni työympäristön muutosten, vaihdosten ja uusien tilanteiden lisäävän ammatillista osaamista ja tarvetta hakea lisää osaamista alalta. Lisäksi ajan hermoilla olemista omalla ammattialalla pidettiin tärkeänä.

Oman alan seuraamista voi toteuttaa erilaisin ratkaisuin ja mahdollisuuksin. Haastatteluaineistosta ilmeni erilaisia mahdollisuuksista seurata omaa alaa. Yksi haastateltava sanoi toimivansa sivutoimisena yrittäjänä, jolloin hän toimii ja tekee omalla alalla töitä ja on tällä tavoin mukana alan kehityksessä ja tietää, mitä siellä parhaillaan tapahtuu yrittäjän näkökulmasta. Muita mahdollisuuksia ammattialalla kehittymiseen mainittiin oma työympäristö, jolloin voi oppia uusia asioita työnkierron avulla tai/ja seuraamalla toisten tekemistä siellä. Työpaikka käyntejä, erilaisissa työpaikoissa pidettiin hyvänä tapana oppia uutta omasta alasta sekä hakeutumalla erilaisiin koulutuksiin. Myös työnantajan järjestämät koulutukset olivat hyviä ammatissa kehittymisen väyliä. Lisäksi mainittiin itsenäinen tapa hakea alan tietoa eri lähteistä; netistä ja kirjastosta. Esimerkiksi haastateltava 5 kertoo ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista näin:

Se on tosi tärkeä et huolehtii myös ammatillisesta kehittämisestä, vaikka et kävisi erillisiä kursseja, sä löydät sitä tietoa kirjoista ja joka paikasta. Niiko et, kirjastokin on hyvä ja sieltä saa paljon tietoa ja aina kannattaa opiskella ja hakea niitä lähteitä. Netistä ja mistä vaan ja just kun täs muuttuu monet asiat meidänkin puolella ja tulee uusia asioita. Työympäristö, kun vaihtuu ja tulee uusia asukkaita, niin paljon oppii, ja miten niitten kanssa sit taas pitäis tehdä ja kummottiin niitten kanssa menee nää systeemit. Sitten voi antaa työnantajalle toiveita, mistä olis hyvä saada koulutusta ja on itellä mahdollisuuksia vaikuttaa niihin ja voi hakeutua erilaisiin koulutuksiin suoraa itekkin ja voi suunnitella erilaisiin työpaikkoihin menemistä, sitä työnkiertoa. (H5.)

Työyhteisön merkitykseen, johon voitiin vaikuttaa itsensä johtamisella ja omalla käyttäytymisellä edisti ohjaajien työssäjaksamista työpaikoilla. Esimerkiksi haastateltava 2 kertoo:

Työyhteisöllä on merkitystä ja sillä varsin onkin, meillä on työyhteisö kyl sellanen aika kiva, kun on pieni työyhteisö ja meillä on avoimuutta ja meille aika usein opiskelijoilta tulee myönteistä palautetta. Meidän osastolla on avoin ja iloinen ilmapiiri, on hyvä, et on kiva tulla töihin, ja mä luulen tota et jokainen voi siihen vaikuttaa ja vaikuttaakin. (H2.)

4.4 Yhteydenpitovälineet opiskelijan henkilökohtaistamisessa

Opettajan työpaikalla käyntejä pidettiin parhaimpana yhteydenpitomuotona, jolloin voidaan keskustella ja selvittää opiskelijan henkilökohtaistamiseen liittyviä asioita

kasvotusten. Lisäksi sähköpostia, WhatsAppia, Wilmaa, puhelinta ja Skypeä käytetään ohjauksen yhteydenpitovälineinä. Vastuulliset työpaikkaohjaajat toivovat Wilman käyttöön koulutusta. Haastateltava 1 kertoo yhteydenpito mahdollisuuksista:

Keskustelut olisivat parhaimpia, mut et s-postin ja Wilman ja puhelimen välityksellä olis myös hyvä. Koulutukset olisivat myös hyviä Wilman käytöstä, et olen huomannut, se et sitä myös tarvitaan. Joillekin on kauhee kynnys, kun tulee ne oppilaan tunnukset ja koetaan kaikki niin hankalaksi, et emmä ehdi ja muuta, se jännitys jää pois, kun ne on käyty läpi et huomaa et tää on ihan helppoa ja miten se toimii ja siihen kans pieni ohjeistus ja et saisi opastuksen et tullaan työpaikalle kertomaan sen käytöstä tai voi käydä kouluttautumassa, miten se toimii tai et sulla on joku ohjelappunen siitä, et se toimii. (H1.)

Myös yhteydenpito pitäisi olla vaivatonta ja varmaa siten, että opiskelija saa omaan opettajaan tarvittaessa helposti yhteyden ja että opettaja saa opiskelijaan nopeasti yhteyden. Haastateltava 3 kertoo:

Ohjausvälineistä WhatsApp on se millä saa opiskelijaan nopeinten yhteyden, se on ainakin se, jolla mä saan opiskelijaan hyvin yhteyden. (H3)

Ohjauksen ajankohdat tulisi saada järjestettyä niin, että kaikilla osallisilla on aikaa keskittyä niihin. Kiireestä ja aikapulasta kaikki haastateltavat mainitsivat. Joustavia ja käyttökelpoisia yhteydenpitovälineitä kaivataan yhteistoimintaan, koska työelämäohjauksen yksi keskeisistä haasteita ovat ohjaajien yhteisen ajan sopiminen ja aika-aulujen sovittaminen. Haastateltavat 9 ja 2 kertovat:

Ohjauksen käynnit tulee ajoittaa niin, ettei se häiritse työpaikan kiireistä päivää esim. vuorojen vaihtojen ajankohdat ovat huonoja, kuorman saapumisen aika, kampanjarakentaminen tms. Ilta-ajat joskus huonoja, jos esimiehet eivät ole paikalla. (H9.)

Tietysi mä sanon et välillä on kiireisiä opettajia, mut kyl ne on tulleet ja aikatauluttaneet jokaiselle on sit kyl aikaa, nää on nää väliarviointit ja loppuarviointit, ne kuuluu siihen ja siihen käytetään se aika, mitä siihen sit tarvitaan. (H2.)

Opiskelijan työssä kouluttautumisen jakson aikana kolmea opettajan ohjauksen käynnin määrää työpaikalle pidettiin hyvänä ja käynnit ajoittuisivat heti alkuun, kun opiskelija aloittaa työpaikalla kouluttautumisen, ennen näyttöä keskusteltaisiin opiskelijan valmiuksista näyttöön ja sovittaisiin näyttötehtävät sekä suunnitelman tekeminen että näytön jälkeen käytäisiin arviointikäynnillä. Esimerkiksi haastateltava 5 kertoo tarvittavista opettajan ohjauksen käynneistä:

Tarvitaan heti alkuun ja ennen arviointia, et kertoo näyttöasiat ja sit arviointi. Kolme käyntiä pitäis saada ja soitot välissä. Mistä ne opettajat saa kalentereihinsa ne ajat, siinä on ollut vaikeutta saada sopimaan aikataulut. Kyl me ollaan joustettu tosi paljon sieltä meidän puolelta, et ollaan saatu sopimaan. (H5.)

Toisaalta tuloksissa esille tuli opettajalle annettavan ohjauksen resurssin määrä, jolloin ei kolmeen työpaikkaohjauksen käyntiin olisi opettajalla aikaa. Ohjauksen käyntien määrä on ollut kaksi haastateltavan opettajan alalla. Haastateltava 6 kertoo:

Aikaisemmin meillä oli käytössä 7 tuntia ja nyt on käytössä 5 tuntia/ opiskelija et väheni kahdella tunnilla. Näillä tunneilla ei mennä kolme kertaa käymään työpaikalla. (H6.)

Wilman kehittyminen tukevaksi, uuden lainsäädännön vaatimusten mukaiseksi ohjaustyövälineeksi ja muut digitaaliset välineet antavat apuja yhteistyöhön tekemiseen. Välineet helpottavat yhteydenpitoa vastuullisen työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja opettajan välillä. Haastateltava 7 kertoo millä tavalla Wilma on ollut hänellä käytössä työpaikalla ohjatessaan:

Meillä on tää Wilma käytössä ja sitä on muokattu ihan hirvittävän paljon, sitten tän vuoden puolella varsinkin ja sitten tän reformin myötä ja meillä on mun mielestä aika hyvä työväline osaamisen työkirja siellä Wilmassa. Eliikkä opiskelija täyttää sinne itse mitä hän on oppinut tai mitä hän osaa ja arvioi sitä osaamista ja tavallaan sitä kautta pystyy sitten näissä henkilökohtaistamiskeskusteluissa kattomaan sitä osaamisen työkirjaa, että miten hän on täyttänyt sitä ja jos hän on täyttänyt sitä ja laittanut sinne suurin piirtein jostain tutkinnonosasta niku melkein kaiken ja arvioinut, että osaan hyvin tai osaan melko hyvin niin silloin on jotain niiko näyttää, että olisitko sitten valmis vaikka tutkintosuoritukseen ja mun mielestä se on ollut hyvä väline, mikä meille on tullut. (H7.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMINEN

Johtopäätösosiossa tuloksista pyritään tekemään synteisiä. Synteesit kokoavat yhteen pääaseikat ja antavat vastauksen asetettuihin kysymyksiin, jolloin pyritään antamaan olennaisimmat vastaukset tutkimuksen ongelmiin. Johtopäätökset perustuvat laadittuihin synteeseihin ja tukijan on pohdittava mikä on saatujen tulosten merkitys tutkimusalueella ja mahdollisesti laajemminkin. (Hirsjärvi ym. 2009, 230.) Johtopäätösosiossa pohditaan oman tutkimuksen ja omien tutkimustulosten suhdetta teoreettiseen viitekehukseen ja suhteutetaan aikaisempaan tietoon sekä esitetään mahdolliset jatkotutkimusaiheet.

Tutkimuskysymyksenä olivat, miten ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukainen opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen työelämässä käytännössä toteutuu ja miten sitä voidaan kehittää? Tutkimuksen pääkysymystä tuettiin apukysymyksillä ja haettiin, millaista ohjaajan itsensä johtamista opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen edellyttää sekä selvitettiin, minkälaiset yhteydenpitomahdollisuudet auttavat opiskelijan henkilökohtaistamisessa.

Tutkimustuloksissa ilmeni aiheeseen liittyen erilaisia kehittämistarpeita ja tuon ne ehdotuksen kaltaisia esille. Lisäksi haastateltavat, lähinnä vastuulliset työpaikkaohjaajat

toivoivat kirjallista, selkeää, tiivistä ja alasta riippumatonta opasta henkilökohtaistamisen pääasioista käytäntöön ja opettajat toivoivat sen palvelevan myös opiskelijan tarpeita. Kehittämisehdotukset ja oppaan sisältö pohjautuvat kehittämistehtävän haastatteluaineistosta tullessiin tuloksiin ja työn tietopohjaan. Kehittämistyön aikaansaannoksissa pyrin kehittämistyön arviointiin annettujen kriteerien mukaisiin tavoitteisiin, joita ovat yksinkertaisuus, helppokäyttöisyys, sovellettavuus muihin yhteyksiin, toistettavuus, neutraalisuus ja lopputuloksen merkittävyys. (Ojasalo ym. 2014, 47.)

5.1 Tutkimustulosten suhde tietopohjaan

Tulosten suhde tietopohjaan oli varmistettu teoriaohjaavalla sisällönanalyysi menetelmällä, jolloin aineistosta nousevat tiivistetyt aiheet yläluokasta yhdistettiin pääluokkaan. Pääluokkana toimi tietoperusta ja yhdistävänä luokkana oli tutkimuskysymys. Tutkimuskysymyksen tietopohja, teoreettinen viitekehys pohjautuu suurimmalta osalta lainsäädäntöön. Mielenkiintoista oli lähteä keräämään ja järjestämään aineistoa tutkimuskysymysten alle ja loppuvaiheen luokituksissa havaita ja yhdistää haastateltavien kertomuksia ja ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön ja muuhun tietopohjaan.

Tutkimustuloksista ilmeni kehittämisen tarpeita, joihin halutaan parannusta ja niitä tulee esille johtopäätöksissä ja kehittämisehdotuksissa. Haastattelukysymykset onnistuivat hahmottamaan aihetta ja pääkysymykseen saatiin lainsäädäntöön liittyvä sisältö. Haastateltavat kertoivat tekemästään ohjaustyöstään, erilaisista tilanteista ja henkilökohtaistamisen tekemisestä toiminnassa, niin konkreettisin sanoin ja esimerkein, jopa niin, että kaikki vastuulliset työpaikkaohjaajat eivät ajatelleet tekevänsä henkilökohtaistamista uuden lainsäädännön mukaisesti. Mieleepä tuli, että henkilökohtaistaminen nähtiin ja koettiin sanana paperin oloiseksi. Samanaikaisesti he toivat esimerkeillään ja toiveillaan esille, miten käytännön toimintaa voitaisiin parantaa ja nämä kaikki kehittämisehdotukset pääkysymyksen osalta vahvistavat lain sisällön merkitystä.

Työn tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen työpaikalla tapahtuvan henkilökohtaistamisen kehittäminen. Lähtökohtana ja tavoitteena oli saada selville minkälaisia kehittämisehdotuksia ja toimintakäytänteitä haastateltavat toivoivat ja toivat esille. Tärkeää

opiskelijan henkilökohtaistamisessa on tukea työpaikkoja ja työpaikkaohjaajia tehtävän hoitamisessa silloin, kun koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena tai kun osaaminen osoitetaan työpaikalla. Tietoperustan painotus pohjautuu lähes kokonaan Lakiin ammatillisesta koulutuksesta. Laki ammatillisesta koulutuksesta luvussa 5 on selvitettynä henkilökohtaistaminen. Työpaikalla tapahtuvan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu työnantaja tai muu työpaikan edustaja. Samoin tapahtuu työvoimakoulutuksessa ja kaikkien muiden toimijoiden kanssa, jotka osallistuvat koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §; HE 39/2017, 227–228.)

Valtioneuvoston asetus tarkentaa lakia henkilökohtaistamisesta. Työpaikalla henkilökohtaistamissuunnitelmaa tehtäessä mukana ovat opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja, koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja tai perustellusta syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja sekä oppisopimuskoulutuksen osalta oppisopimuskoulutusta hankkineen koulutuksen järjestäjän edustaja. Suunnitelmaan tulee keskeiset työtehtävät tutkinnon perusteiden ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseksi. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa pitää olla suunniteltuna työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen ajoittuminen. Oppisopimuskoulutuksessa osaamisen hankkimisen ajoittuminen ja koulutuksen järjestäjän osoittamissa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvan osaamisen hankkiminen sekä työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen osalta. (Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §.)

5.1.1 Henkilökohtaistaminen työssä kouluttautumisen aikana

Tuloksissa ilmeni monipuolisesti opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman merkitys työssä kouluttautumisen aikana. Henkilökohtaistamiskeskusteluissa opettaja selvittää opiskelijan henkilökohtaisia oppimisen tavoitteita ja varmistaa työpaikan mahdollisuudet kouluttaa tarvittavia asioita opiskelijalle. Opettaja huolehtii opiskelijan työssä kouluttautumiseen liittyvistä asioista kokonaisuudessaan ja

selvittää opiskelijan tavoitteet, suunnitelmat ja sopimukset, kun taas kaikki työelämässä opiskelijaa ohjaavat niin vastuullinen työpaikkaohjaaja kuin opettaja huolehtivat opiskelijan henkilökohtaistamisen toteutuksesta yhdessä.

Opiskelijan työelämäjakson alkaessa tulee keskustella työpaikalla myös kouluttautumisen peruseriaate. Tärkeänä pidettiin opiskelijan työtehtävien suunnittelemista tutkinnonperusteiden mukaisesti. Opettajien huolena oli se, että opiskelija saa aidosti tehdä niitä tehtäviä, joita hänen on tarkoitus tehdä henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman mukaisesti työssä kouluttautumisen aikana. Työpaikoilla ei voida käyttää opiskelijaa korvaamaan työpaikan omaa henkilöstöä tai toisaalta sitä, että työtehtävät olisivat yksipuolisia ja eivät toteudu HOKSissa sovitun ja tutkinnon perusteiden mukaisesti.

5.1.2 Työpaikalla kouluttautumisen rakenne

Tärkeänä HOKS keskustelun aiheena pidettiin työpaikalla kouluttautumisen rakenteen eli oppijan aiemman osaamisen ja tavoitteen huomioiminen sekä puuttuvan osaamisen hankkiminen opiskelijalle yksilöllisesti. Opiskelijalla työssä kouluttautumisen alkaessa tarvittava perusosaaminen ja tietoperusta on hyvä olla kunnossa. Tuloksissa ilmeni, että tärkeänä pidettiin oikea-aikaista työpaikalla kouluttautumista. Kaikilla opiskelijaa työpaikalla ohjaavilla tulee olla yhteinen käsitys opiskelijan opittavista asioista ja siitä on keskusteltu avoimesti yhdessä työpaikalla. Työtehtävien suunnittelu ja henkilökohtaistaminen tehdään opiskelijalle yksilöllisesti omasta lähtötilanteesta. Lisäksi aineistosta ilmeni työpaikalla oppiminen antaa oikean ja monipuolisen kuvan opiskelijalle ammattialasta ja, että opiskelijoiden ennakkokäsitykset alasta voivat olla kovin erilaisia.

Tietoperustassa mm. Rintala, ym. (2015, 18) ja Virtanen (2013, 80–81) tuovat esille tutkimustuloksissaan, että onnistuneen oppimisympäristön luominen opiskelijalle työelämässä vaikuttaa se, miten koulussa opittu yhdistyy työelämään. Tällä tavoin opiskelija kykenee kehittymään tehokkaasti ja monipuolisesti. Tutkimusten perusteella on

näyttöä siitä, että teorian ja käytännön tiivis integrointi ja yhteistyö oppimisympäristöjen välillä tukevat parhaiten opiskelijan ohjausta ja ammatillisen osaamisen kehittymistä. Valtioneuvoston asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (3 luku 9 §) säädetään, että opiskelijan henkilökohtaiseen suunnitelmaan tulee suunnitella keskeiset työtehtävät tutkinnon perusteiden ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseksi. Samoin Rintala ym. (2015, 19–20) ovat tulleet tutkimuksissa samaan tulokseen, jolloin työpaikalla tapahtuvan oppimisen tulee olla suunniteltua. Tehtävien ja taitojen määrittäminen tukevat suunnitelmallista koulutusta, jota eivät ohjaa ainoastaan organisaation tai liiketoiminnan vaatimukset. Kouluttautumisen rakenteen eli opiskelijan aiemman osaamisen ja tavoitteen huomioiminen nähdään merkittäväksi oppimisista edistäväksi asiaksi. Näin ohjauksen ja oppimisen henkilökohtaistaminen tarjoavat hyvät edellytykset yksilön ammatilliselle kasvulle. Opiskelijat arvostavat selkeitä ja määriteltyjä tavoitteita ohjauksessa ja oppimisessä. Kokonaisuutena ohjausta ja oppimista edistävänä tekijänä toimii selkeä viitekehys, joka määrittelee oppimisympäristöjen ja toimijoiden roolit, säännöt ja vastuut.

Vielä sama asia tulee esille tietoperustassa Laissa ammatillisesta koulutuksesta (8 luku 72 §), jossa selvitetään, että koulutusta järjestettäessä työpaikalla työpaikan ja yrityksen edellytykset ja mahdollisuudet otetaan koulutuksen suunnittelussa huomioon siltä osin kuin tutkinnon perusteet sen mahdollistavat osana ammattitaidon ja osaamisen hankkimisen yksilöllistä suunnittelua. Työpaikalla tulee olla riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet ja ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Koulutustyöpaikalta nimetään opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Tutkimustuloksessa ilmeni, ettei opiskelijalla työssä kouluttautumisen aikana työpaikan liiketaloudellinen hyöty ei ole se tärkein asia, vaan se että opinnot etenevät opiskelijan tavoitteen mukaisesti. Samoin lainsäädäntö lähtee tästä ajatuksesta. Lainsäädäntöön on kirjoitettu, että koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus purkaa koulutus-sopimus, jos opiskelijan ilmoituksen perusteella ilmenee, että työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta ammatillisesta koulutuksesta annettua lakia ja sen nojalla

annettuja säännöksiä tai koulutussopimuksen ehtoja eikä edellytyksiä sopimuksen jatkamiselle ole. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 76 §; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 18 §; SiVM 7/2017, 14; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §.) Tuloksissa nousi esille, että opettajan työpaikoilla käyminen on tärkeitä myös siksi, että hän käy työpaikoilla keskustelemassa ja huolehtimassa siitä, että koulutussopimusta noudatetaan. Toisaalta vastuulliset työpaikkaohjaajat toivoivat opettajan käyntejä työpaikoille.

5.1.3 Työpaikalla toteutettu erityisen tuen ohjauskeskustelu

Tutkimustuloksissa ilmeni, että työpaikoilla odotetaan enemmän opiskelijan henkilökohtaistamisen ohjauskeskustelua, jossa keskustellaan tarvittaessa opiskelijan erityisen tuen tarpeesta. Ohjaajat kertoivat opiskelijan yksilöllisen osaamisen ja tuen tarpeen vaikuttavan, mitä asioita voidaan kertoa hänelle ennen työpaikalle kouluttautumaan menoa, erityisesti silloin, kun työpaikalle kouluttautumaan menee erityistä tukea tarvitseva tai maahanmuuttaja, joiden on vaikea hahmottaa ja ymmärtää koko tutkinnon osan tavoitetta kaikkea kerralla. Haastateltavat kertoivat pelastelevansa ja pilkkovansa tutkinnon osaa pienemmäksi ja työpaikalla ollessaan konkreettisesti ohjaavansa pienissä erissä opiskelijaa, selvittäen paikan päällä, millaisia työtehtäviä sisältyi heidän omaan tavoitteeseensa tutkinnonperusteiden mukaan tai poiketen siitä.

Olellaisena asiana pidettiin sitä, että opiskelija ymmärtää opeteltavan asian. Laki ammatillisesta koulutuksesta 7 luku pykälissä 64–67 säädetään osaamisen hankkimisen suunnittelun yhteydessä koulutuksen järjestäjä selvittää opiskelijan tarpeen tutkintokoulutukseen, muuhun ammattitaidon tai osaamisen hankkimiseen, ohjaukseen ja tukeen sekä opiskeluvalmiuksia tukeviin opintoihin ja erityiseen tukeen. HOKSiin suunnitellaan tarvittaessa tarve mukauttaa osaamisen arviointia tai poikkeaminen tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista. Opiskelijan henkilökohtainen opintojen kehittämissuunnitelma on käytössä kaikissa koulutuksen järjestäjän oppimisympäristöissä.

5.1.4 Opettajan käynnit työpaikalla ja aloituskeskustelun merkitys

Vastuulliset työpaikkaohjaajat kertoivat opettajien epäselvästä tiedottamisesta lain sisällön muutoksista opiskelijan henkilökohtaistamisesta työelämään, mutta samanaikaisesti he kertovat miten he olivat konkreettisesti ohjanneet ja toimineet opiskelijoiden kanssa. Mieleeni tuli analyysiä tehdessäni, että haastateltavat olivat näin ollen hyvinkin tietoisia ammatillisen lain säädännön sisällöstä, mutta selkeää toimintatapaa ja hyvää aloitus keskustelua, jossa keskustellaan opiskelijan henkilökohtaistamiseen liittyvät asiat selkeästi vaativat kehittämistä. Toisaalta tutkimuksen tuloksissa haastateltavat opettaja ohjaajat kertovat, että henkilökohtaistamista tehtiin ja toteutettiin käytännössä uuden lain mukaisessa hengessä.

Tuloksissa ilmeni, että opiskelijan työelämäjakson alkaessa opettajan ohjaukseyntiä tarvittaisiin ja sen katsottiin olevan merkittävä ja tärkeä tekijä opiskelijan henkilökohtaistamisessa työpaikalla. Ei riitä, että opiskelija tuo työhön tullessaan tutkinnonperusteet ja muut keskustelua vaativat asiat jätetään myöhemmälle. Työpaikalla kouluttautumisen alkuvaiheen henkilökohtaistamisen keskusteluissa keskustellaan opiskelijan tavoitteista sekä ohjauksen ja tuentarpeista, jolloin opiskelijan mahdollisuudet saada tehdä oikeanlaisia työtehtäviä oikeanlaista ohjausta ja tukea varmistuu. Tietoperustan luvussa 3 on selvitettyä henkilökohtaistamisen tarkoitus. Laki ammatillisesta koulutuksesta (5 luku 44 §) ja Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (3 luku 9 §) sekä (HE 39/2017, 226) selvitetään henkilökohtaistamisen tarkoitus, jolloin suunnitellaan opiskelijalle yksilölliset ja joustavat opinto- ja tutkintopolut sekä opintoja tukeva ohjaus ja tuen suunnittelua yksilöllisesti. Henkilökohtaistaminen on osa opiskelijan oikeusturvaa ja sillä varmistetaan tutkintokoulutuksen tai valmentavan koulutuksen tarjonta sen mukaisesti kuin on tarpeellista ja tutkinnon tai sen osan taikka koulutuksen tai sen osan suorittamisen näkökulmasta on tarpeen.

Henkilökohtaistamisen avulla huolehditaan opiskelijalle tarpeellinen opetus ja ohjaus sekä muu osaamisen kehittämisen pedagogiset järjestelyt. Valtioneuvoston asetuksessa tarkennetaan lakia siten, että henkilökohtaistamissuunnitelmassa pitää olla opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja ja koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja tai perustellusta syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja sekä oppisopimuskoulutuksen osalta lisäksi oppisopimuskoulutusta hankkineen koulutuksen järjestäjän edustaja.

Lisäksi tulee olla suunniteltuna keskeiset työtehtävät tutkinnon perusteiden ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseksi. Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen ajoittuminen. Oppisopimuskoulutuksessa osaamisen hankkimisen ajoittuminen koulutuksen järjestäjän osoittamissa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvan osaamisen hankkimisen sekä työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen osalta.

5.1.5 Vastuullisen työpaikkaohjaajan pohdintaa uuden lain tuomista mahdollisuuksista

Tuloksissa ilmeni työpaikkaohjaajien pohdintaa siitä millä tavoin uuden lain vaatimuksia voidaan käytännössä toteuttaa ja kuinka ne saadaan toteutumaan parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi esille nousi tutkinnon osan osan näyttämisen mahdollisuus. Uuden lain myötä ohjaajien yhteistyön merkitys korostuu ja kaikilla ohjaajilla on lähtökohtana ja tavoitteena kehittää uudenlaisia toimintakäytäntöjä. Työpaikan edustaja pohti mahdollisuutta tutkinnonosan osan suorittamisesta millä tavalla sen voisi saada järjestymään ja mahdollistumaan käytännössä omassa työpaikassaan.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 74 §:ssä mahdollistaa koulutusopimuksen tekemisen suoritettaessa tutkinnon osaa pienempää osaamiskokonaisuutta. Tutkinnon perusteiden mukainen ja henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa suunniteltu osaaminen on mahdollista hankkia työpaikalla tehtävien työtehtävien avulla ja se päivitetäisiin henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan yhdessä opiskelijan, työpaikan edustajan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Tutkinnon osittain sopiminen ei edellytä, että koulutusopimus saadaan tehdä vain suoritettaessa kokonaista tutkinnon osaa, vaan koulutusopimus voidaan tehdä myös suoritettaessa tutkinnon osaa pienempää osaamiskokonaisuutta. Myös Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 § sisältö tulee huomioida suunniteltaessa koulutusta, jolloin huomioidaan työpaikan ja yrityksen edellytykset ja mahdollisuudet ottaa koulutuksen suunnittelussa huomioon siltä osin kuin tutkinnon perusteet sen mahdollistavat osana ammattitaidon ja osaamisen hankkimisen yksilöllistä suunnittelua. Työpaikalla tulee olla riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet ja ammattitaidoltaan,

koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Koulutustyöpaikalta nimitetään opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja. Oppisopimuskoulutusta saavan yrittäjän vastuullinen työpaikkaohjaaja voi olla myös toiselta työpaikalta tai muutoin tehtävään soveltuva henkilö.

Tulosissa ilmeni vastuullisen työpaikkaohjaajan huoli suoraan tutkintoon tulevien näyttömahdollisuudesta. Näyttötutkinnoissa on jo aikaisemmin ollut tämä mahdollisuus ja oikeastaan näyttötutkintojen idea ja näyttötutkintojärjestelmän luominen on perustunut tähän ajatukseen. Monella tutkinnonsuorittajalla on ollut työkokemusta ja muuta osaamista, joka on tuotu näkyväksi, eli osaamista on verrattu tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin ja jos hakeutujalla oli riittävästi osaamista suhteessa tutkinnonperusteisiin, hänet voitiin ohjata tutkintotilaisuuteen.

Samalla tavoin voi uuden lain mukaan järjestää näyttö. Laissa ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 49 määrittää koulutuksen järjestäjän tehtäväksi suunnitella tutkinnon tai koulutuksen perusteissa edellytetyn ammattitaidon tai osaamisen osoittaminen. Koulutuksen järjestäjä suunnittelisi yhdessä opiskelijan kanssa, miten, missä ja milloin hän osoittaa tutkinnon perusteissa edellytetyn ammattitaidon tai muun osaamisen ja kun näyttö tehdään työpaikalla, se suunnitellaan yhteistyössä työelämätoimija mukana suunnitelmaa tehtäessä ja näin varmistetaan keskustellen näytön suorittamisen tarkoituksenmukaisuus. Laki ammatillisesta koulutuksesta ohjaa näyttöjen sovittamista mahdollisimman sujuvasti osaksi työpaikkojen normaaleja käytäntöjä, koulutuksen järjestäjän on suunnitellessaan ja järjestäessään näyttöjä tehtävä yhteistyötä niiden työpaikkojen kanssa, joissa näytöt järjestetään. Työ vaatii hyvää ja luottamuksellista yhteistyötä, tutkinnon perusteiden ja työn tuntemusta sekä yhteistä suunnittelua. Työelämän edustajan osallistuminen osaamisen arviointiin ja sitä kautta osaamisen todentamisen ja laadun varmistamiseen on tärkeää. Työelämän edustajien etuna on varmistaa, että opiskelijoilla on sellainen osaaminen ja ammattitaito, jolla pärjää työelämässä. Näistä syistä on ollut tarkoituksenmukaista ohjata lainsäädännöllä järjestämään näytöt työelämässä aina, kun se on mahdollista. Opiskelija voi osallistua näyttöön osaamisen hankkimistavasta riippumatta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 52 §.) Laissa

ei säädetä osaamispisteisiin tai aikaan sidottua työpaikalla tapahtuvaa osaamisen hankkimisen määrää, koska ajallisesti koulutuksen kesto voi poiketa henkilökohtaistamisen vuoksi riippuen opiskelijan aiemmin hankitusta osaamisesta. (HE 39/2017, 243.)

Tuloksissa ilmeni työpaikkaohjaajien tarvitsevan enemmän tukea arvioinnissa. Samanlaisia tutkimustuloksia on saanut Hietanummi ym. (2018, 27–28) tutkimuksissaan. Työelämän edustajien mielestä opettajan on oltava läsnä arviointitilanteissa ja otettava päävastuu arvioinnista, vaikka se tehdään yhdessä työelämän kanssa. Näin taataan laatu ja tasapuolisuus arvioinnissa.

5.1.6 Palautteen ja vuorovaikutuksen merkitys

Tuloksissa ilmeni opiskelijalle palautteen antamisen merkitys ja ohjaajat kertoivat olevansa kuuntelevia, kyseleviä ja he kertovat antavansa palautetta työskentelystä opiskelijalle jatkuvasti heti alusta alkaen. Opiskelijalle annettu palaute kohdistuu tekemiseen; missä asioissa opiskelija on onnistunut ja missä asioissa on vielä hänellä parannettavaa. Kaikki haastateltavat pitivät tärkeänä antaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittyä ja korjata tekemistään ja kertoivat kannustavasta ja rehellisestä palautteen antosta ohjattavalleen. Opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittymisestä tutkinnon suorittamisen tai koulutuksen aikana. Tietoperustassa Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 51 §:ssä on säädetty opiskelijan oikeudesta koulutuksen aikana saada palautetta. Opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioivat ja siitä antavat palautetta opetuksesta vastaavat opettajat ja muut opiskelijan opetukseen, ohjaukseen ja tukeen osallistuvat koulutuksen järjestäjän edustajat, sekä työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana myös vastuullinen työpaikkaohjaaja. Opiskelijalle annettavalla palautteella ohjataan ja kannustetaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään edellytyksiä opiskelijan omaan itsearviointiin.

Edelleen tietoperustassa Putkonen - Kankaanpää (2014, 149) ja Virtanen (2013, 80–81) pitävät ohjauksessa tärkeinä asioina ohjattavan aitoa kuuntelemista, palautteenantoa, kunnioittamista ja kohtaamista tasavertaisena ihmisenä. Erilaisten ohjausmenetel-

mien hyödyntäminen vaikuttaa opiskelijan oppimiseen ja opiskelijan oppimistuloksiin. Hyviin oppimistuloksiin päästiin sellaisissa oppimispaikoissa, joissa saatiin enemmän sosiaalista ja vuorovaikutuksellista tukea. Samoin tietoperustassa Baron & Parent (2015, 43) selvittävät tutkimuksissaan itsetuntemukseen kehittymiseen tarvittavasta palautteen antamisesta ja vertaisvalmennuksen merkityksestä. Vertaispalautetta jakamalla työyhteisössä opitaan omaa tietoisuutta ja omaa kykyä tunnistaa mitä osaa ja itsetuntemus ja itsesäätelytaidot lisääntyvät. Oma tietoisuus vaikuttaa ihmisiin ja he innostuvat palautteen antamisesta ja tiedostavat palautteen vaikutuksen oppimiseen. Palaute auttaa kehittymään ja asettamaan tulevaisuuteen tavoitteita. On hyvä saada palautetta ja oppia tuntemaan itseään. Näin oppii ja hallitsee omaa elämäänsä paremmin ja pitää yllään omaa osaamistaan ja ammatillisuuttaan.

5.1.7 Opiskelijan ammatillisuuden kehittymisen tukeminen

Tuloksissa ilmeni opiskelijan itsetuntemuksen, vahvuuksien ja ammatillisuuden kehittämistä pidettiin tärkeänä, niin että opiskelijan omia valintoja tuetaan ja kannustetaan. Tarvittaessa tavoitteen mukaisia asioita kerrataan, jotta ne osataan ja saavutetaan. Tietoperustassa Kaski & Kiander (2007, 35) selvittävät itsetunnon kehittymisestä ja suotuisan työuran ja onnistuneiden kokemusten kautta mahdollisuuden rakentaa hyvää ammatillista itsetuntoa. Samalla ammatissa saatu itsetunto voi korjata jossakin määrin lapsuuden itsetuntovaurioita. Hyvän itsetunnon omaava ihminen on saanut jakaa ikävätkin kokemukset toisen kanssa. Tämä toinen voi olla vanhempi, opettaja, ystävä tai joku muu ulkopuolinen auttaja. Myös Sydänmaanlakka (2006, 81) selvittää, että itsetuntemuksella voidaan tarkoittaa omien tunnetilojen ja toimintansa tunnistamista sekä niiden kontrollointia. Oppimisessa tarvitaan myös reflektoinnin taitoja, ei riitä, että haemme kokemuksia ja tietoa, vaan niitä tulee työstää ja arvioida systemaattisesti, muuten ei tapahdu syväoppimista.

Tutkimustuloksissa ilmeni nuorten tarvitsevan enemmän aikaa ja kokemuksia oppimiseen ja kasvuun. Sekä ammattialan tutustumiseen, tuntemiseen, jotta saa realistisen käsityksen ammattialasta tarvitaan aikaa. Tietoperustassa Salmela-Aro & Nurmi (2017, 179–180) selvittävät nuoren kasvun ja kehityksen merkitystä ja edistystä. Nuo-

ret lisäävät kykyä ymmärtää ja käsitellä sekä kertoa oman elämän tunne- ja vuorovaikutuskohtia, jotka mahdollistavat menestyksen eri elämän alueilla. Näitä elämän alueita ovat esimerkiksi ongelmien ratkaiseminen, ihmissuhteiden muodostaminen sekä kasvun ja kehityksen vaatimuksiin sopeutuminen. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettamisen vaikutuksia lapsiin, nuoriin ja aikuisiin on tutkittu paljon. Tunne ja vuorovaikutustaitojen oppimisen tutkimustuloksissa esille ovat nousseet ilmapiirin paraneminen, turvallisuuden tunteen kasvun tunne ja avoimuus ryhmässä. Lisäksi tuloksissa on havaittu tunne ja vuorovaikutustaitojen edistävän ihmisen oppimista ja lisäävän hyvää käytöstä sekä motivaatiota. Tunne- ja vuorovaikutustaitoisilla ihmisillä on taitoja paremmin kognitiivisilla, affektiivisilla ja käyttäytymiseen liittyvillä ydinpätevyysalueilla, joita ovat itsetietoisuus, itsesääätely, tietoisuus sosiaalisista suhteista, vuorovaikutustaidot ja vastuullinen päätöksen tekeminen.

5.1.8 Ohjaajan itsensä johtamisen merkitys

Tutkimustuloksissa ilmeni, että opettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan tulee olla määrätietoinen ja jämäkkä, samoin Salmimies (2008, 57) kertoo, että nopeasti muuttuvassa maailmassa kokonaisuus ratkaisee ja tasapainoinen ihminen osaa olla luja, että lempeä. Hän osaa katsoa eteenpäin ja nähdä sellaista mikä ei vielä näy. Hyvät ideat eivät yksinään riitä vaan pitää osata analysoida uusi tieto ja lisäksi tarvitaan organisointikykyä niin, että ideat muuttuvat toiminnaksi. Kun tiedostaa oman kognitiivisen tyylin, tavan ajatella ja tehdä päätöksiä voi valita itselleen sopivia tehtäviä, jossa voi hyödyntää omia vahvuuksiaan. Ihminen voi toimia tarvittaessa eri tavoin erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Itsenäisenä ihmisenä on helpompi hyväksyä muut ja ymmärtää erilaisuutta. Toiset ihmiset eivät ole uhka, vaan erilaisuudesta saa mahdollisuuden oppia jotakin uutta.

Tuloksissa ohjaajan ammatillisesta kehittymisestä pidettiin tehokkaana itsensä johtamisen keinona työssä jaksamisessa. Myös tärkeänä pidettiin huolehtia omasta kokonaiskuntoisuudesta. Tietoperustassa tuodaan esille mm. Sydänmaanlakka (2006, 68–78) itsensä johtamisen kokonaiskuntoisuutta sekä ammatillista kehittymistä.

Tutkimustuloksissa ilmeni ohjaajan tarvitsevan hyvää empatiakykyä. Tietoperustassa Huotilainen ja Saarikivi (2018, 246) kertovat, että empatiaa tarvitaan ja se on merkittävää missä tahansa työssä. Empatia määritellään kyvyksi kokea toisen ihmisen tunteita omina ja nähdä maailma toisen näkökulmasta. Ohjaajan työ on toisten ihmisten ongelmien ratkaisemista yhdessä ohjattavan kanssa ja toisten ihmisten tarpeeseen vastaamista. Parempi ihmisymmärrys ja empatia kyky luo laadukkaampaa työtä monessa ammatissa. Niin ikään Raami (2016, 141, 197) kertoo hyvän intuition omaavilla ihmisillä olevan hyvä tunne- ja empatiakyky. Heillä on myös avoin keskustelutaito, ongelmanratkaisukykyä sekä vastuullisuutta.

Tulosissa ilmeni itsensä johtamisen taidolla lisättävän työssä jaksamista, samoin tietoperustassa Neck ja Houghton (2006, 283) ovat selvityksessään tulleet samaan huomiioon. Itsensä johtamisen avulla ihminen kykenee ja sitoutuu paremmin itsenäisyyteen, jolloin hän osoittaa sitoutumista tehtäviinsä, tavoitteisiinsa, tiimeihin ja organisaatioihin ja omaa paremmin päätöksentekovalmiuden työssään. Itsensä johtaminen vaikuttaa yksilön luovuuteen, innovatiivisuuteen, luottamukseen, potentiaaliin, positiivisiin vaikutuksiin, työtyytyväisyyteen, psykologiseen vaikutusvaltaan ja tehokkuuteen. Nämä tulokset vaikuttavat kaikkiin yksilöihin ja ryhmiin ja ne lisäävät yhdessä organisaation suorituskykyä. Samankaltaisista asioista tietoperustassa Sydänmaanlakka (2006, 37–40) kertoo. Oman elämän hallita on vastuuta omasta elämästä, jolloin on tiedostettava oma tilanne, tunnettava itsensä ja pyrittävä kehittymään. Yksilön voimaantuminen on lähellä oman tietoisuuden kasvua ja siihen liittyy hyvä itseluottamus, positiivisuus, hyväksytyksi tuleminen tunne ja päämäärät. Positiivisuus on oma voimavara, jolloin voimme päättää, miten suhtaudumme asioihin. Positiivisen ajattelun hallitseva kykenee kääntämään epäonnistumiset voimavaroiksi.

Tuloksissa ohjaajat kertoivat mahdollisuuksista suunnitella omaa työtään ja sen lisäyksen työn mielekkyyttä. Näin itsensä johtamisen kautta saadaan aikaan työssäjaksamista. Mahdollisuus vaikuttaa ja suunnitella omaa työtään voisi tuoda apuja ajan käytön hallintaan, josta kaikki haastateltavat puhuivat. Esimerkiksi tuloksissa ilmeni yhtenä mahdollisuutena vaikuttaa jo suunnitteluvaiheessa oman työvuorolistan suunnitteleamiseen ja toteutukseen. Samoin tietoperustassa (Minseo & Beehr 2018, 185–193) selvittävät asiaa niin että, kun työntekijä saa suunnitella omaa työtään se lisää heillä tyytyväisyyttä työhön. Itsensä johtaminen luo työntekijöissä voimaantumisen tunteen

ja itsensä johtamisen vaikutus voidaan nähdä työntekijöiden resurssina, jolloin he itse saavat tehdä työpaikasta omanlaisensa ja se lisää työntekijöissä kekseliäisyyttä ja he luovat itselleen haastavampia työympäristöjä. Haastavammat työt johtavat parempaan henkilöstön tuottavuuteen, koska tämän kaltainen toimintatapa lisää työntekijöissä inostuneisuutta ja se taas lisää työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia työpaikoilla.

5.1.9 Työpaikalla kouluttautumisen ohjaustyö

Työpaikalla kouluttautuminen nähdään parhaassa tapauksessa hedelmällisenä keinona oppia molemmin puolin. Ohjaustyön pitää olla avointa ja suoraa. Ohjaajien käytännön toimintaan tulokseksi tiivistyi se, että vastuullisen työpaikkaohjaajan valintaa pidettiin keskeisenä tekijänä, jotta henkilö sitoutuu ja osaa ohjauksen. Vastuullisen työpaikkaohjaajan kiinnostusta ohjaukseen, vuorovaikutustaitoja ja jatkuvan palautteen antoa työskentelystä pidettiin työssä kouluttautumisen onnistumisen tekijänä. Vastuullisen työpaikkaohjaajan antama oivaltamisen mahdollisuudet opiskelijalle lisää opiskelijan itsetuntoa. Työpaikkaohjaajien ohjaushalukkuutta ja kyvykkyyttä pidettiin merkittävänä tekijänä, joka vaikuttaisi asioiden sujuvuuteen mutkattomasti opiskelijan työssä kouluttautumisen aikana.

Ohjaustilanteessa kerrottiin olevan läsnä ihmistuntemus ja – arvostus sekä erilaisuuden ymmärtäminen. Vastuullisen työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteistyön tekemistä painotettiin sekä heidän asenteen ja substanssin osaamista tuotiin esille. Luottamuksellista ohjaussuhdetta ja yhteistyötä pidetään tärkeänä onnistuneeseen työssä kouluttautumiseen vaikuttavana tekijänä. Tuloksissa ohjaustyön moninaisuus tuli esille useassa kohdin ja siinä tarvitaan monenlaista osaamista henkilökohtaisella tasolla. Monipuolisen oppimisen ja opiskelijan uraa ja tavoitetta eteenpäin vievänä ja mahdollistajana opettajat ja vastuulliset työpaikkaohjaajat näkivät itsensä. Opettajat ja vastuulliset työpaikkaohjaajat puhuivat myös ongelmien ratkaisemisesta ja itseohjautuvuudesta sekä erilaisista tilanteissa olemisesta. Tuloksissa esille tulivat myös opiskelijoiden onnistumisista iloitsemisesta ja sen antaneen heille omaan ohjaustyöhön onnistumisen kokemuksia ja motivaatiota. Ohjaustyössä tarvitaan muun muassa motivaatiota, sitoutumista ohjaukseen ja oppimisen tukemista, osaamisen kehittämistä, kykyä kuunnella,

hyvää ihmistuntemusta, pitkäjänteisyyttä, tunneälyä, ammatillista substanssiosaamista ohjattavassa asiassa, työelämää tukeva otetta, erilaisia ohjausmenetelmiä ja – työkaluja sekä jatkuvaa kehittymistä, työelämän seuraamista ja työtehtävien sekä työprosessien tuntemista, hyviä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, rauhallisuutta ja huumorintajua sekä tiimityön tekemistä ja toisilta oppimista

Samoin tietoperustassa tulee esille näitä ohjaajan osaamisia. Esimerkiksi Rintala ym. (2015, 19–20) ovat tutkimuksissaan tulleet samankaltaiseen tulokseen. Heidän tutkimuksen mukaan ohjaajan sitoutuminen, tavoitteellisuus, monipuoliset ohjausmenetelmät ja reflektiotaidot vaikuttavat oppimiseen. Työelämää tukevaa otetta kuvataan koulutuksen roolia oppimisen ja ohjauksen tukemisessa tiivistyy yhteistyön rakentamiseen oppimisympäristöjen välille, joka parhaimmillaan tukee teorian ja käytännön vuoropuhelua ja edistää kokonaisvaltaisesti oppijan ammatillista kehittymistä työpaikalla. Tietoperustassa selvitetään ohjaajan toimintaa, jolloin ohjaajan tulee kuunnella opiskelijaa ja pohtia opiskelijan kanssa yhdessä asioita ja tarvittaessa neuvoa. Ohjattavaa voi kuunnella yksilönä, mutta kaikkien kanssa ei tarvitse toimia saman kaavan mukaan, vaan voi etsiä erilaisia ratkaisuja ja sopivampia toimintamuotoja. (Putkonen - Kankaanpää 2014, 149.)

Ohjaus vaatii opettajilta uudenlaista asennoitumista ja toimintatapaa. Perinteisesti opinto-ohjaajien ammattitaitoon kuuluvia osaamisalueita odotetaan koko henkilökunnalta. (Koskela 2013, 24) Kokonaisvaltainen opiskelijakeskeinen ohjausmalli ei voi toimia, jos opettajat eivät koe omaa rooliaan opiskelijan kasvun ja kehittymisen tukemisessa sekä uravalinnan ja opiskelun ohjaamisessa tai heiltä puuttuu ohjaustehtävässä tarvittava osaaminen. (Koskela 2013, 100–102.) Tietoperustassa ei ole käsitelty tuloksissa esille tulleisiin ohjaajan luonteenpiirteitä kuten huumorintajua ja rahallisuutta, mutta sen voi sisällyttää ohjaajan sopiviin toimintamuotoihin.

Tuloksissa pidettiin tärkeänä, että kaikki työpaikalla ohjaavat tietäisivät opiskelijan tulosta ja hänen henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelman tavoitteista, jotta ohjaustyö onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Samoin samoja tuloksia ovat saaneet aikaisemmat tutkimukset Rintala ym. (2015, 18–20) tutkimustulokset selvittävät yksilöllisten ohjaussuhteiden tukemisen lisäksi koko työyhteisön tulee olla tietoi-

nen roolistaan työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta. Ammatillisen koulutuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelua sekä toteutusta voidaan kehittää selkiyttämällä ohjauksen tavoitteita ja läpinäkyvyyttä koko työyhteisön tasolla. Itsesääätelytaitojen merkitystä pidettiin ammatillisen osaamisen kehittymisessä tärkeänä ja sosiaaliset taidot auttoivat opiskelijaa ja edistävät ohjauksen saamista ja ohjaussuhteen muodostumista. Työyhteisöön sitoutumiseen ja osallistumiseen vaikuttavat positiivisesti työkokemus ja uravalinnan suunnitelmallisuus. Koko työyhteisön sekä oppijan vertaissuhteilla ja lähipiirin antamalla tuella on merkittävä rooli ohjauksessa.

5.1.10 Työvälineiden kehittyminen

Tutkimustuloksissa nousi esille Wilman kehittyminen ja osaamisen työkirjan käyttö Wilmassa. Osaamisen työkirjan käyttö tuki uuden lainsäädännön tarpeita. Vastuulliset työpaikkaohjaajat toivoivat Wilman käyttöön ohjetta ja koulutusta. Tuloksissa ilmeni myös Wilman käyttöön kehittämisen tarpeita, esimerkiksi lomakkeiden löytymistä samasta paikasta. Wilman kehittymistä monipuoliseksi ohjausapuvälineeksi odotetaan, jolloin se mahdollistaa helposti opiskelijan yhteistoiminnallisen ohjaamisen. Ohjaajien ja opiskelijoiden väliseen yhteydenpitoon tarvitaan erilaisia mahdollisuuksia ja niiden käyttöä tulee tukea. Tärkeää opiskelijan oppimisessa on ohjaajan toiminta ja välineet toimivat tukemassa ja mahdollistamassa yhteisöllistä vuorovaikutusta. Tietoperustassa Manka ja Larjovuori (2014, 8) selvittävät aineellisen pääoman kehittämisellä ja sen tehokkaalla käytöllä olevan tulevaisuudessa vain 10–50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen, kun taas aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä on uskottu olevan 50–90 prosentin vaikutus. Siksi jokaisen organisaation on hyvä miettiä, miten pitää huolta henkilöstöstään.

5.2 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheiksi voisi ajatella tehtävän ammatillisen koulutuksen opiskelijoille samasta aiheesta haastattelu tai kyselytutkimuksen, miten he itse kokevat henkilökohtaistamisen työelämää. Saataisiin opiskelijan tuomaa näkökulmaa aiheeseen. Tai opiskelijan henkilökohtaistamista työelämää voitaisiin tutkia ammattikorkeakoulun

puolella. Aihe alkoi kiinnostaa, kun eräs haastateltava mainitsi ammattikorkeakouluopiskelijan työpaikalla kouluttautumisesta ja arvioinnista. Ammattikorkeakoulutuksessa tutkintokohtaisten osien pohjalta laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Henkilökohtaista opintosuunnitelmaa tehtäessä kartoitetaan opiskelijan taustat, mahdolliset aikaisemmat opinnot, oppimisvalmiudet ja mahdolliset oppimisvaikeudet. Mielenkiintoista olisi tietää miten ammattikorkeakouluissa henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatiminen ja toteutus tapahtuvat työelämäopinnoissa. Opiskelijan henkilökohtaistamista työelämään voisi tutkia myös opiskelijan urakehityksen kannalta tai millä tavoin sitä tuetaan työssä kouluttautumisen aikana. Työelämässä tehtäviä opiskelijan näyttöjä voisi tutkia ja hakea esimerkiksi hyviä käytänteitä millä tavoin yhteisiä aineita on integroituna näytöissä. Monia kiinnostavia tutkimusaiheita löytyisi opiskelijan henkilökohtaistamista työelämään.

Jatkotutkimusta voisi tehdä myös itsensä johtamisesta ohjaajan ajankäytön näkökulmasta, koska kaikki haastateltavat kertoivat ajankäytön ongelmista, kiireestä ja resurssipulasta. Riittävä ajan järjestäminen henkilökohtaistamisen ohjaukseen olisi kaikilla ohjaajilla itsensä johtamisen näkökulmasta tarpeellista, koska kaikki haastateltavat mainitsivat aiheesta ja se nähtiin yhdeksi haasteeksi henkilökohtaistamisessa. Myös useissa tutkimuksissa on ajankäytön ongelmat nousset esille. Tutkimuksissa on esille noussut, että ammatillisen osaamisen kehittymisen haasteena nähdään se, että opettajat eivät ehdi ohjata opiskelijoita tarpeeksi, jolloin ohjaus voi jäädä ainoastaan työpaikan tehtäväksi. (Rintala ym. 2015, 19–20.) Myös mielenkiintoista olisi tietää ohjaajan hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä itsensä johtamisen näkökulmasta lisää.

Haastateltavat kertoivat työssä kouluttautumisen ongelmakohdista. Ongelmakohtiin olisi hyvä etsiä ratkaisua ja siitä syystä ne sopivat hyvin jatkotutkimusaiheiksi ja kehittämiskohteiksi. Näitä haasteellisia aiheita ovat: Tiedonkulku ja ajan käyttö, erityisen tuentarve työelämä koulutuksessa, henkilökohtaistaminen työelämään, ohjauksen ajankäyttö ja resurssit sekä muut ohjaukseen liittyvät jatkotutkimusaiheet.

5.3 Kehittämisehdotukset

Kehittämistehtävän tulokset ja niiden perusteella tehdyt kehittämisehdotukset koskevat useampaa koulutuksen järjestäjää, koska tuloksista ei ole eritelty vain Rasekoa koskevaa toimintaa. Haastatteluaineiston haastateltavien työpaikkaohjaajien työpaikoilla oli opiskelijoita kouluttautumassa useammasta eri oppilaitoksesta ja yksi haastateltava opettaja toimi toisen koulutuksen järjestäjän palveluksessa. Näin ollen kehittämisehdotuksia ja niiden tarvetta on hyvä arvioida, onko se tarpeellista Rasekon kannalta.

Tuloksissa ilmeni kehittämisehdotuksia opiskelijan työssä kouluttautumisen henkilökohtaistamiseen. Opettajan ohjauskäyntejä työpaikoille toivottiin tehtävän useamman kerran ja ensimmäinen ohjauskäynti mahdollisemman aikaisessa vaiheessa, kun opiskelija aloittaa työssä kouluttautumisen jakson, heti ensimmäisen viikonaikana. Tätä ensimmäistä opettajan tekemää ohjauskäyntiä työpaikalle pidettiin tärkeänä keskusteluna ja se olisi hyvä tehdä kasvotusten keskustellen kaikkien osallisten kesken yhdessä.

Tuloksissa ilmeni, että kehittämistä vaatii opettajien työpaikalla tekemä ohjaus ja neuvonta uuden ammatillisen lain muutoksista. Työpaikkaohjaajien mielestä neuvonta ja tiedotus opiskelijan henkilökohtaistamisasioista ovat olleet epävarmaa ja he odottavat opettajilta selkeää keskustelua opiskelijan työssä kouluttautumisen pääkohdista, toimintatavoista, tavoitteista ja arvioinnista. Tuloksissa työelämäohjaaja kuvasivat kevään opiskelijan työssä kouluttautumisen henkilökohtaistamiskeskusteluja epäselviksi. Tuloksissa ilmeni, ettei aiheesta kannata pitää massakoulutuksia, koska niitä ei pidetä tehokkaina eikä työpaikoilta päästä niihin kovinkaan helposti osallistumaan. Opettajan henkilökohtaista käyntiä ja kasvokkain keskustelua pidettiin parhaimpana tapana henkilökohtaistaa opiskelijan opintoja. Toisaalta kaikki tässä tutkimuksessa haastattelemani opettajaohjaajat ovat toimineen opiskelijan työssä kouluttautumisen ohjaajina tietoisesti uuden lain hengessä, vaikka ei kaikkia välineitä yms. ole ollut vielä käytössä.

Koulutusta on hyvä järjestää vielä henkilökohtaistamisesta, koska tuloksissa ilmeni, että opiskelijan henkilökohtaistamiskeskusteluissa pitäisi tuoda opiskelijan henkilökohtaistamisasiat selkeästi ja avoimesti esille ja luoda työpaikalla kakkien kesken yh-

teinen käsitys opiskelijan henkilökohtaistamisen tarpeesta. Tärkeänä sisältönä pidettiin opiskelijan yksilöllisen opintojen vaiheen selvitystä työpaikalle, minkälaisia asioita hän jo osaa ja mitä pitäisi vielä opiskella ja työssä kouluttautumisen oikea-aikaisuutta pidettiin tuloksissa tärkeänä. Työelämäohjaajat toivoivat konkreettista tietoa keskusteluissa enemmän esimerkiksi opiskelijan opintojen tasosta ja työtehtävistä. Myös arviointi asioihin vastuulliset työpaikkaohjaajat toivoivat apuja ja keskustelua, millä tavoin arviointikriteereitä tulee soveltaa näytöissä. Tämä vaatii työelämässä ohjaavalta opettajalta tutkinnon perusteiden hyvää tuntemusta ja samalla myös työelämän työkäytänteiden tuntemusta ja sitä, että osaa selkeästi keskustella kriteerien soveltamisesta, millä tavoin opiskelija on työskennellyt aidossa työtilanteessa. Näytön arviointiin toivottiin lisää apuja, vaikka vastuulliset työpaikkaohjaajat olivat käyneet työpaikkaohjaajakoulutusta, arviointikoulutusta ja lukevat tutkintojen perusteita.

Toinen työpaikalla keskustelua vaativa aihe oli opiskelijan erityisen tuen tarve työssä kouluttautumisen aikana. Aiheesta pitäisi tarvittaessa keskustella, koska opiskelijalle on oikeus saada suunniteltu erityinen tuki myös työssä kouluttautumisen aikana siten, kun se on henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa ajateltu toteutettavan ja myös tukea pitää saada tarvittaessa näytöissä siten, kun se on suunnitelmaan kirjattu. Vastuulliset työpaikkaohjaajat kaipaavat enemmän tietoa, tukea ja keskustelua aiheesta. Nyt tuloksissa ilmeni, etteivät vastuulliset työpaikkaohjaajat ole saaneet riittävästi tietoa opiskelijan ohjauksen ja erityisen tuentarpeesta.

Lisäksi työssä kouluttautumisen jaksolla on hyvä keskustella enemmän opiskelijan uraohjuksesta vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa. Näitä keskusteluja voi myös käydä heti työssä kouluttautumisen alkaessa, jolloin vastuulliset työpaikkaohjaajat osaavat tukea ja antaa opiskelijalle senkaltaisia mahdollisuuksia enemmän työpaikalla yksilöllisesti. Opiskelijan ammatillisesta kehittymisestä, jatkokoulutusmahdollisuuksista ja työnsaanti mahdollisuuksien näkemisestä voisi keskustella työpaikoilla enemmän.

Kehitettävää olisi myös yhteisten keskusteluajkojen sopiminen sujuvammaksi. Vastuulliset työpaikkaohjaajat kokevat opettajan työn kiireiseksi ja yhteisen ajan löytäminen on ollut ongelmallista. Vastaavasti opettajat kokevat työpaikkojen olevan kiireisiä, ettei siellä ole aikaa yhteisille keskusteluille. Itsensä johtamisen opiskelusta voisi olla

apua ja hyötyä kaikille ohjaajille, jolloin voisi harjoitella asioiden ja työtehtävien järjestämiseen. Myös sopivan työmäärän jakaminen ohjaajille voisi tuoda parannusta aikapulaan.

Ohjaustyövälineiden, erityisesti Wilman kehittymistä odotetaan opiskelijan työelämään henkilökohtaistamista tukevaksi ja se, että materiaalit ja lomakkeet löytyisivät Wilmassa yhdestä paikasta, jolloin sen arveltiin samalla säästävän opettajan työaika. Vastuulliset työpaikkaohjaajat toivoivat Wilman käyttöön koulutusta tai ohjevihkosta.

Työelämätoimijat toivovat uuden lainsäädännön mukaista ja ammattialasta riippumattomaa opasta henkilökohtaistamisen pääasioista, työpaikalla henkilökohtaistamiseen perehdytysavuksi. Opetushallitus on kesänäikana julkistanut henkilökohtaistamisen toimintamallin kuvaukset oppaan, jonka voimaantulo on ollut 19.6.2018. Opetushallituksen julkaisema opas on selkeä. Tätä opasta voi hyvin suositella luettavaksi työpaikkakäynneillä ja se on helposti sähköisessä muodossa luettavissa. Opettajat toivoivat henkilökohtaistamisen pääkohdista huoneentaulu tyyppistä a-nelosen kokoista, muistilistan tyyppistä välinettä käytäntöön käyttöön ja opiskelijoille luettavaksi. Huoneentaulut ovat liitteessä 3.(Liite 3.)

Tuloksissa ilmeni kehittämistä vaativaksi asiaksi myös rauhallisen tilan huomioiminen henkilökohtaistamiskeskustelujen paikaksi, jossa opiskelijan yksityisyyden- ja tietosuoja-asiat toteutuisivat. Opettajan huone, jossa työskentelee useampi opettaja yhtä aikaa tai työpaikka, jossa ei ole rauhallista paikkaa keskusteluille, ei ole henkilökohtaistamiskeskustelujen tilaksi paras mahdollinen, koska keskustellaan opiskelijan asioista ja keskustelun aiheet voivat olla arkaluonteisiaakin, kuten esimerkiksi erityisen tuen tarpeet työssä kouluttautumisen aikana.

Tulosten mukaan ohjaajien työssä jaksamiseen vaikuttivat heidän oma itsensä johtaminen kokonaisvaltaisesti, jossa huomioidaan fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja ammatillinen kuntoisuus ja näihin kaikkiin omiin osa-alueisiinsa ohjaajan kannattaa kiinnittää huomiota, jotta jaksaa paremmin työssään. Mm riittävä uni, liikunta, ravinto, sosiaaliset suhteet, ammatillinen kehittyminen, perhe, harrastukset, työn ja vapaa-ajan erottaminen tulisivat olla tasapainossa ja huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja kokonaiskuntoisuudestaan. Voisi olla hyvä miettiä omaa kokonaiskuntoisuutta ja lähteä

korjaamaan omaa tilannettaan vähitellen. Lisäksi työyhteisön merkitys nähtiin vaikuttavan ohjaajan työssä jaksamiseen ja siihen kerrottiin jokaisen voivan vaikuttavan omalla käyttäytymisellään.

Rasekossa on toimittu, kuten raportin tietoperustassa luvussa 3.5 kehittyvät toimintaympäristöt on kuvattu ja tehty organisaatiossa valintoja tarvittavasta kehittämistarpeista. Samalla on myös varmistettu, että osaamisen kehittäminen on strategian mukaista. Opettajien osaamista henkilökohtaistamisen tekemiseen on vahvistettu monin eri tavoin. Tämä osaamisen kehittäminen on tähdännyt Rasekon tarpeisiin ja osaamista pitää jakaa niin, että yksilöiden osaamisesta tulee organisaation osaamista. Johdon toimintatapa nähdään tärkeäksi ja silloin voidaan omalla esimerkillään innostaa, kannustaa, tukea sekä aktivoida työntekijöitään uuden oppimiseen ja kehittymiseen. Henkilöstölle on mahdollistettu erilaisia kehittymisen mahdollisuuksia. Työntelemiseen on luotu myönteistä ilmapiiriä ja henkilöstö on saanut kiitosta ja palautetta sekä toimintaa seurataan ja avoimuutta on ollut yhteisille keskusteluille. (Silander & Ryymin 2015, 81–82; Viitala 2013, 173.)

Itselläni on ollut mielenkiintoista seurata henkilökohtauistamisasioiden etenemistä ja kehittymistä omassa työpaikassa, kehittämistehtävän tutkimuskohteessa Rasekossa. Rasekossa on toteutettu henkilöstön ja koko organisaation kehittämistä jo paljon ennen kuin olen aloittanut omia opintoja ja kehittämistehtävän tekemistä. Olen saanut havainnoida toimintaa ja osallistua erilaisiin työpaikan järjestämiin koulutuksiin ja hanketyöhön aiheen tiimoilta. Esimerkiksi olen osallistunut henkilökohtaismamishankkeeseen ja vastuukouluttajien koulutukseen, joissa on käsitelty opiskelijan henkilökohtaistamista. Kehittämistehtävän aihe on hyvin ajankohtainen ja erityisen kiintoisa ja työ jatkuu työpaikalla jatkuvan parantamisen periaatteella. Moniin kehittämistehtävän kehittämisehdotuksiin uuden lain tuomiin muutoksiin ja työpaikoilla opiskelijan henkilökohtaistamiseen on Rasekossa kiinnitetty huomiota ja koulutettu opettajia. Kehittämistoimia on toteutettu ja niitä on suunnittelu hyvissä ajoin ennen uuden lain voimaantuloa, työ on ollut pitkäjänteistä ja keskustelua on pidetty yllä jatkuvasti. Rasekossa johto on yhdessä henkilöstön kanssa tehnyt kehittämis- ja koulutussuunnitelmia ja niitä on toteutettu ja toteutetaan lisää. (Silander & Ryymin 2015, 81–82.)

Vastuukouluttajia, jotka tekevät henkilökohtaistamista opiskelijoiden kanssa, ovat saaneet koulutusta henkilökohtaistamisen tekemiseen ja sen eri vaiheisiin. Tehtäväkuvia on selkeytetty ja toimintakuvaukset Rasekon toimintajärjestelmässä vastaavat uuden lain vaatimuksia, joista voi käydä katsomassa ja lukemassa tietoa tarvittaessa. Muu tarvittava aineisto aiheesta ja koulutusmateriaali ovat Rasekon Intrassa henkilöstön saatavilla ja luettavissa ja ne ovat yhdessä käyty keskustellen läpi. Lisäksi samanaikaisesti on monenlaisia kehittämismenetelmiä käytössä, tukemassa opettajien toimintaa henkilökohtaistamista tehtäessä. Esimerkiksi vertaistukea on saatavilla ja mentorointiin on ryhmä opettajia aloitettu kouluttamaan. Opettajien osaamista aiheeseen on monesta eri suunnasta tuettu. Esimerkiksi Rasekossa on ollut yhteisiä kehityspäiviä, tapahtumia ja palaverreja, jolloin on ollut tilaisuuksia keskustella toisten kanssa pienryhmissä ja muuttaa hiljaista tietoa täsmälliseksi. Hiljainen tieto siirtyy seuraavalle, kun työyhteisön jäsenet käsittelevät ja keskustelevat työn tekemisestä ja toimintatavoista. Tärkeää on keskustella yhdessä toisten kanssa aiheesta ja kuunnella tarkasti, sillä silloin hiljainen tieto muuttuu täsmälliseksi tiedoksi ja sen jälkeen omistajalleen hiljaiseksi tiedoksi. Tämä oppimisprosessi on jatkuvaa ja työpaikoilla pitäisi olla mahdollisuuksia osaamisen jakamiseen. (Hyppänen 2009, 117–118; Viitala 2013, 176–177.)

5.4 Työn luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Kehittämistehtävässä tutkija itse katsoo tarkasteltavaa asiaa omien kokemuksensa kautta. Tutkimuksessa tehdyt metodologiset valinnat ovat tutkijan mietinnän tuloksia. Tekemät valinnat ohjaavat tutkimuksen suuntaa, vaikka analyysiä tehdessä on käytetty haastatteluaineistoa, silti aineistotulkinnat ovat tutkijan tekemiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja luotettavuuden kriteeri koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta 1998, 211; Tuomi & Sarajärvi 2018, 160, 182; Hirsjärvi ym. 2009, 232.) Kehittämistutkimuksen tulosten arviointi perustuu hyvään dokumentaatioon, kuten kaikessa tutkimuksessa. Dokumentaatio kohdistuu työn joka vaiheeseen niin lähtökohtatilanteen, kuin lopputuloksen ja menetelmien yksityiskohtaiseen kuvaamiseen. Dokumentaatio on yksi tärkeimmistä asioista joka luo työlle uskottavuutta. Tästä syystä olen kirjoittanut tiedonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmien käytöstä ja niiden valinnasta perusteluineen. Näin tehden mahdollistuu työn

arvioitavuus. (Kananen 2012, 172–173; Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.) Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä tarkoittaa sitä, että vastaavatko käsitteellistykset ja tulkinnat tutkittavien käsityksiä aiheesta. Vaikka tulkinnat viettäisiin tutkittavien arvioitavaksi, voivat tutkittavat olla sokeita omalle kokemukselle tai tilanteelle. Toinen luotettavuuskriteeri laadullisessa tutkimuksessa on tutkimustulosten siirrettävyys. Vaikka yleisesti naturalistisessa paradigmassa ajatellaan, etteivät yleistyksset ole mahdollisia sosiaalisen todellisuuden moninaisuudesta johtuen. Varmuutta lisätään huomioimalla tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttaneet ennakkoehdot ja toisista vastaavista ilmiöistä tarkastelleista tutkimuksista. Perimältään tutkimuksen arvioinnin taustalla on kysymys sen sisältämien asioiden perusteltavuudesta ja totuudenmukaisuudesta. (Eskola & Suoranta 1998, 212–213; Kananen 2012, 174–175.)

Haastatteluja tehtiin yhdeksän ja aineiston analyysissä tutkimuksen pääkysymykseen haastateltavat antoivat samankaltaisia vastauksia ja ne alkoivat toistua. Itsensä johtamisen kysymyksen kohdalla vastaukset olivat enemmän hajallaan ja moninaisempia aineistoon nähden ja siten ei koko aineiston kohdalla voida pitää saturaitiota tapahtuneen. Pääkysymyksen vastaukset pohjautuivat lainsäädäntöön ja tällä asialla uskoisin olevan merkitystä hyvän saturaation saavuttamiseen haastatteluaineiston pääkysymyksessä. (Kananen 2012, 174–175; Ojasalo ym. 2009, 105; Hirsjärvi ym. 2009, 182.)

Kehittämistehtävän luotettavuutta lisää vielä myös se, että henkilökohtaistamista on kehittämistyössä tarkasteltu monesta näkökulmasta; ammatillisen koulutuksen lainsäädännön, että ohjauksen ja ihmisten tekemänä toimintana. Myös tutkimusaineistoa on kerätty kahdesta tiedonantaja ryhmästä; opettajilta ja työpaikkaohjaajilta. (Kananen 2012, 181; Ojasalo ym. 2009, 105; Tuomi & Sarajärvi 2018, 167–168.) Triangulaation käyttötarkoitus on liittynyt tässä tutkimuksessa tutkittavan ilmiön kokonaisuuden hahmottamiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 168.) Vaikka triangulaation käytön perusteita on olemassa monia niin puolesta kuin vastaankin laadullisen tutkimuksen validiteetti-perusteluna ihmistieteellisessä tutkimuksessa, sitä voidaan pitää ymmärtävän tutkimuksen näkökulmasta jopa kestävämmänä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 170.) Triangulaation käytön tarkoituksena on ollut saada monipuolisempi kuva tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 172.)

Tuloksissa olevaa tietoa pidän luotettavana, koska tutkimusaineiston hankinta ja haastateltavat olivat aiheen kannalta tarkkaan valittu ja haastattelut sanasta sanaan litte-
roitu. (Kananen 2012, 162; Hirsjärvi ym. 2009, 233) Myös tästä syystä tutkimustulok-
sien raportoinnissa on autenttisia, haastateltavan suoria lainauksia lisäämään tulosten
luotettavuutta, jolloin lukijalla on mahdollisuus saada tietää ja lukea haastateltavan
alkuperäinen sanonta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160).

Laadullinen tutkimus on luonteeltaan ainutkertaista ja siten laadullisessa tutkimuk-
sessa reliabelius ja validius ovat saaneet toisenlaisen tulkinnan kuin määrällisessä tut-
kimuksessa, jonne ne ovat alun perin syntyneet ja laadullisessa tutkimuksessa näiden
käsitteiden käyttöä pyritään välttämään. (Hirsjärvi ym. 2009, 232; Tuomi & Sarajärvi
2018, 160–161.)

Validius tarkoittaa pätevyyttä ja sitä, että mitattaako tutkimus sitä, mitä sen on tarkoitus
mitata eli tutkimuksessa on tutkittu sitä mitä on luvattu. Kysymys on mittauksen päte-
vyydestä ja tulkinnat ovat myös tätä pätevyyden pohtimista. Siten arvioin tutkimuksen
validiteetin hyväksi, sillä tutkimus on mitannut sitä, mitä sen avulla oli tarkoitus sel-
vittää. Myös reliabiliteetti on hyvä, koska tulokset eivät ole sattumanvaraisia ja tämä
tutkimus uusittuna tuottaisi samansuuntaisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 230–231;
Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.)

Eettisyys koskee myös tutkimuksen laatua. Tutkijan on huolehdittava siitä, että tutki-
muksen jokainen vaihe on huolella tehty ja näin eettisyys kiertyy tutkimuksen luotet-
tavuus- ja arviointi kriteereihin. Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus.
(Tuomi & Sarajärvi 2018, 149–150.)

Kehittämistehtävä on toteutettu ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisten periaat-
teiden mukaan. Työssä on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan, ihmiseen
kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita, ihmistieteidentutkimusmenetelmiä käyt-
tävän tutkimuksen eettisen ennakoarvioinnin ohjeistusta.

Tutkija on työtä tehdessään kunnioittanut tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itse-
määräämisoikeutta ja muita oikeuksia. Itsemääräämisoikeuden kunnioittamisen peri-

aatetta on noudatettu kertomalla haastateltaville tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja haastateltavat ovat saaneet riittävästi tietoa tutkimuksesta ja siitä, mitä osallistuminen siihen konkreettisesti tarkoittaa. Informaatio on annettu haastateltaville kirjallisesti sähköisessä muodossa. Haastateltaville annettiin riittävästi harkinta-aikaa osallistumis päätöksensä tekoon ja tutkimusta koskeviin kysymyksiin on vastattu. Näin haastateltavat ovat antaneet suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta vapaaehtoisesti ja riittävän tiedon perusteella. Lisäksi suostumusta ei ole oletettu annetuksi ilman suullista, kirjallista tai muulla tavoin aktiivisesti annettua tahdonilmaisua ja suostumuksen peruuttaminen on ollut yhtä helppoa kuin sen antaminen. Tutkimukseen mukaan tulleille on ollut mahdollisuus kertoa aiheesta, sen mitä haluavat. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio 25.5.2018.)

Haastateltaville on annettu totuudenmukainen kuva tutkimuksen tuloksista ja hyödyistä. Epärealistisia ja katteettomia odotuksia tutkimuksen vaikutuksista ei ole annettu. Tutkittavien oikeuksista huolehditaan kiinnittämällä erityistä huomiota suoja-toimiin. Tällaisia suoja-toimia ovat olleet esimerkiksi tutkimuksen läpinäkyvyydestä huolehtiminen, henkilötietojen minimointi ja tietoturvasta huolehtiminen. Tutkimus on suunniteltu niin, että siinä kerätään vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömiä henkilötietoja. Tutkimukselle tarpeettomat henkilötiedot ja tunnisteet on poistettu aineistosta heti, kun ne eivät ole enää välttämättömiä tutkimuksen toteuttamiseksi. Tutkimusaineisto on suojattu ja sitä on käsitelty siten, etteivät henkilötiedot paljastu ulkopuolisille. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio 25.5.2018.)

Työelämälähtöisessä kehittämistyössä pitää huomioida tieteen tekemisen ja yritysmaailman eettiset säännöt. Tieteellisen tutkimuksen normit koskevat työelämälähtöisiä kehittämistöitä tutkimusetiikassa. Siten tutkimuksen ja kehittämisen kohteena olevan ihmisen on tiedettävä, mitä tutkija tai kehittäjä on tekemässä. Kehittämistyön tavoitteiden tulee olla korkean moraalien mukaisia, työ tulee tehdä rehellisesti ja huolellisesti sekä seurausten tulee olla käytäntöä hyödyttäviä. Kehittämistyössä on oltava rehellinen, jolloin sitoutuminen esimerkiksi toimeksiantajan totuttuihin käytänteisiin, asenteisiin ja arvoihin voi olla hankalaa. Osallistujien on tietenkin hyvä tiedostaa ne, mutta ne eivät saa ohjata tosiasioiden tulkintaa. Kaikissa kehittämistehtävissä on hyvä muistaa työn yhteiskunnallinen merkitys. (Ojasalo ym. 2014, 48–49.) Työtä tulee arvioida

ja pohtia mikä merkitys tuloksilla on aihetta koskevaan tieteeseen ja käytännön työssä opiskelijan henkilökohtaistamisessa työelämään.

5.5 Pohdinta

Uuden lain voimaantulosta haastatteluhetkeen oli kulunut aikaa alle puoli vuotta. Vielä kun aikaa kuluu lisää ja uuden lain tuomat käytänteet ovat rutinoituneet toimijoille, tulee vielä paremmin esille lainsäädännön toimivuus käytännössä. Nyt saadun empirisen aineiston perusteella laki ammatillisesta koulutuksesta ja työelämässä tehtävästä henkilökohtaistamisesta näyttäisi olevan haastatteluun osallistuneille opettajille selvää ja he tiesivät, miten tulee toimia lain säädännön tarkoittamalla tavalla. Haastateltaville opettajille lain sisällön merkitys on ehkä siitä syystä selvää, koska laki ammatillisesta koulutuksesta liittyy niin vahvasti opettajan työhön. Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että lain sisältö on opettajille selkeä ja sen käyttö käytännössä käyttökelpoinen. Tarvetta kehittämiseen löytyi lähinnä toimivien välineiden osalta ja lisää koulutusta toivottiin tukemaan omaa työtehtävää.

Myös merkittävä asia oli saada tietoa työpaikoilta, työpaikkaohjaajilta, miten heille henkilökohtaistamisasiat näkyvät ja miten he sen kokevat. Tästä on apua, kun työskentelen työpaikoilla keskustelemassa opiskelijan henkilökohtaistamisesta ja voin kohdistaa huomiota tuloksissa ilmenneisiin kehittämistä vaativiin kohtiin.

Tutkimuksen tuloksissa jäi mietityttämään työpaikkaohjaajien kokemus siitä, että kevään henkilökohtaistamiskeskustelut ovat olleet epäselviä. Tätä tulosta ajatellen kehittämistehtävässä huoneentaulut perehdytysapuna tulevat auttamaan työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita ja lisäävät uuden lain mukaista tietoa henkilökohtaistamiseen työelämäjakson aikana. Vastuulliset työpaikkaohjaajat kokivat, ettei henkilökohtaistaminen ole ollut kaikilla opettajilla selvää ja he olivat saaneet epäselviä vastauksia opiskelijan opintojen henkilökohtaistamisesta. Muutosvaiheessa näin voi hyvin olla. Tässä tutkimuksessa haastateltavat opettajat oli valittu asiantuntemuksen mukaan ja he olivat toimineet henkilökohtaistamisen kanssa pitkään, joten heidän vastauksensa henkilökohtaistamiseen oli selvää. Toisaalta toisen asteen ammatillinen peruskoulutus ja ammatillinen aikuiskoulutusta koskeva lainsäädäntö uudistettiin ja uusi ammatillinen

lainsäädäntö sisältää yhtenäisen tavan suorittaa ammatillinen tutkinto. Joten voi arvella, että uuteen muutokseen oppiminen voi viedä opettajilta aikaa.

Tutkimusmenetelmän valinta oli mielestäni onnistunut ja sain vastauksia tutkimuskysymykseen. Esimerkiksi en olisi osannut kysyä määrällisellä tutkimusmenetelmällä sellaisia kysymyksiä, joihin nyt sain vastauksia. Jatkotutkimusta olisi mielenkiintoista tehdä määrällisellä tutkimuksella aiheesta, jolloin voisi saada enemmän varmuutta asioihin. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä voisi löytää vastauksia nyt arveluksi jääviin kysymyksiin. Esimerkiksi, jos tutkimuksen kohdejoukko/opettajia on suuri ja valittu satunnaisotannalla, voisi vastaajien taustasta ja henkilökohtaistamiskysymysten avulla saada tietoja ristiintaulukoinnilla avulla, miten opiskelijan henkilökohtaistamista on tehty, onko eroa toiminnassa siinä onko opettaja aikaisemmin toiminut ammatillisesta peruskoulutuksen opettajana tai ammatillinen aikuiskoulutuksen opettajana. Tietenkin kysymyksessä pitäisi osata kysyä erilaisia asioita ja nyt tämän tutkimuksen tehtyäni osaisin kysyä määrällisellä tutkimuksella erilaisia kysymyksiä henkilökohtaistamisen aiheesta. Kehittämistehtävän kannalta olen tyytyväinen valintoihin, joilla sain tietoa tarvittaviin kehittämisehdotuksiin ja arvoituksia voi pohtia ehkä vielä tulevaisuudessa. Olen oppinut tutkimuksen tekemisestä opinnäytetyötä tehdessäni paljon, samoin kuin itse aiheesta henkilökohtaistaminen.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tekeminen henkilökohtaistamisesta työelämään mahdollisti oman kehittymisen. Aihetta tuli käsiteltyä moni eri tavoin, esimerkiksi tietopohjan kirjoittamisvaiheessa taustalla vaikuttava laki ammatillisesta koulutuksesta ja siihen liittyvä muu aineisto tuli moneen kertaan luettua sekä lain valmistelumateriaalilähteet, jotka lisäsivät ymmärrystä siitä, mitä lainvalmistelijat ovat ajatelleet taustalla, kun he olivat lakia valmistelleet. Haastattelujen aikana oli mukava pohtia, vastaako käytäntö opiskelijan henkilökohtaistaminen työelämään samaa ajatusta, joka on ollut lain valmistelijoilla. Osaamiseni ja tietoisuus henkilökohtaistamisesta ovat nykyisen tehtäväni kannalta parantuneet merkittävästi ja on hyvä jakaa se toisten kanssa.

Uskon tiedon jakamisen onnistuvan sellaisessa työyhteisössä parhaiten, jossa työntekijöiden kesken toimii luottamus ja aito halu kehittää omaa yritystään/organisaatiotaan ja työtään sekä halu auttaa muita työntekijöitä. Toisaalta kehittämistoimet voivat aiheuttaa joissakin työntekijöissä muutosvastarintaa ja toisissa taas innokkuutta ja halua

oppia uusia asioita lisää. Rasekossa on huomioitu opettajien osaamisen kehittäminen henkilökohtaistamisasiassa ja näillä toimilla uskoisin olevan vaikutusta opiskelija- ja työelämälähtöisyyden parantamiseen. Kehittämistoimet ovat olleet pitkäjänteisiä ja jatkuvia sekä jatkuvat edelleen. Kiitän kohdeorganisaatiota mahdollisuudesta tehdä kehittämistehtävää ja toivon tutkimustuloksilla, kehittämisehdotuksilla ja huoneentauluilla olevan hyötyä ja apua kaikille aiheen parissa toimiville.

5.6 Huoneentaulut

Kehittämistyön lopputuloksena tiivistän haastateltavilta saamiani kehittämisideoita huoneentaulujen muotoon. Näitä lyhyitä selkeitä toimintaohjeita toivottiin selkiyttämään työelämässä tehtävään henkilökohtaistamiseen. Tauluissa ilmentyy haastateltavilta saadut käytännön toteutusideat sekä lainsäädännön neuvot. Huoneentaulujen uskoisin tuovan selkeyttä toimintaan ja erityisesti opiskelijoille suunnattu taulu on pyrittävä kirjoittamaan selkeästi.

Tuloksissa ilmeni kehittämisehdotuksia opiskelijan työssä kouluttautumisen henkilökohtaistamiseen. Opettajan ohjauksen ohjeita työpaikoille toivottiin tehtävän useamman kerran ja ensimmäinen ohjauksen ohje tarvittaisiin mahdollisemman aikaisessa vaiheessa opiskelijan aloittaessa työssä kouluttautumisen jakson. Tätä ensimmäistä opettajan tekemää ohjauksen ohjeita työpaikalle pidettiin tärkeänä ja se olisi hyvä tehdä kasvotusten keskustellen kaikkien osallisten kanssa yhdessä. Tuloksissa ilmeni kehittämistä vaativaksi asiaksi opettajien työpaikalla tekemä ohjaus ja neuvonta uuden ammatillisen lain muutoksista. Työpaikkaohjaajien mielestä neuvonta ja tiedotus asioista on ollut epävarmaa ja he odottavat opettajilta selkeää keskustelua opiskelijan työssä kouluttautumisen pääkohdista, toimintatavoista, tavoitteista ja arvioinnista. Lisäksi tutkimustuloksissa ilmeni kirjallisen, tiiviin, selkeän ja lyhyesti kirjoitetun a-nelosen kokosen huoneentaulutyypin oppaan tarve.

Huoneentaulut ovat konkreettista tämän työn kehittämisosuuksia, jolla kehitetään ja parannetaan ylläolevia tutkimustuloksissa esille nousseita asioita. Huoneentauluissa esitetään pääkohdat, joita uusi laki vaatii toimijoilta. Opettajat toivoivat huoneentaulutyypistä opasta opiskelijoille käytäntöön ja vastuulliset työpaikkaohjaajat toivoivat

myös itselleen tietoa uuden lain mukaisista käytännön työssä tehtävistä asioista. Huoneentaulujen tärkein tehtävä on tuoda esille selkeästi ja tiivistetysti uuden lainsäädännön mukaiset tehtävät opiskelijan henkilökohtaistamisessa työpaikalla. Huoneentaulussa ulkoasun tavoitteena on olla selkeä ja palvella lukijaansa muistilistan tavoin. Opiskelijalle, vastuulliselle työpaikkaohjaajalle ja opettajalle on omat sisällöllisesti kohdenetetut huoneentaulut. Tavoitteena on, että huoneentaulut auttavat perehdytystilanteessa osallistuvia tehtävässään ja antavat tukea ja vastauksia opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia mietityttäviin kysymyksiin.

Huoneentauluissa tiivistyy kehittämistehtävän pääasia, opiskelijan henkilökohtaistaminen työelämässä. Huoneentauluissa tutkimustulokset, kehittämissuositukset ja kehittämistehtävän tietoperusta, laki ammatillisesta koulutuksesta yhdistyvät. Tutkimustuloksissa opettajan käyntiä työpaikalle toivottiin useampaa kertaa. Huoneentauluissa asia näkyy esimerkiksi siten, että opettaja varmistaa näyttöympäristön sekä perehdyttää vastuullisen työpaikkaohjaajan opiskelijan HOKSiin. Opettaja myös antaa opiskelijalle palautetta osaamisen hankkimisesta ja varmistaa opiskelijan tarvittavan osaamisen ennen näyttöä. Näitä asioita opettaja tekee ohjauskäyntinsä aikana työpaikassa. Varsinkin näyttöympäristön varmistaminen ja opiskelijan yksilöllinen osaamisen hankkimisen suunnitelma ja ohjauksen tarve ovat mielestäni asioita, joita opettaja voi tehdä ohjauskäynnillä työpaikalla parhaiten.

Tutkimustuloksissa pidettiin toimivana työelämässä kouluttautumisen ohjausmallina sellaista toimintatapaa, jolloin opettaja kävi kolme kertaa ohjauskäynnillä työpaikalla opiskelijan työssä kouluttautumisen aikana. Ohjauskäynnit ajoittuivat heti alkuun, kun opiskelija aloittaa työssä kouluttautumisen. Opettajan toinen ohjauskäynti työpaikalle ajoittuusi ennen näyttöä, jolloin varmistettaisiin opiskelijan riittävä osaaminen ennen näyttöä sekä näyttöön liittyvät työtehtävät. Opettajan kolmas ohjauskäynti ajoittuusi opiskelijan näytön jälkeiseen arviointikäyntiin. Näin myös huoneentauluissa osoittautuu opettajan ohjauskäynnit työpaikalle ja yhteisten keskustelujen tarve juuri näihin kohtiin.

Huoneentauluissa on ajateltu ensimmäistä alkukeskustelua työpaikalla, jossa käydään läpi opiskelijan henkilökohtaistaminen ja varmistetaan työympäristö. Opettajan toi-

sella ohjauskäynnillä, ennen opiskelijan näyttöä keskustellaan opiskelijan kanssa osaamisen hankkimisesta ja annetaan palautetta siitä sekä valmistetaan opiskelijan riittävä osaaminen näytössä ja sovitaan näytössä tehtävät työt. Kolmas opettajan tekemä ohjauskäyntinä olisi arviointikäynti.

Haastattelutuloksissa toivottiin huoneentauluja, jotta ne selvittäisivät muistilistan tavoin, mitä asioita tulee käsitellä opiskelijan henkilökohtaistamiskeskusteluissa. Näin huoneentauluja käytettäisiin perehdytysapuna henkilökohtaistamiskeskusteluissa, jolloin lainsäädännön tarkoittamat asiat toteutuisivat käytännössä. Huoneentaulujen avulla vastattaisiin kehittämisehdotuksen tarpeeseen selkiyttää uuden lainsäädännön tuomia asioita opiskelijan työssä kouluttautumisen pääkohdista, toimintatavoista, tavoitteista ja arvioinnista.

Huoneentauluja voi käyttää opiskelijalla perehdytysapuna jo ennen työssä kouluttautumisen jakson alkamista. Opiskelijaa voi perehdyttää ja kertoa mitä asioita tulee työelämäjakson aikana. Opiskelijalle kirjoitettuun huoneentaulun kieleen on kiinnitetty huomiota. Teksti on opiskelijan huoneentaulussa selkeästi kirjoitettu niin, että maahanmuuttajaopiskelijalla on mahdollisuus saada siitä selvää. Työelämän huoneentaulu on myös selkeästi kirjoitettu ohjeen muotoiseksi, ja se selvittää mitä vastuullisen työpaikkaohjaajan tulee tietää ja tehdä opiskelijan henkilökohtaistamisessa. Koulutuksen järjestäjän/ opettajan huoneentaulu on tehty muistilistan tapaisesti ja se auttaa huomiomaan työelämäohjauksessa käsiteltäviä asioita muistilistan tavoin. Uskoisin huoneentaulujen olevan käyttökelpoisia työelämäohjauksessa perehdytysapuna.

Huoneentauluissa on lähteenä työn tietoperustassa käytetty laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §, jossa kerrotaan työpaikalla tapahtuvan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu työnantaja tai muu työpaikan edustaja, jotka osallistuvat koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5 luku 45 §.) Lisäksi valtioneuvoston asetus tarkentaa lakia henkilökohtaistamisesta. Työpaikalla henkilökohtaistamissuunnitelmaa tehtäessä mukana ovat opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja, koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja tai perustellusta syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Henkilökohtaistamissuunnitelmaan tulee keskeiset työtehtävät tutkinnon perusteiden ja henkilökohtaisen osaamisen

kehittämissuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseksi. Suunnitelmassa tulee olla työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen ajoittuminen. (Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 3 luku 9 §.)

Tutkimustuloksissa ilmeni, että henkilökohtaistamiskeskusteluissa opettaja selvittää opiskelijan henkilökohtaisia oppimisen tavoitteita ja varmistaa työpaikan mahdollisuudet kouluttaa tarvittavia asioita opiskelijalle. Lisäksi opettaja huolehtii opiskelijan työssä kouluttautumiseen liittyvistä asioista kokonaisuudessaan ja selvittää opiskelijan tavoitteet, suunnitelmat ja sopimukset, kun taas kaikki työelämässä opiskelijaa ohjaavat niin vastuullinen työpaikkaohjaaja kuin opettaja huolehtivat opiskelijan henkilökohtaistamisen toteutuksesta yhdessä. Opiskelijan työtehtävät tulee olla suunniteltuna tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisesti.

Lisäksi tutkimustuloksissa esille tuli erityisen tuen tarpeesta tarvittava keskustelu, jolloin ohjaaja kertoi pelastelevansa ja pilkkovansa tutkinnonosaa pienemmäksi ja työpaikalla ollessaan hän konkreettisesti ohjaa pienissä erissä opiskelijaa ja selvittää paikan päällä, millaisia työtehtäviä sisältyi opiskelijan omaan tavoitteeseen tutkinnon perusteiden mukaan tai poiketen siitä. Myös huoneentauluissa huomioidaan erityisen tuen ohjauskeskustelut, kuten myös tietoperustassa Laki ammatillisesta koulutuksesta 7 luku pykälissä 64–67 säädetään osaamisen hankkimisen suunnittelun yhteydessä koulutuksen järjestäjän velvollisuudeksi selvittää opiskelijan tarpeen erityiseen tukeen. HOKSiin suunnitellaan tarvittaessa tarve mukauttaa osaamisen arviointia tai poikkeaminen tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoiteista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 7 luku 64 §– 67 §.)

Opettajan huoneentaulussa on muistutuksena Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 74 §:ssä mainittu mahdollisuus opiskelijan koulutussopimuksen aikana suorittaa tutkinnon osaa pienempää osaamiskokonaisuutta. Tutkinnon perusteiden mukainen ja henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa suunniteltu osaaminen on mahdollista hankkia työpaikalla tehtävien työtehtävien avulla, ja se päivitetäisiin henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan yhdessä opiskelijan, työpaikan edustajan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Tutkinnon osittain sopiminen ei edellytä, että koulutussopimus saadaan tehdä vain suoritettaessa kokonaista tutkinnon osaa, vaan koulutussopimus voidaan tehdä myös suoritettaessa tutkinnon osaa pienempää

osaamiskokonaisuutta. Tutkinnon osan osan tekeminen tuli esille myös tutkimustuloksissa, kun vastuullinen työpaikkaohjaaja kertoi pienemmän osan tekemisen mahdollisuudesta.

Huoneentauluissa on huomioitu Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 § sisältö, jolloin suunniteltaessa koulutusta työpaikalla huomioidaan työpaikan ja yrityksen edellytykset ja mahdollisuudet otetaan koulutuksen suunnittelussa huomioon. Myös tutkinnon perusteet huomioidaan osana ammattitaidon ja opiskelijan osaamisen hankkimisen yksilöllistä suunnittelua. Työpaikalla tulee olla riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet ja ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Koulutustyöpaikalta nimetään opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 8 luku 72 §.)

Huoneentauluissa on huomioitu palautteen anto opiskelijalle. Samoin tutkimustuloksissa ilmeni opiskelijalle annettavan palautteen antamisen merkitys. Kaikki haastattelutavat pitivät tärkeänä antaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittyä ja korjata tekemistään ja kertoivat kannustavasta ja rehellisestä palautteen annosta ohjattavalleen. Myös tietoperustassa on kirjoitettuna opiskelijan oikeudesta saada palautetta osaamisensa kehittymisestä tutkinnon suorittamisen tai koulutuksen aikana. Tietoperustassa Laki ammatillisesta koulutuksesta 6 luku 51 §:ssä on säädetty opiskelijan oikeudesta koulutuksen aikana saada palautetta. Opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioivat ja siitä antavat palautetta opetuksesta vastaavat opettajat ja muut opiskelijan opetukseen, ohjaukseen ja tukeen osallistuvat koulutuksen järjestäjän edustajat, sekä työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana myös vastuullinen työpaikkaohjaaja. Opiskelijalle annettavalla palautteella ohjataan ja kannustetaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään edellytyksiä opiskelijan omaan itsearviointiin. Vielä työn tietoperustassa Putkonen - Kankaanpää (2014, 149) ja Virtanen (2013, 80–81) pitävät ohjauksessa tärkeänä asiana palautteenantoa.

Huoneentauluissa kerrotaan HOKSin päivittämisestä opiskelijan osaamisen hankkimisesta ja näytöissä. Tällöin työpaikalla keskustellaan mitä osaamista työpaikalla opis-

kelija voi hankkia, minkälaista ohjausta hän saa ja milloin työpaikalla kouluttautuminen tapahtuu ja hyväksyy päivitetyn HOKSin. Tietoperustassa valtioneuvoston asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (3 luku 9 §) säädetään, että opiskelijan henkilökohtaiseen suunnitelmaan tulee suunnitella keskeiset työtehtävät tutkinnon perusteiden ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseksi. Samoin Rintala ym. (2015, 19–20) ovat tulleet tutkimuksissaan tulokseen, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen tulee olla suunniteltua.

LÄHTEET

- Aarnio, A. 1982. Oikeussäännösten tulkinnasta. Tutkimus lainopillisen perustelun rationaalisuudesta ja hyväksyttävyydestä. Helsingin Yliopiston Monistuspalvelu. Helsinki.
- Andressen, P., Konradt, U. & Neck, C. 2012. The relation between self-leadership and transformational leadership. *Journal of leadership & Organizational Studies*, Vol.19 (1), pp.68–82.
- Alasuutari, P. 2007. 3 uud. p. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski. Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Baron, L. & Parent, E. 2015. Developing Authentic Leadership Within a Training Context: Three Phenomena Supporting the Individual Development Process. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 22(1), 37–53.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.p.Tampere: Gummerus kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu-laitos. Helsinki: Tammi.
- HE 39/2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hietanummi, J., Kotimäki, E., Mäntykangas, U., Pöllänen, S., Rökköläinen, M. & Stylman, V.2018. Kansallinen arviointikeskus. Ammatillisen koulutuksen oppimistulosten arviointijärjestelmän arviointi. Ulkoisen arvioinnin tulokset ja johtopäätökset. Julkaisut 9:2018
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7.painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita.15. painos. Helsinki. Tammi.
- Hirvonen, A. 2012. Oikeuden ja lainkäytön teoria. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki.
- Hirvonen, A. 2011. Mitkä metodit. Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki.
- Huotilainen, M. & Saarikivi, K. 2018. Aivot työssä. Helsinki. Otava.
- Husa, J., Mutanen, A., Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Tampere. Esa print Oy.
- Hyppänen, R. 2009. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki. Edita Prima Oy.

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Hyväksytty YK: yleiskokouksessa 10.12.1948. Viitattu 20.5.2018. <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>

Kangas, U. Luku Minun Metodit. Teoksessa Häyhä, J. (toim.) 1997. Minun metodini, s.104. Helsinki. Werner Söderström Lakitieto Oy.

Kankkunen P, Vehviläinen-Julkunen K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOY pro Oy. Helsinki.

Kaski, S. & Kiander, T. 2007. Minä johtajana – Itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Keinänen, A., Kilpeläinen, M & Väättäin, U. 2010. Empiirisen oikeustutkimuksen kokemukset, haasteet ja tulevaisuus. Itä-Suomen yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. University of Eastern finland. Publications in Law /N:o 26.

Koskela, S. 2013.”Mie teen vaan oman työni” Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. Jyväskylä studies in education, psychology and sosial researeh 477. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2013.

Kuntalaki 10.4.2015/ 410 muutoksineen.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/ 531 muutoksineen.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 muutoksineen.

Laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta 24.4.2015/460 muutoksineen.

Lindfors, H. (toim.). 2004. Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64.

Lukiolaki 21.8.1998/629 muutoksineen.

Manka, M.-L. & Larjovuori, R.-L. (2014). Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 15.5.2018. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_netiti_sivutettu.pdf

Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S., Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt – johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.

Merton, R. K., Fiske, M. & Kendall, P. L. 1956. The focused interview. A manual of problems and procedures. Glencoe, Il: Free Press.

Minseo, K. & Beehr, T. 2018. Can empowering leaders affect subordinates` well-being and careers because they encourage subordinates` job crafting behaviors? Journal of leadership & Organizational studies, Vol. 25(2), pp.184–196.

Neck, C. & Houghton, J. 2006. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 4, s. 270–295.

Nikkola, T., Rautiainen, M. & Riihinen, P. (toim.) 2013. Toinen tapa käydä koulua. Kokemuksen, kielen ja tiedon suhde oppimisessa. Tampere. Vastapaino.

Opetushallitus. 2018. Henkilökohtaistamisen toimintamallin kuvaukset. Opas. Voimaantulo 19.6.2018. Viitattu 6.8.2018: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opas/4579030/tiedot>

Opetushallitus. 2017. Koski – Opintosuoritukset ja opiskeluoikeudet kootusti yhdessä palvelussa. Viitattu 19.8.2018. <https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/koski>

Ojala, K. 2017. Oppilaitos- ja oppisopimusmuotoinen ammatillinen koulutus opiskelijoiden kokemana. Kasvatustieteiden pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. 3 uud. painos. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. WSOY pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Toisen asteen koulutuksen kustannukset opiskelijoille – vaihtoehtoja kustannusten pienentämiseksi Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:21.

Opetus ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta annetun opetus – ja kulttuuriministeriön asetuksen muuttamisesta 8.12.2017/137.

Peavy, R. 2004. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Suom. P. Auvinen. 2006 Psykologien kustannus. Oy Helsinki. Englanninkielinen alkuteos: R. Vance Peavy. *SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making* Copyright 2004 Judith Peavy.

Putkonen - Kankaanpää, H. 2014. Arvokasohjaus –puheenvuoro ohjauksen etiikkaan. Teoksessa Juutilainen, Pasanen & Alanko - Turunen (toim.). Arvokas ohjaus. Haaga - Helian julkaisut. Kehittämöraportit ja tutkimukset 2014.

Raami, A 2016. Älykäs intuitio ja miten käytämme sitä. Helsinki. S&S.

Raision seudun koulutuskuntayhtymä. Perussopimus. 1.6.2017. Yhtymähallitus 16.2.2017 Liite 2/2. Yhtymähallitus 20.4.2017. Yhtymävaltuusto 20.6.2017 Liite 1/5.

Rasekon toimintakäsikirja 2018.

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. 2015. Työpäikällä tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 17 (4), 9-21.

Salmela-Aro, K. Nurmi, J-E & Feldt, T. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä. PK-Kustannus.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. WSOYpro. Helsinki.

Silander, P. & Ryymin, E. 2015. Learning environment assessment framework for educational leaders. Pasi Mattila and Pasi Silander (eds.) 2015. How to create the future the school of the future.– Revolutionary thinking and design from Finland. University of Oulu. Center for Internet Excellence This publication is produced as a part of the School Innovation and Learning Center (SILC) –project funded by European Social Fund (ESF), 78-88.

Siltala, R. 2001. Johdatus oikeusteoriaan. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki.

Siltala, R. 2003. Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 234. Helsinki.

SiVM 7/2017. Sivistysvaliokunnan mietintö Hallituksen esityksestä uudeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus: Ihmisten johtaminen älykkäässä organisaatiossa. Helsinki: Talentum Media Oy.

Toikko, T.& Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistyö. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan nettisivut. Ihmiseen kohdistuva tutkimuksen eettiset periaatteet, Ihmistieteiden tutkimusmenetelmiä käyttävän tutkimuksen eettisen ennakoarvioinnin ohjeistus.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio 25.5.2018. Viitattu. 29.7.2018:

http://www.tenk.fi/stes/tenk.fi/fles/TENK_IEEA_tyoryhman_muistio_250518.pdf.

TyVL 3/2017. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Sivistysvaliokunnalle.

Työaikalaki 9.8.1996/605 muutoksineen.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 5.10.2017/673.

Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 28.12.2017/1150.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssä-oppimisen järjestelmässä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 muutoksineen.

Tutkimukseen osallistumislupa

LIITE 1

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Tradenomi (ylempi amk.) Johtamisen ja palveluliiketoiminnan koulutusohjelmassa ja suuntautumisenä on oikeudellisen osaamisen syventäminen oikeudellistuvassa toimintaympäristössä. Opintoni ovat parhaillaan siinä vaiheessa, että ryhdyn tekemään opinnäytetyötä/tutkimuksellista kehittämistyötä. Kehittämistyöni aihepiiri käsittelee uuden ammatillisen lainsäädännön mukaista henkilökohtaistamista ja työ on rajattuna työelämässä tapahtuvaan henkilökohtaistamiseen.

Tarkoitukseni olisi tehdä opintoihini liittyvä tutkimuksellinen kehittämistyö laadullista tutkimusotetta käyttäen. Laadullinen tutkimus työssäni tarkoittaa haastatteluaineiston keräämistä niiltä henkilöiltä, joilla on aiheen kannalta merkittävää tietoa. Sen jälkeen tiivistän ja pelkistän keräämäni tiedon ja kirjoitan sen raporttimuotoon. Lopuksi kirjoitan oppaan saaduilla tiedoilla, joka on tarkoitettu avuksi ja hyödyksi työelämään henkilökohtaistamiseen.

Kysyn lupaa saada haastatella teitä tutkimusaiheen puitteissa. Haastatteluissa saamia tietoja käytän ainoastaan opinnäytetyötä tehdessäni ja käsittelen haastatteluaineiston luottamuksellisesti siten, että kenenkään nimeä ja työpaikkaa en mainitse tutkimuksessa.

Haastattelut tallennan opinnäytetyötä varten, luvallanne tietenkin. Haastattelukysymykset ovat jaettuna kolmeen teemaan. Teema-aiheet ovat:

- 1) Ohjauskokemus, ohjaajan ominaisuudet/ itsensä johtaminen
- 2) Henkilökohtaistaminen
- 3) Keskinäinen yhteistyö ja ohjaajan merkitys ohjaustilanteissa

Ystävällisin terveisin, Pia Toivanen

Teemat ja teemahaastattelukysymykset

- 1) Ohjauskokemus, ohjaajan ominaisuudet/ itsensä johtaminen
- 2) Henkilökohtaistaminen
- 3) Keskinäinen yhteistyö (opiskelijan, vastuullinen työpaikkaohjaajan ja opettajan välinen) ja ohjaajan merkitys ohjaustilanteissa

Ohjauskokemus ja ohjaajan ominaisuudet/ itsensä johtaminen

1. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on ohjauksesta?
 - millaista kokemusta? (huomioi ennen 1.1.2018 eri koulumuodot)
 - miten olet perehtynyt ohjaukseen
2. Millaista ohjaus osaamista mielestäsi edellytetään ohjaajalta?
 - työpaikan ohjaaja/ oppilaitoksen ohjaaja/opettaja
3. Millaista ammatillista osaamista edellytetään ohjaajilta?
 - osaamisen ylläpitäminen, miten kehität omaa ohjausosaamista ja ammattitaitoasi
4. Millainen henkilö mielestäsi pärjää ohjaajana?
 - millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia/luonteenpiirteitä vaaditaan ohjaajalta
5. Miten kuvailisit itseäsi ohjaajana?
 - miten vaikutat omaan motivaatioon?
 - miten suhtaudut stressitilanteisiin ja epävarmuuteen?
 - minkälaiset asiat vaikuttavat tehokkuuteesi työssäsi?
 - minkälaiset asiat lisäävät tyytyväisyyttäsi työhösi?
 - vaikuttavatko omat kokemukset ohjauksesta ohjaukseen?
 - työyhteisön merkitys?
 - asetatko tavoitteita työllesi? Millaisia?
6. Miten pidät yllä omaa työkykyäsi ja jaksamista?
 - itsensä johtaminen, keho, mieli, vapaa-aika, perhe, ammatillinen kehittyminen

Henkilökohtaistaminen/opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelma

7. Opiskelijat hankkivat ja osoittavat osaamista työpaikoilla aidoissa työtehtävissä ja työprosesseissa, minkälainen opiskelijan ohjauksen henkilökohtaistaminen olisi mielestänne sujuvinta?
 - minkälaisia asioita tulisi mielestänne huomioida opiskelijan työssä kouluttamisen aikana/henkilökohtaistamisessa ja missä järjestyksessä ne tulisi hoitaa?
 - kuvaile koulutuksen järjestäjän tapaa hoitaa henkilökohtaistamista
 - mitä edellä kuvailemallasii tavoista pidät tärkeimpänä ja uskoisit sen tuovan parhaiten apua työhösi?

8. Ovatko opiskelijan henkilökohtaistamiseen liittyvät toimintatavat muuttuneet 1.1.2018 jälkeen käytännössä? millä tavalla?
 - osallistuuko työpaikalla tapahtuvan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen työnantaja tai muu työpaikan edustaja?
 - olisiko käytännössä aiheesta hyvä olla kirjallinen opas tmv, minkälainen?

9. Mitä nykyinen tilanne opiskelijan henkilökohtaistamisessa vaatii mielestäsi ohjaajilta?
 - kysy haastateltavalta, ellei tule aiemmin esille, tarvitaanko ja minkä verran yhteistoiminnallisia vuorovaikutuksen, keskustelemisen mahdollisuuksia, jolloin mahdollistuu kaikkien osallisten osallistuminen oppimisen ohjaamiseen ja vuorovaikutukseen samanaikaisesti
 - millä tavalla mielestäsi opiskelija saa riittävästi tukea oppimiseen työpaikalla?

Keskinäinen yhteistyö ja ohjaajan merkitys ohjaustilanteissa

10. Millaisena näet yhteistyön opettajan/koulutuksen puolelta ohjaaja ja vastuullinen työpaikkaohjaajan välillä?
11. Arvioi, omasta näkökulmasta, mitkä tekijät vaikuttavat parhaiten opiskelijan oppimiseen työpaikalla?
12. Millaisena näet omat mahdollisuudet vaikuttaa opiskelijan tavoitteen saavuttamiseen ja menestymiseen työpaikalla ja laajemminkin ammattialalla?
 - millä tavalla tuet opiskelijan itseluottamusta ja – tuntemusta? esim. ohjaustilanteessa autat näkemään opiskelijan itse omia kehittymisen mahdollisuuksia.
13. Vaikuttaako mielestäsi ohjaajan oma esimerkki ja tapa toimia opiskelijan oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen?
14. Mitkä ovat mielestäsi keskeisimmät haasteet ohjauksessa työpaikalla?
15. Millä tavalla mielestäsi opiskelijan työpaikalla tapahtuva kouluttautumisen ohjaus olisi sujuvinta?
 - ajoitus
 - ohjauskäynnit
 - ohjausvälineet

Henkilökohtaistaminen työelämässä

Huoneentaulu opiskelijalle

Opiskelija:

- päivittää henkilökohtaista osaamisen kehittämisen suunnitelmaa (HOKSia) yhdessä opettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa.

Päivittämisellä tarkoitetaan sopimista siitä, mitä osaamista opiskelija voi hankkia työpaikalla, minkälaista ohjausta hän saa, milloin työpaikalla koulutautuminen tapahtuu ja opiskelija hyväksyy päivitetyn HOKSin.

- hankkii osaamista tavoitteensa mukaan työpaikalla.
- keskustelee osaamisen hankkimisesta vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa ja saa jatkuvasti palautetta oppimastaan.
- saa apua ja ohjausta tarpeen mukaan työpaikalla.
- arvioi suullisesti tai kirjallisesti yhdessä opettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa omaa osaamistaan työpaikalla olon aikana ja sen loputtua tutkinnon perusteiden, koulutus- tai oppisopimuksen ja HOKSiin merkittyjen tavoitteiden mukaan.
- suunnittelee omaa näyttöään yhdessä opettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa.
- ymmärtää tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset ja kriteerit eli tietää, mitä pitää osata ja millä tavalla.
- suunnittelee opettajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa näytössä osoitettavat työtehtävät niin, että ammattitaitovaatimukset saavutetaan.
- tietää näytön ajankohdan.
- tietää näyttöympäristön vaatimukset.
- päivittää henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa näytön osalta.
- osallistuu tarvittaessa erityisen tuen suunnitteluun näytössä.
- osoittaa osaamisensa näytössä tekemällä sovittuja työtehtäviä.
- itsearvioi osaamistaan näytössä suullisesti tai kirjallisesti.

Henkilökohtaistaminen työelämässä

Huoneentaulu työelämän edustajalle

Työpaikan edustaja:

- perehtyy koulutuksen järjestäjän tarjoamaan tietoon.
- osallistuu opiskelijan sopimusten tekemiseen (oppisopimus tai koulutussopimus).
- osallistuu opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman (HOKSin) laatimiseen, hyväksymiseen ja päivittämiseen.
- nimeää opiskelijalle vastuullisen työpaikkaohjaajan ja huolehtii, että hänellä on tarvittava osaaminen tehtävään:
- tutustuu opiskelijan tavoitteisiin, työpaikalla hankittavaan osaamiseen, tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksiin ja yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin.
- osallistuu opiskelijan osaamisen hankkimisen sisällön suunnitteluun, toteutukseen ja huomioi uraohjauksen.
- varmistaa yhdessä opettajan kanssa, että työpaikan työtehtävissä on mahdollista hankkia opiskelijan tavoitteena olevaa osaamista ja suunnittelee työtehtävät opiskelijan ja opettajan kanssa yhdessä.
- seuraa opiskelijan osaamisen kehittymistä ja keskustelee aiheesta opiskelijan kanssa.
- vastaa työpaikalla työturvallisuudesta oman vastuualueensa mukaisesti.
- arvioi opiskelijan osaamisen kehittymistä tutkinnon osittain suhteessa tutkinnon perusteisiin, sopimuksessa sovittuihin asioihin ja HOKSiin merkittyihin tavoitteisiin.
- antaa opiskelijalle palautetta osaamisen kehittymisestä suullisesti tai kirjallisesti.
- osallistuu näytön suunnitteluun ja toteutukseen.
- arvioi opettajan kanssa, soveltuuko työpaikka näyttöympäristöksi.
- suunnittelee yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa, mitä osaamista opiskelija voi osoittaa työpaikalla ja milloin.
- arvioi opiskelijan osaamista ja osallistuu arvioinnin kirjaamiseen.
- osallistuu koulutuksen järjestäjän toteuttamaan arvioinnin perehdyttämiseen.
- suunnittelee työnjaon näytön arvioinnissa opettajan kanssa.
- arvioi opiskelijan osaamista näytössä ja kirjaa osaamisen arvioinnin sovitulla tavalla.
- keskustele opettajan ja opiskelijan kanssa opiskelijan osaamisesta näytön jälkeen.
- varmistaa yhdessä opettaja-arvioijan kanssa kattavan, luotettavan ja tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen arvioinnin.
- päättää yhdessä opettajan kanssa tutkinnon osan arvosanasta.
- kirjaa tutkinnon osan arvosanan yhdessä opettajan kanssa.

Henkilökohtaistaminen työelämässä

Koulutuksenjärjestäjä suunnittelee työpaikalla järjestettävää koulutusta ja nimeää koulutuksenjärjestäjän edustajan, joka on usein opettaja.

Huoneentaulu opettajalle

Opettaja:

- käy työpaikalla ja arvioi työpaikan mahdollisuudet tavoitteena olevan osaamisen hankkimiseen.
- varmistaa työpaikan työturvallisuus- ja vastuukysymykset.
- varmistaa, että vastuullinen työpaikkaohjaaja on ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä henkilö tehtävään.
- päivittää opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämisen suunnitelmaa (HOKSia) yhdessä opiskelijan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa.
- tekee tarvittaessa muutoksia opiskelijan osaamisen hankkimisen tavoitteisiin, sisältöihin, opetukseen ja muihin osaamisen hankkimisen asioihin.
- perehdyttää vastuullisen työpaikkaohjaajan koulutuksen järjestäjän perehdyttämisohjelman mukaan.
- keskustelelee vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa opiskelijan osaamisen kehittymisestä.
- tunnistaa opiskelijan tuki- ja ohjaustoimien tarpeen.
- suunnittelee yhdessä opiskelijan kanssa, missä oppimisympäristöissä, työpaikalla tai muissa oppimisympäristöissä, tarvittava osaaminen hankitaan.
- antaa palautetta opiskelijan osaamisen kehittymisestä.
- arvioi opiskelijan osaamisen kehittymistä tutkinnon osittain suhteessa tutkinnon perusteisiin, koulutus- tai oppisopimukseen kirjattuihin tavoitteisiin ja HOKSiin merkittyihin tavoitteisiin.
- tarjoaa tarvittaessa koulutussopimuksen aikana opiskelijalle mahdollisuuden suorittaa tutkinnon osaa pienempää osaamiskokonaisuutta.
- antaa opiskelijalle palautetta osaamisen kehittymisestä osaamisen hankkimisen aikana ja sen päätyä suullisesti tai kirjallisesti yhdessä vastuullisen työpaikkaohjaajan kanssa.
- tukee ja ohjaa opiskelijaa osaamisen hankkimisessa HOKSin mukaisesti.

Henkilökohtaistaminen työelämässä

Huoneentaulu opettajalle näytössä

Näyttö toteutetaan työpaikoilla käytännön työtilanteissa. Perustellusta syystä näyttö voidaan kuitenkin järjestää muualla kuin työpaikalla. Näyttöympäristön tulee mahdollistaa tutkinnon perusteissa määrätyn osaamisen osoittaminen. Näytössä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen. Yhteisten tutkinnon osien suorittamiseksi vaadittava osaaminen voidaan tarvittaessa osoittaa myös muulla tavoin. Koulutuksen järjestäjä nimeää arvioijat. Opiskelijalle tulee järjestää tilaisuus osoittaa osaamisensa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun tämän katsotaan saavuttaneen tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet.

Opettaja:

- vastaa näytön toteuttamisesta.
- suunnittelee näytön koulutuksen järjestäjän laatiman osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman mukaan.
- suunnittelee näytön tutkinnon osittain yhdessä opiskelijan ja tarpeen mukaan työpaikan edustajan kanssa.
- varmistaa, että HOKSiin merkitään tutkinnon osittain näytössä osoitettavat ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet, näyttöympäristö, näytön ajankohdan ja työtehtävät sekä päivittää HOKSia.
- kirjaa HOKSiin arvioijien nimet ja tiedottaa arvioijia HOKSin sisällöstä ja arvioijien tehtävistä.
- suunnittelee tarvittaessa opiskelijalle erityisen tuen tarpeen näyttöihin.
- varmistaa arvioijien arviointiosaamisen ja perehdyttää arvioijat osaamisen arviointiin tutkinnon perusteiden ja arvioinnin toteuttamissuunnitelman mukaisesti.
- arvioijat suunnittelevat mahdollisen työnjaon näyttöön osallistumisessa, ainakin toinen arvioijista on paikalla näytössä.
- antaa opiskelijalle mahdollisuuden suulliseen tai kirjalliseen itsearviointiin.
- päättää yhdessä muiden arvioijien kanssa tutkinnon osan arvosanasta ja kirjaa arviointipäätöksen ja arvioinnin perustelut osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman mukaisesti.
- kertoo opiskelijalle arviointipäätöksestä, arviointipäätöksen perusteluista sekä arvioinnin oikaisumahdollisuudesta mahdollisimman pian arvioinnin jälkeen.

Henkilökohtaistaminen työelämässä

Koulutus työpaikalla suunnitellaan opiskelijalle osana henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS), joka laaditaan kaikille opiskelijoille.

- **MITÄ**
työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana tehdään, mitä ohjaustyön toimijoiden tulee tehdä.
- **MITEN**
työpaikalla järjestettävän koulutuksen tehtävät ja ohjaustyöhön liittyvät tehtävät hoidetaan.
- **MISSÄ**
työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimintaa sekä siihen liittyvää ohjaustyötä toteutetaan.
- **MILLOIN**
työpaikalla järjestettävän koulutuksen prosessin ja toiminnan on tarkoitus tapahtua ja milloin ohjaustyötä tehdään ja miten se ajoittuu.

Henkilökohtaistaminen työelämässä

Työpaikalla järjestettävä koulutus

- Käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta voidaan toteuttaa koulutuksen järjestäjän ulkopuolisella työpaikalla oppisopimukseen tai koulutus-sopimukseen perustuvana koulutuksena. Tällöin koulutuksen järjestäjä vastaa tavoitteellisesta ja ohjatusta koulutuksesta.
- Opiskelija voi hankkia osaamista joko kokonaan oppisopimukseen tai koulutus-sopimukseen perustuen tai yhdistellä näitä joustavasti opintojensa aikana. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen sopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Työpaikalla järjestettävä koulutus suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan, työelämän ja koulutuksen järjestäjän kanssa.
- Oppisopimuksen tai koulutussopimuksen tekeminen edellyttää, että koulutustyöpaikalla on riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet ja ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö, josta nimetään opiskelijalle vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Henkilökohtaistaminen työelämässä

Koulutussopimus

- Opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle makseta palkkaa.
- Koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja tekevät sopimuksen kirjallisesti tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan.
- Sopimus tehdään jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti ja annetaan opiskelijalle tiedoksi.
- Opiskelija on oikeutettu opintotukeen, koulumatkakorvaukseen ja koulutuksen järjestäjän tarjoamaan maksuttomaan ateriaan.
- Koulutussopimuksessa ei makseta korvausta koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle, tästä poikkeuksena vaativaa erityistä tukea saavaa opiskelijaa koskeva sopimus.

Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus perustuu työsopimukseen, joka tehdään työnantajan ja koulutuksen järjestäjän välillä.

- Osaamista hankitaan pääosin työpaikalla ja viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.
- Yrittäjälle voidaan tehdä yrittäjän oppisopimus.
- Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos koulutuksen järjestäjä ja työnantaja arvioivat, että koulutuksesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia ja he sopivat korvauksen maksamisesta.
- Oppisopimus voidaan tehdä tavoitteena olevan osaamisen hankkimisajalle yhdellä sopimuksella, joka koskee koko tutkintoa, tutkinnon osaa tai muuta ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta.