

Työn opinnollistamisesta eväitä restonomiin harjoitteluun

Työharjoittelun käytänteiden kehittäminen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa

Mari Nissen

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2019

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta

Kestävä gastronomia

Tekijä(t) Nissen, Mari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2019
	Sivumäärä 42	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työn opinnollistamisesta eväitä restonomiin harjoitteluun Työharjoittelukäytänteiden kehittäminen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa		
Tutkinto-ohjelma Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Karoliina Väisänen		
Toimeksiantaja(t) Restonomien koulutuksen ja elinkeinon yhteiskehittämishanke eli ReKey-hanke		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Jyväskylän ammattikorkeakoulun restonomiopintojen työharjoittelukäytänteitä. Samalla selvitettiin, voiko työn opinnollistamisen metodeilla vaikuttaa työharjoittelun kiinnostavuuteen ja tehdä siitä samalla elinkeinoa kehittävä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin monimenetelmäisesti, eli siinä käytettiin kahta laadullista ja yhtä määrällistä tutkimusta. Aineisto kerättiin opiskelijoiden ryhmähaastattelulla, työnantajien puhelinhaastattelulla ja opiskelijoiden verkkokyselyllä. Tutkimuksessa keskityttiin työn opinnollistamisen työvälineistä aiemman osaamisen tunnistamiseen, tavoitteiden asettamiseen, raportointiin ja kehitystehtävän onnistumiseen.</p> <p>Saadut tulokset osoittivat, että työn opinnollistamisen työvälineitä käytetään jo jossain määrin restonomiin työharjoittelussa. Tätä tapahtuu hyväksilukumenettelyssä, toteutuneissa kehitystehtävissä ja yleensä osaamista tunnistetaan ja tunnustetaan työhaastattelussa ja työtehtäviä määriteltäessä. Tavoitteiden asettamista ja raportointia tulisi kehittää restonomiin työharjoittelussa, koska opiskelijat haluavat työharjoittelussaan enemmän tavoitteellisuutta ja vastuuta. Työnantajat kokivat, että työharjoittelun raportointi ja tavoitteiden asettaminen ovat työharjoittelua kehittäviä käytänteitä. Opiskelijan havainnoiman kehitystehtävän tai -projektin tulisi olla osa työharjoittelua, jolloin työharjoittelu on sekä opiskelijalle että työnantajalle motivoivaa, inspiroivaa ja kehittävä.</p> <p>Tutkimuksessa saatiin tietoa työnantajien ja opiskelijoiden toiveista työharjoittelukäytänteisiin. Ammattikorkeakoulun restonomiopinnoissa tarvitaan työelämäläheisempää koulutusta. Työn opinnollistamisesta löytyy kehittäviä työvälineitä, joita tulisi hyödyntää enemmän. Seuraavana askeleena restonomiin työharjoittelua voisi integroida työn opinnollistamisen avulla esimerkiksi palvelumuotoiluun tai projekti- ja johtajuusopintoihin.</p>		
<p>Avainsanat (asiasanat)</p> <p>Oman osaamisen tunnistaminen, JAMK, ReKey-hanke, restonomiopinnot, restonomiin työharjoittelu, työelämäläheinen oppiminen, työn opinnollistaminen, työssä oppiminen.</p>		
<p>Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)</p>		

Author(s) Nissen, Mari	Type of publication Bachelor's thesis	Date 2019 April Language of publication: Finnish
	Number of pages 42	Permission for web publication: x
Title of publication Studification of Work as a tool for internship of students in hospitality management Developing Internship Practices of JAMK University of Applied Sciences		
Degree programme Bachelor of Hospitality Management		
Supervisor(s) Väisänen Karoliina		
Assigned by Co-creation project of Bachelor of Hospitality Management and Business as ReKey-project		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to study the internship practices in hospitality management at JAMK University of Applied Sciences. It was also studied if the methods of studification work could increase the students' interest in the internship and thus develop the business. The research was carried out multi-methodically; two qualitative and one quantitative research methods were used. The data was collected by group interviews to the students, phone interviews to the employers and an online survey to the students. The research was focused on the tools of studification of work, recognition of prior learning, setting the goals, reporting and making the development assignment successful.</p> <p>According to the results, some tools of studification of work were already used in the internship in hospitality management, such as accreditation of the internship and development tasks. Recognition of prior learning was used in job interviews and defining tasks. Setting the goal and reporting should be further developed because the students liked to have more targets and responsibility in the internship. The employers considered that the reporting of the internship and setting the goals were practices that improved the internship. Conducting a development assignment or project, should be a part of the internship, which makes the internship motivating, inspiring and improving both to the student and the employer.</p> <p>Improvements of the internship practices were obtained from the students and employers by the research. The studies of hospitality management at a university of applied sciences require more work-based studies. Tools of studification of work exist and they should be more utilized. The next step would be integrating the service design process or management and project studies with the internship, using studification of work.</p>		
Keywords/tags (subjects) Hospitality management, internship, JAMK, on the job learning, recognition of prior learning, studification of work, ReKey project, studies of hospitality management.		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työn opinnollistaminen korkeakoulussa	5
2.1	Osaaminen ja tavoitteet	7
2.2	Raportointi ja palautteen anto	8
2.3	Kehitystehtävä	8
3	Työelämäläheinen opiskelu	9
3.1	Käytännön ja teorian yhdistämisen ongelmia	9
3.2	Ammattikorkeakoulun perinteistä tähän päivään	10
3.3	Restonomien työharjoittelu	13
3.4	Rekey-hanke	15
4	Metodologia	17
4.1	Monimenetelmäinen tutkimusote	17
4.2	Tiedon keruu	18
4.3	Analyysit ja tulkintamenetelmät	21
5	Tutkimuksen toteuttaminen ja tulokset	23
5.1	Tutkimusongelma ja otanta	23
5.2	Opiskelijoiden ryhmähaastattelun tulokset	24
5.3	Työnantajien puhelinhaastattelujen tulokset	26
5.4	Opiskelijoiden verkkokyselyn tulokset	30
5.5	Tutkimuksen luotettavuus	32

6	Johtopäätökset.....	33
7	Pohdinta.....	34
	Lähteet	37
	Liitteet	41
	Liite 1. Haastattelukysymykset ryhmähaastatteluun opiskelijoille.....	41
	Liite 2. Haastattelukysymykset puhelinhaastatteluihin työnantajille.....	41
	Liite 3. Opiskelijoiden verkkokyselyn kysymykset.....	41

Kuviot

Kuvio 1. Opinnollistamisprojektin eteneminen	6
Kuvio 2. Restonomitutkinnon osaamisalueet	14
Kuvio 3. Opiskelijoiden verkkokyselyn toteutusprosessi	21
Kuvio 4. Työnantajien kehittämistoiveita oppilaitokselle ja opiskelijoille	29
Kuvio 5. 35-vuotta täyttäneistä vain alle 30% suorittaa työharjoittelun.....	30
Kuvio 6. Motivaattorit työharjoittelun suorittamiseksi vaihtelevat iän mukaan	31

1 Johdanto

Viimeisen 20 vuoden aikana on Suomessa koettu suuria ja merkittävästi työelämään vaikuttavia muutoksia, kuten kansainvälistyminen, teknologia, riippuvuus muista EU-maista, eläköityminen, monikulttuurisuus, ympäristöongelmat, jakamistalous ja sosiaalinen media (Kattelus 2017, 13-14). Työ- ja elinkeinoministeriö toi vuoden 2019 julkaisussaan esiin kolme megatrendiä, jotka muovaavat työmarkkinoita. Digitalisaatio, globalisaatio ja kaupungistuminen muuttavat työn tekemisen tapoja ja vaativat koulutusjärjestelmän ja -sisältöjen vastaamaan työelämän tarpeita. (Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista 2019, 17-18, 63.) Tulevaisuudessa myös koulutuksessa tulisi ottaa enemmän huomioon, miten ympäröivä yhteiskunta on muuttunut teollisesta yhteiskunnasta digitaaliseen yhteiskuntaan ja millainen se on tulevaisuudessa. Opetusjärjestelmän tulisi vastata yrittäjyyden ja kokeilukulttuurin haasteisiin samalla, kun koulutuksen merkitys kasvaa jatkuvasti. (Nieminen 2018.)

Korkeakoulun ja työ- ja elinkeinoelämän yhdistämismalleja etsitään. Korkeakoulutuksen kehittämishanke Toteemi hakee vastauksia siihen, *miten työpaikka voisi saada opiskelevan asiantuntijan opinnoista suoraan hyötyä työpaikan omaan kehittämistyöhön* ja restonomien koulutuksen, ja elinkeinon yhteiskehittämishanke ReKey (myöh. Rekey-hanke) kehittää uutta toimintamallia restonomikoulutuksen ja elinkeinon yhteiskehittämiseen. (Toteemi – Työstä oppimassa, työhön n.d.; Hakemus. 16123 2016.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on huolissaan Suomen rekrytointiongelmista ja näkee, että suurimpana haasteena koulutuksen lisäksi on työkokemuksen tai työelämätaitojen puuttuminen. Työnantajien näkemys on, että jopa puolella työnhakijoista ongelmana ovat henkilökohtaiset ominaisuudet ja puutteelliset sosiaaliset taidot. Elinikäisen oppimisen jarruna ovat instituutiokeskeinen koulutus ja rahoitusten ongelmat, eikä ammatillista tai alueellista liikkuvuutta kannusteta. Kuitenkin työn tulisi olla mielekästä ja työelämässä pysyminen vaatii jatkuvaa osaamisen ja oppimisen päivittämistä työn ohessa. (Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista 2019, 23-24.)

Lehtori Anne Mäntysaari (2019) kertoi Tutkimustiedolla kilpailuetua – palvelualan seminaarissa helmikuussa 2019, että restonomikoulutuksen sisällön kehittämistä kaivataan. Kun työpaikat ovat jatkuvassa murroksessa, työn opinnollistaminen ja työharjoittelu voivat olla vastaus ongelmiin. Työelämän kehittämisessä opiskelija omaksuu kehittävän työotteen osaksi omaa toimintaansa, ja kehitystehtävien kautta sekä työpaikka että opiskelija saavat uusia metodeja muutoksen käsittelyyn (Sjöblom 2001, 80). Ongelmana on se, että työpaikat eivät ole vielä kovin kiinnostuneita teorian tiedon soveltamismahdollisuuksista eikä työpaikoilla ohjauksen käytännössä ole riittävää yhteyttä organisaation omaan kehitystyöhön (Pettersson 2018). Lisäksi taitoja ja osaamista ei osata tunnustaa ja tunnistaa, eivätkä yritykset välttämättä näe potentiaalia pidemmällä aikavälillä. Vaikka työssäoppiminen voisi olla mahdollisuus myös korkeakouluille, yrityksen tarpeisiin suunnattu koulutus voi mahdollisesti myös heikentää opiskeluprosessia. (Rogers 2011, 2-3.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää restonomien työharjoittelun nykytila Jyväskylän ammattikorkeakoulussa (myöh. JAMK) ja voiko työn opinnollistamisella vaikuttaa työharjoitteluun tehden siitä kiinnostavampaa ja samalla elinkeinoelämää kehittävää. Opinnäytetyön toimeksiantajana on ReKey-hanke ja sen edustaja Anne Törn-Laapio (2018) toi esiin sähköpostikeskustelussa, että usein yritykset osaavat kyllä toimia oikein harjoittelupaikkana, mutta teoreettisesta taustasta ei ole tietoa. Lisäksi hän näkee kehittämisenäkökulman tärkeänä osana työharjoittelua. Tutkimusongelmana on se, että koulutus ei vastaa työharjoittelun osalta täysin työelämän tarpeisiin.

Tutkimuskysymyksinä ovat:

- Miten työn opinnollistaminen toteutuu restonomien työharjoittelussa?
- Voiko työn opinnollistamisesta saada työvälineitä restonomien työharjoitteluun?

Tutkimus toteutetaan haastattelemalla sekä opiskelijoita että työnantajan edustajia, ja lisäksi tehdään verkkokysely opiskelijoille. Työssä esitellään toimeksiantaja ReKey-hanke, selvitetään, mitä restonomien suuntaava työharjoittelu sisältää ja mitä työn opinnollistaminen tarkoittaa.

Aihe on ajankohtainen, ja vaikka Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometrissä (2017) korkeakouluopiskelijat olivat varsin tyytyväisiä harjoittelukokemukseen, kehityskohteita löytyi mm. ohjauksen laadussa ja käytänteiden yhdistämisessä. Lisäksi siinä todettiin, että korkeakoulujen ja harjoittelupaikkojen yhteistyön tulisi olla tiiviimpää. Ammattikorkeakouluissa tärkeimpänä antina harjoittelusta ovat oman ammattitaidon kartuttaminen sekä kiinnostava ja motivoiva harjoittelupaikka. Yleensäkin opiskelijat arvostavat työtehtäviä, jotka vastaavat heidän ammatillista osaamistaan.

Opinnäytetyöhöni innoittavana tekijänä oli omakohtainen ja onnistunut työharjoittelukokemus Vierumäen Urheiluopistolla. Siellä työn opinnollistaminen toteutui projektien, raportointien ja useiden keskustelujen ohessa. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työn opinnollistamisen mahdollisuuksista työharjoittelun näkökulmasta resonomikoulutuksessa ja kehittää ammattikorkeakoulun ja elinkeinoelämän yhteistoimintaa.

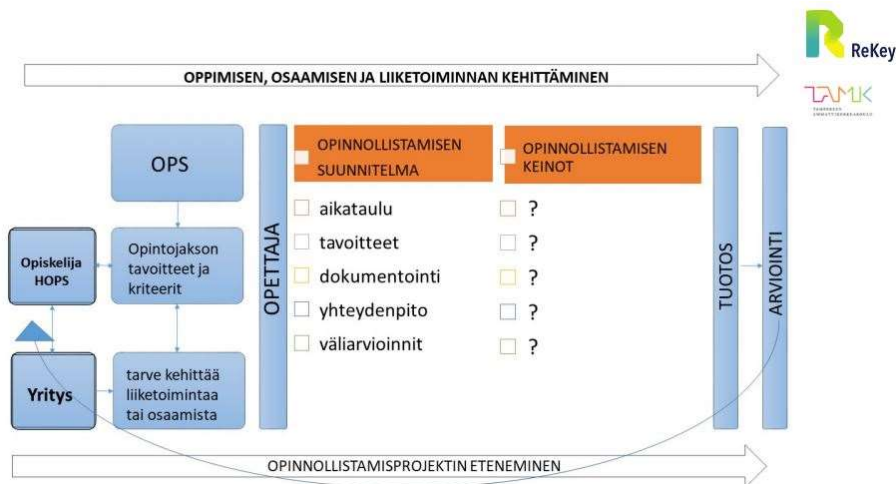
2 Työn opinnollistaminen korkeakoulussa

Oppiminen ja ammatillinen kehittyminen on eräänlainen sosiaalinen ja kulttuurillinen ilmiö, joka on tilannesidottu aikaan ja paikkaan, jossa se tapahtuu (Virtanen ym. 2010, 97). Kirsi Heikkilä (2006, 49-50, 71) kertoo väitöskirjassaan, että erilaisia oppimisen teorioita on hyvin paljon ja perinteisesti työssä oppiminen on ollut työpaikalla opeteltua tehtävän tai ammatin hallitsemista. Tällaisessa mallissa oppimisprosessi on yhdensuuntainen ja oppiminen on ollutkin osa työtoimintaa, jossa asiantuntijat opettavat työn ohessa toiminta- ja ajattelumalleja ja oppiminen tapahtuu jäljittelemällä. Kun oppiminen on vahvasti sidottu työpaikalle, se vie paljon aikaa, ja nykyään tällaista mallia käytetään lähinnä oppisopimuskoulutuksissa.

Yrjö Engeström on kehittänyt ekspansiivista oppimismallia, jossa myös työpaikan tulisi hyötyä opiskelijan työssäoppimisen jaksoista esimerkiksi kehittämisprojektien muodossa. Tällöin odotetaan, että ihminen tai organisaatio oppii jotain tietoa tai taitoa, joka on määritelty tai määriteltävissä, ja tässäkin toimintamallissa on ominaispiirteensä pitkäkestoisuus. Ongelmana on myös se, että käytännössä ihmiset tai organisaatiot oppivat paljon sellaista mikä on epävakaa, määrittelemätöntä tai joka on

näkymätöntä ja tällöin toimintasysteemit luodaan samalla, kun ne opitaan. (Rogers 2011, 4.)

Tampereen ja Satakunnan ammattikorkeakoulujen vuoden 2018 Rekey-hankkeen viidennen työpajan koosteessa, Opinnollistamisen kehittäminen yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa (2018), on kerrottu, että: *Työn opinnollistamisella tarkoitetaan opiskelijan erilaisissa oppimisympäristöissä hankkiman osaamisen tunnistamista ja tunnistamista.* Työnantajan näkökulmasta erona työharjoitteluun tai työssäoppimiseen on se, että työnantaja antaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittää jotain yrityksen toiminnan osa-aluetta liiketalouden kehittymistä silmällä pitäen eikä oppiminen ole varsinaisesti osa työtoimintaa. Opinnollistamisen lähtökohtana on, että oppiminen on hyvin monitasoista. Opinnollistamisprojektin eteneminen esitellään kuviossa 1.



Kuvio 1. Opinnollistamisprojektin eteneminen (Opinnollistamisen kehittäminen yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa 2018)

Opiskelijan näkökulmasta työn opinnollistaminen eroaa työssäoppimisesta siten, että jo lähtökohtaisesti tunnustetaan oma osaaminen opintojakson tai toisiaan tukevien opintojaksojen osaamistavoitteet huomioiden. Opiskelija analysoi työpaikallaan kehittämiskohteen ja tekee siitä suunnitelman, minkä jälkeen opinnollistaminen tapahtuu raportoimalla prosessista, huomioimalla teoria tuotosta ohjaavana tekijänä ja lopuksi refleктоimalla oma osaaminen. Lopullinen opinnollistamisprojektin tuotos esitellään sekä yrityksessä että annetaan arvioitavaksi opettajalle. Arviointiin olennaisena osana kuuluu myös itsearviointi. (Mt.)

Työn opinnollistaminen on yksi tapa opiskella. Siinä työtä tekemällä hankitaan tutkintoon vaativa osaaminen, ja opiskelija on aloitteellinen ja ohjaa prosessia eteenpäin oikeaan suuntaan. Kun työharjoittelussa tai työssäoppimisessa opitaan työn ohessa, työn opinnollistamisessa pyritään tunnistamaan jo olemassa olevaa osaamista ja arvioimaan työssä hankittua osaamista. Monesti oman osaamisen tunnistaminen ja sen dokumentointi ovat haasteellisinta koko prosessissa, koska ne vaativat paljon itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta, mutta siihen on saatavilla ohjausta ja työkaluja. (Verkkovirta, ratkaisuja työn opinnollistamiseen 2015.)

Opinnollistaminen voi olla **opiskelijälähtöistä**, jolloin opiskelija työskentelee opintojen ohessa. Työstä saatu osaaminen otetaan huomioon arvioimalla ja asettamalla tavoitteita korkeakouluopintoihin. Toisaalta opinnollistaminen voi olla **työpaikkalähtöistä**, jolloin työpaikalle halutaan lisää korkeakoulutasoista osaamista ja sekä opiskelija että opettaja ovat resursseja yritykselle. **Korkeakoululähtöisessä** opinnollistamisessa taas osa opinnoista suoritetaan esimerkiksi hankkeistetuissa työelämäprojekteissa, ja tällöin sekä yritys että opiskelija ovat resursseja korkeakoululle. (Opi työssä – Uusia toimintamalleja opintojen aikaiseen työn opinnollistamiseen 2016.)

2.1 Osaaminen ja tavoitteet

Oman osaamisen tunnistaminen tekee opiskelusta mielekkäämpää, jolloin osattuja asioita ei tarvitse enää opiskella uudelleen, mutta työn opinnollistaminen vaatii opiskelijalta opetussuunnitelman ja osaamistavoitteiden ymmärtämistä ja niiden sovittamista omiin tavoitteisiin. Se edellyttää itseohjautuvuutta ja lisäksi tarkkaa dokumentointia, jolloin myös opettaja ja työelämän edustaja voivat tunnistaa ja tunnustaa osaamisen. (Mäki 2015.)

Osaamisen tunnistamista hyödynnetään eri tavoin ympäri maailmaa, koska se laajentaa oppimistapoja ja parantaa elinikäisen kouluttautumisen mahdollisuutta. Se liitetään usein aikuisopiskelijoihin, mutta on koettu hyödylliseksi työvälineeksi eri ikäisten urakehityksessä. Tavoitteena on, että myös työorganisaatiot voisivat hyötyä oman osaamisen tunnistamisesta, mikä kehittäisi koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. (Romaniuk & Snart 2000, 33.)

Oikeanlaisten tavoitteiden asettaminen on motivaattorina työntekijälle, mutta sen lisäksi työnantaja oppii, millaisia tavoitteita on järkevää antaa. Selkeät päämäärät eivät anna tilaa väärinymmärryksille, ja kun tavoitteissa on tarpeeksi haastetta, työntekijän kunnianhimo kasvaa ja sitoutuneisuus työhön paranee. (Pawar 2017.)

2.2 Raportointi ja palautteen anto

Oikeiden tavoitteiden asettamisen lisäksi työpaikalla tulisi seurata projektin tai työn edistymistä viikoittain. Näin tavoitteita voi vielä säätää haluttuun suuntaan ja toimintamalleja voi muuttaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällöin huomataan myös, ovatko tavoitteet realistisia. Aina palautteen ei tarvitse tulla muilta, vaan se voi olla myös itsereflektointia. (Pawar 2017.)

Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa työn ja opintojen yhdistämisestä käytetään termiä Work and Study. Haaga-Helia on ollut suunnannäyttäjänä työn opinnollistamisessa esimerkiksi erilaisten yritysprojektien kautta Work and Study on eräänlainen oma konseptinsa, jossa työ ja opiskelu integroituvat. Tässä toimivaksi dokumentoitavaksi on todettu oppimispäiväkirjat, jossa omakohtainen reflektointi korostuu ja kirjoittamisen säännöllisyys ja prosessimaisuus on mukana enemmän kuin perinteisessä raportoinnissa. (Petterson 2018.)

2.3 Kehitystehtävä

Kehitystehtävän avulla voidaan kehittää harjoittelujaksolla koulun ja työpaikan välistä siirtovaikutusta ja sen avulla opiskelija voi soveltaa opittuja asioita työelämään. Kuitenkin harvemmin nämä tehtävät mahdollistavat opiskelijan osallistumisen työn kehittämiseen. Näin ollen tehtävät ovat usein oppimistehtäviä eivätkä varsinaisia kehitystehtäviä. Tehtävän tulisikin olla opettajien, opiskelijoiden ja työntekijöiden välinen työväline, jonka avulla voi tunnistaa, ymmärtää ja rakentaa oppilaitoksen ja työpaikan yhteistä tavoitetta. (Lambert 2004, 114-117.)

Kehitystehtävän tai projektin avulla opiskelijan arvostelu- ja ajattelukyky kehittyy. Hän oppii huomioimaan ilmiöitä, kehittämään ongelmanratkaisutaitojaan ja reagoimaan tosielämän tilanteisiin akateemisen oppimisen kärsimättä. Työpaikalle tehtävä

kehitystehtävä tuo uusia näkökulmia yhdistämällä teoreettista tietoa ja työelämälähtöisiä taitoja. Samalla organisaatioon saadaan positiivista vaihtelua. (Rogers 2011, 6.)

3 Työelämäläheinen opiskelu

3.1 Käytännön ja teorian yhdistämisen ongelmia

Restonomien erikoistumisharjoittelun onnistumisesta on tehty opinnäytetyö Seinäjoen ammattikorkeakoulussa 2005. Tässä Katja Ylituomen tekemässä opinnäytetyössä selvitettiin yleisesti työharjoittelun onnistumista Seinäjoen ammattikorkeakoulussa verrattuna tavoitteisiin. Tässä määrällisessä tutkimuksessa selvisi, että opiskelijat olisivat halunneet enemmän vastuuta ja osa joutui paikkaamaan työvoimapuutaa tekemällä keittiötöitä koko harjoittelun ajan. Tässä opinnäytetyönä ehdotettiin vertailevaa jatkotutkimusta kaikille ammattikorkeakouluille Suomessa. (Ylituomi 2005.)

Laadullinen tutkimus restonomien toisesta työharjoittelujaksosta on tehty JAMK:ssa 2006 Emmi Kuusenmäen toimesta. Tässä opinnäytetyössä haettiin vastausta siihen, miten työharjoittelu tukee ammattikorkeakoulun yleisten ja koulutuskohtaisten kompetenssien vaatimusta. Kuusenmäki oli tehnyt tuolloin havainnon, että monella opiskelijalla olisi ollut toiminnan tai tuotteiden heikkouksiin parannusehdotus, mutta he eivät syystä tai toisesta uskaltaneet tuoda sitä esille. Tässäkin opinnäytetyössä tuodaan esille se, että asiantuntijuutta arvostavia työtehtäviä ei harjoittelupaikassa ole tarjolla ja työharjoittelu mielletään enemmän työkokemukseksi kuin opiskeluksi. Kuusenmäki toteaaakin opinnäytetyönsä lopuksi, että tilanne vaatisi enemmän oppilaitosten apua harjoittelupaikkojen saantiin. (Kuusenmäki 2006.)

Vuosina 2008 - 2011 Rovaniemen ammattikorkeakoulussa järjestettiin hanke, Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön. Tässä hankkeessa kehitettiin uusi toimintaympäristö, jonka avulla restonomiopiskelijoita ja opettajahenkilökuntaa sitoutettiin alueen elinkeinoelämän kehittämishankkeisiin. Toljamo ja Pulju (2011, 55-64) avaavat restonomiopiskelijoiden näkökulmia artikkelissaan *Jalkaa oven väliin – Työelämäyhteisön vaikuttavuus opiskelijan näkökulmasta*. Siinä kerrotaan opiskelijoiden haluavan työelämäjaksoihin enemmän ohjausta oppilaitoksen puolelta

ja motivaation tason olevan suhteellisen heikko, mikä johtuu työelämäosuuden paljattomuudesta ja liiallisesta raportoinnista. Osa koki koulutuksessa saadun teoreettisen tiedon merkityksettömäksi ja kaipasi kirjallista palautetta suullisen palautteen lisäksi.

Työharjoittelu-aika on opiskelijoiden mielestä onnistunutta verkostoitumisen ja vaikuttavuuden näkökulmasta, mutta kehitettävää löytyy siinä, että opiskelijoista jopa kolmannes koki, ettei työharjoittelu antanut tarvittavaa rohkeutta tai ammatti-identiteetin vahvistumista. *Opiskelijat toivoivat lisää yhteistyötä, informaation jakamista, monipuolisuutta, vierailuja ja yhteisiä palautekeskusteluja kolmikannassa (Mt, 80).* Toljamo ja Pulju (2011, 55) havainnoivat, ovatko opiskelijat saaneet toimintamallin avulla apua verkostoitumiseen, itsensä kehittämiseen työntekijänä ja työpaikan itselleen. Tutkimuksen mukaan opitun ja käytännön työn yhdistämisessä on parantamisen varaa. Vaikka tässäkin tutkimuksessa tultiin siihen johtopäätökseen, että restonomin työelämäjaksolla oli opittu uutta, niin uutta osaamista ei kyetty viemään työyhteisöön riittävästi.

3.2 Ammattikorkeakoulun perinteistä tähän päivään

Suomessa koulutus suuntautui miltei koko 1900-luvun ajan työelämästä pois päin ja lopulta oltiin tilanteessa, jossa oppiminen ammatteihin tapahtui miltei ainoastaan oppilaitoksissa. 2000-luvulla ammatillinen koulutus läheni taas työelämää. (Virtanen, Tynjälä & Stenström 2010.) Vuonna 1995 perinteisen korkeakoulun rinnalle Suomessa tuli vaihtoehdoksi enemmän ammatilliseen koulutukseen painottuva ammattikorkeakoulu. Keskeisempänä tavoitteena oli teorian ja käytännön yhdistäminen yhä vaativimpiin suunnittelu- ja esimiestehtäviin sekä korkeaa asiantuntemusta vaativiin ammatteihin. (Aho 2012.)

Kotila ja Mutanen (2004, 14-15) toteavat kirjassaan Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu, että mestari-kisälliperinne elää edelleen ammattikorkeakoulutuksessa. Siinä ammattiin oppiminen tapahtuu ympäristössä, jossa työtä muutenkin tehdään ja painotus on epämuodollisessa sosiaalisessa oppimisessa ja koulutusalaakohtaisissa projekteissa. Tällaisessa kisälliperinteessä tutkimus- ja kehittämistoiminta voidaan

kokea vieraaksi ja uuden teoreettisen tiedon tuottaminen ei välttämättä sovellu tähän ajatteluun.

Korkeakouluperinteeseen vaikuttaa laajasti koko yleismaailmallinen korkeakoulutuksen perinne. Siinä painotus on uuden tiedon luomisella ja uuden tiedon hankkimiseen liittyvällä kehitystoiminnalla. Tämä perinne mahdollistaa tutkimus- ja kehitystoiminnan osana koulutustehtävää. Parhaimmillaan korkeakouluperinteessä opiskelija on mukana työelämän kehittämistoiminnassa ja sitä ilmentävät ammattikorkeakoulu-ympäristössä hankkeistettu opetus ja hankkeistetut opinnäytteet.

Lainsäätäjät ovat antaneet tämän päivän ammattikorkeakoululle kolme tehtävää:

1. Opetus perustuu tutkimukseen ja tieteellisiin lähtökohtiin ja on luonteeltaan soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä.
2. Opetus vastaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksia ja sen tehtävänä on yksilön ammatillinen kasvu.
3. Opetukseen perustuvan tutkimuksen tulee palvella korkeakouluopetusta, työelämää, aluekehitystä ja ottaa huomioon elinkeinorakenne. (Mts. 24-25.)

Työharjoittelussa oppimisesta voidaan sanoa jo tulleen trendin korkeakouluopiskelun kehittämisessä, mutta haasteena on teorian ja käytännön yhdistäminen ja yksittäisen opiskelijan osaamisen laajentaminen ohjauksen avulla. Hannu Kotila (2017, 16-17) näkee työskentelyn koulutuslalla käyttämättömäksi mahdollisuudeksi, jota tulisi käyttää paremmin hyödyksi. Hän on kirjoittanut Työtä opinnollistamassa- kokoomateokseen Verkkovirta-hankkeesta. Vuoden 2017 lopussa päättyneellä Verkkovirta-hankkeella oli tavoitteena:

- *Tunnistaa ja kehittää uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen, huomioiden yleiset ja koulutuslakohtaiset tarpeet korkeakouluopinnoissa*
- *Levittää ja ankkuroida työn opinnollistaminen opiskelumuodoksi korkeakouluissa*
- *Edistää joustavien opintoprosessien kehittämistä korkeakouluissa työn opinnollistamisen mahdollistamiseksi*
- *Kehittää uudenlaisia työtä ja opiskelua integroivia muotoja työharjoitteluratkaisujen rinnalle*
- *Parantaa koulutuksen ja työn siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevia palveluita*
- *Syventää ammattikorkeakoulun ja elinkeinoelämän yritysten välistä kumppanuutta, jossa mahdollistuu opiskelijan eteneminen opinnollistamisen kautta vaiheittaisesti opinnoista työllistymiseen.*

Tällä hetkellä Suomessa toimii opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla 24 ammattikorkeakoulua. Lisäksi Ahvenanmaalla toimii Högskolan på Åland ja poliisiammattikorkeakoulu, joka on sisäministeriön hallinnonalalla. Ammattikorkeakoulututkinto kestää yleensä 3 - 4,5 vuotta, sen laajuus on 180 - 270 opintopistettä, ja siihen liittyy noin puolen vuoden työharjoittelu. Työelämälähtöiseen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon voi hakea, mikäli työkokemusta on kolme vuotta ja ammattikorkeakoulu tai muu soveltuva korkeakoulututkinto suoritettuna. (Ammattikorkeakoulut n.d.)

Suomen Yrittäjien digi- ja koulutusvastaava Joonas Mikkilä haluaisi oppisopimuskoulutusta myös korkeakouluihin, koska hänen mukaansa tällä hetkellä ongelmana on, että osaamiskokonaisuuksia on mietitty lähinnä korkeakoulun näkökulmasta. Hän haluaisi myös tarvittavia muutoksia lainsäädäntöön työn opinnollistamisen näkökulmasta. Elinkeinoelämän keskusliiton johtaja Riikka Heikinheimo pitää jo tällä hetkellä koko korkeakoulujärjestelmää monimutkaisena ja opintotarjontaa sekavana. (Liiten 2018.)

Vuosina 2014 - 2015 päädyttiin JAMK:n restonomiopiskeluissa kokeiluun, jossa portfolio oli osa pakollista suoritusta restonomiopiskeluissa. Tämä liittyi Aira-hankkeeseen, joka on etsinyt vastausta siihen, miten restonomiopiskelijän oman osaamisen tunnistamista voisi parantaa ja viestimisen taitoja kehittää. Korkeakouluopiskelijan on tärkeää ymmärtää omat vahvuutensa ja suhtautua niihin kriittisesti. Se on myös tärkeä osa oppimisprosessia. Tässä kokeilussa oli tiettyjä ammatillisia opintoja, jotka olivat kytköksissä portfoliotyöskentelyyn. Portfoliotyöskentelyssä opiskelija voi itse havainnoida oppimistaan ja motivoituu paremmin opintojakson teemaan. Loppureflektoinnissa saadaan kirkastettua, mitä kokemuksia ja oppeja opintojaksolta on saanut. Tässä kokeilussa työharjoittelujaksot olivat yksi tärkeä osa kokeilua, jossa oman osaamisen tunnistamista ja viestintää voi opetella käytännössä. (Silvennoinen 2015.)

Tutkimustiedolla kilpailuetua – palvelualan tutkimusseminaarissa Laurea ammattikorkeakoulun projektipäällikkö Päivi Mantere (2019) kertoi tämän päivän elinkeinoelämän ja korkeakoulun yhteistyöstä, ja hän painotti koulutuksen antamia vahvuuksia työnantajille. Korkeakoulujen tutkimustiedot ovat tärkeitä ja palvelevia voimavaroja

alueellisesti. Usein tutkimukset tehdään omalle työpaikalle ja silloin sen anti jää usein työpaikkakohtaiseksi eikä laajempaa hyötyä tästä saada. Erilaiset hankkeet olisi hyvä tehdä elinkeinon kanssa yhteistyössä.

3.3 Restonomin työharjoittelu

Ammattikorkeakoululle kumppanuus elinkeinon kanssa on vuorovaikutusta, dialogia ja toimialan yhteistä kehittämistä, ja harjoittelu on yksi tunnetuimmista työelämäyhteistyön muodoista yhdessä opinnäytetyön kanssa (Sipponen 2011). JAMK:n tutkintosaännössä (2018 §2 & §12) kerrotaan opiskelusta ja harjoittelusta seuraavasti:

”Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen yleisenä tavoitteena on, että opiskelija hankkii työelämän ja sen kehittämisen asettamien vaatimusten pohjalta tarpeelliset tiedolliset ja taidolliset valmiudet ammatillisissa asiantuntijatehtävissä toimimista varten.”

”Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin työ- ja kehittämistehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.”

Restonomin koulutus JAMK:issa kouluttaa monimuoto- tai päivätoteutuksessa palveluliiketoiminnan asiantuntijaksi. Suuntautumisvaihtoehtona ovat matkailu, käyttäjälähtöiset tilapalvelut ja ruoka- ja ravitsemispalvelut. Lisäksi koulutus kannustaa halukkaita käynnistämään omaa yritystoimintaa yrityspolun avulla. (Opiskele restonomiksi 2019.)

Monimuoto-opiskelu eroaa päiväopiskelusta siten, että se mahdollistaa opiskelun työn ohella. Opiskelussa yhdistetään eri tapoja opiskella ja opiskelu tapahtuu erilaisissa oppimisympäristöissä. Opetuksen reunaehdot ovat samat kuin päiväopiskelussa, mutta toteutustavat ovat erilaiset. (Monimuoto-opiskelun piirteitä n.d.)

Vuonna 2015 restonomiopetuksessa otettiin käyttöön työelämän edustajien, opettajien ja opiskelijoiden kanssa yhteistyössä kehitetty osaamisperusteinen oppimismalli. Tämä opetussuunnitelma sisältää viisi osaamisaluetta ja lisäksi vapaasti valittavia opintoja. (Väisänen 2015, 36.) Kuviossa 2 esitellään esimerkki restonomiopiskelijan osaamisalueista.



Kuvio 2. Restonomitutkinnon osaamisalueet (Mts, 37)

Restonomiin 210 opintopisteen koulutukseen sisältyy 30 opintopisteen työharjoittelut, jotka jakaantuvat kahteen osaan. Ensimmäisessä harjoittelussa opitaan erilaisia työhaun taitoja, analysoidaan harjoittelupaikkaa ja sen yritystoimintaa, ja lopuksi raportoidaan reflektoiden omaa oppimista. Toisen harjoittelun, eli suuntaavan harjoittelun tarkoitus opiskelijan loppupuolella, on kirkastaa opiskelijan näkemystä tulevasta työurastaan, auttaa häntä tunnistamaan omia vahvuuksiaan sekä antaa hänelle hyvät edellytykset työllistymiseen. (Opiskele restonomiksi 2019.)

AHOT-hyväksiluku työharjoittelussa tarkoittaa työn opinnollistamisessakin käytettyä aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, siinä ohjauskeskustelussa otetaan huomioon mitä opintojaksoon tarvittavia tietoja ja taitoja hän on saanut työelämässä. Harjoittelun osaaminen osoitetaan harjoitteluraportilla ja työtodistuksella. AHOT-hyväksiluku on järkevää heille, jotka eivät tavoittele uutta osaamista uusilla työmarkkinoilla, ja osaaminen on riittävällä tasolla verrattuna opintojakson tavoitteisiin. (Harjoittelu restonomit n.d.) AHOT-hyväksilukua ei Petra Blinnikan (2018) mukaan mielellään hyväksytä päiväpuolen opiskelijoille suuntaavaan harjoitteluun, vaan heitä kannustetaan suorittamaan työharjoittelu. Harjoittelu antaa mahdollisuuden tutustua uusiin toimintaympäristöihin, se helpottaa verkostoitumista ja antaa uusia näkökulmia alaan. Silti joissakin aloitusryhmissä, jopa 90% monimuoto-opiskelijoista saa opintopisteensä työharjoittelusta hyväksiluvun kautta (Blinnikka 2019).

Yksi tärkeä osa suuntaavan työharjoittelun sisältöä on työpaikalla toteutettava työtehtäviin liittyvä kehitystehtävä. Tämä voi olla joko harjoittelijan itsensä tai esimiehen ehdotus parannettavasta tai kehitettävästä palvelusta, prosessista tai käytännöstä. Tästä raportoidaan harjoitteluraportissa ja se olisi hyvä liittää jo harjoittelusopimukseen. (Harjoittelu restonomit n.d.) Kehitystehtävä tarkentuu usein vasta työharjoittelun kuluessa, ja työnantaja ja harjoittelija määrittelevät sen yhdessä. Tehtävän suorittamiseen ei ole annettu tarkkaa kuvausta millainen sen tulisi olla. Se perustuu siihen, mitä harjoittelija haluaa oppia, mistä hän on kiinnostunut ja mikä on samalla hyödyllistä työyhteisölle. Tyypillisimpiä kehityskohteita ovat olleet esimerkiksi some-markkinoinnin parantaminen, nettisivujen uudistaminen, teemapäivien järjestäminen tai reseptiikan suunnittelu. Blinnikan mukaan ongelmana ei yleensä ole, etteikö opiskelija saisi riittävän haastavia tehtäviä, vaan usein työtehtävät ovat liian vaativia, eivätkä tästä syystä sovi ihan jokaiselle opiskelijalle. Hänen mukaansa työssä oppimisen toteutus riippuu paljon siitä, millainen tausta opiskelijalla on, ja onko opiskelijan harjoittelun tarkoitus saada haastavampia tehtäviä vai hakea täysin uutta näkökulmaa omaan uraansa. Oikeanlaisten tavoitteiden asettaminen on tärkeää, sekä oman osaamisen että työympäristön näkökulmasta. Erilaiset motiivit, tavoitteet ja persoonalliset ominaisuudet vaikuttavat oman osaamisen tunnistamiseen. (Blinnikka 2018.)

3.4 Rekey-hanke

Jotta ammatillinen osaaminen olisi laadukasta, ammattikorkeakouluissa tarvitaan kehittämiskonsepteja, joissa yhdistyvät käytännön osaaminen ja teoreettinen tieto. Työyhteisöjen olisi hyvä nähdä opiskelija kehittäjän roolissa. Tämä vaatii sekä opiskelijalta että opettajalta uudenlaista toimenkuvaa, ja ammattikorkeakoululta innovatiivista oppimiskulttuuria. Tästä syystä ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön kehittämisohjelmille on tarvetta. (Lohiniva & Saarijärvi 2004, 193.)

Rekey-hankkeen toteutusaikataulu on vuosina 2017 - 2019. *Matkailuala on kasvava vientiala, jonka trendi on Suomessa kasvava. Teknologian nopea kehitys ja globalisaatio ovat muodostaneet uusia ja monimutkaisia ongelmia, joten yritys- ja koulutusmaailma tarvitsevat uudenlaisia ja toimivia ratkaisuja.* Hankkeessa on mukana 13

ammattikorkeakoulua, jotka kouluttavat restonomeja ympäri Suomea ja sen tarkoitus on kehittää vuorovaikutusta yhteistoimintamallin avulla. Mukaan halutaan kansallisen osaamisen vaihtoa, ja enemmän yhteistoimintaa sekä koulutuksen ja elinkeinon että opettajien ja opiskelijoiden välillä. Erityisesti korkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyö tunnetaan elinkeinossa huonosti ja yksi Rekey-hankkeen tehtävistä on lisätä tätä tietämystä ja kilpailukykyä kansainvälisellä tasolla. (Hakemus. 16123 2016.) Hankkeen tavoitteena on aktivoida yhteiskehittämiseen 60 restonomikouluttajaa, 1000 restonomiopiskelijaa ja 100 yritystä. Mittavassa yhteistyössä elinkeinon ja ammattikorkeakoulujen kanssa toteutetaan kahdeksan työpakettia.

1. *Koordinointi.*
2. *Yhteistutkimusten sekä matkailu- ja ravitsemisalalan profiilin ja osaamisen vaihdon kehittäminen.*
3. *Living-lab –idean kehittäminen ja korkeakoulujen mara-alan tutkimustieto kilpailueduksi.*
4. *Resto Jamit amkien kesken kansallisesti ja virtuaalisesti.*
5. *Opinnollistamisen kehittäminen yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa.*
6. *Rekey - Mara Häkkää –tapahtuma.*
7. *Yrittäjyys- ja yritysosaamisen yhteinen kehittäminen amkeissa mara-alalla.*
8. *Päätösseminaari ja living lab- toiminnan jatkuvuus. (Jääskeläinen 2018.)*

Hankkeen avulla pyritään mahdollistamaan erilaisia työskentely-ympäristöjä joustavasti, yhteistyössä muiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden kanssa. Kun työnteko ja opiskelu sovitetaan yhteen yhdessä yrittäjien ja elinkeinon kanssa, kontaktit ja vuorovaikutus lisääntyy, ja tämä helpottaa opiskelijan siirtymistä työelämään. Palveluliiketoiminnan yhteiskehittämisen ja living lab -toiminnan kehittäminen jatkuu hankkeen jälkeen, ja se edistää kestäväää kehitystä.

Rekey-hankkeen yhteistyömallissa käytetään työn opinnollistamista, siinä opiskelijat ovat tyytyväisempiä opiskeluun, ja mahdollisuus molemminpuoliseen osaamisen vaihtoon antaa uudenlaisen oppimiskokemuksen. Ammattikorkeakoulun roolin uudennainen vahvistaminen pyrkii parantamaan suomalaisen matkailu- ja ravitsemisalalan palveluliiketoiminta- ja palvelukehittämisosaamista. Nämä ovat tärkeitä kilpailuvaltteja kansainvälisessä toimintaympäristössä, ja kaikille avoin hanke edistää monikulttuurisuutta ja tasavertaisuutta. (Salo 2017 & Hakemus. 16123 2016.)

4 Metodologia

4.1 Monimenetelmäinen tutkimusote

Koska tässä opinnäytetyössä haluttiin saada syvällisempi ja ymmärrettävä näkemys siitä miten työn opinnollistamisen työvälineitä voi hyödyntää restonomin työharjoittelussa, oli järkevää käyttää laadullisia eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Laadullisia tutkimusmenetelmiä puoltaa, että tutkimukseen soveltuvien satojen restonomiopiskelijoiden tai työnantajien tavoitettavuus olisi todella haasteellista. (Kananen 2010, 41-43.) Tämän opinnäytetyön tutkimus oli kartoittava, jolloin tavallisesti käytetään kvalitatiivisia tutkimusstrategioita. Tutkimuksessa kerättiin aineistoa pieneltä joukolta ihmisiä haastatteleamalla, ja tavoitteena oli ilmiöiden kuvailu, jolloin tutkimusstrategia voitiin nimettä case studyksi eli tapaustutkimukseksi. (Hirsjärvi, Remes & Sarjavaara 1997, 130-132.) Ihmistieteellisissä tutkimuksissa on perinteisesti käytetty myös pieniä aineistoja, tässä tutkimuksessa käytettiin tutkimuskohteena mikro-tason tutkimusaineistoa. Tapaustutkimuksessa haetaan yleensä vastauksia kysymyksiin mitä, miten ja mistä on kyse, tässä opinnäytetyössä kysyttiin:

- Miten työn opinnollistaminen toteutuu restonomin työharjoittelussa?
- Voiko työn opinnollistamisesta saada työvälineitä restonomin työharjoitteluun?

Tutkimuskohteina olivat todelliset henkilöt, tapaus oli rajattu temaattisesti, ja se haluttiin kuvata ymmärrettävällä tavalla. (Vilka, Saarela & Eskola 2018, 191-193.) Raportointi pyrittiin tekemään mahdollisimman mielenkiintoiseksi palvelemaan eri tahoja. Tapaustutkimus antaa tuloksia, joita voidaan soveltaa myös käytännössä, ja se sallii tietynlaiset yleistykset. Tässä tutkimuksessa haettiin tietoa monella tavalla ja monipuolisesti, joka on tyyppillistä tapaustutkimukselle. (Metsämuuronen 2006, 91.)

Ryhmähaastattelun jälkeen todettiin, että tarvitaan vielä yksi kvantitatiivinen tutkimus, koska tuloksissa jäätin kaipaamaan syitä siihen, miksi osa opiskelijoista haki hyväksilukua eikä suorittanut työharjoittelua. Lisäksi haluttiin tietoa, miten ikä ja opiskelumuoto vaikuttavat työharjoittelun suorittamiseen, ja olisiko työn opinnollistamisen metodeilla mahdollisuus lisätä työharjoittelun kiinnostavuutta tässä ryhmässä. Lähtökohtaisesti kaikki tutkimukset voitaisiin tehdä laadullisena, mutta kun halutaan

täsmällisempää tietoa tekijöiden painoarvoista ja järjestyksestä käytetään yleensä määrällistä tutkimusta (Kananen 2015, 324).

Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistuminen vaatii ilmiön esiyymmärrystä, eli ilmiön kuvaukset, tekijät ja tekijöiden väliset riippuvuussuhteet on oltava tiedossa. Kun nämä teoriat ja mallit ovat hallussa, voidaan niitä mitata määrällisin keinoin. Tässä tutkimuksessa se tehtiin verkkokyselyllä. Kyselyn kysymykset ovat apukysymyksiä, joiden avulla saadaan tietoa tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi. (Mt, 197-198.) Kvantitatiivisen tutkimuksen käyttöä puolsi, että ilmiö oli jo tullut tunnetuksi ryhmähaastattelussa, jolloin voitiin tehdä tarkkoja kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkimusmenetelmänä haastatteluja tukemaan valittiin määrällinen tutkimus, koska näin aineistoa saatiin kasaan nopeasti, kustannukset jäivät pieniksi ja kyselyyn pystyi vastaamaan anonyymisti.

4.2 Tiedon keruu

Tutkimusmetodina käytettiin teemahaastatteluja ja verkkokyselyä. Opiskelijoita haastateltiin puolistrukturoituna ryhmähaastatteluna ja työnantajan edustajia strukturoituna yksilöhaastatteluna puhelimitse. Haastattelu on yleinen tapa kerätä tietoa. Tässä tapauksessa haluttiin tavoitella opiskelijoiden kanssa keskustelunomaista tilannetta, jossa kuitenkin on määritelty haastattelun aihepiirit, ryhmähaastattelu oli luonteva valinta. Työnantajien yksilöhaastattelut olivat työläitä ryhmähaastatteluun verrattuna, mutta ne olivat järkevin tapa kerätä tietoa. Aikataulullisesti olisi ollut mahdottomuus saada kaikki haastateltavat samaan aikaan koolle, lisäksi haastateltavat olivat erilaisista työpaikoista ja kenties kilpailijoita keskenään Jyväskylän alueella. (Kananen 2015, 148-149.)

Kysymykset (Liite 1 ja 2) opiskelijoille ja työnantajille laadittiin siten, että analyysissä näitä kahta kvalitatiivista tutkimusta voitiin peilata keskenään, ja tutkimuksen kannalta keskeiset aihealueet tuli katettua. Kaikki haastattelut tallennettiin. Opiskelijoiden haastattelu Skype-ohjelman kautta ja työnantajien haastattelut siten, että puhelimen ääni suunnattiin kaiuttimeen ja tallennus tapahtui tietokoneen puheentallennusohjelmalla.

Kysymyksissä haluttiin tietää, miten ja mitä työn opinnollistamisen välineitä oli työpaikoilla käytetty, ja oliko käytänteissä parannettavaa. Työnantajien haastatteluissa haluttiin saada lisäksi tietoa toimeksiantajalle työharjoittelun ja elinkeinon yhdistämisen onnistumisesta, ja työnantajien toiveista koulutukselle.

Kvantitatiivinen tutkimus tehtiin verkkotutkimuksena Webropol-ohjelmalla. Verkkotutkimuksen etuja ovat kustannustehokkuus, nopeus, otannan kohdentaminen, ja kyselyn seuranta on helppoa. Suurin ongelma tätä tutkimusmallia käytettäessä on alhainen vastausprosentti, joka helposti vaikuttaa tutkimustulosten luotettavuuteen. Vastausprosenttia yritettiin kasvattaa sillä, että kohderyhmä oli oikea, kysymykset helppoja, ja kysely oli lyhyt. (Kananen 2015, 214-217.) Myös osoiterekisterit olivat ajan tasalla, koska sähköpostilla lähetetty linkki kyselyyn postitettiin ohjaavan opettajan Karoliina Väisäsen toimesta.

Ryhmähaastattelu opiskelijoille

Ryhmähaastattelussa haastateltiin kolmea työharjoittelun suorittanutta restonomiopiskelijää ja yhtä, joka oli valmistunut restonomiksi vuonna 2017. Haastateltavat valikoituivat saatavuuden mukaan. Ryhmähaastattelut olivat puolistrukturoituja, eli kysymykset oli laadittu etukäteen, mutta kysymysten järjestys vaihteli, eikä niitä seurattu sanatakkasti kuten strukturoidussa haastattelussa. Haastattelun aikana käytiin kaikki teema-alueet läpi, mutta kuinka laajasti kutakin teemaa käsiteltiin eri haastateltavien kanssa vaihteli. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 27-35).

Ryhmähaastattelua käytetään monenlaisissa pedagogisissa tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat saman alan opiskelijoita ja osa tuttuja keskenään, joten mielipiteiden saamisen oletettiin olevan helpompaa kuin yksilöhaastattelussa. Tiedonkeruumenetelmänä ryhmähaastattelu oli tässä tutkimuksessa kätevä, koska näin saatiin nopeasti tietoa yhtä aikaa monelta vastaajalta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 63.) Ryhmäkesustelun tekee mielenkiintoiseksi se, että keskustelijat joutuvat ottamaan huomioon muiden mielipiteet, olivatpa he itse niistä mitä mieltä tahansa perustellessaan näkemyksiään (Pietilä 2010, 215).

Koska maantieteellisesti henkilökohtainen tapaaminen olisi vaatinut liikaa ajallisia resursseja, ryhmähaastattelu pidettiin verkkoyhteyden kautta. Näin kuvayhteyden ol-

lessa mukana haastattelussa, litteroinnissa oli selvää, kuka puhui milloinkin, ja elekieltä oli mahdollista analysoida (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 27-35). Skype-tapaaminen on lähimpänä kasvotusten tehtävää ryhmähaastattelua ja hyötyinä tässä olivat matkakustannusten minimointi ja se, että haastattelutilanne ei ollut paikkasidonnainen. Näin sekä haastattelija että haastateltavat olivat ns. omalla maaperällä. Tosin tekniset ongelmat kuten nettiyhteyden katkeaminen tai web-kameran toimimattomuus voivat tuoda haasteita haastattelun sujumuudelle. (Hanna 2012, 240-241.) Haastateltavien elekieleen ei pystytä reagoimaan täysin samalla tavalla kuin kasvotusten olisi mahdollista, koska varsinaista katsekontaktia on mahdotonta toteuttaa virtuaalisesti. Yleensä Skype-tapaamisessa nähdään vain kasvot ja osa non-verbaalisesta viestinnästä jää haastattelun ulkopuolelle, kuten käsien ja vartalon liikkeet. Lisäksi ryhmähaastattelun Skype-näkymässä näkyy vain sillä hetkellä äänessä oleva henkilö, joten muiden osallistujien reagoimista puheeseen ei voida havaita. (Lo Iacono, Symonds & Brown 2016.)

Puhelinhaastattelut työnantajille

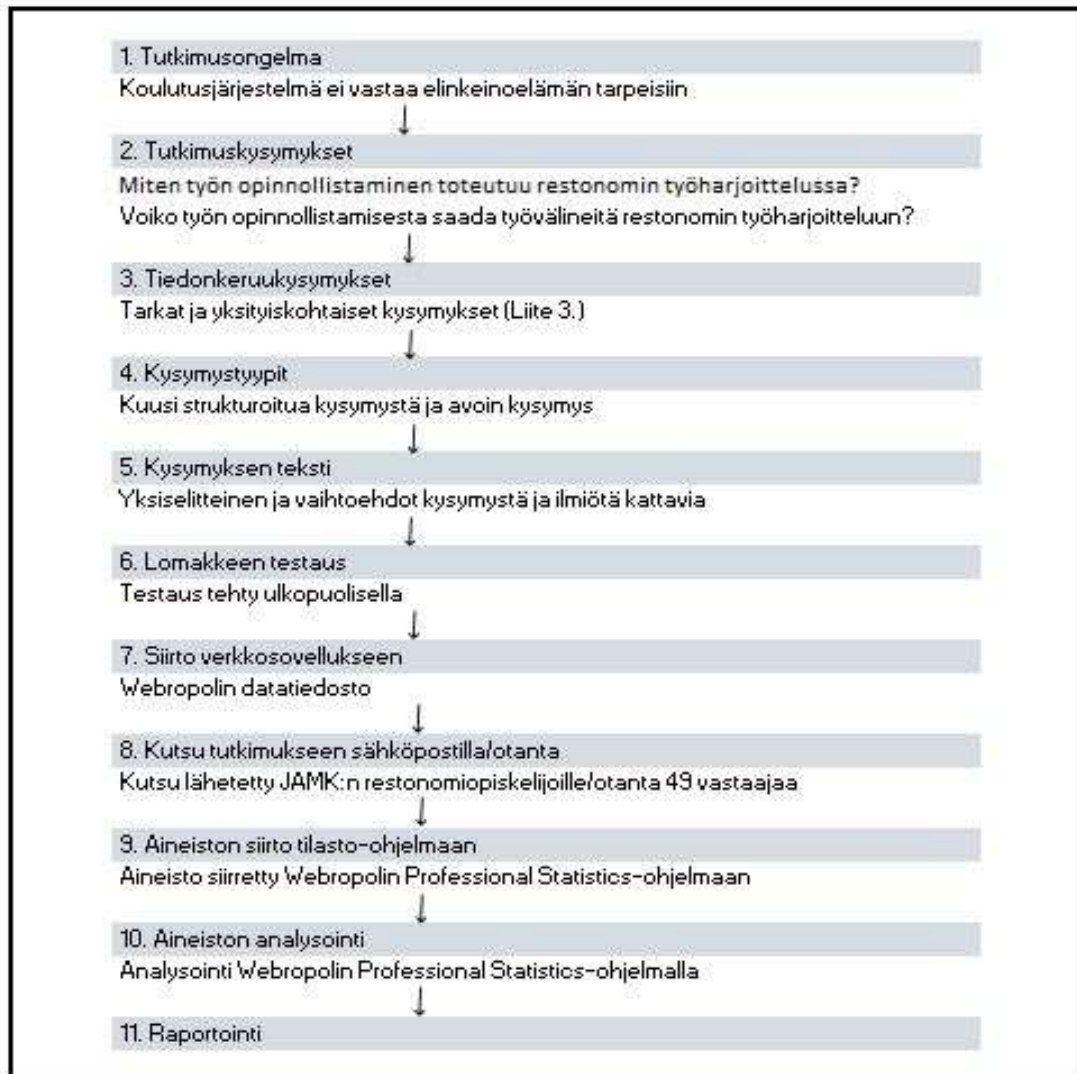
Tutkimuksessa haastateltiin kuutta työnantajan edustajaa, jotka tarjoavat työharjoittelupaikkoja restonomiopiskelijoille Jyväskylän alueella. Haastateltavat työnantajat valikoituivat erilaisilta palveluliiketoiminnan aloilta, ja kokoluokkana yritykset olivat muutaman henkilön pienyrityksistä suurempiin ketjutoimijoihin. Tutkimuksessa otettiin yhteyttä kymmeneen työnantajan edustajaan, mutta näistä neljä karsiutui pois aikataulu- ja yhteydenpito-ongelmien vuoksi.

Haastattelut tehtiin strukturoituina puhelinhaastatteluina ja haastateltavat olivat saaneet kysymykset luettavaksi etukäteen sähköpostitse. Strukturoidussa kyselyssä kysymykset, kysymysjärjestys ja haastatteluprosessi ovat kaikille samat. Tätä päädyttiin käyttämään työnantajien haastattelussa, koska näin minimoidaan haastattelijan vaikutus tulokseen, ja luotettavuus paranee. (Kananen 2015, 145.)

Verkkokysely opiskelijoille

Verkkokysely opiskelijoille toteutettiin Webropol-kyselynä, otos saatiin JAMK:n restonomiopiskelijoista. Kyselyn vastauslinkkiä jaettiin sähköpostitse 354:lle opiskelijalle,

lisäksi linkki oli saatavilla LinkedIn-verkkoyhteisöpalvelussa ja JAMK:n WhatsApp-ryhmissä. Kyselyssä oli kuusi suljettua monivalintakysymystä ja yksi avoin kysymys (Liite 3). Oheisessa kuviossa 3. esitetään tämän verkkokyselyn toteutusprosessi.



Kuvio 3. Opiskelijoiden verkkokyselyn toteutusprosessi (Kananen 2015, 207, muokattu)

4.3 Analyysit ja tulkintamenetelmät

Kvalitatiivista aineistoa analysoidessa on mahdollista käyttää enemmän erilaisia menetelmiä kuin kvantitatiivisen aineiston analyysissä. Laadulliset aineistot yhteismitallistetaan, jolloin havainnoinnit ja haastattelut muutetaan tekstimuotoon. Tässä tutkimuksessa haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, eikä erillistä analyysiohjelmaa käytetty, koska lopullinen johtopäätösten teko on tutkijan käsissä. (Kananen 2015, 83.)

Opiskelijoiden ryhmähaastattelu litteroitiin sanatarkasti, jolloin äännähdykset ja puhekielen ilmaiset ovat mukana. Näin kuvauksesta tuli mahdollisimman autenttinen ja sitaatteihin saatiin aitoja kommentteja (Kananen 2015, 160-162). Ryhmähaastattelussa tutkija on pienemmässä roolissa vuorovaikutuksen ohjaajana kuin yksilöhaastattelussa, ja tämä antaa mahdollisuuden paremmin tutkia termejä, käsitteitä hahmottamistapoja ja argumentaatiota. Suurin anti tutkijalle on osallistujien välinen tiedon tuottaminen, ja näin analysointi on merkittävämpää kuin ryhmäkeskustelun lopputulos. Verkkoyhteydellä toteutetussa ryhmähaastattelussa vuorovaikutus jäi valittavasti haastateltavan johtamaksi, ja haastattelutilanne pelkistyi yksilöhaastatteluksi ryhmässä. Ryhmätilanne herkisti haastateltavat puhumaan avoimesti työharjoittelukokemuksistaan, mutta ryhmähaastattelulle tyypillistä osallistujien yhteistyössä tuotettua tietoa ei saatu. (Pietilä 215-217.)

Työnantajien edustajien haastattelut litteroitiin yleiskielisesti, jolloin litterointia saatiin nopeutettua asiasisällön siitä kärsimättä (Kananen 2015, 160-162). Koska tähän tutkimukseen on käytetty kvalitatiivisena aineistona ryhmä- ja yksilöhaastattelua, niiden analysointi ei ole pelkästään kahden rinnakkaisen aineiston suoraviivaista analyysia. Analysoinnissa pyritään näkemään nämä kaksi aineistoa toistensa peilauspintoina, ja siinä haetaan niiden eroja ja samankaltaisuuksia. (Pietilä 2010, 212.)

Laadulliset tutkimukset analysoitiin tässä opinnäytetyössä sisällönanalyysillä. Haastatteluista tehtiin käsitekarttoja, joissa käsitteinä olivat **aiempi osaaminen, tavoitteet, raportointi, kehitystehtävä ja kehittämistarpeet**. Aineistopohjainen tuntemus ja keskeisten käsitteiden hallitseminen kirjallisuuden avulla ovat tässä analyysimenetelmässä oleellisia ja aineisto tulee sisäistää ja teoretisoida hyvin. Tutkimustehtävä on oltava täsmällinen. Ilmiöitä tarkastellaan niiden esiintymistiheyden ja poikkeuksien avulla, ja saatuja tuloksia peilataan teoreettiseen tietoon. (Metsämuuronen 2006, 124.) Tulkinta oli teorialähtöinen, jolloin tutkimusaineistosta etsittiin rakenteita ja toimintamalleja, sekä haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin (Kananen 2015, 175).

Määrällisen tutkimuksen analyysi tehtiin Webropol-verkko-ohjelman Professional Statistics-työkalun avulla. Koska ristiintaulukointi ei tarkastele riittävän hyvin aineiston rakennetta kuvaavia tunnuslukuja, analysoinnissa käytettiin korrelaatiota. Se mittaa kahden muuttujan välistä riippuvuutta ja riippuvuuden voimakkuutta. Analysointi

onnistui hyvin, koska muuttajat olivat jatkuvia, havaintoyksikköä kohden oli useampia muuttujia ja havaintoyksiköiden määrä oli muuttujien määrää suurempi. (Kananen 2015, 314.)

5 Tutkimuksen toteuttaminen ja tulokset

5.1 Tutkimusongelma ja otanta

Tässä tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää, että tunnustetaanko ja tunnistetaanko opiskelijan aiemmissa oppimisympäristöissä hankkima osaaminen suuntaavassa työharjoittelussa ja missä määrin työn opinnollistamisen työvälineitä käytetään työharjoittelukäytänteissä. Tutkimuskysymyksinä ovat: ”Miten työn opinnollistaminen toteutuu restonomin työharjoittelussa ja voiko työn opinnollistamisesta saada työvälineitä restonomin työharjoitteluun?” Vastauksia tutkimuskysymykseen saadaan, kun tiedetään, miten kehitystehtävä on onnistunut ja miten aikataulu, tavoitteet ja dokumentointi ja yhteydenpito toteutuivat käytännössä. Toimeksiantajalle saadaan elinkeinon näkemys siitä, miten työharjoittelukäytänteet palvelisivat paremmin heidän tarpeitaan.

Tutkimusongelmana on, että koulutusjärjestelmä ei vastaa restonomin työharjoittelussa täysin elinkeinoelämän tarpeisiin. Tutkimuksessa haluttiin saada luotettavaa tietoa restonomin työharjoittelun työn opinnollistamisen toteutumisesta ja siitä voiko työn opinnollistamisen työkaluja käyttää enemmän työharjoittelun käytänteissä JAMK:ssa. Tästä syystä päädyttiin haastattelemaan sekä JAMK:n restonomiopiskelijoita että Jyväskylän alueen työnantajien edustajia ja molempiin haastatteluihin otokset olivat ei-satunnaisia. Opiskelijoiden ryhmähaastattelu tehtiin ensin, ja siihen valittiin saatavuuden mukaan sekä päivä- että monimuoto-opiskelijoita, jotka olivat suorittaneet työharjoittelun opinnoissaan.

Työnantajapuolen edustajia haastateltiin yksilöhaastatteluna, ja haastateltavat valikoituivat harkinnan mukaan harjoitteluohjaaja Petra Blinnikan avustuksella sellaisista työpaikoista, joissa oli tiettävästi ollut JAMK:n restonomiopiskelijoita työharjoittelussa. Työpaikat valittiin siten, että ne olisi mahdollisimman erilaisia harjoittelupaik-

kana. Kahden kvalitatiivisen tutkimuksen jälkeen päädyttiin tekemään vielä tarkentava kvantitatiivinen verkkokysely opiskelijoille. Kyselyssä selvitettiin, kuinka moni restonomiopiskelijoista on suorittanut työharjoittelun, ja syitä siihen, miksi osa ei suorita työharjoittelua.

5.2 Opiskelijoiden ryhmähaastattelun tulokset

Kysymyksissä etsittiin vastauksia siihen, miten työn opinnollistaminen on toteutunut työpaikalla. Tämä toteutettiin havainnoimalla:

- Miten aiempi osaaminen on tunnistettu ja tunnustettu?
- Miten kehitystehtävä toteutui?
- Miten tavoitteet asetettiin ja miten ne toteutuivat?
- Miten raportointi tapahtui?

Haastateltavat olivat suorittaneet työharjoittelunsa erilaisissa työpaikoissa ja erilaisissa elämäntilanteissa, joten työn opinnollistamisen näkökulmasta koettiin erilaisia onnistumisia lähtökohtien ja tavoitteiden mukaisesti. Kun yksi lähtee hakemaan työharjoittelusta vakituista työpaikkaa, toinen haluaa kokemuksia ja erilaista näkemystä omaan työuraansa.

Aiempi osaaminen ja tavoitteet

Kaikkien haastateltujen opiskelijoiden aiempi osaaminen oli otettu jossain määrin huomioon työharjoittelupaikassa, ja osalla oli otettu huomioon jopa harrastuksissa ja vapaa-ajalla saatua kokemusta. Kaksi haastateltavista oli ollut jo harjoittelupaikassa aiemmin, toinen ensimmäisessä työharjoittelussa ja toinen vuokratyöntekijänä. Heillä oli selkeästi otettu huomioon, että työpaikka ja sen tavat olivat jo tuttuja ja harjoittelussa päästiin tekemään opiskelijaa kiinnostavia asioita jo alussa. Yksi oli työskennellyt aiemmin työharjoittelupaikan asiakkaana olevassa yrityksessä ja tämä katsottiin työpaikalla eduksi.

Kaikilla haastateltavilla oli aiempaa työkokemusta, joka huomioitiin tehtäviä annettaessa siten, että vastuullisimpia tehtäviä annettiin jo heti aluksi, mutta varsinaisesti aiempaa osaamista ei hyödynnetty esimerkiksi kehitystehtävässä.

Haastateltavilla opiskelijoilla oli erilaisia tavoitteita mennessään työharjoitteluun, ja haastattelun perusteella kaikki pääsivät jossain määrin tavoitteisiinsa. Ne vastasivat

myös alkuperäistä suunnitelmaa. Tavoitteina oli esimerkiksi vakituisen työpaikan saaminen, verkostoituminen ja uusien näkemysten hankkiminen kokemusten kautta. Tavoitteita ei oltu kuitenkaan asetettu yhdessä työnantajan kanssa, eikä niistä oltu keskusteltu.

Raportointi

Raportointi oppilaitokselle tapahtui kaikilla loppuraportin muodossa, eikä harjoittelun aikana yhteydenpitoa harjoittelusta vastaavan opettajan kanssa juurikaan ollut. Poikkeuksena oli yksi ongelmatilanne, jossa opiskelija koki, ettei ollut saanut riittävää tukea ja oli siksi jättänyt asian käsittelyn kesken. Palautetta ei myöskään oppilaitoksen puolelta tullut, mutta pääosin kaikki haastateltavat olivat saaneet palautetta suullisesti työnantajalta. Osa opiskelijoista piti vapaaehtoista oppimispäiväkirjaa raportoinnin tukena koko harjoittelun ajan ja kokivat sen myös tarpeelliseksi.

Kehitystehtävä

Kaikilla haastateltavilla ei ollut kehitystehtävää työharjoittelussa, se voi johtua siitä, että kehitystehtävä on pakollinen vasta suuntaavassa harjoittelussa. Jos kehitystehtävä oli toteutettu, se oli poikkeuksetta työnantajan määrittelemä. Nämä kehitystehtävät eivät olleet erityisen haastavia eivätkä tuoneet opiskelijan osaamista työpaikalle.

Työn opinnollistaminen opiskelijan näkökulmasta

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että työn opinnollistaminen ei täysin toteudu vielä restonomien työharjoittelussa. Nyt näytti siltä, että raportointi keskittyi enemmän loppuraportointiin kuin itsereflektointiin. Kehitystehtävä oli pakollinen - työnantajan väkisin keksimä projekti, joka ei antanut opiskelijalle uutta osaamista. Työn opinnollistamisen kannalta olisi ollut tärkeää, että opiskelija olisi itse havainnoinut ja määritellyt kehitystehtävän. Nämä osa-alueet ovatkin hankalia, koska oman osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi ovat yleensä haasteellisinta koko projektissa.

Haastattelun tuloksista huomasi myös kansainväliset erot työharjoittelun toteuttamisessa. Kun Italiassa työpäivät olivat luvattoman pitkiä ja työtehtävät lähinnä siivousta, Suomessa otettiin huomioon harjoittelussa jopa opiskelijan omat kiinnostuksen kohteet, jolloin työharjoittelu oli huomattavasti mielekkäämpää.

Se oli aivan ihana työ, mä tykkäsin siitä tosi paljon.

Mielenkiintoista oli, että haastateltavat kertoivat vapautuneesti kokemuksistaan työharjoittelustaan ja ryhmäkeskustelu kirvoitti muistelemaan sekä hyviä että huonojakin kokemuksia.

Sillai tavoitteet selkiintyi, että tietää, että mitä ei ainakaan halua tehdä.

Monia yllättäviäkin puolia tuli esiin. Kun Kuusenmäen tutkimuksessa todettiin, että asiantuntijuutta arvostavia työpaikkoja on vähän tarjolla, tässä tutkimuksessa kaikilla haastatelluilla opiskelijoilla oli haasteellinen työ ja tavoitteisiin päästiin hyvin. Tuloksia analysoidessa huomasi, että silti osa piti työharjoittelua enemmän työssäoppimisena, kuin että oma osaaminen olisi tunnistettu ja varsinaisia osaamistavoitteita olisi asetettu. Petra Blinnikan (2018) mukaan etenkin pienissä työyhteisöissä opiskelijalle annetaan vähän liikaakin vastuuta, mikä konkretisoitui kahdella opiskelijalla. Yksi koki tämän haastavuuden eteenpäin ajavana voimana, kun toisen mielestä työ oli välillä turhan raskasta, ja hän olisi kaivannut selkeämpiä toimintamalleja. Haastattelussa selvisi myös, että ilman opiskelijan omatoimisuutta työnantaja helposti paikkaa työharjoittelijalla työvoimapulaa, ja jos ei kehitystehtäviä itse vaadi, ne jäävät antamatta.

5.3 Työnantajien puhelinhaastattelujen tulokset

Työnantajien puhelinhaastatteluissa haluttiin vastauksia työn opinnollistamisen toteutumiseen työpaikalla. Oliko aiempaa osaamista tunnistettu, miten kehitystehtävä toteutui, miten tavoitteet asetettiin, miten ne toteutuivat ja miten raportointi tapahtui? Haastateltavat olivat Jyväskylän alueen toimijoita, joilla oli ollut viime aikoina restonomiopiskelijoita työharjoittelussa.

Aiempi osaaminen ja tavoitteet

Tämän tutkimuksen perusteella selkeitä tavoitteita ei aseteta läheskään kaikissa harjoittelupaikoissa, mutta osa haastateltavista työnantajista katsoi sen hyvinkin tarpeelliseksi. Olisi tärkeää, että opiskelija jo hakemusvaiheessa osaisi kertoa omista vahvuuksistaan, kiinnostuksen kohteista ja kehittämistarpeista.

Tämä on sellainen asia, joka on opittu tässä matkan varrella, että me pyydetään selkeitä tavoitteita jo heti alussa. Me olemme oppineet muutamasta tilanteesta sen, että teemme kyselyn lähtötilanteesta ihan kirjallisesti, että mikä opiskelijalla on mielessä tavoitteiden suhteen ja olemme myös nähneet tarpeellisena pitää välikeskustelu ja lopuksi myös lyhyehkö palaveri, koska harjoittelijoissa on paljon eroja, että kuinka selkeästi he tuovat suullisesti esille ne omat tavoitteensa.

Kaikki haastateltavat työnantajat kokivat, että aiempi osaaminen otetaan huomioon jo haastatteluvaiheessa. Silloin punnitaan, onko henkilö sopiva työyhteisöön ja valmis tekemään vaadittavia tehtäviä. Osassa työpaikoista harjoittelijan on mahdollisuus valita kiinnostuksensa tai taitojensa mukaan erilaisia tehtäviä tai projekteja. Aiempaa osaamista tarkasteltiin myös siitä näkökulmasta, mitä uutta opiskelija haluaa oppia lisää, tai mitä hyötyä siitä on yritykseen työllistymisen kannalta. Kaksi haastateltavaa työnantajaa kertoi, että heillä huomioidaan myös harrastuksista tai vapaa-ajalta saamaa osaamista, jota voi olla esimerkiksi valokuvaaminen, kirjoittaminen tai videokuvaaminen.

Se, miten työharjoittelijan tulisi oma osaaminen tuoda esille, hajautti mielipiteitä. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että harjoittelijoilla on usein vääränlainen käsitys omasta osaamisestaan ja strategisia työtehtäviä halutaan heti, vaikka siihen ei resursseja olisikaan. Haastatteluissa kävi ilmi, että joskus opiskelijoiden työelämätaidot ja itsensä johtaminen ovat hukassa. Toinen näkökulma oli, että harjoittelijat eivät välttämättä tuo omaa osaamistaan esille, vaan kertovat siitä lähinnä kysyttäessä. Mutta yleensä etenkin erikoisaloille hakeutuivat sellaiset henkilöt harjoittelijoiksi, jotka olivat kiinnostuneet alasta tai työskennelleet samankaltaisissa tehtävissä. Nämä opiskelijat osaavat tuoda oman osaamisensa esille monikanavaisesti, ja heidän suhteensa ja kontaktinsa ovat työnantajalle kiinnostavampia kuin varsinainen osaaminen.

Harjoitteluun pyrkivän pitäisi heti hakemuksessa tuoda esille se, mitä hän osaa, mitä hän ei osaa ja mitä hän haluaa oppia.

Raportointi

Palautteen anto tapahtui puolin ja toisin yleensä reaaliaikaisesti keskustelemalla ja se koettiin hyväksi. Pienissä työyhteisöissä työharjoittelija oli mukana siinä missä vaki-
tuinen työntekijäkin, joten palautekin tapahtui normaaleissa viikko- tai kuukausipala-
vereissa. Palautteeksi koettiin myös kehitystehtävän toimeenpano ja harjoittelusta
annettava työtodistus. Vaikka työharjoittelusta raportointia pidettiin mielenkiintoi-
sena ja kehittävänä, työnantajien puolelta sitä ei kukaan vaatinut eikä ollut saanut
myöskään raportteja luettavakseen. Kuitenkin loppuraportointi myös työnantajalle
voisi olla harjoittelua kehittävä käytänne.

*Se tavallaan klousaa sitten sen harjoittelun, myöskin kirjoitettu raportti
voi laittaa opiskelijan miettimään sitä oppimistaan ja työharjoittelua
tarkemmin.*

Kehitystehtävä

Kahdella työnantajista ei ollut tietoa restonomien työharjoittelussa suoritettavasta ke-
hitystehtävästä. Muiden neljän kanssa kehitystehtävän suorittaminen otettiin pu-
heeksi jo työharjoittelun alkumetreillä. Vaikka useasti kehitystehtävän aihe tulee
työnantajalta, kehitystehtävän katsottiin onnistuvan parhaiten, kun se oli työharjoit-
telijan havainnoima ja aito kehittämiskohde. Sen koettiin inspiroivan, motivoivan ja
kehittävän molempia sekä opiskelijaa että työnantajaa.

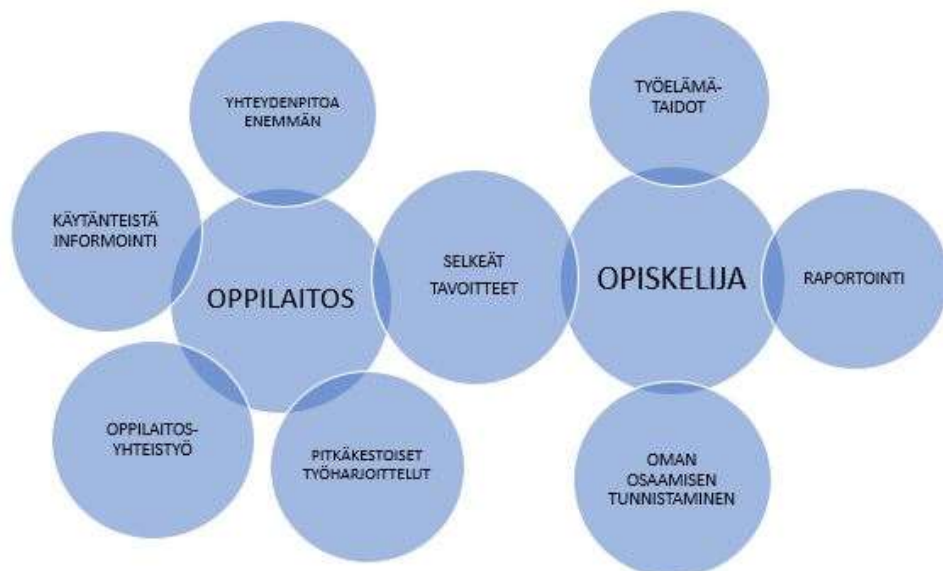
Kahdessa työharjoittelupaikassa toteutetaan yleensä jokin projekti, joka kestää koko
harjoittelun ajan. Näissä tapauksissa opiskelija oli aina molemmat harjoittelut sa-
massa työpaikassa. Haasteena opiskelijan havainnoiman kehitystehtävän toteutumi-
selle onkin työharjoittelun lyhyt kesto ja se, uskaltaako opiskelija tuoda omia kehitys-
ideoitaan esille tai missä vaiheessa työharjoittelua ne tulisi tuoda esiin. Yksi työnan-
tajan edustaja ehdottikin, että kehitystehtävä olisi hyvä olla mietittynä jo valmiiksi
ennen työharjoittelun alkua, mutta jos työpaikan käytänteet eivät ole selvillä heti
aluksi tämä voi olla haastavaa. Jos raportointia ei tehdä tai tavoitteita ei aseteta, voi
olla vaikeaa löytää kehityskohteita ja kertoa niistä.

*Kehityskohteitahan on aina ja niihin ratkaisuja on löydetty jonkin ver-
ran. Siitä kehitystehtävästä saattaa olla yritykselle hyötyä, mutta että
siitä saadaan mitään irti on tärkeintä, että se lähtee harjoittelijalta itsel-
tään, koska se ulkoapäin annettu aihe ei välttämättä inspiroi paljoa.*

Kehittämisehdotuksia työnantajilta

Työnantajien haastatteluissa kävi ilmi, että osa työnantajista haluaisi enemmän kontaktointia ja oppilaitosyhteystyötä JAMK:lta. Varsinaisia kolmikantakeskusteluja ei kaivattu, mutta tiedottamista työharjoittelun käytänteistä ja sähköistä kanssakäymistä haluttiin lisää. Työnantaja saa näin tietoa harjoittelijoista ja aikatauluista, koska joskus jopa se, mitä työharjoitteluun kuuluu ei ollut harjoittelijan tiedossa. Yksi haastateltavista toi esille, että työharjoittelijoiden ottamista voidaan pelätä, koska heidän ohjaamisensa vie työaikaa. Mutta kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työharjoittelijat työyhteisössä ovat yleensä positiivinen kokemus. Se mitä opiskelija tuo mukanaan työpaikalle vaihtelee hyvin paljon riippuen työpaikasta, opiskelijasta ja työharjoittelun ajankohdasta. Työnantajat halusivat opiskelijoita harjoitteluun, joilla oli jo työelämätaitoja ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn. Myös valtaosa vastaajista koki positiivisena, että työharjoittelun kesto olisi vähintään viisi kuukautta, eli molemmat harjoittelut suoritettaisiin samassa työpaikassa yhtäjaksoisesti.

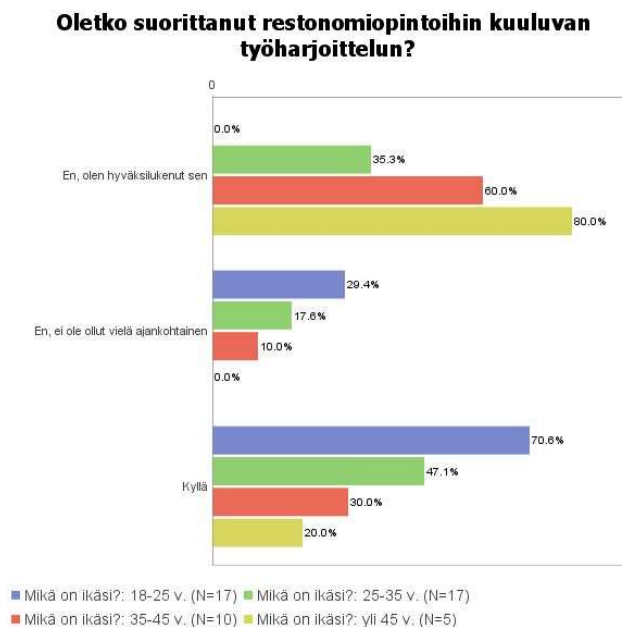
Kuviossa neljä esitetään työnantajien nimeämiä kehityskohteita restonomien työharjoittelussa, toiveita työharjoittelukäytänteiden parantamiseen löytyi sekä oppilaitoksen että opiskelijoiden toiminnoissa.



Kuvio 4. Työnantajien kehittämistoiveita oppilaitokselle ja opiskelijoille

5.4 Opiskelijoiden verkkokyselyn tulokset

Opiskelijoiden verkkokyselyyn vastasi 49 opiskelijaa. Heistä 30 opiskeli tai oli opiskellut restonomiksi päivätoteutuksessa ja 19 monimuotototeutuksessa. 70% vastaajista oli 18-45-vuotiaita ja loput yli 45-vuotiaita. Tämän tutkimuksen mukaan 63% monimuotototeutuksessa ei suorittanut työharjoittelua ja mitä vanhempi opiskelija oli, sitä todennäköisemmin hän haki hyväksilukua työharjoitteluunsa. Kuten kuvio 4. osoittaa, yli puolet 35 vuotta täyttäneistä ja jopa 80% yli 45-vuotiaista hakee hyväksilukua työharjoittelusta.

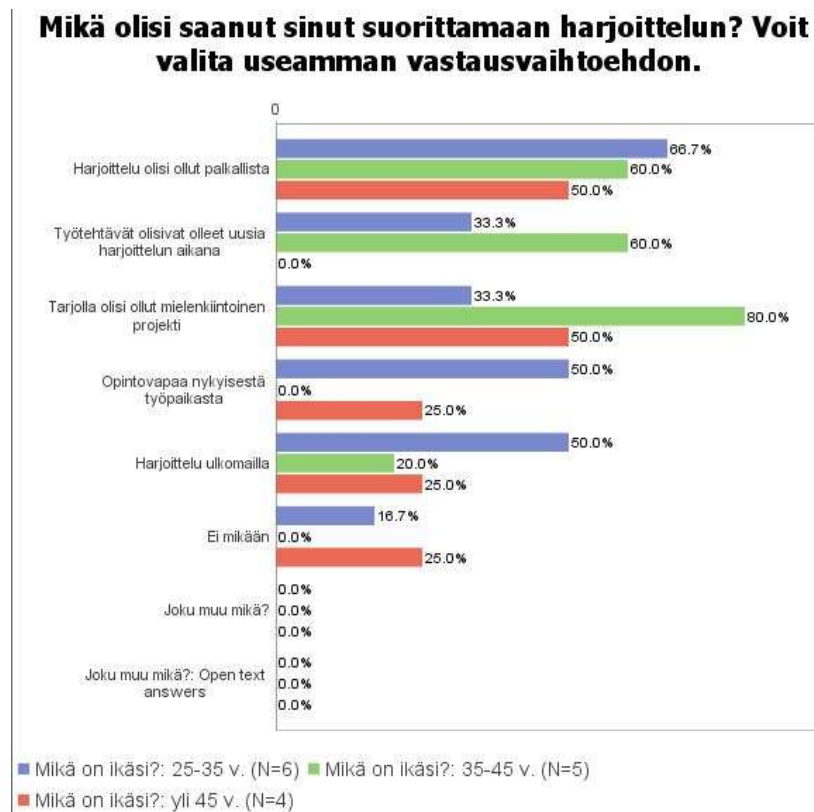


Kuvio 5. 35-vuotta täyttäneistä vain alle 30% suorittaa työharjoittelun

Vuonna 2015 aloittaneista, kyselyyn vastanneista monimuoto-opiskelijoista ei yksikään ollut suorittanut työharjoittelua. Tosin vaihtelua oli nähtävissä eri aloitusryhmissä, ja vuosina 2014-2018 keskiarvo työharjoittelun hyväksilukeneiden monimuoto-opiskelijoiden määrästä oli 74 %.

Raha-asiat-asiat (67 %), halu valmistua mahdollisimman nopeasti ja tunne siitä, ettei työharjoittelu lisää ammattitaitoa olivat suurimpia syitä työharjoittelun hyväksiluvulle sekä päivä- että monimuotototeutuksessa opiskelevilla. Ikäluokassa 25 - 35 vuotta raha-asiat nousivat selkeästi tärkeimmäksi syyksi, kun taas 35 – 45-vuotiaat

olivat sitä mieltä, että työharjoittelu ei enää lisää ammattitaitoa ja eivätkä siksi halunneet suorittaa työharjoittelua. Työharjoittelun palkallisuus olikin tärkein motivaattori 25 - 35-vuotiaiden ryhmässä, kun kysyttiin: ”Mikä olisi saanut sinut suorittamaan harjoittelun?”. Yli 35-vuotiaat olisivat halunneet työharjoitteluun mielenkiintoisen projektin tai uusia työtehtäviä, ja nämä merkitsivät enemmän kuin harjoittelusta saatava palkka, kuten kuviosta kuusi voi nähdä.



Kuvio 6. Motivaattorit työharjoittelun suorittamiseksi vaihtelevat iän mukaan

Työharjoittelun suorittaneista suurin osa (83 %) oli tyytyväisiä työharjoitteluun, mutta 33 %:lla oli myös parannusehdotuksia työharjoittelukäytänteisiin. Avoimeen vastauskenttään kirjoitetuista vastauksista kävi ilmi, että opiskelijat halusivat enemmän vastuuta, parempia työharjoittelupaikkoja, korvausta työstä ja tavoitteiden asettamista jo ennen työharjoittelun alkua.

Tulisi etukäteen luvata mitä työhön kuuluu ja taata että saa vastuuta ja oppia uutta.

En saanut vastuuta, useimmiten vain surffailin työpäivät netissä koska kukaan työpaikalla ei keksinyt mitä voisin tehdä.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Jokaisen tieteellisen tutkimuksen laatu ja luotettavuus tulee varmistaa. Tässä opin- näytetyössä käytettiin kahta kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta ja yhtä kvantita- tiivista eli määrällistä tutkimusta.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuusarvion tekeminen on helpompaa, koska siinä käytetään kahta käsitettä reliabiliteettia ja validiteettia. Reliabiliteetti eli tutki- mustuloksen pysyvyys voidaan varmistaa uusintamittauksella, mutta yleensä opin- näytetyössä se ei ole järkevää ja tässä tutkimuksessakaan näin ei tehty, vaan tutki- mustuloksen pysyvyyden varmistamiseksi riittää se, että tutkimuksen vaiheet on do- kumentoitu riittävällä tarkkuudella ja ratkaisut ovat perusteltuja. (Kananen 2010, 128-131.)

Tässä tutkimuksessa kvantitatiivisen tutkimuksen ja teoriapohjan sidos on vahva ja tästä syystä voidaan sanoa, että validiteetti, eli luotettavuus on hyvä. Erityisongel- mana määrällisissä tutkimuksissa on, että yleensä kaikkia ilmiön asianosaisia ei voi tutkia ja koska tutkimustuloksia pyritään yleistämään otoksen avulla koskemaan koko kohderyhmää, hyvin tarkkojen tulosten saaminen on haasteellista. Otoksen valin- nassa täydellinen onnistuminen on harvinaista ja tässäkin tutkimuksessa tämä on otettu huomioon tuloksia tutkittaessa. (Kananen 2015, 199-200.) Luotettavuutta li- säksi, että kyselylomake testattiin ennen lähettämistä, ja kysely lähetettiin kaikille tut- kittavaan ryhmään kuuluville jäsenille kolmannen osapuolen toimesta.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa Kananen (Mt, 352-355) mukaan voidaan luotetta- vuutta tarkastella luotettavuuden, siirrettävyyden, riippuvuuden, vahvistettavuuden ja saturaation mukaan.

- **Luotettavuutta** lisätään dokumentaatiolla ja tiedon kerääminen, analysointi ja tulkin- tamenetelmät perustellaan.
- **Siirrettävyys** tarkoittaa kvalitatiivisessa tutkimuksessa sitä, että se ei pyri yleistä- mään. Siirrettävyyteen vaikuttavat ilmiön lähtökohtatilanteen ja oletuksien tarkka kuvaaminen.
- **Riippuvuus** tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset on tulkittu oikein. Tässä voidaan käyttää avuksi vertaisarviointia.
- **Vahvistettavuus** varmistetaan luettamalla aineisto ja tulkinta sillä jota se koskee.
- **Saturaatio** laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa aineiston saturaatiota, kun havain- not eivät tuo enää mitään uutta on saavutettu kylläntymispiste.

Kvalitatiiviset tutkimukset tässä opinnäytetyössä voitiin todeta luotettaviksi, sillä dokumentaatiot oli tehty asianmukaisesti, ja haastateltavat ja haastattelukysymykset oli valittu harkinnanvaraisesti. Haastattelut ja niiden nauhoitukset oli tehty huolellisesti, ja haastattelujen litteroinnit perustellusti. Lisäksi sekä opiskelijoiden että työnantajien haastattelun tulokset oli luetettu haastateltavilla.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin sitä miten työn opinnollistaminen toteutuu restonomien työharjoittelussa, ja voiko työn opinnollistamisesta saada työvälineitä restonomien työharjoitteluun Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Tulokset osoittivat, että työn opinnollistamisen työvälineitä käytetään jo jossain määrin restonomien työharjoittelussa. Tätä tapahtuu hyväksilukumenetelmässä, toteutuneissa kehitystehtävissä ja yleensä myös osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan työhaastatteluissa ja työtehtäviä määriteltäessä. Suurin osa opiskelijoista ja työnantajista ovat tyytyväisiä työharjoitteluun, mutta suurin syy miksi hyväksilukua haetaan on tämän tutkimuksen perusteella se, että opiskelijalla on kokemus siitä, ettei työharjoittelu lisää ammattitaitoa ja myös osalla työharjoittelun suorittaneilla on tuntemus siitä, ettei työharjoittelusta saa mitään irti. Avoimeen tekstikenttään kirjoitetuissa parannusehdotuksissa kerrottiin, että opiskelijat haluavat työharjoittelussaan enemmän tavoitteellisuutta ja vastuuta ja työnantajat kokevat, että työharjoittelun raportointi ja tavoitteiden asettaminen ovat työharjoittelua kehittäviä käytänteitä. Voidaan siis todeta, että työn opinnollistamisen raportointikäytännö on sopiva työväline restonomien työharjoitteluun.

Oman osaamisen tunnustamisen keinoja on syytä käyttää tulevaisuudessa restonomien työharjoittelussa, koska työnantajien haastatteluissa käy ilmi, että opiskelijoilla on usein haastetta itsensä johtamisessa ja työelämätaidoissa, lisäksi omia vahvuuksia joko liioitellaan tai niitä ei tuoda riittävästi esille. Opiskelijoiden verkkokyselyssä suurella osalla työharjoittelun hyväksilukemisen syynä on tunne siitä, ettei työharjoittelu lisää ammattitaitoa, vaikka työharjoittelua pidetäänkin tärkeänä osana koulutusta.

Kehitystehtävän tai -projektin tulisi kuulua aina työharjoitteluun ja sen tulisi olla huolella havainnoitu. Kysyttäessä työharjoittelun hyväksilukeneilta opiskelijoilta, mikä

olisi saanut heidät suorittamaan työharjoittelun, on toiseksi suurimpana motivaattorina mielenkiintoinen projekti. Työnantajat, joilla kehitystehtävä kuuluu käytänteinä työharjoitteluun näkevät, että etenkin opiskelijan itsensä havainnoimana kehitystehtävä on inspiroiva, motivoiva ja kehittävä molemmille osapuolille.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että työn opinnollistamisen työvälineiden hyödyntäminen restonomin työharjoittelukäytännöissä parantaa tavoitteiden asettamista, raportointia, oman osaamisen tunnistamista ja kehitystehtävän toteuttamista.

7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työn opinnollistamisen työvälineiden käyttöä restonomin työharjoittelussa, ja tutkimusongelmana oli se, että koulujärjestelmä ei vastaa tältä osin työelämän tarpeisiin. Tutkijalla oli omakohtainen kokemus hyvin toteutuneesta työharjoittelusta, mikä antoi näkemystä siitä, miten tutkimus voisi edetä eikä varsinaista esitutkimusta tarvittu. Tutkimuksessa tehtiin kaksi kvalitatiivista haastattelua ja yksi kvantitatiivinen verkkokysely. Näiden kolmen tutkimuksen perusteella saatiin hyvä kuva siitä, miten aiemman osaamisen tunnistaminen ja tunnistaminen, tavoitteiden asettaminen, raportointi ja kehitystehtävä toteutuivat työpaikoilla. Samalla tutkittiin sitä, saako työn opinnollistamisesta eväitä restonomin työharjoitteluun siten, että se palvelee elinkeinoelämää.

Haasteena tutkimuksessa oli saada opiskelijoita ryhmähaastatteluun, koska aikataulujen sovittaminen oli vaikeaa. Jälkeen päin arvioituna opiskelijoiden haastattelut olisivat ehkä olleet antoisampia, jos ne oltaisi tehty yksilöhaastatteluina. Skype-ympäristössä ei keskustelunomaista tilannetta muodostunut, ja haastattelu oli enemmänkin yksilöhaastatteluja ryhmässä. Kuitenkin opiskelijat vastailivat rehellisesti kysymyksiin, ja näin saatiin hyvää pohjatietoa työnantajien haastatteluihin.

Työnantajien puhelinhaastattelut toivat hyvin työnantajien näkemykset esille, he vastasivat kysymyksiin avoimesti ja olivat aidosti kiinnostuneita työharjoittelukäytänteiden parantamisesta. Tämä oli ehdottomasti työläin vaihe tutkimuksessa, mutta se oli myös mielenkiintoinen, koska näin saatiin arvokasta tietoa työnantajien näkemyksistä työharjoittelujen onnistumisesta. Kolmas kvantitatiivinen tutkimus toi tarpeellista

tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, suorittaako opiskelija työharjoittelun ja mitä käytänteitä voisi opiskelijoiden mielestä muuttaa. Tällä kyselyllä saatiin numeraalista tietoa siitä, kuinka suuri osuus restonomiopiskelijoista todellisuudessa haki AHOT-hyväksilukua ja mikä heidän ikäjakaumansa oli.

Tutkimustulokset eivät tuoneet suuria yllätyksiä, vaan vastasivat melko hyvin ennako-odotuksia. Aiemmissa tutkimuksissa, ja myös tässä opinnäytetyössä voi todeta, että työssä oppiminen tai työharjoittelu ovat tärkeä osa restonomin koulutusta, mutta ne ovat myös elinkeinoelämän kannalta tarpeellisia. Tässä tutkimuksessa opiskelijat toivoivat enemmän vastuuta ja mielenkiintoisia projekteja. Kuitenkin dilemma on siinä, että työpaikat haluaisivat määrätietoisia, ja jo työelämätaitoja hallitsevia opiskelijoita, pitempiaikaiseen harjoitteluun. Näistä opiskelijoista monet eivät suorita työharjoittelua, vaan hakevat siitä hyväksilukua ja silloin tietotaito jää heidän omalle työpaikalle. Tämä varmasti usein onkin järkevää, kun opiskelija voi keskittyä kehittämään muita osa-alueita, mutta uudenlainen työharjoittelu voisi tarjota uusia näkökulmia myös heille.

Toljamo ja Pulju (2011, 55-64) kertoivat vuonna 2011 artikkelissaan, että opiskelijoiden motivaation taso on matala, koska työelämä osuus oli palkatonta ja raportointia liian paljon. Kuitenkin tämän tutkimuksen perusteella raportointia tulisi lisätä työharjoittelussa, esimerkiksi itsereflektointina oppimispäiväkirjoissa. Tavoitteet olisi hyvä kirjata työnantajan kanssa jo heti harjoittelun alussa, koska ne helpottavat harjoittelijan oman osaamisen tunnistamista, ja antavat realistisen kuvan tulevista työtehtävistä. Samalla työnantaja saa selkeän kuvan siitä, mitä harjoittelun tulisi pitää sisällään. Loppuraportti tulisi käydä läpi työnantajan kanssa, jolloin opiskelijan havainnointitulevat konkreettisesti tietoon. Ulkopuolisen näkökulma palvelee ja kehittää organisaatiota.

Opinnäytetyötä tehtäessä heräsi kysymys, että onko työharjoittelu käsitteenä lainkaan oikea korkeakouluopiskelussa? Jo aiemmassa Kuusenmäen tutkimuksessa oli koettu työharjoittelu ennemminkin työkokemukseksi kuin opiskeluksi. Selvää on ainakin, että työharjoittelukäytänteitä tulisi muokata siten, että työharjoittelusta tulisi kiinnostavampi, ja se kehittäisi opiskelijan oppimisen lisäksi myös elinkeinon tarpeita. Työn opinnollistamisen työvälineet ovat hyväksi havaittuja monessa eri muodossa korkeakouluopinnoissa ja niitä voisi soveltaa myös työharjoittelukäytänteisiin.

Opiskelijat haluavat mielenkiintoisia projekteja ja erilaisia työtehtäviä harjoittelunsa, joten esimerkiksi palvelumuotoilun tai johtajuus- ja projektiopintojen integroiminen työharjoitteluun voisi lisätä kiinnostavuutta. Samalla harjoitteluun saataisiin työnantajien toivomaa pitkäkestoisuutta ja kahdensuuntaista oppimista. Kehitystehtävä olisikin tavallaan koko työharjoittelun kestävä projekti, joka määritellään yhdessä opiskelijan kanssa hänen taidot ja työnantajan tarpeet huomioiden. Projektityyppisessä työharjoittelussa voisi projektiraportti olla koko raportoinnin pohjana, jolloin koko projektin kulku tulee selkeästi luettavaksi sekä opiskelijalle itselleen, työnantajalle sekä oppilaitokselle. Työharjoitteluun liittyvä kehitystehtävä tai työpaikalle tehtävä projekti voisi olla osa opinnäytetyötä, näin kehitystehtävä saisi enemmän näkyvyyttä.

Oman osaamisen tunnistaminen on haastavaa ja sen sanoiksi pukeminen vaikeaa. Tähän tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja painottaa opiskelijoille sen tärkeyttä. Työn opinnollistamisessa tunnistetaan ja tunnustetaan aiempaa osaamista, tämä voi auttaa siinä, että työharjoittelupaikka valitaan paremmin vastaamaan opiskelijan odotuksia ja tavoitteita. Opiskelijoiden lähtökohdat ovat erilaisia ja työpaikkojen vaatimustasot vaihtelevat. Selkeät käytänteet helpottavat koko prosessia ja työnantajien tarpeiden ja opiskelijoiden motiivien kohtaamista. Jatkuva muutos työelämässä vaatii elämän mittaista oppimista ja korkeakoulun tulisi tarjota opiskelijoilleen joustavia mahdollisuuksia opiskella tutkintoon. Yksi mahdollisuus tähän on harjoittelujakson kehittäminen työn opinnollistamisen avulla.

Jatkotutkimuksena tätä tutkimusta voisi laajentaa koskemaan useampien korkeakoulujen työharjoittelukäytänteitä, tai kehittää työharjoittelukäytänteiden yhtenäistämistä eri korkeakoulujen ja korkeakoulututkintojen välillä. Lisäksi kiinnostavia aiheita ovat työharjoittelun integroiminen muihin opintojaksoihin ja työn opinnollistamisen hyödyntämistä koko restonomin koulutukseen.

Lähteet

- Aho, E. 2012. Ammattikorkeakoulut tulevat. Suomen Historiaa-blogi. Viitattu 29.10.2018. <http://suomenhistoriaa.blogspot.com/2012/02/ammattikorkeakoulut-tulevat.html>
- Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometri: harjoitteluiden kokonaisarvosanaksi kahdeksan. 2017. Akavan uutisarkisto. Viitattu 1.10.2018. <https://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/uutisarkisto-akavan-uutiset/2017/akavan-opiskelijoiden-harjoittelubarometri-harjoitteluiden-kokonaisarvosanaksi-kahdeksan.22296.news>
- Ammattikorkeakoulut. N.d. Opetushallitus. Viitattu 29.10.2018. <http://suomenhistoriaa.blogspot.com/2012/02/ammattikorkeakoulut-tulevat.html>
- Blinnikka, P. 2018. Lehtori ja JAMK:n harjoittelun yhteyshenkilö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Haastattelu 30.10.2018.
- Blinnikka, P. 2019. Lehtori ja JAMK:n harjoittelun yhteyshenkilö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sähköpostiviesti 25.1.2019 vastaanottaja M. Nissen.
- Eskola, J. Lätti, J & Vastamäki, J. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. Raine Valli. 5. p. Jyväskylä. PS-Kustannus.
- Hakemus 16123. 2016. OKM/193/523/2016. Erityisavustus korkeakouluille korkeakoulujen kehittämishankkeisiin 08.09.2016 - 31.10.2016 16:15. Vantaa. Laurea ammattikorkeakoulu.
- Hanna, P. 2012. Using internet technologies (such as Skype) as a research medium: A research note. Qualitative Research, 12(2). Viitattu 8.11.2018. <file:///C:/Users/Omis-taja/Downloads/HannaP2012UsingInternetTechnologies.pdf>
- Harjoittelu restonomit. N.d. Optima-työtila. Viitattu 15.10.2018. <https://optima.jamk.fi/learning/id2/bin/user?rand=61226>
- Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Akateeminen väitöskirja. Tampere. Tampereen yliopisto.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 13. p. Helsinki. Kirjayhtymä.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Jääskeläinen, S. 2018. ReKey - Restonomien koulutuksen ja elinkeinon yhteiskehittäminen. Viitattu 15.10.2018. <https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=44570059>
- JAMK:n tutkintosääntö. 2018. Viitattu 31.10.2018. <https://opinto-oppaat.jamk.fi/globalassets/opinto-opas-amk/opiskelu/tutkintosaaento/tutkintosaaento-12062018.pdf>

- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittamisen opas – Näin kirjoitat opinnäytetyö tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202.
- Kattelus, R. 2017. Uraopas: Työelämän lyhyt oppimäärä. Helsinki: Gaudeamus
- Kotila, H. 2017. Verkkovirta – työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä hankkeen taustaa ja alustavia tuloksia. Työtä opinnollistamassa. Lapin ammattikorkeakoulu.
- Kotila, H. & Mutanen, A. 2004. Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Helsinki: Edita.
- Kuusenmäki, E. 2006. Restonomian kompetenssivaatimukset asettavat haasteen harjoittelulle. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.11.2018. <http://www.theseus.fi/handle/10024/17715>
- Liiten, M. 2018. Suomen yrittäjät haluavat oppisopimuksen myös korkeakouluihin – ”Idea olisi, että korkeakoulut aidosti jalkautuisivat työpaikoille”. Viitattu 3.12.2018. https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005904972.html?fbclid=IwAR2OJ-MMro0vvuex1gK5Wx8cee5VsOxZ_yEi4jil_Rro4yP64_bf2gQX842zk
- Lo Iacono, V. Symonds, P & Brown, D.H.K. 2016. Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. Viitattu 8.11.2018. https://warwick.ac.uk/fac/soc/al/people/mann/interviews/paul_symonds_-_skype-research-method.pdf
- Mantere, P. Tutkimustiedolla kilpailuetua – palvelualan tutkimusseminaari. 13.2.2019. Jyväskylä.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki. International methelp.
- Monimuoto-opiskelun piirteitä. N.d. Monimuoto-opiskelijan käsikirja. Viitattu 11.3.2019. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/movekasikirja/1-monimuoto-opiskelun-piirteita/>
- Mäki, K. 2015. Voiko korkeakoulussa opiskella ympärivuotisesti? Viitattu 6.2.2019. <https://docplayer.fi/12628614-Autenttinen-tyo-oppiminen-tyon-opinnollistaminen.html>
- Mäntysaari, A. 2019. Tutkimustiedolla kilpailuetua – palvelualan tutkimusseminaari. 13.2.2019. Jyväskylä.
- Nieminen, K. Johtava asiantuntija. Sitra. Kokeile ja kehitä- seminaari. 7.11.2018. Viitattu 3.12.2018. https://video.haaga-helia.fi/media/Toteemi_1.mp4/0_q111703k
- Opinnollistamisen kehittäminen yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. 2018. Työpaja 5. Viitattu 28.11.2018. [file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/Tyopaja%20Pori%2015.05.2018%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/Tyopaja%20Pori%2015.05.2018%20(2).pdf)
- Opiskele restonomiksi. 2019. JAMK:n kotisivut. Viitattu 6.2.2019. <https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Matkailu-ja-ravitsemisala/restonomi/>

- Opi työssä – Uusia toimintamalleja opintojen aikaiseen työn opinnollistamiseen. 2016. Haaga-Helian julkaisut 6. Viitattu 10.12.2018. http://www.amkverkkovirta.fi/sites/amkverkkovirta.fi/files/HH_OpiTyossa_verkko.pdf
- Pawar, Y. 2017. Understanding Locke and Latham's 5 principles of goal-setting. Viitattu 8.3.2019. <https://upraise.io/blog/locke-lathams-principles-goal-setting/>
- Petterson, A. 2018. Work & Study, opi työssä. Näkökulmia työn opinnollistamisen ohjaukseen. Viitattu 16.11.2018. <https://uasjournal.fi/2-2018/work-study-opi-tyossa-nakokulmia-tyon-opinnollistamisen-ohjaukseen/>
- Pietilä, I. 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Haastattelun analyysi. Tampere. Vastapaino.
- Rogers, B. 2011. The value of work-based projects in management education. Industrial and Commercial Training, 43(6), 335-342. Viitattu 8.3.2019. <https://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/the-value-of-work-based-projects-in-management-education-ZY06WzoT41?articleList=%2Fsearch%3Fquery%3Dproject%2Btraining%2Bwork%2Beducation>
- Romaniuk, K. & Snart, F. 2000. Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolios. Journal of Workplace Learning, 12(1), 29-34. Viitattu 7.3.2019. <https://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/enhancing-employability-the-role-of-prior-learning-assessment-and-0J9yHnXcVW?articleList=%2Fsearch%3Fquery%3DEnhancing%2Bemployability%253A%2Bthe%2Brole%2Bof%2Bprior%2Blearning%2Bassessment%2Band%2Bportfolios>
- Salo, V. 2017. Opinnollistaminen tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia. Satakunnan kansa. 11/2017.
- Silvennoinen, P. 2015. Osaamisen tunnistaminen ja portfoliotyöskentely opsissa. YouTube-video. Viitattu 15.3.2019. <https://www.youtube.com/watch?v=f8gOCbywz2E>
- Toljamo, K. & Pulju, K. 2011. "Jalkaa oven väliin" – Työelämäyhteisön vaikuttavuus opiskelijan näkökulmasta. Matkalla unelmiin Työelämäpolkujen kehittäminen restonomiopinnoissa. Opinnäytetyö. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Rovaniemi. Viitattu 26.1.2019. <https://www.theseus.fi/handle/10024/34415>
- Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Viitattu 7.3.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%C3%A4kemys_Suomen_ty%C3%B6markkinoista.pdf
- Törn-Laapio, A. 2018. Opinnäytetyön aihealueesta. Sähköpostiviesti 17.5.2018. Vastanottaja M. Nissen. Tarkennusta toimeksiantajalta aihealueeseen.
- Verkkovirta, ratkaisuja työn opinnollistamiseen. 2015. Viitattu 15.10.2018. http://www.amkverkkovirta.fi/sites/amkverkkovirta.fi/files/HH_Verkkovirta_esite_verkkoon.pdf

Vilkkä, H. Saarela, M. & Eskola, J. 2018. Riittääkö yksi? tapaustutkimus kuvaajana ja selittäjänä. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä. PS-kustannus.

Väisänen, K. 2015. Kestävän gastronomian monimuotokoulutus nipuiksi ja verkkoon. Koulutuksen kehittämisen katsaus: Airuet aallonharjalla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 209. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Ylituomi, K. 2005. Restonomien erikoistumisharjoittelun onnistuminen ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman mukaisesti. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Virtanen, A. Tynjälä, P & Stenström, M. 2010. Koulutusalojen työelämäpedagogiset käytännöt opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen perustana. Luovuus, oppiminen, asiantuntijuus. Jyväskylä. WSOYpro.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset ryhmähaastatteluun opiskelijoille.

1. Kuka olet ja missä, milloin suoritit restonomin työharjoittelun? Mitä teit?
2. Millä tavoin sinun aiempi osaaminen otettiin huomioon työharjoittelussa?
3. Teitkö kehitystehtävän työpaikalle, jos teit, niin millainen se oli?
4. Havainnoitko itse kehityskohteen vai tarjottiinko kehityskohdetta sinulle?
5. Miten raportoit omaa oppimistasi?
6. Millaista palautetta sait oppimisestasi työharjoittelusta työnantajalta entä opettajalta?
7. Mitä tavoitteita sinulla oli työharjoittelulta ja vastasivatko työtehtävät suunnitelmaa?

Liite 2. Haastattelukysymykset puhelinhaastatteluihin työnantajille

1. Kuinka paljon teillä on vuositasolla restonomiopiskelijoita työharjoittelussa?
2. Millaisia työtehtäviä heille yleensä tarjotaan?
3. Asetitteko tavoitteita yhdessä opiskelijan kanssa?
4. Millä tavoin restonomiopiskelijan aiempi osaaminen otetaan yleensä huomioon ja miten sitä hyödynnetään työharjoittelussa?
5. Miten restonomiopiskelijan kehitystehtävä on toteutettu yrityksessänne?
6. Onko opiskelija itse havainnoinut kehityskohteen vai tarjotaanko sitä yrityksestä?
7. Miten työharjoittelussa olevan opiskelijan osaamista voisi hyötyä paremmin ja mitä organisaatio voisi oppia työharjoittelusta?
8. Miten palautteen anto toteutuu puolin ja toisin?
9. Onko restonomikoulutuksen työharjoittelukäytänteissä mielestäsi kehitettävää? Jos on, niin mitä?

Liite 3. Opiskelijoiden verkkokyselyn kysymykset

Kysymykset Webropol

Suoritatko restonomin tutkintoa?

1. Monimuoto-opiskeluna
2. Päiväopiskeluna

Mikä on ikäsi?

1. 18-25
2. 25-35
3. 35-45
4. yli 45 vuotias

Minä vuonna aloitit opinnot?

1. 2014
2. 2015
3. 2016
4. 2017
5. joku muu vuosi, mikä?

Suoritko restonomin tutkintoon liittyvän työharjoittelun?

1. En suorittanut
2. Suoritin harjoittelun

Kysymykset harjoittelun suorittaneille

Olitko tyytyväinen, että suoritit työharjoittelun?

1. Kyllä
2. En, miksi et?

Onko työharjoittelukäytänteissä mielestäsi parannettavaa?

1. Ei ole, kaikki sujui hyvin
2. Kyllä, mitä?

Kysymykset heille, jotka eivät suorittaneet harjoittelua

Mikä oli merkittävin tekijä, ettet suorittanut harjoittelua?

1. En saanut opintovapaata työstäni
2. Raha-asiat
3. En löytänyt kiinnostavaa harjoittelupaikkaa
4. Halusin valmistua mahdollisimman nopeasti
5. Koin, että harjoittelu ei anna minulle ammattitaitoa lisää
6. Joku muu syy, mikä?

Mikä olisi saanut sinut suorittamaan harjoittelun?

1. Harjoittelusta olisi saanut palkkaa
2. Uudenlaiset työtehtävät harjoittelun aikana
3. Mielenkiintoinen projekti työharjoittelussa
4. Opintovapaa nykyisestä työpaikasta
5. Harjoittelu ulkomailla
6. joku muu mikä?

Avoin kysymys lopuksi kaikille

Terveisiä oppilaitokselle työharjoittelun tiimoilta.