

OPINNÄYTETYÖ

Vuosikello ammattiohjaajien työn tueksi

Vilma Turunen

Yhteisöpedagogi

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(5/2022)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi

Tekijä: Vilma Turunen
Opinäytetyön nimi: Vuosikello ammattiohjaajien työn tueksi
Sivumäärä: 34 ja 1 liite
Työn ohjaaja: Juha Nikkilä
Työn tilaaja: Keski-uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda

Opinäytetyön tarkoituksena oli luoda vuosikello ammattiohjaajille heidän työn tueksi. Ammattiohjaajat toimivat toisen asteen oppilaitoksessa opiskelijoiden tukena heidän opintopolun eri vaiheissa. Ensisijainen työtehtävä on tukea ja ohjata opiskelijoita Keudaattori-pajassa, mutta työnkuva on kuitenkin samalla monipuolinen ja paikkaan sitomaton. Vuosikellon tarkoitus on ohjata ammattiohjaajia ennakoimaan tulevia toimintoja sekä resurssimaan niihin ohjaaja. Tilaajana tälle työlle oli Keski-uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda, joka toimii koulutuksen järjestäjänä kuudella eri paikkakunnalla. Vuosikello tehtiin Keravan Keskikadun toimipisteen ammattiohjaajille.

Viimeisen kahden vuoden aikana pandemia on lisännyt opiskelijoiden tuen tarvetta huomattavasti. Jatkuvat muutokset ovat aiheuttaneet enemmän opintojen keskeytyksiä sekä lisänneet opiskelijoilla muun muassa ahdistusta, joka vaikeuttaa opinnoissa etenemistä. Näiden muutosten vuoksi Keuda on lisännyt toimipisteissään opiskelijoiden tukipalveluita ja palkannut lisää ammattiohjaajia opiskelijoiden tueksi. Lisäresurssien myötä ammattiohjaajien työtiimi on laajentunut ja sen johdosta työn organisoinnin merkitys on kasvanut.

Vuosikelloa varten kerättiin aineistoa eri menetelmien avulla. Ammattiohjaajien työtiimille järjestettiin työpaja, jossa pohdittiin erilaisia paikkoja ja aikoja, joissa opiskelijoita kohdataan. Koska ammattiohjaajien työntekoon liittyvät myös muut oppilaitoksen työryhmät, teetettiin kyselyä koulutussuunnittelua koskien opettajien esimiehille. Vuosikellon toteutusta seurattiin alkuvuodesta parin kuukauden havainnointijaksolla, jonka aikana havainnointiin miten vuosikello otettiin käyttöön ja millaiset sen kehittymismahdollisuudet ovat. Havainnoiteja tukemaan haastateltiin yhtä ammattiohjaajaa, jotta saatiin myös työtiimin muiden jäsenten näkökulmia vuosikellon toimivuudesta.

Kehittämistehtävästä syntyi ammattiohjaajille toimiva vuosikello, joka on osoittautunut jo nyt toimivaksi ja kehityskelpoiseksi. Vuosikellon avulla pystytään huomioimaan vuoden erilaiset tapahtumat ja opiskelijoiden erilaiset tarpeet opiskeluiden aloittamisesta valmistumiseen.

Asiasanat: ammatillinen koulutus, ohjaajat (kasvatus ja opastus), työn organisointi

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator

Author: Vilma Turunen
Title: Annual Clock to Support Vocational Instructors' Work
Number of Pages: 34 and 1 attachment page
Supervisor: Juha Nikkilä
Commissioned by: Keski-uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda

The meaning of this thesis was to build an annual clock for vocational instructors to assist them in their work. Vocational instructors work in vocational school to support students in different phases on their education path. Primary work assignment is to support and guide students in Keudaattori workshop but at the same time job description is wide and requires working in various locations. The annual clock is meant to guide instructors prepare future actions and resource the instructor for it. This thesis was ordered by Keski-uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda. Keuda provides vocational education in six different locations. The annual clock was made for Kerava Keskikatu's vocational instructors.

The pandemic that has lasted more than two years, has considerably increased students' need for support. Continuous change has caused more suspensions and increased anxiety in students which makes it hard to concentrate and proceed on their studies. Because of these changes, Keuda has added more students' support activities and hired more vocational instructors to support students in educational institutions. With new resources instructors' work team has grown and the need for tools to organize work has increased.

For the annual clock, the material was gathered by different methods. Workshop was held for the team of vocational instructors where the team discussed different ways and situations to encounter students. Because instructors' work is also attached to other teams, inquiry was made for the team leaders regarding educational planning. At the beginning of the year there was a two-month observation period focusing on observing the use of the annual clock and how to continue its development. To support the observation, one of the vocational instructors was interviewed to get another assessment on annual clocks using.

The annual clock was made as a development task and it has already turned out to be useful and easy to modify. The annual clock enables instructors to take into account year's different kinds of events and students' different kinds of need for support from the beginning of the studies to graduation.

Keywords: vocational school, instructor, organisation work

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	AMMATTIOHJAAJAN TYÖNKUVA.....	7
	2.1 Toimintaympäristön kuvaus	7
	2.2 Ammattiohjaajan työnkuva Keskikadun toimipisteessä	8
	2.3 Pandemian vaikutus ammattiohjaajan näkökulmasta	10
	2.4 Yhteistyö ja verkostot	11
3	OPISKELIJOIDEN ERI LÄHTÖKOHDAT	13
	3.1 Jatkuva haku ja yhteishaku	13
	3.2 Laajennettu oppivelvollisuus	14
4	MENETELMÄT JA TIEDONHAKU	16
	4.1 Erilaiset menetelmät	17
	4.2 Tiedonhaku	19
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	21
	5.1 Vuosikellon määritelmä.....	21
	5.2 Työpajan toteutus.....	21
	5.3 Kyselyn toteutus	22
	5.4 Havainnoinnin ja haastattelun toteutus	23
	5.5 Vuosikellon kokoaminen	25
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUMINEN	27
	6.1 Arvio toteutumisesta	27
	6.2 Kehittämismahdollisuudet	28

7	POHDINTA.....	30
	7.1 Opinnäytetyön yhteenveto	30
	7.2 Oma ammatillinen kehittyminen opinnäytetyön kautta.....	31
	LÄHTEET	33
	LIITE	35

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on ammattiohjaajien työtä helpottavan vuosikellon suunnittelu ja käytännön toteutuksen seuranta. Koin vuosikellon tekemisen erityisen tärkeäksi, sillä ammattiohjaajan työtehtävistä iso osa ryhmittyy muiden koulutusmaailman ajanjaksojen mukaan. Keudassa näitä ajanjaksoja ovat muun muassa yhteishaun sekä jatkuvan haun kautta tulevat opiskelijat ja työssä järjestettävän koulutuksen jaksot. Koska ammattiohjaajan työnkuva Keudan Keskikadun toimipisteessä on hyvin laaja ja sisältää sekä ammatillisissa aineissa ohjaamista, mutta myös opiskelutaitojen ja elämänhallintataitojen tukemista, yksittäisten tehtävien aikataulut saattavat olla haasteellista ja aikaa vievää. Toimivan ja työn ohessa kuukausittain helposti seurattavan vuosikellon avulla ammattiohjaajien on kuitenkin helpompaa hahmottaa niitä isompia tehtäviä ja asiakaskokonaisuuksia, joihin olisi hyvä resursoida työaikaa.

Opinnäytetyössäni kerron ammattiohjaajan työnkuvasta keskittyen Keskikadun toimipisteeseen. Vaikka ammattiohjaajia työskentelee Keudan eri toimipisteissä, eroaa työnkuva toisistaan oppilaitoksesta riippuen, sillä eri alojen opiskelijoilla on erilaiset tuen tarpeet. Olen halunnut nostaa opiskelijoiden erilaiset lähtökohtien tarkastelun omaksi luvukseen, sillä varsinkin vuosikelloa ajatellen opiskelijoiden eri lähtökohtien tarkastelu ja niihin oikea aikainen sekä tasapuolinen tuen tarjoaminen ovat ammattiohjaajan työn keskiössä.

Pandemia on viimeisen kahden vuoden aikana lisännyt opiskelijoiden tuen tarvetta, johon Keuda on tarttunut ja palkannut lisää ammattiohjaajia opiskelijoiden tueksi. Ammattiohjaajien lisääntynyt määrä on mahdollistanut työnkuvan laajentamisen ja tuen tarjoamisen opiskelijalähtöisemmin. Kiireellisessä arjessa työn organisointi on kuitenkin haastavaa, joten vuosikellolle oli suuri tarve melko uudessa työtiimissä.

Neljännessä luvussa käsittelen opinnäytetyössäni käyttämiä menetelmiä ja työn tueksi tekemääni tiedonhakua. Viidennessä luvussa kerron vuosikellon suunnittelusta sekä sen kokemuksesta vuosikellon käytöstä ammattiohjaajien työn suunnittelun apuna. Lopussa pohdin opinnäytetyön prosessia sekä omaa ammatillista kehittymistä opinnäytetyön kautta.

2 AMMATTIOHJAAJAN TYÖNKUVA

2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Toimintaympäristönä tässä opinnäytetyössä on ammattiohjaajien työnantaja Keski-uudenmaan koulutuskuntayhtymä eli Keuda. Keuda on ammatillinen koulutuksenjärjestäjä Keski-uudella maalla, jossa sillä on kymmenen toimipistettä. Toimipisteissä työskentelee yhteensä noin 800 työntekijää tai, kuten keudalla sanotaan, keudalaista. Alla olevasta kuvasta näkee Keudan vision ja arvot, joita henkilöstö toteuttaa jokapäiväisessä arjessaan. (Keuda, 2022b).

Keudan strategia 2020–2024



Kuvio 1: Keudan strategia 2020–2024 kuviona (Keuda 2022a).

Vuosikello toteutettiin Keravan Keskikadun toimipisteen ammattiohjaajille. Keskikadulla on mahdollista opiskella liiketoiminnan, tieto- ja viestintätekniiikan sekä kasvatus- ja ohjausalan tutkintoja. Tutkinnot voi opiskella päivätoteutuksella, monimuoto-opintoina tai

oppisopimuksella. Päivätoteutus on suosituin peruskoulun päättäneillä, kun taas monimuoto-opintoja voi suorittaa työn ohessa, sillä niissä on noin kerran kuussa lähipäivä koululla ja muuten oppimisen hankinta tehdään työelämässä. Oppisopimuksella voi suorittaa työn kautta ammatillisten opintojen näytöt ja silloin työpaikan, opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kesken on sopimus.

Keskikadulle on perustettu vuonna 2021 opiskelijoille erilainen oppimisympäristö Keudashop, jossa liiketoiminnan tutkintoa suorittavat voivat harjoitella asiakaspalvelun ja myynnin taitojaan. Lisäksi toimipisteessä toimii Sun media, joka toimii erilaisena oppimisympäristönä media-alan opiskelijoille. Keuda-talolla on Kerava-sali, jossa on mahdollista järjestää erilaisia konsertteja ja näytöksi sen monipuolisen varustelun vuoksi, minkä takia se mahdollistaa erilaiset oppimisympäristöt myös media-alalle.

Perustutkinto koostuu yhteensä 180 osaamispisteestä. Pisteet muodostuvat ammatillisista opinnoista ja yhteisentutkinnon osista. Yhteiset tutkinnon osat ovat 35 osaamispisteen kokonaisuus, joka koostuu eri aineista. Se sisältää muun muassa matematiikka, fysiikkaa ja kemiaa. Ammatittutkinnossa suoritetaan 145 osaamispistettä eli pelkät ammatilliset opinnot. Ammatilliset tutkinnonosat ovat ammattiin valmentavia opintoja, esimerkiksi liiketoiminnan tutkinnossa niitä voivat olla asiakaspalvelu ja myynti. Näiden lisäksi opiskelija voi suorittaa osatutkinnon esimerkiksi pelkästä palkanlaskennasta, jolloin pisteiden määrä riippuu kokonaisuuden koosta.

Oppilaitoksesta löytyy myös omana tilanaan Keudaattori-paja, jonne opiskelijat voivat tulla matalalla kynnyksellä esimerkiksi suorittamaan keskeneräisiä kursseja. Ammattiohjaajien pääsääntöinen työpiste on Keudaattori-pajassa, jossa opiskelijoille on tarjolla ohjausta ja tukea joka arkipäivä. Paja tiloissa on myös erityisopettajan työpiste, sillä sinne on keskitetty opiskelijoiden erilaiset tukipalvelut.

2.2 Ammattiohjaajan työnkuva Keskikadun toimipisteessä

Keski-uudenmaan koulutuskuntayhtymällä eli Keudalla on pitkään kiinnitetty huomiota opiskelijoiden ohjaukseen ja tukeen. Erityisesti viimeisimmän kahden vuoden aikana, jolloin opiskelijat ovat joutuneet opiskelemaan niin etä-, hybridi- kuin lähiopetuksessa, on kiinnitetty huomiota vielä enemmän opiskelijoiden tukeen. Etäopetuksessa opiskelijat saivat opetusta Teams-järjestelmän kautta eikä kouluun saanut tulla, kuin vain erityisen tuen opiskelijat tai valmistuvat. Hybridiopetuksessa opiskelijat olivat vuoroviikoin etäopetuksessa kotonaan ja

vuoroviikoin lähiopetuksessa eli oppilaitoksessa. Korona pandemian aiheuttamat jatkuvat opetusjärjestelyihin liittyvät muutokset ja uudet oppimisympäristöt ovat aiheuttaneet opiskelijoille ahdistusta, opinnoissa jälkeen jäämistä sekä keskeytyksiä (Owalgroup, 2021.). Muuan muassa näiden muutosten vuoksi koulutuksen järjestäjä reagoi opiskelijoiden lisääntyneeseen ohjaustarpeeseen.

Keudassa ammattiohjaajien työnkuvaan on ensisijaiseksi tehtäväksi määritelty auttaa, ohjata ja tukea opiskelijoita opinnoissa. Ohjaus ei ole rajoitettua opiskelijoihin, joilla on esimerkiksi erityisen tuen päätös, vaan palvelu on suunnattu kaikille Keudan opiskelijoille. Ammattiohjaajien työympäristönä voivat olla työsalit, joissa opiskelijat harjoittelevat ammatillisia opintoja tai Keudaattori-tukipajat, joihin opiskelija voi tulla suorittamaan puuttuvia kursseja ja saamaan niihin apua ja tukea.

Keuda on nimennyt kaikki opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut nimellä Keudaattori. Keudaattoriin kuuluvat ammattiohjaajat, erityisopettaja sekä opettajien järjestämät tukipajat. Opiskelijahuoltoryhmän tarjoamat palvelut eivät sisälly Keudaattoriin, sillä niiden järjestämisestä vastaa kaupunki tai kunta, jossa oppilaitos on. Keudaattorin toiminnasta vastaa oppilaitoksen toimialapäällikkö yhdessä erityisestä tuesta vastaavan erityisopettajan kanssa.

Ammattiohjaajan työnkuvaa toteutetaan tilanteista ja opiskelijoiden tarpeista riippuen yksilö- ja pienryhmäohjauksena sekä samanaikaisohjauksena luokissa, yhteistyössä opettajien kanssa. Samanaikaisohjauksessa ammattiohjaaja jalkautuu luokkaan ja pyrkii ennakoivasti ehkäistä opiskelijoiden jälkeen jäämistä kursseilla. Myös työssä järjestettävässä koulutuksessa, eli työpaikoilla, ammattiohjaaja on tukena ja tarvittaessa työpaikalla opiskelijan tukena työtehtävien harjoittelussa. Työssä järjestettävän koulutuksen jaksolla opiskelija hankkii itselleen oman alan työpaikan, jonne hän menee harjoittelemaan työtehtäviä ja lopulta antamaan näytön osaamisestaan.

Työnkuva on jatkuvasti sama (opiskelijan tukeminen ja ohjaaminen), mutta toteutustapa vaihtelee opiskelijan tarpeen mukaan. Myös eri toimipisteillä on erilaiset tarpeet ohjauksen suhteen ja sen vuoksi Keudan oppilaitosten välillä on eroja tukipajojen järjestelyissä sekä ammattiohjaajien työtehtävissä. Yhtenäistä oppilaitosten välillä on kuitenkin se, että ammattiohjaajat ovat opiskelijoita varten heidän opintopolullaan. Ammattiohjaaja toimii myös sisäisessä palvelunohjauksessa ja verkostoissa pyrkien ohjaamaan opiskelijaa aina oikean tuen piiriin, esimerkiksi erityisopettajan, kuraattorin tai terveydenhoitajan luokse.

Keskikadun toimipisteessä ammattiohjaajat ovat pyrkineet jalkautumaan sinne, missä opiskelijat ovat. Tällä tavalla on saatu ammattiohjaajat kohtaamaan ja tutustumaan opiskelijoihin ja samalla madallettua kynnystä opiskelijoille tulla itseohjautuvasti tukipajalle. Vaikka ammattiohjaajien ensisijainen työpiste on tukipajalla, he näkyvät myös toimipisteen ja koulutuksen järjestäjän eri tapahtumissa, oppitunneilla ja harjoittelujaksoilla. He pitävät myös opiskelijoihin yhteyttä ja soittelevat perään huomioiden jokaisen opiskelijan tarpeita yksilöllisesti.

2.3 Pandemian vaikutus ammattiohjaajan näkökulmasta

Ammattiohjaajien työnkuva Keudalla on vielä melko uusi ja muuttuu jatkuvasti opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Muutoksiin vaikuttavat opiskelijoilla lisääntyvä tuen tarve, pandemian aiheuttamat muutokset sekä oppivelvollisuuden laajentamisen tuomat lisävelvoitteet koulutuksen järjestäjälle. Tuen ja ohjauksen tarve on muuttunut reilun kahden vuoden aikana ja pandemian vaikutukset opiskelijoihin alkavat nyt näkyä laajemmin.

Koronatilanteen jatkuminen jo kolmatta vuotta on aiheuttanut haasteita ammatillisessa koulutuksessa, niin opiskelijoille kuin henkilökunnallekin. Jatkuvasti muuttuneet koronaohjeistukset ovat pitäneet henkilökunnan valmiina jatkuviin muutoksiin opetus- sekä ohjaustilanteissa. Myös opiskelijat ovat joutuneet olemaan jatkuvien muutosten keskellä. Vaikka oppilaitos siirtyi etäopetukseen, oli opiskelijoiden opintojen sekä hyvinvoinnin jatkuvuuden tueksi varmistettava riittävä ohjaus ja yhteydenpito oppilaitoksen puolelta. Opiskelijalle tuli olla poikkeusaikana tarjolla poikkeusmääräyksen mukaisesti ohjausta, erityistä tukea ja oppilashuollon palvelut oppilaitoksella tai etänä. (Opetushallitus, 2022c.)

Ammattiohjaajien työssä pandemian vaikutukset ovat näkyneet opiskelijoiden opintoajan ylitymisellä ja lisääntyneenä tuen tarpeena opintoihin ja oman elämän hallintaan liittyen. Varsinkin etäaikana erityisen tuen opiskelijoiden määrä lisääntyi, sillä hallituksen etäopetusmääräyksen kuului, että erityisentuen opiskelijoilla on oikeus päästä lähiopetukseen. Ammattiohjaajat olivat pandemian ajan normaalisti lähityössä ja ohjasivat niin erityisentuen opiskelijoita ja valmistuvia kouluilla kuin myös tarpeen vaatiessa etänä. Etä- ja hybridikoulu ovat kuitenkin tuoneet omat haasteensa ammattiohjaajan työhön. Etäkoulun aikana piti tarjota erityisentuenopiskelijoille riittävästi ohjausta ja mahdollisuus tulla koululle opiskelemaan. Samalla haluttiin tarjota tukea ja ohjausta heille, jotka joutuivat opiskelemaan kotoa käsin.

Pandemian myötä ammatillinen koulutus on joutunut ottamaan digiloikan. Digiloikan ovat joutuneet ottamaan niin henkilökunta kuin myös opiskelijat. Uusien järjestelmien käyttöönotto ja opettelu ovat vaatineet enemmän, kuin lähiopiskelu. Näiden järjestelmien kautta etäopetus ja -opiskelu eivät ole soveltuneet kaikille ja sen vaikutukset näkyvät edelleen, kun opiskelijoilla on jäänyt kursseja suorittamatta etäaikana. Selkeiden käytänteiden puuttuminen ensimmäisen etäkoulujakson alkaessa aiheutti ahdistusta ja epävarmuutta opintojen suorittamisesta opiskelijoille ja heidän oli haastavaa sitoutua opintoihinsa.

Pandemian aika on myös luonut uusia verkkototeutuksia ammatillisen koulutukseen ja yhä enemmän opintoja tarjotaan etänä, sillä se saavuttaa enemmän yleisöä, kuin lähiopinnot. Kuitenkin tulee muistaa tarjota lähiopetusta varsinkin juuri peruskoulun päättäneille, sillä he ovat vielä niin nuoria ja tarvitsevat rutiineja ja yhteisöä.

2.4 Yhteistyö ja verkostot

Ammattiohjaajan työnkuvassa on otettu huomioon yhteistyö ja ohjaus eri oppilaitoksen toimijoiden välillä. Ammattiohjaajat tekevät tiivistä yhteistyötä sekä Keudan opetushenkilökunnan, että opiskelijahuoltoryhmän kanssa. Opettajien kanssa yhteistyötä tehdään erityisesti, kun on kyseessä alaikäinen opiskelija tai opiskelijan opinnoista tai opiskeluvaikeuksista nousee huoli. Ammattikouluissa työskentelee lain velvoittamat oppilashuoltoryhmän työntekijät eli kuraattori, psykologi sekä terveydenhoitaja. Näiden lisäksi oppilaitoksista tulee löytyä opiskelijan tueksi opinto-ohjaaja sekä erityisopettaja. Keskikadulla yhteistyötä eri toimijoiden kanssa tehdään päivittäin ja opiskelijan ohjaaminen tässä sisäisessä verkostossa on sujuvaa. Samalla eri toimijoiden vahva yhteistyö madaltaa opiskelijan kynnystä kiinnittyä oppilaitoksen tarjoamiin tukipalveluihin.

Pääasiassa ammattiohjaaja ei ole yhteydessä opiskelijan huoltajiin, vaan viesti sinne kulkee vastuuopettajan kautta. Näin viestintä ei tapahdu monesta kanavasta ja ole ristiriitaista. Moniammatillisiin palavereihin osallistuvat yleensä kaikki ne asiantuntijat, jotka ovat opiskelijan tuen järjestämisessä mukana, kuten kuraattori, erityisopettaja, vastuuopettaja ja mahdollisesti psykologi. Ammattiohjaaja voi myös osallistua moniammatillisiin palavereihin ohjaajan näkökulmasta. Näiden lisäksi tietenkin opiskelija ja alle 18-vuotiaan huoltaja sekä joissakin tapauksissa myös oppilaitoksen ulkopuoliset tukipalvelut esimerkiksi etsivä nuorisotyö. Monialaisissa palavereissa tehdään suunnitelma opiskelijan opintojen etenemiseksi ja yleensä ohjataan ammattiohjaajan ohjaukseen tukipajalle.

Viime vuonna on lähdetty laajentamaan verkostoa oppilaitoksen ulkopuolelle yhteistyössä kuraattorin kanssa. Varsinkin pandemiasta johtuneen etäopiskelujakson jälkeen Keskikadun toimipisteissä on huomattu, että enemmän opintoja on keskeytetty, opiskelijat eivät valmistu tai opintoaika venyy. Tähän on pyritty puuttumaan ennakoivalla ohjauksella sekä Keudan ulkopuolelle ulottuvalla tukiverkostolla. Yhteistyötä lisättiin etsivään nuorisotyöhön ja kirkon erityisnuorisotyöhön. Etsivä nuorisotyö tarjoaa nuorisolain mukaisesti 16–28-vuotiaille yksilöllistä ohjausapua eri elämäntilanteisiin esimerkiksi asunto- ja talousasioissa. Kirkon erityisnuorisotyö tekee monipuolista työtä nuorten kanssa ja jalkautuu kohtaamaan nuoria oppilaitoksiin. He myös tarjoavat yksilö- ja ryhmäohjausta. Oppilashuoltoryhmään kuuluva henkilöstö on Keravan kaupungin työntekijöitä ja siksi onkin ollut järkevää, että Keudan rajat ylittävän tukiverkoston koordinointi on tapahtunut kuraattorin toimesta.

Jokaisessa Keudan oppilaitoksessa on ammattiohjaajia. Oppilaitoksen eritoimipisteiden välistä yhteistyötä on vähän, mutta sitä voisi tulevaisuudessa kehittää vielä enemmän. Lukukaudessa on noin kolme yhteistä ammattiohjaajien vertaistapaamista sekä yksi laaja Keudaattori-toimijoiden kokous. Laajaan kokoukseen osallistuvat jokaisen toimipisteen toimialapäälliköt, ammattiohjaajat ja toiminnasta vastaavat erityisopettajat. Yhteisissä tapaamisissa on keskitytty enemmän ajankohtaisten asioiden läpikäymiseen sekä siihen, millaista toimintaa halutaan yleisesti Keudalla kehittää. Tällä hetkellä ohjausta laajennetaan Keudatasoisesti työssä järjestettävän koulutuksen tueksi eli opiskelijoiden työjaksoille, jolloin opiskelijat hankkivat ammatillista osaamista työpaikoilla.

3 OPISKELIJOIDEN ERI LÄHTÖKOHDAT

Lähtökohdat on hyvä ottaa huomioon opiskelijan tuen tarpeen arvioinnissa, sillä tukea voidaan ennakoita, jotta lähtökohdat eivät myöhemmin vaikuta opiskelijaan. Se, mitä kautta opiskelija toisen asteen koulutukseen tulee, ei kuitenkaan määritä opiskelijan tuen tarvetta. Voi olla, että esimerkiksi oppivelvollinen tulee koulutukseen yhteishaun kautta, jatkuvan haun kautta tai koulutuksen järjestäjän sisäisellä siirtymisellä. Sisäinen siirtyjä on aloittanut opinnot aiemmin toisella alalla, mutta haluaa vaihtaa koulutusalaan kesken opintojen. Tällaisissa tapauksissa voidaan huomioida lähtökohdat ja tarjota tukea ennakkoidusti, jotta opiskelija saadaan kiinnitettyä opintoihin.

Kaikille toisen asteen opiskelijoille tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS, jota päivitetään opintojen edistyessä. Kehittämissuunnitelman opiskelijan kanssa tekee vastuuopettaja, jolloin kartoitetaan opiskelijan aiempaa osaamista, tulevaisuuden suunnitelmia ja mahdollista tuen tarvetta. Tuen tarve voi olla erityisopettajan kanssa tehtävä erityisentuensuunnitelma tai opiskelijan hyvinvoinnin tukemiseksi ohjaus opiskeluhuoltoryhmän palveluiden piiriin. Opiskeluhuoltoryhmä tarjoaa oppilaitoksessa yksilö- ja pienryhmäohjausta. Sillä tulee olla myös yhteisöllistä toimintaa, jolla lisätään yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia oppilaitoksessa erilaisilla menetelmillä (Opetushallitus, 2022a). Näillä yhteisöllisyyttä lisäävillä toiminnoilla ehkäistään opiskelijoiden lähtökohtien eroja ja pyritään lisäämään yhteisöllisyyttä oppilaitoksessa, jotta sinne olisi kiva tulla eikä koettaisi yksinäisyyttä.

3.1 Jatkuva haku ja yhteishaku

Toiselle asteelle ammatilliseen koulutukseen voi hakeutua erilaisia polkuja pitkin. Eniten opiskelijoita oppilaitoksiin tulee yhteishaun kautta. Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä kaikkien keväällä päättävien peruskoululaisten tulee hakea yhteishaun kautta toisen asteen koulutukseen tai valmentavaan koulutukseen. Yhteishaku on kerran vuodessa, mutta oppilaitoksiin voi hakea ympäri vuoden jatkuvan haun kautta. Opiskelijoilla on samat oikeudet oppilaitoksen eri tukipalveluihin ja oppilashuoltoryhmän palveluihin tuli hän yhteishaun tai jatkuvan haun kautta oppilaitoksen opiskelijaksi.

Yhteishaussa peruskoulun päättävät oppilaat voivat hakea yhdellä hakulomakkeella syksyllä alkaviin koulutuksiin. Nykyinen yhteishaku tulee muuttumaan niin, että aiempien kymppiluokkien tilalle tulee syksystä 2022 lähtien TUVA eli tutkintoon valmentava linja. TUVA on

tarkoitettu opiskelijoille, jotka haluavat esimerkiksi korottaa arvosanojaan tai kaipaavat lisää aikaa oman alan etsimiseen. Sen kautta voi myös opiskella ammatillisen tutkinnon yhteisten tutkinnon osien opintoja, mutta linja voi valmentaa myös lukio-opintoihin. TUVAn koulutukseen voi hakea myös yhteishaun kautta. Yhteishaussa peruskoulun päättävien lisäksi voi hakea myös kaiken ikäiset, joilla on tai ei ole ammatillista koulutusta. (Opintopolku, 2022.)

Jatkuvan haun kautta voi hakea ammatillisiin koulutuksiin ympäri vuoden oppilaitoksen järjestämissä hauissa. Haussa voi hakea kuka vain, oppivelvollinen tai ei, jolla on ammatillinen tutkinto tai ei. Jatkuvassa haussa on tarjolla perustutkinto sekä ammatillista osaamista syventäviä erikoisammattitutkintoja. Oppilaitokset saavat itse valita hakuajan sekä mitä tutkintoja tarjoavat jatkuvassa haussa. Hakuvaiheessa voidaan jo tunnistaa aiempaa osaamista muista opinnoista tai aiemmasta työstä. Hakuvaiheessa voidaan myös tarvittaessa kartoittaa, onko hakijalla riittävä kielitaito esimerkiksi suomenkielisen tutkinnon suorittamiseen. Esimerkiksi Keudalle voi hakea opiskelijaksi joka kuukausi ja kaikki hakijat haastatellaan, jolloin voidaan selvittää lähtökohdat opiskelun aloittamiseksi sekä jo aiempi osaaminen. (Opintopolku, 2022.)

Jatkuvan haun kautta tulevat opiskelijat voivat aloittaa opintonsa kesken lukukauden, jolloin ei välttämättä ole omaa ryhmää tukena, kuten yhteishaun kautta aloittaneet. Yhteishaun kautta tulevat etenevät pääosin ryhmän kanssa opinnoissaan, kun taas jatkuvan haun kautta tuleville yleensä suunnitellaan yksilöllisempi polku. Ero johtuu siitä, että suurin osa yhteishaun kautta tulevista on oppivelvollisia ja heidän opintojaan tukee omaan ryhmään kuulumisen. Jatkuvan haun kautta tulee enemmän aikuisopiskelijoita, jotka tietävät mitä koulutukselta haluavat ja ovat motivoituneempia suorittamaan koulutuksen mahdollisimman nopeasti. Heille myös lähtökohtaisesti tarjotaan enemmän verkkokursseja, jotta he voivat itsenäisesti edistää opintojaan. On kuitenkin tärkeää, että jatkuvan haun kautta tuleville oppivelvollisille saadaan tarjottua tukea opintopolulle alusta lähtien ja tarjota lähiopetusta, jotta heidät saadaan sitoutumaan opintoihinsa.

3.2 Laajennettu oppivelvollisuus

Vuonna 2021 päätettiin oppivelvollisuuden laajentamisesta toiselle asteelle. 1.1.2021 tuli voimaan hakeutumisvelvoite peruskoulun päättävälle ja oppivelvollisuuslaki (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020) tuli voimaan 1.8.2021. Uuden lain myötä jokaisen peruskoulun päättävän tulee hakea toisen asteen koulutukseen tai nivelvaiheen koulutukseen, esimerkiksi tutkintoon valmistavalle luokalle eli Tuvalle. Oppivelvollisuuden laajentamisella pyritään siihen, että jokainen

tulisi suorittamaan vähintään toisen asteen tutkinnon, ammatillisen tai lukiokoulutuksen. Tällä tavoin pyritään saamaan yleisesti koulutustasoa Suomessa nostettua sekä työmarkkinoille tulisi uudeksi normaaliksi hakijoilla vähintään toisen asteen koulutus. (Opetushallitus, 2022b.)

Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä pyritään edistämään tasa-arvoa opiskelijoiden välillä. Tämä tarkoittaa sitä, että toisen asteen koulutuksen suorittamisesta on tullut maksutonta. Maksuttomuus mahdollistaa sen, että peruskoulun päättävän ei tarvitse enää valita lukion ja ammatillisen oppilaitoksen välillä sen takia, että ei ole varaa ostaa lukiossa tarvittavia kirjoja. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalla on myös oikeus saada ammatillisissa oppiaineissa tarvittavat välineet, jotka koulutuksen järjestäjän tulee tarjota opiskelijan käyttöön opintojen ajaksi.

Oppivelvollisuuden laajentumisen myötä on koulutuksen järjestäjille tullut lisävelvoitteita esimerkiksi opiskelijoiden ohjaukseen liittyen. Jokaiselle opiskelijalle tulee tehdä opintojen alussa HOKS eli henkilökohtainen oppimisen kehittymisen suunnitelma ja tätä tulee päivittää opintojen edetessä säännöllisesti. Koulutuksen järjestäjän on myös tarjottava opiskelijalle tarpeeksi ohjausta opintojen aikana. Jos opiskelija haluaa vaihtaa alaa kesken opintojen, tulee hänen mahdollisuutensa muille aloille selvittää. Mutta jos opiskelija haluaa keskeyttää opintonsa, tulee hänen ja huoltajan kanssa selvittää mahdollisuudet toiseen opiskelupaikkaan tai yrittää järjestää koulutusta toisella tavalla, esimerkiksi työpajalla. Jos oppivelvollista ei tavoiteta tai hän päättää erota oppilaitoksesta, tulee koulutuksen järjestäjän ilmoittaa hänet kunnan/kaupungin viranomaisille, jotka aloittavat yhteistyön alaikäisen opiskelijan ja tämän huoltajan kanssa opiskelun mahdollistamiseksi tai tarvittavan tuen takaamiseksi. Oppivelvollisuuden laajentamisen tarkoituksena on siis myös velvoittaa koulutuksen järjestäjiä huolehtimaan opiskelijoista enemmän. (Kaitala, Pirjo 21.1.2021.)

Oppivelvollisuuslaki edellyttää myös aiempaa nopeampaa reagointia opiskelijan poissaoloihin ja opintojen edistämiseen. Vastuupettajan tai ohjaajan tulisi olla yhteydessä viikoittain opiskelijoihin ja seurata heidän edistymistään. Ennakoivia toimenpiteitä on lisätty, jotta keskeytysten määrä vähenisi ja opiskelija saisi tarvitsemansa tuen opintoihin. Vastuuta on myös jaettu huoltajille, joiden tulee huolehtia lapsensa oppivelvollisuudesta ja huolehtia opintojen etenemisestä.

4 MENETELMÄT JA TIEDONHAKU

Laadullinen tutkimus sisältää aineiston keruuta ja analyysia. Tietoa ei kerätä numeraalisesti vaan esimerkiksi laadullinen kyselylomake sisältää avoimia kysymyksiä. Useimmiten laadullisessa tutkimuksessa haetaan aineisto havainnoinnin, kyselyiden ja haastatteluiden avulla. Näillä menetelmillä saada kerättyä tietoa, miksi ihminen käyttäytyy tai ajattelee niin. Näillä menetelmillä ei haeta numeraalisia tilastoja. Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, sillä tässä on selvitetty, miten ammattiohjaajat hyötyisivät eniten kehitettävästä kohteesta käyttäen osallistavia menetelmiä. (Sarajärvi & Tuomi, 2018.)

Aloitin opinnäytetyöni tutkimalla erilaisia menetelmiä, joiden avulla voisin opinnäytetyöhöni kerätä aineistoa. Pohdin myös mitkä ovat opinnäytetyöni kohderyhmät, jotka liittyvät vuosikelloon. Ammattiohjaajat tekevät paljon yhteistyötä oppilaitoksen henkilökunnan kanssa, joten kohderyhmää oli pakko rajata heihin, joilta saisi vuosikelloon tarvittavaa tietoa. Päätin toteuttaa menetelminä kyselyn oppilaitoksemme tiimiesimiehille, joiden alaisina opettajat työskentelevät, sekä omalle työtiimilleni työpajan, ammattiohjaajat ja erityisopettajat, joille vuosikelloa suunnittelin. Näiden lisäksi pidin alkuvuodesta havainnointijakson, jonka aikana pystyi näkemään, miten vuosikello toteutui ja onko se kehityskelpoinen. Havainnointeja tukemaan haastattelin yhtä ammattiohjaajista ja hänen näkemyksestään vuosikellosta ja sen toimivuudesta alkuvuoden perusteella.

Menetelmien valintaan vaikutti opinnäytetyön tilaajan tarve. Koska vuosikelloa ei aiemmin ole ollut ammattiohjaajilla käytössä, ei siihen tarvittavaa materiaalia ja mallia ollut valmiina. Menetelmiä valittaessa tuli myös kartoittaa ja rajata kohderyhmää. Ammattiohjaajien työhön vaikuttavat muiden tiimien toiminnot ja suunnittelut, joista oli tärkeää saada tietoa vuosikellon kokoamista varten. Usein ammattiohjaajat eivät ole muiden tiimien suunnittelussa mukana, mutta operatiivisessa toteutuksessa ammattiohjaajien odotetaan olevan mukana. Tällaiset toiminnot haluttiin saada vuosikelloon, jotta niitä pystytään ennakoimaan oman perustyön lisäksi. Nämä toiminnot ovat tärkeitä myös siksi, että niissä ammattiohjaajat menevät opiskelijoiden luokse kohtaamaan ja tukemaan heitä.

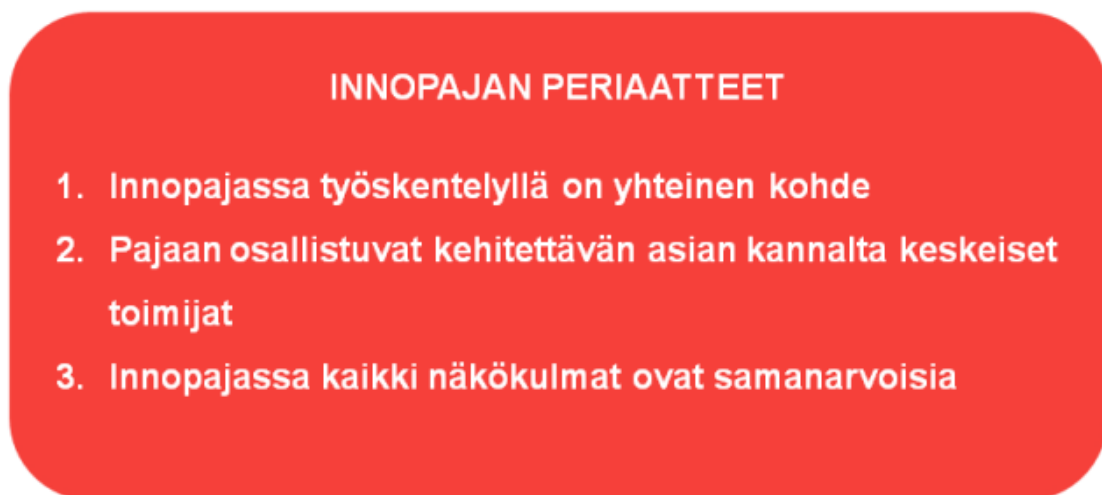
Opinnäytetyöhöni liittyy vahvasti oppivelvollisuuden laajentuminen ja pandemian vaikutukset toisen asteen koulutukseen ja opiskelijoiden hyvinvointiin. Nämä ovat ajankohtaisia aiheita ja niistä ei vielä löydy paljoa tietoa. Lähteinäni olivat muun muassa tutkimukset pandemian vaikutuksista opiskelijoihin sekä toisen asteen henkilökuntaan. Oppivelvollisuuden laajentuminen

astui voimaan vuosi sitten ja sen viimeisimmät uudistukset astuvat voimaan vielä tämän vuoden aikana, esimerkiksi TUVA. Tämän vuoksi oppivelvollisuuden uudistuksesta tietoa löytyy lähinnä oppivelvollisuuden lainsäädännöstä sekä sen tiivistelmistä opiskelijoille ja koulutusten järjestäjille.

Tiedonhaun haasteena oli aiheen ajankohtaisuus. Koska tietoa ei vielä ole paljoa saatavilla, tuli lähteiden luotettavuutta tarkastella. Opinnäytetyössä on lähteinä hyödynnetty lakia sekä Opetushallituksen kokoamaa materiaalia. Lähteiden luotettavuutta sai kriittisesti pohtia, mutta koska materiaalin tarjoama taho on luotettava, päädyin hyödyntämään heidän tuottamaa materiaalia. Haasteena oli myös se, ettei ammattiohjaajille ole aiemmin vuosikelloa tehty, joten tiedonhaku oli aloitettava alusta.

4.1 Erilaiset menetelmät

Työpaja on menetelmä, jota voi käyttää, kun halutaan kehittää toimintaa. Sen avulla voidaan tuoda eri alojen asiantuntijoita yhteen ideoimaan ja kehittämään. Tässä opinnäytetyössä käytettiin hyödyksi Innokylän Innopaja-menetelmää ja varsinkin sen periaatteita, jotka näkyvät alla olevassa kuvassa. Tarkoitus oli saada ammattiohjaajien työtiimi ideoimaan ja priorisoimaan jo olemassa olevia työtehtäviä vuosikelloon. Ja tärkeää oli, että jokainen sai tuoda oman näkökulmansa esiin ja tulla kuulluksi. Lopputulokseen tuli kaikkien ääni kuuluviin. (Innokylä 2022.)



Kuvio 2: Innopajan periaatteet (Peränen, Niina 2013).

Työpaja menetelmänä soveltuu eri kokoisille ryhmille ja sen sisältöä pystytään suunnittelemaan kohderyhmälle sopivaksi. Suunnitteluvaiheessa tulee ottaa huomioon, että työpajan

toteutusvaiheessa käytetään resurssia osallistujien työajasta, joten suunnittelun pitää olla huolellista, jotta se on sen arvoista. Työpaja on toimintatutkimuksen menetelmä, jossa pyritään yhdessä löytämään osallistamisen kautta ratkaisua kehitettävään ongelmaan (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti, 2015.).

Kysely on käytetyimpiä tutkimusmenetelmiä, sillä se on nopea ja sillä saa kerättyä laajasti aineistoa. Kysely myös tavoittaa helpoiten laajempaa yleisöä, varsinkin nyt sähköisen kyselyn yleistymisen myötä on helpompi saavuttaa ihmisiä. Toisaalta eri kyselyt täyttävät ihmisten eri sähköiset kanavat. Niiden ylitarjonta voi väsyttää eikä nopea kyselyyn vastaaminen houkuta ihmisiä vastaamaan niihin ilman houkutinta, esimerkiksi arvontaan osallistuminen. Hyötynä sähköisessä kyselyssä on kuitenkin se, että siitä saadaan paljon reaaliaikaista tietoa vastausten myötä.

Kyselyn haasteena on kuitenkin se, että siinä ei ole vuorovaikutusta kyselijän ja vastaajan välillä, kuten esimerkiksi haastattelussa. Kun ihmisten kohtaaminen jää pois, tapahtuu saadun materiaalin analysointi puhtaasti kirjallisten vastausten pohjalta. Lisäarvoa kuitenkin tuo se, että se on nopea toteuttaa, kun ei tarvitse kohdata jokaista vastaajaa kasvotusten. Tiedonkeruumenetelmänä se on tehokas, sillä sen avulla saadaan kerättyä laajaa aineistoa riippuen vastaajien määrästä.

Suunnitteluvaiheessa on tärkeä pohtia kyselyn tavoite ja havaintoyksikkö eli kyselyn kohde. Kysymysten kannattaa olla tarkkoja ja yksiselitteisiä, jotta saadaan selville haluttua tietoa ja vältetään eri tulkintoja kysymyksistä. Kyselylomakkeeseen on hyvä laittaa myös vastaanottajalle tarkat vastausohjeet, jotta saatu aineisto olisi tasapuolista. Vastausvaihtoehtoja annetaan yleensä määrällisessä menetelmässä, kun taas laadullisessa menetelmässä käytetään usein avoimia kysymyksiä. Vastausvaihtoehtoja käyttäessä on helpompi kerätä aineistoa määrälliseen tutkimukseen.

Havainnointi on tutkimusmenetelmä, joka sopii hyvin laadullisen tutkimuksen menetelmäksi. Ennen havainnointia tulee tutkijan päättää omasta roolistaan sillä tutkija voi olla passiivinen tai aktiivinen havainnoija. Passiivinen eli ei-osallistuva havainnoija seuraa sivusta ja havainnoi taustalla. Aktiivinen eli osallistuva havainnoija taas osallistuu itse toimintaan ja tekee samalla havaintojaan. Havainnointi on systemaattista tarkkailua ja se tapahtuu luonnollisessa toimintaympäristössä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, 114.)

Havainnoinnin tarkoituksena on selvittää, miten jokin tietty prosessi toimii käytännössä. Tässä opinnäytetyössä tarkoitus oli havainnoida, miten vuosikello jalkautetaan ammattiohjaajien työhön ja miten se toimii ammattiohjaajien työn tukena sekä sen kehittämismahdollisuuksia. Ennen havainnointia tulee kysyä lupa, jos havainnointi toteutetaan jonkin organisaation tai yrityksen tiloissa. Ennen havainnoinnin aloittamista tulee määritellä tavoite, jota havainnoinnilla pyritään selvittämään.

Haastattelun kautta saadaan kerättyä aineistoa sekä tuotua yksilön ajatuksia ja näkökulmia esiin. Sitä suositellaan käytettävän jonkin toisen menetelmän tukena, sillä yleensä kahden menetelmän avulla saadaan syvennettyä tai selvennettyä asioita. Haastattelussa päästään vuorovaikutukseen haastateltavan kanssa, jonka avulla voidaan tuoda esille haastateltavan syvempiä ajatuksia helpommin. Haastateltavan on pidettävä ohjat käsissä ja ohjata haastattelua oikeaan suuntaan, jonka on ennen haastattelua suunnitellut. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, 106.)

Ennen haastattelua on suunniteltava, mitä kyseisellä haastattelulla halutaan selvittää, jotta haastattelussa osataan ohjata keskustelua oikeaan suuntaan. Lisäksi kysymysten suunnittelu on tärkeää, jotta saadaan jo kysymyksillä selvitettyä asiat, joita haastattelulla halutaan selvittää. Vuorovaikutus mahdollistaa lisäkysymyksien esittämisen haastateltavan vastauksiin perustuen. Näin saadaan tarkennettua haastateltavan vastauksia, jos ne sitä vaativat.

Jotta haastattelussa saatua tietoa voidaan tulkita, on haastattelu hyvä nauhoittaa myöhempää läpikäyntiä ja mahdollista litterointia, eli haastattelun auki kirjoittamista, varten. Haastattelutilanteessa ei välttämättä ehdi huomaamaan kaikkia seikkoja ja haastattelun edetessä voi moni asia unohtua. Haastattelu on hyvä läpikäydä mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, jotta se on vielä tuoreessa muistissa ja materiaalia saa enemmän hyödynnettyä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, 110.)

4.2 Tiedonhaku

Yhtenä tiedonhakumenetelmänä käytin benchmarking menetelmää eli vertaisarviointia. Se tarkoittaa toisten organisaatioiden hyvien ideoiden havainnointia tai menestyksen tutkimista ja niiden pohjalta oman organisaation kehittämistä. Muiden ideoida ei pidä kuitenkaan kopioida vaan tarkoitus on havainnoida hyviä käytänteitä, joita voisi hyödyntää omassa kehittämistyössä. Benchmarkkaus mahdollistaa kehittymisen, sillä koko ajan tulee kehittyä, jotta pysyy ajan hermoilla. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, 186.)

Vertaisarviointia voi tehdä vierailun ja haastattelun kautta tai sitä voi tehdä tutkimalla toista organisaatiota. Tässä opinnäytetyössä benchmarking kohdistui toimipisteessä jo olevaan vuosikelloon. Vuosikello on tehty hyvinvointiryhmälle, jonka tarkoituksena on edistää opiskelijoiden hyvinvointia oppilaitoksessa tuottamalla erilaisia yhteisöllisiä toimintoja. Sen vuosikelloon on koottu tärkeimmät tapahtumat opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseksi, jotka hyvinvointiryhmän tulee toteuttaa vuosittain. Ammattiohjaajien ja hyvinvointiryhmän erona on, että ammattiohjaajat ovat päivittäin tekemissä työtiiminä ja hyvinvointiryhmä koostuu toimipisteen eri tiimien jäsenistä. Erona on myös se, että hyvinvointiryhmä kokoontuu kerran yhden tai kahden kuukauden välein ja he tuottavat vain opiskelijoiden hyvinvointia edistäviä tapahtumia. Heidän vuosikelloonsa on siis koottu vuosittaiset oppilaitoksen tapahtumat, kalenterin teemapäivät ja loma-ajat.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Vuosikellon määritelmä

Vuosikello on työkalu, jota voi käyttää työn aikatauluttamiseen vuodeksi kerrallaan. Sen avulla voi suunnitella ja seurata vuoden aikana tapahtuvia toimintoja. Tässä opinnäytetyössä vuosikellon tarkoitus on tukea ammattiohjaajien työtä, jotta pystytään tarjoamaan opiskelijoille tasa-
puolista tukea ympäri vuoden. Tämän lisäksi se helpottaa työtä, kun vuoden tärkeimmät toiminnot on listattu kuukausitasolla ja edellisessä kuussa pystytään varaamaan resurssit seuraavan kuun toimintoihin. Vuosikellon hyötynä on siis ennakoiva tekeminen, ajanhallinta ja toiminnan jakautuminen tasaisesti ympäri vuoden, huomioiden uudet ja vanhat opiskelijat. (Innokylä 2022.)

5.2 Työpajan toteutus

Toteutin työpajan osana opinnäytetyötä omalle työtiimilleni, johon kuului viisi ammattiohjaajaa, erityisestä tuesta vastaava erityisopettaja ja laaja-alainen erityisopettaja. Yksi ammattiohjaaja ei ollut paikalla osallistumassa. Osallistujat rajattiin heihin, joiden työntueksi vuosikelloa tehtiin. Ulkoisia näkökulmia saatiin toisella menetelmällä. Tarkoituksena oli saada menetelmän avulla osallistettua vuosikelloon heiltä, joille se tehdään sekä kuulla erilaisia näkökulmia ja niiden perusteluita. Työpajassa käytettävien eri menetelmän avulla saadaan kaikkien äänen kuuluviin.

Työpajan toteutuksen suunnittelin kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa kokoonnuttiin yhteen ja esiteltiin työpaja ja sen tarkoitus. Tarkoituksena oli alussa luoda turvallinen ympäristö, jossa jokainen osallistuja tulee kuulluksi ja jokainen tietää, mitä työpaja sisältää. Aikataulu käytiin myös läpi, paljonko tälle kehittämiselle oli varattu aikaa.

Toisessa osassa päästiin toiminnalliseen menetelmään. Tehtävänä oli jokaisen itse pohtia ja kirjoittaa ylös kolme tärkeintä paikkaa tai tilannetta, joissa kohtaa opiskelijoita työympäristöissään. Kun jokainen oli miettinyt omat vastauksensa, pyydettiin osallistujia järjestämään ne tärkeysjärjestykseen, oman mielipiteen mukaan. Tämä osoittautui osallistujille haastavaksi, sillä oli vaikeaa valita mikä kohtaaminen opiskelijan kanssa menisi toisen kohtaamisen edelle, sillä opiskelijan kohtaaminen on aina tärkeää. Järjestelyn jälkeen jokainen pääsi ääneen ja kertomaan muille osallistujille omat pohdintansa. Osallistujia pyydettiin kertomaan omat paikkansa

tärkeysjärjestyksessä ja sai selittää valintojaan, jos halusi. Ryhmän pohdinnoissa oli tärkeä huomata, kuinka vastauksissa löytyi samoja ajatuksia. Vaikka osallistujat ovat erilaisia ja työnku- vissa eri painotuksia, oli heille yhteistä samat kohtaamispaikat.

Kolmasosa oli myös toiminnallinen menetelmä, ryhmätyöskentely. Edellisen osan vastaukset levitettiin pöydälle ja niistä tuli nyt yhdessä päättää kolmen kärki paikoista, joissa ammattioh- jaajan olisi tärkeä kohdata opiskelijoita. Näitä paikkoja ei tarvinnut kuitenkaan eritellä enää tärkeysjärjestykseen. Työpajan ohjaajana tarkkailin osallistujia ja ohjasin välillä eteenpäin, kun huomasin että tekeminen alkoi hiipua. Lopulta kuitenkin saatiin kolmen kärki valittua ja kaikki allekirjoittivat lopputuloksen;

- Opintojen edistämisenpalaverit
- Opiskelijoiden aloituskohtaaminen/ Kun opiskelija tai opiskelijaryhmä aloittaa opinnot
- Oppitunnit/ Havainnointi ja jutustelu

Lopuksi osallistujia kiitettiin osallistumisesta ja näkökulmien jakamisesta.

Työpaja oli hyvä toteuttaa, sillä haastavinta vuosikellon kokoamisessa oli se, että vastaavaa työkalua ei ole aiemmin ollut. Muita vuosikelloja toimipisteessä on ollut, mutta niiden kaikki toiminnot eivät koske ammattiohjaajien työtä. Työpajassa saatiin kerättyä aineistoa mitä am- mattiohjaajat pitävät oleellisina toimintoina osallistua tukeakseen ja tarjotakseen tasapuolisesti tukea opiskelijoille.

5.3 Kyselyn toteutus

Tarkoituksena oli saada työtiimin ulkopuolista näkökulmaa samassa toimipisteessä työskente- levien opettajien tiimiesimiehiltä. Varsinkin opettajien koulutussuunnittelusta oli tärkeä saada tietoa ammattiohjaajille. Alun perin suunnitelmana oli haastatella kahden eri tiimin esihenkilöä, mutta toimipisteessä oli jatkuvia muutoksia, joten haastatteluaikaa ei valitettavasti löytynyt. Haastattelu muuttui olosuhteiden pakosta kyselyksi, jonka lähetin kahdelle eri tiimien esihen- kilöille. Vuoden lopussa tuli vielä enemmän muutoksia tiimeissä, joten aikaa vastata ei löytynyt molemmilta.

Kysymykset lomakkeessa olivat avoimia, sillä kyseessä oli laadullinen menetelmä. Kyselyssä oli selkeät vastausohjeet, joissa ohjeistettiin myös lyhyiden vastausten olevan tärkeitä. Tällä

tavalla pyrittiin madaltamaan kynnystä vastata, kun tiedettiin etukäteen, ettei vastausten tarvitse olla laajoja. Yhden vastauksen sain melkein heti lähettämisen jälkeen, mutta toista vastausta en valitettavasti saanut. Tuloksissa huomasi, että ammattiohjaajien opiskelijoille tarjoama tuki oli tärkeää ja että tiedon kulun palaverit ovat tärkeimpiä ammattiohjaajien ja opettajien välisessä yhteistyössä. Valitettavasti tuloksista huomasi kuitenkin sen, kuinka erillään ohjaajien ja opettajien työtä vieläkin pidetään. Molemmilla on tavoitteena opiskelijoiden tukeminen ja ohjaaminen opintopolulla, joten molempien työnkuvien tärkeys prosessissa olisi hyvä tiedostaa ja tunnistaa.

5.4 Havainnoinnin ja haastattelun toteutus

Toimin opinnäytetyössä aktiivisena havainnoijana, sillä havainnointi tapahtui omassa työtiimissäni. Tavoitteena oli havainnoida, miten vuosikello saadaan jalkautettua ammattiohjaajien työn tueksi ja selvittää sen kehitysmahdollisuuksia. Aiemmin ammattiohjaajilla ei ole ollut työkalua, jonka avulla ennakoita resursseja erilaisiin ohjaustilanteisiin tai suunnitella vuosittaisia tapahtumia niin, että seuraavalle vuodelle on myös suunnitelmat valmiina. Eli ammattiohjaajat tekivät kertakäyttöistä suunnittelua, sillä tilanteisiin ei muistettu varautua ennalta ja ei muistettu edellisen vuoden toimintoja.

Vuoden alusta lähdin jalkauttamaan eli viemään suunniteltua vuosikelloa käytäntöön. Suunnitelmana oli ottaa vuosikello mukaan ammattiohjaajien palavereihin kerran kuussa. Vuosikello oli suunniteltu kuukausitasolla, joten seuraavan kuukauden tapahtumat oli tarkoitus käydä yhdessä läpi ennakoivasti kuukauden lopussa ja päättää, kuka oli mistäkin vastuussa. Tällä tavoin saadaan myös työtehtäviä jaettua tasaisesti työtiimissä.

Vuosikello oli esitelty tiimille jo loppuvuodesta ja sen tarkoitus ja käyttötapa käyty läpi yhdessä tiiminä. Alkuvuodesta, kun otimme vuosikellon käyttöön, nousi esille, että onko sitä mahdollista kehittää jatkuvasti. Oppilaitoksessa on monia tiimejä ja aina ei ammattiohjaajat saa tietoa ennakoivasti, joten ehdottomasti sitä voi kehittää jatkuvasti. Havainnointiin, että ensimmäisen vuoden aikana vuosikello on jatkuvassa muutoksessa ja ensimmäisen vuoden jälkeen se on muokkautunut toimivampaa muotoon, sillä toiminnot on saatu ensimmäisen vuoden jälkeen kirjattua kuukausitasolla.

Tiimissä saatiin myös hyviä keskusteluita aikaiseksi, mitkä ovat ammattiohjaajan työn osalta oleellisia toimintoja olla osana. Jotkin toiminnot, jotka tapahtuvat oppilaitoksessa, mutta eivät

varsinaisesti tarvitse ammattiohjaajan työpanosta, karsittiin pois vuosikellosta. Niistä ei koettu saavan lisäarvoa ammattiohjaajien vuosikelloon, vaan ne täyttivät turhaan jo melko tiivistä vuosikelloa. Pitää kuitenkin muistaa, että vuosikellon toimintojen lisäksi ammattiohjaajat tekevät perustyötään päivittäin ja vuosikellossa on toiminnot, joihin on hyvä ennakoitusti varata resursseja.

Havainnoin työtiimissäni tammi- ja helmikuun ajan. Tässä ajassa vuosikelloa saatiin kehitettyä hurjasti eteenpäin ja havainnointiin, että vuosikello on hyvä ja toimivat työkalu ammattiohjaajille. Tiimi pystyi paremmin ennakoimaan seuraavaa kuukautta, toimintojen vastuu saatiin jaettua ja toiminnot tuli tehtyä. Ammattiohjaajat näkyivät enemmän ja suunnitellummin erilaisissa oppilaitoksen tapahtumissa ja resurssit olivat tasaisemmat. Alku vuosi on ollut muutenkin poikkeuksellisen kiireinen, sillä opiskelijoita on saatu tavoitettua entistä enemmän ja moni opiskelija haluaa valmistua kevään lopulla. Vuosikello on helpottanut tässäkin, sillä ammattiohjaajat ovat saaneet keskittyä perustyöhönsä, kun tuleviin toimintoihin on jo varauduttu ennalta ja ne on suunniteltu.

Omia havainnointeja tukemaan pyysin yhtä ammattiohjaajaa haastatteluun, jotta saisin näkökulmaa, miten vuosikello on toteutunut muiden tiimiläisten mielestä. Haastattelu toteutettiin havainnointijakson jälkeen, kun olin saanut havainnointituloksia käytyä läpi työtiimissäni. Haastattelu toteutettiin yhden ammattiohjaajan kanssa, joka ei ollut osallistumassa työpajaan. Tarkoituksena haastattelussa oli selvittää miten ammattiohjaajat kokevat vuosikellon hyödyllisyyden ja miten se on saatu jalkautettua osaksi työtä. Näiden lisäksi selvitettiin sen kehitysmahdollisuuksia ja koetaanko se tulevaisuudessa millaiseksi työkaluksi.

Haastattelussa kävi ilmi, että vuosikello on koettu tarpeelliseksi työn suunnittelussa ja rytmittämässä. Varsinkin kun ammattiohjaajan työssä tehtävät ovat välillä hyvin pirstaleiset niin pienetkin tehtävät pysyvät paremmin muistissa ja niihin on tiiminä valmistauduttu. Koska työ koostuu myös pirstaleista sekä on osin riippuvainen muiden tiimien aikatauluista, on vuosikelloa päivitetty jo alkuvuodesta. Mutta vaikka toiminnoissa on vuosittaista vaihtelua, on koettu hyväksi, että ne ovat merkittyinä ja liikuteltavissa.

Vuosikello on jalkautettu tiimissä loppuvuodesta ja se on jokaisen kuun lopussa otettu esille ja käyty seuraava kuukausi läpi. Vaikka vuosikellon käyttö ei vielä ole rutinoitunut tiimissä, on tämä koettu toimivaksi tavaksi käydä toiminnot läpi ennakoitusti. Tämän vuoden kehittämisen jälkeen ensi vuonna vuosikellon merkitys varmasti korostuu.

5.5 Vuosikellon kokoaminen

Lähtiessäni kokoamaan vuosikelloa (Liite 1), kokosin keräämäni aineiston ja nostin sieltä toimintoja, joissa koettiin ammattiohjaaja tärkeäksi. Kaikissa niissä toistui sama teema eli opiskelijoiden tukeminen. Aineistosta piti myös karsia joitakin toimintoja pois, sillä ne eivät kuulu ammattiohjaajan työnkuvaan eikä toteutuksessa ole ammattiohjaaja mukana. Nämä karsitut olivat toimipisteen tai Keudan vuosittaisia tapahtumia. Tarkoitus oli tehdä vuosikellosta nimenomaan Keskikadun ammattiohjaajien työkalu kuukausitasolla.

Aluksi vuosikelloon laitoin jokavuotisia tapahtumia. Näitä olivat muun muassa yhteishaun kautta aloittavat uudet ryhmät elokuussa, uusien ryhmien ryhmäytykset ja kuukausittainen jatkuva haku. Vaikka jatkuvan haun haastattelut ja valinnat eivät ole ammattiohjaajan tehtäviä, niin kuukausittain valitaan sen kautta uusia opiskelijoita, joiden tukena ammattiohjaajat ovat. Ryhmiä esimerkiksi liiketoiminnan koulutuksen puolella tulee jatkuvasta hausta vuodessa neljä, mutta osa opiskelijoista aloittaa aiemmin esimerkiksi verkko-opinnoilla. Näissä verkko-opinnoissa ammattiohjaajat voivat ohjata ja tarjota tukipajaa niiden tekemistä varten. Yleensä heitä myös perehdytetään tukipajalla Keudan digialustoihin ja niiden käyttöön. Uusien opiskelijoiden ryhmäytyksistä vastaa pääosin kuraattori ja sitä on toteutettu yhdessä Keudan ulkopuolisen verkoston, etsivä nuorisotyö ja kirkon erityisnuorisotyö, kanssa. Tähän on kuitenkin resursoitu yksi ammattiohjaaja, sillä se on hyvä väylä kohdata uusia opiskelijoita ja tutustua heihin.

Edellä mainittujen toimintojen lisäksi vuosikelloon tuli merkitä toimintoja, jotka vuosittain ovat, mutta ne ovat liikuteltavissa. Nämä toimintoja järjestää jokin muu taho ja niissä on ammattiohjaajan oltava mukana. Tällaisia ovat esimerkiksi opintojen edistämisen palaverit, joissa ovat paikalla vastuupettaja, tiimiesimies, kuraattori, opo, terveydenhoitaja ja yksi ammattiohjaaja. Näissä on tarkoitus kartoittaa opiskelijoiden opintojen tilannetta ja puuttua tietyllä tukimuodolla tarpeen vaatiessa. Näitä järjestetään 1-2 kertaa lukukaudessa ja ne järjestää tiimiesimies, joten vuosikelloon ei voi laittaa tarkkaa kuukautta, mutta se on hyvä olla merkittynä, jottei se unohdu.

Kun vuosikelloon oli saatu laitettua vuosittain tapahtuvat toiminnot, pyysin työtiimiltäni tämän vuoden poikkeavat toiminnot ja tapahtumat, joihin oli ammattiohjaajaa pyydetty mukaan. Tänä vuonna Keuda järjestää SAKUstars kilpailut, jotka ovat taitokilpailut ammattiin opiskeleville opiskelijoille. Kisat ovat valtakunnalliset, joten odotettavissa on suuri tapahtuma. Vaikka

tämäkään ei varsinaisesti ole ammattiohjaajien järjestämä, tulee tähän varautua ja suunnitella viikko sen mukaan. Tarvittaessa ammattiohjaajia voidaan pyytää apuun. Opiskelijoilla on silloin normaalisti tunnit, mutta opettajia on ohjeistettu viemään opiskelijoita katsomaan kisoja. Joten ammattiohjaajien tulee kiinnittää tuon viikon ajan resurssit tukipajatoimintaan ja tarjota oppimisympäristö heille, joiden tulee esimerkiksi kiriä muita opinnoissaan.

Kun vuosikello oli valmis, jaoin siitä kopiot jokaiselle tiimiläiselle ja pyysin tarkistamaan ja kommentoimaan, jos heidän mielestään jotain oleellista puuttui. Saimme työtiimissä hyvää keskustelua aikaan, miksi joitakin toimintoja karsittiin pois vuosikellosta. Koimme, että ne eivät varsinaisesti kuuluneet ammattiohjaajalle ja täyttivät turhaan vuosikellon kuukausia. Tällaisissa toiminnoissa suunnittelu- ja toteutusvastuu olivat joillakin muilla ja ammattiohjaajia pyydetään tarvittaessa mukaan. Teimme myös huomion, että vaikka kuinka haluaisimme ennakoida ja suunnitella hyvin etukäteen, kaikki toiminnot eivät ole meidän järjestettävissä ja muutoksiin tulee sopeutua.

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUMINEN

6.1 Arvio toteutumisesta

Opinnäytetyönä tehty vuosikello onnistui hyvin. Aiemmin ammattiohjaajilla ei ole ollut käytössä vuosikelloa, joten työlle oli tarvetta. Nyt jo lyhyessä ajassa vuosikellon avulla on saatu rytmitettyä ammattiohjaajien työtehtäviä ja ennakoitua tapahtumia. Sitä on myös kehitetty tapahtumien ja toimintojen osalta alku vuodesta lähtien, sillä muiden tiimien suunnitelmat vaikuttavat ammattiohjaajien tekemiseen.

Haasteena opinnäytetyön tekemiselle oli materiaalin puute, sillä vastaavaa vuosikelloa ei ole millään oppilaitoksen tiimillä, sekä jatkuva muutos työympäristössä. Ainoa vuosikello, jonka löysin verrattavaksi, oli hyvinvointiryhmän vuosikello. Mutta siihen on kerätty vain opiskelijoiden hyvinvointia tukevia tapahtumia, joita ryhmä järjestää. Aineiston kerääminen oli haastavaa, sillä työympäristössä on ollut viime syksynä paljon muutoksia, jotka ovat aiheuttaneet kiireitä ja omien työtehtävien priorisointia. Tämän lisäksi ammattiohjaajien työhön vaikuttavat uudistukset, kuten oppivelvollisuuden laajentuminen, ovat niin tuoreita, ettei niiden vaikutukset vielä kunnolla näy ja niistä on saatavilla rajoitetusti tietoa.

Vaikka materiaalin kerääminen oli haastavaa, sai sitä riittävästi vuosikellon kokoamiseen. Vuosikello on kuitenkin joustava työkalu ja sitä voi kehittää jatkuvasti tarpeiden muuttuessa. Se lisää osallisuutta työtiimissä, kun kaikki sen jäsenet pystyvät aktiivisesti yhdessä päivittämään vuosikellon toimintoja. Sen avulla voidaan myös arvioida mitkä toiminnot ovat toteutuneet hyvin ja mitkä eivät. Näistä pystyy yhdessä tiiminä keskustella. Vuosikello edistää työn organisointia ja muuttuvassa työtiimissä se on tärkeää. Vaikka työntekijät vaihtuisivat, vuosikello tukee perustyötehtävien toteuttamisen ja uusien työntekijöiden perehtymisen tärkeimpiin toimiin.

Aineiston keräämisestä opinnäytetyöhön tuli positiivista palautetta työtiimiltä. Työpaja koettiin hyväksi, sillä se antoi aikaa käsitellä aiheita työtiimin kesken. Aikaa tällaisille keskusteluille on arjessa liian vähän. Sen lisäksi aihetta käsiteltiin uudesta näkökulmasta ja jokaisen ajatuksia pidettiin tärkeinä, mikä lisäsi tiimiytymistä. Vaikka vuosikelloa kokosi yksi henkilö, koettiin työtiimissä kaikkien voivan vaikuttaa siihen ja siten siitä saatiin kehitettyä tiimin yhteinen työkalu työn tueksi.

Koska toimintoja voidaan ennakoida ja suunnitella hyvin ennakkoon, ei joka vuosi tarvitse lähteä alusta suunnittelemaan. Työn monipuolisuuden ja kiireellisyyden vuoksi välillä toimintojen suunnittelu on ollut kertakäyttöistä eikä sitä ole voitu tai muistettu hyödyntää seuraavana vuonna. Nyt kun toiminnot on laitettu ylös ja niihin on ennalta varattu suunnittelu- ja toteutus-aika, voidaan niitä hyödyntää myös seuraavan vuoden toiminnossa. Tällöin työaika tulee hyödyllisemmin käyttöön, kun joka vuosi ei tarvitse varata samaan asiaan aina vähintään yhden ammattiohjaajan resurssia. Näin saadaan tehostettua työn tekemistä ja enemmän aikaa kohdata ja ohjata opiskelijoita.

6.2 Kehittämismahdollisuudet

Vuosikello työkaluna on helposti muunneltavissa ja se kehittyy jatkuvasti. Ammattiohjaajan työssä mennään oppilaitoksen ja opiskelijoiden tarpeiden mukaan, jotka vaihtelevat usein. Tämän vuoksi on hyvä, että vuosikelloa voi helposti päivittää tarpeiden muuttuessa. Jatkuvan kehittämisen vuoksi vuosikello on työtiimin saatavilla sähköisesti ja jokainen pystyy sitä kehittämään. On kuitenkin tärkeää, että tietyt vuosittaiset toiminnot pystytään ennakoimaan ja takaamaan niihin riittävät resurssit ennakkoon. Monipuolisen työnkuvan vuoksi ammattiohjaajaa pyydetään usein erilaisiin tukipajan ulkopuolisiin toimintoihin, esimerkiksi oppitunneille ja tapahtumiin, joten on tärkeää taata riittävät resurssit myös tukipajan pyörittämiseen.

Ammattiohjaajien työnkuvaa ja työtehtäviä voidaan myös kehittää vuosikellon avulla, kun toteutuneita toimintoja ja niiden tarpeellisuutta arvioidaan. Voidaan arvioida, oliko jokin toiminto onnistunut tai tarvitseeko siihen jatkossa resursoida työaikaa. Lisäksi vuosikello toimii joka vuosi tehtävän vuosisuunnitelman tukena. Silloin pystytään tarkastella mitkä asiat vuoden aikana toimivat, missä olisi kehitettävää ja onko havaittu erilaisia tarpeita, joihin voisi seuraavana vuonna kiinnittää enemmän huomiota. Vuosikello ja vuosisuunnitelma tukevat toisiaan ja niitä tulisi hyödyntää ja kehittää toistensa pohjalta.

Kehittämismahdollisuutena voisi arvioida vuosikellon mahdollista hyödyntämistä muissa Keudan toimipisteissä ammattiohjaajien työn tukena. Sen kautta voitaisiin lisätä yhteistyötä muiden ammattiohjaajien kesken ja jakaa hyväksi havaittuja opiskelijoita tukevia toimintoja. Oppilaitosten erilaisten tarpeiden vuoksi vuosikellojen sisällöt varmasti poikkeaisivat toisistaan, mutta kuitenkin yleiset toiminnot, esimerkiksi yhteishausta tulleiden opiskelijoiden aloituspäivät, ovat samoja ja vaativat ammattiohjaajien ennakkointia.

Vuosikello on tärkeä työkalu työtiimin muuttuessa. Keuda on viimeisen kahden vuoden aikana lisännyt ammattiohjaajien määrää opiskelijoiden tueksi pandemia-ajan lisärahoituksella. Nämä ammattiohjaajien paikat ovat kuitenkin rahoituksen vuoksi määräaikaista ja odotettavissa on muutoksia työtiimissä. Kun määräaikaaisuudet loppuvat, muuttuu työtiimissä työntekijöiden määrä, mutta erilaisten opiskelijoita tukevien toimintojen on silti jatkuttava. Joten jatkossa vuosikellon avulla voidaan priorisoida toimintoja, organisoida etukäteen resursseja sekä pohtia, voiko jonkin toiminnon korvata toisella. Uusien ammattiohjaajien perehdytys lukuvuoden eri toimintoihin on helpompaa vuosikellon avulla, kun ne ovat kaikki selkeästi näkyvillä kuukausitasolla. Uudet työntekijät pääsevät myös kehittämään vuosikelloa ja jakamaan hyviä ideoitaan ja näkökulmia toiminnoista.

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyön yhteenveto

Opinnäytetyössäni kehitin ammattiohjaajien työn tueksi vuosikelloa, sillä ammattiohjaajilla ei ole aiemmin ollut tällaista työkalua työn tukena. Haasteena oli ammattiohjaajien laaja työnkuva opiskelijoiden tukemisessa ja ohjaamisessa. Työnkuva muodostuu monesta osasta ja on välillä sirpaleista, joten vuosikelloa tarvittiin rytmittämään työtä. Suurin haaste oli pohtia, miten rajata toiminnat vuosikelloon niin, että ne ovat oleellisia ammattiohjaajan työnkuvassa. Vuosikellon tuottamisen kannalta oli hyvä, että työtiimin jäsenenä tunsin ammattiohjaajien monipuolisen työnkuvan jo ennakkoon ja sen kautta pystyin suunnittelemaan menetelmiä kehittämistehtävän toteutukseen.

Lähdin toteuttamaan opinnäytetyötä järjestämällä omalle työtiimilleni työpajan, jonka avulla oli tarkoitus saada ammattiohjaajien ajatuksia tärkeimmistä tavoista kohdata ja ohjata opiskelijoita. Työpajassa käytin hiljaisen työn menetelmää sekä ryhmätyötä, jotta varmasti jokaisen mielipide pääsi esille. Työpajan kautta sain paljon aineistoa, jonka avulla vuosikelloa suunnitella saatiin karsittua toimintoja, jotka eivät varsinaisesti kuulu ammattiohjaajan työnkuvaan tai ole ammattiohjaajan järjestettävissä. Tiimiltäni sain kommentteja työpajan jälkeen, että oli tärkeää järjestää heille aika työn lomassa, jossa pohdimme näitä tärkeitä asioita. Kiireellisessä arjessa tähän jää liian vähän aikaa.

Pidin tärkeänä, että opinnäytetyönä syntyvään vuosikelloon voi jokainen ammattiohjaajien työtiimistä päästä vaikuttamaan. Kehitystehtävänä oli kuitenkin tarkoitus tuottaa työtiimille toimiva työkalu työn tueksi. Työpajalla saatiin priorisoitua eri toimintoja ja paikkoja, joissa koettiin opiskelijoiden tukeminen tärkeäksi. Näiden lisäksi vuosikello oli avoimesti kaikkien nähtävillä ja sen kokoamisvaiheessa pyydettiin kommentteja ja kehitysehdotuksia ennen kuin se otettiin käyttöön. Sen käyttöönoton jälkeen on jokainen päässyt kehittämään ja vaikuttamaan sen sisältöön.

Ammattiohjaajat tekevät tiivistä yhteistyötä opettajien kanssa ja vuosikelloon oli siis oleellista saada heidän vuosisuunnitelmastaan ajatuksia. Tarkoituksena oli haastatella opettajien esimiehiä ja heidän näkökulmiansa missä olisi tärkeää olla tukemassa ja ohjaamassa opiskelijoita koulutussuunnittelun pohjalta. Valitettavasti opettajien työyhteisö oli suurten muutosten alla, joten päätin vaihtaa haastatteluun kyselyyn. Lähetin kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä

esimiehille ja sain yhden vastauksen. Vastaus oli kuitenkin positiivinen ja siitä välittyi, että ammattiohjaajien työtä pidettiin tärkeänä ja heidän osallistumistansa opintojen edistämisen palvelureihin pidettiin erittäin tärkeänä.

Opinnäytetyössä on hyödynnetty laajasti laadullisen tutkimuksen menetelmiä, joiden avulla saatiin materiaalia vuosikelloon kerättyä. Menetelmät muuttuivat alkuperäisestä suunnitelmasta, eikä tutkimukselle asetetut odotukset täysin toteutuneet. Muutoksia joutui tekemään nopealla aikataululla ja jälkikäteen ajateltuna, jotakin olisi voinut jättää pois ja keskittyä enemmän toiseen. Kuitenkin menetelmien avulla saatiin myös odotukset ylittävää positiivista palautetta. Palaute muistutti, miksi vuosikello on hyvä tehdä juuri ammattiohjaajille ja mikä sen tavoite on. Ammattiohjaajat tuottavat palvelua opiskelijat edellä ja pyrkivät työllään ohjaamaan ja tukemaan heitä opintopoluillaan.

Vuoden vaihteessa pidin havainnointijakson, miten vuosikello toimii työntukena ja mitä kehittämismahdollisuuksia sillä on. Huomasin, että vuosikello otettiin hyvin vastaan ja sen ansiosta saatiin ennakkoidusti huomioitua seuraavan kuun toiminnot ja resursoitua siihen ammattiohjaaja. Pieni haaste oli tiimillä muistaa vuosikelloa, sillä sellaista ei aiemmin ole ollut, joten otin vastuun ottaa se esille aina kuun lopussa. Tiimi lähti heti kehittämään vuosikellon toimintoja ja saimme hyviä keskusteluita aikaan, mitkä ovat tärkeimpiä toimintoja osallistua ja mitkä kuuluvat toisen toimijan työnkuvaan.

Vuosikellolle oli tiimissä tarve, sillä viimeisen kahden vuoden aikana on tapahtunut paljon muutoksia. Muutoksia toiminnan organisoinnissa ja työnkuvassa ovat aiheuttaneet muun muassa pandemia sekä oppivelvollisuuden laajentuminen. Pandemiasta johtuen ammattiohjaajien määrää on lisätty oppilaitoksessa ja työtiimi kasvanut ja oppivelvollisuuden laajentuminen on tuonut lisävelvoitteita ohjaukseen. Oli siis hyvä saada työväline arkeen, jonka avulla pysytään jokaisen kuukauden toiminnoista ajan tasalla sekä vahvistetaan yhteistyötä muiden oppilaitoksen toimijoiden kanssa, kun on suunniteltu ja resursoitu ennakkoon omassa työtiimissä.

7.2 Oma ammatillinen kehittyminen opinnäytetyön kautta

Opinnäytetyön tekeminen omalla työpaikalla kehitti ammatillista osaamistani huomasti eteenpäin. Työn kautta tutustuin oppivelvollisuuden laajentumiseen ja sen tuomiin velvollisuuksiin koulutuksen järjestäjälle ja oppilaitoksen eri toimijoille. Koska oppivelvollisuuslaki laajeni

vuonna 2021, on vieläkin muutosprosessi oppilaitoksessa käynnissä ja eri toimijat hakevat vielä työnkuvansa uusia osia.

Vaikka ammatillista kehittymistä tapahtuu jatkuvasti työssä, on se usein tiedostamatonta eikä siihen välttämättä kiinnitä huomiota. Opinnäytetyön kautta kehitti tietoisesti ja tiedonhaun vuoksi sai lisättyä tietopohjaa työntueksi. Se lisäsi paljon tietoutta opiskelijoiden oikeuksista, mutta myös heidän velvollisuuksistaan. Kun työskentelee oppilaitoksessa, on opiskelijoiden opintojen oltava mielessä jatkuvasti, vaikka opiskelijalla olisi paljon haasteita omassa elämässä. Oppivelvollisuuden laajentumiseen tutustuessa löysi useampia tahoja, joihin opiskelijan voi ohjata, jotta saisi tukea ja ohjausta myös omaan elämään. Uudistuksen myötä on hyvä, että opintonsa keskeyttäneet opiskelijat tulee jatko-ohjata, eikä heitä jätetä yksin.

LÄHTEET

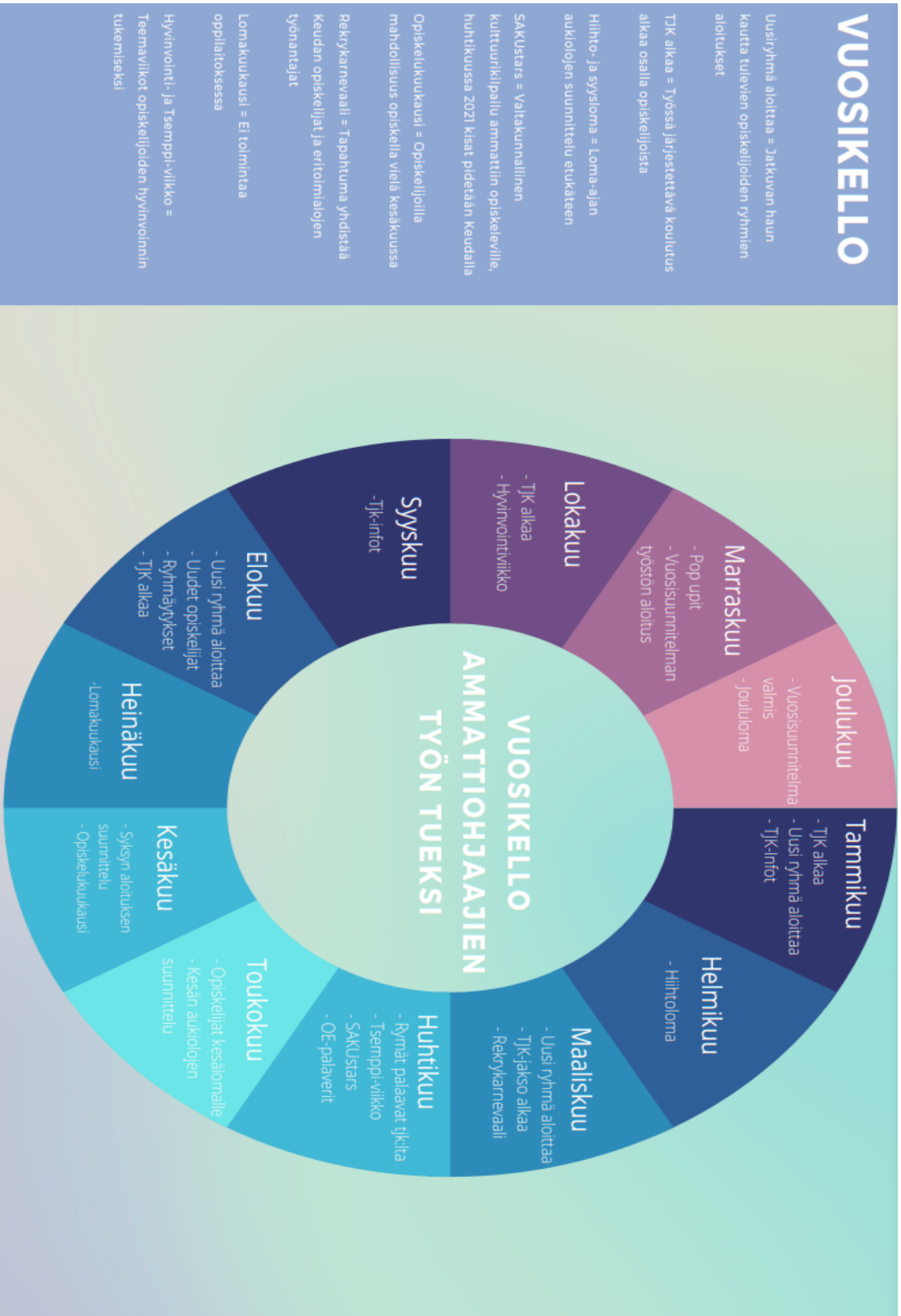
- Innokylä 2022a. Työkalu Innopaja. Luettu 6.3.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/innopaja>
- Innokylä 2022b. Työkalu Vuosikello. Luettu 4.3.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/vuosikello>
- Kaitala Pirjo 21.2.2021. Oppivelvollisuus pähkinänkuoressa. Luettu 6.3.2022. <https://blog.hamk.fi/oppijanoikeus/oppivelvollisuus-pahkinankuoressa/>
- Keuda 2022a. Keudan strategia – visio, missio ja arvot. Luettu 20.3.2022. <https://www.keuda.fi/keuda/tietoa-keudasta/keudan-strategia-visio-missio-ja-arvot/>
- Keuda 2022b. Tietoa Keudasta. Luettu 18.3.2022. <https://www.keuda.fi/keuda/tietoa-keudasta/>
- Oaj 2022. Oppivelvollisuus laajenee – uudistuksen toimeenpano alkaa. Luettu 6.3.2022. <https://www.oaj.fi/arjessa/oppivelvollisuus/>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo, 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus 2022a. Opiskelijan hyvinvointi ja tuki ammatillisessa koulutuksessa. Luettu 9.4.2022. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opiskelijan-hyvinvointi-ja-tuki-ammattillisessa-koulutuksessa>
- Opetushallitus 2022b. Perustietoa oppivelvollisuuden laajentamisesta. Luettu 13.2.2022. <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen/perustietoa-oppivelvollisuuden-laajentamisesta>
- Opetushallitus 2022c. Varautuminen koronatilanteen jatkumiseen ammatillisessa koulutuksessa 1.1.2022 alkaen. Luettu 3.3.2022. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varautuminen-koronatilanteen-jatkumiseen-ammattillisessa-koulutuksessa-112022>
- Opintopolku 2022. Yhteishaku. Luettu 13.2.2022. <https://opintopolku.fi/wp/valintojen-tuki/yhteishaku/>
- Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. Luettu 6.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214-Pidm45237815452480>

Owalgroupp, 16.3.2021. Koronavirusepidemian vaikutukset toisen asteen koulutukseen. Luettu 19.3.2022. https://owalgroupp.com/wp-content/uploads/2021/03/Koronan-vaikutukset-toisen-asteen-koulutukseen_1603.pdf

Peränen Niina 5.3.2013. Innopajaopas kehittäjälle. Luettu 6.3.2022. [https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-02/Innopajaopas kehittäjälle 5 3 2013.pdf](https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-02/Innopajaopas%20kehitt%C3%A4j%C3%A4lle%205%203%202013.pdf)

Repo, Juuso & Herkama, Sanna 2020. Valmistuitko koronakeväänä? Kyselytutkimus toisen asteen opinnoista valmistumassa olleille. Turun Yliopisto. Luettu 22.3.2022. [https://invest.utu.fi/wp-content/uploads/2020/11/Valmistuitko-koronakeva%CC%88a%CC%88na%CC%88-2020-raportti.pdf](https://invest.utu.fi/wp-content/uploads/2020/11/Valmistuitko-koronakeva%C3%A4n%C3%A4n%C3%A4-2020-raportti.pdf)

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Luettu 20.3.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4.html



LIITE

Liite 1 Vuosikello