

**KOKIN OPINTOJEN TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN MERKI-
TYS AMMATIN VETOVOIMAISUUTEEN**

Sarkkinen Päivi
Surakka Satu

Opinnäytetyö
Matkailu- ja ravitsemisala
Innovatiivinen matkailualan johtaminen
Restonomi (ylempi AMK)

2022

Matkailu- ja ravitsemisala
Innovatiivinen matkailualan johtaminen
Restonomi (ylempi AMK)

Tekijä(t)	Päivi Sarkkinen, Satu Surakka	Vuosi	2022
Ohjaaja(t)	Marja Lempiäinen		
Toimeksiantaja	Oulun Palvelualan Opisto (OPAO)		
Työn nimi	Kokin opintojen työelämässä oppimisen merkitys ammatin vetovoimaisuuteen		
Sivu- ja liitemäärä	108 + 14		

Opinnäytetyömme selvittää kokin opintojen työelämässä oppimisen merkitystä ammatin vetovoimaisuuteen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät ovat tärkeitä kokin opintojen työelämässä oppimisen jaksoilla ja miten ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja, opiskelija ja työyhteisö voivat omalta osaltaan olla edistämässä kokin ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksoilla ja sitä kautta olla edistämässä myös kokin ammatin vetovoimaisuutta.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena ja määrällisenä tutkimuksena. Lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus, koska se soveltuu kehittämistyöhön, jossa tehtävänä on tuottaa kehittämissideoita ja ehdotuksia. Kysely toteutettiin Oulun Palvelualan Opiston (OPAO) ja ammattiopisto Lappia Tornion toimipaikan kokkiopiskelijoille ja ammatinopettajille sekä Oulun ja Kemi-Tornion alueella toimiville työpaikkaohjaajille. Kyselyyn osallistui 20 kokkiopiskelijaa, kahdeksan ammatinopettajaa ja kahdeksan työpaikkaohjaajaa.

Aineistoa analysointiin ensin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin rinnalla käytettiin myös sisällön erittelyä, joka kuvaa kvantitatiivisesti tekstin sisältöä. Tutkimuskysymys avattiin SWOT-analyysillä, huomioiden jokaisen osapuolen näkökulma asioista.

Opinnäytetyö tuo esille työelämässä oppimisen (TEO) jaksojen merkityksen yhteyden osana kokin ammatin vetovoimaisuutta. Työelämässä oppimisen on tuettava ammatillista koulutusta ja oppimisen tulee rakentua työelämälähtöisyyden mukaan, riittävien resurssien ja koulutuksen järjestäjän varmistavan osaaavan ammattiopettajakunnan avulla. Tutkimuksen lopputuloksena tärkeimpiä työelämässä oppimisen jakson prosessien asioita ja kehittämiskohteita ovat ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja, opiskelijan perehdyttäminen ja kokin ydinosaamisen huomioiminen.

Tutkimuksesta nostettuja kehittämissuhteita voidaan hyödyntää suunniteltaessa TEO-jaksoja sekä opinnäytetyötämme ja niistä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Tutkimuksesta nostettuja kehittämissuhteita voidaan hyödyntää myös muissa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa, riippumatta siitä, mikä ammatillinen perustutkinto koulutus on kyseessä.

Asiasanat: työelämässä oppiminen, kokki, HOKS, vetovoimaisuus

Matkailu- ja ravitsemisala
Innovatiivinen matkailualan johtaminen
Restonomi (ylempi AMK)

Author(s)	Päivi Sarkkinen, Satu Surakka	Year	2022
Supervisor(s)	Marja Lempiäinen		
Commissioned by	Oulun Palvelualan Opisto (OPAO)		
Subject of thesis	The importance of learning the chef's studies in working life for the attractiveness of the profession		
Number of pages	108 + 14		

This thesis examines the importance on-the-job learning working life of chef students to the attractiveness of the profession. The purpose of the research was to find out which factors are important during the work s studies and how life learning periods of a chef studies and how the vocational teacher, the workplace instructor, the student herself and the work community can, for contribute the learning process during the on-the-job learning period to enhance the training for a chef and the appeal of the profession.

The study was carried out as qualitative research. We approached it as a case study because it was well suited to our development work, for the task being to produce development ideas and proposals. We implemented the survey for the chef students and vocational teachers in the Oulu College of Services and Lappia Vocational College, Tornio region, and for the workplace instructors operating in Oulu and Kemi-Tornio regions. Twenty chef students and eight vocational teachers and workplace instructors took part in the survey.

We analyzed the material first using the content analysis. Alongside the content analysis, we also used the content breakdown to describe the content of the text quantitatively. The auxiliary question was opened with a SWOT analysis, where the perspectives of each group was taken into account.

Our thesis reveals the importance of the on-the-job learning period as a part of the appeal of the profession of a chef. On-the-job learning must support vocational training. The education provider has to provide sufficient resources and skillful professional staff to enhance work-based learning. As a result of our research, the most important subjects and development objects in on-the-job learning periods are a skillful workplace instructor, how he inducts the student and introduces her the core competency of a chef.

The results of our thesis and the development proposals obtained from our research can be used when planning on-the-job learning periods and in training workplace instructors. The development proposals can also be used in different vocational institutes regardless of the vocational qualification in question.

Keywords: work-based learning, chef, personal competence development plan (HOKS), appeal

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OULUN PALVELUALAN OPISTON ESITTELY.....	3
2.1	Kokin perustutkinnon muodostuminen.....	4
2.2	HOKS = henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.....	6
2.3	Ammattiin kasvaminen ja elinikäisen oppimisen avaintaidot.....	7
3	TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN (TEO)	11
3.1	TEO-jakso ja työpaikka oppimisympäristönä.....	12
3.2	Työelämäyhteistyön merkitys työelämässä oppimisessa.....	14
3.3	Työelämässä oppimisen jaksoon kuuluvien osapuolien roolit ja perehdytys	15
3.4	Opiskelijan työhyvinvointi työelämässä oppimisessa.....	20
4	VETOVOIMAISUUS.....	23
5	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	25
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	27
6.1	Aineiston valinta, aineiston hankinta, aineistonkeruumenetelmä ja vastaaminen.....	27
6.2	Aineiston analyysimenetelmät.....	30
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	32
7.1	Kokkiopiskelijoiden kyselyn tulokset.....	32
7.2	Ammatinopettajien kyselyn tulokset.....	37
7.3.	Työpaikkaohjaajien kyselyn tulokset.....	41
7.4	Kokin opintojen tärkeät tekijät TEO-jaksoilla.....	46
7.5	Kokin ammattiin oppimista edistävät tekijät TEO-jaksoilla.....	50
7.6	Kokin ammatin tärkeät vetovoimaisuus tekijät TEO-jaksoilla ja kokin työssä	52
7.6.1	Kokin ammatin ja TEO-jaksojen vetovoimaisuuden vahvuudet/ mahdollisuudet.....	53
7.6.2	Kokin ammatin ja TEO-jaksojen vetovoimaisuuden heikkoudet/ uhat.....	56
8	POHDINTA.....	59
8.1	Tutkimustulosten tarkastelua.....	59
8.2	Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointia.....	65

Matkailu- ja ravitsemisala
Innovatiivinen matkailualan johtaminen
Restonomi (ylempi AMK)

8.3	Kehittämissuhteet, jatkokäytöksuhteet ja tutkimustulosten hyödynnettävyys.....	67
8.4	Oman työn reflektointia.....	69
LÄHTEET.....		72
LIITTEET.....		78

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Kokin ammatillinen ydinosaminen pakollisissa tutkinnonosissa.....	79
Taulukko 2. Kokkiopiskelijoiden avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti.....	101
Taulukko 3. Ammatinopettajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti.....	102
Taulukko 4. Työpaikkaohjaajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti.....	103
Taulukko 5. Tutkimustuloksen kymmenen tärkeintä tekijää kokin opintojen työelämässä oppimisen jaksoilla eri osapuolten näkökulmasta.....	104
Taulukko 6. Yhteenveto kyselyn tuloksista, jotka edistävät kokin ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksoilla.....	105
Taulukko 7. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista kokin ammatin vetovoimaisuuden tärkeimmistä asioista TEO-jaksoilla.....	106
Taulukko 8. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista kokin ammatin vetovoimaisuuteen liittyvistä tärkeimmistä asioista.....	107

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Ammatillisen perustutkinnon yhteiset tutkinnon osat ja niiden osa-alueet.....	5
Kuvio 2. Vastavuoroinen kumppanuus.....	15
Kuvio 3. Eri osapuolten roolien tehtäviä TEO-jaksolla.....	19
Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaatt-malli.....	21
Kuvio 5. Vastausprosentti jakauma työelämässä oppimisen jakson pituudesta.....	100
Kuvio 6. Kokkiopiskelijoiden kysymys 4. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä kyllä ja ei vastauksista kysymyskohtaisesti.....	33
Kuvio 7. Kokkiopiskelijoiden kysymys 5. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.....	34
Kuvio 8. Kokkiopiskelijoiden kysymys 6. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.....	35
Kuvio 9. Ammatinopettajien kysymys 5. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.....	38
Kuvio 10. Ammatinopettajien kysymys 6. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.....	39
Kuvio 11. Ammatinopettajien kysymys 7. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.....	40
Kuvio 12. Ammatinopettajien kysymys 8. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä kyllä ja ei vastauksista kysymyskohtaisesti.....	41

Kuvio 13. Työpaikkaohjaajien kysymys 6. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.....	43
Kuvio 14. Työpaikkaohjaajien kysymys 7. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.....	44
Kuvio 15. Työpaikkaohjaajien kysymys 8. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä kyllä ja ei vastauksista kysymyskohtaisesti.....	45
Kuvio 16. Opinnäytetyön tuloksen muodostumisen yhteenveto tutkimuskysymyksistä.....	108

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on kokin opintojen työelämässä oppimisen merkitys ammatin vetovoimaisuuteen. Valintaamme vaikutti aiheen ajankohtaisuus, koska ravintola- ja cateringalan vetovoimaisuus on ollut viime vuosina laskussa. Veto-voimaisuuden hiipuminen on näkynyt myös toimeksiantajamme Oulun Palvelu- alan Opiston kokin koulutukseen hakijoiden määrissä. Kokin opintoihin kuuluu työelämässä oppimista, mikä tarkoittaa että, osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Työelämässä oppiminen eli TEO-jakso on opiskelijalle suunniteltua ja tavoitteellista oppimista sekä motivoiva tapa hankkia työelämässä tarvittavaa ammattiosaamista käytännönläheisesti ai- dossa työympäristössä ja -tilanteissa (OPH 2022a).

Työelämässä oppimisen on tuettava ammatillista koulutusta ja oppiminen tulee rakentua työelämälähtöisyyden mukaan, riittävien resurssien ja koulutuksen jär- jestäjän varmistavan osaavan ammattiopettajakunnan avulla (OPH 2022a). Työ- elämässä oppimisen kokonaisuudessa tarvitaan saumatonta yhteistyötä kaikkien osapuolien, opiskelijan, ammatinopettajan, työpaikkaohjaajan sekä työyhteisön kesken. Työelämän, oppilaitosten ja opiskelijoiden yhteistyön tavoitteena on tuot- taa laadukasta oppimista ja osaavaa työvoimaa eli puhutaan vastavuoroisesta kumppanuudesta. Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa (2021, 25) selonteossa todetaan, että vaikka miltei koko ikäluokka valitaan toisen asteen koulutukseen, useat opiskelijat ammatillisella puolella keskeyttävät opintonsa ensimmäisen työ- elämässä oppimisen aikana tai sen jälkeen.

TEO-jaksot nousevat isoon rooliin ammatillisessa koulutuksessa, johon tulee pa- nostaa. TEO-jaksojen toimivuus ja laadukas ohjaustyö ovat merkityksellisiä asi- oita, jotta opiskelija oppii työelämässä tarvittavia taitoja. Opinnäytetyömme tar- koituksena on selvittää, mitkä tekijät ovat tärkeitä kokin opintojen työelämässä oppimisen jaksolla ja miten ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja, opiskelija ja työ- yhteisö voivat omalta osaltaan olla edistämässä kokin ammattiin oppimista TEO- jaksolla ja sitä kautta olla edistämässä kokin ammatin vetovoimaisuutta. Opin- näytetyömme tavoitteena on tuoda esille työelämässä oppimisen prosessiin liit- tyvät asiat, jotka kehittävät TEO-jaksoja niin, että ne lisäisivät myös kokin amma- tin vetovoimaisuutta.

Tutkimuskysymyksemme ovat: Tutkimuskysymys 1. Mitä ovat ne asiat, joita ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija pitävät tärkeinä ja millä voidaan edistää kokon ammattiin oppimista TEO-jaksoilla? Tutkimuskysymys 2. Mitä ovat ne asiat, joita ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija pitävät tärkeinä kokon ammatin vetovoimaisuuden säilymisessä TEO-jaksoilla ja kokon ammatissa?

2 OULUN PALVELUALAN OPISTON ESITTELY

Toimeksiantajana opinnäytetyössämme on Oulun Palvelualan Opisto (OPAO). Oppilaitos on perustettu 2.4.1941 ja koulun omistaa Marttayhdistysten liitto ry, joka toimii samalla myös koulutuksen järjestäjänä. Nykyinen nimi otettiin käyttöön 1.8.2000. Oulun Palvelualan Opiston arvot ovat opiskelijakeskeisyys, palveluhenkisyys, ammatillisuus ja osallisuus. Oulun Palvelualan Opistossa voi opiskella ravintola- ja cateringalan sekä puhtaustalouden ammattillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja, erikoisammattitutkintoja ja koulutustarjonnassa on myös lähesiämiestyön ammattitutkinto. Lyhytkoulutuksina oppilaitos tarjoaa hygieniaosaamis- ja anniskelulainsäädäntökoulutusta ja testejä. OPAO on ympäristösertifioitu oppilaitos ja oppilaitokselle on myönnetty Luomua Ravintola diplomi. (OPAO 2021.)

OPAO:n apulaisrehtori Jylängin (2021) mukaan työelämässä oppimisen jaksot nähdään koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tärkeänä osana ammatillista perustutkintoa. Työelämässä oppimisen jaksoja tulee kehittää yhteistyössä työpaikkojen kanssa niin, että alan vetovoimaisuus säilyy tulevaisuudessa ja opiskelijoiden motivaatio riittäisi opintojen valmistumiseen asti. Toimeksiantajamme haastattelun jälkeen tutkimuksemme aihe selkiintyi ja lähdimme selvittämään kokonaisuutena opintojen työelämässä oppimisen jaksoiden prosessin toimivuutta ja sen merkitystä alan vetovoimaisuuteen. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta työelämässä oppimisen jaksot nähdään tärkeinä oppimisympäristöinä kokonaisuutena ammattiin oppimisena ja TEO-jaksoja tulisi kehittää yhteistyössä työelämän kanssa.

Aiheeseen valintaan vaikutti, että ravintola- ja cateringalan ammattien vetovoimaisuus on laskenut viime vuosien aikana. Opiskelijoita ei hakeudu alalle tarpeeksi ja työvoimapula on suuri. Koemme, että tutkimuksemme tuloksista on hyötyä koko alalle, koska työelämässä oppimista on lisätty opintoihin ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Ammatillisen koulutuksen reformi tarkoittaa Opetus- ja kulttuuriministeriön laatimaa ohjeistusta ammatillisen koulutuksen uudistuksista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.)

2.1 Kokin perustutkinnon muodostuminen

Ammatillisten perustutkintojen perusteet ohjaavat koulutuksen järjestämistä, opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelua ja niiden toteuttamista. Työ- ja elinkeinoelämä, koulutuksen järjestäjät ja muut sidosryhmät osallistuvat tutkintojen perusteiden valmisteluun yhteistyössä opetushallituksen kanssa. Tutkinnon perusteissa kuvataan kussakin tutkinnossa vaadittu osaaminen. Ammatillisten perustutkintojen perusteissa kuvataan ammatilliset perusvalmiudet laaja-alaisesti sekä alan erikoistuneempi osaaminen työelämän eri osa-alueilla. (OPH 2022a.)

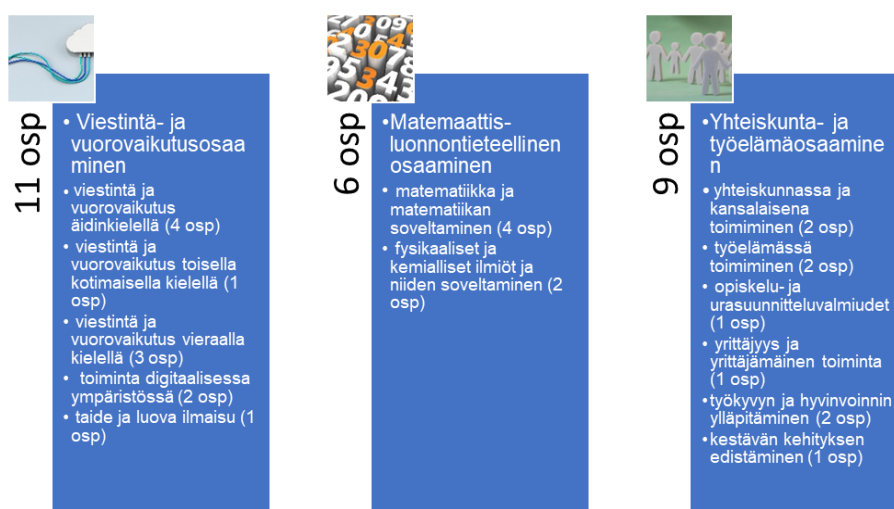
Opiskelija voi hankkia osaamista myös erilaisissa oppimisympäristöissä. Työpäikällä käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta kutsutaan työelämässä oppimiseksi. Se on aina ohjattua ja tavoitteellista toimintaa. Koulutusta ja oppimista voi tapahtua esimerkiksi oppilaitoksen opetustiloissa, verkko-oppimisympäristöissä, virtuaalisissa oppimisympäristöissä sekä itsenäisesti opiskellen. Työelämässä oppimisesta sovitaan aina joko oppisopimuksella tai koulutus-sopimuksella. (OPH 2022b.)

Kokin tutkinto muodostuu pakollisista ja valinnaisista ammatillisista- ja yhteisistä tutkinnon osista. Pakollisilla tutkinnon osilla on tarkoitus varmistaa, että opiskelija kykenee saavuttamaan tutkinnon keskeisen osaamisen. Valinnaiset tutkinnon osat puolestaan mahdollistavat osaamisen syventämisen tai ammattitaidon laajentamisen eri työtehtäviin oman mielenkiinnon mukaan. Yhteisillä tutkinnon osilla vahvistetaan elinikäisen oppimisen valmiuksia, kuten viestintää, matemaatiikkaa ja yhteiskunnassa toimimiseen liittyvää osaamista. (OPH 2022a.)

Koulutuksen järjestäjä voi laatia omia tutkinnon osia, joilla pyritään vastaamaan paikallisen työelämän osaamistarpeisiin. Paikallisen tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset täytyy vastata tasoltaan perustutkinnon muita osia. Ne sisältävät osaamista, joka on hyödynnettävissä useammassa työpaikassa. Valinnaisuudella voidaan syventää tai laajentaa opiskelijan mahdollisuuksia erikoistua ammattialallaan tai vahvistetaan esimerkiksi valmiuksia jatko-opintoihin. (OPH 2022a.)

Tutkinnonosille on määrätty osaamispisteet. Ne kuvaavat kuinka kattavaa, vaikeaa ja merkittävää tutkinnon osan sisältöjen osaaminen on suhteessa koko tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. Osaamispisteet eivät kuitenkaan kuvaa tutkinnon osan opiskelu-aikaa eivätkä sitä, kuinka paljon opetusta sisältyy osan opiskelemiseen. Perustutkinnoissa arviointikriteerit ovat viisiporaiset arviointiasteikon 1–5 mukaisesti. Ammattitaito osoitetaan näytössä käytännön työtilanteissa ja -tehtävissä aina kun se on mahdollista. Tutkinnon perusteissa kerrotaan, millaisissa näyttöympäristöissä ammattitaito on mahdollista osoittaa ja millaisia täydentäviä ammattitaidon osoittamistapoja voidaan lisäksi käyttää, jotta arviointi on mahdollista tehdä luotettavasti. (OPH 2022a.)

Ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy aina yhteisiä tutkinnon osia. Niillä on tarkoitus vahvistaa työssä ja elämässä tarvittavia perustaitoja sekä saada valmiuksia jatko-opintoihin ja elinikäiseen oppimiseen. Yhteisten tutkinnon osien laajuus on 35 osaamispistettä (osp). Seuraavassa kuviossa 1 on esitetty yhteiset tutkinnonosat ja niiden osa-alueet.



Kuvio 1. Ammatillisen perustutkinnon yhteiset tutkinnon osat ja niiden osa-alueet

Pakollisten osa-alueiden laajuus on 26 osaamispistettä ja valinnaisten 9 osaamispistettä. Valinnaisten osaamistavoitteiden on tarkoitus vahvistaa ja syventää yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden osaamista opiskelijan itse valitsemallaan tavalla. Koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota myös muita, paikallisiin

tarpeisiin vastaavia yhteisten tutkinnon osien sisältöjä tukevia osaamistavoitteita. (OPH 2022a.)

Kokin ammatin ydinosaamisalueita ovat asiakaspalveluosaaminen, yhteistyö- ja tiimityötaidot, tuote- ja raaka-ainetuntemus sekä turvallisten ja ergonomisten työmenetelmien osaaminen, hyvät kädentaidot, vahva ruokatuotantoprosessi- ja hygieniaoosaaminen, erilaisten ravitsemustarpeiden ja erityisruokavalioiden tuntemus, muutosvalmius ja halua kehittää omaa ammattitaitoa, taloudellisen toiminnan ymmärtäminen, yrittäjäyys, kansainvälisyys, tekniikan kehittyminen ja kestävä kehityksen mukainen toiminta. (Harju 2017, 21.) Ruokapalvelun osaamisalan suorittanut kokki voi ja osaa toimia erityyppisissä ruoanvalmistuksen tehtävissä erilaisin liikeideoin ja toiminta-ajatuksin toimivissa julkisen sektorin toimipaikoissa tai ravintoloissa. Ruokapalvelun osaamisalan ydinosaaminen muodostuu pakollisista tutkinnon osista, joita ovat ravitsemispalveluissa toimiminen, lounasruokien valmistus ja annosruokien valmistus. (Harju 2017, 18.) Liitteenä 1 taulukossa 1 on esitetty yhteenveto kokin ammatillisen ydinosaamisen pakolliset tutkinnon-osat.

2.2 HOKS = henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma

Jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan hänen tarpeitaan vastaava opintopolku heti koulutuksen alussa. Henkilökohtaistamisella tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen. Mietitään, miten ja mitä uutta osaamista hänen tarvitsee hankkia, millä tavalla hän osoittaa osaamisensa, mitä ohjausta, tukea tai mahdollisia erityisen tuen toimia opiskelija tarvitsee. Sen hetkinen elämäntilanne otetaan huomioon HOKSin laadinnassa sekä aloitetaan urasuunnitelman kirjaaminen. (OPH 2022c.)

Opiskelijoilla voi olla erilaisia tavoitteita, osa tavoittelee tutkinnon osia ja osa koko tutkintoa. Opiskelu voi tapahtua oppilaitosympäristössä, työpaikalla, verkossa tai harrastuksissa. Tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamiseen tarvittava aika vaihtelee aina yksilöllisesti jokaisella opiskelijalla. Tähän vaikuttavat useat tekijät, kuten opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen ja sen tunnistaminen ja tunnustaminen, oppimisvalmiudet ja mahdollisuus opiskella loma-aikoina. (OPH 2022c.)

Henkilökohtaistaminen on aina opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työpaikan toimijoiden yhteistyötä. Henkilökohtaistamisesta ja sen kirjaamisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Koulutuksen järjestäjä päättää esimerkiksi sen, millainen rooli henkilökohtaistamisessa on tutkinnosta vastaavalla opettajalla, opinto-ohjaajalla, erityisopettajalla tai muulla koulutuksen järjestäjän edustajalla. Alaikäisen opiskelijan ollessa kyseessä huoltajalla tai holhoojalla on aina mahdollisuus osallistua opiskelijalle tehtävien henkilökohtaisten suunnitelmien laadintaan ja päivittämiseen. Työpaikan edustajalla pitää olla mahdollista osallistua henkilökohtaistamiseen silloin, kun opintoihin sisältyy työelämässä tapahtuvaa oppimista työelämässä. (OPH 2022c.)

Opintojen henkilökohtaistaminen aloitetaan opiskelijan aloittaessa koulutuksen. Opiskelun henkilökohtaistamista tehdään ja seurataan koko opiskeluajan. Opiskelija osallistuu omien tavoitteiden asettamiseen ja yhdessä sovitaan toimenpiteet osaamisen hankkimiseksi sekä saavutetun osaamisen arviointiin. Henkilökohtaistamisessa sovitaan aina ohjauksesta ja tuesta, jota opiskelija voi tarvita opiskelun eri vaiheissa. Opiskelija, joka on oppivelvollinen HOKS laaditaan siten, että ammatillinen perustutkinto on mahdollista suorittaa enintään neljässä vuodessa. (OPH 2022c.)

HOKSin tulee olla käytännön työväline opiskelijalle, opettajille ja ohjaajille oppilaitoksessa ja työpaikoilla. HOKSista nähdään, millaiseksi opiskelijan yksilöllinen opiskelupolku on suunniteltu. HOKS ohjaa ja helpottaa eri osapuolten toimintaa opintoja järjestettäessä. Opintojen alussa laadittua HOKSia päivitetään opintojen aikana aina, kun suunnitelmat muuttuvat. Koulutuksen järjestäjä vastaa suunnitelman laatimisesta silloin, kun se hankkii opetusta ja koulutusta joltakin toiselta koulutuksen järjestäjältä. (OPH 2022c.)

2.3 Ammattiin kasvaminen ja elinikäisen oppimisen avaintaidot

Oman ammatillisen-identiteetin muotoutuminen on pitkä prosessi. Ammattiin kasvaminen vie aikaa, mutta on tavoittelemisen arvoista. Samalla kun kehitty ammattilaisena, kehitty aina myös ihmisenä. Itsetuntemus auttaa ammattiin kasvamisessa, kun tietää mitä jo osaa ja mitä vielä pitää oppia. Opiskelija voi tuntea

riittämättömyyttä ja ahdistumisen tunteita, mutta silloin on muistettava, että kaikkea ei tarvitse osata ja hallita. On hyvä tunnistaa, milloin asiat tuntuvat liian haastavilta ja antaa itselle aikaa oppia. (Raatikainen 2021.)

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan koko elämänhistorian kautta muodostunutta käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Millaiseksi ihmiset kokevat itsensä suhteessa työhön, ammatillisuuteen ja miten he ammatissaan ja työssään haluavat kehittyä. Merkitystä on, kokeeko ihminen kuuluvansa työyhteisöön, mitä hän pitää tärkeänä ja haluaako hän sitoutua osaksi työyhteisöä. Arvot, eettiset ulottuvuudet sekä omat tavoitteet ja uskomukset muokkaavat ammatillista identiteettiä ja sen kehittymistä. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 26.) Työ on ollut aina tärkeä osa aikuisen ihmisen elämää. Ammatin kautta voidaan määritellä ihmisen paikkaa ja asemaa yhteisössä. Ammatti kuvaa usein tiettyä tehtäväaluetta työorganisaatiossa tai yhteiskunnassa. (Stenström 1993, 31–46).

Identiteetin ja siihen liittyvän ammatillisuuden syvämpi tunteminen on tärkeää yhteiskunnallisesti työprosessien kehittämisen kannalta, jolloin esimerkiksi työyhteisön sujuvuutta tai tuottavuutta voidaan parantaa. Opiskelijan itseohjautuvuus nähdään tärkeänä, opiskelijan ei pidä vain suoraan omaksua ympäristönsä toimintamalleja, vaan hänen tulisi pyrkiä kehittämään ammatillista identiteettiään myös itsenäisesti. Ammatillisen identiteetin rakentumisessa tämä kokonaisuus voidaan ajatella tapahtuvan esimerkiksi opiskelijan siirtyessä koululta työelämässä tapahtuvan oppimisen työpaikalle. Ammatti-identiteetti määritelläänkin usein ihmisen omaksi käsitykseksi itsestään, juuri oman ammattialansa edustajana, jolloin siihen kuuluvat myös uskomukset, tavoitteet ja arvot. (Kopakka 2020, 7–9.)

Työelämässä tapahtuvan oppimisen vaatimukset ovat yhteydessä ammatillisen identiteetin rakentumiseen. Todellisten työtehtävien hoitamisen kautta opiskelijan oma käsitys itsestä työntekijänä ja ammattilaisena vahvistuu sekä parhaimmillaan ammatillinen minuus saa merkittäviä positiivisia kokemuksia. Työssä oppiminen voidaan nähdä prosessina, joka pohjautuu kokemukselliseen oppimiseen ja tiedon luomiseen. Parhaimmillaan työelämässä tapahtuva oppiminen pitää sisällään epäsuoraa työn välityksellä tapahtuvaa oppimista sekä suoraa ohjausta esimerkiksi vaativimpiin työtehtäviin. Opiskelijan perehdyttämiseen panostami-

nen ja suunnitelmallinen ohjaus on tärkeää työelämässä oppimisen alussa. Ohjauksen tulee olla työpaikoilla monipuolista sekä suullisten ohjeiden lisäksi myös konkreettista käytännön ohjausta eri työtehtävissä. (Kopakka 2020, 18–19.)

Cherryn (2022) mukaan terve itsetunto vaikuttaa motivaatioon ja henkiseen hyvinvointiin ja sitä kautta yleiseen elämänlaatuun. Itsetunto voi olla liian korkea tai liian matala, jolloin se voi olla ongelmallista. Oman itsensä tuntemisen taso auttaa löytämään itsetunnon tasapainon. Itsetunto kuvaa yleisesti ihmisen subjektiivista tunnetta omasta henkilökohtaisesta arvosta. Itsetuntoa voidaan määritellä sillä, kuinka paljon arvostat ja pidät itsestäsi olosuhteista riippumatta. Itsetunto on yleensä alhaisimmillaan lapsuudessa ja se kasvaa murrosiässä, aikuisiässä itsetunto saavuttaa vakaan ja kestävä tason.

Hyvän itsetunnon omaava ihmisen minäkuva on totuudenmukainen, vahvuuksien lisäksi hän tietää myös kehittämisen kohteensa. Heikkouksien ja puutteiden myöntäminen ei vähennä itseluottamusta, vaan päinvastoin voi saada ihmisen pyrkimään kehittämään niitä positiivisempaan suuntaan. Itseluottamusta on, että uskaltaa asettaa itselleen haasteita ja uskallusta ottaa niitä vastaan. Hyvä itsetuntemus auttaa näkemään oman elämän arvokkaana, ainutkertaisena ja samalla auttaa arvostamaan muita ihmisiä. Itsetunto on epäonnistumisten ja pettymysten sietämistä. (Keltikangas-Järvinen 2017, 18–25.) Hyvällä itsetunnolla varustettu ihminen ymmärtää omat vahvuutensa ja heikkoutensa, mutta ei ota puutteitaan liian vakavasti, vaan auttaa näkemään itsensä kutakuinkin samanarvoisena kuin muutkin ihmiset. (Viljamaa 2022, 16.)

Koulumenestyksen ja itsetunnon välillä on suuri yhteys. Opiskelija, jolla on hyvä itsetunto, luottaa omaan osaamiseensa ja menestyy koulussa. Hyvä itsetunto vaikuttaa koulumenestykseen enemmän kuin esimerkiksi älykkyys. Toisaalta epäonnistumiset koulussa voivat myös heikentää itsetuntoa (Keltikangas-Järvinen. 2017, 46). Työelämässä oppimisen aikana palautetta opiskelijalle tulisi antaa niin, että opiskelija kokee omalla työnteollaan ja onnistumisellaan onnistuneensa. Tällöin palaute toimii myös itsetunnon rakentajana (Keltikangas-Järvinen 2017, 290).

Elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat yhdistelmä tietoja, taitoja ja asenteita, joita tarvitaan opiskelussa ja työssä sekä läpi koko elämän. Avaintaidot laajentavat mahdollisuuksia ja valmiuksia aktiiviseen osallisuuteen yhteiskunnassa, työllistymiseen ja oman osaamisen kehittämiseen esimerkiksi opiskelussa. Elinikäisen oppimisen taitoja voidaan oppia koulutuksen lisäksi harrastuksissa, työelämässä sekä kaikissa arjen toiminnoissa. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja on sisällytetty kaikkiin ammatillisten tutkintojen perusteisiin. Elinikäisen oppimisen avaintaidot pohjautuvat EU:n neuvoston suositukseen ja näiden suositusten pohjalta on laadittu elinikäisen oppimisen avaintaitojen kuvaukset ammatillisen koulutuksen käyttöön. (OPH 2022a.)

3 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN (TEO)

Työelämässä oppimisen termit ovat hakeneet muotoaan tämän opinnäytetyön tekemisen aikana. Ammatillisen koulutuksen aikana tapahtuvaa työpaikalla hankittavaa osaamista on aiemmin kutsuttu työpaikalla tapahtuvaksi oppimiseksi. Käytettävä termi on nykyisin työelämässä oppiminen. (Sanastokeskus 2021, 23.)

Opetushallituksen (OPH 2022b) mukaan opiskelijan yksi oppimisympäristö on työelämä. Työelämässä oppiminen on koulutuksen järjestämisen muoto, missä osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla, käytännön työtehtävien yhteydessä ja mihin on määritelty keskeiset tavoitteet ja sisällöt. Työelämässä oppimisen tarkoitus on valmentaa opiskelija työelämää varten. Perusosaaminen opitaan koulussa, mutta ydinosaamiseen tarvitaan aina työpaikka, missä opiskelija voi oppia lisää kokonaisuutensa ja saada juuri niitä tietoja ja taitoja mitä työelämään siirtymiseen vaatii. Työelämässä oppiminen ei ole yksilökeskeistä vaan teorian ja käytännön yhdistämistä, käytännön työn kehittämistä ja uuden ymmärryksen saavuttamista. Työelämässä oppimisen on tuettava ammatillista koulutusta ja oppiminen tulee rakentua työelämälähtöisyyden mukaan, riittävien resurssien ja koulutuksen järjestäjän varmistaman osaavan ammattiohjaajajoukon avulla.

Ukkonen-Mikkolan ja Turtiaisen (2016, 44–68) tutkimuksen mukaan työelämässä oppiminen ymmärretään opiskelijan kokonaisvaltaisena, ohjattuna, tavoitteellisena, arvioituna ja dokumentoituna osallistumisprosessina varhaiskasvatuksen kontekstissa. Työelämässä oppimista ei ymmärretä pelkästään siten, että teoriaopiskelua seuraa tiedonkäyttöön soveltamista, vaan työelämässä oppimisprosessi nähdään teorian ja käytännön vuorovaikutukseksi. Työelämässä oppiminen painottaa opiskelijan ulkoapäin ohjattavuuden sijaan itseohjautuvuutta ja vuorovaikutteisuutta. Työelämässä oppimisen tavoitteiden asettamisen lähtökohdina toimivat opetussuunnitelmassa kirjattujen opintojaksojen tavoitteiden lisäksi opiskelijan omat tavoitteet sekä työelämässä oppimisen tavoitteet.

Virtasen (2013, 14–26) tutkimuksen mukaan ammatinhallinnan kannalta työelämässä suoritettavien oppimisjaksojen tulee olla riittävän pitkiä ja monipuolisia. Työelämässä oppimisen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin lähtökohdina ovat opetussuunnitelman perusteet. Työelämässä oppimisen kaikkien osapuol-

ten eli opiskelijan, opetuksesta vastaavan opettajan ja opiskelijaa työpaikalla ohjaavan työpaikkaohjaajan tulee olla tietoisia näistä tavoitteista. Tutkintoon kuuluvan ja opetussuunnitelman perusteissa määritellyn ammattitaidon lisäksi tavoitteena on, että opiskelija saa työelämässä oppimisessa myös valmiuksia työelämään ja elinikäistä oppimista varten. Työelämässä oppimispaikassa on kiinnitettävä erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen, valvontaan ja opiskelijalle annettavaan palautteeseen.

Rintalan (2020, 23–24) tutkimuksen mukaan työelämässä oppimista pidetään sosiaalisena oppimisena jokapäiväisistä asioista työyhteisöön kohdistuen. Työelämässä oppiminen nähdään oppimismallina, joka keskittyy sosiaalisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen eikä pelkästään vain yksilölliseen ja kirjalliseen tiedonhankintaan. Tutkimuksen mukaan työelämässä keskeisiä oppimisen piirteitä ovat opiskelijoiden ja ohjaajien välisen vuorovaikutuksen tukeminen, oppimisen ja tiedon jakamisen korostaminen sekä yhteenkuuluvuuden tunteen edistäminen. Työelämässä oppiminen tarjoaa uusia oivalluksia ja mahdollisuuden pohtia, miten eri käytännöt liittyvät toisiinsa.

3.1 TEO-jakso ja työpaikka oppimisympäristönä

TEO-jakso on motivoiva tapa hankkia työelämässä tarvittavaa ammattiosaamista käytännönläheisesti aidossa työympäristössä ja -tilanteissa. Opiskelijalla ei voi teettää mitä töitä tahansa vaan HOKSssa sovittuja asioita, joita hän on tullut työelämässä oppimaan. Ennen TEO-jakson alkua opiskelijalle laaditaan henkilökohtaisen osaamisen kehittymistä koskeva suunnitelma (HOKS) työelämässä oppimisen ajaksi. TEO-jakson suunnittelulla on iso merkitys, koska sillä rakennetaan jakson laatua ja se tehostaa työelämässä oppimisen prosessia. Suunnittelulla sitoutetaan kaikkia osapuolia yhdessä sovittuihin asioihin ja rakennetaan luottamusta kaikkien kesken sekä samalla tuetaan opiskelijaa. Huolellinen suunnitelman tekeminen säästää myöhemmässä vaiheessa henkilöresursseja ja ennen kaikkea työpaikkaohjaajan ja opiskelijan aikaa. (Parasta osaamista -verkostohanke 2019, 4, 13, 17.)

TEO-jakson aikana toimiva ohjaustyö on ammatillisen koulutuksen kulmakiviä, joka on parhaimmillaan konkreettista asiakkuuksien hoitoa, josta hyötyvät kaikki osapuolet ja missä hyödynnetään kaikkien vahvuuksia. Opinnäytetyömme tutkimus keskittyy kokkiopiskelijan, ammatinopettajan ja työpaikkaohjaajan rooleihin TEO-jaksolla mutta tekstissä avaamme muidenkin rooleja. On muistettava, että opiskelija on vasta oppimassa alan ammattilaiseksi. Työelämässä oppiminen on parasta silloin, kun opiskelija kokee opittavan asian itselleen merkitykselliseksi. (Parasta osaamista -verkostohanke 2019, 4, 13, 17.)

Työelämän kannalta oikeanlaista osaamista saavat aikaan monipuoliset työtehtävät aidossa ympäristössä. Opiskelija kohtaa työtehtävissä haasteita, joka herättää tarpeen kehittää taitoja ja hankkia tietoa sekä lisää tätä kautta opiskelijan aktiivisuutta ja vastuuta omasta oppimisestaan. (Parasta osaamista -verkostohanke 2019, 7, 9.) Työpaikka oppimisympäristönä on monipuolinen, koska oppimisen lähteitä on runsaasti tarjolla. Työympäristöllä on suuri merkitys siihen, haluaako opiskelija oppia ja kuinka paljon ja miten hän oppii. Työympäristö muodostuu työelämässä oppimispaikan organisaation rakenteista, sillä ne määrittelevät, miten ihmiset haluavat oppia ja antaa opastusta. (Ojala & Meklin 2021, 109.) Mulderin (2017, 283–286) tutkimuksen mukaan oppiminen aidossa ympäristössä edistää merkittävästi opiskelijan henkilökohtaista ammatillista pätevyyttä. Työelämässä oppimisen pitäisi olla olennainen osa ammatillista koulutusta, sillä ammatillisen koulutuksen päätavoite on kehittää oppimiskykyä ja osaamista.

Työelämässä oppimisen työpaikkaa valittaessa tulee ottaa huomioon opiskelijan jo hankittu osaaminen, oppimisvalmiudet, erityisohjauksen tarve ja tärkeimpänä opiskeltavana oleva tutkinnon osa. Työpaikoilla on erilaiset valmiudet ohjata opiskelijoita sekä työpaikan tehtävät voivat erota paikkakohtaisesti hyvinkin paljon. Työpaikan oppimisympäristön sopivuuden arviointi on koulutuksen järjestäjän vastuulla. Näyttöjen järjestämisen kannalta työpaikalla tulee olla riittäviä palveluja tuotantotoimintoja, tarpeellisia työvälineitä sekä ammattitaidoltaan, kokemukseltaan ja koulutukseltaan pätevän henkilökunnan. (OPH 2022b.)

Työpaikalla ovat vuorovaikutuksessa niin työntekijät kuin työympäristökin, mikä voi tuoda haasteita työelämässä oppimisen jaksolle. Sisäkkäiset työympäristöt vaikuttavat toisiinsa sekä ympäröivä yhteiskunta ja yhteiskunnan tilanne voivat vaikuttaa yksittäiseen organisaatioon ja sitä kautta oppimisen mahdollisuuksiin.

Yhteiskunnallinen tilanne sekä poliittiset ratkaisut voivat tarjota mahdollisuuksia mutta voivat rajoittaa työpaikan oppimisympäristöjä. Poliittinen tilanne ja yleinen taloudellinen tilanne voivat myös säädellä sitä, miten paljon oppimiseen voidaan panostaa. (Kupias & Peltola 2019, 13–16.)

3.2 Työelämäyhteistyön merkitys työelämässä oppimisessa

Työelämässä oppiminen on keskeinen osa ammatillista koulutusta ja tavoitteena on työllistyminen. Työelämässä oppimisen kokonaisuudessa tarvitaan saumattomaa yhteistyötä kaikkien osapuolien kesken, opiskelijat tarvitsevat sopivan työpaikan ja työpaikka tarvitsee osaajia. Työelämässä oppimisessa yhteensovitaan työelämän tarpeet ja opiskelijan osaaminen. (Honkanen & Korhonen 2020, 9.) Työelämäyhteistyön kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa on ymmärretty ja se on ollut keskeinen tavoite jo pitkään. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on tiivistää koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Maailma muuttuu ja tulevaisuudessa työn tekeminen, organisointi ja työtavat muuttuvat edelleen. (Raudasoja 2018, 65–71.)

Työelämä toimii niin asiakkaan kuin yhteistyökumppanin roolissa ja juuri siksi oppilaitokset haluavat ottaa työelämän mukaan suunnittelemaan ja kehittämään ammatillista koulutusta. Työelämän, oppilaitosten ja opiskelijoiden yhteistyön tavoitteena on tuottaa laadukasta oppimista ja osaavaa työvoimaa, näin voidaankin puhua niin sanotusta vastavuoroisesta kumppanuudesta, minkä havainnollistaa kuvio 2. Työelämäyhteistyö on koettu hyödyntävän työnantajia, sillä he voivat pitää työelämässä oppimisen jaksoja hyvänä rekrytointikanavana. Vastavuoroisen kumppanuus on tärkeää, jotta työelämässä oppiminen ja kouluoppiminen eivät eriydy toisistaan, vaan täydentäisivät toisiaan ja mahdollistavat samalla opiskelijan ammatillista kasvua. (Alarinta 2017, 27–28.)



Kuvio 2. Vastavuoroinen kumppanuus (Parasta Palvelua -kehittämishanke 2020, 7)

Työelämäyhteistyöstä huolehtiminen edellyttää tehokasta toimintaa koulutuksen järjestäjiltä. Opettajilta odotetaan panostusta yhteydenpitoon ja tiedonsaantiin, jotta työ- ja elinkeinoelämä tuntisi erilaiset yhteistyömahdollisuudet ammatillisten oppilaitosten kanssa. (Raudasoja 2018, 65–71.) Koulutuksen järjestäjän tulee yhdenmukaistaa toimintatapoja ja palvelua, jotta vastavuoroisuus kumppanuutta voidaan toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla (Parasta Palvelua -kehittämishanke, 2020, 7). Airilan, Mattila-Holapan, Kurjen ja Nykäsen (2019, 24) artikkelin mukaan ammatillisen koulutuksen uudistus on lisännyt työelämässä oppimista työpaikoille. Työpaikkojen rooli kasvaa opiskelijoiden ammatillisen kasvun tuki-jana sekä oppilaitosyhteistyön merkitys kasvaa entisestään. Työelämässä oppimipaikkojen valmiuksia ja resursseja ohjaamiseen sekä työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyötä on vahvistettava.

3.3 Työelämässä oppimisen jaksoon kuuluvien osapuolien roolit ja perehdytys

Työelämässä oppimisen jakson ajalle opiskelijalle nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja ja koulutuksen järjestäjä nimeää ammatinopettajan, joka huolehtii, järjestää ja vastaa opiskelijan jaksosta. Työnantajan roolin tehtäviä on muun muassa järjestää ja varmistaa resurssit opiskelijan ohjaukseen ja tiedottaa opiskelijan tulosta koko työyhteisölle. Kuviossa 3 on esitetty kattavammin työnantaja roo-

liin liittyviä tehtäviä. Työpaikkaohjaajan tulee olla organisaation/yrityksen työntekijä ja hänen tulee tuntea hyvin työpaikan toiminta ja ympäristö. Työpaikkaohjaajalla on tärkeä asema opiskelijan työelämässä oppimisen jaksolla, sillä hän on koko oppimisprosessin keskushenkilö, joka on mukana prosessin kaikissa vaiheissa (kuvio 3) Työpaikkaohjaajalla ja ammatinopettajalla (kuvio 3) yhdessä on keskeinen rooli opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisestä, ohjauksesta, arvioimisesta, motivoimisesta ja työyhteisöön sopeuttamisesta. (Immonen 2019, 15; Kpedu 2017.)

Työelämässä oppimisen ja oppilaitoksessa järjestettävän opetuksen aikataulut sovitaan yhteen, niin että opiskelijan on mahdollista siirtyä työpaikalle oppimaan ja soveltamaan oppilaitoksessa opittuja asioita. Oppilaitoksella on kokonaisvaltainen rooli ja vastuu osapuolten yhteydenpidon toimivuudesta (kuvio 3). Oppilaitokset järjestävät työpaikkaohjaajakoulutuksia, jotka tukevat työpaikkaohjaajana toimimista. Työpaikkaohjaajan koulutus kehittää työpaikalla järjestettävän työelämässä oppimisen jakson vaikuttavuutta ja laatua. (Immonen 2019, 15; Kpedu 2017; Ohjaan.fi 2022b.)

Työpaikkaohjaajan rooli on määritelty ammatillisesta koulutuksesta säädetyillä lailla, minkä mukaan koulutuksen järjestäjän on huolehdittava, että työpaikalla on koulutukseltaan, työkokemukseltaan ja ammattitaidoiltaan vastuullinen ohjaaja (laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Työpaikkaohjaajan ei tarvitse toimia yksin, sillä hänen tukenaan on koulutuksen järjestäjän puolelta ohjaava opettaja sekä työyhteisö. Ohjaavan opettajan tulee varmistaa, että ohjaajana toimiva henkilö on osaava henkilö työtehtäviin, sillä hänen tehtävänsä on suunnitella työtehtävät työpaikalla ja huolehtia vastuujasta. Työpaikkaohjaajan tulee varmistaa, että opiskelija pääsee tekemään opintosuunnitelman mukaisia työtehtäviä ja juuri niitä tehtäviä, mistä hän oppii ja mitä hän on tullut oppimaan. Työyhteisön tulisi osallistua opiskelijan ohjaukseen mutta yksi henkilö on vastuussa asioiden organisoimisesta. (Ohjaan.fi 2022a; Immonen 2019, 12.)

Työelämässä oppimisen yhteinen suunnittelu kaikkien osapuolten kanssa tukee opiskelijan oppimista ja sitoutumista työhön. Työelämässä oppimista ja sen ohjausta toteutetaan ja kehitetään yhdessä. Työpaikkaohjaaja osallistuu opettajan ohella oppisopimuksen ja näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin sekä

huolehtii opiskelijan perehdytyksestä. Ammatinopettajan ja työpaikkaohjaajan tulee tuntea omat roolinsa ammatillisen koulutuksen toteuttajina ja opiskelijan opintoja suunnitellaan yhdessä aina tutkinnon osa kerrallaan. (Immonen 2019, 15; Kpedu 2017; Ohjaan.fi 2022b)

Työpaikkaohjaaja perehtyy ja ohjaa opiskelijaa HOKS:n mukaan ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä ja haastaa itsearviointiin. Palaute on oppimisen edellytys, sillä ilman palautetta opiskelijan on vaikea tietää, onko hän onnistunut suorituksessaan tai parantanut sitä. Työpaikkaohjaajan tehtävä on perehdyttää opiskelijaa työpaikan toimintaan, tehtäviin sekä työturvallisuuteen. Työturvallisuuslaki velvoittaa, että alle 18-vuotiaan opiskelijan työturvallisuuteen tulee kiinnittää erityistä huomiota (Laki nuorista työntekijöistä 9 §). Työpaikkaohjaaja vastaa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja on opiskelijan tukihenkilö työpaikalla. (Immonen 2019, 15; Kpedu 2017.)

Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumisessa ja hän toimii esimerkillään työelämän roolimallina ja esikuvana. Työpaikkaohjaajan oma asenne vaikuttaa hyvin paljon siihen, miten hän motivoi opiskelijaa oppimaan ja arvostamaan valitsemaansa ammattialaa. Työelämässä oppimisen työpaikka on usein nuoren ensimmäinen kosketus työelämään, joten jaksosta saatu kokemus on tärkeää. Opiskelija tulee ottaa työyhteisön jäseneksi ja oppimiselle asetetaan selkeät ammatillisen kehittymisen tavoitteet. Opiskelijan aiempi osaaminen on aina pohjana uuden oppimiselle. Opiskelijalta odotetaan aloitteellisuutta, vastuullisuutta sekä sosiaalista taitoa ja niitä voidaan tukea eri tavoin. (Alarinta 2017, 22–24; Immonen 2019, 13; Ohjaan.fi 2022b)

Työpaikkaohjaajana toimiminen edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja, sillä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan vuorovaikutussuhde on usein henkilökohtainen suhde kahden toimijan välillä. Vuorovaikutussuhteeseen voi tuoda negatiivisia jännitteitä asenteet, työskentelytavat ja persoonat, siksi työpaikkaohjaajan ihmishuoksetaitojen merkitys ja oman osaamisen hallinta korostuvat entisestään. Ohjaussuhde on aina vastavuoroinen ja tasavertainen, jossa molemmat tulevat kuuliksi. (Alarinta 2017, 22–24; Immonen 2019, 13.)

Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen ja Postareff (2015) tekivät kirjallisuuskatsaukseen perustuvan tutkimuksen, missä tutkimusaiheena oli työelämässä oppimisen ja ohjaamisen edistämiseen ja estämiseen vaikuttavat tekijät. Tutkimuksesta selvisi, että oppimista tapahtuu työelämässä oppimisen paikoissa ilman erityistä ohjaustakin, mutta ohjauksella nähtiin iso merkitys oppimisen edistävänä tekijänä. Jos opiskelija osallistuu pelkästään työyhteisön toimintaan, se ei tuota riittävästi laajempaa ammatillista osaamista. Tutkimuksesta selvisi, että ohjaajan ohjausosaamisella on suuri merkitys työelämässä oppimisen edistämisessä, sillä ohjauksen ja tuen saaminen auttaa opiskelijan oppimista ja vastuun antaminen vahvistaa ammatillisen osaamisen kasvua. Työpaikkaohjaajan sitoutuminen tehtäväänsä, tavoitteellisuus ja erilaisten ohjausmenetelmien käyttö tehostavat oppimista.

Ohjaajana toimiminen monipuolistaa omaa työtä, päivittää ammattiosaamista ja ennen kaikkea antaa hyviä ideoita ja uusia näkökulmia työyhteisön toiminnan kehittämiseen sekä rikastuttaa koko työyhteisöä. Opiskelijat tuovat mukanaan monesti uutta tietoa ja taitoa sekä toimintatapoja. Ammatinopettaja saa tietoa työelämässä oppimisen paikoista toimiessaan yhteistyössä työpaikkojen kanssa, jolloin hän osaa ohjata opiskelijan tarkoituksen mukaiseen paikkaan. On muistettava, että työpaikkaohjaajat tekevät yhteisvastuullista työtä, sillä onnistuessaan ohjauksessa ohjattavat työllistyvät tai etenevät opinnoissaan ja tällä on iso kansantaloudellinen merkitys. (Ohjaan.fi 2022b.)



Kuvio 3. Eri osapuolten roolien tehtäviä TEO-jaksolla (Kouvolan ammattiopisto Oy, Eduko 2022.)

Työyhteisön rooli (kuviota 3) nähdään tärkeänä osana opiskelijan työelämässä oppimisen onnistumisessa ja työyhteisön tuki auttaa opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumista. Työpaikkaohjaajan tulisi tiedottaa työyhteisölle opiskelijan tuloista, jakson tavoitteista- ja pituudesta. Hyvinvoivan työyhteisön jäsenet ohjaavat, opastavat, neuvovat ja toimivat esimerkkinä opiskelijalle työpaikkaohjaajan rinnalla. Työyhteisön tulee olla mukana opiskelijan perehdyttämisessä, vaikka päävastuu on työpaikkaohjaajalla. Työyhteisöllä on ammatillisen osaamisen lisäksi kokemusta, kuinka yhteisön jäsenenä toimitaan. Työyhteisössä työyhteisötaitoilla tarkoitetaan tietoista toimintaa ryhmässä, yhteistyöhön sitoutumista ja muiden huomioimista sekä ammatillisesti että vuorovaikutuksellisesti. (Työterveyslaitos 2022; Ohjaan.fi 2022b.)

Työyhteisön tulee antaa opiskelijalle tilaa kasvaa ja toimia itsenäisestikin sekä rohkaista ja kannustaa luottamaan omiin kykyihin ja taitoihin. Työyhteisön tulee näyttää opiskelijalle, että hänet nähdään työyhteisössä voimavarana ja hänen toimintansa on merkityksellistä. Opiskelijalle on tärkeää, että hän tuntee olevansa

tervetullut työyhteisöön ja häntä arvostetaan yhteisön jäsenenä. Työyhteisön antama myönteinen palaute motivoi opiskelijaa oppimaan ja selviytymään haasteista. Yhteistyön perustana on, että yhteisön kaikki jäsenet luottavat ja arvostavat toisiaan (Korpela 2015, 18) sekä hyväksyvät erilaisia työskentelytapoja, kunhan ne ovat yhteisesti sovituissa rajoissa. (Työturvallisuuskeskus ry. 2022; Ranta 2021, 83.)

Rintalan ym. (2015, 14–16) tutkimuksen mukaan opiskelijan avaintekijä oppimiseen on työyhteisön sosiaalinen verkosto. Opiskelijan toimiva suhde useampaan työyhteisön jäseneseen vaikuttaa positiivisesti ohjaukseen ja koko oppimisprosessiin. Työyhteisön jäsenten ja opiskelijan välinen vastavuoroinen suhde on tärkeää, koska silloin myös opiskelijalta voidaan oppia. Vastavuoroinen suhde lisää kunnioittamista ja luottamusta, mikä taas edesauttaa positiivisesti opiskelijalta saaman osaamisen jakamiseen työyhteisössä. Opiskelijan aktiivinen rooli työyhteisössä tarjoaa parhaan mahdollisen oppimisen työelämässä oppimisen jaksolle.

Perehdytyksen ajatellaan olevan joukko erilaisia käytänteitä, joiden tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutumaan osaksi työyhteisöä. Uuden työntekijän pitää omaksua useita uusia taitoja ja yhteisiä toimintatapoja, jotta hän voi suoriutua omassa työssään hyvin. Lisäksi hänen on opittava toimimaan organisaatiossa niin, että hän voi tehdä työtä tehokkaasti yhdessä muiden kanssa. (Eklund 2018, 25–26.) Työturvallisuuskeskuksen (2022) mukaan perehdytyksen aikana uutta työntekijää opastetaan työpaikan toimintatapoihin, omiin työtehtäviin, työvälineisiin, työturvallisuuteen, kulttuuriin, ihmisiin, odotuksiin ja käytäntöihin.

3.4 Opiskelijan työhyvinvointi työelämässä oppimisessa

Työelämässä oppimisessa tulee ottaa huomioon opiskelijan työhyvinvointi. Ensimmäiset työelämäkokemukset ovat tärkeitä työelämää koskevien valmiuksien ja ajattelutapojen kehittymisessä. Perehdytys luo perustan turvalliselle, sujuvalle ja terveelliselle työlle. Työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön tuki, kannustava palaute, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet tukevat opiskelijan kiinnittymistä työuralle ja työhön. (Työterveyslaitos 2022; Työsuojelu 2022.) Opiskelijan työhy-

vinvoinnin kokonaisuus koostuu samoista asioista kuin muidenkin työyhteisön jäsenten. Maslowin motivaatioteorian (1943) mukaan on olemassa viisi perustarvetta, jotka muodostavat työhyvinvoinnin. Nämä perustarpeet ovat työn arvostus, turvallisuus, yhteisöllisyys, osaaminen ja terveys. (Rauramo 2012, 13.) Kuviossa 4 työhyvinvoinnin portaat on kuvattu työhyvinvoinnin osa-alueita ja niihin kuuluvia tekijöitä.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat-malli (Rauramo 2012, 15)

Työhyvinvointia tehdään työyhteisössä yhdessä opiskelijan kanssa. Työhyvinvointia edistää työpaikan hyvä ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito sekä ennen kaikkea opiskelijan perehdyttäminen talon toimintatapoihin ja ohjeisiin sekä työturvallisuuteen. Laki velvoittaa huolehtimaan työntekijöiden työympäristön ja työolosuhteiden turvallisuudesta sekä ennalta ehkäisemään työympäristöstä johtuvia työntekijän henkisen ja fyysisen terveyden haittoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022; Sosiaali- ja terveysministeriö 2021; Laki työturvallisuudesta 2022.)

Työturvallisuus on tärkeä osa opiskelijan työhyvinvointia, joka pitää ehdottomasti huomioida työelämässä oppimisen jaksolla. Pohjoismaisen tutkimuksen mukaan nuorilla työntekijöillä on lähes kaksinkertainen riski joutua työtapaturmaan kuin kokeneemmilla työntekijöillä. Kestävän työelämän turvaamiseksi ja nuortentyöntekijöiden työtapaturmien ja työsauroksien vähentämiseksi, on tarve määrittää työturvallisuus- ja terveysriskit. Työturvallisuudessa on otettava huomioon opiskelijoiden erot fyysisessä ja psyykkisessä kypsyudessa, työkokemuksessa ja miten hän on sopeutunut työpaikkaan. Nämä haasteet ovat lisänneet tietoisuutta nuorten työntekijöiden työsuojelusta maailmanlaajuisestikin. (Hanvold, Kines, Nykänen, Thomee, Holte, Vuori, Waersted & Veiersted 2018, 4.)

4 VETOVOIMAISUUS

Vetovoima sanana voi tarkoittaa erilaisia asioita, riippuen asian kontekstista. Kielitoimiston sanakirjan mukaan se on synonyymi suomen kielen sanalle houkuttelevuus. Sana on joukko ominaisuuksia, joilla voidaan kuvata esimerkiksi jonkin asian vetovoimaisuutta, yksilön tai joukon käyttäytymistä ja asenteita siihen. Fysiikassa vetovoima taas määritellään voimaksi, joka vetää jotakin puoleensa, kuten esimerkiksi maapallo pienempiä taivaankappaleita. (Kielitoimiston sanakirja 2021.) Pohjoismaiden yhteinen hyvinvointi on jo sukupolvien ajan perustunut vahvaan ammattiosaamiseen. Tuleva hyvinvointi syntyy viisaiden päättäjien linjauksista, osaavista käsistä ja vetovoimaisesta ammatillisesta koulutuksesta. Yhteiskunta tarvitsee nuoria ja meidän on tarjottava heille sellaisia koulutuksia, jotka tukevat niin yksilön kuin yhteiskunnankin kehitystä. (Hav 2021.)

Vetovoimatekijät ovat joko positiivisia tai negatiivisia. Vetovoimaisuus on yhteydessä ihmisen motivaation alaa kohtaan ja vetovoimaa määriteltäessä pitää ymmärtää, mikä motivoi alalle. Vetovoimaisuus kokonaisuutena syntyy alan hyvistä ja huonoista puolista. Kun motivaatiotekijät ovat kunnossa, ne lisäävät halua haakeutua alalle opiskelemaan. Vetovoimaiseksi alaksi ymmärretään sellainen, jossa työtyytyväisyys on hyvä, työolot ovat kunnossa ja työtehtävät mielekkäitä. Vetovoimalla voidaan tarkoittaa myös aloja, joissa ei ole rekrytointiongelmia ja työntekijöiden sitoutumisessa työhön onnistutaan. (Malmelin & Hakala 2012, 148–150.)

Osaajapulakeskustelun vahvimaksi teemaksi on nostettu julkisuudessa viime aikoina huippuosaajien tarve. Vähemmälle huomiolle on jäänyt, että perustyötä tekeviä osaajia tarvitaan yhä enemmän alasta riippumatta. Suomalaisen työelämän näkökulmasta uutiset ovat kuitenkin hyvät, sillä ravintola- ja cateringalan monipuolisille osaajille on töitä. Huono uutinen on, että osaajia ei ole tarpeeksi. Ammattia opiskeleville nuorille työpaikka on usein tarjolla jo ennen valmistumista. Yksi syy yritysten kokemaan osaajavajeeseen on heikentynyt alan opintojen vetovoima. Ammatillista koulutusta on kyllä tarjolla, mutta opintojen pariin ei haakeudu riittävästi alasta kiinnostuneita ja motivoituneita opiskelijoita. Vetovoiman kasvattamiseksi on kuitenkin tehty jo pitkään yhteistyötä yritysten ja oppilaitosten kesken. Negatiiviseen julkisuuteen on ollut osaltaan vaikuttamassa keskustelu ammatillisen koulutuksen uudistuksen mukanaan tuomista uusista määräyksistä.

Meidän tuleekin yhteiskuntana pohtia, arvostammeko oikealla tavalla eri alan ammatteja ja koulutusväyliä ja miten viestimme niistä uraansa pohtiville nuorille tai ammatinvaihtoa suunnitteleville. Julkisella keskustelulla ja medialla on tässä iso rooli (Warren 2019, 7, 32; Ammattibarometri 2022.)

Osaajapulaa ja vetovoimaisuutta voidaan tarkastella myös laadullisesti, sillä työelämän edellyttämän osaamisen taso on noussut. Tätä ei pystytä korjaamaan vain korkeakoulututkintoja lisäämällä, vaan ammatillisessa koulutuksessa vaaditaan nykyistä korkeampaa osaamista. Alan ammattilaisiin kohdennetaan yhä enemmän jatkuvan osaamisen vaatimuksia sekä alalla tarvittavan tiedon ja taidon ylläpitämistä. Monikulttuurissa työryhmissä toimiminen, digitaidot sekä ympäristönäkökulmien ymmärtäminen omassa ammatissa ovat tulevaisuuden osaamista. Meidän tulee löytää työnantajien ja koulutusten järjestäjien kanssa yhdessä uusia ratkaisuja ja käynnistää rakentavaa keskustelua, joilla voidaan nostaa ammatillisen osaamisen vetovoimaa ja arvostusta (Warren 2019, 38–40.)

Ravintola- ja cateringalan vetovoimaisuudesta on viime vuosina tehty tutkimuksia ja niiden tulosten perusteella näyttäisi siltä, ettei ammattikeittiöala kiinnosta nuoria. Palkkataso ja yleinen alan arvostus koetaan alhaiseksi ja tarjolla on paljon pelkkiä osa-aikatöitä. Erityisesti julkiset ruokapalvelut näyttäisivät nuorten keskuudessa olevan vähiten kiinnostavia. Nuoret arvostavat enemmän yksityisen sektorin ravintolahenkilökuntaa kuin suurtalouksien työpaikoissa työskenteleviä ammattilaisia. Palvelualalla toimivien yhteinen asia on, että alalle saataisiin motivoituneita, alasta innostuneita tulevaisuuden työntekijöitä. Meidän tulee yhdessä löytää ne vetovoimatekijät, jotka alan kehityksen kannalta ovat ensiarvoisen tärkeitä. (Tauren-Konkare 2017, 10.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Valitsimme tutkimusmenetelmäksi laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska laadullisessa tutkimusmenetelmässä painotetaan usein tulevaisuutta ja menetelmän avulla uudistetaan, kehitetään ja parannetaan tutkittavaa kohdetta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksista, kokemuksista ja niistä merkityksistä, joita ihmiset tutkimuskohteena olevalle asialle antavat. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistettävyyteen, vaan sen avulla pyritään saamaan asiasta syvempi ymmärrys. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että siinä pyritään tuottamaan yksityiskohtaista ja rikasta tietoa jostakin ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020, 10–11; Vilkkä 2021, 17–18.)

Puusan ja Juutin (2020, 85) mukaan valituilla henkilöillä tulee olla kokemusta asiasta tai jotka edustavat jotakin ryhmää, joka on relevantti tutkimuksen tarkoituksen kannalta. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään aineiston hankinnassa yleisesti yksilöhaastatteluja ja -kyselyjä tai on myös tavanomaista yhdistellä näitä aineistonkeruumenetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa teoria toimii aineistonkeruun perustana. Teoriasta voisi sanoa, että se toimii silmälaseina, joilla tarkastellaan sekä aineistoa että tutkimuksen kokonaisuutta. Teoria saattaa tuottaa tutkijalle valtavan laajan kentän erilaisia käsitteen käyttötapoja ja ilmiöiden merkitystulkintoja mutta samalla se auttaa tutkijaa tekemään rajauksia ja päättämään tutkimuksen näkökulmasta, lähestymistavasta ja laajuudesta. (Puusa & Juuti 2020, 83.)

USC Libraries (2012) mukaan laadullinen tutkimus on reaalista tutkimustietoa, mitä ei välttämättä saada selville numeraalisesti. Valintaamme vaikuttivat vahvasti laadullisen tutkimuksen luonnollisuus, koska tutkinnan kohteena on luonnollinen tosielämän tilanne, jota ei manipuloida, eikä kontrolloida. Tutkimus on avoin kaikelle tapahtuneelle. Laadullisen tutkimuksen ajantasaisuus mukautuu sen mukaan, kun ymmärrys aiheeseen syvenee tai/ja tilanteet muuttuvat. Jäykkiä toimintamalleja tulee välttää, että ne eivät rajaa tutkimuksen suuntaa. Laadullinen tutkimus on tarkoituksenmukainen, koska tutkimukseen osallistuvat henkilöt valitaan heidän asiaankuuluvien kokemustensa perusteella. Kokemuksellaan he tarjoavat arvokasta tietoa tutkittavaan, jota ei ole muualta saatavilla.

Tapaustutkimus soveltui hyvin lähestymistavaksi kehittämistyöhömme, kun tehtävänä oli tuottaa kehittämisideoita ja ehdotuksia. Tapaustutkimus vastaa kysymyksiin ”miten?” ja ”miksi?”. Tutkimuksen kohde eli tapaus voi olla yrityksen tuote, toiminta, prosessi tai palvelu. Tapauksessamme oli juuri tällainen kokonaisvaltainen prosessi koulutuksen järjestäjän ja työelämän kanssa. Tapaustutkimus tuottaa tietoa nykyajassa tapahtuvasta ilmiöstä sen todellisessa tilanteessa ja toimintaympäristössä. Tapaustutkimuksen avulla on mahdollista ymmärtää kehittämisen kohdetta kokonaisvaltaisesti, hyvinkin realistisessa toimintaympäristössä. Tapaustutkimus auttaa ymmärtämään muun muassa tutkimukseen osallistujien välisiä suhteita ja toimintaa koko prosessissa. Puhtaassa tapaustutkimuksessa ei siis käytännössä vielä viedä muutosta eteenpäin tai varsinaisesti kehitetä mitään konkreettista, vaan sen avulla luodaan kehittämisideoita tai ratkaisuja haluttuun ongelmaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 52–54.)

Tapaustutkimus voi kohdistua useampaan kuin yhteen tapaukseen. Tapaustutkimuksen tarkoituksena ei ole saada selville laajasta joukosta vähän tietoa vaan tärkeämpää on saada suppeasta joukosta paljon tietoa. Juuri tämä oli tärkeää tutkimuksessamme eli halusimme saada pienemmästä joukosta laadullista tietoa. Tutkittava joukko täytti asettamamme vaatimus määrän, millä on vaikutusta työmme uskottavuuteen ja luotettavuuteen. Tapaustutkimuksessa kehittämistyötä ei aloiteta tyhjästä, vaan se nojautuu aina teorioihin. Tapaustutkimuksen keskeinen piirre onkin pyrkimys reflektiiviseen ajatteluun ja sen avulla toiminnan parantamiseen (Puusa & Juuti 2020, 274).

Tapaustutkimuksen tyypillisin piirre on, että monenlaisia menetelmiä käyttämällä saadaan kokonaisvaltainen ja monipuolinen kuva tutkittavasta tapauksesta. Tutkimuksessamme käytimme sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista menetelmää, koska tapaustutkimuksen teko ei rajoita menetelmävalintoja. Tapaustutkimus liitetään erityisesti laadulliseen tutkimukseen ja menetelmiin, mutta siinä on mahdollista hyödyntää myös määrällisiä menetelmiä eli tapaustutkimus ei ole synonyymi laadulliselle tutkimukselle. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa puolestaan lukuja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 53–55.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Seuraavissa luvuissa käsittelemme opinnäytetyön tutkimusprosessia ja käytännön toteutusta. Valituilla tutkimusmenetelmillä saimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Tutkimuskysymyksemme ovat: Tutkimuskysymys 1. Mitä ovat ne asiat, joita ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija pitävät tärkeinä ja millä voidaan edistää kokon ammattiin oppimista TEO-jaksoilla? Tutkimuskysymys 2. Mitä ovat ne asiat, joita ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija pitävät tärkeinä kokon ammatin vetovoimaisuuden säilymisessä TEO-jaksoilla ja kokon ammatissa?

6.1 Aineiston valinta, aineiston hankinta, aineistonkeruumenetelmä ja vastaaminen

Tutkimuksessa oli mukana työelämässä oppimisjakson kolme osapuolta, ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja ja kokkiopiskelija, jotka kaikki vaikuttavat työelämässä oppimisjakson laatuun ja onnistumiseen. Kaikilla näillä osapuolilla, mukaan lukien työyhteisö, on omat merkitykselliset roolit työelämässä oppimisen jaksolla. Tiedonkeruun tavaksi valitsimme kyselyt, jotka toteutettiin sähköisessä muodossa. Sähköisessä kyselyssä etuna on, että vastaukset voidaan suoraan kääntää tutkijan käyttöön ilman, että niitä pitää syöttää ja näin lyöntivirheiden mahdollisuus poistuu. Sähköisen kyselyn etuna on taloudellisuus sekä nopeus, koska vuoropuhelu syntyy ilman henkilökohtaista kontaktia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 40, 121; Valli 2018, 101; Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.)

Valintaamme vaikutti, että kyselyt sopivat tiedonkeruun menetelmäksi, koska tutkittava aihealue oli tuttu niin ammatinopettajille, työpaikkaohjaajille kuin kokkiopiskelijoillekin. Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto suureltakin ihmismäärältä sekä voidaan kysyä monia asioita. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 40, 121; Valli 2018, 101; Vilka 2021, 108.) Kyselytutkimukseen voi liittyä myös heikkouksia, sillä ei ole esimerkiksi mahdollisuutta varmistaa kuinka vakavasti vastaajat suhtautuvat tutkimukseen eikä voida kontrolloida mahdollisia kysymyksiin liittyviä väärinkäsityksiä (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 195).

Aineiston hankinta tutkimuksessa koostui pääsääntöisesti strukturoitujen kysymysten avulla mutta mukana oli väittämiä ja avoimia kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä oli määritelty valmiit vastausvaihtoehdot ja kysymysmuoto oli aina standardoitu eli asiaa kysyttiin samalla tavalla kaikilta vastaajilta ja kysymykset oli laadittu niin, että vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 131). Strukturoiduilla kysymyksillä haimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme mahdollisemman laajasti. Strukturoitujen kysymysten etuna on, että osapuolien välisiä vastauksia voidaan verrata toisiinsa. Osapuolien tulokset voivat poiketa toisistaan ja näin löydetään esimerkiksi tutkimustuloksen kannalta olennaisia eroavaisuuksia tai yhtäläisyyksiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 198–199.)

Avoimissa kysymyksissä kysymysmuoto muotoutui vastaajan roolin mukaan. Avoimia kysymyksiä kokkiopiskelijoiden kyselyssä oli neljä, ammatinopettajilla ja työpaikkaohjaajilla kummallakin yhdeksän. Päädyimme avoimiin kysymyksiin, koska ne antoivat vastaajalle mahdollisuuden kertoa, mitä hänellä oli todella mielessään asiaan liittyen, ja mitkä asiat hän koki tärkeiksi. Tiedostimme myös, että vastaajajoukko oli ainakin ammatinopettajien osalta aktiivista ja halusivat ottaa kantaa asioihin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 132; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 201.)

Vastaajien sukupuoli, ikä, työtehtävä työpaikalla ja ohjaajana toimimista kysyttiin monivalintakysymyksiä käyttäen. Näissä kysymyksissä vastaaja valitsi yhden ennalta annetuista vaihtoehdoista, kuten esimerkiksi nainen tai mies. Vastaajien koulutusta ja työelämässä oppimisen prosessiin liittyviä väittämiä kysyttiin kyllä tai ei vaihtoehtoja käyttäen. Käytimme asteikoita eli skaaloihin perustuvia kysymystyyppejä, jossa esitettiin väittämiä ja vastaaja valitsi niistä sen, miten voimakkaasti hän oli samaa mieltä tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. Näissä käytettiin viisiportaista asteikkoa: erittäin tärkeää, tärkeää, jonkin verran tärkeää, ei lainkaan tärkeää ja en osaa sanoa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 199–200.)

Aluksi toteutimme testikyselyn Oulun Palvelualan Opiston (OPAO) kahdeksalle kokkiopiskelijalle tammi- ja helmikuussa 2022 ja haastattelimme neljää OPAOn ammatinopettajaa maaliskuussa 2022. Testikyselyn tulokset ja haastattelut ohjasivat kysymysten asettelua ja muotoilua varsinaisessa kyselyssä. Kysymyksiä testaaminen ennen varsinaista aineiston kokoamista on tärkeää, koska se auttaa

kysymysten terävöitymisessä ja ymmärrettävyydessä (Vilkka, 2021, 109). Tutkimuksemme tueksi saimme ideoita osallistamalla seminaariin 24.3.2022, jonka aiheena oli ravintola-alan osaajapula ja koulutuksen vetovoima - mistä tekijät alalle? Järjestäjänä seminaarissa toimi Vatti-hanke. Seminaariin osallistuminen antoi vahvistusta tutkimuksemme suunnitelmille.

Opinnäytetyömme kyselyissä oli mukana vastaamassa toimeksiantaja Oulun Palvelualan opiston lisäksi ammattiopisto Lappia Tornion toimipaikan kokkiopiskelijoita ja ammatinopettajia. Aineistoa valitessa huomioimme, että ne täyttävät asettamamme tarkoitukseen sopivat kriteerit (Pitkäranta 2014, 91). Kokkiopiskelijoiden kyselyssä olimme huomioineet, että kyselyyn vastaavat ne opiskelijat, jotka ovat suorittaneet vähintään yhden työelämässä oppimisjakson. Näin saimme opiskelijoilta laadukasta ja kokempohjaista tietoa työelämästä ja sen toimivuudesta. Ammatinopettajien kyselyyn vastasivat ne opettajat, joilla oli kokempohjaista ja teoriapohjaista tietoa työelämässä oppimisen ohjauksesta sekä vastuupettajana toimimisesta. Näin varmistimme, että tutkimus on mahdollisimman luotettava.

Työpaikkaohjaajia oli kyselyssä vastaamassa Oulun ja Kemi-Tornion alueilta. Työpaikkaohjaajien kyselyssä otimme huomioon, että kyselyyn vastasivat ne henkilöt, jotka toimivat tai ovat toimineet työpaikkaohjaajan roolissa ja työpaikalla järjestetään työelämässä oppimisen jaksoja. Aineiston valinnassa huomioimme, että työelämässä oppimisen paikat ovat erilaisia ravintola- ja cateringalan yksiköitä. Ammatinopettajat antoivat meille ehdotuksia sopivista työelämässä oppimisen paikoista. Kyselyjen lisäksi olimme valmiina tekemään myös henkilökohtaisia haastatteluja ammatinopettajille ja työpaikkaohjaajille kyselylomakkeen palautuksen jälkeen. Henkilökohtaisia haastatteluja emme tehneet kummallekaan osapuolelle, koska saimme varsinaisesta kyselystä tarvittavat tiedot. Mahdollisilla haastatteluilla olisimme tarkentaneet kysymyslomakkeissa olevien vastauksien sisältöjä.

Kyselyt toteutettiin sähköisessä muodossa Webropol-ohjelmalla ja kyselyt lähetettiin sähköpostin kautta jokaiselle osallistujalle henkilökohtaisesti ja mukana oli saatekirje (liite 2), mistä selvisi kyselyn tärkeimmät tiedot. Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2020, 133) mukaan saatekirje on erittäin tärkeä dokumentti kyselytutkimuksen onnistumisen kannalta, sillä se herättää mielenkiintoa, luottamusta

ja vastausmotivaatiota. Olimme yhteydessä kyselyyn valituille työpaikkaohjaajille ennen kyselyn lähettämistä, jotta he saivat antaa suostumuksensa osallistumiseen. Kemi-Tornion alueen työpaikkaohjaajiin oli yhteydessä ammattiopisto Lappia yhteyshenkilönä toimiva ammatinopettaja, ja hänen kauttaan saimme sähköpostiosoitteet valittuihin työelämässä oppimisen paikkoihin sekä myös sähköpostiosoitteet kokkiopiskelijoille.

Kokkiopiskelijoita kyselyssä oli mukana viidestä eri ryhmästä, joka koostui Oulun Palvelualan opiston (OPAO) 33 opiskelijasta ja ammattiopisto Lappian 12 opiskelijasta. Ammatinopettajia oli kyselyssä mukana 10 henkilöä, OPAO:ltä kuusi ja Lappialta neljä sekä työpaikkaohjaajia mukana Oulun- ja Kemi – Tornion alueelta molemmista kuusi henkilöä. Kyselylomakkeet oli suunniteltu valmiiksi huhtikuussa 2022 ja kysely toteutettiin sähköisessä muodossa opiskelijoille, ammatinopettajille ja työpaikkaohjaajille ajalla 9. – 22.5.2022.

6.2 Aineiston analyysimenetelmät

Aineisto kerättiin Webropol-ohjelmalla, jonka perusraportin avulla aloitimme aineiston analysoinnin. Webropol-ohjelmasta saimme taulukot, joista näkyvät vastaukset strukturoituihin ja avoimiin kysymyksiin. Perehdyimme niihin kokonaisvaltaisesti, aihealueittain ja yksittäisten vastauksia osalta. Saadaksemme kokonaiskuvan aineistosta, kävimme läpi avoimet vastaukset ennen varsinaista analyysia ja näin selvitimme, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset tarkoittamallamme tavalla. Aineiston analyysin tarkoituksena oli tiivistää aineistoa kadottamatta mitään arvokasta, lisätä selkeää tietoa tutkittavasta asiasta ja tämän avulla luoda johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä (Puusa & Juuti 2020, 143).

Analysoimme aineistoa ensin sisällönanalyysin avulla, koska sisällönanalyysia voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perusanalyysintimenetelmänä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, millä pyritään järjestämään aineistoa tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Laadullisessa sisällönanalyysissä käsittely perustuu loogiseen tulkintaan ja päättelyyn. Analyysissä aineisto ensin hajotetaan osiin ja käsitteellistetään sekä sen jälkeen kootaan uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi. (Puusa & Juuti 2020, 122.)

Puusan ja Juutin (2020, 122) mukaan analysointia tekevää tutkijaa kehoitetaan ensin tekemään aineistosta kategorioita ja vasta sitten tekemään näistä kategorioista teemoja ja joita hän lopuksi tulkitsee. Käytimme sisällönanalyysin rinnalla sisällönerittelyä, jossa kuvataan kvantitatiivisesti tekstin sisältöä. Tämä tarkoittaa sitä, että analyysissa tuotettu aineisto voidaan kvantifioida, eli analyysiä jatketaan siten, että sanallisesti kuvatusta aineistosta tuotetaan määrällisiä tuloksia. Taulukoita ja kuvioita voidaan käyttää aineiston hahmottamisessa laadullisessa tutkimuksessa. Taulukoilla ja kuvioilla pystytään kuvaamaan yksityiskohtaisesti tutkimuksen numerotietoa esimerkiksi prosenttijakaumia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119–122; Puusa & Juuti 2020, 149; Vilka 2021, 149.) Veimme Webropol-ohjelmasta kyselyn tulokset Excel-tilukkolaskentaohjelmaan, jonka avulla esitimme määrällisiä tuloksia. Excel-tilukkolaskentaohjelmalla voidaan tuottaa aineistosta kuvaajia ja taulukoita eri dokumentteihin (Omnia 2019).

Kokkiopiskelijoiden, ammatinopettajien ja työpaikkaohjaajien kyselyn tulokset esitettiin ensin ryhmittäin kaavioilla havainnollistaen. Avoimet kysymykset avasimme taulukon muodossa, missä esitettiin jokaisen osapuolten näkökulma. Tutkimuskysymys 2. avattiin SWOT-analyysillä, huomioiden jokaisen osapuolten näkökulma asioista. Nelikenttäanalyysi SWOT on yleisesti käytetty analysointimenetelmä. Analyysin avulla selvitetään tutkittavan kohteen vahvuudet (S) ja heikkoudet (W) sekä tulevaisuuden mahdollisuudet (O) ja uhat (T). SWOT-analyysissä erotetaan nykyhetki, jolloin arvioidaan vahvuuksia ja heikkouksia, ja tulevaisuus, jolloin arvioidaan mahdollisuuksia ja uhkia. Nämä kaksi asiaa kannattaa pitää arviointia suoritettaessa erillään. (Vuorinen 2013, 88–89.)

SWOT-analyysin varsinainen tarkoitus on tuottaa ensin analyysiä ja analyysin jälkeen valintoja- ja toimintasuunnitelmia. Työssämme SWOT-analyysin tarkoituksena oli löytää vastauksia tutkimuskysymykseemme, jotta pystyimme tekemään kehittämissuhteita opinnäytetyömme tavoitteeseen. Asioiden listaaminen SWOT-analyysiin on subjektiivinen valinta, sillä analyysin tuloksena usein huomataan, että samat asiat sopivat kaikkiin neljään kategoriaan. (Vuorinen 2013, 88–89.) Tutkimus- ja apukysymyksien yhteenvedoista teimme kuvio Microsoft Word-ohjelmassa olevalla SmartArt-grafiikalla, jolla voidaan luoda tiedoista visuaalisia esityksiä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimus aloitettiin lähettämällä sähköiset kyselylomakkeet kokkiopiskelijoille (liite 3), ammatinopettajille (liite 4) ja työpaikkaohjaajille (liite 5). Kokkiopiskelijoiden kyselyyn vastasi 20 henkilöä, ammatinopettajia vastasi kyselyyn kahdeksan henkilöä ja työpaikkaohjaajilta tuli vastauksia kyselyyn kahdeksalta henkilöltä. Kokkiopiskelijoista vastasi kyselyyn 44 %, ammatinopettajista 80 % ja työpaikkaohjaajista 67 %. Olemme erittäin tyytyväisiä vastausprosentteihin, sillä ne vastaavat hyvin asetettuja tavoitteita. Vastausmäärillä saimme arvokasta tietoa, joka lisää tutkimuksemme luotettavuutta ja uskottavuutta.

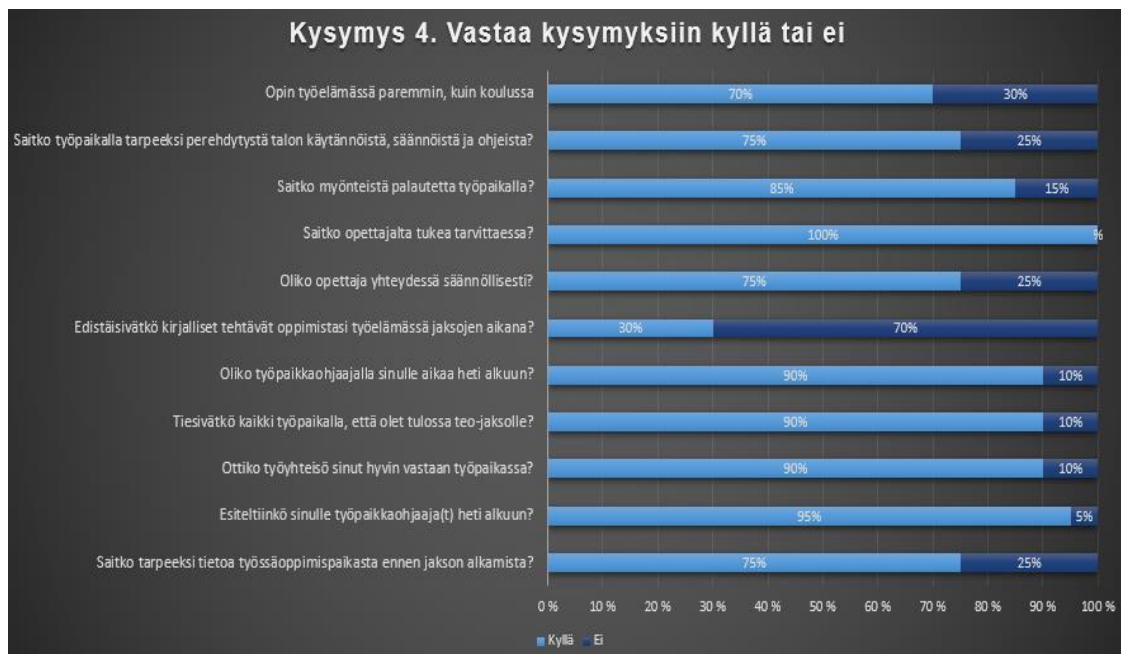
Kokkiopiskelijat olivat keski-ikältään nuorempia ja ammatinopettajat vanhimpia. Kokkiopiskelijoiden vastaajien keski-ikä oli 32,4 vuotta, ammatinopettajien 57 vuotta ja työpaikkaohjaajien 46,4 vuotta. Keski-ikä perusteella kaikilla vastaajilla on kokemusta omasta työstä ja työelämässä toimimisesta sekä opiskelijoilla on takana työelämässä oppimisen jakso. Mukana vastaamassa oli sekä naisia että miehiä, mikä tukee tutkimuksemme tasa-arvoa. Kokkiopiskelijoista naisia oli 75 % ja miehiä 25 %, ammatinopettajista naisia oli 87 % ja miehiä 13 %, työpaikkaohjaajista naisia oli 62 % ja miehiä 38 %. Seuraavissa luvuissa käsittelemme työelämässä oppimisen jaksoon kuuluvien kolmen osapuolen kyselyjen tuloksia ryhmittäin tutkimuskysymyksittäin.

7.1 Kokkiopiskelijoiden kyselyn tulokset

Kysyimme kokkiopiskelijoilta mielipidettä sopivasta TEO-jakson pituudesta. Kyselyn mukaan melkein puolet vastaajista koki (45 %), että TEO-jakson pituus pitäisi olla vähintään viidestä viikosta seitsemään viikkoon. Vastaajista 25 % piti, että jakson pituus pitäisi olla kahdeksasta kymmeneen viikkoa ja 15 % vastaajista piti jakson pituutta sopivana kolmesta neljään viikkoa tai yli kymmenen viikkoa. Liitteenä 6 kuviossa 5 on esitetty kyselyn tulokset vastausprosentti jakauma TEO-jakson pituudesta.

Haimme vastauksia kyllä tai ei vaihtoehdoilla kysymyksiin, jotka liittyvät TEO-jakson kokonaisuuteen. Kokkiopiskelijat olivat kaikki samaa mieltä siitä, että opettajalta sai aina tukea, kun sitä tarvitsi. Opiskelijat kokivat kuitenkin, että opettaja olisi voinut olla yhteydessä säännöllisesti, eikä vain silloin, kun opiskelija sitä itse

pyytää. Kokkiopiskelijat pitivät, että työpaikkaohjaaja toimi hyvin omassa roolissaan ensimmäisestä päivästä lähtien ja hän oli varannut aikaa opiskelijalle. Kokkiopiskelijat kokivat suurimmaksi osaksi (90 %), että työyhteisö otti heidät hyvin vastaan työpaikoilla ja he tiesivät opiskelijan tulosta etukäteen sekä antoivat myönteistä palautetta (85 %). Kokkiopiskelijat kokivat, että he saivat tietoa etukäteen TEO-jakson paikasta ja heidät perehdytettiin talon sääntöihin, käytäntöihin ja ohjeisiin. Opiskelijat kokivat suurimmaksi osaksi (70 %), että työelämässä oppii asioita paremmin kuin koulussa ja, että kirjalliset tehtävät eivät edistä oppimista TEO-jaksolla. Kuviossa 6 on esitetty vastauksista prosenttijakaumat jokaiselle väittämälle erikseen.



Kuvio 6. Kokkiopiskelijoiden kysymys 4. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä kyllä ja ei vastauksista kysymyskohtaisesti.

Halusimme selvittää kokkiopiskelijoilta, mitkä heidän mielestään nousivat tärkeimmiksi asioiksi TEO-jakson kokonaisuudessa niin laadun kuin onnistumisen kannalta. Ja mihin asioihin pitäisi vielä kiinnittää enemmän huomiota, jotta niillä olisi vaikutusta myös kokin ammatin vetovoimaisuuteen. Kyselyn tulosten mukaan kokkiopiskelijat pitivät erittäin tärkeinä asioina työturvallisuuden huomiointia (75 %), perehdyttämistä työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin (70

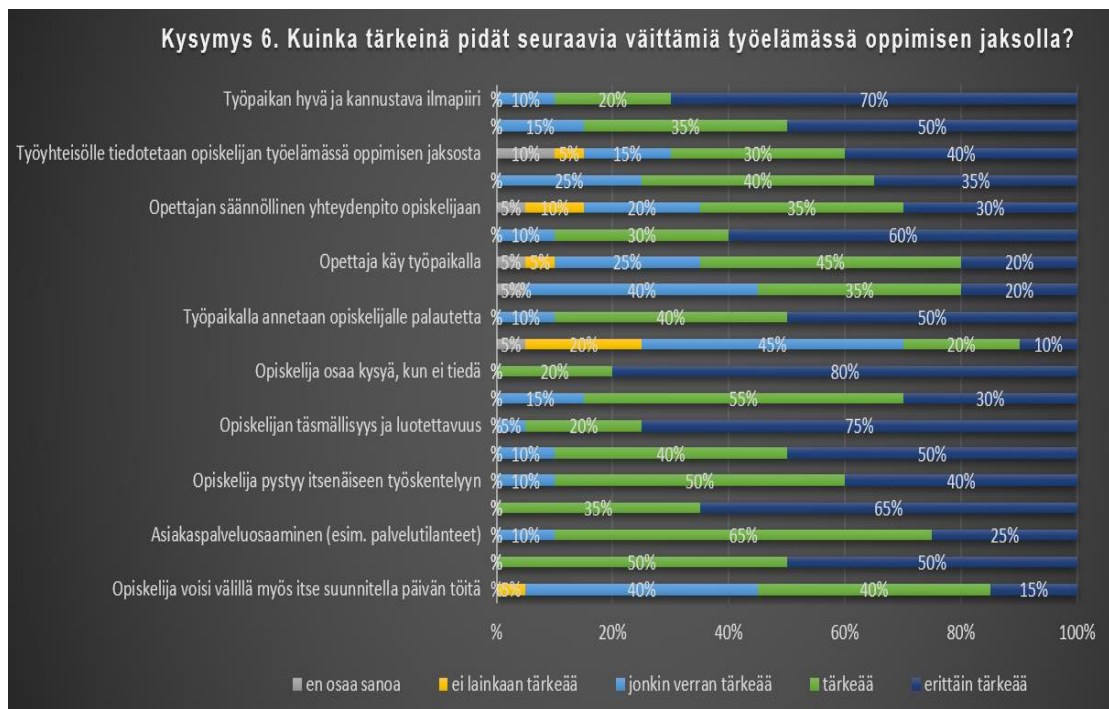
%) sekä koneiden ja laitteiden käytön hallintaa (60 %). Noin puolet kyselyyn vastanneista piti erittäin tärkeänä, että he saavat palautetta koko TEO-jakson aikana, opiskelija saa tehdä työpaikalla TEO-jakson suunnitelman mukaisia työtehtäviä ja vahvistaa omaa elintarviketuntemusta.

Tärkeinä asioina kokkiopiskelijat pitivät omavalvontaosaamistaan (60 %), puolet pitivät tärkeänä tutkinnon perusteiden ja tavoitteiden tuntemusta, omaa ruoanvalmistus taitoa, TEO-jakson pituutta suhteessa tavoitteisiin ja TEO-jaksolle on oltava selkeät kirjalliset ohjeet. Jonkin verran tärkeänä (35 %) kokkiopiskelijat pitivät sitä, että työpaikkaohjaaja tuntisi opiskelijan aikaisemman osaamisen. Kyselyyn vastanneista kymmenen prosenttia piti ei lainkaan tärkeänä sitä, että työpaikkaohjaajan tulisi tuntea opiskelijan aikaisempi osaaminen. Vastaajat osasivat erinomaisesti vastata kaikkiin väittämiin, sillä en osaa sanoa vaihtoehtoa käytettiin hyvin vähän. Vastaajista yksi 20:stä käytti viiteen eri väittämään en osaa sanoa vaihtoehtoa. Tämä kertoo siitä, että väittämät olivat tuttuja asioita vastaajille. Kuviossa 7 on esitetty vastauksista prosenttijakaumat jokaiselle väittämälle erikseen.



Kuvio 7. Kokkiopiskelijoiden kysymys 5. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.

Väittämiä, jotka koskivat työelämässä oppimisen prosessiin liittyviä asioita. Kuviossa 8 on esitetty vastauksista prosenttijakaumat jokaiselle väittämälle erikseen. Erittäin tärkeinä asioina kokkiopiskelijat pitivät sitä (80 %), että opiskelijan osaa kysyä, kun ei tiedä ja opiskelijan tulisi olla täsmällinen (75 %) ja hänen voisi luottaa sekä työpaikan ilmapiiri on hyvä ja kannustava (70 %). Vastaajista yli puolet piti erittäin tärkeänä sitä, että opettaja pystyy tiimityöskentelyyn, opettajalta saa tukea tarvittaessa. Puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä työyhteisön myönteistä asennetta opiskelijaa kohtaan ja työpaikalla annetaan palautetta opiskelijalle sekä melkein puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä, että työpaikalla tiedotetaan opiskelijan tulosta.



Kuvio 8. Kokkiopiskelijoiden kysymys 6. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.

Tärkeinä asioina pidettiin sitä, että opiskelija osaa asiakaspalvelua, opiskelija ottaa vastuuta omasta työelämässä oppimisen jaksosta (55 %), opiskelija pystyy myös itsenäiseen työskentelyyn ja osaa seurata työpäivän etenemistä. Tärkeänä pidettiin, että opettaja käy työpaikalla, opiskelijan omaa asennetta ja motivaatiota

oppimiseen, jakson loppuarviointi- ja palautekeskustelua ja opettajan säännöllistä yhteyden pitoa opiskelijaan. Jonkin verran tärkeänä pidettiin, että opiskelija voisi välillä suunnitella myös itse päivän töitä, kirjalliset tehtävät työelämässä oppimisen aikana ja opiskelija antaa palautetta työpaikalle. Kokkiopiskelijoista kymmenen prosenttia ei osannut sanoa mielipidettään väittämään, että työyhteisölle tiedotetaan opiskelijan TEO-jaksosta. Kuitenkin 40 %:a oli sitä mieltä, että se on erittäin tärkeää.

Kokkiopiskelijoiden kyselyssä oli neljä avointa kysymystä, jotka liittyivät TEO-jakson toimivuuteen ja kokin ammatin vetovoimaisuustekijöihin. Liitteenä 7 taulukossa 2 on esitetty kokkiopiskelijoiden avointen kysymysten vastauksien yhteenvedo kysymyskohtaisesti. Kysymyksissä pyydettiin avaamaan omaa vastausta tarkemmin esimerkiksi kyllä tai ei kysymyksissä, niin miksi? Ja kertomaan omia kokemuksia ja näkemyksiä asioista. Kaikki 20 kokkiopiskelijaa vastasivat perustellen avoimiin kysymyksiin. Kokkiopiskelijoiden mielestä TEO-jaksot ovat olleet onnistuneita silloin, kun on saanut kehittää omia taitojaan ja saanut mahtavaa opetusta ja neuvoja alan ammattilaisilta. Tärkeänä pidettiin kannustavaa ja positiivista palautetta ja opettajan säännöllistä yhteydenpitoa, työturvallisuuden opettamista ja perehdyttämistä.

Opiskelijoista yksi kertoi saaneensa työpaikan kyseisestä paikasta TEO-jakson jälkeen. Osa opiskelijoista koki, että ohjausta olisi voinut olla enemmän ja positiivista palautetta ei juurikaan ollut saanut jakson aikana. Asioita oli paljon, joita opiskelijat kokivat oppineensa jakson aikana. He olivat oppineet ruoan valmistusta, leipomista, asiakaspalvelua ja ammattilaitteiden ja -välineiden käyttöä. Lisäksi vielä esivalmistelua, erilaisia ruoanlaitto tekniikoita, maustamista ja sesongin raaka-aineiden hyödyntämistä sekä paineensietokykyä ja varmuutta tekemiseen.

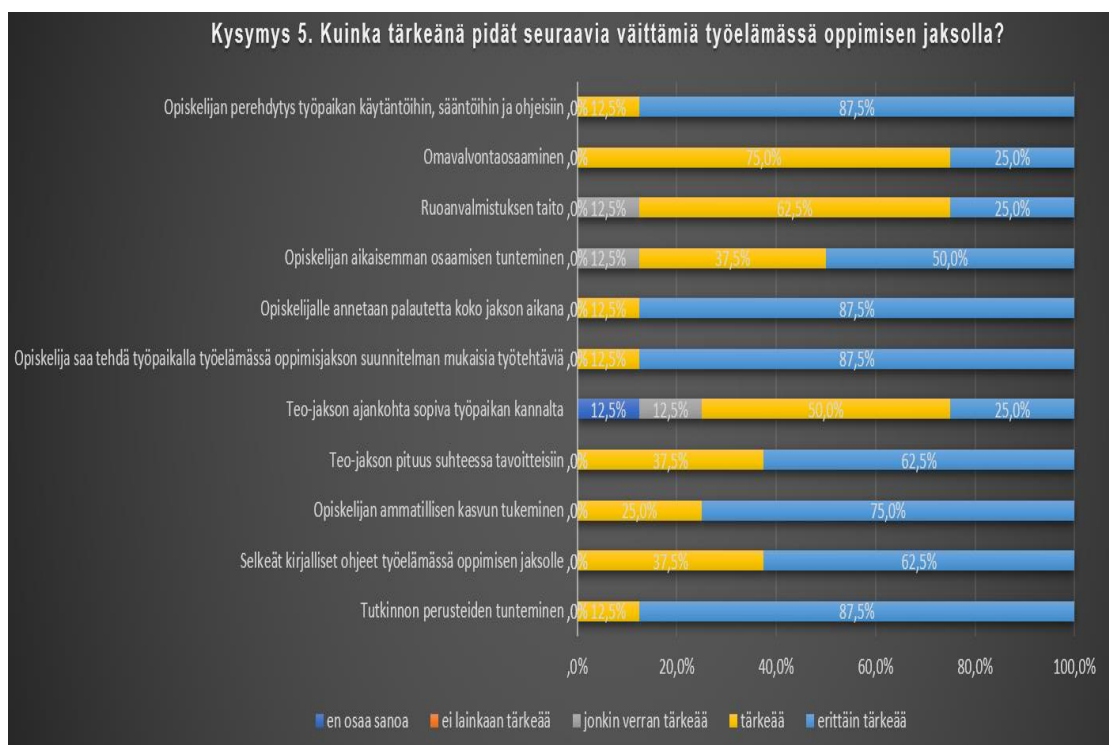
Viimeinen avoinkysymys liittyi kokin ammatin vetovoimaisuustekijöihin. Kysymys oli mielestämme melko haastava kokkiopiskelijoille, joten helpotimme kysymykseen vastaamista lisäämällä sulkuihin mukaan apukysymyksiä: Mikä on parasta, mikä sai sinut innostumaan kokin ammatista jne. Kysymykseen vastasi 18:sta kokkiopiskelijaa 20:stä omilla ajatuksillaan. Opiskelijat nostivat vetovoimatekijöiksi valmistumisen jälkeen alan hyvän työllisyyden ja mahdollisuuden valita omat työajat. Vetovoimatekijöitä opiskelijoiden mielestä olivat jatkuva oppiminen

ja kehittyminen alalla, monipuoliset työtehtävät, elämyksien tuottaminen asiakkaille ja uusiin raaka-aineisiin tutustuminen.

7.2 Ammatinopettajien kyselyn tulokset

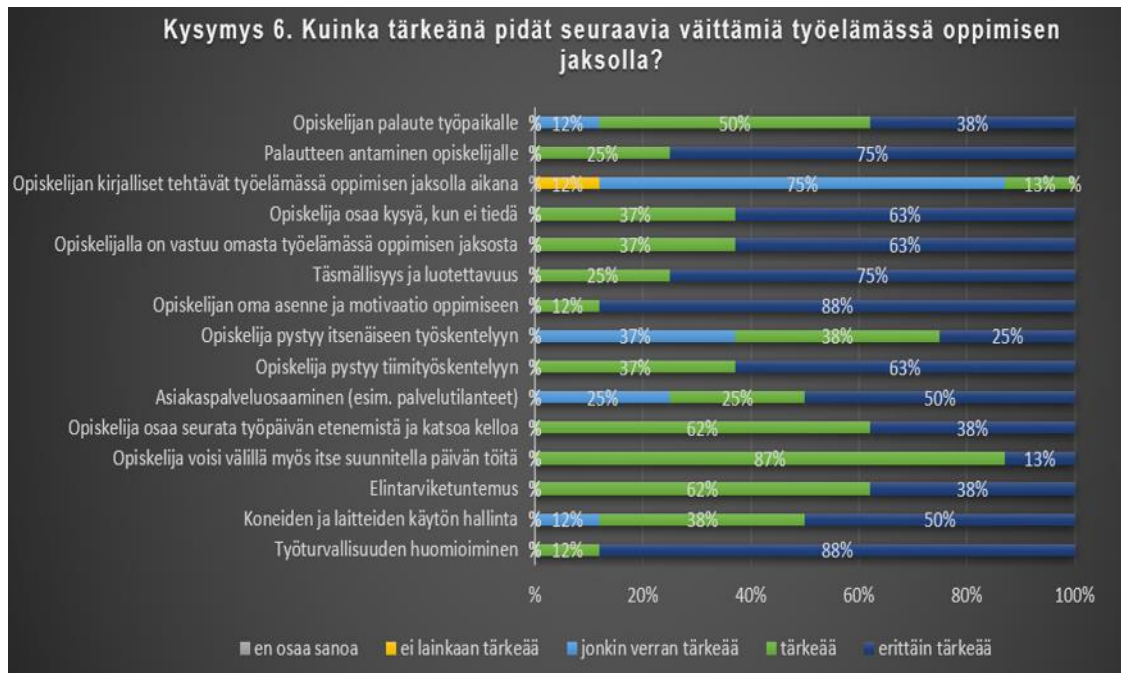
Kyselyssä selvitimme, kuinka pitkä ohjauskokemus ammatinopettajilla on työelämässä oppimisen ohjauksesta. Kyselyyn vastanneista 62,5 % oli yli 20 vuoden kokemus ohjaamisesta, 25 % oli kokemusta 11–20 vuotta ja 12,5 % oli kokemusta kuudesta kymmeneen vuottaa. Vastauksista ilmeni, että ammatinopettajilla on pitkä ohjauskokemus TEO-jaksojen ohjaamisesta. Yksilöllisen suunnitelman tavoitteiden laatiminen on yksi TEO-jaksojen prosessiin kuuluva asia. Kyselyssä selvitettiin ketkä osallistuvat yksilöllisen suunnitelman tavoitteiden laatimiseen. Kyselyn vastauksista ilmeni, että vastuuopettaja oli ensisijaisesti vastuussa yksilöllisten suunnitelmien laadinnasta TEO-jaksoilla mutta mukana olivat myös työpaikkaohjaaja (75 %) ja opiskelija (75 %) omilla rooleillaan.

Väittämät, jotka koskivat TEO-jakson prosessiin liittyviä asioita, suurin osa vastaajista piti erilaisia väittämiä tärkeänä tai erittäin tärkeänä TEO-jaksoilla. Vain seuraaviin väittämiin, ruoanvalmistuksen taito, opiskelijan aiemman osaamisen tunteminen ja TEO-jakson ajankohta työpaikalle sopiva vastasi pieni joukko (12,5 %) jonkin verran tärkeää. Samalle väitteelle tuli myös vastauksissa eniten hajontaa. Erittäin tärkeänä pidettiin väittämiä opiskelijan perehdyttämistä työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin, opiskelijalle palautteen antamista koko TEO-jakson aikana, opiskelijan mahdollisuutta tehdä suunnitelman mukaisia työtehtäviä TEO-jaksolla sekä tutkinnon perusteiden tuntemista. Kuviossa 9 on esitetty kysymyskohtaiset tulokset prosentteina ammatinopettajien vastauksista.



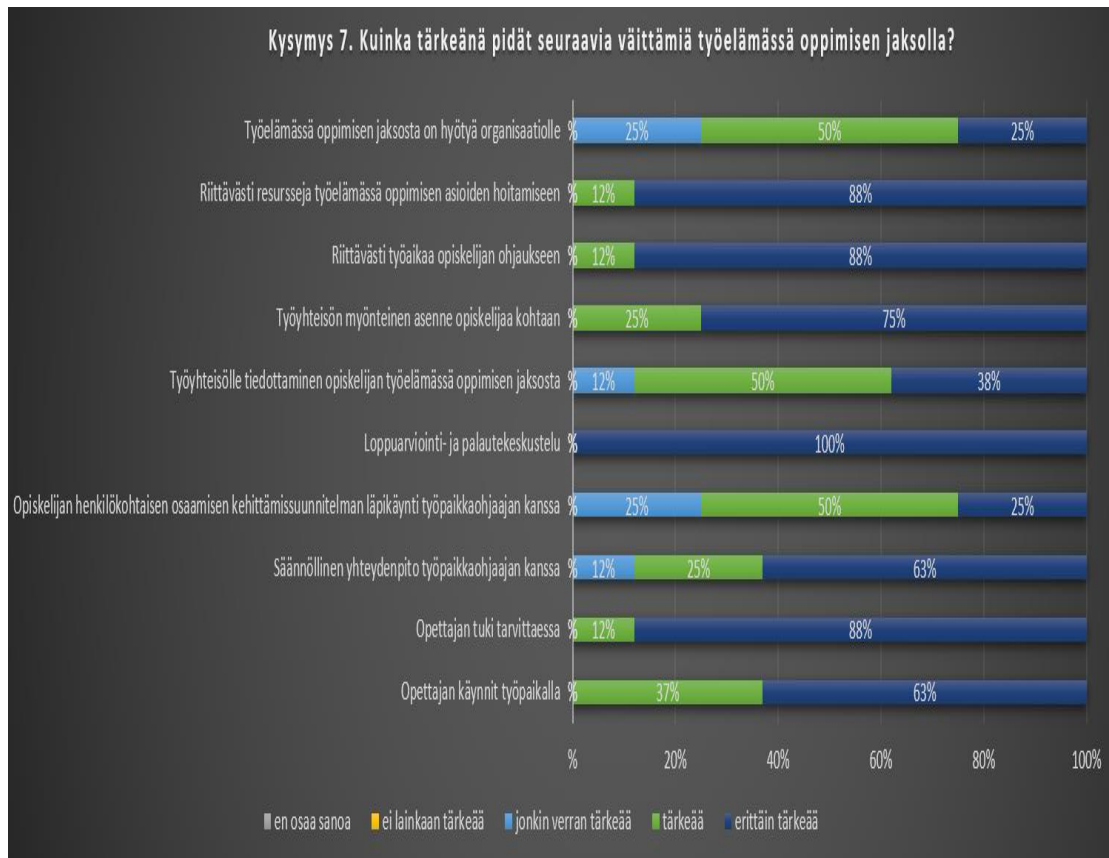
Kuvio 9. Ammatinopettajien kysymys 5. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.

Opiskelijan oma asenne ja motivaatio oppimiseen sekä työturvallisuuden huomiointi nousivat seuraavissa väittämässä erittäin tärkeäksi. Myös seuraavat väittämät, palautteen antaminen opiskelijalle, opiskelija osaa kysyä, kun ei tiedä, opiskelijan oma vastuu omasta työelämässä oppimisen jaksosta, täsmällisyys ja luotettavuus, tiimityöskentely, asiakaspalveluosaaminen ja koneiden ja laitteiden käytön hallinta koetaan erittäin tärkeäksi. Tärkeänä pidetään seuraavia väittämiä, opiskelijan palautetta työpaikalle ja opiskelijan osaamista seurata työpäivän etenemistä ja katsoa kelloa, opiskelijalla on mahdollisuus suunnitella itse päivän töitä sekä elintarviketuntemusta. Suurin osa vastaajista piti vain jonkin verran tärkeänä väitettä opiskelijan kirjalliset tehtävät TEO-jaksolle. Eniten hajontaa vastauksissa oli kirjallisiin tehtäviin sekä itsenäiseen työskentelyyn liittyvissä väitteissä. Kuviossa 10 on esitetty kysymyskohtaiset tulokset prosentteina ammatinopettajien vastauksista.



Kuvio 10. Ammatinopettajien kysymys 6. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.

Kaikki vastaajat pitivät erittäin tärkeänä loppuarviointia ja palautekeskustelua TEO-jakson jälkeen. Erittäin tärkeänä koettiin riittävän ajan ja ohjaamisresurssien saaminen opiskelijan ohjaamiseen sekä tuen antamiseen TEO-jaksolle. Opettajan käynnit työpaikalle ja työyhteisön myönteinen asenne opiskelijaa kohtaan koettiin yli puolessa vastauksissa erittäin tärkeäksi. Jonkin verran tärkeänä koettiin organisaatiolle saatu hyöty ja työyhteisölle tiedottaminen TEO-jaksosta sekä säännöllinen yhteydenpito työpaikkaohjaajan kanssa. Puolet vastaajista pitää tärkeänä opiskelijan HOKSin käymistä läpi työpaikkaohjaajan kanssa, neljännes erittäin tärkeänä ja neljännes jonkin verran tärkeänä. Kuviossa 11 on esitetty kysymyskohtaiset tulokset prosentteina ammatinopettajien vastauksista.



Kuvio 11. Ammatinopettajien kysymys 7. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.

Haimme vastauksia kyllä tai ei vaihtoehdoilla kysymyksiin, jotka liittyivät TEO-jakson prosessiin. Kaikki vastaajat vastasivat kyllä kysymykseen yhteistyöstä ja sen sujumisesta hyvin oppilaitoksen ja työelämässä oppimispaikkojen kesken sekä säännöllisestä yhteydenpidosta työpaikkaohjaajan kanssa. Myös omaa työaika tarpeeksi tuen antamiseen opiskelijalle TEO-jakson aikana pidetään tärkeänä. Yli puolet käy työpaikalla omasta mielestään tarpeeksi ja puolet vastaajista kokee, että aikaa on riittävästi työelämässä oppimisasioiden hoitamiseen. Palautteen saamista omasta onnistumisesta TEO-jakson ohjaajana suurin osa ammatinopettajista ei koe saavansa. Kuviossa 12 on esitetty prosenttijakaumat jokaiselle väittämälle erikseen.



Kuvio 12. Ammatinopettajien kysymys 8. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä kyllä ja ei vastauksista kysymyskohtaisesti.

Ammatinopettajan kyselyssä oli yhdeksän avointa kysymystä, jotka liittyivät TEO-jakson prosessin toimivuuteen ja kokien ammatin vetovoimaisuustekijöihin niin TEO-jaksolla kuin kokien työssä. Ammatinopettajien mielestä opiskelijaa täytyisi tukea ja kuunnella yksilöllisesti sekä kannustaa ja antaa positiivista palautetta. Opettajan tulisi olla opiskelijan tavoitettavissa koko jakson ajan ja tärkeäksi koettiin perehdytyksen TEO-jakson työpaikkaan. TEO-jaksoja pitäisi edelleen kehittää esimerkiksi jaksoon liittyvien lomakkeiden osalta ja pohtia työelämäjakson ajoitusta suhteessa teoriaopintoihin. Ammatinopettajat toivoivat nykyistä enemmän erilaista yhteistyötä työelämän kanssa. Liitteenä 8 taulukossa 3 on esitetty ammatinopettajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti.

7.3 Työpaikkaohjaajien kyselyn tulokset

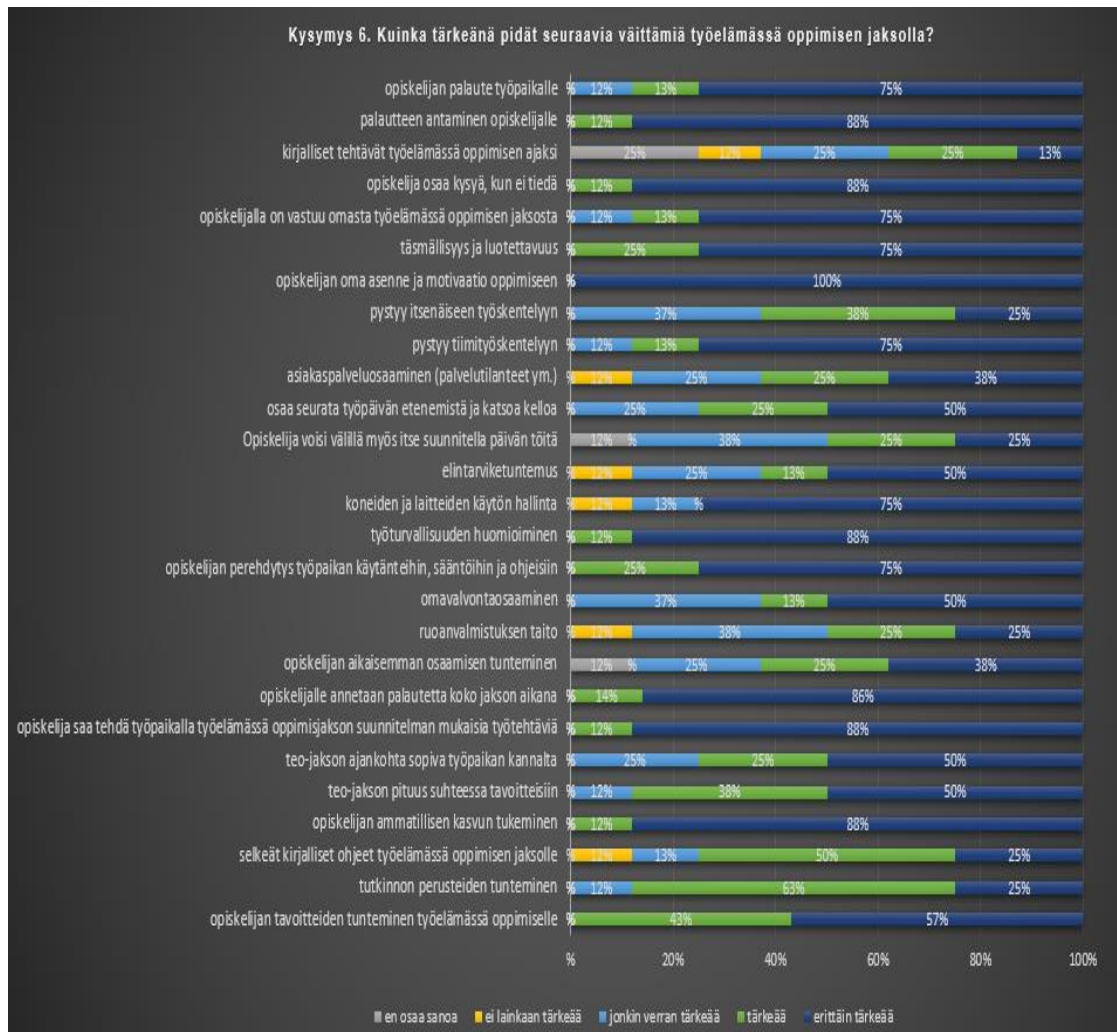
Vastuullisena työpaikkaohjaajana työpaikalla voi toimia eri ammattinimikkeellä oleva henkilö. Kysyimme mikä työtehtävä työpaikkaohjaajana toimivalla on työpaikalla, kuinka kauan hän on toiminut tehtävässään ja onko hän käynyt opintoja/tutkintoja tehtävään. Kyselyn tuloksista selvisi, että suurin osa (87,5 %) työpaikkaohjaajana toimivista henkilöistä oli työpaikan esimies tai työnjohtaja, toiseksi eniten (37,5 %) ohjaajana toimi työpaikkaohjaajan nimikkeellä oleva henkilö ja yksi neljäsosa toimi työpaikalla työntekijän työtehtävissä. Tutkimuksemme

tuloksista selvisi, että 50 % vastanneista oli suorittanut työpaikkaohjaajille suunnattuja opintoja/tutkintoja. Kyselyn tuloksista selvisi, että suurimmalla osalla (38 %) työpaikkaohjaajista oli pitkä yli 20 vuoden kokemus, kuudesta kymmeneen vuotta ohjauskokemusta oli 37 % ja 25 % oli kokemusta alle viisi tai viisi vuotta.

Esitimme väittämiä, jotka koskevat TEO-jakson prosessiin liittyviä asioita. Selvitimme työpaikkaohjaajilta, mitkä heidän mielestään nousevat tärkeimmiksi asioiksi TEO-jakson prosessissa, jotka takaavat kokkiopiskelijoille laadukkaan ohjaustyön ja onnistuneen oppimisen jakson. Ja mihin asioihin pitäisi vielä kiinnittää enemmän huomiota, jotta niillä olisi vaikutusta myös kokin ammatin vetovoimaisuuteen. Kyselyn tuloksien mukaan kaikki työpaikkaohjaajat pitivät erittäin tärkeänä asiana opiskelijan omaa asennetta ja motivaatiota oppimiseen. Erittäin tärkeinä asioina (87,5 %) pidettiin myös sitä, että opiskelija saa tehdä työpaikalla TEO-jakson suunnitelman mukaisia työtehtäviä, opiskelijan ammatillisen kasvun tukemista, opiskelijalle annetaan palautetta koko jakson aikana, huomioidaan opiskelijan työturvallisuus ja opiskelija osaa kysyä neuvoa, kun ei tiedä.

Erittäin tärkeinä asioina (75 %) pidettiin, että opiskelija perehdytetään työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin, opiskelija hallitsee koneiden ja laitteiden käytön ja pystyy tiimityöskentelyyn sekä on täsmällinen, luotettava ja ottaa vastuuta omasta työelämässä oppimisen jaksosta. Puolet kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että on erittäin tärkeää tuntea opiskelijan oppimisjakson tavoitteet, TEO-jakson tulisi olla tarpeeksi pitkä, TEO-jakson ajankohta olisi sopiva työpaikan kannalta, opiskelijalla olisi elintarviketuntemusta sekä hän osaisi seurata työpäivän etenemistä.

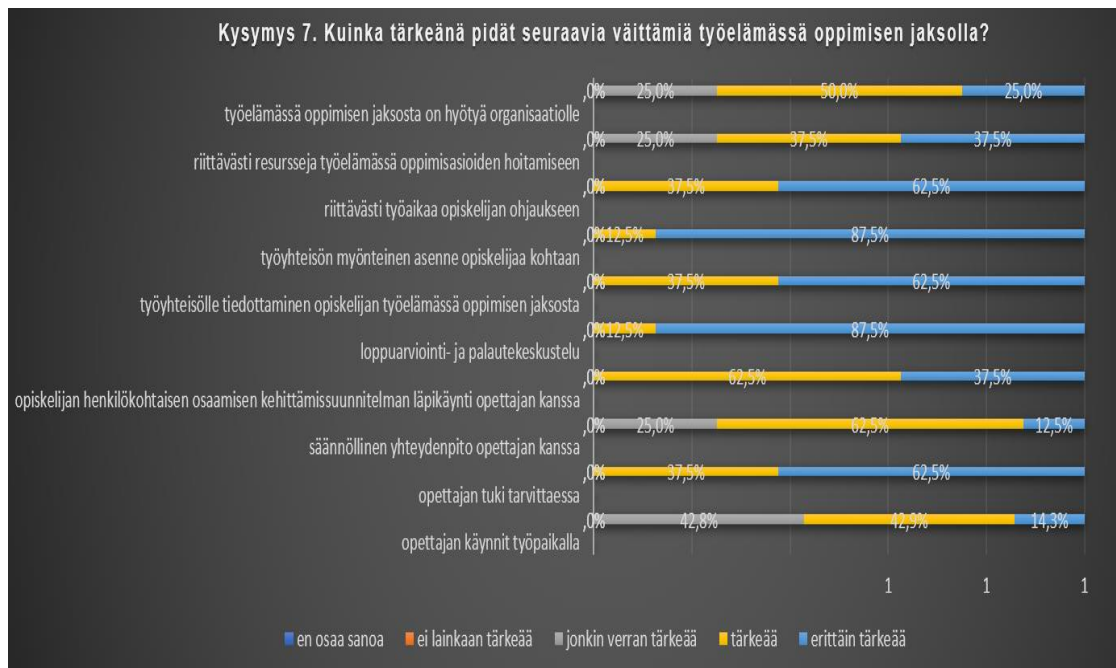
Puolet vastanneista työpaikkaohjaajista pitivät tärkeänä, että heidän tulisi tuntea tutkinnon perusteet ja TEO-jaksolle tulisi olla selkeät kirjalliset ohjeet. Jonkin verran tärkeänä pidettiin sitä, että opiskelijalla on omavalvontaosaamista, ruoanvalmistustaitoa ja asiakaspalveluosaamista. Työpaikkaohjaajat pitivät tärkeänä tai jonkin verran tärkeänä (37,5 %) opiskelijan itsenäistä työskentelyä. Väittämiin opiskelijan aikaisemman osaamisen tunteminen, kirjalliset tehtävät TEO-aikana ja opiskelija voisi suunnitella myös itse päivän töitä saivat eniten ”en osaa sanoa” vastauksia. Kuviossa 13 on esitetty kysymyskohtaiset tulokset prosentteina työpaikkaohjaajien vastauksista.



Kuvio 13. Työpaikkaohjaajien kysymys 6. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämissä kysymyskohtaisesti.

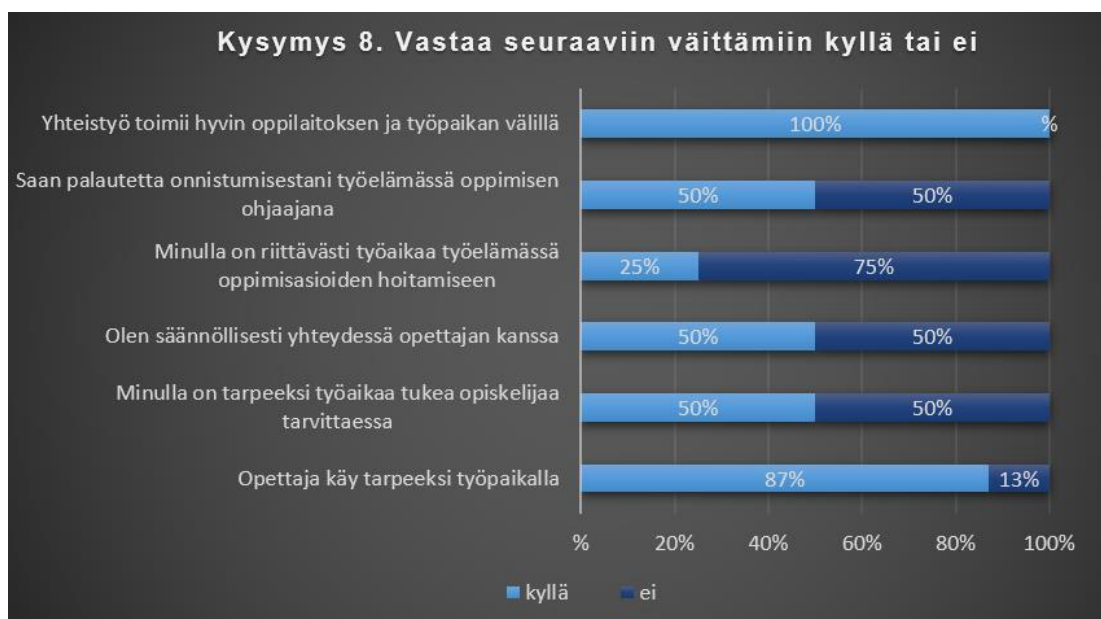
Kyselyn tuloksista selviää, että työpaikkaohjaajat pitävät erittäin tärkeänä (87,5 %) työyhteisön myönteistä asennetta opiskelijaa kohtaan ja loppuarviointi- ja palautekeskusteluja. Erittäin tärkeänä (62,5 %) pidettiin sitä, että työyhteisölle tulee tiedottaa opiskelijan TEO-jaksosta, ammatinopettajalta saa tukea tarvittaessa ja työpaikkaohjaajalla tulisi olla riittävästi aikaa opiskelijan ohjaukseen. Tärkeänä pidettiin sitä, että ammatinopettajan tulisi olla säännöllisesti yhteydessä työpaikkaohjaajaan sekä hänen tulisi käydä läpi ohjaajan kanssa opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että TEO-jaksosta tulisi olla hyötyä organisaatiolle. Ammatinopettajan käynnit työpaikalla väittämään vastauksia tuli yhtä paljon, että se on tärkeää tai jonkin verran tärkeää (42,9 %). Työpaikkaohjaaja pitivät erittäin tärkeänä ja tärkeänä (37,5 %), että heille on järjestetty riittävästi resursseja TEO-jakson hoitamiseen. Kuviossa 14 on esitetty kysymyskohtaiset tulokset prosentteina työpaikkaohjaajien vastauksista.



Kuvio 14. Työpaikkaohjaajien kysymys 7. vastauksista prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä väittämistä kysymyskohtaisesti.

Haimme vastauksia kyllä tai ei vaihtoehdoilla kysymyksiin, jotka liittyvät TEO-jakson prosessiin. Työpaikkaohjaajat olivat kaikki samaa mieltä siitä, että yhteistyö toimii hyvin oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Vastaajista suurin osa piti, että opettaja käy tarpeeksi työpaikalla (87,5 %) ja työpaikkaohjaajalla on riittävästi aikaa työelämässä oppimisasioiden hoitamiseen (75 %).



Kuvio 15. Työpaikkaohjaajien kysymys 8. prosenttijakauma TEO-jakson prosessiin liittyvistä kyllä ja ei vastauksista kysymyskohtaisesti.

Tasavertaisia vastauksia (50/50) tuli väittämiin, että työpaikkaohjaajalla on tarpeeksi työaikaa opiskelijan tukemiseen tarvittaessa, hän on säännöllisesti yhteydessä ammatinopettajan kanssa. Tasavertaisia vastauksia tuli väittämään, että saako työpaikkaohjaaja palautetta onnistuneesta ohjauksesta TEO-jaksosta. Kuviossa 15 on esitetty prosenttijakaumat jokaiselle väittämälle erikseen.

Työpaikkaohjaajille oli suunnattu kyselyssä yhdeksän avointa kysymystä, jotka liittyivät työelämässä oppimisen jakson prosessin toimivuuteen ja kokon ammattin vetovoimaisuustekijöihin. Kysymykset liittyivät TEO-jakson prosessin toimivuuteen ja kokon ammattin vetovoimaisuustekijöihin, niin TEO-jaksolla kuin kokon työssä sekä rekrytoinnin yhteydessä. Kysymykset olivat mielestämme melko haastavia ja vaativat syvällistä pohtimista. Jokaiseen kysymykseen vastasi kuitenkin vähintään 80 %:a vastaajista kommenteillaan.

Avoimista kysymyksistä tuli esille, että työpaikkaohjaajan tehtävänä on kertoa työyhteisölle opiskelijan saapumisesta työpaikalle ja hänen tavoitteistaan. Työyhteisön olisi hyvä yhdessä pohtia yksilöllistä ohjauksen mallia opiskelijalle. Opiskelijan tulisi käydä työpaikalla ennen TEO-jakson alkamista tutustumassa työpaikan toimintaan ja tuleviin työtehtäviin. Reipasta ja motivoitunutta asennetta toivottiin molemmin puolin. Avoimista kysymyksistä selvisi, että opiskelijalle tulisi

osoittaa työkaveri jokaiseen työvuoroon ja kaikilla työyhteisön jäsenillä olisi vastuu perehdytyksestä. Opiskelijalle tulisi kertoa työturvallisuudesta, esitellä keittiön tilat, työntekijät sekä opastaa koneiden ja laitteiden käyttöä. Opiskelijalle tulisi kertoa työelämän pelisäännöistä ja tukea hänen ammatillista kasvuaan.

Työpaikkaohjaajat toivoivat saavansa oppilaitosten kautta opiskelijan ohjaamiseen koulutusta sekä enemmän yhteistyötä TEO-jaksojen kehittämisessä. Opiskelijan tulisi saada tehdä jaksonsa tavoitteiden mukaisia työtehtäviä. Työyhteisön tulisi näyttää, että kokin työ on arvokasta ja tärkeää. Opiskelijaa tulisi kannustaa ja motivoida oppimaan sekä huomioida hänet yksilönä. Liitteenä 9 taulukossa 4 on esitetty työpaikkaohjaajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti.

Olemme avanneet tutkimuksen tuloksia ja analysoineet niitä laadullisella ja määrällisellä menetelmällä. Seuraavissa luvuissa on yhteenvetoa asioista, jotka antoivat vastauksia tutkimuskysymyksiimme

7.4 Kokin opintojen tärkeät tekijät TEO-jaksoilla

Liitteenä 10 taulukossa 5 on esitetty kyselyn tuloksen kymmenestä tärkeimmästä tekijästä TEO-jaksoilla jokaisen osapuolen näkökulmasta erikseen. Nämä kymmenen tärkeintä tekijää on valittu ”erittäin tärkeää” vastausvaihtoehdon suurimman vastausprosentin mukaan. Mikäli vastauksissa oli samalla vastausprosentilla useampi väittämä, niin tärkeys järjestys muodostuu vastausvaihtoehto ”tärkeää” vastausprosentin mukaan. Seuraavaksi on esitetty tutkimuksemme tuloksen kuusi tärkeämpää tekijää.

Opiskelijan asenne oppimiseen

Tutkimustuloksista nousi esille kaikkien osapuolien näkemysten mukaan, että opiskelijan oma asenne on tärkeässä roolissa TEO-jakson onnistumisessa. Opiskelijan asenteeseen vaikuttaa hyvin paljon hänen sisäinen motivaationsa. Sisäinen motivaatio on aloitteellista ja aktiivista toimintaa, jossa opiskelija ottaa vastuuta omista tekemisistään ja hänellä on halua kehittyä ja oppia uutta. Sisäisesti motivoitunut opiskelija haluaa tehdä asioita ja toimintoja, niiden mielekkyyden ja kiinnostavuuden vuoksi sekä tekeminen tuottaa hänelle mielihyvää ja hän toimii vapaaehtoisesti omasta halustaan. Sisäisen motivaation lähteitä ovat vapauden,

osaamisen ja yhteenkuuluvuuden kokemus. (Martela & Jarenko 2014, 14–15.) Tutkimuksemme tuloksista, jotka liittyvät vapauden kokemukseen tuli esille se, että opiskelija voisi välillä itse suunnitella omaa työpäivää tai ainakin antaa ehdotuksia mitä hän voisi tehdä ja mitä hän haluaisi nyt oppia. Mielestämme vastavuoroisessa suhteessa opiskelija saa toteuttaa itseään, se luo itsevarmuutta sekä mikä tärkeintä hän tuntee kuuluvansa joukkoon ja hän on osa työyhteisöä.

Osaamisen kokemukseen liittyvä asia tutkimuksemme mukaan on, että työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön olisi hyvä tietää ja tuntea tutkinnon tavoitteet ja mitä opiskelijan toivotaan oppivan jaksolla. Tutkimukseen osallistuneista työpaikkaohjaajista yli puolet oli sitä mieltä, että olisi hyvä tuntea opiskelijan tavoitteet työelämässä oppimiselle. Kokkiopiskelijat nostivat myös asian esille omissa vastauksissaan. Tutkimuksesta tuli esille, että työelämässä oppimisen jaksojen suunnittelussa olisi hyvä olla kaikki kolme osapuolta mukana mahdollisuuksien mukaan. Tällöin vahvistetaan opiskelijan osaamisen kehitystä ja motivoidaan oppimaan. Tutkimuksemme mukaan ammatinopettajalla ja opiskelijalla tulisi olla mahdollisuus käydä TEO-jakson työpaikalla ennen jakson alkamista.

”Ennen jaksoa pitäisi opettajalla ja opiskelijalla mahdollisuus käydä suunnittelemassa ennakkoon tulevaa jaksoa yhdessä. Samalla voisi kertoa miten tämä opiskelijaa kannattaa ohjata.” (ammatinopettaja)

Tutkimuksemme mukaan osaamisen kokemukseen kuuluu, että työpaikkaohjaajan olisi hyvä tietää opiskelijan aikaisemmasta kokemuksesta ja ammattitaidosta. Opiskelijan aikaisemman kokemuksen tietäminen kuuluu mielestämme osana laadukkaaseen TEO-jaksoon ja tätä kautta vaikuttaa opiskelijan osaamisen tunnistamiseen ja kehittymiseen.

Työyhteisön ilmapiiri

Tutkimuksemme mukaan sisäiseen motivaatioon liittyvän yhteenkuuluvaisuuden kokemus on juuri sitä, että työyhteisö ottaa opiskelijan osaksi yhteisöä. Tämä yhteenkuuluvaisuuden tunne on erittäin tärkeää opiskelijalle, sillä silloin hän tuntee kuuluvansa yhteisöön ja häntä arvostetaan. Tutkimuksemme mukaan opiskelijat arvostavat, että heidät otetaan työyhteisöön mukaan ja kohdellaan tasa-arvoisena työkaverina.

”Suurimmassa osassa paikoista olen päässyt heti kiinni työyhteisöni ja saanut apua ja kannustusta, myös palautetta, joka on mielestäni tärkeää.” (kokkiopiskelija)

Työyhteisön voi olla vaikeaa ohjata nuorta, jos hän ei osoita kiinnostusta oppimiseen. Opiskelijaa ei saa jättää yksin työtehtävissä, mutta vastuuta voidaan antaa, jos opiskelijan osaamisellaan sen osoittaa. Työyhteisön tulisi tuoda esille, että kokin työ on arvokasta, vastuullista ja kaikilla keittiössä työskentelevillä on oma tärkeä tehtävä, mukaan lukien työelämässä oppijalla. Opiskelijat itse pitävät tärkeänä, että uskaltaa ja osaa kysyä tarvittaessa, työyhteisön asenne on myönteinen opiskelijaa kohtaan ja että työpaikassa on hyvä ja kannustava ilmapiiri.

Palaute

Tutkimuksemme mukaan palautteen saaminen koko jakson aikana on tärkeä asia opiskelijalle työelämässä oppimisen jaksolla. Tutkimuksessamme palautteen merkitystä piti jokainen osapuoli tärkeänä asiana. Palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen vaatii niin antajalta kuin vastaanottajalta hyviä vuorovaikutustaitoja. TEO-jaksolla opiskelija oppii työelämätaitoja, joita hän tarvitsee tulevaisuudessa. Paras opettaja tähän on työelämässä oppimisen työpaikan työyhteisö mutta ammatinopettajakin tulisi ohjata ja opastaa opiskelijaa.

Tutkimuksessamme tuli esille työyhteisötaidot, joilla tarkoitetaan tietoista toimintaa ryhmässä, muiden huomioimista ja yhteistyöhön sitoutumista. Näitä taitoja pidettiin tärkeinä ja niitä haluttiinkin opettaa opiskelijalle. Työyhteisön jäsenillä on ammatillisen osaamisen lisäksi kokemusta, kuinka työyhteisön jäsenenä toimitaan. Yleisiä työelämävalmiuksia ovat oma-aloitteellisuus, sosiaalisuus ja reipas asenne. TEO-jaksolla pidettiin tärkeänä opiskelijan rohkeaa ja aktiivista avunpyytämistä eikä vain omin päin toimimista tai odottelua ohjeista.

Perehdyttäminen

Tutkimuksemme vastaajat pitivät tärkeänä asiana opiskelijan perehdyttämistä ja sen merkitystä onnistuneeseen ja laadukkaaseen TEO-jaksoon. Työpaikan perehdyttäjä on yleensä työpaikkaohjaaja mutta kaikilla työyhteisön jäsenillä on velvollisuus osallistua opiskelijan perehdyttämiseen. Perehdyttämisellä nähtiin iso merkitys opiskelijan sitouttamisessa työpaikan ohjeisiin, käytäntöihin ja sääntöihin.

hin. Hyvällä perehdyttämällä opiskelija opastetaan työpaikan pelisääntöihin, kuten työaikoihin, aikataulujen noudattamiseen ja työtehtäviin edellyttävään pukeutumiseen. Perehdytyksen tarkoituksena on luoda turvallinen ja terveellinen perusta työlle. Perehdyttäminen on niin fyysisen kuin henkisenkin hyvinvoinnin edistäjä. Tutkimuksestamme tuli esille, että työympäristön tulee olla työelämässä oppimisjaksolle terveellinen ja turvallinen.

Työturvallisuus

Tutkimuksemme tuloksista nousi tärkeäksi asiaksi jokaisen osapuolen mielestä työturvallisuuden huomioiminen työelämässä oppimisen jaksolla. Työturvallisuus on tärkeä osa opiskelijan työhyvinvointi ja laki velvoittaa huolehtimaan, että työntekijän kuin myös opiskelijan työolosuhteet ja työympäristö ovat terveelliset ja turvalliset (Laki työturvallisuudesta 2022). Opiskelijat olivat sitä mieltä, että työympäristön tulee olla turvallinen ja heille pitää ehdottomasti opastaa keittiölaitteiden ja -välineiden käyttöä, jos siihen on tarvetta. Työelämässä oppimisen laadun kannalta on tärkeää, että oppimisympäristö kykenee tuottamaan opiskelijalle riittävästi oppimismahdollisuuksia. Mielestämme näihin kriteereihin kuuluvat keittiön asianmukaiset ja laadukkaat työskentelyvälineet, joiden avulla opiskelijan oppimista voidaan edistää. Rauramon (2012, 15) kirjassa ”Työhyvinvoinnin portaat” turvallisuudella tarkoitetaan työntekijän/yksilön turvallisia, sujuvia ja ergonomisia työ- ja toimintatapoja.

Opettajan säännöllinen yhteydenpito ja tuki

Onnistuneen työelämässä oppimisen yksi tärkeimmistä asioista on ammatinopettajan säännöllinen yhteydenpito opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan. Opiskelijan tulee kokea, että ammatinopettaja on kiinnostunut ja tukee opiskelijaa muutoinkin kuin vain oppilaitoksessa opiskeltaessa. Yhteydenpito voi tapahtua esimerkiksi soittamalla, tekstiviestein, sähköpostilla tai muulla sovitulla tavalla. Tärkeää on, että opettaja käy henkilökohtaisesti kysymässä kuulumisia työpaikalla. Opiskelijaa täytyy tukea ja kuunnella yksilöllisesti ja hyvä perehdytys työpaikkaan ennen työelämässä oppimisen jaksoa koetaan tutkimuksemme mukaan tärkeäksi. Opettajalla pitää olla resursseja käydä ohjaamassa opiskelijaa työpaikalla säännöllisesti. Nuoret tarvitsevat tukea työelämä- ja työyhteisötaitoihin sekä motivaatiota

ja luottoa omiin kykyihinsä. Opettajan tulee tukea nuorta työelämässä oppimisen aikana esimerkiksi oma-aloitteisuuteen, rohkeuteen ja motivaatioon oppia asioita.

Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen ja ammatti-identiteetti

Itsetuntemuksella on tärkeä rooli ammatillisessa kasvussa. Kun opiskelija tuntee ja tietää omat vahvuutensa ja kehittämisen kohteensa, hänen on helpompi pyytää apua tarvittaessa. Tutkimuksemme mukaan kokkiopiskelijat itse kokevat ammatillisen kasvun liittyvän selkeästi kyseisen ammatillisen alan liittyviin osaamisalueisiin. Ammatinopettaja voi kuitenkin opettaa yleisiä tietoja, taitoja ja asenteita, jolloin opiskelijat saavat huomaamattaan valmiuksia omaan ammatilliseen kasvuunsa. Positiivisen palautteen antaminen koko opintojen ajan vahvistaa itsetuntemusta ja sitä kautta opiskelija saa tukea ammatillisen kasvun prosessiinsa. Tutkimuksemme mukaan työpaikkaohjaajat pitivät tärkeänä ammatillisen kasvun tukemista TEO-jaksoilla.

7.5 Kokin ammattiin oppimista edistävät tekijät TEO-jaksoilla

Kyselymme tarkoituksena oli selvittää, miten ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja, työyhteisö ja opiskelija voivat omalta osaltaan olla edistämässä kokin ammattiin oppimista TEO-jaksoilla. Liitteenä 11 taulukossa 6 on esitetty kyselyn yhteenveto näistä tärkeimmistä tekijöistä jokaisen osapuolen näkökulma huomioiden. Seuraavaksi on esitetty tutkimuksemme tuloksen viisi tärkeämpää tekijää.

Ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja

Tutkimuksemme mukaan työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli TEO-jaksoilla. Opiskelijat pitivät tärkeänä asiana ammattitaitoista työpaikkaohjaajaa ja hänen antamaa tukea ja turvaa työelämässä oppimisen jaksolla. Työpaikkaohjaaja toimii koko oppimisprosessin keskushenkilönä ja on mukana oppimisen prosessin kaikissa vaiheissa. Tutkimuksemme mukaan työpaikkaohjaaja pystyy tavoitteellisella ohjaamisellaan ja toiminnallaan vaikuttamaan oppimisjakson kulkuun sekä toimii monesti roolimallina ja esikuvana opiskelijalle. Tutkimuksesta selvisi, että työpaikkaohjaajat kokivat osaavansa ohjaustyön mutta toivoivat kuitenkin vielä saavansa koulutuksen avulla enemmän ohjaamis- ja arviointitaitoja. Tutkimuksemme mukaan puolet vastanneista työpaikkaohjaajista oli suorittanut työelämässä oppimisen ohjaukseen liittyviä opintoja tai tutkintoja ja 37,5 % vastaajilla

oli kokemusta ohjauksesta kuudesta kymmeneen vuotta. Tutkimuksemme osallistuneista työpaikkaohjaajista vain pieni osa haluaisi saada koulutusta ohjaajana toimimiseen.

Resurssit työelämässä oppimisen asioiden hoitoon/ohjaukseen

Tutkimuksemme mukaan suurin osa työpaikkaohjaajista ja puolet ammatinopettajista olivat sitä mieltä, että heillä ei ollut riittävästi aikaa TEO-jaksojen asioiden hoitamiseen. Työpaikkaohjaajista puolet olivat sitä mieltä, ettei ollut tarpeeksi aikaa opiskelijoiden tukemiseen. Tutkimuksemme mukaan kiire työpaikoilla vaikuttaa ohjauksen laatuun.

”Työpaikoilla on nykyään kiireistä, eikä heillä ole aikaa riittävästi etenäkään hitaammin etenevien opiskelijoiden ohjaukseen.” (ammatinopettaja)

Tutkimuksemme mukaan työelämässä oppimisen laadukas ohjaaminen on erittäin tärkeässä roolissa ja siksi opiskelijan ohjaamiseen tulisi löytyä työaikaa ja resursseja. Opiskelijoille on tärkeää saada oppia oikeissa työympäristöissä ja siksi työelämässä oppimisen työpaikat ovat erityisessä asemassa. Aidoissa työympäristöissä opitaan paljon sellaisia asioita, joita tarvitaan myöhemmässä vaiheessa valmistumisen jälkeen.

Tavoitteen mukaiset työtehtävät

Tutkimuksemme mukaan opiskelijoista suurin osa oli sitä mieltä, että työelämässä opitaan asioita paremmin kuin koulussa ja kirjalliset tehtävät eivät edistä oppimista. Oli tilanteita, joissa opiskelija koki tehneensä eri asioita, kuin mitä jakson tavoitteissa luki. Opiskelijoista noin puolet piti erittäin tärkeänä, että saa palautetta koko työelämässä jakson aikana ja työpaikalla saa tehdä jakson suunnitelman mukaisia työtehtäviä. Ohjaajan tulee tietää ja tuntea työelämässä oppimisen periaatteet ja vastuut, opiskelijan tavoitteet ja odotukset sekä tuntea alan tutkinnon perusteet niin hyvin, että opiskelija pääsee tekemään juuri oikeita työtehtäviä. Lisäksi hänen tulisi tietää työssäoppimisen periaatteet ja vastuut sekä opiskelijan asettamat omat tavoitteet ja odotukset työssäoppimiselle.

Ammatin arvostus

Tutkimuksemme mukaan suurin osa alalle hakeutuvista opiskelijoista arvostaa kokin työtä. TEO-jaksoilla he pääsevät tutustumaan monipuolisesti erilaisiin kokin työtehtäviin ja jokainen yleensä löytää sieltä eniten itseään kiinnostavan. Sisäisen motivaation synnyttää se, että saa tehdä haastaviakin tehtäviä alalla pitkään toimineen ja osaavan ammattilaisen ohjauksessa. Arvostusta ei lisää se, että alalla on kova työvoimapula ja työhön pääsee ilman tutkintoa, mikä osaltaan voi olla vaikuttamassa, että tutkinnon suorittamista ei nähdä tarpeellisena. Työelämässä tapahtuva oppiminen ja ohjaus nähdään yhteisöllisenä toimintana. Kun opiskelijan oma aktiivisuus ja toimijuus vähitellen kasvaa, vastuu omasta oppimisesta siirtyy opiskelijalle itselleen. Ammatin arvostus kasvaa, jos oikeanlaista tukea ja ohjausta on riittävästi saatavilla. Opiskelijalla itsellään on suuri vastuu omasta oppimisestaan ja hän tarvitsee sosiaalisia taitoja ja itsesäätelyvalmiuksia, jotka ilmenevät esimerkiksi itseohjautuvuutena ja aloitteellisuutena ohjaustilanteissa.

TEO-jakson pituus

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tarkoituksena on yksilöllistää opiskelijan opintoja ja mahdollistaa opintojen eteneminen. Tutkimuksemme mukaan työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnitelman laadintaan olisi hyvä osallistua opiskelija, ammatinopettaja ja työpaikkaohjaaja. Käytännössä tämä työ jää kuitenkin opiskelijan ja ammatinopettajan väliseksi tehtäväksi. TEO-jaksojen pituudet voivat vaihdella opintokokonaisuuksittain. Tutkimuksemme mukaan osa opiskelijoista toivoisi kymmenen viikon työelämäjaksoja ja osa vähintään kuuden viikon pituisia. Opettajien mielestä työelämäjaksojen pituudet pitäisi pystyä yksilöllistämään ja niissä pitäisi olla enemmän joustoa opiskelijan sen hetkinen osaaminen huomioiden.

7.6 Kokin ammatin tärkeät vetovoimaisuus tekijät TEO-jaksoilla ja kokin työssä

Kokin ammatin vetovoimaisuus on ollut laskussa jo pidemmän aikaa, ja opintoihin hakeutujien määrä on vähentynyt koko ajan. Ravitsemisalan työelämätoimikunnan tilannekuvan (2022) mukaan koko tutkintojen, että tutkinnon osien suorituskäärät ovat vähentyneet huomattavasti vertailuvuosina 2020–2021. On pohdittu koronan vaikutusta määriin, koska silloin alan työpaikkoja on ollut suljettuina,

mikä on johtanut työntekijöiden lomautuksiin tai jopa irtisanomisiin. Tästä on ollut seurauksena myös se, että TEO-jaksot ja näytöt ovat voineet viivästyä. Ravitsemisalan työelämätoimikunnan mukaan alan vetovoima on heikentynyt ja opiskelijat eivät hakeudu alalle. Ilmiönä on todettu, että alan työvoimapulan takia töihin pääsee nyt ilman tutkintoakin, mikä osalta vaikuttaa siihen, että tutkinnon suorittamista ei nähdä tarpeellisena. Toimiala on matalapalkka-alaa, eivätkä kaikki koe, että tutkinto vaikuttaisi välttämättä palkan suuruuteen.

TEO-jaksoon liittyvien prosessien laadukkaasta hoitamisesta on paljon hyötyä, sillä silloin ammatillinen koulutus pysyy vetovoimaisena, arvostettavana ja varmistaa opiskelijoiden hakeutumisen alalle. (Parasta osaamista -verkostohanke 2019, 17.) Kyselymme avoimissa kysymyksissä selvitimme, mitä asioita ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja ja kokkiopiskelija pitävät tärkeänä kokin ammatin vetovoimaisuuden säilymisessä TEO-jaksoilla ja kokin ammatissa. Liitteinä 12 ja 13 taulukoissa 7 ja 8 on esitetty SWOT-analyysillä tehdyt kysymyksiä yhteenvedot. Seuraavaksi on esitetty tutkimuksemme tuloksen tärkeimmät tekijät SWOT-analyysistämme yhdistäen vahvuudet/mahdollisuudet ja heikkoudet/uhat.

7.6.1 Kokin ammatin ja TEO-jaksojen vetovoimaisuuden vahvuudet/mahdollisuudet

Työyhteisö

Tutkimuksemme mukaan jokaisen kyselyyn vastanneiden osapuolien mielestä työyhteisöllä ja sen toimivuudella on suuri merkitys niin TEO-jaksoilla kuin kokin ammatissakin. Hyvässä ja motivoituneessa työyhteisössä on selkeät pelisäännöt, miten toimitaan eri tilanteissa. Tämä luo kokkiopiskelijaankin turvallisuuden ja hyväksymisen tunnetta, joka taas lisää ammatin vetovoimaisuutta. Tutkimuksemme nousi esille, että tänä päivänä työpaikoilla koetaan paljon kiirettä, mikä vaikuttaa kielteisesti työilmapiiriin. Työyhteisöissä kiirettäkin siedetään, jos ilmapiiri pysyy positiivisena ja kaikilla on tunne, että jokainen tekee parhaansa. Tutkimuksemme mukaan hyvällä työilmapiirillä on vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen työhönsä ja työpaikkaan mikä lisää ehdottomasti ammatin vetovoimaisuutta.

Kokin ydinsaamisalueiden huomioiminen

Tutkimuksestamme nousi esille, että opiskelijat arvostavat sellaisia työelämässä oppimisen paikkoja, missä saa oikeasti tehdä kokin töitä ja harjoitella tekemistä osaavan ohjaajan johdolla. Oppilaitoksessa opiskelijat tekevät melkein kaikki tarjottavat alusta alkaen itse, sillä eineksiä ja puolivalmiita komponentteja ei käytetä. Tutkimuksemme mukaan opiskelijat oppivat parhaiten kokin ammattia, kun he saavat tehdä TEO-jakson tavoitteiden mukaisia työtehtäviä.

”Olen oppinut todella paljon, ihana paikka. Annosten esille laittoa, varmuutta tekemiseen, sesongin raaka-aineet, kasvisten käsittelyä ja aikataulutusta.” (kokkiopiskelija)

Kokin ydinsaamisalueet ovat ravitsemuspalveluissa toimiminen, lounasruokien ja annosruokien valmistus. Kokin työt ovat hyvin moninaiset ja hänen tulee osata ajatella myös taloudellisesti.

Kokin työn monipuolisuus

Tutkimuksemme mukaan vetovoimatekijöiksi nousevat opiskelijoiden mukaan hyvät työmahdollisuudet, tutustuminen erilaisiin ruokakulttuureihin, elämysten tuottaminen, kehittyminen omassa ammatissa ja uusien asioiden oppiminen. Monipuolisuus alalla ja itsensä toteuttaminen ovat asioita, joita ammatinopettajat ja työpaikkaohjaajat toivat esille alan vetovoimatekijöitä kysyttäessä. Ammattiylpeys omasta työstä ja kehittymisen mahdollisuudet aina huipulle asti, voivat olla myös vetovoimatekijöitä nuorten valitessa ammattialaansa.

Ammatin arvostus

Tutkimuksemme mukaan ammatin arvostusta pidettiin tärkeänä asiana kokin ammatin vetovoimaisuustekijänä. Varsinkin ammatinopettajien ja työpaikkaohjaajien mielestä oman työn arvostus on tärkeimpiä asioita, joilla parannetaan ja nostetaan kokin ammatin vetovoimaisuutta. Kokkiopiskelijat kokevat, että alan arvostus lähtee itsestään, kun arvostaa hyvää ruokaa ja on valmis oppimaan uutta. Ravintola- ja cateringalan toimijoilla on tärkeä rooli oman työn arvostuksen nostattajana. Alan toimijoiden oma arvostus alaansa kohtaan vaikuttaa suoraan muidenkin mielipiteisiin.

Tänä päivänä yritykset ovat heränneet pohtimaan omaa työnantajamielikuvaa, imagoaan, brändiään ja mainettaan vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Sisäisellä ja ulkoisella työnantajamielikuvalla on iso merkitys niin yrityksen työntekijöille kuin työpaikkahakijoillekin. Varsinkin brändistä on tullut entistäkin tärkeämpi, koska ihmisten käyttäytyminen on muuttunut jo useiden vuosien ajan. On tärkeää ymmärtää, että brändi syntyy aina asiakkaan mielessä ja yritys voi tehdä paljon asioita, jotka edesauttavat mielikuvan syntymisessä. (Malmelin & Hakala 2012, 11–12; Ruokolainen 2020, 14–18.) Tutkimuksessa tuli myös esille, että työnantajien olisi tärkeää vahvistaa hyvää työnantajamielikuvaa myös oppilaitoksiin päin, koska silloin on mahdollisuus saada joukkoon uutta osaamista.

Etenemismahdollisuudet uralla

Etenemismahdollisuudet ovat ravintola- ja cateringalalla hyvät. Restonomian ammattikorkeakoulu tutkinto voi avata runsaasti erilaisia työmahdollisuuksia alalla. Mutta jo pelkästään alalla työtä tekemällä ja oppimalla uusia asioita on mahdollista edetä vaikkapa esimies tehtäviin. Oman ravintolan perustaminen on monella kokkiopiskelijalla haaveena, mutta se vaatii pitkää työkokemusta ja monipuolista osaamista alan moninaisissa työtehtävissä. Tutkimuksemme mukaan onnistunut TEO-jakso innostaa opiskelijaa jatkamaan opinnon valmistumiseen asti ja motivoi mahdollisesti uralla eteenpäin.

”Hyvät ja kannustavat kokemukset alan työelämässä oppimisen paikoista voivat saada jäämään alalle ja halumaan omalla uralla eteenpäin.” (ammattinopettaja)

Tulevaisuudessa ravintola- ja cateringalan trendit tuovat muutoksia kokien työhön. Tulevaisuuden trendien ennakoiminen ja ymmärtäminen on tärkeää, koska ne tuovat lisäarvoa alalla toimiville yrityksille ja toimijoille. Tuotteiden ja palvelujen yksilöllisyys korostuu samoin kuin hintalaatu-suhteen merkitys. Asiakkaat ovat valmiita maksamaan hyvästä palvelusta ja laadukkaista tuotteista.

Työllistyminen

Tutkimusta tehdessämme olemme huomioineet, että työmahdollisuudet ovat tänä päivänä hyvät. Liikeidealtaan erilaisissa keittiöissä on paljon erilaisia työaikoja ja mahdollisuuksia tarjolla. Mielipiteet alan arvostuksesta vaihtelevat, sillä ravintolassa työskentelyä arvostetaan yleensä enemmän kuin ammattikeittiöllä

ruoanvalmistusta. Ammattikeittiön kokin työskentelyä ohjaa monesti tarkka reseptiikka, mikä ei välttämättä anna tilaa luovuudelle. Ravintolassa kokin työ on luovempaa ja itsenäisempää ja siksi myös arvostetumpaa. Ammattikeittiöllä työskentelyä moni pitää kuitenkin mielekkäänä ja houkuttelevana vaihtoehtona tulevaisuudessa. Säännöllinen päivätyö oli houkutteleva vaihtoehto etenkin naisille.

7.6.2 Kokin ammatin ja TEO-jaksojen vetovoimaisuuden heikkoudet/uhat:

Työtehtävät eivät vastaa jakson tavoitteita

Ammattitaitoa tarvitaan yhä enemmän ja siksi TEO-jaksot nousevat mielestämme isoon rooliin taidon kehittämisessä. TEO-jaksojen tavoitteiden tärkeyttä tulisikin painottaa enemmän työelämässä oppimisen työpaikoilla, jotta kokkiopiskelijat saisivat tehdä niitä työtehtäviä missä heidän ammattitaitonsa kehittyi. Tutkimuksemme mukaan kokkiopiskelijat pitivät eniten vetovoimaisuuden heikkoutena kokin ammattiin oppimista TEO-jaksolla sitä, että työtehtävät eivät vastaa jakson tavoitteita. Työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että liiaksi prosessoituja raaka-aineita käytettäessä heikennetään kokin ammattiin oppimista ja samalla ammatin vetovoimaisuutta.

”Enkä saanut tehdä niitä tehtäviä mitä minun pitäisi oppia.” (kokkiopiskelija)

Oppimisympäristö ei ole asianmukainen

Tutkimuksessamme tuli esille, että työelämässä oppimisen työpaikan epäsopiavuus voi aiheuttaa uhkaa kokkiopiskelijan ammattiin oppimista ja huonontaa ammatin vetovoimaisuutta. Siksi onkin tärkeää, että koulutuksen järjestäjä huolehtii ammattiopettajan avulla asianmukaiset työelämässä oppimisen työpaikat jokaiselle opiskelijalle. Tutkimuksemme mukaan oppimisympäristön heikkouksena voi olla, että työpaikan edellytykset kokin ammattiin oppimiseen eivät ole riittäviä. Oppimisympäristöstä puuttuu tarpeellisia työvälineitä, koneita ja laitteita sekä pehdyttämisen talon tavoille on jäänyt vähäiseksi tai riittämättömäksi. Tämä heikentää niin TEO-jaksojen kuin kokin ammatin vetovoimaisuutta. Oppimisympä-

ristön tulee olla turvallinen ja terveellinen sekä henkilökunnan tulee olla ammattitaidoiltaan, kokemukseltaan ja koulutukseltaan pätevä ja soveltuva kokin ammatin opettamiseen.

Kokin työn arvostus

Tutkimuksessamme mukana olleet kokkiopiskelijat eivät maininneet matalaa palkkaa alan arvostusta kysyttäessä. Kiire, fyysisesti raskas työ ja epäsäännölliset työajat nousivat asioiksi, jotka laskevat alan vetovoimaisuutta ja kokin työn arvostusta. Ammatinopettajat ja työpaikkaohjaajat mainitsivat kuitenkin myös matalan palkan esteeksi alan opintoihin hakeutumiselle. Työntekijöiden vähyys ja siitä johtuva hektisyys on ongelma monella keittiöllä. Kokin ammatin arvostusta heikentävä asia on, että alalla on tällä hetkellä saatavilla töitä ilman koulutustakin, joka vaikuttaa negatiivisesti alan vetovoimaisuuteen ja palkkaukseen. Yhteistyötä yritysten ja oppilaitosten kesken tehdään muutoinkin kuin vaan TEO-jaksojen osalta. Erilaiset tapahtumat, seminaarit ja muut ovatkin hyviä kokemuksia opiskelijoille, he pääsevät näkemään kokin osaamista myös muualla kuin TEO-jaksoilla ja työn monipuolisuuden näkeminen nostaa työn arvostusta. Tutkimuksemme mukaan TEO-jaksoilla tulisi huomioida alan kehitystä muun muassa digitaalisuutta.

*”Pitäisikö markkinoinnissa tuoda esille enemmän alan nuorekkuus, alan digitalisoituminen, luovan työn mahdollisuudet ja tuotekehitys?”
(työpaikkaohjaaja)*

Työn fyysinen ja henkinen rasitus

Tutkimuksestamme tuli esille työaikojen aiheuttamat uhkatekijät kokin ammattiin liittyen, jotka heikentävät vetovoimaisuutta. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen voi olla haasteellista epäsäännöllisten työaikojen vuoksi ja tämä heikentää henkistä hyvinvointia. Kokin työn erikoispiirteet; kausiluonteisuus, viikonloppupainotteisuus ja yötyö määrittelevät työtahdin, mikä koetaan uhkana kokin ammatin vetovoimaisuuteen. Kokin työ on monesti kelloon sidottu, sillä ruoan pitää olla valmis tiettyyn aikaan. Tämä koettiin heikentävän kokin ammatin ja TEO-jaksojenkin vetovoimaisuutta. Tutkimuksemme mukaan liiallinen

kiire työpaikalla koetaan fyysisesti raskaaksi, mikä aiheuttaa uhkaa kokin ammatin oppimiseen ja kokin ammatin vetovoimaisuuteen. Työelämässä oppimispaikkojen kiireeseen voi vaikuttaa henkilökunnan liian vähäiset resurssit tai henkilökuntaa ei yksinkertaisesti ole saatavilla työmarkkinoilta.

Työn vaativuus

Tutkimuksemme mukaan kokin työn vaativuus voidaan nähdä heikkoutena ammatin vetovoimaisuus tekijänä. Työpaikkaohjaajien ja ammatinopettajien vastauksista selvisi, että vaativuudella tarkoitetaan esimerkiksi erikoisruokavalioiden tietämystä ja valmistusta sekä pysymistä alan kehityksen mukana. Tutkimuksen mukaan kokin työ on luovaa ja vaatii oma-aloitteellisuutta ja innovatiivisuutta. Kokin työssä tarvitaan osaamista ja tietoa työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Tutkimuksen mukaan omavalvonta osaaminen on tärkeää kaikkien kyselyyn vastanneiden mielestä ja osaamattomuus lisää heikkoutta kokin ammatin hallintaan.

Ruokaviraston (2022) mukaan elintarvikealalla työskentelevän on tunnettava elintarvikkeisiin liittyvät vaarat sekä tunnistettava niiden käsittelyyn liittyvät vaarat. Kokin työ ei ole pelkästään ruoan valmistusta, vaan hänen tulee hallita raaka- ja ruoka-aineet sekä valmistusmenetelmät. Kokin tulee osata ajatella kannattavaa ja taloudellista raaka-aineiden ja ruoka-aineiden käsittelyä. Kaikki nämä vaativuuden osa-alueet voivat näyttäytyä heikkouksina kokin ammatin vetovoimaisuudessa.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tutkimuksemme tuloksista saimme esille ne tärkeimmät TEO-jakson oppimisen prosessiin liittyvät asiat, jotka lisäävät kokon ammattiin oppimista ja edistävät myös kokon ammatin vetovoimaisuutta. Tulokset antavat aihetta pohtia, että kenen tehtävä on huolehtia opiskelijan laadukkaasta ja onnistuneesta TEO-jaksosta. Mielestämme vastuu jakautuu koulutuksen järjestäjän ja työelämän organisaatioiden kesken mutta opiskelijalla on oma osuuteensa prosessissa. Ammatinopettajalla ja työpaikkaohjaajalla on mielestämme isoin rooli, miten oppimisasiat hoituvat ja miten yhteistyötä tehdään.

Ammatillisesta koulutuksesta säädetyssä laissa on määritelty, että koulutuksen järjestäjän on huolehdittava, että työelämässä oppimisen työpaikalla on ammatitaidoiltaan, työkokemukseltaan ja koulutukseltaan vastuullinen ohjaaja (laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on luoda työelämässä oppimiseen hyvät mahdollisuudet varmistamalla ammatinopettajan pätevyys ja kokemus ohjaamisesta sekä työpaikan oppimisympäristön tulee täyttää sille annetut kriteerit.

Opetushallituksen hyvän ohjauksen kriteerien (2014, 15) mukaan ammatinopettajan kokemus työelämässä oppimisen ohjaustyöstä tulee olla laadukasta ja riittävää, koska silloin varmistetaan opiskelijan monipuolinen oppiminen TEO-jaksoilla ja opiskelijan ammatillinen kehittyminen. Ammatinopettajan ohjaustyön kokemus pitää hänet ajan tasalla työelämäosaamisesta ja pitää näin yllä myös kontakteja työelämään. Työelämän organisaatioiden tehtävänä on luoda opiskelijalle terveellinen ja turvallinen oppimisympäristö sekä osoittaa pätevät ja osaavat työpaikkaohjaaja ja henkilökunta. Rintalan ym. (2015, 18–19) katsausartikkelin mukaan ohjauksella edistetään työelämässä oppimista ja ohjaukseen tulee panostaa, sillä ohjaus kytkeytyy työyhteisöön ja työympäristöön, ohjaajaan ja opiskelijaan kuin myös koulutusohjelman rakentumiseen.

Tutkimustuloksista nousi esille kaikkien osapuolien näkemysten mukaan, että *opiskelijan oma asenne* on tärkeässä roolissa TEO-jakson onnistumisessa. Opiskelijan asenteeseen vaikuttaa hyvin paljon hänen sisäinen motivaationsa. Opis-

kelijan motivaatio oppimiseen voidaan yhdistää TEO-jakson vetovoimaisuustekijöihin niin mahdollisuutena kuin uhkana. Vetovoimaisuuden mahdollisuutena voidaan yhdistää kokin ydinosaamisalueiden huomioiminen ja kokin työn arvostuksen mutta vastavuoroisesti huonosti hoidettuna ne voivat esiintyä uhkana.

Sisäinen motivaatio on aloitteellista ja aktiivista toimintaa, jossa opiskelija ottaa vastuuta omista tekemisistään ja hänellä on halua kehittyä ja oppia uutta. Sisäisesti motivoitunut opiskelija haluaa tehdä asioita ja toimintoja, niiden mielekkyyden ja kiinnostavuuden vuoksi sekä tekeminen tuottaa hänelle mielihyvää ja hän toimii vapaaehtoisesti omasta halustaan. Sisäisen motivaation lähteitä ovat vapauden, osaamisen ja yhteenkuuluvuuden kokemus. (Martela & Jarenko 2014, 14–15.)

Tutkimuksemme tuloksista, jotka liittyvät asenteeseen ja vapauden kokemukseen tuli esille se, että opiskelija voisi välillä itse suunnitella omaa työpäivää tai ainakin antaa ehdotuksia mitä hän voisi tehdä ja mitä hän haluaisi nyt oppia. Mielestämme vastavuoroisessa suhteessa opiskelija saa toteuttaa itseään, se luo itsevarmuutta sekä mikä tärkeintä hän tuntee kuuluvansa joukkoon ja hän on osa työyhteisöä. Rintalan ym. (2015, 19) tutkimuksen perusteella vastuu työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta on osin opiskelijalla itsellään, jolta edellytetään riittäviä sosiaalisia taitoja ja itsesäätelyvalmiuksia, jotka ilmenevät esimerkiksi itseohjautuvuutena ja aloitteellisuutena erilaisissa ohjaustilanteissa. Opiskelija oppii arvostamaan omaa osaamistaan ja sitä kautta kokin ammattia.

Tutkimuksemme mukaan jokaisen kyselyyn vastanneiden osapuolien mielestä *työyhteisöllä ja sen toimivuudella* on suuri merkitys niin TEO-jaksoilla kuin kokin ammatissakin. Työyhteisön roolin merkitys TEO-jakson ja kokin ammatin vetovoimaisuustekijöissä esiintyy niin vahvuutena kuin uhkana. Ehdoton vetovoimatekijä on työyhteisön myönteinen asenne opiskelijaa kohtaan ja asianmukainen ohjaustyö. Uhkana on huono työyhteisön ilmapiiri, pelisäännöt puuttuvat ja opiskelijaa ei perehdytetä asianmukaisesti. Hyvässä ja motivoituneessa työyhteisössä on selkeät pelisäännöt, miten toimitaan eri tilanteissa. Tämä luo kokkiopiskelijaankin turvallisuuden ja hyväksymisen tunnetta, joka taas lisää ammatin vetovoimaisuutta.

Tutkimuksestamme nousi esille, että tänä päivänä työpaikoilla koetaan paljon kiirettä, mikä vaikuttaa kielteisesti työilmapiiriin. Työyhteisöissä kiirettäkin siedetään, jos ilmapiiri pysyy positiivisena ja kaikilla on tunne, että jokainen tekee parhaansa. Tutkimuksemme mukaan hyvällä työilmapiirillä on vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen työhönsä ja työpaikkaan mikä lisää ehdottomasti ammatin vetovoimaisuutta. Rintalan ym. (2015, 14–16) tutkimuksen mukaan toimiva suhde opiskelijan ja työyhteisön välillä vaikuttaa positiivisesti koko oppimisprosessiin. Opiskelijan aktiivinen rooli työyhteisössä tarjoaa motivoivan ja parhaan mahdollisen oppimisen TEO-jaksolle.

Tutkimuksemme tuloksista nousi esille, että kokin TEO-jakson tärkeitä tekijöitä ovat asianmukainen *perehdytys ja työturvallisuus*. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että opiskelijan perehdyttämisellä on merkitystä onnistuneeseen ja laadukkaaseen TEO-jaksoon. Tutkimuksemme mukaan perehdytyksellä ja työturvallisuudella on yhteys kokin ammatin vetovoimaisuuden vahvuustekijöihin. Perehdyttämisellä koettiin olevan iso merkitys opiskelijan sitouttamisessa työpaikan ohjeisiin, käytäntöihin ja sääntöihin. Perehdytyksen tarkoituksena on luoda turvallinen ja terveellinen perusta työlle. Perehdyttäminen on niin fyysisen kuin henkisenkin hyvinvoinnin edistäjä. Tutkimuksestamme tuli esille, että työympäristön tulee olla työelämässä oppimisjaksolle terveellinen ja turvallinen. Artikkelin mukaan varsinkin nuorilla opiskelijoilla on isompi riski joutua työtapaturmaan kuin kokeneemmilla työntekijöillä (Hanvold ym. 2018, 4).

Työturvallisuus on tärkeä osa opiskelijan työhyvinvointia ja laki velvoittaa huolehtimaan, että työntekijän kuin myös opiskelijan työolosuhteet ja työympäristö ovat terveelliset ja turvalliset (Laki työturvallisuudesta 2022). Opiskelijat olivat sitä mieltä, että työympäristön tulee olla turvallinen ja heille pitää ehdottomasti opastaa keittiölaitteiden ja -välineiden käyttöä, jos siihen on tarvetta. Työelämässä oppimisen laadun kannalta on tärkeää, että oppimisympäristö kykenee tuottamaan opiskelijalle riittävästi oppimismahdollisuuksia. Mielestämme näihin kriteereihin kuuluvat keittiön asianmukaiset ja laadukkaat työskentelyvälineet, joiden avulla opiskelijan oppimista voidaan edistää.

Tutkimuksemme tuloksista nousi esille, että kokin ammattiin oppimista edistävä tekijä on *ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja*. Työpaikkaohjaajalla on keskeinen ja tärkeä rooli TEO-jaksolla, sillä hän toimii koko oppimisprosessin keskushenkilönä

ja on mukana kaikissa TEO-jaksoon liittyvissä vaiheissa. Ammattitaitoisen työpaikkaohjaajan rooli nousi esille myös kokin ammatin ja TEO-jaksojen vetovoimaisuustekijänä. Työpaikkaohjaajan keskeisiä tehtäviä ovat muun muassa opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittäminen, ohjaustyö, opiskelijan motivoiminen ja työyhteisöön sopeuttaminen. Työpaikkaohjaaja perehtyy ja ohjaa opiskelijaa HOKSin mukaan ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä. Työpaikkaohjaajalla on iso vastuu TEO-jakson toimivuudesta, onnistumisesta sekä hänellä on tärkeä rooli opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumisessa ja työelämän esikuvana.

Tutkimuksestamme nousi esille, että 50 % vastanneista työpaikkaohjaajista ei ollut käytyä työpaikkaohjaajakoulutusta tai vastaavia opintoja. Mielestämme työpaikkaohjaajakoulutus antaisi enemmän työkaluja ohjaajana toimimiseen, koska tehtäväkenttä on laaja ja vastuullinen. TEO-jakson onnistuminen vaikuttaa niin vahvasti kokin ammatin vetovoimaisuustekijöihin, että siihen työelämän kannattaisi panostaa. Työelämän tulisi mielestämme korostaa työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitystä organisaatioissa ja kehittää sitä yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa. Virtasen (2013, 16–17) väitöskirjan mukaan opiskelijoiden, koulutuksen järjestäjän kuin työelämänkin tulisi tuntea työelämässä oppimisen prosessit nykyistä paremmin, koska silloin löytyy toimivimmat ratkaisut opiskelijoiden työelämässä oppimisen tukemiseen ja vetovoimaisuuden säilymiseen.

Tutkimuksemme mukaan TEO-jaksoa ja kokin ammattiin oppimista edistää tavoitteiden mukaiset työtehtävät, joka kuuluu osana kokin *ydinosaamisalueiden huomioimiseen*. Tavoitteiden mukaiset työtehtävät liittyivät vahvasti myös vetovoimaisuustekijöihin, sillä niiden vaikutus nähtiin niin vahvuutena kuin heikkoutena TEO-jaksoon ja kokin työhön. Työpaikkaohjaajan ja työyhteisönkin olisi tärkeää tuntea ja tietää opiskelijan TEO-jakson tavoitteet ja aikaisempi kokemus. Tämä mielestämme kehittää opiskelijan ammatillista osaamista ja antaa motivaatiota oppimiseen.

Virtasen (2013, 92) tutkimuksen mukaan aikaisemmalla työkokemuksella on oppimista edistävä vaikutus ja se tulisikin ottaa huomioon luodessa henkilökohtaisia oppimispolkuja. Motivoivaa oppimista edistetään antamalla opiskelijalle mahdollisuus aktiiviseen toimijuuteen. Tämä tarkoittaa sitä, että hänelle annetaan mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä ja että häneltä kysytään myös neuvoja ja jopa opitaan uusia asioita. TEO-jakson pituudesta opiskelijat olivat montaa eri mieltä,

siksi henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) nousee tärkeään rooliin. HOKSin suunnittelussa tulisi olla mukana kaikki kolme osapuolta, opiskelija, ammatinopettaja ja työpaikkaohjaaja. Tämä varmistaisi sen, että opiskelijan aikaisempi osaaminen tunnistettaisiin ja sitä verrattaisiin jakson tavoitteisiin ja näin saataisiin opiskelijaa palveleva jakson pituus.

Tutkimuksemme mukaan kokin ammattiin oppista edistävää tekijä on, että työpaikalla on *riittävät resurssit TEO-jakso asioiden hoitamiseen ja ohjaamiseen*. Tutkimuksestamme nousi esille työpaikkaohjaajien ja ammatinopettajien mielestä, että heillä ei ollut riittävästi aikaa TEO-jakso asioiden hoitamiseen ja työpaikkaohjaajilla ei ollut riittävästi aikaa myöskään opiskelijan tukemiseen. Liian vähäiset resurssit ovat yhteydessä TEO-jakson ja kokin ammatin vetovoimaisuuteen, koska sillä on vaikutusta TEO-jakson ohjaustyön laatuun ja onnistumiseen. Tutkimuksemme mukaan ammatinopettajilla oli huoli siitä, että resurssien vähyyys voi vaikeuttaa esimerkiksi hitaasti oppivien opiskelijoiden oppimista.

Airilan, Mattila-Holapan, Kurjen ja Nykäsen 2019, 24) artikkelin mukaan ammatillisen koulutuksen uudistus on lisännyt työelämässä oppimista työpaikoille. Tämä merkitsee sitä, että työpaikkojen rooli kasvaa opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukijana sekä oppilaitosyhteistyön merkitys kasvaa entisestään. Työelämässä oppimispaikkojen valmiuksia ja resursseja ohjaamiseen sekä työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyötä on vahvistettava. Tulevaisuudessa työelämällä ja koulutuksen järjestäjillä on mahdollisuus vaikuttaa tähän epäkohtaan.

Tutkimuksestamme nousi esille, että ammatinopettajien ja työpaikkaohjaajien keskinäinen yhteistyö toimii mutta *työelämäyhteistyöhön* tulisi vielä panostaa. Työelämän, oppilaitosten ja opiskelijoiden yhteistyön tavoitteena on tuottaa laadukasta oppimista ja osaavaa työvoimaa. Tästä yhteistyöstä puhutaan vastavuoroisena kumppanuutena. Tutkimuksessamme nousi esille vastavuoroisen kumppanuuden kehittämiseen liittyviä asioita, jotka mielestämme nostavat alan vetovoimaisuutta. Tällaisia olivat muun muassa työelämän edustajien vierailut oppilaitoksissa esimerkiksi aamiaisbrunssin merkeissä ja yhteiset seminaarit. Yhteiset tapaamiset koettiin tärkeinä juuri alan vetovoimaisuuden nostattajana. Raudasojan (2018, 65–71) mukaan työelämäyhteistyön kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa on ollut keskeinen tavoite jo pitkään. Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena on tiivistää työelämän ja koulutuksen välistä yhteistyötä.

Tutkimuksemme tuloksista nousi esille, että koulutuksen järjestäjän ja TEO-jaksojen työpaikkojen yhteistyön merkitys kasvaa, koska oppimisympäristöt muuttuvat. Tulevaisuudessa muuttuva työympäristö arvostaa esimerkiksi digitaalisuutta ja kestävän kehityksen osaamista. Warrenin (2019, 16, 65, 77) tutkimuksen mukaan ammatillinen koulutus vaatii muutosta. Työelämässä oppimista tulee lisätä, koska se auttaa opiskelijoita oppimaan työelämässä tarvittavia taitoja. Kansainvälisten tutkimuksien mukaan on tunnistettu ristiriita työnantajien tarpeiden ja opiskelijoiden taitojen välillä. Maailma muuttuu ja työympäristöt muuttuvat mikä tarkoittaa, että ammatillisessa koulutuksessa opittuja taitoja tulee sopeuttaa työympäristön muuttuviin tarpeisiin. Eri tutkimuksissa on tullut esille, että työnantajien ja ammatillisen koulutuksen välille tarvitaan enemmän vuoropuhelua toisten kanssa.

Työelämäyhteistyön merkitys on huomioitava myös kansainvälisestäkin, sillä Suomen yhteiskunta tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän ulkomailta tulevia osaajia ja siksi onkin tärkeää satsata työ- ja koulutusperäiseen maahanmuuttoon. Suomalainen kilpailukyky tunnetaan vahvana ulkomailla, koska se nojaa osaamiseen ja toimivaan koulutusjärjestelmään. Helsingin seudun kauppakamarin (2021) mukaan koulutuspoliittisen selonteon luonnoksessa jätetään työelämäyhteistyön merkitys liian vähäiseksi. Kauppakamarin mukaan toimivalla koulutusjärjestelmällä on vetovoimatekijöitä myös kansainvälisistä osaajista käytävässä kilpailussa sekä sen toimivuus vaikuttaa yritysten elinvoimaisuuteen.

Ammatinopettajien ja työpaikkaohjaajien vastauksista nousi esille, että kokin ammatin vetovoimaisuuteen vaikuttaa uhkaavasti ja heikentävästi alan matala palkkaisuus. Kokin työ koetaan vastuulliseksi ja fyysisesti raskaaksi eikä palkkaa koeta monestikaan riittäväksi työn määrään nähden. Mielestämme tänä päivänä ei ole varaa antaa huonoa kuvaa kokin ammatista, sillä työvoimapula on suuri. TEO-jaksojen laadukas hoitaminen on yksi asia, joilla voidaan parantaa kokin ammattiin oppimista ja kokin ammatin vetovoimaisuutta. Liitteessä 14 kuviossa 16 on esitetty opinnäytetyön tuloksen muodostumisen yhteenveto tutkimuskysymyksistä. Tutkimuksemme lopputuloksena tärkeimpiä TEO- jaksojen asioita ovat ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja, opiskelijan perehdyttäminen ja kokin ydinosaamisen huomioiminen, joilla kaikilla on vaikutusta kokin ammatin vetovoimaisuuteen.

Onnistunut TEO-jakso motivoi opiskelijaa jatkamaan opintoja, arvostamaan kokin ammattia ja omaa osaamistaan. Ammattitaitoisen työpaikkaohjaajan ohjauksessa opiskelija kehittyi, oppii uutta ja saa kokemusta työelämätaidoista. Opinnäytetyössämme on tuotu esille TEO-jaksojen merkityksen yhteys osana kokin ammatin vetovoimaisuutta. Aiemmissä tutkimuksissa työelämässä oppimista on avattu opiskelijan, ammatinopettajan ja työpaikkaohjaajan näkökulmista, mutta sen yhteyttä kokin ammatin vetovoimaisuuteen ei ole tutkittu. Mielestämme työmme antaa paljon ajateltavaa TEO-jaksojen toimivuudesta ja osapuolten roolien merkityksen tärkeydestä.

8.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointia

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein validiteetin ja reliabiliteetin avulla, molemmat käsitteet liittyvät tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuksen tulee olla virheetöntä, luotettavaa ja puolueetonta ja tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Validiteettia ja reliabiliteettia voidaan tarkastella sekä mittaus- tai tutkimusmenetelmän tai niiden tulosten näkökulmasta. (Flinck 2016, 13–14.) Tutkimuksemme täyttää laadulliselle tutkimukselle vaaditun tarkoituksenmukaisuuden, koska valitsimme tutkimukseen osallistujat kokemustensa perusteella (USC Libraries 2012). Kaikilla osapuolilla oli kokemusta työelämässä oppimisesta, joten vastauksia voidaan pitää luotettavina.

Validiteetti on hyvä silloin, kun tutkimuksen kohderyhmät ja tutkimuskysymykset ovat oikeat. Validiteettia voidaan arvioida sillä, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja tutkimuskysymykset vastaavat siihen, mitä on ollut tarkoitus tutkia. (Hiltunen 2009, 2–3.) Aineiston hankinta tavaksi valitsimme kyselyt, koska tutkittava alue oli tuttu kaikille osapuolille (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 40). Tutkimuskysymykset olivat selkeitä ja täydensimme niitä avoimilla kysymyksillä. Kyselyyn osallistuneita valitessa olimme huomioineet, että ne täyttävät asettamamme tarkoitukseen sopivat kriteerit (Pitkäranta 2014, 91). Asettamillamme kriteereillä varmistimme tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta.

Tutkimustulosten validiteettia vahvistaa se, että olimme kyselylomakkeita suunniteltaessa tehneet testikyselyn pienelle joukolle kokkiopiskelijoita ja haastatelleet muutamia ammatinopettajia. Näin varmistimme, että kyselylomakkeen kysymykset ovat ymmärrettäviä. (Vilkkä 2021a, 193.) Validiutta eli tutkimuksen pätevyyttä

on hyvä tarkastella jo tutkimusta suunniteltaessa, koska tutkimuksen tulokset vääristyvät, mikäli vastaaja ei ajattelekaan kuten tutkija oletti. (Vilkkä 2021a, 193.) Tutkimuksen luotettavuutta lisää, että olemme kuvanneet tutkimuksen kulkua ja siitä tehtyjä tulkintoja ja johtopäätöksi perusteellisesti. Tutkimuksemme täyttää ulkoisen validiteetin, koska tutkimuksemme tuloksia voidaan yleistää yksittäistä tutkimusta laajemmin eri ammatillisille aloille työelämässä oppimisen jaksoille (Puusa & Juuti 2020, 179, 192).

Reliabiliteetin luotettavuus kertoo siitä, miten luotettavasti, huolellisesti ja toistettavasti käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten ja väitteiden luotettavuutta eli sitä, johtuuko tutkimustulos sattumasta vai onko tulokset riippumattomasti toistettavia. (Flinck 2016, 13–14.) Tutkimuksemme laatu koostuu tutkimusaineistoon ja analyysimenetelmiin käytetyn teorian ja kerätyn aineiston yhteensopivuudesta ja ne ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa (Puusa & Juuti 2020, 195). Tutkimuksemme reliabilitutta vahvistaa se, että kuvaamme tutkittavaa asiaa niin monipuolisesti kuin mahdollista (Puusa & Juuti 2020, 190). Tutkimukseen osallistujat edustavat perusjoukkoa ja siksi tulosten mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta (Vilkkä 2021a, 194.)

Vilkkä (2021a, 197–198) mukaan tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee ottaa huomioon puolueettomuusnäkökulma. Vaikka tutkijoilla on tutkittavaan yhteisöön ja toimintakulttuuriin yhteys, sillä ei ole ollut vaikutusta tutkimuksessa tehtyihin valintoihin eikä vääristänyt tutkimustuloksia. Koemme, että opettajana/opinto-ohjaajana ja ravitsemistyönjohtajana/työpaikkaohjaajana toimimisenä on antanut meille laaja-alaisen näkökulman asioihin, mitä olemme hyödynneet opinnäytetyöprosessia tehdessä ja arvomme ovat läpinäkyviä. Kun tutkijat paljastavat tutkimukseen vaikuttavat arvonsa, tekee se tutkimuksesta arvopaan eli niin sanotusti läpinäkyvän. Läpinäkyvyys puolestaan kytkeytyy monella tavalla tutkimuksen tekemisen etiikkaan.

Puusan ja Juutin (2020, 190–191) mukaan tutkimuksen uskottavuuteen vaikuttavat tutkijoiden taustat, jotka ovat läsnä koko tutkimusprosessin. Tutkijoiden on välttämätöntä tunnistaa ja tunnustaa, että heillä on keskeinen asema tutkimuksen kulussa ja tuoda se julki tutkittavaan ilmiöön ja tehtyihin valintoihin. Tutkimuk-

semme uskottavuutta lisää, että tutkimusraportissa esitämme tutkittavien kommentteja. Tutkimuksen laatua ja uskottavuutta lisää, kun tutkijoita on enemmän kuin yksi. Useamman tutkijan tekemässä aineistoanalyysissä voidaan päästä parempaan ja kokonaisvaltaisempaan tulkintaan, jos vielä käytetään monia menetelmiä. (Puusa & Juuti 2020, 185.)

Eettisyys liitetään läheisesti etiikkaan, joka on oikeaa ja väärää tutkiva tieteenala. Etiikka tarkoittaa reflektoitua eli pohdittua näkemystä oikeasta ja väärästä. Hyvä tieteellinen käytäntö on, että opinnäytetyön arviointi tehdään tarkasti ja rehellisesti. Eettisyyden varmistamiseksi kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujien oli mahdollista kieltäytyä vastaamisesta. Aineiston kokoamisessa emme painostaneet vastaajia vaan heillä oli vapaaehtoisuus vastata kysymyksiin annetulla vastausajalla. Varmistimme ettei kenenkään yksilöllisyyttä vaaranneta eikä yksittäistä vastaajaa pystyisi tunnistamaan. Näillä asioilla varmistimme tutkimuksen eettisyyttä, sillä olimme etäällä vastaajista eikä meillä ollut valta-asemaa vastaajiin. (Vilkkä 2021, 197–199; Kuula 2015, 34.)

Raportoimme tutkimuksen tulokset totuudenmukaisesti emmekä muuttaneet niitä tai luoneet tyhjistä vastauksia. Vastaukset hävitetään Webropolista tulosten raportoinnin jälkeen. Opinnäytetyössämme käytettyjä lähteitä olemme hyödyntäneet hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti ja kunnioittaneet hyvää lainauskäytäntöä. Eettisyyttä huomioimme sillä, että käytimme lähteinä alkuperäisiä tutkimuksia ja kirjallisuus on uutta. (Vilkkä 2021, 200–201; Kuula 2015, 34.) Hyvän tieteellisen käytännön mukaan emme ole vähätelleet tai loukanneet aikaisempien tutkimuksien tekijöitä tai heidän tutkimuksensa tuloksia, joihin olemme viitanneet opinnäytetyössämme (Kuula 2015, 35; Tuomi & Sarajärvi 2018, 151).

8.3 Kehittämisehdotukset, jatkotutkimusehdotukset ja tutkimustulosten hyödynnettävyys

Tässä luvussa esitämme kehittämisehdotuksia, jotka tutkimuksemme tuloksien mukaan kehittävät työelämässä oppimisen jakson prosessiin liittyviä asioita niin, että ne lisäävät myös kokon ammattin vetovoimaisuutta. Kehittämiskohteita ovat ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja, opiskelijan perehdyttäminen ja kokon ydinosaamisalueiden huomiointi.

Kehittämisehdotuksemme on, että kaikilta työpaikkaohjaajana toimivilta vaaditaan työpaikkaohjaajakoulutus, koska tutkimuksemme mukaan työpaikkaohjaajalla on suuri merkitys opiskelijan TEO-jakson onnistumisessa. Työpaikkaohjaajakoulutus edistää työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä sekä kehittää TEO-jakson kokonaisuutta.

Kehittämisehdotuksemme on, että kaikilla TEO-jakso työpaikoilla tulee olla ajantasainen opiskelijan perehdyttämissuunnitelma, joka sisältää osion työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Perehdyttämissuunnitelmalla opastetaan opiskelijaa muun muassa työpaikan toimintatapoihin, työtehtäviin, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Perehdyttämissuunnitelma tulee sisältää tarkistuslistan, mistä voidaan varmistaa ohjeiden mukainen perehdytys.

Kehittämisehdotuksemme on, että TEO-jaksoilla huomioidaan kokonaisuudessaan ydinosaamisalueet, koska opiskelijan on tärkeää saada tehdä jakson tavoitteiden mukaisia työtehtäviä. Käytännön toteutuksena ehdotuksemme on orientoitumisjakso ennen ensimmäistä TEO-jaksoa. Yhden tai kahden viikon pituinen orientointijakso ennen varsinaista TEO-jaksoa tutustuttaisi opiskelijan ja työpaikan toisiinsa ja samalla se mahdollistaisi suunnitelman tekemisen yhdessä kaikkien kolmen osapuolen kanssa.

Kehittämisehdotuksemme vastavuoroiseen kumppanuuteen on kummiyritystoiminta, joka edistäisi työelämän, oppilaitosten ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä. Kummiyritystoiminnan tarkoitus on toisen osapuolen ymmärtämistä, yhteistä suunnittelua ja toteutusta. Yhteisenä tavoitteena olisi kaikkien osapuolten osaamisen lisääminen.

Jatkotutkimusehdotuksena olisi, että seuraavassa tutkimuksessa paneuduttaisiin työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön kehittämiseen. Ehdotuksitamme, joita voisi liittää jatkotutkimukseen olisivat orientointiviikot ennen varsinaista TEO-jaksoa, kummiyritystoiminta ja työpaikkojen opiskelijan perehdyttämissuunnitelma, joka sisältäisi työturvallisuus osion.

Ravintola- ja cateringalalla vallitsee tällä hetkellä koko maata koskeva työvoimapula osaavasta henkilökunnasta. Mielestämme yksi mahdollinen keino tilanteen parantamiseksi olisi panostaa enemmän työ- ja koulutusperäiseen maahan muuttoon ja niihin tuomiin mahdollisuuksiin. Jatkotutkimusehdotuksena olisi, että tutkittaisiin millainen mahdollisuus työ- ja koulutusperäisellä maahan muutolla, olisi työvoimapulaan. Tutkimusta voisi tehdä muillakin aloilla kuin pelkästään ravintola- ja cateringalalla.

Tutkimuksestamme saatuja kehittämissuhteita voidaan hyödyntää suunniteltaessa TEO-jaksoja. Kokkiopiskelijan, ammatinopettajan, työpaikkaohjaajan ja työyhteisön roolien tunnistaminen työelämässä oppimisen prosessissa on tärkeää, sillä se tukee opiskelijan ammattiin kasvamista ja motivaatiota oppimiseen sekä samalla edistää kokin ammatin vetovoimaisuutta. Laadukas ja hyvin suunniteltu TEO-jakso on mielestämme yksi tekijä siihen, että ammatillinen koulutus pysyisi paremmin arvostettavana ja varmistaisi opiskelijoiden hakeutumisen alalle. Tutkimuksestamme saatuja kehittämissuhteita voidaan hyödyntää myös muissa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa, riippumatta siitä, mikä ammatillinen perustutkinto koulutus on kyseessä.

Opinnäytetyötämme ja niistä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Työstämme löytyy laaja näkökulma työelämässä oppimisen jakson prosessiin liittyvistä asioista, koska tutkimuksessa oli mukana kaikki kolme tärkeintä osapuolta. Opinnäytetyöstämme tulee esille asiat, joihin tulee kiinnittää huomiota suunniteltaessa ja kehitettäessä TEO-jaksoja. Toimeksiantajamme Oulun Palvelualan Opisto sekä tutkimuksessa mukana ollut ammattiopisto Lappia Tornion toimipaikka saavat opinnäytetyöstämme oman kirjallisen version sähköisessä muodossa, mitä he voivat hyödyntää TEO-jaksojen suunnittelussa ja kehittämisessä.

8.4 Oman työn reflektointia

Työmme eteni opinnäytetyösuunnitelman mukaisesti, kun saimme rajattua aihealuetta ohjaavan opettajan avulla. Kevät 2022 oli kiireistä ja haasteellista aikaa mutta aikatauluttamalla tehtävät, asiat pysyivät hallinnassa. Kyselylomakkeita

suunniteltaessa pidimme ensin muutaman henkilön testikyselyn kokkiopiskelijoille ja haastattelun ammatinopettajille. Testikyselyn ja haastattelun tarkoituksena oli testata kysymysten ymmärrettävyyttä ja se auttoi avointen kysymyksien laatimisessa. Kyselylomakkeet suunniteltiin ja kysely suoritettiin sähköisellä Webropol-ohjelmalla, joka oli erittäin toimiva ratkaisu. Webropol-ohjelma ei ollut ennestään tuttu ja olikin mielenkiintoista tutustua sen toimintaan. Kyselylomakkeet olivat mielestämme selkeitä ja hyvin ymmärrettäviä. Kyselylomakkeiden sisältämät väittämät ja avoimet kysymykset antoivat vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Vastausprosentit ylsivät tavoitteisiimme jokaisen osapuolen kohdalla. Olemme tyytyväisiä saamaamme aineiston määrään ja laatuun ja tämä lisäsi motivaatiotamme tehdä tätä opinnäytetyötä.

Kyselylomakkeessa olisi ollut vielä tiivistämisen tarvetta, sillä osa kysymyksistä kysyivät samaa asiaa vähän eri muodossa. Kyselylomakkeet olivat pitkiä ja avoimia kysymyksiä olisi voinut olla vähemmän. Aihe kokonaisuudessaan oli meille molemmille tekijöille erittäin läheinen, sillä työskentelemme molemmat opinnäytetyön aiheen alueella. Koimme kuitenkin, että taustoistamme oli paljon hyötyä kaikissa opinnäytetyön vaiheissa. Vahvasta kokemuksesta, joita meillä on opetukselta, ohjauksesta ja työelämässä toimimisesta antoivat laajaa näkökulmaa asioille. Opinnäytetyössämme toimintamme on kuitenkin läpinäkyvää ja se ei ole millään tavalla vaikuttanut tutkimustuloksiin, vaan asiat on esitetty rehellisesti. Koimme, että oli erittäin mielenkiintoista analysoida kyselyiden vastauksia ja luoda niistä johtopäätöksiä, pohdintaa ja kehittämissuhteita. Opinnäytetyötä tehtäessä olemme käyttäneet monenlaisia digitaalisia välineitä ja oppineet niiden käyttöä. Olemme analysoineet tutkimuksen tuloksia useilla eri menetelmillä, jotka ovat mielestämme olleet tarkoituksenmukaisia.

Opinnäytetyön teoriaosuutta kirjoitimme kevään ja kesän aikana. Kysely toteutettiin toukokuussa ennen kesälomakauden alkamista. Varsinaiseen tutkimustulosten analysointiin päästiin elokuun alussa. Yhteydenpitoimme opinnäytetyötä tehdessä on tapahtunut pääsääntöisesti Teamsin ja puhelimen kautta mutta olemme tavanneet myös henkilökohtaisesti. Opinnäytetyöprosessi on ollut haastavaa mutta antoisaa. Olemme oppineet paljon, miten prosessissa edetään ja mitä asioita tulee ottaa huomioon. Opinnäytetyöhön kuuluvat oppimistehtävät selkiyttivät ja auttoivat prosessissa eteenpäin. Loppujen lopuksi työmme nivoutui yhteen nopeasti ilman häiriötekijöitä ja suurempia haasteita. Kokonaisuudessaan olemme

erittäin tyytyväisiä opinnäytetyöprosessin kulkuun ja yhteistyö pelasi meidän kahden välillä moitteettomasti.

LÄHTEET

- Alarinta, E. 2017. Ammatillisten opettajien ja työpaikkaohjaajien kokemukset, näkemykset ja kehittämisehdotukset työssäoppimisjaksosta ja sen ohjaamisesta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.7.2022 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101003/GRADU-%091493738362.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ammattibarometri 2022. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Viitattu 3.11.2022 <https://www.ammattibarometri.fi/>.
- Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A-L. & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 24–41. Viitattu 4.10.2022 <https://journal.fi/akakk/article/view/86932/45844>.
- Cherry, K. 2022. Verywellmind. Psychology. What Is Self-Esteem? Updated on August 03, 2022. Viitattu 27.9.2022 <https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868>.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy.
- Flinck, O. 2016. Tukihenkilö työyhdistys ry:n verkkosivun uudistaminen. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.10.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113698/Flinck_Olli.pdf;jsessionid=FB092E1C00A57BFBC704C03474BEE459?sequence=1.
- Hanvold, T., Kines, P., Nykänen, M., Thomee, S., Holte, K., Vuori, J., Waersted, M & Veiersted, K. 2018. Among Young Workers in the Nordic Countries: A Systematic Literature Review. *Safety and Health at Work* 10 (2019)3–20. Viitattu 20.9.2022 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118301264?via%3Dihub>.
- Harju, R. 2017. Osaava kokki. Osaamisvaatimukset kokin työpaikkailmoituksissa. Jyväskylän ammattioppilaitos. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Matkailu-, ravitsemus- ja talousala. YAMK. Opinnäytetyö. Viitattu 29.9.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126289/Harju_Riitta.pdf?sequence=1.
- Hav, O. 2021. Pohjoismaiden yhteistyö 2022. Ammatillisen koulutuksen vetovoimaa on parannettava. Viitattu 20.9.2022 <https://www.norn.org/fi/news/ammattillisen-koulutuksen-vetovoimaa-parannettava>.
- Helsingin seudun kauppakamari. 2021. Uutiset. Osaaminen ja työelämä. Koulutuspoliittisessa selonteossa unohtuu työelämäyhteistyön merkitys. Viitattu 18.11.2022 <https://helsinki.chamber.fi/koulutuspoliittisessa-selonteossa-unohtuu-tyoelamayhteistyon-merkitys/>

- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 1.10.2022 http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.
- Honkanen, E. & Korhonen, A. 2020. Tervetuloa työpaikalle! Käytännön vinkkejä työssä oppimiseen ja työnantajayhteistyöhön. Invalidisäätiö: Helsinki. Viitattu 5.7.2022 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344558/HonkanenEKorhonenATervetuloatyopaikalle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Immonen, M. 2019. Osaavat työpaikkaohjaajat – osaamista työelämään. Tampereen ammattikorkeakoulu. Palveluliiketoiminnan johtaminen YAMK. Opin näytetyö. Viitattu 8.7.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/178670/Immonen_Milma.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- Jylänki, T. 2021. Oulun Palvelualan Opisto (OPAO). Apulaisrehtorin haastattelu 10.12.2021.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2017. Hyvä Itsetunto. Helsinki: WSOY.
- Kielitoimiston sanakirja 2021. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. URN: NBN:fi: kotus-201433. Verkkojulkaisu HTML. Päivitettävä julkaisu. Päivitetty 11.11.2021. Viitattu 20.9.2022 <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/>.
- Kniivilä, S., Lindblom-Yläne, S. & Mäntynen, A. 2017. Tiede ja teksti. Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen. Kolmas, uudistettu painos. Gaudeamus. Turku: HansaBook.
- Kopakka, K. 2020. Ammatillisen identiteetin rakentuminen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Kandidaatintutkielma. Viitattu 13.8.2022 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/123389/KopakkaKatriina.pdf?sequence=2>.
- Korpela, M. 2015. Työhyvinvointia kehittämässä – Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Viitattu 11.7.2022 <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201503131156.pdf>.
- Kouvolan ammattiopisto Oy, Eduko 2022. Työelämälle. Työelämässä oppiminen. Viitattu 12.7.2022 <https://peda.net/ksao/oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6/koulutusalat/sosiaali-ja-terveys/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4lle/ttj>.
- Kpedu. 2017. Työpaikkaohjaajan opas. Viitattu 8.7.2022 https://www.kpedu.fi/docs/default-source/yhteystiedot/ty%C3%B6paikkaohjaajan-opas-2017_210mmx210mm_vedos.pdf?sfvrsn=c50c7f4d_0.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Gaudeamus. Tallinna: Printon Trukikoda.
- Kuula, A. 2015. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 9.7.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>.
- Laki nuorista työntekijöistä 9 §. Viitattu 9.7.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201236>.
- Laki työturvallisuudesta. Viitattu 12.7.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- Malmelin, M. & Hakala, J. 2012. Vetovoima. Kirja inspiroivasta yrityksestä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Helsinki: Taletum.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja 3/2014. Helsinki. Viitattu 8.10.2022 https://www.eduskunta.fi/fi/naineduskuntatoimii/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf.
- Mulder, M. 2017. Workplace learning and competence development. The Journal of Agricultural Education and Extension Vol. 23 No 4, 283 – 286. Viitattu 20.9.2022 <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1389224X.2017.1348030?needAccess=true>.
- Ohjaan.fi. 2022a. Viitattu 8.7.2022 <https://ohjaan.fi/tyokalupakki/>.
- Ohjaan.fi. 2022b. Työelämässä oppimisessa jokaisella on oma roolinsa. Viitattu 11.7.2022 <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/tyoelamassa-oppimisessa-jokaisella-on-oma-roolinsa/>.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2020. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–6.painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Omnia 2019. Oppiva. Omnia.fi. Microsoft Excel-tilukkolaskentaa ja sisällöntuotantoa. Viitattu 31.7.2022 <https://oppiva.omnia.fi/excel/>.
- OPAO kotisivut 2021. Viitattu 13.1.2022 <https://www.opao.fi/>.
- Opetushallitus 2014. Hyvän ohjauksen kriteerit – Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Informaatioaineistot 2014:5. Grano Oy. Viitattu 17.9.2022 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/hyvan_ohjauksen_kriteerit_0.pdf.
- OPH 2022a. Ammatilliset perusopinnot. Viitattu 13.8.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatilliset-perustutkinnot>.
- OPH 2022b. Työelämässä oppiminen. Viitattu 4.7./13.8.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>.
- OPH 2022c. Henkilökohtaistaminen. Viitattu 13.8.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilokohtaistaminen>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 29.8.2022 <https://okm.fi/amisreformi>.

- Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen. Strategiasta käytäntöön. Kaup-
pakamari. Viro: Meedia Zone.
- Parasta osaamista -verkostohanke. 2019. Mikä on muuttunut? Työelämässä
oppimisen uudet mahdollisuudet. Oppilaitoshenkilöstön opas. Opetus- ja kult-
tuuriministeriö. Viitattu 5.7.2022 <https://www.turkuai.fi/sites/default/files/atoms/files//toum-opas.pdf>.
- Parasta Palvelua -kehittämishanke. 2020. Yhdessä työelämän kanssa. Osa 6
Viestitämme työelämälle. Työelämän viestinnän opas. Opetus- ja kulttuurimi-
nisteriö. Viitattu 10.7.2022 [https://poke.fi/wp-content/uploads/2020/06/Osa-
6_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4viestinn%C3%A4n_opas.pdf](https://poke.fi/wp-content/uploads/2020/06/Osa-6_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4viestinn%C3%A4n_opas.pdf).
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Työkirja ammattikor-
keakouluun. Jokioinen: e – Oppi Oy [https://www.acade-
mia.edu/40057699/LAADULLINEN_TUTKI-
MUS_OPINN%C3%84YTETY%C3%96N%C3%84_TY%C3%96KIRJA_AM-
MATTIKORKEAKOULUUN](https://www.academia.edu/40057699/LAADULLINEN_TUTKIMUS_OPINN%C3%84YTETY%C3%96N%C3%84_TY%C3%96KIRJA_AMMATTIKORKEAKOULUUN).
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.
Helsinki: Gaudeamus.
- Raatikainen, T. 2021. Ammatillaiseksi kasvaminen on prosessi. Viitattu
19.8.2022 [https://www.tiitus.media/2021/05/20/ammattilaiseksi-kasvaminen-
on-prosessi/](https://www.tiitus.media/2021/05/20/ammattilaiseksi-kasvaminen-on-prosessi/).
- Ranta, R. 2021. Kehittyvä työyhteisö. Uudistettu painos. Suomen yritysikirjat Oy.
- Raudasoja, A. 2018. Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyössä tapahtuu.
Teoksessa Kukkonen, H. & Raudasoja, A. (toim.). Osaaminen esiin. Ammatil-
lisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampereen ammattikor-
keakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 23. Viitattu 5.7.2022 [https://julkai-
sut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/A/23-Osaaminen-esiin.pdf](https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/A/23-Osaaminen-esiin.pdf).
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudis-
tettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Ravitsemisalan työelämätoimikunnan tilannekuva v. 2020–202. Viitattu
25.10.2022 [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Ravitsemis-
alan%20tetk%20v.%202020-2021.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Ravitsemis-
alan%20tetk%20v.%202020-2021.pdf).
- Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P. & Postareff, L. 2015. Työ-
paikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammat-
tikasvatuksen aikakauskirja 17, 9–21. Viitattu 9.7.2022 [https://jour-
nal.fi/akakk/article/view/89448/48809](https://journal.fi/akakk/article/view/89448/48809).
- Rintala, H. 2020. Work-Based Learning in Vocational Education and Training:
Varied Communities, Fields, and Learning Pathways. Tampere University.
The faculty of engineering and natural sciences. Academic dissertation. Vii-
tattu 9.7.2022 [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118917/978-952-
03-1404-0.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118917/978-952-03-1404-0.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

- Ruokavirasto 2022. Omavalvonnalla hallitaan vaara- ja riskitekijöitä. Päivitetty 15.9.2022. Viitattu 11.10.2022 <https://www.ruokavirasto.fi/elintarvikkeet/elintarvikeala/elintarvikeyrityksen-perustaminen-ja-omavalvonta/omavalvonta-ja-jaljitettavyys/omavalvonta/>.
- Ruokolainen, P. 2020. Brändikäsikirja. Näin teet yritysbrändistä vetovoimaisen! Kauppakamari. 1. painos. Helsinki: Hansaprint Oy.
- Sanastokeskus 2021. Jatkuvan oppimisen sanasto (luonnos). Viitattu 1.2.2022 http://www.tsk.fi/tiedostot/luonnokset/jatkuvaoppiminen/jatkuvan_oppimisen_sanasto_lausunluonnos.pdf?file=luonnokset/jatkuvaoppiminen/jatkuvan_oppimisen_sanasto_lausunluonnos.pdf.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Nuoret ja työ. Viitattu 12.7.2022 <https://stm.fi/nuoret-ja-tyo>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työelämä. Työhyvinvointi. Viitattu 12.7.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Helsinki: Painatuskeskus.
- Tauren-Konkare, S. 2017. Miksi koulutettu kokki ei jää alalle töihin? Turun ammattikorkeakoulu. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Restonomi YAMK. Opinnäytetyö. Viitattu 28.9.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132343/tauren-kankare_satu.pdf;jsessionid=E52F397F35518AE514645B026D00DD1F?sequence=1.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Työturvallisuuskeskus 2022. Nuorten perehdyttäminen työpaikalla. Viitattu 28.7.2022 <https://ttk.fi/nuorten-perehdyttaminen-tyopaikalla/>.
- Työsuojelu.fi. 2022. Työsuhde. Nuori työntekijä. Viitattu 12.7.2022 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>.
- Työterveyslaitos. 2022. Työhyvinvointi ja työkyky. Työuralle kiinnittyminen. Viitattu 11.7.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyouralle-tyouralle-kiinnittyminen>.
- Työturvallisuuskeskus ry. 2022. Työturvallisuus. Työyhteisö. Viitattu 11.7.2022 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/#23824f0d>.
- Ukkonen-Mikkola, T. & Turtiainen, H. 2016. Työssäoppiminen koulutuksen ja työelämän rajavyöhykkeellä. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, Journal of Early Childhood Education, JECER, Research Vol. 5 No 1, 44 – 68. Viitattu 4.7.2022 <https://journal.fi/jecer/article/view/114050/67249>.
- University of Southern California. 2012. Characteristics of Qualitative Research. Päivitetty 14.12.2021. Viitattu 23.12.2021 <http://libguides.usc.edu/writing-guide/qualitative>.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeuru: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. Helsinki: Otava.

Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko 2021. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24. Valtioneuvosto Helsinki. Viitattu 29.8.2022 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162995/VN_2021_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Viljamaa, J. 2022. Itsetunnon voima. Helsinki: Kirjapaja.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä – Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Keuruu: Tammi.

– 2021a. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Helsinki: Otava.

Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssä oppimisen järjestelmässä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. 14–26. Viitattu 4.7.2022 https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41842/1/978-951-39-5270-9_vaitos27062013.pdf.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja 20 työkalua. Helsinki: Talentum.

Warren, F. 2019. Spotlight: Tekniikan alojen ammatillinen koulutus. hunderED research report#005. Helsinki: HundrED Research https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/hundred_selvitys_spotlight_tekniikan_alan_ammattillinen_koulutus_032019.pdf.

LIITTEET

- Liite 1. Kokin ammatillinen ydinosaaminen pakollisissa tutkinnonosissa
- Liite 2. Saatekirje
- Liite 3. Opiskelijan kyselylomake
- Liite 4. Ammatinopettajan kyselylomake
- Liite 5. Työpaikkaohjaajan kyselylomake
- Liite 6. Vastausprosentti jakauma työelämässä oppimisen jakson pituudesta
- Liite 7. Kokkiopiskelijoiden avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti
- Liite 8. Ammatinopettajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti
- Liite 9. Työpaikkaohjaajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti
- Liite 10. Tutkimustulosten kymmenen tärkeintä tekijää kokin opintojen työelämässä oppimisen jaksoilla eri osapuolien näkökulmasta
- Liite 11. Yhteenveto kyselyn tuloksista, jotka edistävät kokin ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksoilla
- Liite 12. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista kokin ammatin vetovoimaisuuden tärkeimmistä asioista TEO-jaksoilla
- Liite 13. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista kokin ammatin vetovoimaisuuteen liittyvistä tärkeimmistä asioista
- Liite 14. Opinnäytetyön tuloksen muodostumisen yhteenveto tutkimuskysymyksistä

TAULUKKO 1. Kokin ammatillinen ydinosaaminen pakollisissa tutkinnonosissa.

Ravitsemispalveluissa toimiminen 30 osp	Lounasruokien valmistus 40 osp	Annosruokien valmistus 20 osp
Kunnostaa asiakas- ja työtiloja	Käsittelee ja käyttää eri jalostusasteella olevia elintarvikkeita	Aikatauluttaa päivittäiset työtehtävänsä
Valmistaa toimipaikan tuotteita ja palveluja myyntiä varten	Valmistaa lounasruokia ja leivonnaisia perusruokaohjeiden ja -valmistusmenetelmien mukaan	Muuntaa ruokia asiakkaiden tai asiakasryhmien tarpeet huomioiden
Pitää huolta myytävien tuotteiden laadusta ja riittävydestä	Suurentaa ja pienentää ruokaohjeita	Valmistaa annos- ja tilausruokia sekä leivonnaisia
Palvelee asiakkaita	Muuntaa ruokia asiakkaiden tai asiakasryhmien tarpeet huomioiden	Laittaa ruoka-annoksia esille
Myy tuotteita tai palveluja sekä rekisteröi myyntiä	Osallistuu tarvittaessa ruokalistan suunnitteluun	Osallistuu toimipaikan liikeidean tai toiminta-ajatuksen mukaiseen asiakaspalveluun
Järjestää ja siistiä asiakas- ja työtiloja	Ajoittaa päivittäiset työtehtävänsä	Siistiä ja järjestää työ- ja asiakas-tiloja
Toimii astiahuollon tehtävissä	Laittaa ruokalajit esille	Noudattaa omavalvontasuunnitelmaa
Puhdistaa työvälineitä, koneita ja laitteita sekä asiakas- ja työtiloja	Osallistuu toimipaikan liikeidean tai toiminta-ajatuksen mukaiseen asiakaspalveluun	Noudattaa gastronomian perusperiaatteita
Noudattaa omavalvontasuunnitelmaa vastaanottaa, varastoi ja säilyttää raaka-aineita ja muita tarvikkeita	Siistiä ja järjestää työ- ja asiakas-tiloja noudattaen oma-valvontasuunnitelmaa	Varmistaa asiakastytytyväisyyden ja arvioi omaa työtään ja toimintaansa

(Harju 2017, 18.)

KYSELYN SAATEKIRJE

Kokien opintojen työelämässä oppiminen ja sen vaikutukset ammatin veto-voimaisuuteen.

Hyvä kokkiopiskelija! (ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja)

Mitkä tekijät ovat mielestäsi tärkeitä kokien opintojen työelämässä oppimisen jaksoilla? Miten opiskelija, ammatinopettaja, työpaikkaohjaaja ja työyhteisö voisivat edistää kokien ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksoilla? Muun muassa näihin kysymyksiin etsimme vastauksia Restonomi YAMK- tutkintoon liittyvässä kyselyssämme, johon tarvitsemme sinun apuasi.

Vastaajien henkilöllisyys tai yksittäiset vastaukset eivät tule julki kyselyn tuloksissa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Saatuja vastauksia käytämme vain kehittämistyötämme varten. Työn valmistuttua, se tulee löytymään Theseus tietokannasta, työn tai tekijöiden nimellä. Halutessasi lisätietoja kehittämistyötämme tai kyselystämme, voit ottaa meihin yhteyttä.

Päivi Sarkkinen: sähköpostiosoite ja puh. nro

Satu Surakka: sähköpostiosoite ja puh. nro

Vastaathan 20.5 2022 mennessä!

Yhteistyöstä kiittäen 😊 Päivi ja Satu

Linkki kyselyyn:

Opiskelijan kysely

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2. Ikäni on:



3. Sopiva työelämässä oppimisen pituus viikkoina?
(valitse vain yksi vaihtoehto)

- 3–4 viikkoa
- 5–7 viikkoa
- 8–10 viikkoa
- Yli kuin 10 viikkoa, oma ehdotukseni on _____ viikkoa

4. Vastaa seuraaviin kysymyksiin kyllä tai ei

	kyllä	ei
Saitko tarpeeksi tietoa työssäoppimispaikasta ennen jakson alkamista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esiteltiinkö sinulle työpaikkaohjaaja(t) heti alkuun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ottiko työyhteisö sinut hyvin vastaan työpaikassa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	kyllä	ei
Tiesivätkö kaikki työpaikalla, että olet tulossa TEO-jaksolle?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oliko työpaikkaohjaajalla sinulle aikaa heti alkuun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edistäisivätkö kirjalliset tehtävät oppimistasi työelämässä jaksojen aikana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oliko opettaja yhteydessä säännöllisesti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saitko opettajalta tukea tarvittaessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saitko myönteistä palautetta työpaikalla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saitko työpaikalla tarpeeksi perehdytystä talon käytännöistä, säännöistä ja ohjeista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opin työelämässä paremmin, kuin koulussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia väittämiä työelämässä oppimisen jaksolla?
(Merkitse vain yksi ympyrä riviä kohden)

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	erittäin tärkeää
Opiskelija tuntee tavoitteensa työelämässä oppimisen jaksolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkinnon perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät kirjalliset ohjeet työelämässä oppimisen jaksolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teo-jakson pituus suhteessa tavoitteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
Opiskelija saa tehdä työpaikalla työelämässä oppimisjakson suunnitelman työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijalle annetaan palautetta koko jakson aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkaohjaaja tuntisi opiskelijan aikaisemman osaamisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan ruoanvalmistuksen taito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan omavalvontaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan perehdytys työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuuden huomioiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koneiden ja laitteiden käytön hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan elintarviketuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia väittämiä työelämässä oppimisen jaksolla?
(Merkitse vain yksi ympyrä riviä kohden)

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
Opiskelija voisi välillä myös itse suunnitella päivän töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija osaa seurata työpäivän etenemistä ja katsoa kelloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaspalveluosaaminen (esim. palvelutilanteet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija pystyy tiimityöskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
Opiskelija pystyy itsenäiseen työskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan asenne ja motivaatio oppimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan täsmällisyys ja luotettavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijalla on vastuu omasta työelämässä oppimisen jaksosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija osaa kysyä, kun ei tiedä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjalliset tehtävät työelämässä oppimisen aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla annetaan opiskelijalle palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija antaa työpaikalle palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettaja käy työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettaja tukee tarvittaessa opiskelijaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettajan säännöllinen yhteydenpito opiskelijaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jakson loppuarviointi- ja palautekeskustelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisölle tiedotetaan opiskelijan työelämässä oppimisen jaksosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön myönteinen asenne opiskelijaa kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan hyvä ja kannustava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Ovatko työelämässä oppimisen jaksot olleet onnistuneita? (kyllä tai ei, niin miksi? Kerro vähän kaikesta kokemastasi)

8. Oletko oppinut uusia asioita TEO-jakson aikana?
(kyllä, niin mitä? kerro vähän kaikesta kokemastasi)

9. Millainen on mielestäsi hyvä ja toimiva työelämässä oppimisen jakso?

10. Mitkä asiat nostaisit vetovoimatekijöiksi valitessasi alan töitä valmistumisesi jälkeen? (mikä on parasta, mikä sai sinut innostumaan kokin ammatista jne.)

Kiitos vastauksistasi!

Ammatinopettajan kysely

1. Sukupuoli

- Nainen
 Mies

2. Ikäni on:



3. Kuinka kauan olet ohjannut työelämässä oppijoita?

- 0–5 vuotta
 6–10 vuotta
 11–20 vuotta
 yli 20 vuotta

4. Kuka/ketkä osallistuvat työelämässä oppimisjakson mahdollisen yksilöllisen suunnitelman tavoitteiden laatimiseen?

- Opiskelija
 Vastuopettaja
 Työpaikkaohjaaja
 Työpaikan esimies
 Muu _____

5. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia väittämiä työelämässä oppimisen jaksolla? (Merkitse vain yksi ympyrä riviä kohden)

en osaa ei jonkin tärkeää erittäin tärkeää

	sanoa	lainkaan tärkeää	verran tärkeä		
Tutkinnon perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät kirjalliset ohjeet työelämässä oppimisen jaksolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TEO-jakson pituus suhteessa tavoitteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TEO-jakson ajankohta sopiva työpaikan kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija saa tehdä työpaikalla työelämässä oppimisjakson suunnitelman mukaisia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijalle annetaan palautetta koko jakson aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan aikaisemman osaamisen tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruoanvalmistuksen taito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaavointiosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan perehdytys työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia väittämiä työelämässä oppimisen jaksolla?
(Merkitse vain yksi ympyrä riviä kohden)

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeä	tärkeää	erittäin tärkeää
Työturvallisuuden huomioiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koneiden ja laitteiden käytön hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elintarviketuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija voisi välillä myös itse suunnitella päivän töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija osaa seurata työpäivän etenemistä ja katsoa kelloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
Asiakaspalveluosaaminen (esim. palvelutilanteet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija pystyy tiimityöskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija pystyy itsenäiseen työskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan oma asenne ja motivaatio oppimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Täsmällisyys ja luotettavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijalla on vastuu omasta työelämässä oppimisen jaksosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija osaa kysyä, kun ei tiedä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan kirjalliset tehtävät työelämässä oppimisen jaksolla aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen antaminen opiskelijalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan palaute työpaikalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia väittämiä työelämässä oppimisen jaksolla?
(Merkitse vain yksi ympyrä riviä kohden)

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
Opettajan käynnit työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettajan tuki tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännöllinen yhteydenpito työpaikkaohjaajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeä	tärkeää	erittäin tärkeää
Opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman läpikäynti työpaikkaohjaajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loppuarviointi- ja palautekeskustelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisölle tiedottaminen opiskelijan työelämässä oppimisen jaksosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön myönteinen asenne opiskelijaa kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävästi työaika opiskelijan ohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävästi resursseja työelämässä oppimisen asioiden hoitamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työelämässä oppimisen jaksosta on hyötyä organisaatiolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Vastaa seuraaviin väittämiin kyllä tai ei

	kyllä	ei
Käyn tarpeeksi työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarpeeksi työaika antaa tukea opiskelijalle tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen säännöllisesti yhteydessä työpaikkaohjaajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi työaika työelämässä oppimisasioiden hoitamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	kyllä	ei
Saan palautetta onnistumisestani työelämässä oppimisen ohjaajana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö sujuu hyvin oppilaitoksen ja työelämässä oppimispaikkojen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Miten pidät opiskelijaan yhteyttä TEO-jakson aikana?

10. Miten ammatinopettaja voi tukea ja yllä pitää opiskelijan motivaatiota TEO-jakson aikana?

11. Ovatko TEO-jaksojen pituudet oikeassa suhteessa tavoitteisiin, jos eivät niin mitkä olisivat jaksojen pituudet?

12. Miten työelämässä oppimisen jaksoja ja ohjausta pitäisi mielestäsi vielä kehittää?

13. Millä muilla asioilla/teoilla ammatinopettaja voisi edistää kokon ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksolla?

14. Millaisia ammatillisia sisältöjä pitäisi lisätä/laajentaa kokon tutkinnossa?

SEURAAVAT KYSYMYKSET LIITTYVÄT ALAN VETOVOIMAISUUTEEN:

15. Mitkä asiat mielestäsi edistävät kokon ammatin vetovoimaisuutta työelämässä oppimisen jaksolla?

16. Mitä asioita nostaisit esille kokon ammatin työssä, joilla olisi vaikutusta alan vetovoimaisuuteen?

17. Millaista yhteistyötä oppilaitos tekee työnantajien kanssa? Ja onko yhteistyössä mietitty sellaisia asioita, jotka nostaisivat alan vetovoimaisuutta?

Kiitos vastauksistasi!

Työpaikkaohjaajan kysely

1. Sukupuoli

- Nainen
 Mies

2. Ikäni on:



3. Työtehtäväsi (valitse kaikki sopivat vaihtoehdot)

- Esimies / työnjohtaja
 Työpaikkaohjaaja
 Työntekijä
 Muu _____

4. Oletko suorittanut työpaikkaohjaajalle suunnattuja opintoja / tutkintoja? (Merkitse vain yksi vaihtoehto)

- kyllä
 ei
 en ole varma / en tiedä

5. Kuinka kauan olet ohjannut työelämässä oppijoita?

- 0–5 vuotta
 6–10 vuotta
 11–20 vuotta

yli 20 vuotta

6. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia väittämiä työelämässä oppimisen jaksolla?
(Merkitse vain yksi ympyrä riviä kohden)

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	erittäin tärkeää
opiskelijan tavoitteiden tunteminen työelämässä oppimiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutkinnon perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
selkeät kirjalliset ohjeet työelämässä oppimisen jaksolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TEO-jakson pituus suhteessa tavoitteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TEO-jakson ajankohta sopiva työpaikan kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelija saa tehdä työpaikalla työelämässä oppimisjakson suunnitelman mukaisia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijalle annetaan palautetta koko jakson aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan aikaisemman osaamisen tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ruoanvalmistuksen taito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omavalvontaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan perehdytys työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työturvallisuuden huomiointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
koneiden ja laitteiden käytön hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
elintarviketuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija voisi välillä myös itse suunnitella päivän töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osaa seurata työpäivän etenemistä ja katsoa kelloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakaspalveluosaaminen (palvelutilanteet ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pystyy tiimityöskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pystyy itsenäiseen työskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan oma asenne ja motivaatio oppimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
täsmällisyys ja luotettavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijalla on vastuu omasta työelämässä oppimisen jaksosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelija osaa kysyä, kun ei tiedä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kirjalliset tehtävät työelämässä oppimisen ajaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palautteen antaminen opiskelijalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan palaute työpaikalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia väittämiä työelämässä oppimisen jaksolla?
(Merkitse vain yksi ympyrä riviä kohden)

en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
---------------	---------------------	-----------------------	---------	------------------

	en osaa sanoa	ei lainkaan tärkeää	jonkin verran tärkeää	tärkeää	erittäin tärkeää
opettajan käynnit työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opettajan tuki tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
säännöllinen yhteydenpito opettajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman läpikäynti opettajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
loppuarviointi- ja palautekeskustelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisölle tiedottaminen opiskelijan työelämässä oppimisen jaksosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisön myönteinen asenne opiskelijaa kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
riittävästi työaika opiskelijan ohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
riittävästi resursseja työelämässä oppimisasioiden hoitamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työelämässä oppimisen jaksosta on hyötyä organisaatiolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Vastaa seuraaviin väittämiin kyllä tai ei

	kyllä	ei
Opettaja käy tarpeeksi työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarpeeksi työaika tukea opiskelijaa tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	kyllä	ei
Olen säännöllisesti yhteydessä opettajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi työaika työelämässä oppimisasioiden hoitamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta onnistumisestani työelämässä oppimisen ohjaajana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö toimii hyvin oppilaitoksen ja työpaikan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mitä tietoa saat opiskelijasta ennen jakson alkua? Ja saatko mielestäsi tietoa tarpeeksi?

10. Miten työyhteisö valmistautuu, kun TEO-jaksolainen on tulossa?

11. Miten perehdytys "talon tavoille" tapahtuu?

12. Millä tavoin haluaisit opettajan olevan yhteydessä TEO-jakson aikana?

13. Miten työelämässä oppimisen jaksoja ja ohjausta pitäisi mielestäsi vielä kehittää?

14. Millä muilla asioilla/teoilla sinä ja työyhteisö voisitte edistää kokon ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksolla?

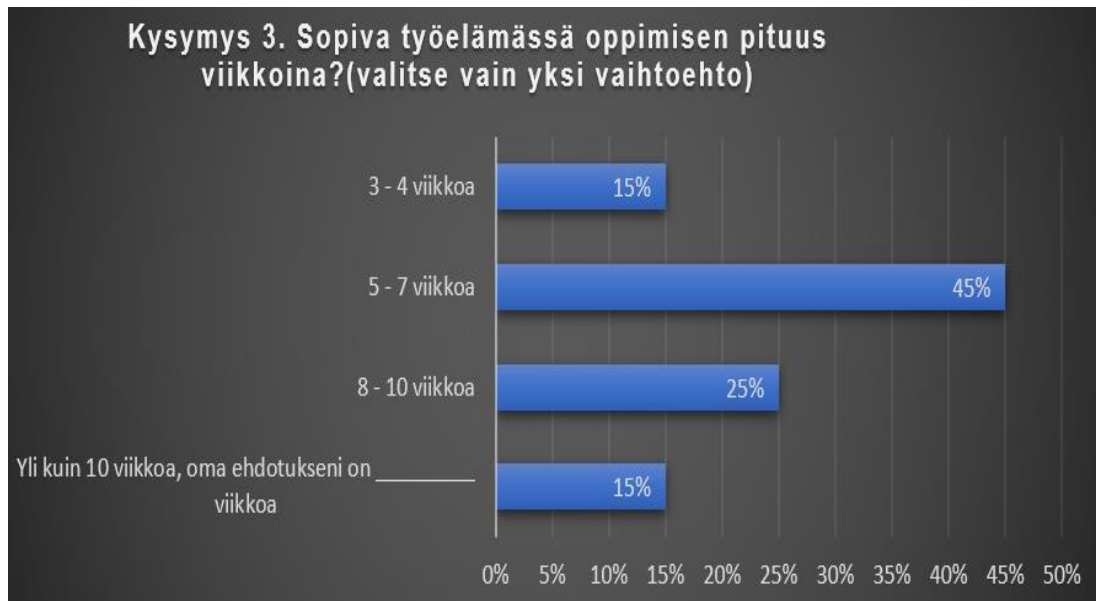
SEURAAVAT KYSYMYKSET LIITTYVÄT ALAN VETOVOIMAISUUTEEN:

15. Mitkä asiat mielestäsi edistävät kokon ammatin vetovoimaisuutta työelämässä oppimisen jaksolla?

16. Mitä asioita nostaisit esille kokon ammatin työssä, joilla olisi vaikutusta alan vetovoimaisuuteen?

17. Otetaanko työpaikallasi huomioon rekrytoinnin yhteydessä kokon ammattin vetovoimatekijöitä? Jos otetaan huomioon niin mitä tekijöitä ja onko niillä mielestäsi millainen merkitys?

Kiitos vastauksistasi!



Kuvio 5. Vastausprosentti jakauma työelämässä oppimisen jakson pituudesta.

TAULUKKO 2. Kokkiopiskelijoiden avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti.

Kysymys	Vastaukset / analysointi
<p>7. Ovatko työelämässä oppimisen jaksot olleet onnistuneita? (kyllä tai ei, niin miksi? Kerro vähän kaikesta kokemastasi)</p>	<p>Kyllä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Olen saanut kehittää taitojani paljon • Asioita opitaan ajan kanssa • Aina olen saanut työpaikan kyseisestä paikasta • Olen saanut mahtavaa opetusta alan ammattilaisilta ja kaikki jaksoivat neuvoa • Olen saanut tehdä töitä tiimissä ja yksin • Ihana paikka, paljon on kannustettu alalle • Raskasta mutta ihanaa. <p>Ei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Olisin kaivannut enemmän ohjausta ja palautetta • Puolet ajasta olin tiskissä • Eipä tullut positiivista palautetta, kerrottiin vain mitä en osannut • Työpaikkakiusaamista, onneksi siihen puututtiin heti • Onko uusi työntekijä uhka vanhoille?
<p>8. Oletko oppinut uusia asioita TEO-jakson aikana? (kyllä, niin mitä? Kerro vähän kaikesta kokemastasi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Olen oppinut, ihana paikka • Ruoanlaittoa, leipomista, asiakaspalvelua, isojen laitteiden ja koneiden käyttämistä • Esivalmistelut, erilaiset ruoanlaitto tekniikat, maustaminen • Paineensietokykyä, joka paikassa olen oppinut todella paljon • Annosten esille laittoa, varmuutta tekemiseen, sesongin raaka-aineet • Työpaikoilla tehdään eri tavalla kuin koulussa • Kasvisten käsittely, aikataulutus • Olisi hyvä, jos TEO-jaksoille aina uusiin paikkoihin • Enpä juurikaan, tiskannut olen koulullakin.
<p>9. Millainen on mielestäsi hyvä ja toimiva työelämässä oppimisen jakso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sellainen, missä opetetaan kaikki hyvin ja otetaan huomioon, että on opiskelija • Pituus pitäisi olla vähintään 10 viikkoa • Ei liian vaikeita asioita alkuun, työturvallisuudesta pitää puhua • Tärkeää on kannustava ja positiivinen palaute. • Siellä, missä on kiirettä, oppii paljon • Kun saa oikeasti tehdä itse • Kun saa olla useamman viikon samassa paikassa, niin oppii hyvin • Hyvä suhde työpaikkaohjaajaan • Hyvä perehdytys kaikkiin töihin • 6 viikon jaksot olisivat hyviä • Opettajan säännöllinen yhteydenpito työpaikkaan
<p>10. Mitkä asiat nostaisit vetovoimatekijöiksi valitessasi alan töitä valmistumisen jälkeen? (mikä on parasta, mikä sai sinut innostumaan kokin ammatista jne.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ala carte ja annosruoka saa minut innostumaan • Haaveena oman ravintolan perustaminen • Alalla riittää erilaisia töitä, työajat voi valita • Töitä on paljon tarjolla, saa tutustua erilaisiin ruokakulttuureihin • Rakastan ruoan tekemistä • On työtä, missä voin liikkua ja tehdä elämyksiä asiakkaille • Kehittyminen ja uuden oppiminen ei lopu koskaan • Motivaatio asiakaspalvelutyöhön • Erilaisten ihmisten kanssa työskentely. • Uusiin raaka-aineisiin tutustuminen, monipuolisuus, omat vaikuttamisen mahdollisuudet.

TAULUKKO 3. Ammatinopettajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymyskohtaisesti.

Kysymys	Vastaukset / Analysointi
9. Miten pidät yhteyttä opiskelijaan TEO-jakson aikana?	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteydenpito tapahtuu pääsääntöisesti soittamalla, tekstiviestein, sähköpostilla, Wilma viestein, Teamsin kautta tai sovituilta säännöllisillä tapaamisilla
10. Miten ammatinopettaja voi tukea ja ylläpitää opiskelijan motivaatiota TEO-jakson aikana?	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijaa täytyy tukea ja kuunnella eri tavoin yksilöllisesti, kannustaa ja antaa positiivista palautetta • Hyvä perehdytys aina ennen kyseiseen työpaikkaan ennen työelämässä oppimisen jakson alkamista • Opettajan pitää olla opiskelijan tavoitettavissa
11. Ovatko TEO-jaksojen pituudet oikeassa suhteessa tavoitteisiin, jos eivät niin mitkä olisivat jaksojen pituudet?	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilöllinen asia, kaikki oppivat asioita omaan tahtiin, jaksojen pituuksissa pitäisi olla joustoa yksilöllisesti • Pääsääntöisesti jaksojen pituudet ovat ok
12. Miten työelämässä oppimisen jaksoja ja ohjausta pitäisi mielestäsi vielä kehittää?	<ul style="list-style-type: none"> • Lomakkeisiin selkeyttä, opiskelijan yksilöllisyys huomioiden esimerkiksi oppimiseen liittyvissä asioissa • Ohjaajien säännölliset käynnit työpaikoille tai opettajille aikaa olla työpaikalla ohjaamassa • Jaksojen ajoitusta suhteessa teoriaopintoihin kannattaa pohtia • Enemmän yhteistyötä työpaikkojen ja oppilaitosten kesken
13. Millä muilla asioilla / teoilla ammatinopettaja voisi edistää kokon ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksolla?	<ul style="list-style-type: none"> • Kannustamalla ja positiivisella palautteella • Tehtävillä, joista osa suoraan TEO-paikan käytäntöihin liittyviä • Yksilöllisellä ohjauksella
14. Millaisia ammatillisia sisältöjä pitäisi lisätä / laajentaa kokon tutkinrossa?	<ul style="list-style-type: none"> • Arviointikriteeristöä voisi kehittää paremmin vastaamaan käytännön osioita, esimerkiksi ammattikeittiöllä • Puhtaanapitoa ja työn suunnittelua enemmän • Lähitunteja kautta koko tutkinnon ajalle lisää
15. Mitkä asiat mielestäsi edistävät kokon ammatin vetovoimaisuutta työelämässä oppimisen jaksolla?	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvät ja kannustavat kokemukset työelämässä oppimisen paikoista • Laadukkaat ruokapalvelut tunnetuksi paremmin • Palkkakehitys ylöspäin • Ammattiylpeys omasta työstä • Työpaikan positiivinen ilmapiiri, vastuun antaminen, kehuminen ja tsemppaaminen alalle
16. Mitä asioita nostaisit esille kokon ammatin työssä, joilla voisi olla vaikutusta alan vetovoimaisuuteen?	<ul style="list-style-type: none"> • Monipuolisuus, erilaiset työmahdollisuudet • Luovaa työtä, itsenäisyys, vastuullisuus, kehittymisen mahdollisuudet aina ihan huipulle asti • Tuotekehitysmahdollisuudet ja erilaisten elämysten tuottaminen asiakkaalle • Hyvät työllisyysnäkyvät • Kiire, fyysinen työ, työajat
17. Millaista yhteistyötä oppilaitos tekee työnantajien kanssa? Ja onko yhteistyössä mietitty sellaisia asioita, jotka nostaisivat alan vetovoimaisuutta?	<ul style="list-style-type: none"> • Erilaiset juhlat ja teemat • Yhteiset seminaarit ja taitajakilpailut • Pitäisikö markkinoinnissa tuoda esille esimerkiksi nuorekkuus, alan digitalisoituminen, luovan työn mahdollisuudet • Tuotekehitys? • TEO yhteistyötä enemmän • Yhteisen asian äärellä yhdessä miettien

TAULUKKO 4. Työpaikkaohjaajien avointen kysymysten vastauksien yhteenveto kysymykskohtaisesti.

Kysymys	Vastaukset / analysointi
9. Mitä tietoa saat opiskelijasta ennen työelämässä jakson alkua? Saatko mielestäsi tarpeeksi tietoa?	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosiluokan, aiemmat työkokemukset, oppimisvaikeudet, tavoitteet, ikä, oppilaitos, suoritettava tutkinnon osa • Onko maahanmuuttaja, kielitausta • Opiskelijan haasteista ja ongelmista pitäisi saada enemmän tietoa • Koulussa pitäisi puhua enemmän työpaikasta ja sen liikeideasta
10. Miten työyhteisö valmistautuu, kun TEO-jaksolainen on tulossa?	<ul style="list-style-type: none"> • Kerrotaan työyhteisölle, minkä tasoinen TEO-jaksolainen on tulossa, opiskelijan tavoitteista ja siitä miten häntä voisi parhaiten ohjata • Muistutetaan että opiskelija tulee meille oppimaan, kerrataan työpaikan säännöt ja työtehtävät • Pyydetään käymään haastattelussa ja toimitaan muutoinkin kuin oikeassa työpaikassa • Reipasta asennetta molemmin puolin • Ei mitenkään.
11. Miten perehdytys "talon tavoille" tapahtuu?	<ul style="list-style-type: none"> • Aina työkaveri työvuorossa, meillä kaikilla on perehdytysvastuu • Valmiit perehdytyslomakkeet, joista asiat käydään läpi • Arjen työtehtävien lomassa, kerrotaan työturvallisuudesta, säännöistä ja normeista • Esimies toivottaa tervetulleeksi taloon, esittelee työkaverit ja tilat, käydään läpi asiakasryhmät ja -määrät • Puhutaan työelämän pelisäännöistä, yritetään tukea opiskelijan ammatillista kasvua
12. Millä tavoin haluaisit opettajan olevan yhteydessä TEO-jakson aikana?	<ul style="list-style-type: none"> • Soittamalla, WhatsAppilla, tapaamisilla, joita pitäisi olla enemmän • Sähköpostilla ja vähintään kolme tapaamista • Arviointi keskustelulle pitäisi olla enemmän aikaa
13. Miten TEO- jaksoja pitäisi vielä kehittää?	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikkaohjaajille oppilaitoksen kautta ohjaamiseen koulutusta • Enemmän keskustelua työpaikan ja oppilaitosten kanssa TEO-jaksoista • Opiskelijan oma-aloitteisuuden ja aktiivisen asenteen kehittämistä yhteistyössä • Työpaikalla pitäisi aina olla määritelty oma ohjaaja koko jakson ajalle
14. Millä muilla asioilla /teoilla sinä ja työyhteisö voisitte edistää kokon ammattiin oppimista TEO-jaksolla?	<ul style="list-style-type: none"> • Asenne pitää olla kohdillaan molemmin puolin, annetaan opiskelijan oikeasti tehdä, itse taustalla tukena • Mallin antaminen, että kokon työ on arvokasta ja tärkeää • Pyritään säilyttämään opiskelijan mielenkiinto alaa kohtaan • Kannustusta ja kehuja, kuitenkin realistinen kuva kokon työstä • Annetaan hyvää esimerkkiä omalla käyttäytymisellä ja kohdataan opiskelija yksilönä.
15. Mitkä asiat mielestäsi edistävät kokon ammatin vetovoimaisuutta TEO-jaksolla?	<ul style="list-style-type: none"> • Palkka • Ei eineksiä eikä salaatteja pussista, tehdään itse niin paljon kuin mahdollista • Oma arvostus kokon työtä kohtaan • Muistetaan kehua ja kannustaa • Hyvä ilmapiiri ja ajantasaiset koneet ja laitteet, siisti keittiö • Korostetaan työn monipuolisuutta, ei yhtään samanlaista päivää • Oma esimerkki siitä, minkälaisen kuvan annat alasta, työkavereista ja koko keittiön toiminnasta.
16. Mitä asioita nostaisit esille kokon ammatista, joilla voisi olla vaikutusta alan vetovoimaisuuteen?	<ul style="list-style-type: none"> • Palkka, vastuullisuus, tarpeeksi työntekijöitä keittiöllä • Työ, jossa näkee oman käden jäljen ja pääsee ilmaisemaan itseään • Hyvät etenemismahdollisuudet • Mahdollisuus kehittyä omassa työssä, mukavat työkaverit, elämysten tuottaminen, yhdessä onnistuminen, tiimityö, jatkuvan oppimisen mahdollisuus.
17. Otetaanko työpaikallasi huomioon rekrytointiin yhteydessä kokon ammatin vetovoimatekijöitä? Jos otetaan huomioon niin mitä tekijöitä ja onko niillä mielestäsi millainen merkitys?	<ul style="list-style-type: none"> • Ei, ei olla nyt palkattu ketään • Työpaikan ilmapiiri positiivinen, se antaa hyvän kuvan työpaikasta • Jokaisen pitää kokea kuuluvansa työporukkaan, myös uuden työntekijän • Kaikilla yhteinen tavoite työpaikalla

TAULUKKO 5. Tutkimustuloksen kymmenen tärkeintä tekijää kokon opintojen työelämässä oppimisen jaksoilla eri osapuolten näkökulmasta.

Opiskelijan näkökulma	Ammatino pettajan näkökulma	Työpaikkaohjaajan näkökulma
1. Osaan kysyä, kun en tiedä (80 %)	1. Loppuarviointi- ja palautekeskustelu (100 %)	1. Opiskelijan oma asenne ja motivaatio oppimiseen (100 %)
2. Työturvallisuuden huomioiminen (75 %)	2. Opiskelijan asenne ja motivaatio oppimiseen (87,5 %)	2. Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen (87,5 %)
3. Olen täsmällinen ja luotettava (75 %)	3. Työturvallisuuden huomioiminen (87,5 %)	3. Opiskelija saa tehdä työpaikalla TEO-jakson suunnitelman mukaisia työtehtäviä (87,5 %)
4. Minut perehdytetään työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin (70 %)	4. Tuen opiskelijaa tarvittaessa (87,5 %)	4. Työturvallisuuden huomioiminen (87,5 %)
5. Työpaikassa on hyvä ja kannustava ilmapiiri (70 %)	5. Minulla on riittävästi työaikaa opiskelijan ohjaukseen (87,5 %)	5. Opiskelija osaa kysyä, kun ei tiedä (87,5 %)
6. Pystyn tiimityöskentelyyn (65 %)	6. Minulla on riittävästi resursseja työelämässä oppimisen asioiden hoitamiseen (87,5 %)	6. Opiskelijalle annetaan palautetta koko jakson aikana (87,5 %)
7. Opettaja tukee minua tarvittaessa (60 %)	7. Työyhteisön myönteinen asenne opiskelijaa kohtaan (75 %)	7. Opiskelija perehdytetään työpaikan käytäntöihin, sääntöihin ja ohjeisiin (75 %)
8. Minun asenteeni ja motivaationi oppimiseen (50 %)	8. Opiskelijan täsmällisyys ja luotettavuus (75 %)	8. Opiskelijan täsmällisyys ja luotettavuus (75 %)
9. Minulle annetaan palautetta koko jakson aikana (50 %)	9. Palautteen antaminen opiskelijalle	9. Opiskelija pystyy tiimityöskentelyyn (75 %)
10. Työyhteisön myönteinen asenne minua kohtaan (50 %)	10. Opiskelijalla on vastuu omasta työelämässä oppimisen jaksosta (62,5 %)	10. Opiskelijalla on vastuu omasta TEO-jaksosta (75 %)





TAULUKKO 6. Yhteenveto kyselyn tuloksista, jotka edistävät kokon ammattiin oppimista työelämässä oppimisen jaksoilla.

Kokkiopiskelijan näkökulma	Ammatinopettajan näkökulma	Työpaikkaohjaajan näkökulma
Nimetty vastuullinen työpaikkaohjaaja/ohjaaja	Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä
Perehdyttäminen	Kirjallisten ohjeiden selkeyttäminen, järjeistäminen	Opettajan säännöllinen yhteydenpito
Kannustava ja ohjaava työyhteisö →motivaatio oppimiseen	Tarpeeksi työaikaa ohjaavana opettajan toimimiseen →opiskelijan tukeminen	Tarpeeksi työaikaa ohjaajana toimimiseen ja resursseja
Riittävän pituinen TEO-jakso	Työpaikoille riittävästi resursseja TEO-jaksojen ohjaukseen	Palautteen saamista ohjaajana toimimisesta
Turvallinen työympäristö	Palautteen antaminen opiskelijalle	Motivoiva, kannustava asenna opiskelijaa kohtaan
Työyhteisön myönteinen asenne ja hyvä ilmapiiri	Koulussa enemmän "kädentaito" opetusta	Opiskelijan TEO-jakson tavoitteiden ja odotusten tunteminen
Positiivinen palaute, palautetta koko jakson aikana	Ammatillisen sisällön lisäämistä opetukseen	Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen
Monipuoliset työtehtävät	Opiskelijan oma motivaatio ja asenne oppimiseen	Perehdyttäminen
Saa tehdä haastaviakin tehtäviä →sisäinen motivaatio	TEO-jakson tavoitteiden mukaiset työtehtävät	Palautteen antaminen koko TEO-jakson aikana
Opettajan säännöllinen yhteydenpito ja tuki	Turvallinen työympäristö	Turvallinen työympäristö
	Perehdyttäminen	TEO-jakson tavoitteiden mukaiset työtehtävät
	Säännöllinen yhteyden pito työpaikkaan ja opiskelijaan	Koulutusta ohjaajana toimiseen
	Loppu- ja palautekeskustelu	
	Työyhteisön myönteinen ja asianmukainen asenne opiskelijaa kohtaan →motivaatio oppimiseen	

TAULUKKO 7. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista kokin ammatin vetovoimaisuuden tärkeimmistä asioista TEO-jaksoilla.

 VAHVUUDET	S	 VAHVUUDET <p>Kokkiopiskelijät: TEO-jakson pituus tavoitteisiin nähden Turvallinen ja motivoiva työympäristö Perehdyttäminen Työyhteisön hyvä vastaanotto → tiedetään opiskelijan tuloista Palautteen antaminen koko jakson aikana Ammatillisen kasvun tukeminen Ohjaustyö on laadukasta</p> <p>Ammatinopettajat: Osaava ja kannustava työyhteisö Asiakkaat arvostavat laadukasta ruokaa Ammattia vastaavat työtehtävät Opiskelijalle annetaan vastuuta valmiuksien mukaan Laadukas ohjaustyö koko jakson aikana Positiivinen ilmapiiri työpaikalla Perehdyttäminen</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Tuoreiden raaka-aineiden käyttö Itse valmistettua ruokaa Työn monipuolisuus Hyvä työhohjaus positiivisen palautteen antaminen Perehdyttäminen</p>	W	HEIKKOUEDET 	<p>Kokkiopiskelijät: Työtehtävät eivät vastaa TEO-jakson tavoitteita Palautteen antaminen vähäistä Opettajan liian vähäinen yhteydenpito</p> <p>Ammatinopettajat: Vajavainen ohjaus Vääränlainen asenne opiskelijaa kohtaan</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Työympäristön heikkoudet → vanhat koneet ja laitteet Raaka-aineet valmiiksi käsiteltyjä → eineksiä</p>
 MAHDOLLISUUDET	O	<p>Kokkiopiskelijät: Uuden oppiminen → riittävä ohjeistaminen Työelämätaidot → tiimityöskentely Ymmärretään opiskelijan rooli TEO-jaksolla TEO-jakson työpaikassa on mahdollisuus saavuttaa oppimisen tavoitteita Työpaikan saaminen tulevaisuudessa TEO-jaksopai- kasta</p> <p>Ammatinopettajat: Asiakkaat ymmärtävät ruoan alkuperän merkityksen Ammatti-identiteetin tukeminen Kokin ammatin arvostus → ammattilypeys Tyylikkää työsasut Nykyaikaiset koneet ja laitteet Mahdollisesti tuleva työntekijä</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Kokin ammatin arvostus → ammattilypeys Laadukkaat TEO-jakso työpaikat Opiskelijan tavoitteiden ja odotusten tunteminen parem- min Työyhteisö esimerkkinä opiskelijalle</p>	T	UHAT 	<p>Kokkiopiskelijät: Huono perehdyttäminen Ohjaustyöhön liian vähän aikaa ja resursseja Opiskelija ei saa riittävästi tukea opettajalta ja työpaikkaoh- jaajalta sitä tarvittaessa Työyhteisön huono ilmapiiri Työpaikkakiusaamine → epäasiallinen kohtelu</p> <p>Ammatinopettajat: Työpaikan liiallinen kiire Työyhteisön huono ilmapiiri Opiskelijaa ei oteta mukaan työyhteisöön Kokki ei arvosta omaa työtään ja tuo sen esiin</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Kerrotaan vain työn huonoja puolia Työyhteisön huono ilmapiiri Ei arvosteta kokin ammattia</p>

TAULUKKO 8. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista kokin ammatin vetovoimaisuuteen liittyvistä tärkeimmistä asioista.

 VAHVUUDET S	W HEIKKOUEDET 
<p>Kokkiopiskelijat: Ala carte ruokien valmistaminen Alalla riittää töitä Tiimityötä Työ monipuolista Luotettava työpaikka Ei ole "istumatyötä", saa tehdä työtä liikkuen</p> <p>Ammatinopettajat: Luovaa ja monipuolista työtä Tuottaa elämyksiä Millainen kokki haluat olla (lounas, ala carte yms.) Itsenäinen työ Elämyksien ja mielihyvän tuoja ihmisille Työpaikkoja paljon tarjolla</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Näkee työnsä kädenjäljen Saa ilmaista itseään Jatkuva oppiminen Elämysten tuottaminen Hyvät työkaverit Tiimityöskentely → yhdessä onnistuminen</p>	<p>Ammatinopettajat: Matalat palkat Työ raskasta</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Palkkaus</p>
 MAHDOLLISUUDET O	T UHAT 
<p>Kokkiopiskelijat: Oman ravintolan perustaminen Työyhteisö Tiimityö Ruokakulttuureihin tutustuminen Asiakkaat ja asiakaspalvelu Uudet ruoanvalmistus tavat, raaka-aineiden laajuus</p> <p>Ammatinopettajat: Erilaiset työmahdollisuudet (sesonki yms.) Jatkuvaan kehittymiseen → uudet trendit Tuotekehitys mahdollisuus Vaikuttaa omaan työaikaan (päivätyö, iltatyö)</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Etenemismahdollisuudet uralla Kehittyä ja oppia uutta Muokata työnkuvaa</p>	<p>Ammatinopettajat: Aikaiset aamut Työt aikaan sidottuja, kiire Työn paine Vastuullinen työ (esim. erikoisruokavaliot)</p> <p>Työpaikkaohjaajat: Vastuullisuus Työntekijöiden vähyys aiheuttaa kiirettä → uupumus</p>

Kuvio 16. Opinnäytetyön tuloksen muodostumisen yhteenveto tutkimuskysymyksistä.

