



Tsemppauspalaverin toimintamalli opiskelijan opintojen tukena

Marika Laakso & Karita Sjöholm-Toivonen

Julkaisuvuosi **Laurea**



Laurea-ammattikorkeakoulu

Tsemppauspalaverin toimintamalli opiskelijan opintojen tukena

Marika Laakso & Karita Sjöholm-Toivonen
Kosmetiikka- asiantuntijuuden
kehittäminen ja johtaminen
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2024

Marika Laakso, Karita Sjöholm-Toivonen

Tsemppauspalaverin toimintamalli opiskelijan opintojen tukena

Vuosi

2024

Sivumäärä

90

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää uuden tsemppauspalaverin toimintamallin nykytilaa ja kehittää tsemppauspalaverin toimivuutta. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Toimeksiantaja on mukana Opetushallituksen hankkeessa. Kehittämistyö on tehty ohjauksen ja toiminnan näkökulmasta. Työssä selvitettiin tsemppauspalaverin toimintamallin toimivuutta, tarvittiinko tsemppauspalaveriin valmistautumiseen ohjeita, oliko tsemppauspalaverilla vaikutusta opiskelijan motivaatioon ja opintojen etenemiseen ja tiesivätkö palaveriin osallistujat, mikä merkitys opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeella oli. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia konkreettiset kehittämissuositukset toimintamallin toimivuuden parantamiseksi. Tuotoksena syntyi, ehdotukset tsemppauspalaverin toimintamallin prosessikuvauksesta sekä ohje opiskelijoille ja toimijoille tsemppauspalaveriin valmistautumiseen ja perehdyttämiseen.

Kehittämistyön tietoperustan viitekehykseen koottiin keskeisiä taustatietoja ohjauksesta, motivaatiosta, kehittämisestä ja johtamisesta. Organisaation strategisessa linjauksessa määriteltiin opiskelijan opintojen etenemistä. Se nostettiin tietoperustaan ymmärryksen laajentamiseksi. Tietoperustan luomiseen käytettiin tiedeyhteisön hyväksymiä artikkeleita tutkimuksista ja muuta alaan liittyvää kirjallisuutta.

Menetelmällisinä ratkaisuinä käytettiin monimenetelmätutkimusta. Opinnäytetyössä kyselytutkimus sisälsi sekä laadullisia että määrällisiä kysymyksiä. Lisäksi tietoa kerättiin havainnoinnin avulla, toimeksiantajan kanssa pidetyistä yhteisissä työpajoissa. Saaduista tuloksista koostettiin integraatiotaulukko. Taulukon avulla tehtiin käytettyjen menetelmien yhteiset päätelmät. Opinnäytetyön keskeisten päätelmien perusteella selvisi, että tsemppauspalaverin toimintamalli ei ollut vielä toimijoiden käytössä siinä määrin kuin toimeksiantaja oli ohjeissaan linjannut. Tuloksista selvisi, että ohjeelle, tsemppauspalaverin perehdyttämiseen ja siihen valmistautumiseen olisi tarvetta.

Johtopäätöksinä todetaan, että tsemppauspalaverin toimintamallin ideaa pidettiin hyvänä, mutta toimijat kokivat sen kuormittavana. Opiskelijat olivat tyytyväisiä uuteen toimintatapaan ja he kokivat saavansa ohjausta, tilaisuuden keskustella heitä askarruttavista asioista ja motivoituvansa opiskeluun. Opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta ei osattu hyödyntää tsemppauspalaverissa. Voidaan todeta, että toimintamalli ei vielä toimi toimeksiantajan linjausten mukaisesti, vaan sen merkitystä tulisi avata ja antaa tarkempia ohjeita toimijoille, jotta se saataisiin uudeksi jokapäiväiseksi toimintatavaksi. Jatkokehitysehdotuksena voidaan toimintamallia esittää Opetushallituksen hankkeen esittelypäivillä ja sitä voidaan soveltaa käytettäväksi muissa oppilaitoksissa. Toimintamalli olisi sovellettavissa muuhunkin työympäristöön kuin oppilaitosympäristöön, sellaisiin, joissa käydään säännöllisiä kehityskeskusteluja ja halutaan osallistaa ohjattavaa oman työnsä suunnitteluun.

Asiasanat: ohjaus, motivaatio, kehittäminen, johtaminen

Marika Laakso, Karita Sjöholm-Toivonen

The Operating Model for Support Meetings for Students' Studies

Year

2024

Pages

90

The purpose of this thesis was to investigate the status of the a new model for the support meeting and to develop its functionality. The thesis was commissioned by Omnia, the Joint Authority of Education in the Espoo region. The commissioner is involved in the a project of the Finnish National Board of Education. The development work was done from a guidance and operations perspective.

The work investigated the functionality of the support meeting operating model, whether instructions were needed for preparing for motivation meetings. In addition, the thesis explored whether motivation meetings had an impact on student motivation and progress in studies, and whether meeting participants knew the significance of the study and career plan form. The aim of the thesis was to prepare concrete development proposals to improve the functionality of the operating model. The output was proposals for a process description of the operating model of the support meeting and instructions for students and actors on preparing for and providing orientation to the support meeting.

The theoretical framework for development work was compiled with key background information on guidance, motivation, development and leadership. The organization's strategic policy defines the progress of the student's studies. It was included in the framework to expand understanding. Articles from studies approved by the scientific community and other literature related to the field were used to create the framework.

Multi-method research guided the selection of the methodological solutions in this work. In the thesis. A survey including both qualitative and quantitative questions was conducted. In addition, information was collected through observation and in joint workshops held with the client. An integration table was compiled from the results obtained. The table was used to draw common conclusions from the methods used. Based on the key conclusions of the thesis, it became clear that the operational model of the support meeting was not yet in use by the actors to the extent that the client had outlined in its instructions. The results revealed that there was a need for instructions, introduction to the support meeting, and preparation for it.

The conclusions are that the idea of the support meeting operating model was considered good, but it was felt to be burdensome. The students were satisfied with the new operating method and felt that they received guidance, an opportunity to discuss issues that were bothering them, and were motivated to study. The study- and career plan form was not utilized in the support meeting. It can be stated that the operating model does not yet work according to the client's guidelines, but its meaning should be explained, and more detailed instructions should be given to the actors so that it becomes a new everyday operating method.

As a proposal for further development, the support meeting model can be presented at the presentation days of the Finnish National Board of Education's project, and it can be applied for use in other educational institutions. The operating model could be applied to work environments other than educational institutions, such as those that hold regular development discussions and aim to involve individuals in planning their own work.

Keywords: guidance, motivation, development, leadership

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Ammatillisen organisaation kehittäminen	7
2.1	Henkilökohtaistaminen	8
2.2	Opiskelijan tukeminen.....	8
2.3	Motivaation vaikutus opiskelijan sitoutumiseen	10
2.4	Ohjaustyö ja vuorovaikutus	12
2.5	Toiminnan kehittäminen	15
2.6	Kehitystyö hankkeessa.....	16
2.7	Johtajuuden ulottuvuudet	17
2.8	Tiedon jakaminen muutoksessa	21
2.9	Henkilöstön kehittäminen.....	22
2.10	Tietoperustan synteesi	24
3	Kehittämisasetelma	24
3.1	Yhteistyöorganisaatio.....	25
3.2	Pedatiimi: laadunhallinnan ydinprosessien välineenä	27
3.3	Kehittämistyön määrittely, taustaa ja opinnäytetyönprosessi	28
3.4	Menetelmälliset ratkaisut ja kehittämistyön prosessi	32
3.5	Aineiston kerääminen.....	36
3.6	Aineiston analyysi	38
3.7	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	40
4	Tulokset	41
4.1	Monimenetelmätutkimuksen tulokset	41
4.2	Kehittämistuotokset	57
5	Johtopäätökset	65
6	Pohdinta	68
	Kuviot	77
	Taulukot	78

1 Johdanto

Koulutuksen järjestäjä vastaa opintojen henkilökohtaistamisesta ja urasuunnitelman laatimisesta. Ohjaus vaikuttaa opiskelijan opintojen edistämiseen, siihen oppilaitos on tehnyt uuden toimintamallin, jolla varmistetaan ja tuetaan opiskelijaa opintojen aikana. Opiskelu- ja urasuunnitelma-vaalimallit tutkinnon osa toimii opiskelijan opastajana kohti tulevaa jatko-opiskelu- tai työuraa opintojen jälkeen. Tsemppauspalaveri toimintamallin avulla, opiskelijat täyttävät suunnitelmaa opintojen aikana ja valitsevat opintoja sen mukaan, mihin haluavat urallaan sijoittua. Opiskelu- ja urasuunnitelma-vaalimallin tarkoituksena on ohjata opiskelijaa opintojen valinnoissa kohti tulevaa työuraa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää uuden tsemppauspalaverin toimintamallin nykytilaa ja saatujen tulosten perusteella kehittää tsemppauspalaverin toimintamallin toimivuutta edelleen. Kyselyjen avulla selvitettiin, tarvitaanko tsemppauspalaveriin valmistautumiseen ohjeita, onko tsemppauspalaverilla vaikutusta opiskelijan motivaatioon ja opintojen etenemiseen. Tiesivätkö palaveriin osallistujat, mikä merkitys opiskelu- ja urasuunnitelma-vaalimallilla tsemppauspalaverissa on.

Opinnäytetyö on tarpeellinen työelämäyhteistyökumppanillemme, Espoon seudun koulutus- ja kuntayhtymä Omnialle, koska sen avulla tuotetaan hyödyllistä tietoa kehittämisen kohteista. Omnia on linjannut strategiassaan tavoitteeksi opiskelijoiden onnistuminen ja sujuvat palvelupolut oppimisympäristöissä. Työvälineeksi tämän tavoitteen saavuttamiseksi organisaatio on kehittänyt tsemppauspalaverin toimintamallin Opetushallituksen hankkeessa, Opiskelijan onnistumisen tukeminen Amispolulla. Molemmat opinnäytetyön tutkijat ovat mukana hanketyössä, joka jatkuu vuodelle 2025.

Ylemmän korkeakoulun opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia kehittämistöitä. Tämä opinnäytetyö on tehty ohjauksen ja toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Taustana tälle opinnäytetyölle on tekijöiden kiinnostus uuden tsemppauspalaverin toimintatavan käyttöönotosta organisaatiossa pedagoogin ja erityisopettajan näkökulmista.

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä tietoa kyselyjen ja havainnoinnin avulla. Kerättyjen aineistojen pohjalta tehdään yhteenvedot. Yhteenvedojen ja päätelmien pohjalta laaditaan kehittämisehdotukset, tsemppauspalaverin toimintamallin prosessista sekä opiskelijoille ja toimijoille tsemppauspalaveriin valmistautumiseen ja perehdyttämiseen tarkoitettu ohje.

2 Ammatillisen organisaation kehittäminen

Laki ammatillisesta koulutusta (2017/531) säätelee koulutusten järjestäjiä ammatillisten perustutkintojen opetuksen järjestämisestä. Laki kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Laki säätelee koulutusten järjestäjien toimintaa ja antaa raamit, yhtenäiselle toiminnalle. Opetushallitus linjaa ammatillisten tutkintojen perusteet ja antaa määräykset ja suositukset niistä sisällöistä, mitä eri alojen ammatillisessa perustutkinnossa opiskellaan. Koulutuksen järjestäjät suunnittelevat opetussisällöt tutkintojen perusteiden mukaan. Ajantasaiset tutkintojen perusteet, määräykset ja suositukset löytyvät sähköiseltä e-perusteet alustalta. E-perusteet palvelu on osa Opetushallituksen Opintopolku palvelukokonaisuutta. Se tarjoaa digitaalisia palveluja koulutuksen järjestäjän sekä opiskelijoiden käyttöön. (Opintopolku 2024.)

Ammatilliset perustutkinnot antavat laaja-alaiset perusvalmiudet opiskeltavan alan tehtäviin. Lisäksi yhdellä ammatin osa-alueella, opiskelija syventää osaamistaan ja työelämän edellyttämää ammattitaitoaan. Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. (OPH 2024a.)

Laissa ammatillisesta koulutuksesta (2017/531) 5 luvun 44 § säädetään, että jokaiselle koulutuksen aloittavalle henkilölle, on laadittava henkilökohtainen opintojen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS ja sen tulee sisältyä osaksi opintoja. Koulutuksen järjestäjä vastaa HOKS:n laatimisesta ja sen päivittämisestä. Päivittämistä tulee tehdä opiskelijan koko opiskelun ajan.

Valtioneuvoston asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (673/2017) 3 luvun 9 § määrittellään opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelmaan merkittävät tiedot. Henkilökohtaisen opintojen osaamisen suunnitelmaan on määritelty 13 kohtaa. Viimeinen, kohta 13 määrittää, että opiskelijalle on laadittava urasuunnitelma. Urasuunnitelma kulkee, HOKS:n mukana, läpi koko opiskeluajan ja sen tavoitteena on vaikuttaa opintojen sisältöön ja toteutuksen suunnitteluun ja opintojen yksilölliseen valintaan. Opiskelijan urasuunnitelmaan laaditaan opiskelijan tavoite sekä suunnitelma jatko-opintoihin- tai työelämään siirtymisestä. Urasuunnitelmaan kirjataan suunnitelma opiskelijan työuralla etenemiseksi tai opintojen uudelleen ohjauksesta, jos opinnot keskeytyvät tai opiskelija jatkaa opintoja uudelleen. (OKM, henkilökohtaisen osaamisen keittämissuunnitelman tietosisältö ja käsitteistö 2018.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017), joka tuli voimaan 1.1.2018 määrittelee, että koulutuksen järjestäjillä tulee olla toimiva laadunhallintajärjestelmä ja laadunhallinta. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia linjaa, että tämä luo yhteiset puitteet ja periaatteet eri toimijoiden laadunhallinnalle ja johtamiselle. Kohti huippulaatua: Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030 (2019, 13-14) määrittelee, että laatustrategia on työväline, jota käyttävät ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja sen henkilöstö, opetushallinto, Kansallisen koulutuksen arviointikeskus ja muut toimijat ammatillisessa koulutuksessa. Laatustrategian

tavoitteena on toiminnan jatkuva parantaminen ja kehittäminen. Näihin laatustrategiassa kiinnitetään huomiota; jatkuvan oppimisen edistämiseen, koulutuksen rajapintoihin, työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittämiseen, työn ja koulutuksen vuorotteluun ja erilaisten oppimisympäristöjen oppimiseen. Laadunhallinta on yhtenäistä johtamistoimintaa organisaatiossa, joka toimii kaikilla eri tasoilla. Laadukas johtaminen vaikuttaa selkeästi organisaation kehittämiseen ja laatuun. (Räsänen 2023, 77-78.)

2.1 Henkilökohtaistaminen

Opetushallitus (OPH 2021) on kuvannut tarkemmat ohjeet koulutuksen järjestäjille, henkilökohtaistamisprosessissaan, miten ammatillisen koulutuksen aloittaville opiskelijoille kirjataan yksilölliset suunnitelmat henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS). Suunnitelmaan kirjataan tavoitteena oleva tutkinto kokonaisuutena tai ne tutkinnon osat, joita opiskelijalla on tarkoitus opiskella. Opiskelijan suorittamat aikaisemmat tutkinnot tai sen osat otetaan huomioon aikaisemmin hankittuna osaamisena ja niistä tehdään osaamisen tunnustamiset. Tämän jälkeen suunnitellaan, miten puuttuva osaaminen hankitaan, mitä opintoja ne sisältävät ja miten ne suoritetaan. HOKS:n suunnitellaan myös, miten opiskelija osoittaa osaamisensa sekä hänen yksilölliset ohjaus- ja tukitoimensa sekä mahdollinen erityisen tuen sisältö. Opiskelijalle on laadittava myös urasuunnitelma.

2.2 Opiskelijan tukeminen

Koulutuksen järjestäjät linjaavat omaa toimintaansa Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen antamien lakien ja asetusten mukaan. Toimintaa suunnitellaan niin, että ajantasaiset lait ja asetukset tulevat oppilaitoksen toiminnassa noudatetuiksi. Tästä syystä toimeksiantajamme linjaus on nostettu esiin tämän työmme tietoperustaan, koska se tukee tämän tutkimuksellisen kehittämistyön ymmärtämistä. Tarkoituksena on nostaa esille niitä seikkoja, jotka määrittävät opinnäytetyötämme ja sen toteuttamisen taustalla vaikuttavia tekijöitä.

Omnia on linjannut, että opintojen henkilökohtaistaminen on yksi keskeisimmistä vastuunopettajan tehtävistä. Hänen vastuullaan on käynnistää, seurata ja päivittää henkilökohtaistamisen prosessia, koko opintojen ajan. Yhteistyössä muiden opettajien, työpaikkaohjaajien ja muun ohjaus- ja tukihenkilöstön kanssa opintoja suunnitellaan ja opetusta järjestetään, opiskelijan kanssa henkilökohtaisesti. Huoltajalle tai lailliselle edustajalle annetaan mahdollisuus osallistua tähän suunnitteluun. (Omnia Intranet 2024a.)

Opiskelija täyttää kyselyn opiskeluvalmiuksista, ennen ensimmäistä HOKS keskustelua. Näitä tietoja hyödynnetään keskustelun pohjana ja opintojen suunnittelussa. Henkilökohtaistamiskeskusteluja käydään useasti opintojen aikana. Karkeasti ohjausprosessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Opintojen alussa käytävään (HOKS1) perustamiskeskusteluun, opintojen

aikana käytävään opintojen päivittämiseen liittyvään (HOKS2) keskusteluun ja opintojen päätymiseen käytävään (HOKS3) loppukeskusteluun. (Omnia Intranet 2024a.)

Opintojen alussa käytävässä HOKS 1 perustamiskeskustelussa, laaditaan opiskelijalle suunnitelma opintojen etenemiselle tutkintojen perusteiden mukaan. Siinä huomioidaan opiskelijan mahdollinen aikaisempi osaaminen ja niistä tehdään tarvittaessa osaamisen tunnistaminen. Aikaisempi hankittu osaaminen saattavat nopeuttaa opiskeluaikaa. Keskustelun aikana keskustellaan opiskelijan mahdollisen ohjauksen ja tuen tarpeesta. Jos tarvetta ilmenee, niin vastuopettaja on yhteydessä kyseisen tuen toimijaan, jotta tukipalvelut saadaan kartoitettua ja suunniteltua heti opintojen alusta voimaan. (Omnia Intranet 2024a.)

Opintojen aikana käytävässä HOKS 2 keskustelussa seurataan osaamisen kehittymistä HOKS:n mukaisesti. HOKS:a päivitetään eli tehdään tarvittavat opintoihin liittyvät muutokset ja kun opinnot eivät etene suunnitelman mukaan. Opintojen etenemisestä tiedotetaan huoltajaa tai laillista edustajaa. Suunnitelma päivitetään vähintään kolme kertaa vuodessa, mutta tarpeen mukaan useamminkin. (Omnia Intranet 2024a.)

Opiskelun päättymisen vaiheessa, HOKS3 keskustelussa tarkistetaan, että kaikki opintosuoritukset, osaamisen tunnistamiset ja arvosanat on tehty ja näkyvät Wilma-järjestelmässä. Opiskelijan kanssa käydään keskustelua opintojen jälkeen olevista suunnitelmista ja tavoitteista sekä ohjataan työnhakuun ja jatko-opintoihin liittyvästä avusta ja sen saamisesta Omniassa. Valmistuva opiskelija täyttää Amis-palautteen HOKS3 keskustelun jälkeen. (Omnia Intranet 2024a.)

Opintojen aikana, opiskelijaa tuetaan monen eri toimijan taholta. Suurin osa opiskelijan opintojen seurannan vastuusta, on opiskelijalle nimetyllä vastuopettajalla. Hän vastaa siitä, että opiskelijan opinnot etenevät. Vastuopettajan ei tarvitse tehdä tätä työtä kuitenkaan yksin, vaan tarpeen mukaan, hän konsultoi oppilaitoksen muita toimijoita opiskelijan ohjaamiseksi. Tätä ryhmää kutsutaan Omniassa opiskelun tukiryhmäksi ja siihen kuuluu oppilaitoksen opinto-ohjaaja, erityisopettaja, kuraattori, psykologi ja terveydenhoitaja. Tarvittaessa myös koulutuspäällikkö voi olla opiskelun tukiryhmässä mukana. Vastuopettajan tehtävänä on koota tiedot opiskelijoiden opintojen etenemisestä ja selvittää poissaolojen syyt. Vastuopettaja tiedottaa opiskelijaa ja hänen huoltajiaan, silloin kun opiskelijoiden opintoihin liittyviä asioita käsitellään oppimisen tukiryhmän kokouksessa. Oppilashuollollisissa asioissa, kokoontuu moniammatillinen työryhmä opiskelijan ja hänen huoltajansa suostumuksella. (Omnia Intranet 2024b.)

Opiskelijan HOKSiin kirjataan, miten opinnot etenevät ja mitä tukea ja ohjausta opintojen tueksi on suunniteltu. Oppimisen tukiryhmän kokouksen aikana näitä seikkoja tarkennetaan ja tarpeen mukaan sovitaan työnjaosta, kuka ottaa huolta herättävän opiskelijan asian hoitoonsa ja vie sitä eteenpäin. Kirjaukset sovitusta asioista tehdään Wilma-järjestelmään opiskelijan

HOKS lomakkeelle. Nämä kirjaukset näkyvät oppilaitoksen toimijoille, opiskelijoille sekä heidän huoltajilleen. (Omnia intranet 2024b.)

Tämä oppimisen tukiryhmän toimintamalli, on ollut organisaation käytössä, ennen uutta tsemppauspalaverin toimintamallia. Toimintamallit eroavat siinä, että oppimisen tukiryhmässä opiskelijoiden asioita käsiteltiin ilman opiskelijan läsnäoloa. Heihin otettiin yhteyttä vasta silloin, kun opiskelijasta nousi huoli. Uuden tsemppauspalaverin lähtökohtana on, että jokainen opiskelija kohdataan henkilökohtaisesti.

2.3 Motivaation vaikutus opiskelijan sitoutumiseen

Motivaatio on ihmisen sisäinen prosessi, joka aktivoi energiaa liikkeelle ja ohjaa mitä tahansa ihmisen tekemää toimintaa. Kun esimerkiksi opiskelija ottaa itse vastuuta opiskelustaan ja sen etenemisestä, voidaan todeta, että hänellä on hyvä opiskelumotivaatio. Hyvä opiskelumotivaatio näkyy siinä, että opiskelija tekee annetut opiskelutehtävät ja saa sitä kautta opintonsa valmiiksi. Mitä motivoituneempi opiskelija on, niin sitä mielekkäämmältä opiskelu tuntuu. (Tampereen yliopiston opiskelijan käsikirja 2019.)

Yksi johtavimmista motivaatioteorioista on Ryanin ja Decin (2000) kehittämä itsemääräämisteoriat (eng. Self-Determination Theory, SDT). Se on näyttöön perustuva teoria ihmisen motivaatiosta, persoonallisuuden kehityksestä ja hyvinvoinnista. Itsemääräämisteoriassa on kyse henkilön vapaaehtoisuudesta ja valinnanvapaudesta omaan toimintaan. Teorian ydinajatus lähtee siitä, miten ihminen pyrkii luontaisesta taipumuksestaan ja omasta halustaan sisäiseen kasvuun, oppimiseen ja asioiden hallintaan autonomisena yksilönä. Itsemääräämisteoriat eroaa muista motivaatioteorioista erityisesti sen lähestymistavasta motivaatioon. Teoria erottelee ihmisen kolme psykologista perustarvetta, jotka ovat välttämättömiä ihmisen kehittymisen ja hyvinvoinnin kannalta. Ryanin ja Decin (2000) mukaan, näitä tarpeita ovat: autonomia, pätevyys ja yhteenkuuluvuus. Autonomialla tarkoitetaan kokemusta siitä, että ihminen voi tehdä itse valitsemiaan asioita ja että toiminnan motivaatio lähtee ihmisestä itsestään, eikä ulkoisista pakotteista. Pätevyydellä tarkoitetaan kokemusta siitä, että ihminen osaa ja selviää haasteista sekä saa asioita aikaan. Yhteenkuuluvuudella tarkoitetaan tarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin ja kokea, että hänestä välitetään. Näillä psykologisilla perustarpeilla, on yhteys ihmisen sisäiseen motivaatioon. Nämä perustarpeet on mainittu Ryanin ja Decin alkuperäisjulkaisussa vuodelta 2000.

Psykologialehden artikkelissa, Itsemääräämisteoriat ymmärrettäväksi: pääteesit, suomennokset ja väärinkäsitysten oikaisua Määttä ym. (2023) määrittelevät ulkoisen ja sisäisen motivaation käsitteitä, Ryan ja Deci (2000) itsemääräämisteorian pohjalta. Kirjoittajat ovat määritelleet käsitteistä ohjeen suomeksi, koska näiden käytössä on kirjavaa käytäntöä tutkijoiden keskuudessa. Ulkoinen ja sisäinen motivaatio on määritelty ja ne on nimetty seuraavasti; ulkoinen eli kontrolloitu motivaatio ja sisäinen eli autonominen motivaatio.

Edellisten mukaan, ulkoisesta motivaation puhuttaessa, voidaan erottaa ulkosyntyinen ja sisäsyntyinen motivaation säätely. Säätelytyylien keskeinen ero on siinä, miten henkilö tulkitsee syyn, toimintansa taustalla olevaan säätelyyn. Syy voi olla, joko itsensä ulkopuolelta tulevaa tai itsestä lähtevää. Esimerkiksi, toimiiko henkilö kokemansa ulkoisen paineen tai pakon vuoksi, vai onko toiminnan takana henkilön oma kiinnostus ja halukkuus toimintaa kohtaan. Ulkoisessa säätelyssä, kyseessä on henkilön liikkeelle panevan voiman lähtökohta, joka on joko palkinnon saaminen tai rangaistuksen välttäminen.

Sisäistyneessä ulkoisessa säätelyssä, käyttäytymistä ohjaa sisäistynyt sosiaalinen paine tehdä jotain tai jättää tekemättä jotain. Säätelyyn vaikuttaa keskeisesti tilanne, missä valinta pitää tehdä. Samaistuneesta säätelystä puhutaan silloin, kun henkilö tietoisesti samaistuu tekemisensä arvoon tai tavoitteeseen. Käyttäytymisen liikkeelle paneva voima on tällöin kokemus tekemisen henkilökohtaisesta merkityksellisyydestä. Integroituneesta säätelystä on kyse silloin, kun henkilön toimintaa ohjaa henkilön omat arvot. Toiminnan lähtökohtaa voidaan pitää keskeisimpänä erona säätelytyylien välillä. (Määttä ym. 2023, 308.)

Määttä ym. (2023) mukaan ulkoisen toiminnan motivaation säätelytyylit, joissa henkilö kokee toiminnan lähtevän itsensä ulkopuolelta, ovat kontrolloitua motivaatiota, kun taas säätelytyylit, joissa henkilö kokee toiminnan itsestään lähteväksi ovat autonomista motivaatiota. Autonominen motivaatio pitää sisällään sisäsyntyisen motivaation (intrinsic motivation) ja sisäisen säätelyn (intrinsic regulation) (Ryan ja Deci 2000). Autonominen ja kontrolloitu motivaatio sekä näiden säätelytyylit, auttavat kuvaamaan esimerkiksi oppimista monivaiheisemmin, kuin pelkästään ulkoisesta motivaatiosta puhuminen. Esimerkiksi Grolnick ja Ryan (1987); Reeve ja Jang (2006) mukaan autonomian tarpeen huomioiva ja autonomista motivaatiota tukevan oppimisympäristön, on havaittu johtavan parempiin oppimistuloksiin kuin kontrolloivaa motivaatiota tukeva ympäristö.

Opiskeluun sisältyy aina sellaisia vaiheita, jotka eivät tunnu erityisen kiinnostavilta, näin ollen opiskelu edellyttääkin opiskelijalta jatkuvaa motivaation rakentamista ja ylläpitoa. Tällä tarkoitetaan sitä, että opiskelijan tulisi pyrkiä oman toiminnan kautta, itse vaikuttamaan ja ottamaan vastuuta opiskelumotivaatioon liittyvistä tekijöistä. Motivaatiota opiskeltavaan asiaan saadaan aikaan, kun ollaan vuorovaikutuksessa opiskeltavaan asiaan. Opiskelun aloittamiseksi, ei tarvita motivoitunutta oloa, mutta aloittamisen ja tekemisen käynnistämiseksi pitäisi aina jossain määrin motivoitua. (Tampereen yliopiston opiskelijan käsikirja 2019.)

Tavoitteiden asettaminen opiskelulle on opiskelumotivaation kehittämisen ja rakentamisen lähtökohtana. On tärkeää tiedostaa, mitä haluaa tavoitella opintojen suhteen, miten priorisoi tavoitteen ja mitä tavoitteen saavuttaminen merkitsee. Hyvä tavoite on riittävän selkeä, tarkka ja mitattavissa oleva eli saavutetaanko tavoite vai ei. Pidemmän tähtäimen tavoite kannattaa jakaa pienempiin osiin ja edetä osittain lopulliseen tavoitteeseen. Mitä selkeämpiä,

tarkempia ja konkreettisempia tavoitteet ovat, sitä helpompi on suunnitella opiskelulle toimintasuunnitelma ja aikatauluttaa se. Noudattamalla toimintasuunnitelmaa ja aikataulussa pysymistä voidaan arvioida, ovatko asetetut tavoitteet olleet realistisia. (Tampereen yliopiston opiskelijan käsikirja 2019.)

Toistuvasti liian korkealle asetetusta tavoitteista, voi seurata runsaasti epämiellyttäviä tunnetiloja. Näitä ovat ahdistus, epäonnistumisen pelko, riittämättömyyden ja/tai syyllisyyden tunne sekä negatiiviset ajatukset. Epämiellyttävät tunteet ja ajatukset saattavat johtaa ylikuormittumiseen, opiskelutehtävien välttelyyn ja sitä kautta niillä on vaikutusta opinnoista valmistumiseen. (Tampereen yliopiston opiskelijan käsikirja 2019.)

Wigfield, Turci Faust, Cambria, Eccles (2019, 454-457) esittävät Renniger et al. (2014) viittaen on osoitettu, että opettajien kiinnostuksen edistäminen luokassa, opetuksen aikana, edesauttaa merkittävästi opiskelijoiden sitoutumista opiskeltavaan asiaan. Toisena vaihtoehtona opiskelijoiden motivoimiseen, on ehdotettu, että opettajat sisällyttävät opetukseensa tehtäviä, joissa ratkaistaan tilannekohtaisia ongelmia. Tällainen opetus rohkaisee oppilaita oppimiseen ja lisäävät kiinnostusta opeteltavaan asiaan.

Edellisten mukaan pitkäaikainen tutkimus kouluympäristöön liittyvästä motivaatiosta, on osoittanut, että erilaisilla opiskelijaa tukevilla menetelmillä, on vaikutusta opiskelumotivaatioon. Opettaja-, oppilas- ja vertaissuhteilla voidaan vaikuttaa opiskelijan motivaation kehittymiseen. Huolen aiheena on edelleen, joidenkin opiskelijoiden opiskelumotivaation lasku, mutta useat interventiot ovat todistaneet, että opiskelumotivaatioon on mahdollista vaikuttaa.

2.4 Ohjaustyö ja vuorovaikutus

Kaiken koulutuksen ytimenä voidaan pitää sivistystä. Vanhalakka-Ruoho (2014,152) esittää Volasen ajatusten mukaan, että tiedon tuottamisen taito ja taidon käytännön tuottama tieto rakentuvat yhdeksi pedagogiseksi periaatteeksi. Vanhalakka-Ruoho (2014, 152) tunnistaa nämä Volasen ajatukset ja kiteyttää, että Volasen ajatukset puhuttelevat ohjauksen asiantuntijoita laajasti. Asiantuntemus ohjaustyössä edellyttää kolmen kysymyksen yhtäaikaista asettamista, arvottamista ja ratkaisemista. Kuinka hyvin asiat ovat, kuinka asiat ovat, kun ne ovat hyvin ja kuinka asiat saadaan hyvin toteutettua. Sivistykseen tarvitaan pään, sydämen ja käsien yhteispeliä. Ohjaus toimii yksityisen kansalaisen elämänsä ja yhteisen sekä yhteiskunnallisen elämän väliä.

Putkonen-Kankaanpään (2014, 148) mukaan vuorovaikutusosaamisessa ohjaajan tulee olla ammattilainen monella eri tasolla. Ohjaajan on osattava vuorovaikutukseen liittyvät kuuntelemisen ja puhumisen taidot. Ohjaajan on myös pystyttävä sanomaan mielipiteensä perustellen. Kaikista ohjausmenetelmistä, tärkeimmäksi menetelmäksi nousee keskustelutaito ohjattavan

kanssa. Keskustelun ei aina tarvitse olla kahdenvälistä, mielipiteitä ja näkemyksiä voi löytyä myös ryhmäkeskusteluista ja ohjattavan näkökulmasta tarkasteltuna, vertaisten väliltä. Ohjauskeskustelu voidaan käydä fyysisesti läsnä olevana keskusteluna tai nykyisin ohjausta voidaan toteuttaa myös verkon välityksellä. Silloin vaatimuksena on yhteyden saaminen ohjattavaan sovitun välineen avulla. Virtuaalisen ohjauskeskustelu vaatii ohjaajilta henkilökohtaisen ohjaamisen taitoja sekä luontevien tapojen löytymistä siihen millä ohjaajat yhdistävät keskusteltavat asiat niin, ettei ohjattava kyllästy ruudun tuijotteluun.

Ohjaajan tehtäviin kuuluu olennaisesti asioiden eteenpäin vieni. Ohjaajalla tulee olla kyky edistää ohjattavan asiaa. Asiat esitetään positiivisella otteella, mutta tarvittaessa asioista pitää voida keskustella jämäkästi, jotta ne edistyvät. Ohjaajan ammattitaitoon kuuluu myös kyky tunnistaa monenlaisten ohjattavien erilaisia lähtökohtia ja antaa heille mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan. Jokaisella ohjattavalla on oma persoona sekä omat lähtökohdat ja taustat, jotka vaikuttavat ohjaustilanteeseen. Ohjaustyössä tulee kartoittaa ohjattavan tarpeita ja tapoja sekä huomioida ohjauksessa eri menetelmien käyttö. Ohjauksen eteneminen ja ratkaisut tulee miettiä ohjattavan lähtökohdat huomioiden. (Putkonen-Kankaanpää 2014, 146-147.)

Vehviläinen (2001,12-13) toteaa, että ohjaus on työtä, jota tehdään pääasiassa olemalla vuorovaikutuksessa keskustelun avulla. Ohjaajan voidaan katsoa olevan sellaisen prosessin asiantuntija, jossa ohjattava itse oppii käsittelemään omia kokemuksiaan, ratkaisemaan ongelmiaan, käyttämään resurssejaan, ja suuntaamaan oppimistaan haluamaansa suuntaan. Nämä periaatteet, sisältävät perustavan ajatuksen ohjauksen vaatimasta ammattitaidosta. Tärkeimpiä periaatteita ovat vuorovaikutustaidot sekä kyky hallita prosesseja, kuten oppimis- päätöksenteko- tai tiedon hankintaprosesseja.

Onnismaan (2007, 7-9) mukaan ohjaus on työmenetelmänä ammatillisen keskustelun muoto ja sitä sovelletaan monissa ammateissa. Ohjaustilanne on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista ohjattavalle ja parhaimmillaan se on ohjaajan ja ohjattavan välistä neuvottelua. Ohjauksen tavoitteena on auttaa ohjattavana olevaa elämään aiempaa tasapainoisemmin ympäristönsä kanssa ja käyttämään omia mahdollisuuksiaan tavoitteellisesti hyväkseen. Tästä syystä ohjausta voidaan kuvata elämän suunnittelun menetelmäksi. Ohjaus ja neuvonta ei ole asiantuntijuutta, vaan ohjaus on yhteistyötä ja elämän suunnittelun riskikysymysten ja eettisten kysymysten yhteistä tarkastelua ja arviointia ohjattavan kanssa. Ohjausta voidaankin kuvata merkityksen etsimiseksi ja matkalla olemiseksi. Ohjauksen vuorovaikutustilanteessa tuotetaan ja ylläpidetään yhdessä tulkintoja esimerkiksi opiskeluun liittyvistä tai muista ohjattavan elämään vaikuttavista asioista. Ohjauksessa oleva henkilö toimii aktiivisena toimijana ja on oman elämänsä asiantuntija.

Ohjaukseen liittyvät tavoitteet ja niihin liittyvät ohjaajan tehtävät, voidaan esittää moninaisina. Vehviläinen (2001, 50) esittää Mäkeläiseen (1992) viitaten, että ohjaus voi olla asioiden selkeytystä tai neuvontaa, sen avulla voidaan mahdollistaa, puhua puolesta tai antaa palautetta. Ohjaus voi tarkoittaa myös käytännön avun antamista ohjattavalle, vaikka tarkoituksena ei kuitenkaan ole tehdä asioita hänen puolestaan. Ohjauksen ilmapiiriin tulee olla sellainen, että se sallii vuorovaikutuksen hiljaiset hetket sekä vaikeiden asioiden käsittelyn.

Ohjauksen kuuluu keskeisesti opiskelijan itseohjautuvuuden tukeminen ja asiakaslähtöisyys. Tämä tarkoittaa sitä, että ohjattavan omat näkemykset asetetaan ohjaustilanteessa etusijalle. Ohjauksessa ohjattavan kuuntelu ja kunnioitus on tärkeää. Tätä voidaan pitää ohjauksen teoriassa tärkeimpänä ohjausta määrittävänä tekijänä. Halu kuunnella ja kunnioittaa toista ihmistä, on myös yleinen inhimillisen kanssakäymisen hyve. Niinpä se muodostaa edellytyksen ja vuorovaikutustilanteeseen haasteen, sellaiselle ammatillisille kohtaamisille, joihin ei sisälly suoranaista pakkovaltaa. On kuitenkin mahdollista, että ohjattava tästä huolimatta kokee itse, ettei häntä kuunnella tai kunnioiteta. Kuuntelemisen ja kunnioittamisen hylkääminen tekee sosiaalisesta kanssakäymisestä mahdotonta. (Vehviläinen 2001, 230.)

Ohjauksessa ohjattavan toivotaan osallistuvan aktiivisesti esille nostettujen ongelmien ratkaisemiseen. Ohjattavan tavoitteet ja tulkinta ovat työskentelyn lähtökohta. Keskustelu rakentuu tavallisesti ohjattavan kysymyksistä ja ohjattavan vastauksesta. (Onnismaa 2007, 26.) Ohjaustilanteessa ohjattavalle voidaan antaa neuvoja. Neuvo voidaan määrittellä direktiivisenä eli määräävänä toimintona. Sen avulla ohjauksessa voidaan nostaa esille jokin toimintatapa tai näkökulma. Neuvoa kannattaa muotoilla niin, että siihen on mahdollista antaa useita vastauksia. (Vehviläinen 2001, 172-173.) Neuvonnan perusrakenteesta voidaan erottaa neuvon pyytäminen ja sen antaminen. Ohjauskeskustelun aikana on useita vaiheita, eikä niitä voida määrittellä tarkasti etukäteen. Keskustelun etenemiseen vaikuttavat ohjattavan tekemät aloitteet ja toisaalta ohjattavan lähestymistapa. Ohjaustilanteessa ohjattava on oman tilanteensa ja omien ratkaisujensa paras asiantuntija, kun taas ohjaajaa voidaan pitää ohjausprosessin asiantuntijana. (Onnismaa 2007, 26-27.)

Vehviläisen mukaan (2001, 179) neuvon antaminen ei ole ohjaajan ensisijainen tehtävä. Ohjaajaa ei myöskään voi mieltää oikeita toimintamalleja neuvojen avulla välittäväksi asiantuntijaksi, vaan ohjaaja toimii pikemminkin oppimisen ja päätöksenteon tukijana. Ohjattavan näkemyksen huomioiminen konkretisoituu ohjaustilanteessa siten, että tietoa tarjotaan yksilöllisten tarpeiden näkökulmasta ja vuorovaikutustilanteessa yritetään löytää yhteinen näkemys asiasta. Ohjattavan oman näkemyksen kysyminen keskusteluna aiheena olevasta asiasta auttaa neuvon hyväksymisessä ja vähentää kyseessä olevan asiasta olevaa epätietoisuutta. Kysymysten avulla, voidaan oikeuttaa ohjattavan tulevaisuutta koskevat neuvot, vaikka elämänsuunnittelun katsotaan olevan yksilön oman valinnan piiriin kuuluva asia. Esimerkiksi ohjaustilanteessa, joka tähtää opiskelijan oppimiseen, on tärkeämpää, että opiskelija ajattelee

asioitaan perusteellisesti, kun se että hän uskoo ohjaajan neuvoja auktoriteettisena näkemyksenä. Ohjaaja voi käyttää tätä neuvomistapaa hyväkseen ja tasapainotella opiskelijakeskeisyyden ja neuvontatarpeen välillä ollessaan vuorovaikutustilanteessa opiskelijan kanssa. (Vehviläinen 2001,193.)

2.5 Toiminnan kehittäminen

Koulutusorganisaatioiden toiminnan kehittämistä on tullut jatkuva toimintatapa eri koulutusaloilla. Nämä vaativat jatkuvia muutoksia koulutuksen sisällöissä, rakenteissa, toimintatavoissa ja toimintaympäristöissä. Koulutusorganisaatioilla on haasteita pysyä mukana jatkuvassa muutoksessa, koska niiden rakenteet muuttuvat hitaammin. Niihin vaikuttavat toiminnan organisointi, resurssit ja yhteiskunnan asettelemat säästötoimenpiteet ja määräykset. (Jalkanen 2020, 19-22.)

Otalan ja Meklinin (2021, 217-220) mukaan organisaation kulttuuri on yhteinen käsitys siitä, miten siellä toimitaan ja ajatellaan. Kulttuuria organisaation johto ylläpitää ja muokkaa sekä ohjaa työntekijöitä toimimaan haluamalla tavalla. Johdon pitää johtaa toimintaa tehokkaasti ja tuottavasti, kehittää tekemistä ja uudistaa organisaatiota. Jotta toiminta kehittyy haluamalla tavalla johdon pitää kehittää oppimiskulttuuria.

Organisaation kulttuurinmuutos tarvitsee ihmisiltä uuden ajattelutavan tai lähestymistavan muuttamista uudelleen ja jättää vanhat tavat pois (Aho 2023, 23). Eklund (2021,46) esittää, että onnistuneessa kulttuurimuutoksessa organisaation muutoskyvykkyys vaikuttaa siihen, miten reagoidaan asiakkaiden ja toimintaympäristöjen muutoksiin. Muutoskyky on tärkeä ominaisuus organisaation menestykselle tulevaisuudessa.

Jalkasen (2020, 31) mukaan koulutusorganisaation tavoitteena on säännöllisesti tarkastella mitä muutoksia toimintaympäristössä tapahtuu nyt ja tulevaisuudessa. Samalla analysoida mikä on organisaation ydintehtävä ja minkälaisilla toimintatavoilla, sisällöillä ja rakenteilla toteutetaan organisaation toimintaa. Toimintakulttuurin pedagogisessa kehittämistyössä on kyse pitkäjänteisestä kehittämisestä työntekijän, tiimin ja organisaation tasoilla. Tarpeellista on kehittää rakenteita ja prosesseja, jotta muutos onnistuu. Näin toimimalla innostetaan työntekijöitä luomaan uutta tietoa ja taitoa.

Pedagogiseen kehittämiseen Jalkasen (2020, 34) mukaan kuuluu kolme oppimishaastetta. Ensimmäisenä on oppia pois totutuista käytänteistä ja ajattelutavoista, joka on useimmille haastavaa ja vaikeaa muuttaa toimintatavat uusien mukaisiksi. Toinen oppimishaaste on, että tarvitaan uusi malli, joka poikkeaa selkeästi vanhasta mallista. Tämän ajattelutavan muuttaminen on erityisen vaikeaa, koska tutut toimintatavat ja ajattelumallit ovat muodostuneet rutineiksi. Kolmantena oppimishaasteena on oppia uusia toimintatapoja samalla, kun teemme kehitystyötä. Tämä oppimishaaste saattaa kuormittaa paljon, jos muutos on merkittävä.

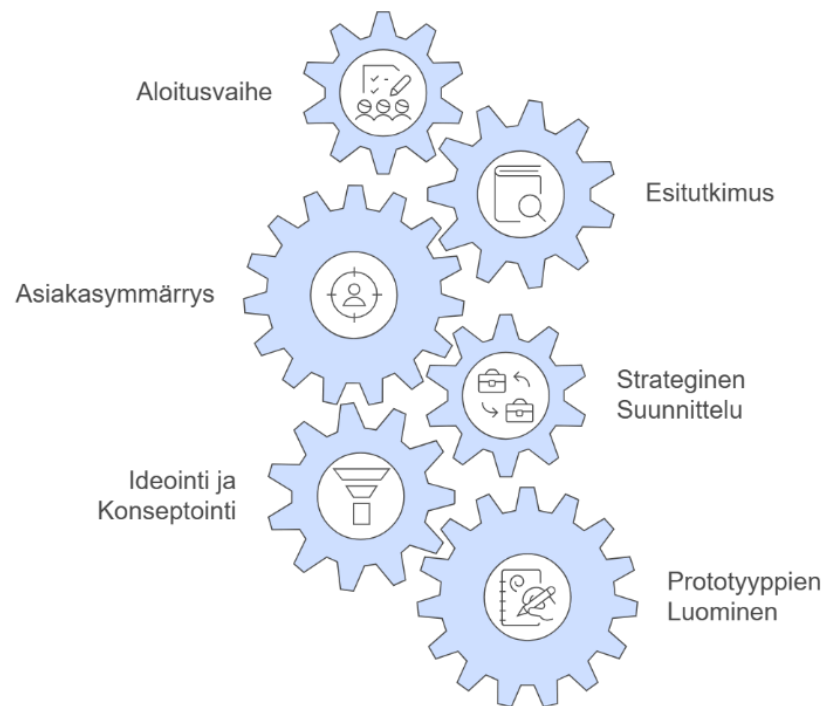
2.6 Kehitystyö hankkeessa

Käsitteenä hanke määritellään samaksi asiaksi kuin projekti. Projektin lähikäsitteitä ovat ohjelma, hanke, urakka, toimeksianto, työ tai tehtävä. Projekti on ennalta määritelty kokonaisuus, joka on aikataulutettu, aiheelta, laajuudelta ja kustannuksilta rajattu prosessi. Projektityyppejä on erilaisia, kuten kehitys-, palvelu-, suunnittelu- ja tutkimusprojektit. Eri projektit voivat kohdistua tuotteisiin, palveluihin, toimintatapoihin, organisaatioon, ihmisiin tai järjestelmiin. (Kymäläinen, Lakkala, Carver ja Kamppari 2016,10.)

Eri hankkeet sopivat erilaisiin tehtäväkokonaisuuksiin, joita organisaatiossa ei pystytä normaalissa toiminnassa tuottamaan. Hanketta varten perustetaan työryhmä ja tehdään hankesuunnitelma. Hankesuunnitelma sisältää tehtävän kuvauksen ja tavoitteet, aikataulun, toteutuksen, resurssit, dokumentoinnin ja tiedottamisen. (Kymäläinen ym. 2016,10.)

Kymäläisen ym. (2016, 16) mukaan kehitysprojektien tarkoituksena on saada pitkäaikaisia tuloksia, jotka jäävät käytäntöön organisaatiossa. Hankkeen tilaajalla on selkeä ja määritelty viitekehys mitä hankkeella tavoitellaan, kehitetään tai millaisia ongelmia ratkotaan.

Kehityshanke etenee Kymäläinen ym. (2016, 15-18) mukaan kuudessa eri vaiheessa. 1. Aloitusvaiheessa selvitetään työryhmälle (projektin) hankkeen tavoitteet ja mahdolliset haasteet ja ongelmat. 2. Esitutkimusvaiheessa syvennytään projektin tavoitteisiin, nykytilaan, aiheisiin ja pidetään työpajoja yhdessä projektipäälliköiden, työryhmän ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Pehdytään organisaation strategiaan tavoitteisiin, visioihin ja toimintoihin. Kartoitetaan kohderyhmä ja analysoidaan organisaation toimintaympäristöt. 3. Asiakasymmärryksessä selvennetään kohderyhmä ja toimijat. 4. Strategisessa suunnittelussa tarkastellaan projektin tavoitteita, mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja. 5. Ideointi ja konseptointi vaiheessa ideoidaan ja työstetään yhdessä työryhmän ja tilaajan kanssa tavoitteita. Kuvataan ideointivaiheessa syntyneitä ratkaisuja työryhmän saamien tietojen, ymmärryksen ja rajoitusten mukaan. Niiden perusteella ideoita yhdistellään ja valitaan paras tuotos, joka vastaa projektin tavoitteita. 6. Prototyypointi vaiheessa valmistellaan tuotos, joka voi olla palvelu, toimintamalli, tuote tai ratkaisu. Tuotoksen perusteella luodaan ensimmäinen prototyyppi ja sitä testataan käyttäjillä, tilaajalla tai asiakkaila. Prototyypin testaamisen jälkeen ja siitä annetun palautteiden perusteella, palautteet arvioidaan ja analysoidaan sekä tehdään mahdolliset kehitysmuutokset. Kuviossa 1 kuvataan projektin eri vaiheet.



Kuvio 1: Projektin eri vaiheet (mukaillen Kymäläinen ym.2016, 16)

2.7 Johtajuuden ulottuvuudet

Räsänen (2023, 35) esittää, että oppilaitoksen laatujohtamisessa tunnistetaan asiakkaat ja heidän tarpeensa ja henkilöstön ammattitaidon kehittäminen sekä opetussuunnitelmia, toimintaohjeita tai opetusmateriaaleja.

Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena: tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa Elon, Ervastin ja Kuokkasen (2010,11) tutkimuksen mukaan johtamiseen kuuluu tavoitteellinen työn ohjaaminen, toimivien prosessien mukaisesti ja oikeudenmukaiset tavat toimia. Esihenkilön tapa toimia vuorovaikutustilanteissa ja päätöksenteoissa vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen, yhteistoimintaan ja tulokselliseen toimintaan. Tutkimuksessa havaittiin, että oikeudenmukainen toiminta vaikuttaa selkeästi työntekijöiden tuloksellisuuteen, sairauspoissaoloihin ja työpaikanvaihtoihin. Oikeudenmukainen toimintatapa luo vahvan perustan hyvinvoinnille ja toiminnan tuloksellisuudelle.

Collinin ja Lemmetyn (2019, 173-177) mukaan valmentava johtajuus vahvistaa työntekijöiden itseohjautuvuutta ja kyvykkyyttä. Esihenkilö vaikuttaa toiminnallaan ja johtamisellaan, että työntekijöiden toimijuus vahvistuu. Valmentavan esimiestyön keskeinen tavoite on vahvistaa työntekijän itseohjautuvuutta. Työntekijää ohjataan tutkimaan omia ajattelu- ja toimintatapojaan ja niiden seurauksia. Tämä vahvistaa itsetuntemusta ja vastuuta omasta osaamisesta ja itsensä kehittämisestä. Esihenkilö tukee itseohjautuvuutta antamalla yksilöiden ja tiimien määrittelemään itse tavoitteet, ratkaisut ongelmiin ja kehittämisen tarpeet. Eklund (2021,

129-130) toteaa, että valmentava ote tarkoittaa johtajalle vastuun antamista työntekijöille, joka parantaa yhteistyötä ja ongelmanratkaisutaitoja. Johtajan ominaisuuksiin kuuluu myös hyvät perehdytys- ja koulutustaidot uusien työskentelytapojen muuttuessa.

Otala ja Meklin (2021, 220-222) esittää, että organisaatiossa johdon tehtävänä on johtaa kulttuurin mukaisesti. Johdon on osattava hyödyntää henkilöstön tietoja, ajatuksia ja ideoita ja luoda niistä yhteinen näkemys. Ajattelutyötä tekevät työntekijät tarvitsevat ajattelun johtamista, joka vaatii johtajalta fasilitointitaitoja. Johtajalta vaaditaan nopeaa kykyä ymmärtämään ja muodostamaan yhteinen näkemys käsiteltävään aiheeseen sekä näyttämään ja varmistamaan suunta. Johdon tehtävänä on konkretisoida organisaation visiot työntekijöille tavoitteiksi. Ylläpitää tavoitteita ja huolehtia, että ne ymmärretään kokonaisuutena organisaation toiminnalle. Huolehtia henkilöstön tiedottamisesta tavoitteiden ajantasaisuudesta ja varmistaa tiedon jakamisesta. Kertoa saavutetuista onnistumisista ja mahdollisista parannus- tai kehityskohteista.

Otalan ja Meklinin (2021, 224-226) mukaan johdon ja lähijohdon saavutettavuus ja tavoitettavuus lisäävät turvallisuuden tunnetta työympäristössä. Yhteisen ajan sovittaminen johdolle ja työntekijöille, jossa voidaan keskustella yhteisesti ja luoda uusia näkemyksiä toimintatavoista. turvallisessa työympäristössä on erilaisia tiloja, joissa voi tavata ja keskustella luottamuksellisesti. Työntekijöiden ja johdon käyttäytyminen muita kohtaan kunnioittavasti ja arvostavasti käyttäen hyviä vuorovaikutustaitoja.

Otala ja Meklin (2021, 227-229) esittävät, että johdon ja lähijohtajien tehtävänä on innostaa työntekijöitä työtehtävissä. Nämä tekijät motivoivat ja innostavat työntekijää ratkaisemaan erilaisia haasteita tai tehtäviä ja niistä syntyy merkityksellinen ja omistautunut suhtautuminen työn tekemiseen. Näistä tekijöistä syntyy työn imu, joka vaikuttaa työntekijän motivaatioon suoriutua työtehtävistä mielekkäästi ja onnistuen. Viitalan (2005, 16) mukaan johtamiseen kuuluu työntekijöiden osaamisen tason kohottaminen, kehittäminen, vaaliminen ja näiden taitojen hyödyntäminen organisaation toiminnassa.

Tynjälä (1999, 31) esittää, että muuttuvassa yhteiskunnassa ja työelämässä vaaditaan ammatillisilta tiedon hallintaa, sosiaalisia taitoja, viestintä- ja yhteistyötaitoja ja kykyä työskennellä erilaisten alojen ammattilaisten kanssa sekä kykyä hankkia ja käyttää tietoa. Työelämässä muutosnopeus, kansainvälistyminen, tietotekniikka ja tiimityöskentelytaidot lisääntyvät ja muuttuvat koko ajan. Vilkanin (2021,17) mukaan Mutanen (2004) toteaa, että ammatillinen asiantuntija on ammatissa toimimista niiden tavoitteiden mukaan ja jatkuvaa ammattitaidon harjoittamista ja kehittämistä.

Paavola, Lipponen ja Hakkarainen (2004, 557-576) ovat oman tutkimuksensa mukaan kirjoittaneet, että asiantuntijuus jaetaan kolmeen eri ryhmään; kognitiiviseen, sosiaaliseen ja tiedon luomiseen. Tiedon toiminnan ominaisuus on kognitiivista, jonka Feltovich, Prientula, M.J. ja

Ericsson (2006, 41-67) ovat omassa tutkimuksessaan määritelleet seuraavasti. Asiantuntijuus on alakohtaista ja sitä ei voi siirtää toiselle alalle. Asiantuntijoiden tiedonrakenteet ovat hierarkkisia, johdonmukaisia ja syvällisiä, jotka eroavat aloittelijoiden tiedonrakenteista. Automatisoituneet suoritukset ja tarkkaavaisuus tehtävien olennaisiin seikkoihin tukevat asiantuntijuuden huippuosaamista. Asiantuntijoilla on hyvät itsesäätelytaidot ja he refleктоivat omaa toimintaansa sekä tunnistavat omat vahvuudet ja heikkoudet. Heillä on kyky asennoitua erilaisiin tilanteisiin niiden vaatimusten mukaisesti.

Collin ym. (2011, 41-44) osoittaa, että ammattilaisten yksilöllinen osaaminen, tieto ja ymmärrys asioista ja kytköksistä muodostavat asiantuntijayhteisössä tietoperustan toiminnalle. Osaaminen syntyy yhdessä tekemällä erilaisten ryhmien, tiimien tai asiantuntijoiden yhteisöjen työn tuloksena. Yhteisen tietopohjan jakaminen eri osaajien kanssa määrittävät asiantuntijajäsenet oman kulttuurin, jonka mukaan yhteisö muodostaa omat tavoiteltavat asiat ja määrittelevät niille tason. Toimintaympäristössä yhteisö oppii yhteisen tietämyksen erilaisten mallien, kaavioiden tai ohjeiden mukaan osallistumalla yhteiseen toimintaan. Toimintaympäristössä syntyy käytäntöihin, materiaaleihin tai ohjeisiin runsaasti näkymätöntä ja hiljaista tietämystä.

Asiantuntijuuden perusta muodostuu pitkän harjoituksen aikana ja rutiineihin, joista on tullut arkisia käytäntöjä. Vaaditaan omistautumista alalle ja jatkuvaa harjoitusta. Tähän vaikuttaa yksilön motivaatio, joka auttaa edistymään ja parantamaan suorituksia jatkuvasti. Tietoisuus omista kehityksen kohteista vaikuttaa oman toiminnan arviointiin, tarkkailuun ja edistämiseen. Jotka vaikuttavat toiminnan ylläpitämiseen ja suoritusten parantamiseen. Harjaantunut toimija havaitsee, milloin pitää omassa toiminnassaan muuttaa toimintatapoja työtehtävän perusteella. (Collin ym. 2011, 45-55.)

Organisaatioiden ja työyhteisöjen oppiminen vaatii ja tarvitsee yhteistyötä eri ammattityhmien ja tiimien välillä (Collin ym. 2017, 29). Asiantuntijatyössä ammatillinen toiminta on yhteisöllistä ja se tapahtuu eri toimijoissa kuten projekteissa, yksiköissä ja organisaatioissa. Yksilöt tuovat oman osaamisen, sitoutuneisuuden ja kokemuksensa eri yhteisöihin sekä luovat puitteet toimijuudelle. Collin ym. (2017, 23-25) esittää Hökkään ym. (2021) viitaten, että yksittäiset toimijat, työyhteisöt ja organisaatiot toteuttavat ammatillista toimijuutta. Myönteinen ammatillinen toimijuus voi näkyä yhteisöissä työkäytäntöjen kehittämisenä ja uudistamisena, osallistumisena, päätöksen tekoon osallistumisena tai mielipiteen ilmaisuna. Negatiivien toimijuus voi näkyä taas vastustamisena, tekemättä jättämisenä tai toimia eri tavoitteiden mukaisesti. Toimijuudella vahvistetaan, että yhteisöllä tai yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa ja päättää yhteisistä asioista. Johtamiskäytänteet organisaatioissa vaikuttavat, miten työyhteisöä voidaan osallistaa, tukea ja vahvistaa ammatilliseen toimijuuteen. Mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisössä luovat turvallisuutta, jaksamista ja kehittävät omaa osaamista.

Ammatillisen toimijuuden johtaminen tarkoittaa, että mahdollistetaan työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä.

Mattila (2007, 37) esittää, että työyhteisön suhtautuminen erilaisiin organisaation prosessien muutoksiin vaikuttavat ihmisen aiemmat kokemukset, asenteet ja odotukset tulevaisuudesta. Ojala ja Meklin (2021, 47-49) tuovat esille, että jatkuva muutos vaatii jokaiselta työntekijältä, jatkuvaa oppimista, itseohjautuvuutta, epävarmuuden sietokykyä ja muutoskyvykkyyttä. Työntekijöiden asenteisiin vaikuttavat merkittävästi omat sisäiset uskomukset ja arvot sekä työpaikan kulttuuri ja johtaminen. Asenne vaikuttaa motivaatioon, työtehtävien suoriutumiseen erilaisissa tilanteissa, palautteisiin, ongelmien ratkaisukykyyn ja virheistä oppimiseen. Ihmisen oppimisen taidot muodostuvat itsensä johtamisesta, tiedonhankinta- ja tiedonkäsittelyistä, työssäoppimisen taidoista ja menetelmistä, ajattelun taidoista, sosiaalisista ja vuorovaikutustaidoista ja digitaidoista.

Eklund (2021, 127-129) mukaan lähijohtaja omalla toiminnallaan kannustaa ja vahvistaa työntekijää kehittymään ja oppimaan uusia toimintatapoja muutoksessa. Aho (2023, 24-27) korostaa, että johdon ja lähijohtajan tuki on merkityksellistä uuden toimintatavan kokeilemiseen, koska siihen liittyy myös epäonnistumisen riskejä. Lähijohtajalle kuuluu vastuun kantaminen, tuen antaminen ja päätöksiä tekeminen. Nämä mahdollistavat kokeilun tai poistavat esteitä, kun kritisoidaan tai kyseenalaistetaan uutta tekemistä. Erilaisten haasteiden tullessa vastaan lähijohtajan tuella löydetään ratkaisuja ja jatketaan kehittämistä sekä saavutetaan tavoitteet. Johto ja lähijohtaja ovat merkittävässä asemassa, ilman tätä moni muutos voi jäädä vain pienen porukan kokeiluksi. Silloin tieto ja oppi jäävät pienen porukan piiriin ja toimintamuutos tyrehtyy organisaatiossa.

Räsänen (2023, 36) mukaan henkilöstön työoloihin, ammatilliseen osaamiseen lähijohtajien tulee kiinnittää huomiota, jotta työtehtävät ohjautuvat organisaation tarpeiden mukaisesti ja niissä huomioidaan työntekijöiden taidot ja kyvyt. Lähijohtajan ja työntekijän luottamuksen rakentaminen on tärkeää. Luottamuksella lähijohtaja pystyy motivoimaan työntekijää uskomaan omiin kykyihinsä ja minäkuvan vahvistamiseen. Turvallisen ja tasa-arvoisen ilmapiirin luominen työyhteisössä vaikuttaa siihen, että työntekijä kokee itsensä hyväksytyksi ja tasa-arvoiseksi. Tätä kutsutaan voimaantumiseksi. Voimaantumisella tarkoitetaan ihmisen omaa sisäistä päätöstä toimia ja sitoutua tavoitteisiin ja yhteistyöhön muiden kanssa. Johtamisella ja organisaation toimintaympäristöillä, tavoitteilla, tasa-arvolla, ilmapiirillä, ja toisten arvostamisella on merkittävä vaikutus työntekijän voimaantumiseen muutoksessa.

2.8 Tiedon jakaminen muutoksessa

Uusien tietojen tai toimintamallien muutoksien sitoutumiseen tarvitaan riittävästi tietoa ja sitä pitää pystyä hankkimaan lisää. Uskottava muutosviestintä pitää sisällään selkeän tarkoituksen, se on houkutteleva ja saavutettavissa henkilöstölle. Muutoksen tausta, tarkoitus, tavoite ja keskeinen sisältö on ilmaistava selkeästi eri toimijoille ja eri tehtävissä työskenteleville henkilöille. Viestinnän onnistuminen kannustaa, motivoi ja luo merkityksellisyyttä henkilöstön sitoutumiseen muutoksessa. (Mattila 2008, 62-63.)

Otalan (2018, 217) toteaa, että organisaatiokulttuurissa tarvitaan rakenteita, jotka edistävät tiedon, osaamisen ja hyvien käytäntöjen jakamisesta. Tämä edellyttää organisaatiossa sitä, että osaamista ja tietoa arvostetaan, muiden auttamista ja yhteistä vastuuta suorituksista. Näiden jakamiseen tarvitaan organisaatiossa toimintatapoja ja työkaluja sekä lähijohtajien kannustamista tiedon jakamiseen. Collin ym. (2017, 30) korostaa, että henkilöstön sitoutuminen muutokseen ja tieto siitä vaikuttaa merkittävästi uudistusten käyttöönottoon.

Erilaisten toimintamallien tai käytänteiden levittämiseen organisaatio tarvitsee oman prosessin, jolla tavoitetaan käyttäjät. Organisaatio voi hyödyntää tuotteistamista, jossa mallinnetaan toimintamallin prosessi tai työmenetelmä. Toikko ja Rantanen (2009, 62-63) esittää Tuomiseen, Paanaseen ja Virtaseen (2005) viitaten, että selkeä malli uudesta toimintamallista tai työmenetelmästä edistää asian ymmärtämistä ja tietoisuutta. Mallille määritellään sisältö, kohderyhmä, kuvaava nimi ja luodaan tarina. Luotuun tarinaan kuvataan, mihin tarkoitukseen ja millaisia tuloksia sillä saadaan aikaan. Käyttäjien sitouttaminen uusiin toimintatapoihin ja sen ylläpitämiseen vaatii erilaisia sosiaalisia tilaisuuksia tai sisäisiä tiedotuskanavia organisaatiossa. Mallin toimivuudesta voidaan kerätä käyttäjiltä palautetta jatkokehittämiseen, joka myös sitouttaa käyttäjiä toimimaan malli mukaisesti ja levittämään tietoa eteenpäin. Mattilan (2007, 190) toteaa, että organisaatioiden käyttämät intranet- verkkopalvelut soveltuvat hyvin tilannetiedottamiseen ja lisätietojen hankkimisen kanaviin. Intranet- verkkopalvelu sisältää mm. organisaation strategian, hallintoon liittyvät tiedot, erilaiset toimintaohjeet, keskustelu- ja kysymyspalstan jne.

Otala (2018, 218-224) esittää, että tiedon ja osaamisen jakamiseen voidaan käyttää kokouksia, seminaareja, työpajoja, forumeja, joissa jaetaan tietoa esitysten muodossa tai esitelmien pitämistä, jonkin koulutuksen tai kurssin jälkeen työkavereille. Työnkierto tai vierailut toisessa toimipisteessä soveltuvat myös tiedon jakamiseen. Mallintamista hyödynnetään erilaisten työprosessien kuvauksissa ja prosessiohjeisiin, jotka käydään työntekijän kanssa vaihteittain läpi. Työkaluna voidaan hyödyntää käsikirjaa, joka soveltuu hyvin, kun halutaan tiedottaa koko organisaatiota koskevaa uutta toimintatapaa muutos- ja toiminnan kehittämistilanteissa. Käsikirjassa voidaan kuvata toimintatapaa, johtamistapaa, muutoksen toteuttamista tai laadun varmistusta. Tämä tuotetaan yleensä kehittämishankkeen yhteydessä ja siihen on

osallistunut laaja joukko organisaation henkilöitä. Käsikirjan tarkoituksena on kuvata organisaation tapa toimia, kokonaiskuva toiminnasta, yhtenäistää toimintoja, ohjata kehitystyötä ja tiedottaa hyviä käytäntöjä eteenpäin. Lähijohtajat hyödyntävät tätä käsikirjaa yksikön johtamisessa, kehittämisessä ja perehdytyksessä. Haasteena on ylläpitää käsikirjan tietoja ja huolehtia sen päivittämisestä.

Otala (2018, 221-225) suosittelee, että koulutusorganisaatiossa hyödynnetään osajayhteisöjä jakamaan tietoa ja osaamista jo olemassa olevista asioista ja kehittämään ja pohtimaan yhdessä, mitä uusia vaatimuksia asiantuntemusalueelle tulee. Ohjaamaan, varmistamaan ja vahvistamaan yhteistä ymmärrystä ja näkemyksiä toimintatavoista tai malleista. Organisaatiot tarvitsevat tietoa työntekijöiden osaamisesta erilaisiin tiimiehin tai kehittämishankkeisiin, jolloin erilaiset osaamisenhallintajärjestelmät ovat hyödyllisiä työkaluja oikeiden henkilöiden löytämiseen esimerkiksi Skillhive-osaamisenhallinta- ja arviointijärjestelmä.

2.9 Henkilöstön kehittäminen

Osaamisen ja työelämätaitojen kehittäminen on merkityksellistä jokaiselle työntekijälle. Niillä tarkoitetaan substanssiosaamista ja vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Työntekijät tarvitsevat työssään myös ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaitoja sekä johtamistaitoja ja luovuutta. (Eklund 2021, 49) Martelan, Hakasen, Hoangin ja Vuorisen (2021, 12) tutkimuksen mukaan itseohjautuvuuden trendi on noussut viime aikoina yhdeksi työelämätaidoksi. Tämä vahvistaa työntekijän kykyä suoriutua työtehtävissä oma-aloitteisesti, itsenäisesti, ottamaan vastuuta omasta toiminnasta ja työn suoriutumisesta sekä tekemään itsenäisiä päätöksiä. Eklund (2021, 53) toteaa, että osaamisen kehittäminen vaatii oppimista ja sen kautta kykenemme luomaan uutta. Jokaisella työntekijällä on tarve oppimiselle ja kehittymiselle. Jatkuvan muutoksen tiedostaminen eri alueilla on tärkeää, jotta organisaatio ymmärtää miten ammatillista toimijuutta ja luovuutta voidaan hyödyntää ja tukea. Parhaimmillaan se kohdistuu käytäntöjen kehittämiseen, muuttamiseen ja uudistamiseen.

Collinin ym. (2017, 25-28) esittää, että luovat ratkaisut tuovat tyytyväisyyttä ja mielenrauhaa käyttäjille ja ne voidaan myös erottaa prosesseiksi ja innovaatioiksi, jotka voivat olla työyhteisössä mm. uudet tuotteet, palvelut, työohjeet tai toimintamallit. Luovuus on tapa, joka ymmärretään yksilöiden henkiseksi prosessiksi ja toiminnan muodoksi. Luovuus havaitaan sosiaaliseksi ja se muodostuu yksilön ja muiden yhteisöjen välisessä toiminnassa. Yhteisöllinen luovuus tapahtuu toiminnassa, jossa yksilöt käyttävät omaa osaamista ja tietoperustaa hyödyksi sekä luovat yhteisöissä uusia tuotteita tai malleja. Näissä vuorovaikutustilanteissa ja yhteistyötilanteissa syntyy yhteisön kesken oma kulttuuri, jossa ryhmädynamiikka ja erilaiset ajattelutavat käynnistävät luovia prosesseja. Yhteisön oma kulttuuri luo turvallisen ympäristön, jossa yksilöt kommunikoivat ja ideoivat keskenään sekä jakavat omaa tietoperustaa ja osaamista muille jäsenille. Luovuus koetaan tärkeäksi toiminnoksi liiketoiminnalle, uuden

työn tuottamiselle ja arvostuksen lisäämiselle. Työyhteisöissä luovuutta tarvitaan mm. neuvottelutilanteissa, asioiden sopimisessa ja olemassa olevien käytänteiden vahvistamisessa.

Organisaatiot hyödyntävät eri tiimien yhteistyötä kehitysohjelmissä ja niissä olevien asiantuntijoiden tietoja ja verkostoja. Yhteiskehittelyssä osapuolet jakavat ideoita ja kokemuksia yhteiselle alustalle ja tuottavat yhteiseen käyttöön tietoa. Tiiviillä yhteistyöllä pystytään hyödyntämään laajaa tietoa ja dataa paremmin sekä saamaan nopeammin päätökset valmiiksi. Organisaatioissa erilaiset työn haasteet ovat hyvin moniulotteisia ja niiden ratkaisuun tarvitaan yhteiskehittelyä, jossa hyödynnetään asiantuntijoiden tietoja ja verkostoja. Eri alojen asiantuntijoilta vaaditaan kykyä jakaa oman alan tietoja, hyviä vuorovaikutustaitoja ja yhteistä kieltä eri alojen välillä. Yhteiskehittelyssä tiimit tuottavat ja mahdollistavat tuotteiden ja palveluiden tarjonnan laajentamista ja kehittävät niiden toimintoja nopeammin ja laajemmin sekä tiedon jakaminen tapahtuu laajasti. Jotta yhteiskehittely on sujuvaa, vaaditaan luottamusta tiimeissä, kun tietoa jaetaan eri verkostoista. Luottamuksen rakentamiseen ja yhteisten pelisääntöjen luomiseen kuluu aikaa, joka kannattaa huomioida yhteiskehittelyssä. Päätöksen teossa voi toisinaan myös kestää, koska mahdollisesti tiimissä päättäjiä on paljon. (Eklund 2021, 53-56.)

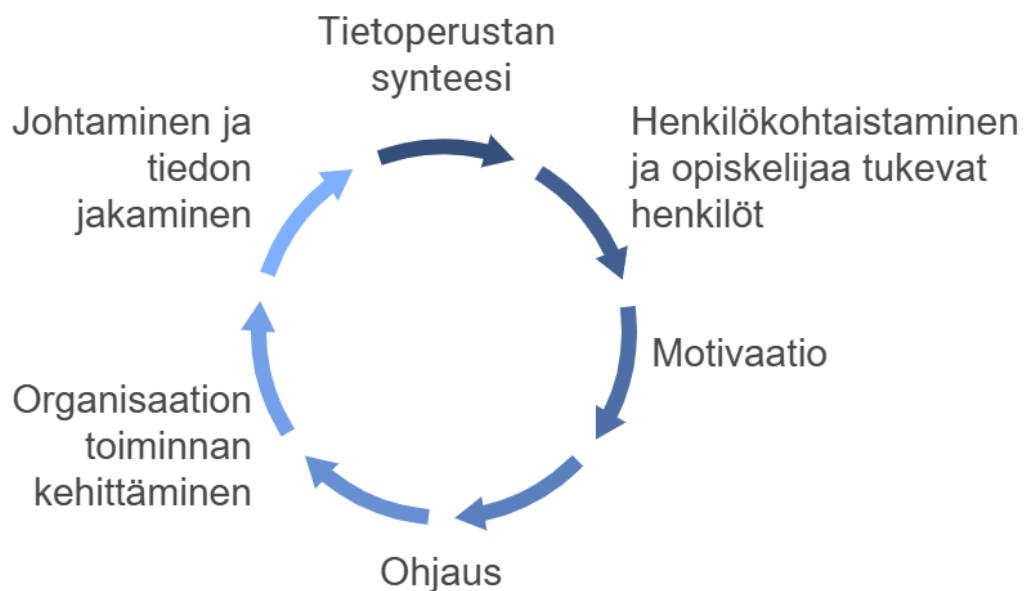
Aho (2023, 30) esittää, että uuteen toimintatapaan siirtyessä on hyvä keskustella johdon ja lähijohtajien kanssa yhteisen ymmärryksen saavuttamiseksi. Tuomalla esiin uuden toimintatavan tuottavia ja konkreettisia tuloksia ja millä tavoin tämä vaikuttaa organisaation menestykseen tai kannattavuuteen. Jalkanen (2020, 55) toteaa, että osa toimintakulttuurista on jatkuva kehittäminen, jossa yhteinen suunta ja ympäristö luovat innostavan halun tehdä asioita paremmin.

Jalkanen (2020, 37-43) määrittää, että koulutuspolitiikka luo erilaiset organisaation strategiat, ohjeet ja kehittämissuunnitelmat, jotka ohjaavat oppilaitosten pedagogista kehittämistä. Opetussuunnitelmia ja toimintatapoja suunnitellaan ja kehitetään uusien tutkimustiedon mukaisesti ja yhteiskunnallisten muutoksien vuoksi, siihen tarvitaan pedagogista johtamista varmistamaan laadukas toiminta. Pedagoginen johtaminen tarkoittaa erilaisten toimintamallien ja prosessien, tavoitteiden, osaamisen ja toimintakulttuurin johtamista. Innovatiivisessa pedagogisessa kehitysohjelmassa suunnittelussa huomioidaan mitä uudistuksella halutaan saada aikaan, millaista osaamista kehitetään ja minkälaisia rakenteita ja käytäntöjä uudistukset vaativat.

Pedagoginen johtaminen on vuorovaikutteista toimintaa, joka toiminnallaan yrittää löytämään yhteistä suuntaa, tukemaan työyhteisön kehittymistä ja hyvinvointia sekä jakamaan ymmärrystä. Tämä edellyttää kykyä tarkastella muuttuvaa toimintaympäristöä ja ohjailta sitä muutoksessa jatkuvasti. (Jalkanen 2020, 47-48.)

2.10 Tietoperustan synteesi

Opintojen aikana, opiskelijaa tuetaan monen eri toimijan taholta. Opiskelun henkilökohtaistaminen alkaa opintojen alussa. Sitä tehdään ohjaavien henkilöiden kanssa koko opiskelijan opintojen ajan. Koulutuksen järjestäjät laativat henkilökohtaistamisesta omat prosessit ammatillisen koulutuksen lain ja asetusten mukaan. Henkilökohtaistamisen prosessiin osallistuu niitä henkilöitä, jotka edistävät ja ohjaavat opiskelijaa opinnoissa. Tarkoituksena on, että motivaatio opiskeluun säilyy, opinnot edistyvät, opiskelijat valmistuvat ammattiin ja siirtyvät työelämään. Organisaation toimintaa kehitetään laatustrategian tavoitteiden mukaisesti. Toiminnan jatkuvalla parantamisella ja kehittämisellä vastataan organisaation tarpeisiin. Johdon tehtävänä on varmistaa organisaation asettamat tavoitteet henkilöstölle. Organisaatio tehtäviin kuuluu huolehtia ja varmistaa ajantasaisen tiedon tiedottamisen ja jakamisen. Kuviossa 2 esitetään tietoperustan synteesisikehä.



Kuvio 2: Tietoperustan synteesisikehä

3 Kehittämisasetelma

Tutkimuksellinen kehittämistyö syntyy organisaation tarpeista kehittää ja muuttaa toimintoja paremmaksi. Siihen kuuluu erilaisten käytäntöjen, toimintatapojen ja uusien ideoiden tuottaminen ja toteuttaminen, joiden tarkoituksena on kehittää ja ottaa niitä käyttöön. Kehittämistyössä tavoitellaan parempia vaihtoehtoja, ratkaisuja ja viedään niitä käytännössä eteenpäin. Ojasalon, Moilasen, Ritalahden (2014,19) mukaan tieteellisen tutkimuksen ja tutkimuksellisen kehittämistyön eroavuus on tavoitteissa, halutaanko saada aikaan uusien toimintatapojen ja

käytänteiden ratkaisuja vai luoda ilmiöistä uutta teoriaa. Tavoitteiden eroavuudet vaikuttavat kehittämistyön prosesseihin, lähestymistapoihin ja menetelmiin.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, miten uusi tsemppauspalaverin toimintamalli on organisaation käytössä ja mitä kokemuksia siitä on saatu. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää uuden toimintamallin, tsemppauspalaverin toteutumista käytännössä ja muodostaa kuva siitä, miten toimintamalli toimii uutena työskentelytapana. Opinnäytetyön tavoitteena on hankkia tietoa, siitä vastaako toimintamalli opiskelijoiden opintojen edistäjänä ja opiskeluun sitoutumisena. Tarve kehittämistyölle nousi Opiskelijan onnistumisen tukeminen Amispolulla hankkeen aikana. Opinnäytetyön tekijät ovat mukana tässä kehittämishankkeessa pedaopettajan ja erityisopettajan näkökulmasta. Hankkeen alussa on luotu tsemppauspalaverin toimintamalli organisaatioon. Tavoitteena on tsemppauspalaverista kerätyn tiedon pohjalta luoda, jokin konkreettinen tuotos tsemppauspalaverin kehittämiseen vaikuttavista tekijöistä. Kehitettyä tuotosta ei testata käytännössä, vaan työ rajataan tuotokseen ja kehittämissuunnitelmiin.

Kehittämiskysymykset ovat seuraavat:

1. Tarvitaanko tsemppauspalaveriin valmistautumiseen ohjeita?
2. Onko tsemppauspalaverilla vaikutusta opiskelijoiden motivaatioon ja opintojen etenemiseen?
3. Mikä merkitys opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeella on?

3.1 Yhteistyöorganisaatio

Opinnäytetyön yhteistyöorganisaationa toimii ammattioppilaitos Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Omnia on monipuolinen koulutuksen ja osaamisen varmistaja, joka tarjoaa laajan valikoiman palveluita keskittyen elinikäisen oppimisen toteuttamiseen ja edelläkävijöiden vahvistamiseen. Omnia on tunnustettu ja vahva toimija kansallisessa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio työssä. Arjen innovaatiot nousevat esiin hyvinä käytänteinä, jotka hyödynnetään Omnia-tasoisessa kehittämisessä. Omnia on suunnannäyttävä kotimaisissa ja kansainvälisissä verkostoissa ja vahva vaikuttaja koulutuspoliittisissa kysymyksissä. (Omnia Intranet 2023.)

Omnian strategian perustana on ajatus siitä, että kaikilla on kyky ja halu oppia. Koulutuksella ratkaistaan yhteiskunnallisia haasteita, edistetään kestävä kehitystä ja parannetaan ihmisten elämää ja varmistetaan alueen elinvoimaisuus. Omnian strategia on koko Omnia-yhteisön yhteinen onnistumissuunnitelma. Omnian perussopimuksessa määritellyt tehtävät toteuttavat osaltaan YK:n Agenda 2030 -tavoitteita, jotka edistävät hyvän elämän edellytyksiä. Kaikki

pidetään mukana -ketään ei jätetä. Strategisilla valinnoilla varmistetaan toimenpiteiden kohdentuminen asiakasarvoa ja vaikuttavuutta vahvistavalla tavalla. Valinnoista johdetaan vuosittaiset tavoitteet, ja niille asetetaan indikaattorit ja jotka hyväksytään osana Omnian toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Selkeytyneet johtamisrakenteet, roolit ja vastuut ovat luoneet puitteet toiminnan pitkäjänteiselle uudistamiselle ja kehittämiselle. Valmentavalla johtamisella varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen yhdessä. (Omnia Intranet 2023.)

Omnian onnistumissuunnitelman keskeiset ja kiteytetyt sanat ovat ratkaisuja, yhdessä ja kaikille. Onnistumissuunnitelmaksi nimettyä strategiaa on valmisteltu yhdessä henkilöstön, opiskelijoiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Strategiassa Omnian visio on kestävä tulevaisuuden tekijöitä ja tekoja. Missio on osaamista, osallisuutta ja uudistumista. Yhdessä kiteytetyt arvomme ovat arvostavasti, asiakaskeskeisesti ja vastuullisesti. (Omnia Intranet 2024c.)

Jokaisella Omnian opiskelijalla on henkilökohtainen onnistumissuunnitelma. Suunnitelman lähtökohtana on tunnistaa, mitä opiskelija jo osaa. Koulutus- ja palvelutarjontaa kehitetään yhdessä opiskelijoiden kanssa. Opiskelijoiden onnistumisen varmistavat palvelupolut toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä. Koulutusten ja palvelujen raja-aidat ovat matalat ja siirtymät palvelupolulta toiselle ovat joustavat. (Omnia Intranet 2024c.)

Omnian talousarvioon on kirjattu vuoden 2025 strategiset valinnat, tavoitteet ja toimenpiteet. Yksi strateginen valinta on opiskelijoiden onnistumisen varmistavat oppimisympäristöt ja sujuvat palvelupolut. Tämän tavoitteena on, että opiskelija kokemus kehittyy ja opiskelijatulokset paranevat. Toimenpiteissä varmistetaan vieraskielisten oppijoiden kielitaidon kehittyminen, sujuva opiskelupolku ja opintojen eteneminen, läpäisyn tavoiteajassa ja valmistuvien jatkosijoittuminen. Toimenpiteissä myös laaditaan vastuualuekohtaiset toimenpiteet opiskelijapalautteiden pohjalta ja opiskelijatavoitteiden saavuttamiseksi. Strategiseen tavoitteeseen on kirjattu, että opiskelijatulokset paranevat ja tavoitteella varmistetaan oppivelvollisten sekä muiden vailla toisen asteen tutkintoa olevien opetus, ohjaus ja tuki. Minimoidaan eroja ja yli kolme vuotta pitkittyviä opintoaikoja puuttumalla tehokkaasti opintoihin, jotka eivät etene. Tsemppauspalaveri toimintamallia kehitetään tukemaan tämän tavoitteen toteuttamista. Tämä opinnäytetyö selvittää tsemppauspalaveri toimintamallin käyttöönottoa ja toimivuutta sekä kehitystoimenpiteitä. Kuviossa 5 esitetään Omnian onnistumissuunnitelma. (Omnia Intranet 2024c).



Kuvio 3: Omnian onnistumissuunnitelma (Omnia 2024)

3.2 Pedatiimi: laadunhallinnan ydinprosessien välineenä

Organisaatiot tarvitsevat erilaisissa toiminnoissaan tiimejä, jotka muodostuvat tarpeen tai osaamisalueiden mukaan. Monialaisia tiimejä organisaatiot hyödyntävät erilaisten uusien asioiden kehittämisessä, ongelmaratkaisuissa, palvelumuotoiluissa ja suunnitteluissa. Tiimeissä myös hyödynnetään eri toimijoiden tai alojen osaamista yhteisen tavoitteen mukaisesti sekä saadaan monipuolisia näkemyksiä. Otalan (2018, 135-138) mukaan tiimit ovat erinomaisia osaajia kehittämään, tunnistamaan ja havainnoimaan organisaation tarpeita ja osaamista arjen haasteissa. Ihmiset, jotka työskentelevät tiimeissä saavuttavat parempia tuloksia kuin yksin työskentelevät ihmiset. Tiimit luovat turvallisen, innostavan ja luovan ilmapiirin, joka motivoi ihmisiä työskentelemään tavoitteiden ja päämäärien mukaisesti.

Otalan (2018, 140-142) mukaan ”ketterästi oppiva tiimi muodostuu seuraavista tekijöistä kollektiivinen älykkyys, psykologinen turvallisuus, itseohjautuvuus, vuorovaikutus, tiimin tehokkaat toimintatavat ja tiimin ketterät oppimistavat”. Kollektiivinen älykkyys on tiimin jäsenten yhteinen älykkyys. Se näkyy jäsenten vuorovaikutustaidoissa toisiaan kohtaan, kommunikointi on luotettavaa ja turvallista. Tietoa haetaan ja tutkitaan eri tahoilta ja ne tuodaan tiimin tietouteen. Tavoitteet ja tehtävät ovat selkeät ja niitä viedään tehokkaasti eteenpäin ja käyttöön.

Opinnäytetyön kirjoittajat ovat työsuhteessa erityisopettajana ja pedaopettajana toimeksiantajalle ja sitä kautta työskentelevät Opetushallituksen hankkeessa Opiskelijan onnistuminen

Amispolulla. Hankkeen alussa on luotu uusi toimintamalli tsemppauspalaverista. Hankkeen työryhmään kuuluvat pedagoginen päällikkö, pedaopettajia ja erityisopettajia. Työryhmän työskentely tapahtui moniammatillisessa pedatiimissä. Olemme työryhmän jäsenenä tuoneet oman asiantuntijuutemme kautta havaintoja ja kokemuksia työryhmän käyttöön ja sitä kautta vaikuttaneet tsemppauspalaverin toimintamallin kehittämistyöhön.

Omniassa toimii kolme laadun moniammatillista tiimiä, joiden toimintaa ohjaa laadun ohjausryhmä. Tiimit ovat organisoituneet onnistumissuunnitelman mukaisesti opiskelijan onnistumisen, henkilöstön sujuvan arjen ja työelämän tarpeisiin vastaamisen laatutiimeihin. Laatutiimien työn keskiössä on asiakas- ja henkilöstökokemus. Tiimit kehittävät kokemuspalautejärjestelmää ja siihen liittyviä prosesseja sekä tekevät organisaatiotasoisia kehitysehdotuksia kokemustulosten pohjalta. Tiimit ovat mukana myös muussa laadunhallinnan prosessien ja työkalujen kehittämisessä sekä tekevät toimenpide-ehdotuksia. (Omnia Intranet 2024d.)

Pedatiimi on yksi osa Omnian ydinprosessien laadunhallintaa. Se varmistaa prosesseja omalla toiminnallaan yhdessä Omnian laatutiimien kanssa. Pedatiimin toimintaa koordinoivat kaksi pedagogista päällikköä. Pedatiimin kehittämisen teemat koostuvat viidestä eri osa-alueista ja tiimin jäsenet koostuvat Omnian eri työrooleista. Jäseniä on yhteensä 15 henkilöä. (Omnia Intranet 2024d.)

Pedatiimiläisten tehtävät ja työn tavoitteet määrittyvät Omnian strategisista kehittämisen painopisteistä. Niitä ovat arjen tuki ja ydinprosessien laadunhallinta, sen avulla varmistetaan tasalaatuiset toimintatavat, henkilöstön sujuva arki sekä asiakaslähtöisten toimintatapojen edistäminen. Tämä näkyy jatkuvan oppimisen ylläpitona, toimintakulttuurin uudistamisena ja toimintaympäristön muutoksiin varautumisena. Pääosassa on tiimissä työskentely ja tiimien tukeminen vertaisoppimisen ja valmennuksen keinoin. Pedatiimiläiset työskentelevät johdon, esihenkilöiden, opettaja- ja opinto-ohjaajakollegoiden työn tukena, toimipisteissä kampusalueella. (Omnia Intranet 2024d.)

3.3 Kehittämistyön määrittely, taustaa ja opinnäytetyönprosessi

Opetushallitus (2024) on määrännyt ammatillisten perustutkintojen rakenteen. Opintoihin kuuluu opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet, joka on pakollinen yhteisten tutkinnon osa. Tämä tutkinnon osa muodostaa yhden osaamispisteen opintokokonaisuuden. Tutkinnon osan suorittaminen on suunniteltu tapahtuvan opiskelijahallintotietojärjestelmä Wilma-järjestelmässä olevan opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen kautta. Opiskelija täyttää ohjaus- ja urasuunnitelma lomaketta opintojen aikana useaan kertaan. Lomakkeen tarkoituksena on ohjata opiskelijaa opintojen valinnoissa kohti tulevaa työuraa. Tsemppauspalaverissa varmistetaan, että opiskelija täyttää ohjaus- ja urasuunnitelma lomaketta ja suunnittelee opintojaan vastaamaan uratavoitettaan. Opintokokonaisuus arvioidaan opintojen lopussa. (OPH 2024b.)

Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet tutkinnon osan yksi ammattitaitovaatimuksista on opiskelijoiden omien kiinnostuksen kohteiden, mahdollisuuksien ja tuen tarpeiden tunnistaminen. Ammattitaitovaatimuksen tavoitteena on, että opiskelija seuraa oman oppimisensa edistymistä ja osaamisen hankkimista. Hän tunnistaa mahdollisen tuen tarpeensa, tunnistaa kiinnostuksensa kohteita sekä omia ammatillisia mahdollisuuksiaan. Hän selvittää ja tunnistaa omat vahvuudet, valmiudet ja kehittämiskohteet. Hän arvioi omaa oppimistaan ja osaamistaan säännöllisesti. (Opetushallitus 2024.) Tsemppauspalaverin sisältö suunnitellaan vastaamaan ja tukemaan tätä ammattitaitovaatimusta ja tavoitteena on saada opiskelijat osallisiksi opintojen suunnitteluun ja ottamaan enemmän vastuuta oman opiskelun etenemisestä ja sen seuraamisesta.

Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus seurata opiskelijoiden opintojen etenemistä. Oppilaitoksen opiskelijahallintotietojärjestelmä Wilman-järjestelmän avulla seurataan opiskelijoiden tutkinnon osien osaamispisteiden kertymistä ja opintojen etenemistä. Opiskelijahallintojärjestelmä Wilma-järjestelmästä on saatavissa opiskelijoiden opintoihin liittyviä erilaisia tunnuslukuja. Näitä tunnuslukuja tarkastelemalla on voitu todeta, että opiskelijat eivät sitoudu riittävästi opintoihinsa, koska heille ei kerry osaamispisteitä. Niiden opiskelijoiden kohdalla, joiden osaamispisteet eivät kerry, on nähtävissä runsaat poissaolot eivätkä he ole perillä opintojensa nykytilasta. Tämä johtaa siihen, että tekemättömät opinnot kasaantuvat ja opiskelija ajautuu tilaan, jossa hän ei enää tiedä, miten saisi opinnot etenemään. Opintojen etenemisellä on suora vaikutus opiskelijan motivaatioon sekä henkiseen hyvinvointiin. Jos opiskelija ei saa opintojaan suoritettua, se saattaa vaikuttaa opiskelijan syrjäytymiseen, työllistymiseen sekä yhteiskunnan jäsenenä toimimiseen. Opintojen etenemisellä ja tutkinnon osien suorittamisella opiskelija varmistaa arvosanojen muodostumisen. Opiskelijoiden suorituksilla on suora vaikutus oppilaitoksen rahoitukseen, budjetointiin sekä se vaikuttaa henkilöstön työn jatkumiseen.

Opiskelijahallintotietojärjestelmä Wilma-järjestelmässä olevan opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen käyttö on vähäistä opiskelijoiden opintojen sitouttamisen ja motivoimisen välineenä. Lomakkeen tarkoituksena on muodostaa opiskelijalle ja toimijoille mielikuva opintojen etenemisestä sekä toimia opiskelijan urasuunnitelman kehittymisen välineenä, opintojen alusta sen loppuun saakka. Lomake toimii opiskelijan karttana ja ohjaa opintojen etenemistä sekä urasuunnittelua. Se vahvistaa opiskelijan ajattelua opintojen aikana siitä, mihin hän tähtää valmistumisensa jälkeen.

Oppilaitoksen näkökulmasta lomakkeella on keskeinen tarkoitus opiskelijan opintojen edistämiseksi ja suoritusten varmistamiseksi. Sen tavoitteena on vähentää opiskelijoiden opintojen keskeytyksiä ja eroja. Oppilaitoksen tehtävänä on seurata keskeytys- ja eroprosentteja tarkasti, koska ne vaikuttavat merkittävästi koulutuksen järjestäjän saamaan rahoitukseen. Tähän tarkoitukseen, on kehitetty uusi opintojen etenemisen seurannan malli

tsemppauspalaveri, joka on opiskelijan ja oppilaitoksen toimijoiden yhteinen tapaaminen. Tämä malli on kehitetty Opetushallituksen hankkeessa, opiskelijan onnistumisen tukeminen Amispolulla. Tsemppauspalaveri malli on otettu oppilaitoksessa käytäntöön elokuussa 2024.

Tsemppauspalaverin avulla opiskelija osallistuu omien opintojensa suunnitteluun. Häntä kuullaan ja sitoutetaan opintoihin. Tapaamisen aikana varmistetaan opiskelijan opintojen eteneminen sekä tarvittavan tuen saaminen. Näillä seikoilla vaikutetaan opiskelijan opintojen etenemiseen ja sitä kautta opintojen valmistumiseen. Opintojen lopussa opiskelijaa ohjataan työelämään tai jatko-opintoihin siirtymiseen.

Tämän opinnäytetyön prosessin ideointi alkoi maaliskuussa 2024. Seuraavassa vaiheessa kesäkuussa tehtiin opinnäytetyön aiheanalyysi, toimeksiantajan kehittämisehdotusten pohjalta sekä virallinen opinnäytetyösopimus toimeksiantajan kanssa. Kesän 2024 aikana haettiin tietoa ja kerättiin aineistoa tietoperustan hahmottamisen ja sen luomisen pohjaksi. Elokuussa aloitettiin kirjoittamaan tietoperustaa. Syyskuussa tehtiin tutkimuskysymysten pohjalta Microsoft Forms- sovelluksella kyselyt tsemppauspalaveriinkin osallistuvilta toimijoilta sekä opiskelijoilta. Kohdehenkilöt kartoitettiin koulutuspäälliköille suunnatulla kyselyllä, niistä henkilöistä, jotka olivat tsemppauspalaveriinkin jo osallistuneet. Loka- ja marraskuussa järjestettiin oppilaitoksen toimijoiden kanssa työpajoja, joissa kehitettiin tsemppauspalaverin prosessikuvausta ja vastuuopettajan ohjeistusta siitä, miten opiskelijat valmistutuvat tsemppauspalaveriinkin vastuuopettajan tunneilla. Marraskuussa analysoitiin kerätty tutkimusaineisto ja niiden tietojen pohjalta nostettiin esiin kehittämisideat tsemppauspalaverin toimintamallin luomiseksi. Joulukuussa luotiin uusi ohjeistus opiskelijoille, miten he valmistautuvat ennen tsemppauspalaveriinkin osallistumista. Tämän työn aikana toimeksiantaja on ollut mukana Opetushallituksen hankkeessa aikavälillä joulukuu 2023 ja toukokuu 2024. Kuviossa 4 on esitelty opinnäytetyön prosessin aikataulu.



Kuvio 4: Opinnäytetyön prosessin aikataulu.

Opiskelijan onnistumisen tukeminen Amispolulla hankkeen aikataulu alkoi joulukuussa 2023. Hankkeen tavoitteet esiteltiin organisaation pedatiimille ja muodostettiin työryhmä opintojen etenemisen seurannalle. Työryhmä on kokoontunut säännöllisesti. Ensimmäinen versio tsemppauspalaverin toimintaohjeesta oli esittelyssä koulutuspäällikkökokouksessa 8.5.2024. Tsemppauspalaverin pilotointi suoritettiin huhti- ja toukokuussa 2024 oppilaitoksen yhdellä toimialalla ja kampuksella. Uusi tsemppauspalaveri toimintamalli otettiin käyttöön kaikilla toimialoilla elokuussa 2024. (Omnia Intranet 2024c). Kuviossa 5 on esitelty hankkeen aikataulu.



Kuvio 5: Opiskelijan onnistumisen tukeminen Amispolulla hankkeen aikataulu.

3.4 Menetelmälliset ratkaisut ja kehittämistyön prosessi

Tässä opinnäytetyössä menetelmällisinä ratkaisuinä käytetään monimenetelmätutkimusta, koska tutkimuksessa on piirteitä laadullisesta ja määrällisestä aineistosta ja lähestymistavoista. Åkerblad, Seppänen-Järvelä (2024,23) esittävät, että molemmissa tutkimusmenetelmissä laajennetaan ja lisätään ymmärrystä ilmiöistä teorian ja tulkintojen avulla. Määrällisistä tutkimusmenetelmistä käytämme aineistonkeruumenetelmänä kyselyä. Opinnäytetyömme päälähestymistapana käytetään toimintatutkimusta ja sivupiirteenä konstruktivistista lähestymistapaa laadullisesta tutkimusmenetelmästä.

Vilkan ja Mankin (2024,111-112) mukaan, monimenetelmätutkimuksessa tutkija saa erityyppisiä tuloksia tulkittavaksi, koska laadullinen tutkimusmenetelmä tuottaa erilaisen kuvan ilmiöstä kuin määrällinen tutkimusmenetelmä. Tutkimuksen raportointi määrittää sen, kuinka ymmärrettävästi ja havainnollisesti tuloksia pystytään integroimaan tutkimuksessa.

Kallinen ja Kinnunen (2021) toteavat, että kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä koostuu erilaisista lähestymistavoista. Sen avulla tarkastellaan ihmisten, yhteiskunnan ja kulttuurin ilmiöitä. Tutkittaviin ilmiöihin luodaan rajallinen näkökulma. Teoreettiset käsitteet ja näkökanta ohjaavat tutkimuksen tulkintaa.

Ojasalon ym. (2014, 65-66) mukaan opinnäytetyön yhtenä tehtävänä on tuottaa uutta tietoa. Tässä työssä uutta tietoa tuotetaan tsemppauspalaverin toimintamallista. Tiedon luomiseen käytämme piirteitä konstruktiivisesta lähestymistavasta. Konstruktiivisessa tutkimuksessa pyritään käytännönläheiseen ongelmanratkaisuun luomalla uusi systeemi. Tähän tarvitaan olemassa olevaa teoreettista tietoa ja käytännöstä kerättyä tietoa. Lähestymistavassa suunnitelmaan ja mallinnetaan sekä toteutetaan ja testataan niitä. Käytännön toimijat ovat mukana muodostamassa ratkaisuja.

Opinnäytetyön päälähestymistapana on toimintatutkimus, jonka piirteitä käytetään tässä työssä. Ojasalon ym. (2014, 58-59) mukaan toimintatutkimuksen lähestymistavassa yritetään yhdessä ratkaista käytännön ongelma, luoda uutta tietoa ja ymmärrystä toiminnasta, sekä samaan aikaan luoda muutosta. Lähestymistavassa ollaan kiinnostuneita siitä, miten asioiden pitäisi olla. Toimintatutkimuksesta voidaan käyttää myös nimeä kehittävä työntutkimus. Kehittämiskohteina ovat yhteisön toimintatavat ja toimintatilanteet. Yleensä kohteena on ihmislämään liittyvä toiminto. Tyypilliset piirteet toimintatutkimuksessa ovat ongelmankeskeisyys, tutkittavien ja tutkijan osallistava toimenkuva muutoksessa, sekä tutkittavien ja tutkijan yhteistoiminta. Toimintatutkimuksen perustana on kehittää toimintoja tai käytänteitä paremmiksi. Tämä lähestymistapa soveltuu työkäytänteiden, työmenetelmien ja sosiaalisiin kehittämistöihin.

Toikko ja Rantanen (2009, 56-63) toteavat, että kehittämisprosessiin sisältyy erilaisia tehtäviä ja nämä vaiheet varmistavat kehittämistyön etenemisen ja suunnitelmallisuuden. Lähtökohdiana on perustella kehittämiskohteen tarve, mitä ja miksi kehitetään sekä organisoida toiminta, jossa jaetaan tehtävät ja resurssit. Toteutusvaiheessa ideoidaan, priorisoidaan, kokeillaan tai mallinnetaan kehitystehtävää. Arviointivaiheessa reflektoidaan kehitystyön tavoitetta, organisointia ja toteutusta. Kehittämistyön tuloksista viestitään käyttäjille. Heikkinen ym. (2007, 16-19) toteavat, että toimintatutkimus on ajallisesti määritelty tutkimus- ja kehittämisprojekti. Niissä suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. Työn kehittäminen tarvitsee myös henkilöiden välistä yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta. Kehittämisessä tarvitaan laajaa toimijoiden välistä keskustelua kehittämisen suunnasta, tavoitteista ja menettelyistä. Heikkinen, Rovio ja Syrjälä (2007, 16-19) esittävät, että toimintatutkimus jaetaan yksilötasolle, ryhmätasolle ja ryhmien välisiin suhteisiin sekä organisaatioon ja alueelliseen analyysitasoon. Yksilötasolla henkilö havainnoi omaa toimintaa ja keskustelee kollegoiden tai muiden osallistujien kanssa pitämällä päiväkirjaa. Yhteistoiminnallisessa tutkimuksessa ryhmät, kuten tiimit tapaavat suunnitelman mukaisesti ja kehittävät tiimin toimintaa, sovitun teeman mukaan. Ryhmien välisten suhteiden tasolla selvitetään ratkaisuja ongelmiin, jotka syntyvät erilaisen ryhmien välillä ja sen perusteella kehitetään yhteinen toimintamalli. Organisaatiotason kehittämiseen toimintatutkimusta sovelletaan yhteisön toiminnallisiin tavoitteisiin. Yleisesti kehitystyön tavoitteet ja visiot asetetaan muutaman vuoden päähän. Tämä soveltuu isoihin organisaatioihin kuten oppilaitokset, kunnat tai yritykset. Alueellisen verkoston taso on

suunniteltu strategisten tavoitteiden kehittämiseen yrityksissä, kunnissa, koulutuksissa ja tutkimuksissa.

Heikkisen ym. (2007, 94-97) esittävät, että toimintatutkimuksen tutkijalta vaaditaan havainnointikykyjä, analysointitaitoja ja ymmärrystä muutoksille. Tutkijalla on usein käytännön kokemusta tutkimuskohteestaan ja hänellä on halu kehittää omaa työtään tai työyhteisöään. Usein, jokin muutostarve tai kiinnostuksen kohde herättää tutkijan halun selvittää, miten asiat voidaan tehdä toisin tai miten niitä voidaan parantaa. Usein tutkija alkaa samalla etsiä tietoja ja ratkaisuja havaitsemaansa ongelmaan, ja alkaa työstämään taustaselvityksen sekä tiedon pohjalta toimintamallia. Tutkija osallistuu tutkimustyössään aktiivisesti muutosprosessiin ja hänellä ei välttämättä ole tiettyä kohderyhmää. Tutkimustyön kohderyhmänä voi olla muutokseen tähtäävä yhteisö, joka toimintaan osallistumalla, vaikuttaa tutkimusaineiston tuottamiseen.

Edellisten mukaan, suunnitteluvaiheessa tutkija miettii tutkimusasetelmaa, tehtäviä, kysymyksiä ja ideoi tutkimustyötään yhteisössä. Toimintatutkimukseen kuuluu muuttuvuus, jota tutkija ei voi ennustaa kehittämissuhteissaan. Kysymysasettelun liiallinen rajaaminen voi jättää mielenkiintoisia seikkoja tutkimuksen ulkopuolelle, jonka takia on tyypillistä, että tutkimusongelmat muuttuvat ja täsmentyvät kehittämistyön edetessä.

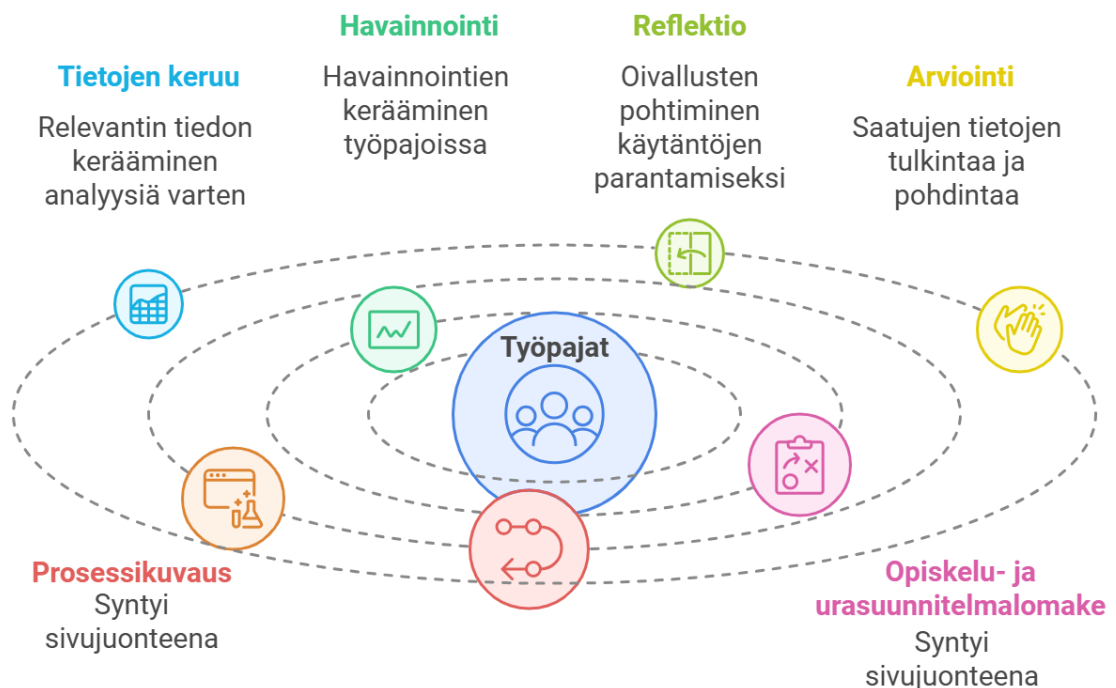
Heikkinen, Kaukko ja Salo (2023, 27-28) tuovat esille, että kehittämistyön edetessä huomataan uusia näkökulmia. Tämä johtaa siihen, että kehittämissuhteita syntyy kehittämistyön edetessä, tämä on hyvin tyypillistä toimintatutkimuksessa. Näitä kehittämistyön aikana syntyneitä kehittämissuhteita kutsutaan sykleiksi ja ne syntyvät kehittämistyön edetessä spiraalin omaisesti. Siinä vuorottelevat suunnitelma, havainnointi, reflektointi ja kokeilu vaiheittain. Toimintatutkimuksen spiraalin riskinä on sen monenlainen toiminta yhtä aikaa, joka voi johtaa siihen, että alkuperäinen tai tärkein ongelma jää taka-alalle. Kehittämistyön aikana voidaan havaita, että jokin toinen odottamaton ongelma tai idea vaikuttaa tärkeämmältä kuin alkuperäinen ongelma. Heikkinen, Kaukko ja Salo (2023) viittaavat Mcniffiin, Lomaxiin ja Whiteheadiin (1996,23) esitykseen, ja kutsuvat näitä odottamattomia, uusia ongelmia ja tutkimustehtäviä sivuspiraaleiksi.

Opetushallituksen, Opiskelijan onnistuminen Amispolulla hankkeen alussa, luotiin organisaatioon uusi opintojen edistämisen toimintamalli, tsemppauspalaveri. Tässä kehitystyössä selvitetään, miten uusi toimintamalli on organisaatiossa otettu käyttöön. Opinnäytetyössä kerätään tietoa eri toimijoilta sekä opiskelijoilta uuden toimintamallin toimivuudesta käytännössä. Saatujen vastausten perusteella toimintamallin toimivuutta analysoidaan, reflektoidaan ja arvioidaan. Arvioinnissa syntyneet ajatukset toimivat uuden kokeilun pohjana. Usein toimintatavan kehittämisen aikana syntyy uusia havaintoja ja tuotoksia mitä ei ole ennakkoon suunniteltu, vaan ne syntyvät itsestään.

Opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen kehittäminen, nousi sivujuonteena keskustelun aiheeksi työpajojen aikana, koska tsemppauspalaveriin tarvittiin työkalu, mihin kirjattaisiin palaverin aikana sovitut asiat. Keskustelussa kävi ilmi, että toimijoilla oli jo paikka, mihin asiat kirjattiin eivätkä he halunneet lisää kirjattavia lomakkeita. Opiskelijoilta taas puuttui paikka, mihin he kirjaavat asioita muistiin. Tästä tarpeesta, nousi ajatus opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen kehittämisestä opiskelijoiden tarpeeseen. Tällä menettelyllä sama lomake vastaa kahteen tarpeeseen, opiskelijoiden urasuunnitteluun sekä muistiinpanojen tekemiseen tsemppauspalaverista.

Tsemppauspalaverin tavoitteena on tukea opiskelijan oman opiskeluprosessinsa omistajuutta. Tarkoituksena on, että opiskelija valmistautuu kertomaan, miten hän on onnistunut opinnoissaan ja mihin suuntaan hän haluaa opiskelupolkunsa jatkuvan. Opiskelijaa kannustetaan osallistumaan opintojen suunnitteluun. Tsemppauspalaverin tarkoituksena on vahvistaa opiskelijaa suorittamansa tutkinnon ja opintojen kokonaisuuden ymmärtämistä. Tsemppauspalaverilla annetaan opiskelijalle mahdollisuus oman tilanteensa sanoittamiselle, kysymysten esittämis-

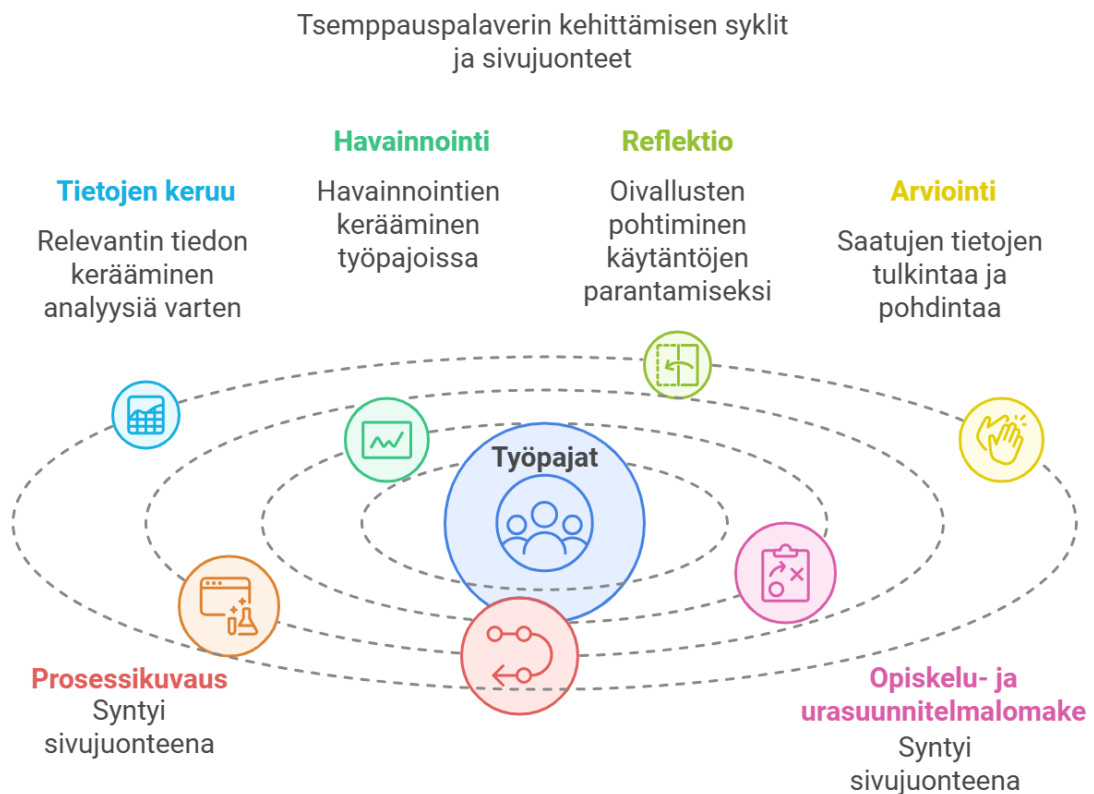
Tsemppauspalaverin kehittämisen syklit ja sivujuonteet



elle ja opintojen suunnitteluun osallistumiselle, eli se toimii opiskelijan opintojen etenemisen seurannan välineenä. Nämä tavoitteet on linjattu organisaation strategisissa tavoitteissa ja näiden kehittämistyötä toteutetaan Opiskelijan onnistuminen Amispolulla- hankkeessa.

Opinnäytetyön aikana tehtiin kehittämistyötä toimeksiantajan kanssa yhteistyössä osallistamalla Pedatiimin työpajoille. Työpajoissa pohdimme yhdessä tsemppauspalaverin

toimintamallia ja sen kehittämistä edelleen. Työpajatoiminnan aikana, nousi keskusteluun tarve, luoda tsemppauspalaverin toimintamallista prosessikaavio organisaation käyttöön. Prosessikaavio kehittämistyö, nousi yhdeksi tämän opinnäytetyön kehitystehtäväksi ja prosessin toiseksi sivujuonteeksi. Kuviossa 6 havainnollistetaan toiminnan eri syklit ja sivujuonteet kehittämisen kehällä.



Kuvio 6: Tsemppauspalaverin kehittämisen syklit ja sivujuonteet kehällä

3.5 Aineiston kerääminen

Toimintatutkimuksessa voidaan hyödyntää määrällisiä menetelmiä aineiston keräämisessä ja siinä myös suositaan osallistavia menetelmiä (Ojasalo ym. 2014, 61-62). Tässä opinnäytetyössä käytetään yhtenä tiedonkeruumenetelmänä kyselyä, kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Toimintatutkimuksessa kyselyt soveltuvat tutkimusprosessin alkukartoitusvaiheeseen ja vaikutuksen arvioinnin ja muutoksen mittaamiseen (Kananen 2014, 102-103). Näin saadaan kerättyä kyselyyn vastaajilta hiljaista tietoa, ammattitaitoa ja kokemuksia, jotka vaikuttavat kehittämistyön näkökulmaan. Ojasalo ym. (2014, 61-62) kirjoittaa, että tutkimusaineistoa on mahdollista kerätä kyselyn lisäksi ryhmäkeskustelulla, työpajoilla, haastattelulla tai havainnoimalla.

Havainnointia ja yhteisiä keskusteluja pidetään tärkeänä aineistonkeruumenetelmänä toimintatutkimuksessa. Diskurssi eli yhteiset keskustelut, jota voidaan kuvailla kollektiivisesti hyväksytyihin näkemyksiin tai mielipiteisiin. Yhteiset keskustelut jatkuvat kehittämisprosessin aikana ja ne luovat pohjan edellisellä kerralla käydyn keskustelun pohjalta seuraavaan keskusteluun. Tutkija kirjaa keskustelussa käytyjä tavoitteita, näkemyksiä ja toimintaa. Tutkimusaineistona voidaan käyttää asiakirjoja tai muuta organisaation kirjallista aineistoa.

Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2014, 130) mukaan kyselylomakkeen kysymykset suunnitellaan vastaamaan kehitystyön tarkoitusta ja tavoitteita. Heikkilä (2014, 45-46) painottaa perehtymistä kirjallisuuteen ja tutkimusongelman täsmentämiseen sekä sitä, miten aineistoa on tarkoitus käsitellä. Kyselylomake kannattaa testata ennen varsinaista lähettämistä ja sen perusteella tehdä lomakkeeseen tarvittavat muutokset. Kyselyn saate suositellaan tekemään huolellisesti ja kuvata, mikä kysely on kyseessä ja mikä on sen tavoite. Sillä vaikutetaan vastaajien mielenkiintoon vastata kyselyyn sekä vastausprosenttiin.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusjoukoksi valikoitui neljä toisistaan erilaista alaa ja niiden toimijat sekä opiskelijat kohdeorganisaatiossa. Tutkittavan joukon valinta perustui pedapäällikön, työryhmän ja opinnäytetyön tekijöiden yhdessä tekemään valintaan. Valikoituvat alat ovat hius- ja kauneudenhoitoala, sosiaali- ja terveydenhoitoala, liiketoiminnan ala ja tieto- ja tietoliikennetekniikan ala. Nämä valitut alat, niiden toimijat ja opiskelijat toimivat kohdeorganisaation eri toimipisteissä. Tällä tavalla saadaan laajempi näkemys tsemppauspalaverin käytöstä organisaation eri toimipisteissä. Heikkilä (2014, 32-38) toteaa, että otannan alun vaiheessa valitaan tutkittava perusjoukko, josta tietoa halutaan saada. Samalla selvitetään, onko perusjoukosta olemassa rekisteriä ja voidaanko sitä käyttää tutkimuksessa. Otantamenetelmänä tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytetään ryväsoitantoa. Ryväsoitannassa perusjoukko soveltuu organisaatioiden ja koululuokkien tutkimuksiin. Tämän tutkimuksen perusjoukon tutkittavat edustavat sitä joukkoa, jotka ovat osallistuneet tsemppauspalaveriin syksyn aikana.

Tutkittavien perusjoukkojen alojen koulutuspäälliköille lähetettiin viikolla 39 ja 40 sähköpostiviesti, jossa kysyttiin tietoa niistä vastuupettajista, erityisopettajista ja opinto-ohjaajista sekä niistä opiskeluryhmistä, jotka ovat jo pitäneet tsemppauspalavereita. Koulutuspäälliköiltä saadun tiedon perusteella tehtiin valinta kohderyhmäksi soveltuvista toimijoista ja opiskelijaryhmistä. Valinnan jälkeen teetettiin kyselyt. Kyselyllä haluttiin selvittää, tarvitaanko tsemppauspalaverin valmistutumiseen ohjeita, onko tsemppauspalaverilla vaikutusta opiskelijoiden motivaatioon ja opintojen etenemiseen ja mikä merkitys opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeella on. Kysely sisälsi avoimia ja strukturoituja kysymyksiä ja niihin vastattiin anonyymisti sekä vapaaehtoisesti. Suljetut eli strukturoidut kysymykset sisälsivät valmiit vastausvaihtoehdot. Strukturoitujen kysymysten etuna on, että kaikki vastaajat voivat vastata, se on nopea ja tulosten käsittely on helppoa. Avoimet kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia.

Tavanomaisesti avoimet kysymykset on helppo laatia, vastausten luokittelu ja käsittely on vaikeaa, mutta niistä voi saada uusia asioita selville. (Heikkilä 2014, 47-49.)

Kysely toteutetaan Microsoft Forms sovelluksella. Kysely linkki lähetetään toimijoille sähköpostiin ja opiskelijoille Wilma- järjestelmän viestillä ja siihen voi vastata vain kerran. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu tietokoneelta tai älypuhelimelta. Kyselylinkki ja saatekirje lähetettiin 21 toimijalle ja 532 opiskelijalle. Toimijoiden kysely suoritettiin viikolla 38 ja opiskelijoiden kysely suoritettiin viikolla 39. Kyselylinkki oli avoinna yhden viikon ajan.

3.6 Aineiston analyysi

Paalumäki ja Vähämäki (2020) toteavat, että aineiston analyysin ensimmäisenä tehtävänä on etsiä aineistosta sellaisia lausumia, joilla on merkitystä teoreettisen ajattelun ja tutkimuskysymysten näkökulmasta. Tarkoituksena on etsiä vastauksista, avaintapahtumia, eli niitä kohtia, jotka auttavat huomaamaan tärkeimmät käsitteet tutkimuskysymysten näkökulmasta katsottuna.

Ojasalon ym. (2014, 134) mukaan kyselyn avulla voidaan tuottaa sekä laadullista että määrällistä tietoa, riippuen siitä, kerätäänkö tieto avoimen kysymyksen kautta vai monivalintakysymysten kautta. Tässä opinnäytetyössä, laadulliset ja määrälliset aineistot ja analyysit ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja ne analysoidaan monimenetelmätutkimuksen mukaan.

Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 223-224) kirjoittavat yleisestä ajattelutavasta aineiston analysointiin liittyen, että sitä tehdään sen jälkeen, kun aineisto on saatu kerättyä ja järjestettyä. Kerättyä aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Karkeasti jäsennettynä, voidaan erottaa kaksi tapaa, selittämiseen pyrkivä lähestymistapa ja ymmärtämiseen pyrkivä lähestymistapa. Selittämiseen pyrkivässä tavassa käytetään tilastollista analyysiä päätelmien teossa, kun taas ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa, käytetään laadullista analyysiä ja päätelmien tekoa. Analysointitavan valinnassa käytetään pääperiaatetta, jossa valitaan se analyysitapa, joka tuo parhaiten vastauksen tutkittavaan ongelmaan. Laadullista aineistoa voidaan käsitellä tilastollisilla tekniikoilla. Tavallisimmat analyysimenetelmät, joita voidaan käyttää ovat teemoittelu, tyypittely, sisällön erittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. Tässä työssä on käytetty teemoittelu analysoinnin menetelmänä.

Paalumäen ja Vähämäen (2020, 131-133) mukaan havainnointia pidetään tieteellisen aineistohankinnan perusmenetelmänä, jota jokainen tutkija tekee silloin, kun ollaan suorassa yhteydessä tutkittavaan ilmiöön. Menetelmän etuna on autenttisuus eli se, että havainnointi mahdollistaa reaaliaikaisen tilanteen seuraamisen. Havainnointi on kokonaisvaltaista, koska siitä saatua tietoa voidaan suoraan kytkeä asiayhteyteensä. Havainnointia on mahdollista käyttää

pääasiallisena tai muuta aineiston keräämisen menetelmiä tukevana. Tässä työssä sitä on käytetty täydentävänä, toissijaisena tiedonkeruumenetelmänä. Havainnointimuodot voidaan eritellä tutkijan roolin suhteesta tutkittavaan ilmiöön. Tutkija voi olla yksi osallinen tutkittavassa ilmiössä, jos havainnointi tapahtuu esimerkiksi omalla työpaikalla. Näin ollessa, puhutaan osallisesta havainnoinnista. Tyypillisimpänä esimerkkinä tästä, on silloin kun tutkijan havainnoinnin kohteena on organisaatio, jossa tutkija itse työskentelee.

Tässä opinnäytetyössä analysoitavaa aineistoa on kerätty kyselyn ja havainnoinnin avulla. Kyselyn strukturoidut kysymysten tulokset analysoitiin määrällisesti ja se tapahtui Microsoft Forms Excel- taulukkolaskentaohjelmalla. Kyselyn avoimien kysymysten aineistoa jäseneltiin avainsanojen avulla, loogiseen järjestykseen sekä laskettiin määrällisesti toistuvia teemoja. Sanalliset vastaukset siirrettiin Word-tekstinkäsittelyohjelmaan ja vastauksista etsittiin työn kannalta merkityksellisiä, toistuvia asioita. Teemat nostettiin esiin kehittämiskysymysten kautta. Samaa tarkoittavat teemat merkattiin eri värikoodeilla ja näin menetellen löydettiin yhtäläisyydet vastauksista. Vastaukset analysoitiin myös luotettavuuden näkökulmasta ja yhden vastaaja vastauksia ei kirjattu, koska vastaukset sisälsivät luottamuksellista tietoa vastaajasta.

Kyselyn analysoimisessa käytettiin apuna Microsoft Forms-taulukkolaskentaohjelmaa ja soveluksen luomia valmiita graafisia esityksiä. Grafiikan avulla analysoitiin monivalintakysymysten vastauksia, joihin vastaajille, oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Avoimien kysymysten vastaukset käsiteltiin manuaalisesti, taulukkolaskentaohjelman avulla ja ne analysoitiin teemoittain edellä mainitulla tavalla.

Havainnoinnin analysointi tehtiin työpajojen aikana kirjoitetuista muistiinpanoista. Analysointi aloitettiin kirjoittamalla auki muistiinpanot Word-tekstinkäsittelyohjelmaan ja sen jälkeen etsittiin muistiinpanoista yhteneväisiä ja toistuvia teemoja. Teemat eroteltiin värikoodeja käyttämällä. Yhteneväisten teemojen avulla saatiin muodostettua näkemys työpajojen aikana käsitellyistä avainasioista. Havainnointiaineiston tuloksista muodostettiin yhteinen päätelmä ja niiden pohjalta tehtiin johtopäätökset.

Vilka ja Mankki (2024, 144) viittaavat Fettersin ym. (2013) kehittämään tulosten analysoinnin malliin, jossa käytetään menetelmien integraatiota. Tätä menetelmää kutsutaan kudontamenetelmäksi (eng. weaving approach). Tämän menetelmän avulla, kootaan opinnäytetyön eri menetelmin kerätyistä tiedoista ja analysoidusta tutkimusaineistosta yhteiset tulokset ja johtopäätökset. Tulosten raportoinnin apuna voidaan käyttää teemoja, näkökulmia tai käsitteitä. Tähän opinnäytetyöhön olemme valinneet raportoinnin keskeisten teemojen avulla. Teemat edistävät aineistojen vuoropuhelua raportoinnissa. Ideana on, että laadullista ja määrällistä aineistoa kuljetetaan rinnakkain. Käsitteillä osoitetaan lukijalle kummastakin aineistosta konkreettisia havaintoja ja niiden yhteenvetoja, jotka liittyvät samaan teemaan.

Kudontamenetelmässä otsikoidaan keskeiset käsitteet teemoiksi ja niiden avulla etsitään aineistosta yhteneväiset sisällöt, joista esitetään yhteenvedot.

Vilka ja Mankki (2024, 145) kuvaavat Plano Clarkin (2019) määrittelemää tutkimustulosten analysoinnin yhteisesityksen tarkoituksesta. Yhteisesityksellä tarkoitetaan kaavioita, taulukkoa, kuviota tai matriisia, joka suhteuttaa määrällistä ja laadullista tietoa toisiinsa nähden. Yhteisesiteisesityksen sisältö pitää sisällään laadullisen tutkimuksen suoria aineistokatkelmia, määrällisen analyysin tuloksia sekä määrällisistä ja laadullisista menetelmistä saatuja tuloksia ja näiden yhteisiä tulkintoja. Vilka ja Mankki (2024, 146) ovat viitanneet Creswell ja Plano Clarkin (2018) näkemystä siitä, että yhteisesityksessä tuodaan selkeästi esille, mitkä tukokset vahvistavat toisiaan, mitkä tulokset laajentavat näkökulmaa ja mitkä tulokset ovat ristiriidassa keskenään. Tässä opinnäytetyössä yhteisesitys kootaan taulukon muotoon ja saaduista sisällöistä kootaan päätelmiä, tulkintoja ja johtopäätöksiä.

3.7 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tämä opinnäytetyö noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja työssä toimitaan hyvän tutkimuseettikan mukaan. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK on laatinut ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tässä opinnäytetyössä toimitaan TENK:n ohjeiden mukaan. Tietoperustan luomiseen on käytetty alan tieteellisiä tutkimuksia, jonka luotettavuuden tiedeyhteisö on hyväksynyt, sekä alaan liittyvää muuta kirjallisuutta. Tutkimusten tekijöitä ja kirjallisuuden kirjoittajia kunnioitetaan ja niihin viitataan annettujen asianmukaisten ohjeiden mukaan. Työssä noudatetaan rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta. Aineistot säilytetään ja hävitetään asiaankuuluvasti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.)

Kyselyistä saadut aineistot on tallennettu tekijöiden käyttämään OneDrive pilvipalveluun, joka on henkilökohtainen ja sinne pääsy on estetty salasanalla ja kaksivaiheisella tunnistautumisella, Microsoft Authenticator-järjestelmällä. Kyselyihin vastaaminen on perustunut vapaaehtoisuuteen, mikä on kerrottu kyselyihin osallistujille. Kyselyt perustuivat anonymisyyteen, eikä vastaajien nimitietoja ole kerätty. Kyselyt lähetettiin yli 15-vuotiaille opiskelijoille, joten he saivat itse päättää, osallistuivatko kyselyyn, eikä heidän huoltajiltaan tarvinnut kysyä kyselyyn vastaamiseen lupaa. Kyselyt lähetettiin organisaation kohderyhmäksi valikoituneille opiskelijoille Wilma-järjestelmän kautta ryhmäviestinä sekä toimijoille sähköpostilla. Kyselyyn vastattiin Microsoft-Forms kyselylinkin kautta, eikä vastauksia pysty yhdistämään vastaajaan. Sellaiset vastaukset, joissa vastaaja on itse antanut sellaista tietoa, joista olisi voitu tehdä tulkintaa tunnistettavuuden suhteen, on jätetty analysoinnin ulkopuolelle. Tämän opinnäytetyön aikana kerätyt aineistot tuhotaan heti, kun opinnäytetyöprosessi on valmistunut.

4 Tulokset

Opinnäytetyön tuloksissa esitellään monimenetelmätutkimuksen tuloksia. Määrällistä aineistoa on analysoitu tilastollisten menetelmien mukaan ja laadullista aineistoa on analysoitu teemoittain. Havainnoinnista saadut analysoidut tiedot on integroitu yhteisesityksen taulukkoon prosessia käsittelevään osioon.

4.1 Monimenetelmätutkimuksen tulokset

Lähetettyihin kyselyihin vastasi 14 toimijaa ja 10 opiskelijaa. Toimijoiden vastausprosentti oli 66,67 %. Opiskelijoiden vastausprosentti oli 1,88 %. Verkkokyselyn vastausprosentti jäi todella heikoksi opiskelijoiden kohdalla. Kyselyn lähettämisen jälkeen selvisi, että kaikki valikoidut alat, eivät olleet pitäneet tsemppauspalaveria saadusta ennakkotiedoista huolimatta. Tämä heikentää opiskelijoilta saatua tulosta. Toimijoiden kyselyä voidaan hyödyntää tässä kehitystutkimuksessa luotettavammin, kuin opiskelijoita saatuja vastauksia. Opiskelijoiden vastauksista voidaan kuitenkin tehdä päätelmiä, joiden mukaan tsemppauspalaverin toimintamallia voidaan kehittää.

Monimenetelmätutkimuksen analysoidut tulokset on koottu taulukon muotoon, jossa ensimmäisessä sarakkeessa on kerrottu teema ja sen alla sanat, joihin analysoinnissa on kiinnitetty huomiota. Pystysuorissa sarakkeissa on esitetty yhteenveto laadullisesta aineistosta, joiden keskeiset, kyselyistä saadut vastaukset on liitetty sarakkeeseen allekkain. Määrälliseen tulosten sarakkeeseen, on liitetty niiden määrällisten kysymysten analysoinnin tulokset allekkain, joiden tulkittiin liittyvän samaan laadulliseen teemaan.

Päätelmät sarakkeeseen on koottu laadullisten ja määrällisten tulosten yhteenveto eli päätelmä kyseisestä teemasta. Päätelmät ovat jaoteltu kolmeen osaan: kyseistä teemaa laajentaviin tuloksiin, teemaa vahvistaviin tuloksiin ja teeman kanssa ristiriidassa oleviin tuloksiin. Jostain tuloksista voi puuttua jokin kolmesta edellä mainituista tuloksesta. Tämä tarkoittaa sitä, että silloin teemassa, ei kyseistä tulosta ole voitu päätellä.

Teemat on jaettu neljään osaan ja ne esitetään allekkain. Ensimmäinen teema kokoaa ohjauksen teemaan saatua tietoa, toinen teema kokoaa toimijan tehtävään saatua tietoa, kolmas teema kokoaa kehittämiseen liittyvää tietoa ja neljäs teema kokoaa prosessiin liittyvää tietoa. Työpajojen havainnoinnista saatu tieto on koottu neljänteen teemaan, prosessit. Taulukon lukua helpottamaan, on taulukko katkaistu teemoittain. Seuraavassa taulukossa esitetään monimenetelmätutkimuksen integraatiotaulukko.

Taulukko 1: Monimenetelmätutkimuksen integraatiotaulukko

TEEMA	LAADULLISET AINEIS- TOSITAATIT	MÄÄRITELMÄLLINEN TU- LOS	PÄÄTELMÄT
<p>OHJAUS</p> <p>Kuka seuraa opintojen etenemistä</p> <p>Mitä palaverissa tapahtui</p> <p>Motivaatio</p> <p>Aikataulu</p>	<p>Vastuupettaja seuraa. Joidenkin kanssa sovittiin seurantalavereita (toimija).</p> <p>Seuranta jää vastuupettajalle. Osassa tapauksissa opolletai eo:lle (toimija).</p> <p>Vastuupettaja seuraa. Hyvä on varata seurantalapaamisia tietyn väliajoin yhdessä omon ja tarvittaessa myös erityisopettajan kanssa (toimija).</p> <p>Hyvin, he olivat tyytyväisiä, kun keskustellaan hänen opinnoistansa (toimija).</p> <p>Osa odotti kovin pääsyä, osa piti turhana, osalle tuli paljon uusia asioita ja sai apua opintojensa haasteisiin (toimija).</p> <p>Omat opinnot ja niiden eteneminen, mitä jatkossa ja mitä</p>	<p>Opiskelijat ilmaisivat, että heidät oli kutsuttu tsemppauspalaveriin viestillä 42 % tai opettajan tiedottamisella 58 %.</p> <p>Toimijat ilmaisivat opiskelijoiden osallistumisesta tsemppauspalaveriin: 46 % opiskelija osallistui ja sitoutui sovittoon, 21 % ei reagoi kutsuun, 18 % lupasi osallistua, mutta ei osallistunut.</p> <p>Toimijat ilmaisivat, tsemppauspalaveriin kulunutta aikaa seuraavasti: 57% kului 15 min, 36% kului 30 min, 7% kului 10 min.</p>	<p>Laajentavat tulokset:</p> <p>Erityisopettajat seuraavat opintoja joidenkin opiskelijoiden kohdalla.</p> <p>Vahvistavat tulokset:</p> <p>Vastuupettajat seuraavat opintojen etenemistä ja opiskelijat olivat tyytyväisiä tsemppauspalaveriin. Palaverin aikana käytiin läpi opintojen tilaa ja suunniteltiin niiden jatkoa. He saivat apua ongelmiinsa. He kokivat, että palaveri toimi motivoivana tekijänä ja opintojen edistäjänä.</p> <p>Ristiriitaiset tulokset:</p> <p>Opiskelijoiden osallistuminen palaveriin on ristiriidassa, koska näkökulmat ovat erilaiset. Kyselyyn osallistuneet opiskelijat ovat kaikki osallistuneet tsemppauspalaveriin, kun taas toimijan näkökulmasta katsottuna, mukaan lukeutuvat myös ne opiskelijat, jotka eivät ole palaveriin osallistuneet.</p>

	<p>itselleni kuuluu & miten voin. Ja oliko minulla kysymyksiä heille (opiskelija)</p> <p>Heti pyytää apua, kun ja jos siltä tuntuu. Opinnot jatkuu suunnitellusti (opiskelija).</p> <p>En muista (opiskelija).</p> <p>Positiivisesti sekä motivoi (opiskelija).</p> <p>No, oli hyvä saada tietoa liittyen omaan opintojen etenemiseen (opiskelija).</p> <p>Auttoi miettimään ja selvisi asioita (opiskelija).</p> <p>Kyllä (opiskelija).</p> <p>Olisi parempi jutella 20-25min (opiskelija).</p>		<p>Osa opiskelijoista eivät muistaneet tsemppauspalaverin aikana käytyjä asioita.</p> <p>Opiskelijat olivat tyytyväisiä tsemppauspalaveriin kuluvaan aikaan, mutta toimijoilta kului aikaa enemmän, kuin ohjeessa on määritelty.</p>
--	--	--	--

TEEMA	LAADULLISET AINEISTOSITAATIT	MÄÄRITELMÄLLINEN TULOS	PÄÄTELMÄT
TOIMIJAN TEHTÄVÄ	Soitin kaikille, jos ei ollut tullut 5 min kulluttua Teamsiin ajan alkamisesta. Jos sain kiinni, tulivat	Toimijat ilmaisivat, että tsemppauspalaverien kokoonkutsujana toimi 33 % opinto-ohjaaja, 28 % erityisopettaja, 22 %	<p>Laajentavat tulokset:</p> <p>Opiskeluhoollon palveluihin ohjattiin monilla erilaisilla tavoilla ja niistä</p>

<p>Kuka kutsuu</p> <p>Kuka tekee kirjaukset</p> <p>Poissaolijat</p> <p>Opiskelu- huollon palveluihin ohjaus</p>	<p>Teamsiin. Jos ei vastauksista niin tekstiviesti ja uusi aika ehdotus (toimija).</p> <p>Opiskelijoiden tilanne käsiteltiin opion, eon ja von kesken. Jos huolta, sovittiin jatkotoimista. Usein von yhteydenotto opiskelijaan ja tarvittaessa uusi erillinen tapaaminen eon tai opion kanssa (toimija).</p> <p>Kuuleminen, koska ei opo ei tavoittanut palaverin jälkeenkään (toimija).</p> <p>Heidät käytiin läpi perinteisen opry tavun mukaan. Joillekin opettajille sovittiin uusi aika palaverille (toimija).</p> <p>Ei mitenkään (toimija).</p>	<p>vastuuopettaja, 17 % koulutuspäällikkö.</p> <p>Toimijat ilmasivat, että kirjaukset tekivät 52 % erityisopettaja, 30 % vastuuopettaja, 19 % opinto-ohjaaja.</p> <p>Toimijat ilmaisivat, että opiskeluhoollon toimijoihin oli yhteydessä 38 % vastasi, että asia sovitaan tsemppauspalaverissa, 19 % erityisopettaja, 14 % opinto-ohjaaja ja opiskelija, 10 % opiskelijoilla ei ollut tarvetta opiskeluhoollon palveluille. 5 % vastuuopettaja.</p>	<p>sovittiin tsemppauspalaverissa.</p> <p>Vahvistavat tulokset:</p> <p>Kirjauksia teki kaikki toimijat, oman työnsä näkökulmasta. Tästä syystä tuloksissa on hajontaa.</p> <p>Ristiriitaiset tulokset:</p> <p>Tsemppauspalaveriin koonkutsujana oli toiminut kaikki toimijat, vaikka tämä on määritelty ohjeissa koulutuspäällikön vastuulle.</p> <p>Poissaolijoiden kutsumisesta tsemppauspalaveriin saatiin ristiriitaisia vastauksia. Osa toimi ohjeiden mukaan ja kutsui poissaolijat uuteen palaveriin, osa käsitteli heidän asioitaan vanhalla toimintamallilla ja osa ei mitenkään.</p>
---	---	--	--

TEEMA	LAADULLISET AINEISTOSITAATIT	MÄÄRITELMÄLLINEN TULOS	PÄÄTELMÄT
-------	------------------------------	------------------------	-----------

<p>KEHITTÄMINEN</p> <p>Tarvitaanko tsemppauspalaveriin valmistutukseen ohje tai lomake</p> <p>Miten palaveria voitaisiin kehittää</p> <p>Opiskelu- ja urasuunnitelmalomake</p> <p>Palaverien aikojen suunnittelu</p> <p>Yhtenäinen kaava palaverin sisälöstä</p> <p>Palaverin kuormittavuus</p>	<p>Ehkä kysymään opiskelijoita valmistautumaan omilla kysymyksillä tai murheilla mitä heillä on (opiskelija).</p> <p>Ei ole mielestäni paranneltavaa (opiskelija).</p> <p>Alku lomake ja työharjoittelun hakun avustaminen (opiskelija).</p> <p>En osaa sanoa (opiskelija).</p> <p>Tarkempi ohje siitä miten ja kuka sitä täyttävät. Saisiko ruksin johonkin hoks kohtaan onko lomaketta täytetty, nyt ei kukaan valvo onko täytetty vaiko ei. Jos vo tunteja ei ole lukaroitu ei sitä varmaan ole täytetty...(toimija).</p> <p>Riittäisi rastit ruutuun onko aikaisempaa työkokemusta, koulutusta, haluaako lukioon, jatko-opintoihin yms. Maksimissaan yksi avoin kenttä (toimija).</p>	<p>Opiskelijat ilmaisivat, että tsemppauspalaveriin valmistautumisen ohjeesta 50 % vastasi kyllä ja 50% vastasi ei.</p>	<p>Laajentavat tulokset:</p> <p>Opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen kehittämiseksi nousi tarve toimijoiden vastausten perusteella.</p> <p>Vahvistavat tulokset:</p> <p>Opiskelijoiden vastaajista puolet olisi halunnut ohjetta palaveriin valmistutukseen ja se nousi esiin myös toimijoiden vastauksista.</p> <p>Toimijoiden vastauksista kävi ilmi, että tsemppauspalaveri sinällään on hyvä, mutta sen toimitatavat eivät vielä ole vakiintuneet. Tähän kaivattaisiin selkeitä ohjeita, jotta kaikki toimisivat saman kaavan mukaan. Palaverien aikojen suunnitteluun ja ajoitusten koordinoitua tulee kehittää toimivammaksi ja vähemmän kuormittavaksi.</p> <p>Ristiriitaiset tulokset:</p> <p>Ohjaus- ja urasuunnitelmalomaketta ei osata käyttää toimijoiden kesken. Osa käyttää sitä</p>
--	---	---	---

<p>Kuormittavuus</p>	<p>Sitä tulisi muokata niin että opiskelijat ymmärtävät mitä ja milloin tulee täyttää. Päivitysriivejä lisäämällä myös saataisiin näkyviin opiskeluiden aikana tapahtuvat muutokset(toimija).</p> <p>En osaa sanoa (toimija).</p> <p>Alkuun voi tuntua työläältä ja välillä turhaltakin, mutta uskon, että kun näistä tulee arkipäivää, käytäntö toimii ennaltaehkäisevästi ja opiskelijat sitoutuvat paremmin opintoihinsa(toimija).</p> <p>Mielestäni koulutuspäällikkö voisi merkitä lukujärjestyksiin ajat valmiiksi kaikille opettajille. Silloin osaisimme oton ja erkkaopen kanssa sopia helposti päivistä. Ja tärkeää myös, että maksimisaan olisi esim. 6-8</p>		<p>aktiivisesti ja osa ei käytä ollenkaan.</p> <p>Tsemppauspalaverin toimintamalli ei ole vielä osana jokapäiväistä toimintaa. Osa kokee palaverin hyväksi, mutta kuormittavaksi työtavaksi.</p>
----------------------	--	--	--

	<p>opiskelijaa/pvä tsempipalavereissa 30 min. aika. Suunnittelu-aikaa täytyy olla enemmän asioiden suhteen ennen palavereita(toimija).</p> <p>Toivoisin, että tsempauspalaverihin tehtäisiin selkeä rakenne ja aikatauluista pidettäisiin kiinni niin, että kaikki opiskelijat ehtisivät käydä niissä. Niissä kannattaisi olla varausaikataulu työssäkäyville opiskelijoille, jotka voisivat osallistua Teamsin tai WA puhelun kautta. Nopeuttaakseen palaveria, voisi olla kysely opiskelijoille ja vastuuopettajalta lyhyt lauselmä siitä, miten opiskelut ovat edenneet edellisen kerran jälkeen. Opo ja erityisopettaja voisivat tehdä keskustelun ja kaava olisi kaikille sama: 1. Esittely (tarpeen!!), 2. Kysymykset opiskelijalle: Miten opiskelut ovat mielestäsi</p>		
--	--	--	--

	<p>menneet? Onko ollut jotain missä kaipaisit tukea? Onko luokassa/ opettajien kanssa kaikki ok? 3. Opon ja erkkaoopen puheenvuorot: Palaute, mahdolliset huolenaiheet/ tarvittavan tuen tarjominen. Vastuuope on samaa mieltä/ on kiinnittänyt huomiota xxxx? Ongelmiin tai jatkoon apuja: opintojen eteneminen/ Poissaolot/ vointi ja mahdollinen tuki jne. Opo ja erkkaope eivät puuttuisi asioihin, kuten mihin tai koska opiskelijan pitäisi mennä töihin tms. Tsemppauspalaverin pitäisi olla positiiviseen henkeen myös silloin, kun on paljon poissaoloja - kannustusta, kysymistä opiskelijalta miten asia voitaisiin ratkaista(toimija).</p> <p>Aikataulutusten kanssa haasteita, ne pitää saada toimimaan. Erilaisten toteutusten kanssa</p>		
--	---	--	--

	<p>haasteita esim. verkko-opiskelijat. Vastuuopettajan tuntien ja urasuunnitelman päivittämisen yhdistäminen näihin. Vievät paljon aikaa, jolloin joutuu jotain perustyötä poistamaan kalenterista kuten perumaan opetus/ohjaustunteja. Voisi ollakin järkevämpi tehdä esim. osissa. Täytyy aloittaa reippaasti vaan toimimaan ohjeistuksen mukaan, ja luottaa prosessiin. Kun toimintaa jatketaan, niin jokainen osapuoli vahvistuu omassa roolissaan (toimija).</p> <p>15min ei riitä mitenkään tsemppiin, jos taustalla paljon selaista mitä ei koskaan ole selvitetty... Tsemppiä vaan meille siis! (toimija).</p>		
--	--	--	--

TEEMA	LAADULLISET AINEISTOSITAATIT	MÄÄRITELMÄLLINEN TULOS	PÄÄTELMÄT
<p>PROSESSI</p> <p>Opiskelijan opintojen tilanne</p> <p>Opiskelu- ja urasuunnitelmalomake</p> <p>Tsemppauspalaverin sisältö, ohjeet ja järjestely</p> <p>Aikataulutus</p> <p>Resurssi</p> <p>Työpajahavainnointi integraatio</p>	<p>Ei ole ehditty ottaa käyttöön. Vastuupettajan tunteja ei ole lukkaroitu eli ei varmaan ole vielä kunnolla käytössä. Olisi hyvä lisä henkilökohtaiseen ohjauskeskusteluun (toimija).</p> <p>Suunnata opiskelijan pohdintaa kohti tulevaa. Tsemppissä asia käsiteltiin osassa vain maininnan tasolla (toimija).</p> <p>Se laittaa opiskelijan pohtimaan omaa tulevaisuuttaan ja siihen liittyviä mahdollisia jatko-opintoja ja/tai työpaikkaa (toimija).</p> <p>Ei mitään. Opiskelijat harvoin tietävät siinä vaiheessa, kun opiskelu- ja urasuunnitelma lomake täytetään, mitä haluavat tehdä tai kuinka haluavat sen tehdä. Nyt urasuunnitelmaa</p>	<p>Opiskelija ilmaisivat opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen täyttämistä: 45 % ei täyttänyt lomaketta, 36% ei tiedä, täytettiinkö lomaketta, 18% täytti lomaketta</p>	<p>Vahvistavat tulokset:</p> <p>Toimijoiden vastuksista nousi, että tsemppauspalaverin toimintamalli on hyvä opintojen tilanteen kartoituksen välineenä. Sen avulla varmistetaan, että opiskelija tietää miten opinnot etenevät ja hänellä on mahdollisuus saada tukea opintoihinsa tai elämäntilanteeseensa.</p> <p>Ristiriitaiset tulokset:</p> <p>Opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen täytöstä saatiin ristiriitaisia tuloksia sekä opiskelijoita, että toimijoilta. Suurin osa opiskelijoista ei täyttänyt lomakkeesta mitään eikä sen täytöstä ollut myöskään tietoa.</p> <p>Toimijat tiesivät lomakkeen tarkoituksen ja osa oli sitä täyttänyt, mutta suurimmalta osalta se oli täyttämättä. Toimijat eivät olleet myöskään tietoisia siitä, että sitä olisi pitänyt täyttää tsemppauspalaverissa.</p>

	<p>on vaikea lukea ja täyttää (toimija).</p> <p>Tällä hetkellä sitä ei osata käyttää tarkoituksen mukaisesti. Opiskelijat ohjataan pohtimaan opiskeluiden etenemistä ja kirjaamaan lomakkeelle asiat ennen palavereita, tämä prosessi tulisi saada toimimaan, jolloin ko. opintokokonaisuus myös todentuu (toimija).</p> <p>Ei valitettavasti merkitystä (toimija).</p> <p>Varmistaa, että opiskelijat ovat perillä opintojensa tilanteesta ja opintojen etenemisestä. Samalla varmistetaan, että opiskelijat saavat tarvitsemansa tuen. Palaverin aikana voidaan myös päivittää hoksia ja/tai erityisen tuen suunnitelmaa (toimija).</p> <p>Kysellä kuulumisia opiskelijalta, miten menee opinnoissa ja onko jotain</p>		<p>Työpajojen havainnoinnissa nousi esille opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen päivittäminen vastaamaan tsemppauspalaverin tarpeita sekä prosessikaavion luominen kuvaamaan tsemppauspalaverin toimintamallia</p> <p>Osalta toimijoilta nousi tsemppauspalaverin sisältöön, ohjeisiin järjestyihin kehittämisehdotuksia. Keskeisimmät asiat olivat: palaverien käsikirjoitus, jossa olisi toimijoiden tehtävä ja sisältö. Kuormittavuuden vähentämistä hyvällä aikataulun suunnittelulla. Eri-tyisopettajan osallistumista toivottiin kaikkiin palaveriin. Opiskelijoiden tietoihin perehtymistä ennen palaveria. Opiskelijoiden tiedottamista palavereista, ennakoiden palavereja.</p>
--	--	--	--

	<p>mahdollisia haasteita. Löytää mahdolliset "kadonneet" yksilöt opintojen pariin (toimija).</p> <p>Käydä opiskelijan kanssa läpi hänen opintojensa tilanne. Opiskelijat eivät käytä Wilmaa eivätkä näin seuraa omia opintojansa (toimija).</p> <p>Katsoa, miten opinnot ovat menneet, päivittää HOKSla ja tarkistaa, tarvitseeko opiskelija tukitoimia opintojen edistymistä varten. Kuunnella opiskelijan mielipiteitä opintojen etenemisestä (toimija).</p> <p>Kyllä, erkaopen olisi ollut hyvä olla kaikissa mukana, kuten hän mainitsi itsekin. Ja aikataulu oli nyt liian tiukka. 2 päivää 28 opiskelijaa on aikamoinen rutistus. Onneksi ei kaikki tulleet teamsiin/paikalle. Sai itsekin hengähdystauon. Ja aika olisi</p>		
--	--	--	--

	<p>hyvä olla jatkossa 30 min. 20 min. on liian lyhyt! Ja vaikka 20 min. oli aika niin monen kohdalla menttiin yliajalle ja täytyi keskeyttää Teams, koska toinen alkoi heti perään (toimija).</p> <p>Käydä läpi eri toimijoiden tehtävä palaverissa eli vastuut ja "käsikirjoitus" palaverille kun aikaa vain 15min (ei toteutunut) (toimija).</p> <p>En olisi kaivannut (toimija).</p> <p>En, sain kerrottua opiskelijoille aika hyvin Wilma-visteillä mistä oli kyse (toimija).</p> <p>Kutsuin koolle koulutuspäällikön ja opon. Katsoimme heidän kanssa palaverien ajankohdat. Jokaista tsemppiä ennen käyn ryhmän opiskelijoiden tilanteen ytojen osalta valmiiksi läpi (toimija).</p>		
--	--	--	--

	<p>Ei mitään ennen palaveria. Palaverin aikana kirjasin hoks2 lomakkeen ohjauskohtaan, että palaveri on pidetty ja lyhyesti mitä sovittu. Esim. "Opinnot etenevät ja etsii teo paikkaa, ohjattu opiskeluhuollon palveluihin. Hoks päivitetty" (toimija).</p> <p>Mennä paikalle (toimija).</p> <p>Opiskelijoiden kutsuminen paikalle, opintojen tilanteen tsekkaus ennakkoon (toimija).</p> <p>Erittäin kuormittavaa opetus- ja muun työn lisäksi. Mutta ymmärrän idean. Toivoisin, että opiskelijatkin tajuaisivat sen merkityksen. Ehkä enemmän infoa opiskelijoillekin ennen uusia ensi vuoden palavereja (toimija).</p> <p>Ideana hyvä, mutta aikaa tähän ei tullut mistään lisää eikä</p>		
--	---	--	--

	<p>opiskelijamäärä pienentynyt missään vaiheessa. Opiskelijoita opoilla ja erkoilla niin hurjammäärä niin on lähes mahdotonta ehtiä tehdä tsemppien jälkeen mitään seuranta pitää, kun on lisäksi välittämisen portaiden mukaisia tavallisia palaveriteita, tukipajaa, hakuja muualle ymsymsyms Eli otettu vastaan ristiriitaisin tuntein vaikka tarkoitus toki on hyvä (toimija).</p> <p>Joillain opettajilla on jotakin tätä vastaan (toimija).</p> <p>Uusi järjestely herätti jonkun verran kritiikkiä. Opolta ja eo:lta vie paljon resurssia. Vaatii vielä järjestelyä, mitä työtä jatkossa jätetään pois, koska nyt esim. oma opetustyö valuu kollegan pöydälle ja toisin päin. Ei ole kestävä ratkaisu ihmisten</p>		
--	---	--	--

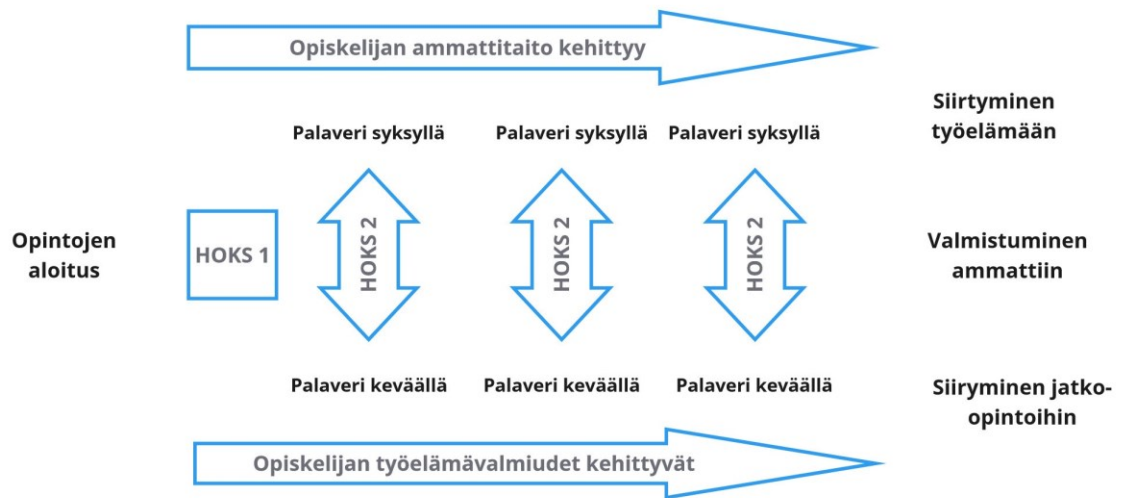
	<p>jaksamisen kannalta (toimija).</p> <p>Tavoitteena tehdä prosessikuvaus toimintamallista Omnian toimijoille tsempipalaverista, kaavio kuka tekee, mitä tekee, ennen ja aikana jälkeen, asiakaslähtöinen opiskelija näkökulma. Organisaation toimintapyyntö, joka mallinetaan (työpaja havainnointi).</p> <p>Opiskelu- urasuunnitelman tavoite, työllistyminen ja topin jälkeen kuuluva oppimisen reflektointi (työpaja havainnointi).</p> <p>Lukkarointi toimijoille hyvissä ajoin kp tekee tai koulutussuunnittelija, mikä ohjeistus on mennyt opo+eope 2x ½ päivän aika. Aikataulu aiheutti paljon keskustelua eri toimintamalleista. Ohjeistus pitää päivittää kp:n kanssa.</p> <p>KP+opo+Eope kokous ja sovitaan aikataulu</p>		
--	--	--	--

	<p>ja malli, miten toteutetaan. Kysely on menossa, miten nämä on onnistunut? (työpaja havainnointi).</p> <p>Opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen kehittäminen wilma järjestelmän hallinnon kanssa (työpaja havainnointi).</p> <p>Lomakkeen perehdyttäminen, mitä vastuuope tekee ja miten perehdytys tästä asiasta tapahtuu (työpaja havainnointi).</p> <p>Pääsimme yhteiseen ratkaisuun miltä opintojen edistymisen seurannan kohta näyttää (työpaja havainnointi).</p>		
--	---	--	--

4.2 Kehittämistuotokset

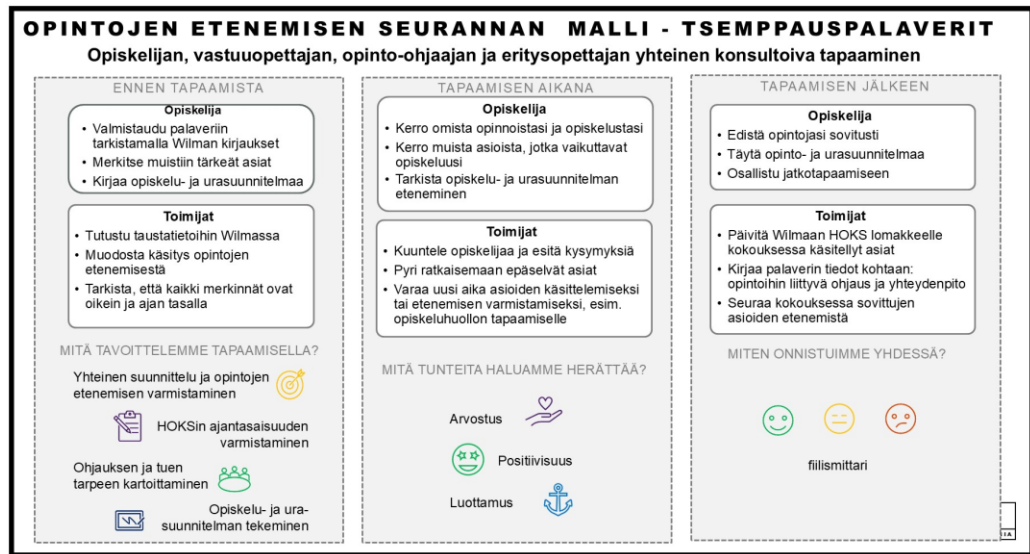
Opinnäytetyön kehittämistuotokset ovat tsemppauspalaverin toimintamallin prosessin kuvaus koko opintojen aikana ja ohje toimijoille ja opiskelijoille tsemppauspalaveriin valmistautumiseen ja perehdyttämiseen. Opinnäytetyön edetessä toimeksiantaja pyysi meiltä tsemppauspalaverin toimintamallista prosessikuvausta organisaatiolle. Tämä prosessikuvaus kehitettiin yhteistyössä työpajoissa ja niiden aikana saatujen tietojen perusteella. Visuaalinen tsemppauspalaverin toimintamallin prosessikuvaus esitellään kuviossa 7.

Tsemppauspalaverit koko opintojen aikana



Kuvio 7: Tsemppauspalaverin prosessikuvaus opintojen aikana

Tsemppauspalaveriin valmistautumisen ja perehdyttämisen ohje syntyi toimijoille ja opiskelijoille kohdistetun kyselytutkimusten tulosten perusteella. Niiden perusteella nousi tarve siitä, että tsemppauspalaveriin tarvitaan ohjeistus, jossa kerrotaan palaverin sisältö, ohjeet sen perehdyttämiseen ja valmistautumiseen eri osapuolten näkökulmista. Visuaalinen tsemppauspalaverin toimintamallin ohje esitellään kuviossa 8 ja taulukossa 2 on kuvattu sanallisesti yksityiskohtaiset ohjeet tsemppauspalaveriin valmistautumisesta ja perehdyttämisestä.



Kuvio 8: Tsemppauspalaverin toimintamalli



TSEMPPAUSPALAVERI- OHJE OPISKELIJALLE JA VASTUUOPETTAJALLE

Tsemppauspalaverin tarkoituksena on antaa sinulle mahdollisuus itse osallistua ja vaikuttaa oman opiskelusi suunnitteluun. Tsemppauspalaverissa käydään läpi opintojesi sen hetkistä tilannetta ja suunnitellaan niiden etenemistä. Palaveriin osallistuu kanssasi vastuopettaja, opinto-ohjaaja ja erityisopettaja.

Valmistautuminen tsemppauspalaveriin tapahtuu vastuopettajan tunneilla. Vastuopettaja kertoo ja auttaa sinua yhdessä opinto-ohjaajaan kanssa, mitä asioita sinun tulee tehdä ja selvittää itsellesi, ennen palaveriin osallistumista.

Saat tsemppauspalaveriin henkilökohtaisen ajan vastuopettajaltasi. Hän ilmoittaa sinulle tsemppauspalaverin päivämäärän ja kellonajan vastuopettajan tunneilla tai Wilma viestillä.

Valmistaudu tsemppauspalaveriin ja käy täydentämässä Wilmassa olevaa opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta. Tarkastele opintojesi etenemisen tilannetta. Etenevätkö alkuperäisen suunnitelmasi mukaan? Mieti jo valmiiksi, tarvitsetko enemmän ohjausta ja tukea, opiskelusi tueksi. Tuleeko mieleesi jotain muuta, joka vaikuttaa opintojesi etenemiseen? Muista kertoa näistä huomioistasi tsemppauspalaverissa. Huomiot kannattaa kirjoittaa itselleen ylös, näin muistat ottaa ne puheeksi palaverissa. (minne? paperille, opiskelu- ja uraohjauslomakkeelle?)

Tsemppauspalaveriin voit osallistua vastuopettajan kanssa sovitulla tavalla, joko paikan päällä koulussa tai etätaapaamisena Teamsissa.

Opiskelu- ja urasuunnitelmalomake on suunniteltu tukemaan sinun henkilökohtaista etenemistäsi opinnoissa sekä aloittaa suunnittelua tulevaa työuraasi silmällä pitäen, jo opintojen alusta asti. Työuran suunnittelu saattaa tuntua kaukaiselta ajatukselta opintojen alussa, mutta Opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen tarkoituksena on kulkea ja kehittyä opintojesi rinnalla, koko opiskelujesi ajan. Sen päämääränä on johdattaa sinua niihin valintoihin, jotka tukevat työllistymistäsi opintojen jälkeen tai mahdollisia jatko-opintojasi. Valinta on sinun!

Päivität Opiskelu- ja urasuunnitelmaa säännöllisesti tsemppauspalaverien aikana, joita sinulla on vähintään kaksi kertaa lukuvuodessa. Osallistumalla aktiivisesti opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen päivittämiseen, sinulle muodostuu samalla 1 osaamispisteen opintokokonaisuus, joka arvioidaan opintojen lopussa. Nämä opinnot kuuluvat kaikille opiskelijoille ja ne ovat osa YTO opintoja.

Opiskelija täyttää opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta aina ennen tsemppauspalaveria. Palavereissa käydään opintojen alussa, sen aikana ja niiden lopussa. Lomaketta voi täyttää itsenäisesti tai ohjatusti, vastuupettajan tunneilla annettujen ohjeiden mukaan.

Tsemppauspalaveriin valmistautuminen

- tarkista opistosuoritukset Wilman opinnot välilehdeltä ja tarkista arvioidut tai keskeneräiset suoritukset. Tarkista onko sinulla hylättyjä kursseja ammatillisissa tutkinnon osissa tai / ja yhteisissä tutkinnon osissa.
- Katso kuinka monta osaamispistettä sinulle on kertynyt
- Tarkista oma suunnitelma pakollisista ja valinnaisista ammatillisista tutkinnon osista
- Pohdi, vastaavatko valitut tutkinnon osat urasuunnitelmaasi
- Oletko havainnut tarvetta lisäohjaukseen tai onko sinulla ilmennyt tuen tarvetta jossakin tutkinnon osassa?
- Jos sinulla on erityisntuen päätös, oletko tarvinnut tukea opiskeluun? Oletko saanut tukea opiskeluun ja oletko osallistunut tukipajoihin?
- Tarkista arvioitu valmistumisajankohta ja mieti pitääkö se paikkansa. Riittääkö merkitty opiskeluaika?
- Lähestytkö työelämässä oppimisen jakso, tarvitsetko apua paikan löytämiseen?
- Tarkista läsnäolo- ja poissaolo merkinnät

Tsemppauspalaverin aikana

- Kerro toimijoille opintojesi nykytilanne ja niiden edistyminen
- Työjärjestyksen tarkistaminen
- Tarkistetaan ammatilliset tutkinnon pakolliset ja valinnaiset osat sekä yhteiset tutkinnon osat
- Kiinnitetään keskustelun perusteella uusiin tutkinnon osiin, eli päivitetään HOKS
- Tehdään suunnitelma kesken jääneiden opintojen suorittamiseksi



29.11.2024

3 (5)

- Päivitetään sinun opiskelu- ja urasuunnitelmaasi
- Kirjataan yhteiset palaverissa sovitut asiat opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeelle (opiskelijalle jää muistiin sovitut asiat)
- Selvitetään ohjauksen ja tuen tarve sekä tarvittaessa perustetaan / päivitetään ETU asiakirjat
- Järjestetään opiskeluhuollon konsultaatiota tarvittaessa
- Sovitaan uusi tapaaminen tarpeen mukaan

Opiskelu- ja urasuunnitelma 1osp ammattitaitovaatimukset:

”Omien kiinnostuksen kohteiden, mahdollisuuksien ja tuen tarpeiden tunnistaminen

- opiskelija seuraa oman oppimisensa edistymistä ja osaamisensa hankkimista tunnistuen mahdollisen tuen tarpeen
- opiskelija tunnistaa kiinnostuksensa kohteita ja omia ammatillisia mahdollisuuksiaan
- opiskelija selvittää ja tunnistaa omia vahvuuksiaan, valmiuksiaan ja kehittämiskohteitaan
- opiskelija arvioi omaa oppimistaan ja osaamistaan säännöllisesti. ”

Tsemppauspalaverin perehdytys ohje vastuopettajalle

Opiskelijan tavoitteena on oppia seuraamaan ja katsomaan Wilmasta opintojen suorituksia, työjärjestystä, viestejä ja päivittämään opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta.

Opinto-ohjaaja ja vastuopettaja yhdessä perehdyttävät opiskelijoita täyttämään opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta Wilmassa vastuopettajan tunneilla.

Vastuopettaja ilmoittaa opiskelijalle tsemppauspalaverin päivämäärän ja kellonajan. Tsemppauspalaveriin voi osallistua sovitulla tavalla, paikan päällä koulussa tai etätapaamisena Teamsissa.

Opiskelija valmistautuu ennen tsemppauspalaveria täyttämällä Wilmassa opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta.



Opiskelu- ja urasuunnitelmalomake on suunniteltu tukemaan opiskelijan henkilökohtaista etenemistä opinnoissa sekä työuransa suunnittelua jo opintojen alusta sen loppuun asti. Lomakkeen tarkoituksena on tukea ja selventää opintojen kulkua opiskelijalle itselleen, sekä oppilaitoksen toimijoille. Lomaketta päivitetään säännöllisesti opintojen aikana ja sen suorittamisesta koostuu opiskelijalle 1 osaamispisteen opintokokonaisuus, jonka arvioidaan opintojen lopussa. Lomaketta täytetään opintojen alussa, aikana ja lopussa. Opiskelijan omien kykyjensä mukaan, hän täyttää lomaketta itsenäisesti tai ohjatusti. Hän saa ohjeet lomakkeen täyttämiseksi vastuuopettajantunneilla.

Vastuuopettajan valmistautuminen tsemppauspalaveriin

- Opettajan työpöydästä näet vastuuopiskelijasi tilanteen kootusti
- Tarkista opiskelijan opistosuoritukset Wilmasta ja tarkista arvioidut sekä keskeneräiset opinnot
- Tarkista hylätyt ammatilliset tutkinnon osat ja yhteiset tutkinnon osat (pohdi syytä)
- Katso kuinka monta osaamispistettä opiskelijalle on kertynyt ja vastaako se opiskeluaikaa
- Tarkista opintojen suunnitelma sekä pakollisista- että valinnaisista tutkinnon osista
- Pohdi vastaavatko valitut tutkinnon osat opiskelijan urasuunnitelmaa
- Selvitä, onko opiskelijalla tarvetta lisäohjaukseen tai onko opiskelijalla ilmennyt tuen tarvetta jossakin tutkinnon osassa. Pohdi, mistä tuen tarve johtuu
- Opiskelijalla on erityisentuen päätös, selvitä onko opiskelija saanut tukea opiskeluun ja onko hän osallistunut tukipajoihin
- Tarkista arvioitu valmistumisajankohta, riittääkö opintoaika vai pitääkö sitä siirtää
- Lähestykö työelämässä oppimisen jakso, tarvitseeko opiskelija apua paikan löytämiseen
- Tarkista läsnäolo- ja poissaolo merkinnät ja huoltajien kuittaukset alaikäisen kohdalla

Tsemppauspalaverin aikana



29.11.2024

5 (5)

- Kuuntele opiskelijaa ja tue häntä kertomaan opintojen nykytilanteesta ja niiden edistymisestä
- Tarkistakaa työjärjestys
- Tarkistakaa valinnaiset ammatilliset tutkinnon osat ja yhteiset tutkinnon osat
- Kiinnittäkää opiskelija keskustelun perusteella uusiin tutkinnon osiin
- Päivittäkää HOKS vastaamaan opiskelijan opiskelu- ja urasuunnitelmaa
- Opiskelu- ja urasuunnitelman tarkastelu HOKSin suunnitelman tueksi. Kirjataan yhteiset palaverissa sovitut asiat (opiskelijalle jää muistiin sovitut asiat)
- Tarkistetaan ohjauksen ja tuen tarve, pyydetään tapaamista oppilashuollon toimijoilta tarvittaessa (opiskelijan luvalla)
- Erityisopettaja päivittää ETU asiakirjat
- Sovitaan uusi tapaamisaika asioiden jatkohoitamiselle tarvittaessa

Opiskelu- ja urasuunnitelma 1osp ammattitaitovaatimukset:

”Omien kiinnostuksen kohteiden, mahdollisuuksien ja tuen tarpeiden tunnistaminen

- opiskelija seuraa oman oppimisensa edistymistä ja osaamisensa hankkimista tunnistuen mahdollisen tuen tarpeen
- opiskelija tunnistaa kiinnostuksensa kohteita ja omia ammatillisia mahdollisuuksiaan
- opiskelija selvittää ja tunnistaa omia vahvuuksiaan, valmiuksiaan ja kehittämiskohteitaan
- opiskelija arvioi omaa oppimistaan ja osaamistaan säännöllisesti. ”



Kuvio 9: Tsemppauspalaverin toimintamallin ohje toimijoille ja opiskelijoille

5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää uuden tsemppauspalaverin toimintamallin käyttöön-ottoa ja sitä, miten siinä toimitaan. Työelämäyhteistyökumppanina oli Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia ja sen sisällä toimiva pedatiimi sekä neljän eri toimialan opiskelijat ja toimijat, jotka olivat osallistuneet tsemppauspalaveriin. Tsemppauspalaverin toimintamallin käyttäminen uutena toimintatapana kiinnosti opinnäytetyön tekijöitä kahdelta eri näkökulmalta. Pedaopettajan näkökulmasta, kiinnosti saada tietää, miten toimintamalli organisoitiin ja miten sen uusi rakenne oli otettu käyttöön vanhan toimintamallin sijasta ja miten toimijat olivat vastaanottaneet toimintatavan uutena työskentelytapana. Erityisopettajan näkökulmasta, kiinnosti saada tietää, miten toimintamallin sisältö vastasi opiskelijan opintojen edistäjänä, opiskeluun motivoitumisena ja tukitoimien saavutettavuutena sekä siihen, miten opiskelijat kokivat uuden toimintamallin ohjauksen työskentelymallina. Näiden näkökulmien kautta, nousi tsemppauspalaverin toimintamallin edelleen kehittämisen tarve. Tämän opinnäytetyön kehittämiskysymysten avulla selvitettiin, tarvittiinko tsemppauspalaveriin valmistautumiseen ohjeita ja oliko tsemppauspalaverilla vaikutusta opiskelijan motivaatioon, ja opintojen etenemiseen ja tiesivätkö palaveriin osallistujat, mikä merkitys opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeella tsemppauspalaverissa oli.

Opiskelijoiden kyselyn vastausten määrä jäi pieneksi ja tähän vaikutti monta tekijää. Ennen kohderyhmän valintaa, koulutuspäälliköille lähetettiin tiedustelukirje, jossa kysyttiin tietoja niistä toimijoista ja ryhmistä, koska oletimme, että tsemppauspalavereita oli jo pidetty organisaation linjauksen mukaisesti. Luotimme koulutuspäälliköiltä saatuihin tietoihin, koska vastuu palaverien koordinoinnista, omalla toimialallaan oli hänellä. Organisaation uuden tsemppauspalaverin toimintamalli oli otettu käyttöön elokuussa, joten tekijöiden oletuksena oli, että se olisi otettu jo työskentelytavaksi opiskelijoiden ohjauksen välineenä.

Kesken vastausajan, yhden valitun toimialan toimijalta saatiin viesti, että he eivät olekaan pitäneet ryhmilleen vielä tsemppauspalavereita sovittun mukaisesti. Näille opiskelijoille oli lähetetty jo kysely, koska olettamus oli, että heille oli jo pidetty tsemppauspalaverit. Tästä voidaan päätellä, että tämä tekijä on vaikuttanut opiskelijoiden vastausprosenttiin. Kyselyn aikana selvisi myös, että osalle opiskelijoille ei ollut pidetty tsemppauspalaveriin perehdytystä ja he olivat ihmeissään lähettämästämme kyselystä, koska eivät ymmärtäneet sen tarkoitusta. Yhdeltä koulutuspäälliköltä emme saaneet mitään vastausta, jolloin emme voineet lähettää sille toimialalle myöskään kyselyitä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella saatiin vastaukset asetettuihin kehittämiskysymyksiin. Ensimmäisessä kehittämiskysymyksessä selvitettiin tarvitsevatko toimijat ja opiskelijat tarkempaa ohjetta tsemppauspalaverin sisällöstä ja sen kulusta. Tuloksena saatiin, että nykyinen tsemppauspalaverin toimintamalli ohje, ei vastaa tähän tarkoitukseen. Tuloksissa tarkentui,

että palaveriin tarvitaan ohjeistus, jossa määritellään sisältö perehdyttämisestä, valmistautumisesta ja toimijoiden sekä opiskelijoiden vastuista, rooleista ja tehtävistä. Huomiota kiinnitettiin myös siihen, mitä tapahtuu ennen, aikana ja jälkeen tsemppauspalaverin. Aikataulun suunnittelu ennakkoon yhdessä toimijoiden kanssa, vaikuttavat palaverien toteutumiseen ja tällä on merkittävä vaikutus toimijoiden hyvinvointiin ja kuormittavuuteen. Tästä voidaan päätellä, että uutta tsemppauspalaverin toimintamallin käyttöönottoa ei ole riittävästi ohjattu organisaation taholta. Tämä näkyy epätietoisuutena ja siinä, että toimintamallin käyttämiseen ei sitouduta, organisaation linjausten mukaisesti. Elon, Ervastian ja Kuokkasen (2010,11) tutkimuksen perusteella johtamiseen kuuluu työn ohjaaminen prosessien mukaisesti. Esihenkilöiden tavoilla toimia päätöksenteossa, on vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen ja tulokselliseen toimintaan sekä hyvinvointiin.

Toisessa kehittämiskysymyksessä selvitettiin, onko tsemppauspalaverilla vaikutusta motivaatioon ja opintojen etenemiseen. Tuloksia saatiin tsemppauspalaveriin osallistuneilta toimijoilta ja opiskelijoilta, että opintojen tilanne selvisi palaverin aikana ja suunniteltiin niiden jatkoa. Opiskelijat kokivat myös saavansa apua erilaisiin ongelmiin. Osa opiskelijoista koki, että he eivät muistaneet tsemppauspalaverin aikana käytyjä asioita. Opiskelijat olivat tyytyväisiä palaverin kuluvaan aikaan, kun taas toimijat kokivat palaveriin käytetyn ajan olevan liian lyhyt. Tästä voidaan päätellä, että opiskelijat olivat tyytyväisiä ja kokivat tsemppauspalaverin toimivan motivoivana tekijänä ja opintojen edistäjänä. Ristiriitaisia tuloksia syntyi tsemppauspalaveriin kutumisesta ja käytetystä ajasta toimijoiden ja opiskelijoiden välillä. Toimijoiden puolelta poissaolijoiden tavoittamiseen ja uusien aikojen sopimiseen kului paljon aikaa, ja osa toimijoista ei tehnyt asialle mitään. Osa toimijoista toimi edelleen vanhan toimintamallin mukaisesti.

Kolmas kehittämiskysymys selvitti, mikä merkitys opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeella on. Tuloksena saatiin, että opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen merkitys ja tarkoitus sekä sisältö ja täyttäminen tsemppauspalaverissa oli epäselvää. Tästä voidaan päätellä, että opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen kehittäminen vastaamaan tsemppauspalaverin sisältöä on tarpeen ja merkityksellistä. Työpajoissa kehitystyön aikana havaittiin, että opiskelu- ja urasuunnitelma lomake ei vastaa tsemppauspalaverin sisältöä ja tarkoitusta. Ristiriitaisia tuloksia syntyi opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen täyttämistä ennen tsemppauspalaveria. Suurimmalta osalta toimijoista lomake oli täyttämättä ja opiskelijat eivät täyttäneet sitä lainkaan, johtuen tietämättömyydestä ja puutteellisista ohjeista. Tästä voidaan päätellä, että lomakkeen täyttämättä jättäminen johtui siitä, että opiskelijat eivät saaneet siihen riittävästi ohjausta ja opastusta toimijoilta, koska toimijat eivät saaneet riittävästi ohjeita lomakkeen täyttämisen toimintatavasta.

Työpajoissa valmistettiin tsemppauspalaverin toimintamallin prosessikuvaus. Prosessikuvauksen luomisen aikana havaittiin, että opiskelu- ja urasuunnitelma lomaketta voitaisiin

hyödyntää tsemppauspalaveriin valmistutumisen välineenä opiskelijoille. Tästä nousi ajatus myös lomakkeen päivittämisestä. Tällä opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen päivittämisellä säästytäisiin toisen lomakkeen luomiselta ja opiskelijoiden ei tarvitsisi täyttää kuin yhtä lomaketta. Se toimii tsemppauspalaveriin valmistautumisessa sekä opiskelu- ja urasuunnitelma- valmiudet tutkinnon osan suorittamisen välineenä.

Tsemppauspalaverin aikana toimijat täyttivät HOKS-lomaketta nykyisen toimintamallin ohjeiden mukaisesti, mutta eivät opiskelu- ja urasuunnitelma lomaketta. Tämä johtui siitä, että tieto sen täyttämistä ei ollut saavuttanut toimijoita. Tulosten mukaan voidaan päätellä, että vastuussa olevat toimijat, eivät olleet ehtineet perehdyttää opiskelijoita ja vastuuopettajia opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeen täyttämistä, koska tsemppauspalaverin toimintamalli oli uusi käytäntö ja kaikki toimijat eivät olleet ottaneet sitä käyttöön.

Organisaatiossa tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja henkilöstöltä tarvitaan muutосkykyä. Eklund (2021,46) esittää, että onnistuneessa muutoksessa organisaation tai henkilöstön muutосkyvykyys vaikuttaa siihen, miten reagoidaan toimintaympäristön muutoksiin. Omnian tavoitteena on seurata tsemppauspalaverien pitämisiä jatkossa ja varmistaa, että niitä järjestetään opiskelijoille. Tämä tavoite on linjattu Omnian strategiseksi toimenpiteeksi. Tästä tuloksesta nousi tarve perehdytysmateriaalin kehittämiseksi, uuden tsemppauspalaverin toimintamallin ohjeeksi opiskelijoille ja toimijoille.

Tämän kehittämistyön aikana kehitetyt ohjeet opiskelijalle ja vastuuopettajalle sekä prosessikaavio, voivat tukea toimintamallin järjestelyjä ja työskentelytapoja. Opiskelijan ja vastuuopettajan tsemppauspalaveriohjeen mallissa, tarjotaan valmis sisältö sen perehdyttämiseen ja valmistautumiseen. Ohjeet tukevat Omnian toimijoita järjestämään laadukkaita tsemppauspalavereita ja ohjaavat opiskelijaa valmistutumaan tsemppauspalaveriin ja sitä kautta edistämään opintojen suorittamista.

Tämä kehitystyö tukee Omnian strategista tavoitetta, jossa varmistetaan opiskelijoiden onnistuminen ja sujuvat palvelupolut oppimisympäristöissä. Tämän vuoksi laaditaan vastuualuekohtaiset toimenpiteet, opiskelijatavoitteiden saavuttamiseksi ja opiskelijatulosten parantamiseksi. Toimenpiteeksi on kehitetty tsemppauspalaverin toimintamalli, jolla edistetään opiskelijan opintojen etenemistä ja varmistetaan niiden toteutuminen. Tsemppauspalaverin toimintamallin kehitystyö on merkityksellistä Omnialle. Tämän kehittämistyön kautta, on saatu kerättyä kokemuksia opiskelijoilta ja toimijoilta tsemppauspalaverin toiminnasta ja kehityskohteista. Tämän työn tuloksia hyödynnetään tsemppauspalaverin toimintamallin kehitystyöhön, käytäntöön ja toteutukseen.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, miten tsemppauspalaverin toimintamalli oli otettu käyttöön, uutena työskentelytapana oppilaitoksen toimijoiden ja opiskelijoiden kesken. Opinnäytetyön kehitystyö toteutettiin toimeksiantajaorganisaation kanssa yhteistyössä. Tietoperustassa on määritelty kehittämistyön konteksti. Siihen on nostettu ammatillisen perustutkinnon koulutuksen taustalla vaikuttavat lait ja asetukset. Kehittämistyön tietoperustan viitekehykseen on koottu keskeistä taustatietoa organisaation toiminnasta ja siihen on yhdistetty tutkimustietoa eri teemoista, joita tekijät ovat pitäneet tärkeänä tsemppauspalaverin toimintamallin toimimiselle. Tietoperustasta on koostettu synteesi, joka auttaa ymmärtämään, miksi opiskelijoiden ohjauksen toimintatapaa oli muutettu ja mitä seikkoja, eri näkökulmista tulisi huomioida, jotta uusi toimintapa saataisiin osaksi oppilaitoksen jokapäiväistä toimintaa.

Toimeksiantajaorganisaatiossa, uuden tsemppauspalaverin toimintatavan tarkoituksena, on toimia opiskelijoiden opintojen seuraamisen välineenä. Sen avulla opiskelijaa tuetaan, motivoitetaan, autetaan tiedostamaan oman opiskelunsa tila ja kannustetaan ottamaan osaa oman opiskelunsa suunnitteluun. Palaverin aikana käydyn vuorovaikutuksen avulla, pyritään vaikuttamaan opiskelijan opintojen edistämiseen sekä mahdollistetaan tukitoimien saaminen, niiden opiskelijoiden kohdalla, jotka niitä tarvitsevat. Tsemppauspalaverissa kartoitetaan vuoropuhelun avulla ohjattavan, opintojen etenemistä sekä kartoitetaan muita tarpeita.

Vuorovaikutus ja ohjaustilanteessa opiskelija tulee kohdata häntä arvostavasti ja kunnioittavasti, jotta päästään luottamukselliseen keskusteluun opiskelijan kanssa ja saavutetaan tsemppauspalaverille asetetut tavoitteet. Ohjaajan on osattava vuorovaikutukseen liittyvä kuuntelemisen ja puhumisen taidot. Ohjaajan on myös pystyttävä sanomaan mielipiteensä perustellen ja kaikista ohjausmenetelmistä tärkeimmäksi menetelmäksi nousee keskustelutaito ohjattavan kanssa. Vuorovaikutustilanteessa tulee olla kyky edistää ohjattavan asiaa ja asiat esitetään positiivisella otteella. Tarvittaessa asioista pitää voida keskustella jäməkästi, jotta ne edistyvät. (Putkonen-Kankaanpää 2014, 146-147.)

Tsemppauspalaverin toimintamallin avulla yritetään tukea opiskelijan itsenäisyyttä, kykenevyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Itsenäisyydellä tarkoitetaan kokemusta siitä, että voi itse valita niitä asioita mitä haluaa ja toiminnan motivaatio lähtee itsestä, eikä ulkoisista pakotteista. Kykeneväisyyden avulla opiskelija selviää haasteistaan ja saa asioita aikaan. Yhteenkuuluvuus on tarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin ja kokea olevansa hyväksytty. (Ryanin ja Desin 2000.)

Toisena näkökulmana on nostettu esiin, uuden tsemppauspalaverin toimintamallin käyttöönottoon liittyviä haasteita, isossa organisaatiossa. Jotta uusi toimintamalli saadaan käyttöön, vaatii se organisaation johdolta tavoitteellista ja oikeudenmukaista johtamisen taitoa.

Toimintatapojen kehittämisessä organisaation kannattaa hyödyntää henkilöstön osaamista. Henkilöstön osaamisen hyödyntämien uusien työtapojen suunnittelussa, sitouttaa henkilöstöä käyttämään työtappaa paremmin. Organisaation tehtävänä tiedottaa ja perehdyttää uusien työtapojen käyttöönotosta. Sen tulee antaa ohjausta työtavan käyttämisestä sekä varmistaa, että työskentelytapa vakiintuu jokapäiväiseksi toiminnaksi.

Jalkasen mukaan (2020, 37-48) pedagoginen johtaminen tarkoittaa erilaisten toimintamallien ja prosessien, tavoitteiden, osaamisen ja toimintakulttuurin johtamista. Pedagogisessa kehitystyössä, suunnittelussa kannattaa huomioida, mitä uudistuksella halutaan saada aikaan, millaista osaamista kehitetään sekä minkälaisia rakenteita ja käytäntöjä uudistukset vaativat. Se on vuorovaikutteista toimintaa, joka avulla yritetään löytää yhteinen suunta, tuetaan työyhteisön kehittymistä ja hyvinvointia sekä jaetaan ymmärrystä.

Tsemppauspalaverin nykytilan selvittämiseksi, koottiin tietoja monimenetelmätutkimuksen keinoin, kyselyn ja havainnoinnin avulla. Kyselyt suunnattiin tsemppauspalaveriin osallistuneille opiskelijoille ja toimijoille. Toimeksiantajan järjestämissä kehittämisen työpajoista kerättiin tietoja havainnointimenetelmää käyttäen. Tulosten yhteisanalysoinnin perusteella, voidaan päätellä, että keskeisimmät haasteet, tsemppauspalaverin onnistumiselle, olivat se, että palaverien merkityksestä, sen toimivuudesta uutena työmenetelmänä, eikä sen organisointiin liittyvästä työnjaosta, oltu samaa mieltä tai siitä ei ollut saatu riittävästi tietoa.

Tässä opinnäytetyössä on nivottu monimenetelmällisesti saatuja aineiston tuloksia ja tietoperustaa yhteen. Opinnäytetyötä on edistetty säännöllisesti, tekijöiden yhdessä luodun aikataulun mukaisesti. Työssä esiintyviä teemoja on pohdittu ja näkemyksistä on keskusteltu, kunnes olemme saavuttaneet yhteisen näkemyksen. Katsomme, että tällä on merkitystä työn luotettavuuteen ja siihen, että opinnäytetyöstä on muodostunut yhteinen käsitys.

Tässä työssä tutkijoilla on käytännön kokemusta tutkimuskohteestaan ja halu kehittää omaa työtään sekä työyhteisöään. Opiskelijan onnistuminen amispolulla hankkeen aikana, tekijöillä heräsi halu, selvittää miten asiat voidaan tehdä toisin tai paremmin. Opinnäytetyön tekijät ovat osallistuneet tutkimustyössään aktiivisesti muutosprosessiin. Toimintatutkimukseen kuuluu muuttuvuus, jota tutkijat eivät voi ennustaa kehittämisprosessissaan. (Heikkinen ym. 2007,94-97.) Tyypillistä on, että tutkimusongelmat muuttuvat ja täsmentyvät kehittämistyön edetessä. Opinnäytetyön tekeminen on avannut näkemystä oman työn kehittämiseen toimintatutkimuksen menetelmän kautta ja vahvistanut omaa asiantuntijuutta.

Toikon ja Rantasen (2009,125-126) mukaan kehitystyön luotettavuus tarkoittaa käyttökelpoisuutta ja sen hyödyllisyyttä. Kehittämistulosten käyttökelpoisuus vaikuttaa tulosten vaikuttavuuteen, arviointiin ja hyödynnettävyyteen. Kehittämistoiminnassa kehittäjien ja toimijoiden osallistuminen toimintaan ja sitoutuminen sen kehittämiseen vaikuttaa aineistojen, menetelmien ja tuotosten luotettavuuteen. Kehittämisprosessin luotettavuuteen vaikuttaa ja

virhemahdollisuus kasvaa, jos kaikki toimijat eivät ole osallistuneet aktiivisesti kehittämiseen. Tämä mahdollisesti heikentää kehittämistoiminnan aineistoja, menetelmiä ja tuloksia. Tulosten siirrettävyys vaikuttaa kehittämistyön onnistumiseen eli miten tulokset saadaan levitettyä organisaation eri toimipisteisiin tai onko se mahdollista siirtää toiseen ympäristöön. Yleensä Opetushallituksen hankkeissa tuotetut kehittämistyön tulokset esitellään ja jaetaan muiden käyttöön.

Tässä opinnäytetyössä on tehty työelämäyhteistyötä ja Opetushallituksen opiskelijan onnistuminen Amispolulla hankkeen kanssa. Työelämäyhteistyö näkyy toimeksiantajayhteistyön ja pedatiimin kautta sekä Opetushallituksen hankkeen määräämillä tavoitteilla. Opetushallitus järjestää hankkeen loppupuolella hanke esittelypäivät, jossa voimme esittää ja jakaa organisaation tekemän tsemppauspalaveri toimintamallin muille koulutuksen järjestäjille. Opinnäytetyöllä on kehitetty organisaation toimintaa. Kehitystyöllä on löydetty organisaation kehitystarpeita ja niihin tarpeisiin vastataan kehittämistuotoksilla.

Toimintamallin jatkokehityksenä esitämme seuraavia asioita. Palaverin pituuteen tulisi kiinnittää huomiota ja pohtia, voisiko esimerkiksi HOKSia päivittää samalla kertaa. Onko kaikkien toimijoiden tarpeellista osallistua opiskelijan tsemppauspalaveriin vaan voisiko kokoonpanoa tarkastella sen mukaan mikä tarve opiskelijalla on. Edistyneemmille opiskelijoille riittäisi yksi tsemppauspalaveri vuodessa ja tässä voisi olla vain opinto-ohjaaja ja vastuuopettaja. Niiden opiskelijoiden kohdalla, joilla tiedetään olevan erityisentuen tarve tai on nähtävissä, että opinnot eivät etene, voisi palaverissa olla mukana erityisopettaja. Jos opiskelijan kanssa suunnitellaan jatkotoimenpiteitä, esimerkiksi tekemättömistä tehtävistä tai sitoutumisesta kouluun, olisi hyvä sopia jatkotapaaminen, jossa varmistetaan ja seurataan sovittujen asioiden eteneminen.

Tsemppauspalaverin toimintamallia voidaan soveltaa käytettäväksi muissa oppilaitoksissa. Toimintamalli voisi olla sovellettavissa muuhunkin työympäristöön kuin oppilaitosympäristöön, esimerkiksi sellaisiin, joissa käydään säännöllisiä kehityskeskusteluja ja halutaan osallistaa ohjattavaa oman työnsä suunnitteluun.

Lähteet

Aho, T. 2023. Kokeilukulttuuri, johda kasvua joka päivä. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Eklund, A. 2021. Osaamiskartta, osaamisen kehittäminen työelämässä. Helsinki: Grano.

Elo, A., Ervasti, J., Kuokkanen, A. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena: tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Viitattu 3.11.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134560/Hyvinvointi%20ja%20tuloksellisuus%20esimiesty%c3%b6n%20haasteena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ePerusteet 2004. Viitattu 6.8.2024. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/ammattillinen>

Feltovich, P. J., Prietula, M. J., & Ericsson, K. A. (2006). Studies of expertise from psychological perspectives. The Cambridge handbook of expertise and expert performance, 41-67. Viitattu 22.11.2024. https://www.researchgate.net/profile/Paul-J-Feltovich/publication/200772882_Studies_of_expertise_from_psychological_perspectives/links/58bd18b2aca27261e528de07/Studies-of-Expertise-from-Psychological-Perspectives.pdf

Finlex 2024. Viitattu 6.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531#L2P6>

Collin, K., Auvinen, T., Herranen, S., Paloniemi, S., Riivari, E., Sintonen, T. & Lemmetty, S. 2017. Johtajuutta vai johtajattomuutta?: Johtamisen merkitys luovuudelle informaatioteknologian organisaatioissa. E-kirja. Jyväskylän yliopisto.

Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Poutanen, H., Tynjälä, P. 2011. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro.

Heikkinen, Hannu L.T., Kaukko, M. 2023. Toimintatutkimus. Käytännön opas. Tampere: Vastapaino.

Heikkinen, Hannu L.T., Rovi, E., Syrjälä, L. 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita.

Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. 15.-16. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Jalkanen, J. 2020. Pedagogisen johtajan kirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

- Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 11.11.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Tampere: Suomen yliopistopaino.
- Kymäläinen, H-R., Lakkala, M., Carver, E.& Kamppari, K.2016. Opas projektityöskentelyyn. Helsingin yliopisto. Tieteestä toimintaan-verkon julkaisu. <http://hdl.handle.net/10138/160099>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017. Viitattu 4.10.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531#L5P44>
- Ryan, Richard M., Deci, Edward L., 2000. 2017. Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: The Guilford Press
- Martela, F., Hakanen, J. J., Hoang, N., & Vuori, J. (2021). Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa - Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Kansallisesti edustavaan aineistoon (N = 2000) perustuva analyysi. (Aalto University publication series BUSINESS + ECONOMY; Vuosikerta 2021, Nro 3). Aalto-yliopisto. Viitattu 15.10.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-0359-5>
- Mattila, P.2007. Johdettu muutos, avaimet organisaation hallittuun muutokseen. Keuruu: Otavan Kirjapaino.
- Mattila, P.2008. Otollinen tilaisuus, miten tarttua muutokseen. Keuruu: Otavan Kirjapaino.
- Määttä, S., Palmu, I., Hankonen, N., Huhtiniemi, M., Lehtivuori, A., Martela, F., Polet, J., Sjöblom, K., Stenius, M., Vasalampi, K. 2023. Itsemääräämisteoria ymmärrettäväksi: pääteesit, suomennokset ja väärinkäsitysten oikaisua. *Psykologia* 2023, 58 (04-06), 305-318.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, R. 2014. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, R. 2015. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomioita ja kunnioitusta. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus, Hakapaino.
- Opetushallitus 2024 a. Viitattu 6.8.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkinnot-perusteet>

Opetushallitus 2021. Viitattu 15.10.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henki-lokohtaistaminen>

Opetushallitus 2024 b. Viitattu 14.10.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tut-kintorakenne-ja-tutkinnot>

Opetus- ja kulttuuriministeriö, henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelman termistö ja käsitteistö, 6.12.2018. Viitattu 14.10.2024. <https://okm.fi/documents/1410845/5984873/HOKSin+tietosis%3a4lt%3b6+ja+k%3a4sit-teist%3b6+6.2.2018.pdf/882ace03-7f08-48c0-afac-74d0b3097327/HOKSin+tieto-sis%3a4lt%3b6+ja+k%3a4sitteist%3b6+6.2.2018.pdf.pdf>[https://minedu.fi/documents/1410845/5984873/HOKSin+tietosis%3a4lt%3b6+ja+k%3a4sitteist%3b6+6.2.2018.pdf.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/5984873/HOKSin+tietosis%3a4lt%3b6+ja+k%3a4sit-teist%3b6+6.2.2018.pdf/882ace03-7f08-48c0-afac-74d0b3097327/HOKSin+tieto-sis%3a4lt%3b6+ja+k%3a4sitteist%3b6+6.2.2018.pdf.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024. Viitattu 6.8.2024. <https://okm.fi/oppivelvollisuuden-laa-jentaminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Kohti huippulaatua: Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. Viitattu 6.11.2024. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161772>

Opintopolku 2024. Viitattu 14.10.2024. <https://eperusteet.opinto-polku.fi/#/fi/opas/9270170/tekstikappale/9270191>

Oppivelvollisuuslaki 2020. Viitattu 15.10.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214>

Otala, LM. 2018. Ketterä oppiminen - keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Kiili: Meedio Zone oü.

Otala, LM & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2 - strategiasta käytäntöön. Kiili: Meedio Zone oü.

Paalumäki Anni & Vähämäki Maija, Havainnointi organisaatiotutkimuksessa teoksessa Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Paavola, S., Lipponen, L., & Hakkarainen, K. 2004. Models of innovative knowledge communities and three metaphors of learning. *Review of educational research*, 74(4), 557-576. Viitattu 22.11.2024. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/00346543074004557>

Putkonen-Kankaanpää, H. 2014. Arvokas ohjaus - puheenvuoro ohjauksen etiikkaan. Teoksessa Juutilainen, P., Pasanen, H., Alanko-Turunen, M. & ammattikorkeakoulu, H. 2014. Arvokas ohjaus. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144265/hh_arvokasohjaus_verkkoon.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Räsänen, J.2023. Koulun laadun teoria ja käytäntö. Koulu inhimillisenä organisaationa. Helsinki: Lector Kustannus.

Tampereen yliopiston opiskelijan käsikirja. 2019. Viitattu 2.10.2024.

<https://www.tuni.fi/fi/opiskelijan-opas/kasikirja/uni/opiskelun-ja-hyvinvoinnin-tuki/opiskelutaidot-0/opiskelumotivaatio>

Toikko, T.& Rantanen, T.2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 24.11.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tynjala, P. 1999. Towards expert knowledge? A comparison between a constructivist and a traditional learning environment in the university. *International journal of educational research*, 31(5). Viitattu 2.11.2024. Towards expert knowledge? A comparison between a constructivist and a traditional learning environment in the university - ScienceDirect

Vanhalakka-Ruoho, M. 2014. Arvokasta ohjausta - kenen ehdoilla? Teoksessa Juutilainen, P., Pasanen, H., Alanko-Turunen, M. & ammattikorkeakoulu, H. 2014. Arvokas ohjaus. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144265/hh_arvokasohjaus_verkkoon.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vehviläinen. S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus kirja /Yliopistokustannus University Press Finland.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Vilkkä, H. Mankki, V. 2024. Johdatus monimenetelmätutkimukseen. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.

Wigfield, A., Turci Faust, L., Cambria, J., Eccles, J. Motivation in Education 2019. Teoksessa The Oxford Handbook of Human Motivation Second Edition. Ryan, Richard M.(toim.) New York: Oxford University Press.

Åkerblad, L., Seppänen-Järvelä, R. & Gaudeamus Oy. 2024. Monimenetelmällinen tutkimus: Opas suunnitteluun ja toteutukseen. Tallinna: Printon Trükikoda.

Julkaisemattomat lähteet

Omnia 2024 a. Henkilökohtaistamisen toimintamalli. Viitattu 7.8.2024. <https://cloudomnia.sharepoint.com/sites/intra-ammattillinen/Jaetut%20asiakirjat/Forms/Kaikki%20tiedostot.aspx?id=%2Fsites%2Fintra%2Dammatillinen%2FJaetut%20asiakirjat%2FHenkil%C3%B6kohtaistaminen%2FHenkil%C3%B6kohtaistamisen%5Ftoimintamalli%20%289%29%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fintra%2Dammatillinen%2FJaetut%20asiakirjat%2FHenkil%C3%B6kohtaistaminen>

Omnia 2024 b. Opiskelijan tukiryhmä. Viitattu 8.8.2024. <https://cloudomnia.sharepoint.com/sites/intra-ammattillinen/Jaetut%20asiakirjat/Forms/Kaikki%20tiedostot.aspx?id=%2Fsites%2Fintra%2Dammatillinen%2FJaetut%20asiakirjat%2FHenkil%C3%B6kohtaistaminen%2FOpiskelun%20tukiryhm%C3%A4%20OPRY%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fintra%2Dammatillinen%2FJaetut%20asiakirjat%2FHenkil%C3%B6kohtaistaminen>

Omnia 2023. Viitattu 4.10.2024. <https://cloudomnia.sharepoint.com/sites/intra-omnia/Jaetut%20asiakirjat/Forms/Kaikki%20tiedostot.aspx?id=%2Fsites%2Fintra%2Domnia%2FJaetut%20asiakirjat%2FToimintaa%20ohjaavat%20asiakirjat%2FOnnian%20strategia%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fintra%2Domnia%2FJaetut%20asiakirjat%2FToimintaa%20ohjaavat%20asiakirjat>

Omnia 2024 c. Opiskelijan onnistumisen tukeminen-hankkeet. Oppilaitoksen sisäinen Teams-julkaisu.

Omnia 2024 d. Omnian pedatiimi. Intranet-julkaisu. Viitattu 6.10.2024. <https://cloudomnia.sharepoint.com/sites/intra-ammattillinen/SitePages/vertaisvalmentajat.aspx>

Kuviot

Kuvio 1: Projektin eri vaiheet (mukaan Kymäläinen ym.2016,16)	17
Kuvio 2: Tietoperustan synteesikehä	24
Kuvio 3: Omnian onnistumissuunnitelma (Omnia 2024)	27
Kuvio 4: Opinnäytetyön prosessin aikataulu.	31
Kuvio 5: Opiskelijan onnistumisen tukeminen Amispolulla hankkeen aikataulu.	32
Kuvio 6: Tsemppauspalaverin kehittämisen syklit ja sivujuonteet kehällä	36
Kuvio 7: Tsemppauspalaverin prosessikuvaus opintojen aikana.....	58
Kuvio 8: Tsemppauspalaverin toimintamalli	59
Kuvio 9: Tsemppauspalaverin toimintamallin ohje toimijoille ja opiskelijoille.....	64

Taulukot

Taulukko 1: Monimenetelmä tutkimuksen integraatiotaulukko.....	42
--	----

Liitteet

Liite 1: Saatteet tsemppauspalaverikyselyihin liittyen.....	80
Liite 2: Tsemppauspalaveriin liittyvä kysely Omnian toimijoille.....	82
Liite 3: Tsemppauspalaveriin liittyvä kysely Omnian opiskelijoille.....	86
Liite 4: Työpajojen havainnoinnin esimerkki muistiinpanot.....	90

Liite 1: Saatteet tsemppauspalaverikyselyihin liittyen

Saate tsemppauspalaveriin liittyvä kysely, lähetetty sähköpostilla koulutuspäälliköille

Otsikko: Tsemppauspalaveriin liittyvä kysely

Hei koulutuspäällikkö,

Olet suunnitellut alasi vastuuopettajillesi tsemppauspalaverit. Keräämme kokemuksia palaveriin osallistuvilta opiskelijoilta ja muilta toimijoilta.

Toivomme saavamme sinulta niiden vastuuopettajien nimet, jotka ovat pitäneet tsemppauspalavereja opiskelijoilleen. Lähetämme heille linkin laatimaamme palautekyselyyn.

Vastauksista saaduilla tiedoilla, kehitämme edelleen tsemppauspalavereita toivomaanne suuntaan. Saamiamme tietoja käytetään myös osana YAMK opinnäytetyön tutkimusosuuden aineistoa. Vastaaminen on vapaaehtoista.

Etukäteen avustasi kiittäen,

Marika Laakso ja Karita Sjöholm -Toivonen

Saate tsemppauspalaveri kysely, lähetetty sähköpostilla toimijoille

Otsikko: Tsemppauspalaveri palautekysely

Hei toimija,

Olet pitänyt ryhmällesi tänä syksynä käyttöön otettuja opintojen etenemisen tsemppauspalavereja. Keräämme kokemuksia palaveriin liittyen, niihin osallistuneilta henkilöiltä.

Keräämäämme tietoa käytetään palaverien jatkokehittämiseen OPH:n hankkeessa sekä YAMK opinnäytetyöhön.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 10-15 minuuttia.

Toivomme, että käyttäisit hetken aikaasi ja sitä kautta pääset vaikuttamaan tsemppauspalaverien jatkokehittämiseen. Vastaukset tallentuvat anonymisti. Vastaathan kyselyyn 25.10.24 mennessä. Vastaaminen on vapaaehtoista.

Opiskelijat saavat oman kyselynsä Wilman kautta.

Kiitos ajastasi ❤️

Tästä pääset vastaamaan kyselyyn. <https://forms.office.com/e/QvPDsEJ5nx>

T. Karita Sjöholm-Toivonen ja Marika Laakso

Saate tsemppauspalaveri kysely, lähetetty Wilma-viestillä opiskelijoille

Otsikko: Tsemppauspalaveri palautekysely

Hei opiskelijat,

Syksyllä on otettu Omniassa käyttöön opintojen etenemisen tsemppauspalaverit.

Pyydämme teitä ystävällisesti vastaamaan palautekyselyyn, joka koskee viimeisintä tsemppauspalaveria, johon osallistuit vastuopettajan, opon ja erityisopettajan kanssa. Palautteenne on meille erittäin tärkeää ja auttaa meitä parantamaan tulevia tapaamisia.

Jos et osallistunut kyseiseen tsemppauspalaveriin, ei tarvitse vastata kyselyyn.

Vastaukset kyselyssä tallentuvat automaattisesti ja anonyymisti. Aikaa vastaamiseen kuluu noin 10-15 min. Tästä kyselyyn <https://forms.office.com/e/DV5vmngFvV>

Kiitos paljon ajastasi ja vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

Marika Laakso ja Karita Sjöholm-Toivonen

Liite 2: Tsemppauspalaveriin liittyvä kysely Omnian toimijoille



Tsemppauspalaveriin liittyvä kysely Omnian toimijoille

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa, miten Omnian opiskelijoille pidetyt uudet tsemppauspalaverit onnistuivat ja mitä kokemuksia siitä on saatu. Kyselyn kohteena ovat toimijat, jotka ovat osallistuneet jo pidettyihin tsemppauspalaverihin. Vastaa ala oleviin kysymyksiin, kiitos. Vastaukset tallentuvat automaattisesti ja anonyymisti. Aikaa vastaamiseen kuluu noin 10-15min.

* Pakollinen

1. Mikä on sinun toimenkuvasi tsemppauspalaverissa? *

- Vastuopettaja
- Opinto-ohjaaja
- Erityisopettaja

2. Kenellä oli vastuu tsemppauspalaverin kokoon kutumisesta? *

- Vastuopettajalla
- Koulutuspäälliköllä
- Erityisopettajalla
- Opinto-ohjaajalla
- Opiskelijalla

3. Miten opiskelijat saivat tiedon tsemppauspalaverista? *

- Vastuopettaja tiedotti opiskelijoita Wilma viestillä
- Vastuopettaja tiedotti opiskelijat puhelimella
- Vastuopettaja perehdytti opiskelijat vastuopettajan tunnilla
- Opinto-ohjaaja tiedotti tsemppauspalaverista
- Erityisopettaja kutsui opiskelijat

4. Miten alaikäisten huoltajia tiedotettiin tsemppauspalaverista? *

- Vastuupettaja tiedotti Wilma viestillä tsemppauspalaverista
- Opinto-ohjaaja tiedotti Wilma viestillä tsemppauspalaverista
- Erityisopettaja Wilma viestillä tsemppauspalaverista
- Ei mitenkään

5. Mikä tarkoitus tsemppauspalaverilla sinun mielestäsi on? *

6. Olisitko toivonut laajempaa perehdytystä tsemppauspalaverin toteuttamiseen opiskelijoille? Kerro minkälaista? *

7. Kerro, mitä järjestelyjä sinulle kuului tsemppauspalaverin pitämisen suhteen? *

8. Miten opiskelijat osallistuivat tsemppauspalaveriin? *

- Opiskelija osallistui ja sitoutui sovittuun
- Opiskelija osallistui, mutta ei sitoutunut sovittuun
- Opiskelija lupasi osallistua, mutta ei osallistunut
- Opiskelija ei reagoinut kutsuun mitenkään

9. Ketkä tekivät kirjaukset opiskelijan HOKSiin? *

- Opinto-ohjaaja
- Vastuopettaja HOKS päivitykset
- Erityisopettaja ohjaus ja tuki kirjaukset ja erityisentuen suunnitelman kirjaukset

10. Mikä merkitys mielestäsi opiskelu- ja urasuunnitelma lomakkeella on? *

11. Miten kehittäisit tai muuttaisit opiskelu- ja urasuunnitelma lomaketta? *

12. Miten tsemppauspalaverista poissa olleet opiskelijat hoidettiin? *

13. Miten seurataan, että opiskelijan kanssa sovitut asiat toteutuvat? *

14. Kuinka kauan tsemppauspalavereissa kului aikaa per opiskelija? *

- 5 minuuttia
- 10 minuuttia
- 15 minuuttia
- 30 minuuttia

15. Kerro, miten opiskelijat suhtautuivat tsemppauspalaveriin? *

16. Kuka oli yhteydessä opiskeluhuollon toimijoihin, jos opiskelijoilla oli tarvetta niille palveluille?

*

- Vastuopettaja
- Opinto-ohjaaja
- Erityisopettaja
- Opiskelija
- Tsemppauspalaverissa sovitaan kuka ottaa yhteyttä
- Opiskelijoilla ei ollut tarvetta opiskeluhuollon palveluille

17. Miten uusi tsemppauspalaveri käytäntö on otettu eri toimijoiden kesken vastaan? *

18. Mitä muuta haluaisit kertoa tsemppauspalaveriinkin liittyen?



Liite 3: Tsemppauspalaveriin liittyvä kysely Omnian opiskelijoille



Tsemppauspalaverin kysely Omnian opiskelijoille

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa, miten Omnian opiskelijoille toteutettu tsemppauspalaveri onnistui ja mitä kokemuksia siitä saatiin. Kyselyn kohteena ovat opiskelijat, jotka ovat osallistuneet jo järjestettyyn tsemppauspalaveriin. Vastaa alla oleviin kysymyksiin, kiitos. Vastaukset tallentuvat automaattisesti ja anonyymisti. Aikaa vastaamiseen kuluu noin 10-15 min. Kiitos vastauksestasi.

* Pakollinen

1. Oletko osallistunut tsemppauspalaveriin syksyllä 2024? *

- Kyllä
- En
- HOKS keskustelu käytiin muulla tavoin

3. Ymmärsitkö mikä tarkoitus tsemppauspalaverilla on? *

4. Miten sinua tiedotettiin tsemppauspalaverista? *

- Vastuuopettaja tiedotti Wilma viestillä
- Vastuuopettaja kertoi tunnilla tsemppauspalaverista
- Minua ei tiedotettu millään tavalla

6. Ohjattiinko sinua valmistautumaan tsemppauspalaveriin? *

Kyllä

Ei

8. Jos vastasit Ei, kerro miten toivoisit että sinua olisi ohjattu?

9. Koetko, että sinun valmistautumista tsemppauspalaveriin auttaisi ohje tai lomake? *

Kyllä

Ei

10. Minkälaisista asioista tsemppauspalaverin aikana keskusteltiin? *

11. Kerro, mitä jatkotoimenpiteitä sovitte tsemppauspalaverissa? *

12. Oliko ajankohta tsemppauspalaveriin sopiva? *

13. Täytettiinkö tsemppauspalaverin aikana opiskelu- ja urasuunnitelma lomaketta? *

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

14. Mitä hyötyä sinusta tsemppauspalaverista on? *

- Minulle selvisi, miten opinntoni etenevät seuraavaksi
- Sain keskusteltua palaverissa opintoihin vaikuttavista asioistani
- HOKSini päivitettiin palaverissa
- Palaverissa sovittiin jatkotoimenpiteistä opiskeluuni liittyen
- En tiedä, mikä tarkoitus palaverilla oli

15. Miltä sinusta tuntui osallistua tsemppauspalaveriin? *

- Hyvältä
- Jännittävältä
- Turhalta
- Kiinnostavalta
- Tarpeelliselta

16. Miten koet tsemppauspalaverin aikana keskusteltujen asioiden vaikuttavan opintojen etenemiseen ja motivaatioon? *

17. Miten tsemppauspalaveria voidaan mielestäsi kehittää vastaamaan paremmin opiskelijan tarpeita ja odotuksia?

18. Onko jotain muuta, mitä haluaisit sanoa tsemppauspalaveriin liittyen?



Liite 4: Työpajojen havainnoinnin esimerkki muistiinpanot

Tapaaminen 23.10.2024

- keskustelua prosessikaavion tarkennuksista
- opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen hyödyntäminen
- hoks2 opintoihin liittyvä ohjauskirjaus
- fiilismittari lomakkeelle
- järjestyksen muokkaaminen uralomake
- opiskelijan näkökulman nostaminen
- opiskelijan toimintamallin ohjeen tekeminen
- lisäys prosessikaavioon opiskeluhuolto

Lukkarointi toimijoille hyvissä ajoin kp tekee tai koulutus suunnittelija, mikä ohjeistus on mennyt opo+eope 2x ½ päivän aika. Aikataulu aiheutti paljon keskustelua eri toimintamalleista. Ohjeistus pitää päivittää kp:n kanssa. KP+opo+Eope kokous ja sovitaan aikataulu ja malli, miten toteutetaan. Kysely on menossa, miten nämä on onnistunut? (työpaja havainnointi).

Tapaaminen 5.11.2024

- esiteltiin uusi prototyyppi
- keskustelua mihin toimijat kirjoittavat sovitut asiat
- opiskelijalle olisi oman toimijuuden omistaja ja kirjaisi opiskelu ja urasuunnitelmalomake, valmistautuisi TP:n
- fiilismittari tulisi opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeelle
- opiskelija ja urasuunnitelma lomakkeen muokkaaminen
- wilmatiimin kanssa muokata lomaketta ja opiskelijoita mukaan suunnitteluun
- miten saadaan uralomake jatkuvaan arkeen käyttöön myös vopen käyttöön, mitä ne asiat on siinä
- opiskelu ja urasuunnitelma lomakkeen otsikoita ja sisältöjä ja rakenteita
- opintojen seuranta laatikko tsemppauspalaveri otsikko jonne erilaisia kysymyksiä, tätä opiskelija täyttää
- mitä me pyydetään tekemään ennen, aikana, lopussa, joku muu täyttää opiskelu- ja urasuunnitelma päivittäminen kohtaan jos opiskelija ei ole täyttänyt lomaketta,
- yhteenveto kaikille muistiin
- kaikille tuli yhteinen visio

Yhteenveto:

- käytiin uutta prosessikaaviota läpi
- toimijat kirjoittavat HOKS2 lomakkeelle opintojen ohjaus ja yhteydenpito kohtaa
- opiskelija täyttää opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta
- jatketaan yhdessä wilmatiimin Emilian kanssa työstämään opiskelu- ja urasuunnitelmalomaketta
- opiskelu- ja urasuunnitelmalomakkeen muutos ajatuksia:
 - o opinnoissa etenemisen seuranta laatikon siirtäminen alas ennen päivittämisen kohtaa
 - o otsikko tai väliotsikko tsemppauspalaveriin valmistautuminen
 - o kysymyksiä: miten opinnot sujuvat,
 - o fiilismittari, jossa kysytään esim. oliko tämä tsemppauspalaveri sinulle hyödyllinen