



# Työelämäyhteistyötä rakentamassa - kohti vuorovaikutteista ja voimavaralähtöistä kumppanuutta

Johanna Ukkonen

2025 Laurea

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, composed of three segments: a pink segment on the left, a blue segment in the middle, and a teal segment on the right.



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työelämäyhteistyötä rakentamassa - kohti vuorovaikutteista ja  
voimavaralähtöistä kumppanuutta**

Johanna Ukkonen  
Estenomi YAMK  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2025



Johanna Ukkonen

### **Työelämäyhteistyötä rakentamassa - kohti vuorovaikutteista ja voimavaralähtöistä kumpuuta**

Vuosi

2025

Sivumäärä

63

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyötä Saimaan ammattiopisto Sampoissa. Työn tarkoituksena oli kartoittaa työpaikkaohjaajien näkemyksiä työelämässä oppimisen käytännöistä sekä selvittää, miten yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välillä voitaisiin vahvistaa. Tutkimuskysymykset koskivat työpaikkaohjaajien kokemuksia tarvittavista valmiuksista ja taidoista opiskelijoiden ohjaamisessa sekä työelämäyhteistyön kehittämismahdollisuuksia. Opinnäytetyön yhteistyöorganisaationa toimi Saimaan ammattiopisto Sampo.

Tietoperustassa käsitellään positiivisen psykologian merkitystä sekä dialogisen toimintatavan hyötyjä. Positiivisen psykologian periaatteet luovat arvopohjan työelämäyhteistyölle. Lisäksi positiivisen pedagogiikan avulla voidaan tukea opiskelijoita työelämäjaksoilla. Dialogin avulla rakennetaan ja kehitetään uudistettu toimintamalli oppilaitoksen ja työelämän edustajien väliseen yhteistyöhön. Tietoperustan keskeisiä käsitteitä ovat positiivinen psykologia, positiivinen pedagogiikka, ratkaisukeskeisyys, valmentava vuorovaikutus ja dialogi.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa tutkimuksellinen lähestymistapa oli laadullinen. Tutkimusmenetelminä käytettiin kyselyä sekä työpajaa. Saatujen tuloksien pohjalta voitiin todeta, että työpaikkaohjaajat toivoivat tarkempia tietoja opiskelijoiden taidoista ja heidän haasteistaan ennen työelämäjaksojen alkua. Lisäksi he toivoivat oppilaitokselta enemmän tukea työelämäjaksojen ohjaustyöhön. Kehittämistyön tuloksena käynnistettiin Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toiminta työelämäyhteistyön ja vuorovaikutuksen ylläpitoon oppilaitoksen ja työelämän välille. Lisäksi laadittiin foorumille toimintasuunnitelma vuodelle 2025.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toiminnan tarkastelu ja kehittäminen, millaista hyötyä se on tuottanut niin oppilaitokselle, yrityksille kuin opiskelijoillekin.

Johanna Ukkonen

**Building Cooperation with Working Life - Towards Interactive and Resource-Based Partnership**

Year

2025

Pages

63

---

The aim of this thesis was to develop collaboration between the hair and beauty industry and Saimaan Vocational College Sampo. The purpose of the work was to map the views of workplace instructors on the practices of learning in the workplace and to find out how cooperation between the educational institution and the workplace could be strengthened. The research questions concerned the experiences of workplace instructors regarding the necessary skills and abilities for guiding students, as well as the opportunities for developing collaboration between the educational institution and the workplace. The partner organization for the thesis was Saimaan Vocational College Sampo.

The theoretical framework discusses the significance of positive psychology and the benefits of a dialogical approach. The principles of positive psychology create a value base for collaboration with the workplace. Additionally, positive pedagogy can be used to support students during their work placements. Through dialogue, a renewed operational model for cooperation between the educational institution and workplace representatives is built and developed. The key concepts of the theoretical framework are positive psychology, positive pedagogy, solution-focused approach, coaching interaction, and dialogue.

The thesis was carried out as a research-based development project with a qualitative research approach. The research methods used were a survey and a workshop. Based on the results obtained, it was found that workplace instructors wanted more detailed information about students' skills and challenges before the start of work placements. Additionally, they hoped for more support from the educational institution for the guidance work during the work placements. As a result of the development work, the future and working life forum of the hair and beauty industry at Saimaan Vocational College was initiated to maintain cooperation and interaction between the educational institution and working life. Additionally, an action plan for the forum for the year 2025 was drawn up.

A potential topic for further research could be the examination and development of the activities of the future and working life forum, and the benefits it has produced for the educational institution, companies, and students.

Keywords: learning in working life, positive pedagogy, dialogue, cooperation with working life

## Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Ammatillinen koulutus.....	9
2.1	Työelämässä oppiminen .....	10
2.2	Yhteistyöorganisaatio.....	12
3	Opinnäytetyön tietoperusta .....	13
3.1	Positiivinen psykologia .....	13
3.2	Positiivisesta psykologiasta positiiviseen pedagogiikkaan .....	15
3.3	Ratkaisukeskeisyys .....	16
3.4	Valmentava vuorovaikutus .....	18
3.5	Dialogi .....	19
3.6	Dialogin malli .....	20
3.7	Dialogin ohjaaminen .....	21
4	Tietoperustan synteesi .....	23
5	Opinnäytetyön kehittämisasetelma .....	24
5.1	Kysely .....	27
5.2	Työpaja .....	27
5.3	Aineiston analyysi .....	29
6	Opinnäytetyön tuotos.....	38
6.1	Työelämäfoorumin perustaminen ja toimintasuunnitelma .....	39
6.2	Erityisen tuen opiskelijan tuki työelämäjaksolla .....	39
6.3	Positiivisin askelin kohti ammattia -luento.....	40
7	Johtopäätökset .....	41
8	Pohdinta .....	42
	Lähteet.....	47
	Kuviot .....	51
	Taulukot .....	52
	Liitteet .....	53

## 1 Johdanto

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on tarjota opiskelijoille osaamista, joka vastaa työelämän tarpeita. Yksi keskeinen osa tätä tavoitetta on työpaikalla tapahtuva oppiminen, jonka avulla opiskelijat voivat soveltaa oppimaansa käytännön työtehtävissä aidoissa työympäristöissä. Ammatillinen perustutkinto sisältää työpaikalla tapahtuvaa oppimista vähintään 30 osaamispistettä ja ammattiosaamisen näytöt järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017) velvoittavat ammatillista koulutusta työelämäyhteistyöhön. Onnistuneiden työelämäjaksojen aikaansaamiseksi oppilaitoksen on tärkeä luoda hyvät yhteistyöverkostot, sillä parhaimmillaan työelämässä oppiminen palvelee niin oppilaitosta, opiskelijaa kuin työelämääkin. Työpaikalla tapahtuva oppiminen mahdollistaa työpaikoille työvoiman kehittämisen suoraan omiin tarpeisiin, ja opiskelijat integroituvat jo opintojen aikana työyhteisöön. Tämä yhteistyö ei kuitenkaan synny itsestään - se vaatii tavoitteellista vuorovaikutusta, yhteistä ymmärrystä ja jatkuvaa kehittämistä.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi toteutti vuonna 2022 arvioinnin työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön toteutumisesta ammatillisessa koulutuksessa. Arvioinnin tavoitteena oli kerätä tietoa työelämässä oppimisen käytännöistä sekä selvittää koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön kehittämistarpeita. Arvioinnin mukaan lähes kaikilla koulutuksen järjestäjillä on joitakin yhteistyöfoorumeita ja elimiä työelämän kanssa ja niitä pidetään tärkeinä koulutuksen työelämälähtöisyyden vahvistamisessa. Arvioinnissa kuitenkin todettiin, että yhteistyötä tulisi kehittää, erityisesti niin, että se vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin ja odotuksiin. (Kumppanina työelämä 2022.)

Työpaikkaohjaajien rooli työelämäyhteistyössä ja opiskelijoiden ohjaamisessa on merkittävä. Samaan aikaan erityisen tuen opiskelijoiden määrä kasvaa, eikä työpaikkaohjaajilla ole välttämättä riittävästi tietotaitoa eikä ymmärrystä heidän ohjaamisessaan. Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään positiivista psykologiaa ja tarkastellaan positiivisen pedagogiikan menetelmiä, jotka tarjoavat konkreettisia keinoja tukea ja ohjata näitä nuoria. Lisäksi tietoperustassa käsitellään dialogia, jonka avulla oppilaitoksen edustajat ja työpaikkaohjaajat voivat tehdä merkityksellistä yhteistyötä kehittämällä työelämäyhteistyön käytäntöjä vastaamaan kaikkien osapuolien tarpeisiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäjaksoja ja työelämäyhteistyötä. Työpaikkaohjaajien näkemystä tämänhetkisestä työelämässä oppimisesta selvitettiin kyselyn avulla. Kyselyssä kartoitettiin myös työpaikkaohjaajien halukkuutta osallistua työelämäyhteistyön kehittämiseen jatkossa.

Saimaan ammattiopistossa järjestettiin työpaja, jossa ideoitiin kehittämistyöstä kiinnostuneiden työpaikkaohjaajien sekä hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien kesken työelämäyhteistyötä. Tämän työpajan tuloksena käynnistettiin hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuus- ja työelämäfoorumi ja laadittiin sen toimintasuunnitelma vuodelle 2025.

## 2 Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kouluttaa osaavia ammattilaisia käytännön työtehtäviin. Ammatillinen koulutus on lakiin perustuvaa toimintaa, jonka sisällöistä ja järjestämisestä säädetään laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) sekä valtioneuvoston asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (673/2017). Suomessa perusopetuksen päättäneistä nuorista noin joka toinen hakeutuu opiskelemaan ammatilliseen koulutukseen. Ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan myös työuran aikana uudelleen kouluttautumaan tai hakemaan lisä- tai täydennyskoulutusta. Ammatillinen koulutus mukautuu ympäröivän yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin. Sen tavoitteena on tarjota osaamista, joka vastaa jatkuvasti muuttuvan työelämän vaatimuksia. Ammatillista koulutusta kehitetään yhteistyössä työelämän kanssa, jotta voidaan turvata sekä suurten alojen työvoiman saatavuus että erikoistuneiden alojen osaaminen. (Opetushallitus 2024a.)

Ammatillinen koulutus tarjoaa ammatillista osaamista kullekin opiskelijalla hänen tarpeensa mukaan. Koulutusta suunniteltaessa otetaan huomioon opiskelijan tarvitsema osaaminen, jotta opintojen sisältö ja kesto voi vaihdella eri opiskelijoilla. Ammatillisen koulutuksen opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijan aikaisempi osaaminen ja suunnitellaan, miten uusi osaaminen hankitaan ja osoitetaan. Henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjataan myös mitä ohjausta, tukea tai mahdollisia erityisen tuen toimia opiskelija tarvitsee. (Opetushallitus 2024b.)

Ammatillisen koulutuksen laki velvoittaa koulutuksen järjestäjää järjestämään sellaista ohjausta ja opetusta, joka mahdollistaa koulutuksen perusteiden mukaisen osaamisen hankkimisen ja tarjoamaan tarvittaessa opiskelijoille erityistä tukea. Erityinen tuki on osa opiskelijoiden henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa, jonka tavoitteena on tunnistaa osaamisen hankkimiseen ja oppimiseen liittyvät tuen tarpeet. Erityinen tuki mahdollistaa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen osallisuuden ammatillisessa koulutuksessa. (Savikuja, Hoppo, Talonen ja Virtanen 2024, 65.)

Ammattitaidon osoittamistapa ammatillisessa koulutuksessa on ensisijaisesti näyttö. Opiskelija tekee käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa työpaikalla. Osaaminen arvioidaan työelämlähtöisesti tutkinnonosan arviointikriteereiden mukaan. Koulutuksen järjestäjä

huolehtii, että työelämän edustajat, jotka toimivat arvioijina on perehdytetty tehtävään. Arvioijalla tulee olla ammattitaito ja osaaminen arvioitavaan tutkinnon osaan, sekä tietämys osaamisen arviointiin ja arvioimansa tutkinnon ja koulutuksen perusteisiin. (Opetushallitus 2024c.)

Ammatillisten perustutkintojen tutkinnon perusteiden uudistustyö on käynnissä vuoteen 2025 asti. Uudistuksen tavoitteena on selkeyttää ja yksinkertaistaa tutkinnon perusteiden sisältöä niin, että ne vastaavat entistä paremmin työelämän käytännön tarpeita. Ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden selkeyttämisellä pyritään varmistamaan, että opiskelijoiden osaamista kuvaavat tavoitteet ovat ymmärrettäviä, konkreettisia ja työelämälähtöisiä niin opiskelijoille, koulutuksen järjestäjille kuin työnantajillekin. Arviointikriteereiden yhtenäistäminen on myös yksi uudistuksen keskeisimmistä tavoitteista. Tavoitteena on luoda yhtenäinen arviointiperusta eri tutkinnon osille, mikä parantaa arvioinnin läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta. Uudistustyötä koordinoi Opetushallitus yhdessä opettajien, työelämän edustajien, opiskelijoiden sekä muiden asiantuntijoiden kanssa. (Opetushallitus 2024d.)

## 2.1 Työelämässä oppiminen

Ammatilliseen koulutukseen sisältyvä työpaikalla tapahtuva opetus toteutetaan joko koulutus- tai oppisopimuksena. Työelämässä oppiminen toteutetaan tavoitteellisesti ja ohjatusti ja se suunnitellaan yhdessä työpaikalta nimetyn työpaikkaohjaajan kanssa. Koulutuksesta vastaava opettaja varmistaa opiskelijakohtaisesti, että opiskelijalla on riittävä osaaminen ja soveltuvuus suoritettaviin tehtäviin. Työelämässä oppiminen on opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa, joka liitetään osaksi oppi- tai koulutussopimusta. Opiskelija on työpaikalla oppimassa henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa sovittuja asioita, joten hänen tulisi saada tehdä sellaisia työtehtäviä, joissa asiat voi oppia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024a.)

Työelämässä oppimisessa jokaisella on oma roolinsa, niin oppilaitoksella, opettajalla, opiskelijalla, työpaikkaohjaajalla, työyhteisöllä kuin työnantajallakin. Kaikkien panosta tarvitaan onnistuneen työelämäjakson toteutuksessa. Oppilaitos järjestää opiskelijan tietopuoleiset opinnot ja koordinoi sekä kehittää yhteistyötä eri osapuolien välillä. Opettaja kartoittaa opiskelijan osaamisen kehittämistarpeet ja suunnittelee opiskelijan ja työpaikan edustajan kanssa työelämäjakson tavoitteet. Hän myös tukee ja ohjaa opiskelijaa koko jakson aikana ja järjestää tarvittavat tukitoimet. Opettaja ohjaa opiskelijaa sekä työpaikkaohjaajaa näyttöjen toteutuksessa ja osallistuu arviointiin yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Opiskelija osallistuu työelämäjakson ja näyttöjen suunnitteluun opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Hän saa ohjausta ja palautetta oppimisestaan sekä arvioi omaa osaamistaan.

Työnantaja mahdollistaa työelämäjaksojen toteutumisen, tunnistaen työelämässä oppimisen hyödyt ja varmistaen ohjauksen resurssit. Työnantaja nimeää työpaikkaohjaajan, sopii

ohjauksen järjestelyistä ja tiedottaa työyhteisössä kaikkien rooleista. Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan ohjauksesta, perehdyttää hänet työtehtäviin, suunnittelee tavoitteisiin perustuvaa oppimista, antaa palautetta ja arvioi opiskelijan osaamista yhdessä opettajan kanssa. (Ohjaan.fi 2024.) Koulutuksen järjestäjä tukee työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävissä ja tarvittaessa järjestää koulutusta (Opetushallitus 2024e). Työyhteisöllä on merkittävä rooli edistää oppimismyönteistä kulttuuria sekä kehittää työelämässä oppimisen käytänteitä. Työelämäjakson aikana työyhteisö tukee ja kannustaa opiskelijaa sekä jakaa ohjausvastuuta. (Ohjaan.fi 2024.) Työelämässä oppiminen perustuu toimivaan yhteistyöhön kaikkien osapuolten välillä. Osapuolten vastuut ja tehtävät on kuvattuna kuviossa 1.



Kuvio 1: Eri osapuolien tehtävät työelämäjaksoilla (Ohjaan.fi)

Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyydelle uusia haasteita luo koko ajan lisääntyvät erityisen tuen opiskelijat. Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2022 ammatillisen perustutkintokoulutuksen opiskelijoista 15 prosenttia sai erityistä tukea. Tämä tarkoittaa noin 40 000 opiskelijaa. Erityisellä tuella tarkoitetaan opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelijajärjestelyjä. (Tilastokeskus 2023.) Erityinen tuki tulee ottaa huomioon myös työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Se on opiskelijan oikeus. Tukitoimista sovitaan yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa, jolloin määritellään muun muassa, miten ohjaaja ja opettaja tukevat opiskelijaa työpaikalla. (Opetushallitus 2024f.) Wenströmin mukaan nuoret ja aikuiset, joilla on elämässään ja oppimisessaan tavallista enemmän haasteita hyötyvät erityisen paljon positiivisesta pedagogiikasta (Wenström 2020, 57).

## 2.2 Yhteistyöorganisaatio

Tämän opinnäytetyön yhteistyöorganisaationa toimii Saimaan ammattiopisto Sampo. Sampo on Etelä-Karjalassa toimiva ammatillinen oppilaitos, jolla on toimipisteet Lappeenrannassa, Imatralla ja Ruokolahdella. Opiskelijamäärä on yli 5000 ja henkilöstöä on noin 400. Sampo tarjoaa ammatillista koulutusta sekä koulutus- ja kehittämispalveluja yrityksille ja muille yhteisöasiakkaille. Koulutuksen järjestäjänä toimii Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä, jonka jäseninä ovat Etelä-Karjalan kunnat. Sampon missiona on rakentaa osaamista, hyvinvointia ja elinvoimaa ja visiona on rajattoman oppimisen Sampo. (Sampo yrityseshittely 2024.)

Hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijat opiskelevat HiusSampossa Imatralla ja Lappeenrannassa sekä KauneusSampossa Imatralla. Saimaan ammattiopisto Sampo tarjoaa täydentävää ja syventävää osaamista hius- ja kauneudenhoitoalan erikoisammattitutkinnolla alan perustutkinnon suorittaneille tai aiempaa alan työkokemusta omaaville. (Saimaan ammattiopisto Sampo 2024a.)

Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä ohjaa lainsäädäntö. Ammatillisen koulutuksen laissa todetaan seuraavaa: ”Tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä sekä osaamistarpeita ennakoitaessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa.” (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.)

Työelämäyhteistyön merkitys on korostunut Sampon toiminnassa, sillä jatkossa opiskelijoiden työllistymisellä tulee olemaan rahoituksen kannalta huomattavasti suurempi merkitys. Hallituksen valmisteilla olevan rahoitusmallin mukaan koulutuksen järjestäjien rahoituskannusteet muuttuvat olennaisesti vuonna 2026, kun opintosuoritusten sekä koulutuksen jälkeisen työllistymisen ja jatko-opintoihin siirtymisen painoarvo nousee nykyisestä 30 prosentista 50 prosenttiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024b). Saimaan ammattiopisto Sampo käynnisti syksyllä 2024 Etelä-Karjalan alueen elinkeinoelämän ja koulutussektorin kehitystä tukevan tulevaisuus- ja työelämäfoorumi toiminnan, jolla pyritään vastaamaan muun muassa tähän muutokseen.

Tulevaisuus- ja työelämäfoorumi pyrkii jatkuvaan ja vuorovaikutteiseen työelämäyhteistyöhön oppilaitoksen ja yritysten välillä. Tulevaisuus- ja työelämäfoorumin tavoitteena on luoda aitoa keskustelua alakohtaisten ennakoititiumien ja työelämän välille, jotta pystytään vastaamaan ennakoivasti alan muutokseen, kehityksen suuntaan ja työllisyystilanteeseen. (Saimaan ammattiopisto Sampo 2024b.)

### 3 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperusta rakentuu positiivisen pedagogiikan, ratkaisukeskeisyyden ja dialogin periaatteisiin. Tietoperustan tavoitteena on tarjota näkökulmia ja keinoja työpaikkaohjaajien ohjaustilanteisiin sekä luoda pohjaa oppilaitoksen ja työelämän väliseen yhteistyöhön. Positiivinen psykologia tarkastelee sitä, mikä ihmisessä ja yhteisöissä toimii, vahvistaa voimavaroja ja tuo esiin toivoa sekä merkityksellisyyttä. Positiivinen pedagogiikka puolestaan tuo nämä periaatteet opetuksen ja oppimisen kontekstiin korostaen yksilön vahvuuksien tunnistamista sekä myönteistä vuorovaikutusta. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa vie nämä ajatukset käytännön tasolle. Ratkaisukeskeisyys suuntaa huomion ongelmien sijaan tavoitteisiin, onnistumisiin ja vahvuuksiin sekä kannustaa rakentamaan tulevaisuutta pienin, konkreettisin askelein. Valmentava vuorovaikutus täydentää tätä kokonaisuutta edistämällä kannustavaa ja osallistavaa vuoropuhelua. Se perustuu aktiiviseen kuuntelemiseen, avoimiin kysymyksiin ja toisen ajattelun tukemiseen, ei valmiiden ratkaisujen tarjoamiseen.

Vuorovaikutuksen ja yhteistyön keskiössä on dialogi - kuunteleva, kunnioittava ja yhteistä ymmärrystä rakentava keskustelu. Tietoperustassa tarkastellaan myös dialogin mallia sekä ohjaamista yhteistyön kehittämisen välineinä. Tämän opinnäytetyön kannalta dialogi on keskeinen menetelmä paitsi tutkimuksen työpajassa myös itse kehittämistyön kohteena.

#### 3.1 Positiivinen psykologia

Positiivinen psykologia on noussut suosioon viime vuosina varhaiskasvatuksesta perusopetukseen sekä ammatilliseen koulutukseen edistämään opiskelijoiden ja koko oppilaitosyhteisön jäsenten hyvinvointia. Positiivinen psykologia on psykologian osa-alue, joka keskittyy ihmisten hyvinvointiin, vahvuuksiin ja voimavaroihin. Perinteisen psykologian keskittyessä korjaamaan vaurioita ja auttamaan ihmisiä vaikeissa tilanteissa, positiivinen psykologia keskittyy selviytymään yksilöön ja kukoistavaan yhteisöön. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 209-210.)

Positiivisen psykologian oppi-isänä pidetään yhdysvaltalaisprofessori Martin Seligmania. Seligman on kehittänyt teorian hyvinvoinnista ja määritellyt viisi hyvinvoinnin elementtiä, joiden lyhenteenä käytetään käsitettä PERMA. Nämä PERMA-mallin hyvinvoinnin elementit ovat: Positive emotions eli myönteiset tunteet, Engagement eli sitoutuminen ja läsnäolo, Relationship eli ihmissuhteet, Meaning eli merkityksellisyys ja Accomplishment eli saavuttaminen. Nämä PERMA teorian tekijät ovat sellaisia hyvinvoinnin elementtejä, joita elämässämme vaaliesamme voimme itse vaikuttaa omaan hyvinvointiimme. (Seligman 2011, 24.)

Leskisenoja (2017) on hyödyntänyt väitöstutkimuksessaan PERMA-teoriaa koulukontekstissa ja hänen mukaansa PERMA-teoria soveltuu erinomaisesti koulumaailmaan. Tutkimuksen mukaan oppilaiden henkisen pahoinvoinnin ja psykologisen stressin lisääntyessä tarvitaan sellaisia opetus- ja ohjauskäytänteitä, jotka voivat auttaa opiskelijoita selviytymään sekä menestymään

alati muuttuvassa yhteiskunnassa. Positiiviset yhteisöt edistävät oppilaiden omaa hyvinvointia ja mahdollistavat optimaalisen toimintakyvyn myös myöhemmässä elämässä. (Leskisenoja 2017.)

PERMA-teorian ensimmäinen osa-alue, myönteiset tunteet, parantavat ongelmanratkaisukykyä, luovuutta ja sosiaalista vastuuntuntoa. Ne myös vähentävät negatiivisten tunteiden haitallisia vaikutuksia ja auttavat palautumaan stressistä. Koulussa myönteiset tunteet parantavat oppilaiden suoriutumista ja siksi koulutyössä tulisikin painottaa myönteisten tunteiden ja emotionaalisen hyvinvoinnin tukemista.

Toinen osa-alue, sitoutuminen, puolestaan ilmenee suurena mielenkiintona ja uppoutumisena. Sitoutuneet oppilaat ovat tarkkaavaisia, omistautuneita ja sinnikkäitä, ja he löytävät merkityksellisyyttä oppimistehtävistä. Kun tehtävien haasteet ja yksilön kyvyt ovat tasapainossa, syntyy flow tila. Flow tilassa yksilö kokee hallitsevan tilanteen ja nauttii tehtävästä. (Leskisenoja 2017, 38-52.)

Kolmas PERMA-teorian ulottuvuus, ihmissuhteet, ovat keskeisiä hyvinvoinnille ja onnellisuudelle ja niiden vaaliminen lisää myönteisiä tunteita ja elämänlaatua. Kouluissa tärkeimmät ihmissuhteet syntyvät oppilaiden ja opettajien välille, sekä kodin ja koulun välisessä yhteistyössä. Osoittamalla ystävällisyyttä muita ihmisiä kohtaan voi tehokkaasti kohentaa myös oman hyvinvoinnin tasoa.

Neljäs osa-alue on merkityksellisyys. Merkityksellisyys on subjektiivinen ja henkilökohtainen asia. Merkityksellisyyden kokemuksia edistää omien luontevahvuuksien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen. Kouluissa voidaan edistää oppilaiden merkityksellisyyden kokemuksia antamalla heille mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan päivittäisessä koulutyössä ja ohjaamalla heitä tavoittelemaan merkityksellisiä asioita. Kun ihmiset tuntevat, että heidän elämällään on merkitystä, he pystyvät paremmin selviytymään vastoinkäymisistä ja stressaavista tilanteista sekä löytävät voimaa jatkaa eteenpäin vaikeuksien keskellä. (Leskisenoja 2017, 54-67).

PERMA-teorian viimeisessä osa-alueessa, saavuttamisessa keskitytään pitkän aikavälin menestykseen, joka perustuu optimistisen asenteen kehittämiseen. Tämä asenne luo toiveikkuutta tavoitteiden saavuttamiseksi ja sinnikkyyttä vastoinkäymisten voittamiseksi. PERMA-teorian muut osatekijät: myönteiset tunteet, sitoutuminen, ihmissuhteet ja merkityksellisyys, tukevat oppilaan suoriutumista ja hyvinvointia. Saavuttaminen lisää hyvinvointia, ja hyvinvointi parantaa saavutuksia. (Leskisenoja 2017, 75). Tarjoamalla ja opettamalla nuorille näitä PERMA-teorian elementtejä voimme vaikuttaa merkittävästi heidän hyvinvointiinsa tulevaisuudessa (Avola & Pentikäinen 2019, 96). Taulukossa 1 on Seligmanin määrittelemät hyvinvoinnin rakentumisen elementit.

<b>P</b>	<b>MYÖNTEISYYS</b>	Myönteinen asenne nykyhetkeä ja tulevaisuutta kohtaan
<b>E</b>	<b>SITOUTUMINEN</b>	Toimiminen omien vahvuuksien pohjalta, flow tila
<b>R</b>	<b>IHMISSUHTEET</b>	Aito ja merkityksellinen yhteys toisiin
<b>M</b>	<b>MERKITYS</b>	Omien arvojen mukainen merkityksellinen elämä
<b>A</b>	<b>SAAVUTTAMINEN</b>	Onnistumisen kokemukset, myönteinen palaute

Taulukko 1:PERMA-teorian mukaiset hyvinvoinnin elementit (Seligman 2011)

Positiivinen psykologia vahvistaa nuorten osaamisidentiteetin rakentumista. Tämä on tärkeä taito, sillä tulevaisuuden työelämässä osaaminen ei välttämättä sitoudu vain yhteen tiettyyn ammattiin, vaan opiskelijan on tärkeää oppia tunnistamaan, miten eri tavoin ja minkälaisissa tehtävissä omaa osaamista voi joustavasti soveltaa ja hyödyntää. Wenströmin (2020) mukaan ammattitaidon opettamisen rinnalla tulisi vahvistaa nuorten valmiuksia osaamisen kehittämiseen ja muutoksissa toimimiseen, sillä kerran hankittu ammattitaito vanhenee nopeasti. Tutkimustietojen mukaan positiivisen psykologian ja pedagogiikan käyttö vahvistaa näitä taitoja. (Wenström 2020, 30-31.)

Positiivinen psykologia ei silti tarkoita, etteikö negatiivisia asioita huomioitaisi. Päinvastoin elämän vastoinkäymiset ja haastavat tilanteet ovat välttämättömiä, jotta henkilökohtaista kasvua tapahtuisi. Negatiivisten kokemusten välttelemisen sijaan meidän tulee opetella selviytymään niistä, ja positiivinen psykologia antaa meille työkaluja siihen. (Leskisenoja & Sandberg 2019, 17.)

### 3.2 Positiivisesta psykologiasta positiiviseen pedagogiikkaan

Positiivinen pedagogiikka yhdistää positiivisen psykologian tutkimustiedon sekä kasvatuksen toimivat käytännöt. Se keskittyy henkilön myönteisiin kokemuksiin, voimavaroihin ja vahvuuksiin. (Niskanen & Jussila 2024, 33.) Pedagogiikan keskiössä on luontevahvuuksien ja sosio-emotionaalisten taitojen arvostaminen. Keskeistä on ymmärtää myönteisten tunteiden ja lämpimän vuorovaikutuksen merkitys hyvälle oppimiselle ja kasvulle. (Vuorinen, 2024.) Positiivinen pedagogiikka konkretisoituu hyvän huomaamisessa eli vahvuuksien löytämisessä. Se on kokonaisvaltainen suhtautumistapa, joka tulee näkyväksi ihmisen toiminnassa, puheissa ja vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. (Leskisenoja & Sandberg 2019, 17.) Nuorten mielenterveydellisiä ongelmia kuvaavia tilastoja katsomalla, saamme vahvistuksen sille, miksi hyvinvointitaitojen opettaminen on todella tärkeää. Positiivinen pedagogiikka täydentää

ammattillisia tai akateemisia osaamisen tavoitteita. Onnelliset nuoret oppivat nopeammin ja paremmin. (Leskisenoja ja Sandberg 2019, 18-19.)

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU on rakentanut erityisen tuen opetus- ja ohjaussuunnitelman teoreettisesti positiivisen pedagogiikan pohjalle. Erityisen tuen opetus- ja ohjaussuunnitelmassa tuodaan esiin positiivisen pedagogiikan perusajatus ohjaustyössä. Kun keskitytään ongelmalähtöisyyden sijaan positiivisen pedagogiikan toteuttamiseen, haastavistakin lähtökohdista ponnistava opiskelija voi menestyä, kun hän saa osakseen tukea, luottamusta ja välittämisen tunnetta. Positiivinen pedagogiikka ei vaadi erityisiä menetelmiä, keskiössä on opiskelijaa kunnioittava, arvostava ja vahvuuksia korostava aito kohtaaminen. Ohjaajan keskittyessä positiivisen pedagogiikan toteuttamiseen, hän lisää myös omaan elämäänsä voimaa ja myönteisyyttä, joka parhaimmillaan parantaa myös omaa työssäjaksamistaan. (Koulutuskeskus Jedu 2022.)

Positiivista pedagogiikkaa leimaa ahkeran työntöön kulttuuri ja usko siihen, että nuoren osaamista on mahdollista parantaa sinnikkään ponnistelun ja oikeiden strategioiden sekä muilta saadun avun turvin. Positiivisten odotusten voima ja vahvuusperustainen työskentelyilmapiiri saa nuoren yrittämään parhaansa ja kurottumaan kohti osaamisensa ylärajoja. (Leskisenoja ja Sandberg 2019, 19.) Positiivinen pedagogiikka tarjoaa toimintatavan vahvistamaan ammatillisen opiskelijan valmiuksia muuttuvassa työelämässä toimimiseen, oman osaamisen ja oman työn jatkuvaan kehittämiseen sekä uuden oppimiseen huomioimalla hyvinvoinnin, osaamidentiteetin sekä positiivisen psykologian pääoman (Wenström 2020, 31).

Yli-Jylhä ja Usui (2023) ovat tutkineet pro gradussaan kouluyhteisöä, jossa positiivinen pedagogiikka on vahvasti läsnä. Tutkimus osoitti, että positiivinen pedagogiikka on merkityksellinen ja hyödyllinen osa opetusta ja sen toivottiin muotoutuvan kaiken toiminnan ja vuorovaikutuksen perustaksi. Tutkimuksen tulokset vahvistivat, että positiivinen pedagogiikka edistää hyvinvointia ja auttaa kohtaamaan vastoinkäymisiä sekä lisäämään koko kouluyhteisön onnellisuutta ja yhteisöllisyyttä. Tutkimukseen osallistuneet opettajat toivoivat positiivisen pedagogiikan tulevan laajemmin kasvattajien tietoisuuteen ja käyttöön. (Yli-Jylhä ja Usui 2023.)

### 3.3 Ratkaisukeskeisyys

Ben Furman ja Tapani Ahola toivat ratkaisukeskeiset menetelmät suomalaisten tietoisuuteen 1980-luvulla uudenlaisena terapiamuotona, josta se on sittemmin levinnyt monille eri aloille (Hongisto, 2018). Ratkaisukeskeisydessä pyritään ongelmien sijaan tavoitteiden ja päämäärien asettamiseen ja tulevaisuuden mahdollisuuksien hyödyntämiseen. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa tarkoittaa tietynlaista asennetta ongelmallisiin tilanteisiin. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 199-200.) Ratkaisukeskeisessä toimintatavassa ei tarjota omia ratkaisuja keskustelukumppanille vaan haetaan hänen omia tavoitteitansa ja näkökulmia. Ja vaikka kaikki asiat eivät aina ole ratkaistavissa, aina on kuitenkin löydettävissä tavoitteita, päämääriä sekä

voimavaroja, joilla voin päästä eteenpäin hankaluuksista ja kestää niitä paremmin. (Alavesa 2023.)

Suomeen vuonna 1995 perustettu Ratkes yhdistys edistää ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden ajattelu- ja toimintamallien tuntemusta, arvostusta ja kehittämistä. Ratkes ry:n mukaan ratkaisu- ja voimavarasuuntautunut ajattelutapa on maanläheinen ja myönteinen tapa kohdata elämän erilaisia haasteita ja pulmatilanteita. Ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneisuus soveltuu monenlaisiin toimintaympäristöihin. (Ratkes ry 2025.)

Avola ja Pentikäinen (2019) ovat luoneet ratkaisukeskeisyyden toteuttamiseen viiden askeleen mallin. Ensimmäisenä asetetaan tavoite mitä kohti lähdetään pyrkimään. Tavoite löytyy ideoista, toiveista, unelmista, haaveista ja visioista. Seuraavaksi tuodaan näkyväksi vahvuudet, osaaminen, mahdollisuudet ja onnistumiset. Kolmanneksi luodaan arvostava ilmapiiri. Arvostava ilmapiiri syntyy, kun ihmiset ovat aidosti kiinnostuneita toisistaan. He kuuntelevat toisiaan, esittävät kysymyksiä ja suhtautuvat toisiinsa kunnioittavasti ja kannustavasti. Inhimillisuus, sallivuus ja oikeus tehdä virheitä luovat rohkeaa ja luottamuksellista tunneilmastoa, jossa yrittäminen ja uusien asioiden kokeileminen ovat mahdollisia. Neljäntenä edetään pienin askelin perille. Kiire ei ole tarpeen, sillä tavoitteeseen päästään varmemmin etenemällä pienin askelin. Viimeinen askel vaatii ajattelutaitoja. Ratkaisukeskeisessä ilmapiirissä tunnistetaan, että useisiin tilanteisiin on olemassa monia erilaisia toimintatapoja. Tietoisuus siitä, että on olemassa lukemattomia mahdollisia ratkaisuja, vahvistaa avoimuutta ja joustavuutta. Tällainen lähestymistapa edellyttää ajattelutaitoja ja valmiutta tarkastella asioita uusista näkökulmista. (Avola & Pentikäinen 2019, 66-67.) Kuviossa 2 on esitetty ratkaisukeskeisen työotteen viisi askelta.

## RATKAISUKESKEISYYDEN

### VIISI ASKELTA



Kuvio 2: Viisi askelta ratkaisukeskeisyyteen (mukailen Avola & Pentikäinen 2019, 66-67)

Ratkaisukeskeinen ajattelutapa kuulostaa menetelmänä yksinkertaiselta, mutta koska ongelmakeskeisyys on meille ihmisille luontaisempi tapa katsoa maailmaa, tulee tätä menetelmää

tietoisesti opetella. Ongelmatilanteissa mietimme ensimmäisenä ongelmien syitä ja syyllisiä, vaikka järkevintä ja tehokkainta olisi keskittyä pohtimaan sitä, mitä kyseiselle ongelmalle tulisi tehdä. Kun keskitymme ongelmiin, emme vielä etene kohti ratkaisuja, vaan olemme tässä ja nyt sekä menneisyydessä. Avolan ja Pentikäisen (2019) mukaan keskusteluissa, tapaamisissa ja työryhmissä on tärkeää keskittyä siihen, mihin suurin osa ajattelusta ja keskustelusta kohdistuu. He ehdottavatkin, että alle puolet käytöstä olevasta ajasta käytettäisiin ongelman ja syiden pohtimiseen ja yli puolet ajasta ratkaisujen löytämiseksi. Yksinkertaistettuna ratkaisukeskeisyys on ongelmien pohtimisen sijaan toivottujen tavoitteiden ja ratkaisujen pohtimista. (Avola & Pentikäinen 2019, 65-67.)

### 3.4 Valmentava vuorovaikutus

Jokaisella ihmisellä on tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi, iästä riippumatta. Nuorten kohdalla tämä tarve korostuu ohjaustilanteissa, joissa vahvuuksien tukeminen alkaa aidosta ja arvostavasta kohtaamisesta. Kohtaamistaidot ovat harjoiteltavissa, ja se, kuinka nuori kokee tulevana kohdatuksi, vaikuttaa merkittävästi yhteistyön onnistumiseen. Nuoret kaipaavat luottamuksellisia ohjaussuhteita ja aikuisen aitoa kiinnostumista heidän elämäänsä ja huoliinsa. (Leskisenoja ja Sandberg 2019, 49.) Myönteinen ilmapiiri edistää kohtaamista ja se syntyy myönteisen vuorovaikutuksen, tunteiden ja toiminnan kautta (Wenström 2020, 80).

Valmentava vuorovaikutus on dialogia, jossa ollaan aidosti kiinnostuneita toisen ihmisen ajatuksista. Valmentavaan ohjaamiseen kuuluu hyvät kysymykset ja kunnioittava kuunteleminen, jossa on tilaa niin oppijan kuin ohjaajankin mielipiteisiin. Avolan ja Pentikäisen (2019) mukaan valmentaja voi edetä dialogisesti kohti ratkaisukeskeistä toimintaa hyödyntämällä 5K:n valmennusavaimia. Nämä 5K:n valmennusavaimet ovat: kiinnostuminen, kunnioittaminen, kysyminen, kuunteleminen ja kannustaminen.

Kaikki alkaa kiinnostuksesta. Jotta oppijaa voidaan ohjata, on valmentajan oltava aidosti kiinnostunut hänestä ja hänen toimintatavoistaan, ajatuksistaan ja mielipiteistään. Kiinnostus on asenne, josta välittyy uteliaisuus toisia kohtaan. Hymyllään, katsotaan toisia silmiin ja otetaan aktiivisesti kontaktia toisten kanssa. Aidosti nuoresta kiinnostunut aikuinen saa nuoren tuntemaan itsensä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. (Avola & Pentikäinen 2019, 77.)

Kunnioittava vuorovaikutus on erilaisuuden arvostamista ja aikuiset opettavat sitä nuorille esimerkin voimin. Kunnioitusta ei tarvitse ansaita, vaan kunnioittava suhtautuminen toisiin sekä siitä kumpuava vuorovaikutus valitaan jokaisen kohtaamisen yhteydessä uudelleen. Voimme oppia keneltä tahansa kohtaaltaamme ihmiseltä mitä tahansa, kunhan annamme sen tapahtua, arvostaen ja kunnioittaen jokaista kohtaamaamme ihmistä. (Avola & Pentikäinen 2019, 78.)

Valmentavassa vuorovaikutuksessa ei tarjota valmiita vastauksia oppijalle suoraan vaan pyritään esittämään ohjaavia kysymyksiä (Kallio 2016, 54). Ratkaisukeskeiset kysymykset auttavat oppijaa rakentamaan itse uutta ymmärrystä, joka lisää itseluottamusta, optimismia ja sinnikkyyttä. Hyvillä kysymyksillä vahvistetaan oppijan itseluottamusta ja pystyvyyden tunnetta. (Kallio 2016, 150.)

Aito ja empaattinen kuunteleminen on asettumista toisen ihmisen tilanteeseen, ajatukseen ja tunteisiin. Olemme valmiita kuulemaan sen, mitä toinen sanoo. (Avola & Pentikäinen 2019, 80). Ohjaustyössä ohjaajaan voi olla vaikeaa malttaa kuunnella oppijan ajatuksia ja tukea häntä oivaltamaan itse, jos hänellä itsellään on jo vahva näkemys ja vastaukset mielessä. (Kallio 2016, 140). Jotta toinen voi tulla aidosti kuulluksi, hänen tulee saada puhua rauhassa (Avola & Pentikäinen 2019, 80).

Kannustaminen on erittäin merkittävä valmentavan vuorovaikutuksen ja ratkaisukeskeisyyden eteenpäin vievä voima. Aito, myönteinen palaute on supervoima jokaiseen kasvatustilanteeseen. Se saa meidät vahvistumaan, kasvamaan ja kehittymään. Valitettavasti huomaamme helpommin virheet ja epäonnistumiset ja siksi onnistumisten, osaamisten ja vahvuuksien huomaaminen ja sanoittaminen vaatiikin meiltä erityistä keskittymistä. Kannustaminen on päätös ja valinta soveltaa positiivista pedagogiikkaa (Avola & Pentikäinen 2019, 81-82).

### 3.5 Dialogi

Tämän opinnäytetyön yhteistyön keskiössä on dialogi - kuunteleva, kunnioittava ja yhteistä ymmärrystä rakentava keskustelu. Dialogi-sana tulee kreikan kielen sanoista dia (kautta, läpi) ja logos (tarkoitus, merkitys). Dialogi on siis keskustelua, jossa etsitään jonkin ilmiön tarkoitusta ja merkitystä, puhutaan ”lävitse”. (Juuti 2013, 137.) Dialogi on keskustelutaito, joka tähtää parempaan ymmärrykseen asioista, toisista ja itsestä. Dialogisen keskustelun avulla ihmiset voivat oppia toisiltaan ja sen myötä syntyy usein luottamusta, joka lisää turvallisuuden tunnetta ja tekee yhteistyöstä sujuvaa. (Alhanen 2024, 16.)

Dialogi tarjoaa jokaiselle osallistujalle tilaisuuksia pohtia, tulkita ja vertailla omia käsityksiään muiden, mahdollisesti erilaisiin käsityksiin. Dialogiin osallistuvien näkemykset rikastuvat erilaisuuden ymmärtämisen myötä. Hyvin toimivassa avoimessa dialogissa on mahdollista tuottaa uusia ratkaisuja ja lähestymistapoja ongelmatilanteisiin. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 64-67.)

Dialogisuuden kehittyminen edellyttää, että jokaiselle annetaan mahdollisuus tuoda tasapuolisesti omat ajatuksensa esille. Tavoitteena on yhdessä etsiä ratkaisuja tai ainakin luoda ymmärrystä erilaisista näkemyksistä ja niiden perusteista. Monipuolinen keskustelu helpottaa päätöksentekoa, ja vaikka lopulta päädyttäisiin kompromissiin, päätösten perustelujen ymmärtäminen tukee lopputulokseen sitoutumista. (Gothoni 2020, 108.) Isaacsin mukaan dialogi

on keskustelua, jossa on ydin ja jossa ei valita puolta. Dialogissa puhutaan yhdessä eri tavalla ja sen tavoitteena on saavuttaa ymmärrys, joka muodostaa perustan myöhemmälle ajattelulle ja toiminnalle. (Isaacs 2001, 39.)

Dialogiin asettuminen toisten kanssa rikastuttaa myös oman mielen sisäistä vuoropuhelua, jota käymme usein tiedostamatta. Oman sisäisen dialogin seuraaminen onkin yksi merkittävä ulottuvuus dialogisessa keskustelussa. Keskittynyt kuuntelu tarjoaa mahdollisuuden kehittyä havainnoimaan omassa mielessä liikkuvaa kokemusvirtaa, joissa aiemmin piiloon jääneet muistot, tunteet, havainnot ja ajatukset alkavat vähitellen hahmottua. Saamme toisten dialogiin osallistuneiden kokemuksista uusia näkökulmia omiin pohdintoihimme. (Alhanen 2024, 46-47).

Dialogisuus nousee yhä tärkeämmäksi tekijäksi työelämäyhteistyön kehittämisessä. Kopakan ja Kiviniemen (2024) mukaan onnistunut yhteistyö rakentuu luottamukselle, joka syntyy dialogin keskeisten elementtien - kuuntelemisen ja erilaisten näkökulmien kunnioittamisen kautta. Luottamuksellisuus perustuu siihen, että vuorovaikutuksessa osapuolet saavat toisiltaan arvokasta tietoa. Näiden arvokkaiden asioiden jakaminen edistää tarkempaa kuuntelemista ja vuorovaikutusta. Tällöin dialoginen yhteistyö muodostaa positiivisen kehän, joka tukee oikean tiedon syntymistä ja vahvistaa yhteistyön merkitystä. (Kopakka ja Kiviniemi 2024.)

### 3.6 Dialogin malli

Alhanen (2024) toteaa kirjassaan, että dialogin käymiseen ei ole olemassa yhtä oikeaa mallia tai ehdottomia ja yksiselitteisiä sääntöjä, sillä asiat ja koolla olevat ihmiset vaihtelevat. Dialogin tulisikin mukautua aina tilanteen ehtoihin. Tärkeintä on, että keskustelussa säilyy osallistujien tasa-arvoisuus ja vapauden kunnioitus sekä yhteinen oppimisen päämäärä. Dialogin onnistumista kuitenkin tukee tietyt yleiset toimintatavat, jotka ehkäisevät dialogin muuttamista väittelyksi tai neuvotteluksi. Nämä toimintatavat ovat Alhasen (2024) mukaan kuuntelu, liittyminen, suora puhe, jännitteet, piiloon jääneiden etsiminen ja kokonaisuuksien hahmotelu. (Alhanen 2024, 51-64.) Isaacs (2001) puolestaan on kiteyttänyt dialogin perusajatuksen neljään kulmakiveen: kuuntele, kunnioita, odota ja puhu suoraan.

Onnistunut dialogi tarvitsee tietenkin puhetta, mutta myös yhtä paljon kuuntelua ja läsnäoloa. Osallistujien tulee olla läsnä ja pysähtyä kuuntelemaan niin toisia kuin itseäänkin. Katseyhteys on tärkeä osa kuulluksi tulemisen kokemusta sekä kuuntelemista. Kun rauhallinen läsnäolo, keskittymisen mahdollisuus ja katseyhteys on luotu, voi alkaa kuunnella. (Arikka 2021, 23-25.) Isaacs (2001) korostaa myös kuuntelemisen taitoa. Hänen mukaansa dialogin ytimenä on yksinkertainen, mutta syvälinen kuuntelemisen taito. Kuunteleminen ei tarkoita vain sanojen kuulemistä, vaan kykyä ottaa sanat vastaan ja hyväksyä ne vaientamalla omaa sisäistä hälinää. Meidän tulee kuunnella muita, mutta myös itseämme ja omia reaktioitamme. (Isaacs 2001, 98.)

Dialogissa ei ole tarkoitus esittää erillisiä yksinpuheluita vaan kytkeä puhe osaksi sitä, mitä muut ovat keskustelussa tuoneet esiin. Dialogissa puhuessa kerrotaan siis siitä, mitä muiden puheenvuorot ovat herättäneet ja liitetään sanominen niihin. Liittyminen edistää huomattavasti dialogissa tavoiteltavaa ymmärryksen lisääntymistä. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että asioista oltaisiin aina samaa mieltä. Voimme kertoa siitä, mitä mieleen tulee toisten puheesta tai kertoa, että näemme käsiteltävän asian eri tavalla kuin muut. (Alhanen 2024, 55-56.)

Dialogin toteutumisen kannalta on tärkeää, että jokainen uskaltaa puhua omana itsenään ja tuoda oman äänensä esiin. Suora puhe vaatii psykologisesti turvallisen ilmapiirin. Dialogin aikana voidaankin esittää kysymys: Mistä osallistujat saisivat niin paljon rohkeutta, että he kykenisivät tuomaan vapaasti esiin oman äänensä? Parhaimmillaan dialogitilanteissa omalla äänellä puhumiset inspiroivat muita ja herättävät osallistujissa kunnioituksen tunteita. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 140-141.) Suora puhe vaatii päättävyyttä. Kun oppii näkemään, että sanoilla voi olla merkitystä muille, saa voimaa ja itseluottamusta jakaa näkemyksiä muiden kanssa. (Isaacs 2001, 170.)

Jännitteiden ilmaantuessa dialogiin on syytä muistaa, että niitä ei tarvitse ratkaista. Riittää, että yritetään ymmärtää mistä jännitteissä on kyse. Jännitteiden ilmaantuminen saattaa johdattaa uusien oivallusten äärelle, mutta tämä tapahtuu vain, jos niitä uskalletaan tutkia yhdessä. Jännitteiden käsittely tarjoaa mielenkiintoisia mahdollisuuksia uuden oppimiseen niin käsiteltävistä asioista, muista osallistujista kuin omasta itsestään. (Alhanen 2024, 61-62.)

Aktiiviset, rohkeat ja itsevarmat keskustelijat saavat dialogin usein liikkeelle ja he vievät sitä luonnollisesti myös eteenpäin. Heidän roolinsa on tärkeä muiden rohkaisussa ja hyvässä dialogissa, mutta tilaan tottuneiden on muistettava antaa tilaa muillekin. Dialogin alussa kannattaakin sopia puheenvuorojen pelisäännöistä. (Arikka 2021, 106-108.)

Kun dialogia on jatkunut jonkin aikaa, voidaan alkaa hahmotella esiin tuotujen seikkojen välisiä yhteyksiä ja dialogissa muodostunutta suurempaa kokonaiskuvaa. Se voidaan tehdä vetämällä yhteen mistä asioista keskustelijat olivat samaa ja mistä eri mieltä. Tällainen kokonaisuuden summaaminen kirkastaa usein sitä, mitä dialogissa on ymmärretty asiasta, toisista ja itsestä. On hyvinkin mahdollista, että alkujaan aivan erilaiset kokemukset käsiteltävästä asiasta voivat osoittautua dialogissa yhteen sopiviksi. Tämä voi tulla ilmi, kun tarkastellaan, onko esiin noussut jotain sellaista, mitä kukaan keskustelijoista ei pysty hahmottamaan yksin omasta näkökulmastaan. (Alhanen 2024, 64-65.)

### 3.7 Dialogin ohjaaminen

Dialogin tavoitteena on oppiminen, luovuus ja uusien ratkaisujen löytäminen yhdessä toisten kanssa. Dialogin ohjaaja voi aloittaa selittämällä dialogiin osallistuville sen keskeiset periaatteet ja pyrkiä luomaan turvallisen sekä avoimen ilmapiiri. Tärkeää on myös dialogin ohjaajan

tapa johtaa keskustelua ja osallistua siihen. Ohjaajan on pidettävä mielessä, että myös sanatomilla viesteillä ja ilmeillä on merkittävä vaikutus. Parhaiten ohjaaja voi valmistautua dialogin ohjaamistehtävään huolehtimalla, että hänen oma mielensä on levollinen ja riittävän rauhallinen. Tämä edesauttaa ohjaajan kykyä kuunnella aidosti ja auttamaan muita dialogiin osallistuvia pysähtymään sekä kuuntelemaan itseään ja toisiaan. (Alhanen ym. 2016, 66-67.)

Dialogisen keskustelun ohjaajana voi toimia kuka tahansa henkilö, joka ymmärtää, mistä dialogissa on kyse. Ohjaajan tehtävänä on huolehtia, että dialogin ydinelementit, ymmärryksen lisääntyminen ja osallistujien tasa-arvo toteutuvat. Ohjaaja huolehtii siitä, että keskustelu käynnistyy ja pysyy dialogina ja että kukaan yksittäinen keskustelija ei ryhdy itsevaltaisesti määräämään dialogin etenemisestä. Ohjaaja myös pitää huolta, että jokaisella dialogiin osallistuvalla on mahdollisuuksia tuoda esiin omia näkemyksiään. (Alhanen 2024, 90-96.)

Aarnio (2012) on kehittänyt useita menetelmiä dialogin hyödyntämiseen opetuksen ja oppimisen tukena. Dialogin tasavertaiseen osallistumiseen hän on kehittänyt ns. keskusteluliput -menetelmän. Siinä kaikille dialogin osallistujille jaetaan sama määrä paperilappuja, jotka ovat pääsylippuja keskusteluun. Tämän menetelmän avulla kaikki tulevat kuulluksi ja menetelmä opettaa myös kuuntelemaan. (Aarnio 2012.)

Marja Hannulan (2012) väitöskirjassa ”Dialogia etsimässä: pienryhmäkeskusteluja luokassa” korostetaan, että dialogin ohjaaminen vaatii opettajalta aktiivista roolia keskustelun fasilitaattorina. Opettajan tehtävä ei ole vain tiedon välittäminen, vaan myös keskustelun mahdollistaminen ja syventäminen. Hannula tuo esiin, että opettajan on tuettava oppilaita luomaan avoin ja kunnioittava keskusteluilmapiiri, jossa jokaisella osallistujalla on mahdollisuus tuoda omat ajatuksensa esiin ja kuunnella muiden näkökulmia. Dialogi ei ole vain vuoropuhelua, vaan se on prosessi, jossa osallistujat yhdessä rakentavat uutta ymmärrystä. (Hannula 2012.) Tällainen vuorovaikutus on tärkeää myös työelämäyhteistyössä, jossa dialoginen lähestymistapa tukee yhteistä tiedon rakentamista.

Erätauko-säätiö kehittää ja levittää dialogista keskustelumenetelmää. Säätiö tukee dialogin ohjaamista tarjoamalla koulutuksia, jotka auttavat yksilöitä ja organisaatioita kehittämään dialogitaitojaan. Erätauko antaa seuraavanlaisen kaavan dialogin ohjaamiseen: keskustelu alkaa esittäytymisellä, tämän jälkeen käydään läpi rakentavan keskustelun pelisäännöt, jotka ovat kuuntelu, liittyminen, omien kokemusten jakaminen, suora puhe, läsnäolo ja piiloon jääneiden etsintä. Nämä pelisäännöt edistävät kunnioittavaa vuorovaikutusta. Dialogin aluksi kerrotaan lyhyt tarina tai esimerkki, joka johdattaa osallistujat käsiteltävään aiheeseen. Osallistujat keskustelevat aiheesta pareittain tai pohtivat sitä itsenäisesti. Parityöskentelyn tai oman pohdinnan jälkeen käydään yhteinen keskustelu, jossa jaetaan ajatuksia ja näkemyksiä. Keskustelua syvennetään esittämällä tarkentavia kysymyksiä ja tuomalla esiin uusia näkökulmia. Yhteisen keskustelun aikana osallistujat kirjoittavat ylös omat oivalluksensa ja

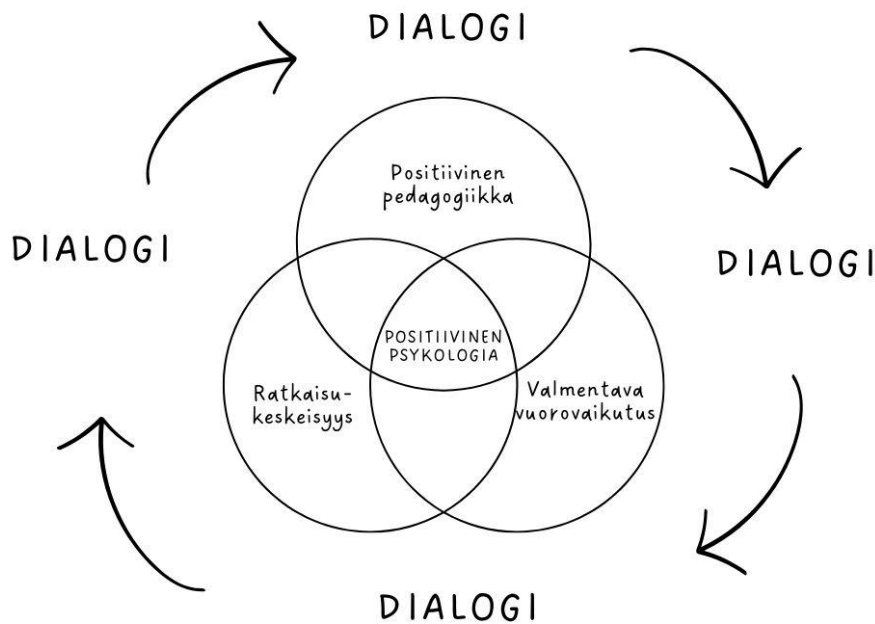
tärkeimmät ajatuksensa. Lopuksi osallistujat jakavat omat oivalluksensa muiden kanssa ja pohtivat yhdessä, miten keskustelussa esiin nousseita ajatuksia ja oivalluksia voidaan viedä käytäntöön. Dialogi on onnistunut, kun tasa-arvoinen ja luottamuksellinen kohtaaminen on toteutunut ja keskustelijoiden ymmärrys käsitellystä asiasta on kasvanut. (Erätauko 2025.)

#### 4 Tietoperustan synteesi

Tämän opinnäytetyön tietoperusta rakentuu positiivisen psykologian, positiivisen pedagogiikan, ratkaisukeskeisyyden, valmentavan vuorovaikutuksen sekä dialogisuuden periaatteille. Positiivinen psykologia tarjoaa kehittämistyön arvopohjan, kun taas positiivien pedagogiikka tuo nämä periaatteet koulutuksen kentälle ja tukee yksilöiden vahvuuksien tunnistamista ja osallistavaa oppimista. Ratkaisukeskeinen ajattelu konkretisoi tämän näkemyksen ohjaamalla huomiota siihen, mikä toimii ja miten edetä kohti tavoitteita pienin askelin. Valmentava vuorovaikutus puolestaan tarjoaa konkreettisia keinoja vuorovaikutuksen ohjaamiseen tavalla, joka tukee toisen ajattelua, osallisuutta ja toimijuutta.

Kehittämistyön vuorovaikutuksellinen perusta rakentuu dialogisuudelle. Dialogi mahdollistaa eri toimijoiden - kuten työpaikkaohjaajien ja oppilaitoksen edustajien - tasavertaisen osallistumisen, yhteisen ajattelun ja uuden ymmärryksen rakentumisen. Dialoginen kohtaaminen luo tilaa toisten näkemysten kuulemiselle ja yhteisten tavoitteiden löytämiselle.

Tietoperustan synteessinä voidaan todeta, että nämä teoreettiset lähtökohdat tukevat työelämäyhteistyön kehittämistä tavalla, joka on arvostavaa, osallistavaa ja tulevaisuuteen suuntaavaa. Ne luovat perustan tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toiminnalle, jonka tarkoituksena on vahvistaa työelämän, oppilaitoksen ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä. Opinnäytetyön tietoperustan synteesi on kuvattuna kuviossa 3.



Kuvio 3: Opinnäytetyön tietoperustan synteesi

## 5 Opinnäytetyön kehittämisasetelma

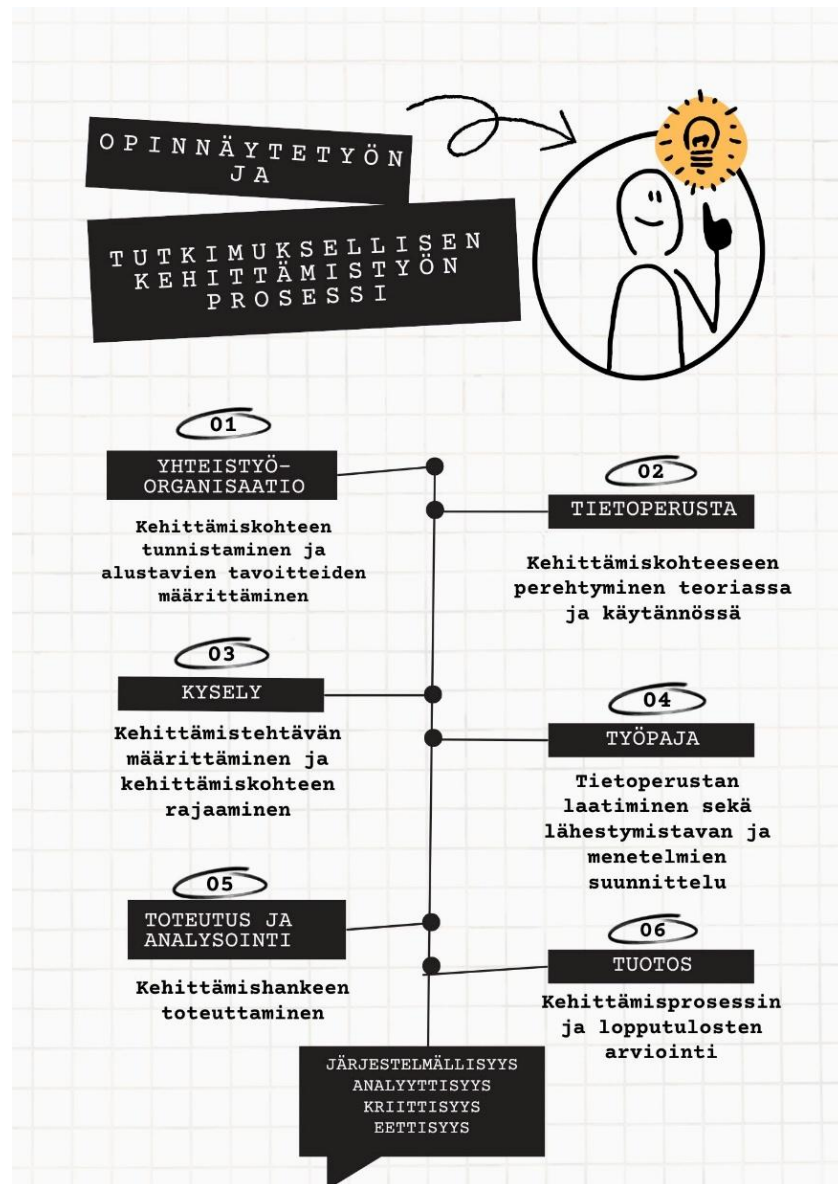
Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja työelämäyhteistyötä positiivisen pedagogiikan menetelmiä ja dialogia hyödyntäen. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat: 1) Millaisia valmiuksia ja taitoja työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevansa opiskelijoiden ohjauksessa? 2) Miten työelämäyhteistyötä voisi kehittää? Näihin tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia sekä laadullisin että määrällisin menetelmin hyödyntäen Forms-kyselyä ja työpajatoimintaa.

Opinnäytetyön lähestymistavaksi valikoitui kuitenkin laadullinen, tutkimuksellinen kehittämis-työ, jossa painottuu ilmiöiden ymmärtäminen ja käytännön kehittäminen. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkimuksen kohde on harkitusti valittu. Kohteesta halutaan lisää tietoa ja tutkija tekee ilmiöstä omia perusteltuja tulkintoja. Tyypillistä laadullisissa tutkimuksissa on, että tutkija on lähellä tutkittavia ja usein myös osallistuu heidän toimintaansa. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 105.) Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää ihmisten osallistumista ja vuorovaikutusta. Oleellista on, että kehittämiseen osallistuvat ne, joita kehittäminen koskee. Kehittämistoiminnassa pyritään dialogiin, joka on parhaimmillaan yhteistä ja vastavuoroista ihmettelyä ja vuoropuhelua, jossa osallistujat ajattelevat yhdessä. (Toikko & Rantanen 2009, 92-93.)

Tutkimuksellisella kehittämistoiminnalla tavoitellaan jotakin parempaa toimintatapaa tai rakennetta kuin aikaisempi. Lähtökohtana voi olla nykyisen toiminnan tai tilanteiden ongelmat tai vastaavasti näky jostakin ihan uudesta. Tavoitteellisuus on keskeinen kehittämisen elementti. (Toikko & Rantanen 2009, 16.) Kehittämisen tueksi kerätään systemaattisesti ja kriittisesti arvioimalla tietoa niin teoriasta kuin käytännöstäkin. Tutkimuksellisessa kehittämisessä käytetään monipuolisesti erilaisia menetelmiä ja aktiivinen vuorovaikutus eri tahojen kanssa korostuu. Tavoitteena on saada aikaan käytännön parannuksia tai uusia ratkaisuja.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä korostuu ihmisten välinen vuorovaikutus. Se on kysymysten muotoilua ja tutkimista, uusien yhteistyösuhteiden luomista, muutoksen hakemista ja ohjaamista, epävarmuuden kohtaamista ja yllättävien haasteiden käsittelyä. (Ojasalo ym. 2015, 18-20.) Kiviniemen mukaan tutkimusaineiston tulkinat voivat vähitellen kehittyä tutkijan tietoisuudessa tutkimuksen edetessä, koska aineistonkeruun väline on inhimillinen, tutkija itse (Valli ja Aaltola 2015, 74).

Ojasalo ym. (2015) ovat kuvanneet tutkimuksellisen kehittämisen kuusivaiheiseksi prosessiksi. Prosessi alkaa kehittämiskohteen tunnistamisesta ja alustavien tavoitteiden määrittämisestä. Sen jälkeen perehdytään kehittämiskohteeseen teoriassa ja käytännössä. Koottu tieto käsitellään niin, että sille annetaan merkitys suhteessa kehittämishankkeeseen. Tässä vaiheessa keskeisintä on löytää näkökulma, josta katsoen kehittämistyössä edetään. Siitä muodostuu tietoperusta. Kootun tutkimus- ja taustatiedon avulla määritellään tarkempi kehittämistehtävä ja rajataan kehittämisen kohde. Tämän jälkeen suunnitellaan lähestymistapa ja menetelmät, joilla kehittämishanke toteutetaan. Prosessin viimeinen vaihe on kehittämistyön arviointi, joka kohdistuu sekä kehittämisprosessiin että sen tuotoksiin. Järjestelmällisyys, analyttisyys, kriittisyys ja eettisyys ohjaavat koko prosessia. (Ojasalo ym. 2015, 23-26.) Tämä opinnäytetyö on pyritty toteuttamaan Ojasalon ym. (2015) laatiman tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimallin mukaisesti, joka on kuvattuna kuviossa 4.



Kuvio 4: Opinnäytetyön ja tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (mukailten Ojasalo ym. 2009, 24)

Kehittämiskohteena oli Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työelämässä oppiminen ja työelämäyhteistyö positiivista pedagogiikkaa ja dialogia hyödyntäen. Tavoitteena oli alakohtainen tulevaisuus- ja työelämäfoorumin perustaminen ja sen työelämäyhteistyötä tukeva toimintasuunnitelma vuodelle 2025. Tutkimusaineisto kerättiin hius- ja kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajilta Forms-kyselyn sekä työpajatoiminnan avulla. Forms-kysely toteutettiin 7.10 - 17.11.2024 ja sen tarkoituksena oli kartoittaa työpaikkaohjaajien kokemuksia tämänhetkisistä hius- ja kauneudenhoitoalan työelämässä oppimisen käytänteistä. Kyselyn avulla koottiin myös työelämäyhteistyöstä kiinnostuneet työpaikkaohjaajat työpajaan helmikuussa 2025. Työpajassa ideoitiin yhteistyötä ja luotiin toimintasuunnitelma Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan alakohtaiselle tulevaisuus- ja

työelämäfoorumille. Toimintasuunnitelman laatimisessa hyödynnettiin työpaikkaohjaajille suunnatun kyselyn tuloksia.

## 5.1 Kysely

Opinnäytetyön ensimmäisenä aineistonkeruun menetelmänä käytettiin kyselyä. Kysely sopii hyvin lähtötilanteen selvittämiseen ja se onkin yksi perinteisin tapa kerätä tutkimusaineistoa. Kysymykset rakennetaan tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti ja niiden muotoilemisessa tulee olla huolellinen, sillä ne luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Kyselylomakkeen alussa on usein niin sanottuja taustakysymyksiä, jotka toimivat lämmittelykysymyksinä ennen varsinaista aihetta. Taustakysymysten jälkeen tulee niin sanotut helpot kysymykset, joissa johdatellaan pääaiheeseen. Viimeisenä kyselyssä on vielä jäädyttelyvaiheen kysymykset. Lomakkeen pituus tulee miettiä huolella, sillä liian pitkä kysely voi saada vastaajan luopumaan vastaamisesta. (Valli 2018, 92-95.)

Kyselylomake voi sisältää monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä ja sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä kysymysmuoto on vakioitu. Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan vastaajilta spontaaneja mielipiteitä, kun taas sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu, mutta mukana on myös yksi tai useampi avoin kysymys. Valmis kyselylomake on hyvä testata ennen käyttöönottoa. Arvioinnin kohteena tulisi olla kysymysten selkeys, vastausvaihtoehtojen toimivuus, kyselylomakkeen pituus ja vastaamiseen käytetty aika. (Vilka 2021, 106-108.)

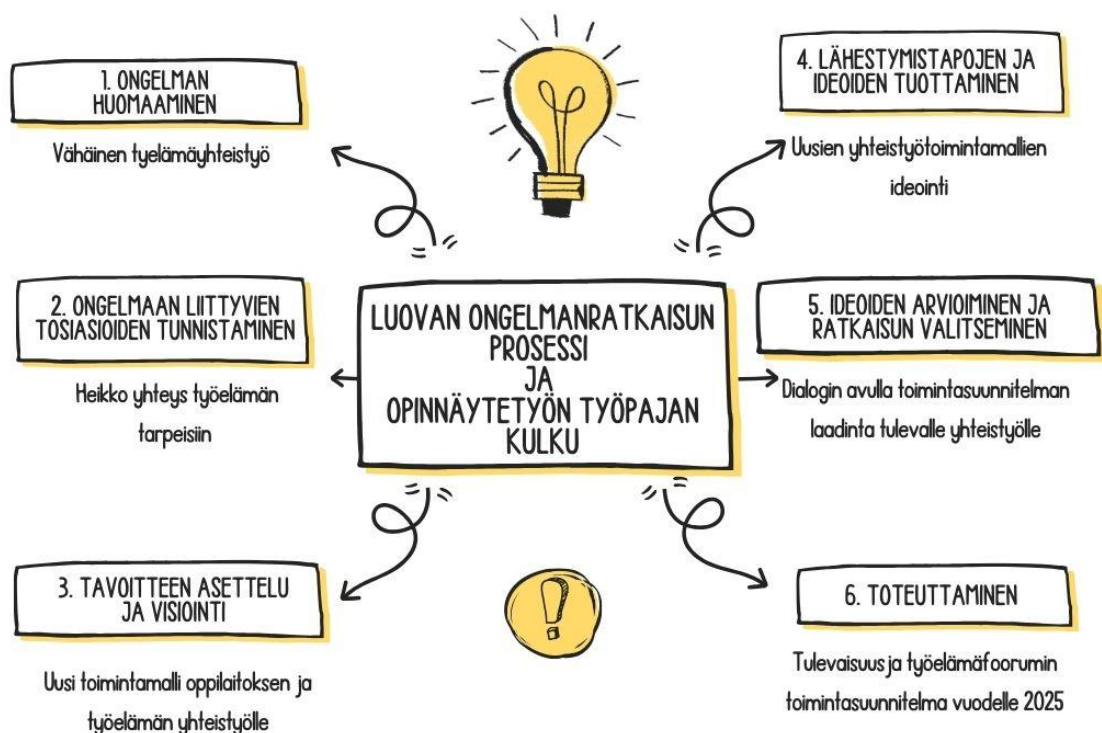
Tämän opinnäytetyön kysely (liite 1) toteutettiin Forms-kyselynä, johon luotiin linkki ja QR-koodi. Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa hius- ja kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajilta opiskelijoiden työelämäjaksoista. Kysymyksistä suurin osa oli avoimia kysymyksiä. Testauksen jälkeen kysely lähetettiin Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan yhteistyöryityksille sähköpostitse. Kysely lähetettiin yhteensä 90 vastaanottajalle. Kyselyyn vievää QR-koodia jaettiin myös työelämäjaksojen ohjaukskäynneillä sekä alueen hius- ja kauneudenhoitoalan Facebook-sivuilla. Kyselyn vastausaika oli 7.10.2024 - 17.11.2024. Kyselytutkimuksella haettiin vastausta tutkimuskysymykseen: Millaisia valmiuksia ja taitoja työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevänsä opiskelijoiden ohjauksessa?

## 5.2 Työpaja

Kehittämishankkeisiin voidaan pyrkiä tuottamaan uusia näkökulmia työpajoissa erilaisten luovusmenetelmien ja -työkalujen avulla. Luovan ongelmanratkaisun edellytys on avoin ja positiivinen ilmapiiri, joka voidaan synnyttää ja ylläpitää erilaisin menetelmin. Luovaan ongelmanratkaisun prosessiin kuuluvat ongelman tai parannusehdotuksen huomaaminen, siihen liittyvien tosiasioiden tunnistaminen, tavoitteenasettelu ja visioiminen, lähestymistapojen ja

ideoiden tuottaminen, ideoiden arvioiminen ja ratkaisun valitseminen sekä hyväksyttäminen ja toteuttaminen. (Ojasalo ym. 2015, 158-159.)

Tämän opinnäytetyön toiseksi kehittämismenetelmäksi valikoitui työpaja, jossa haettiin vastausta tutkimuskysymykseen: Miten työelämäyhteistyötä voisi kehittää? Työpajan tavoitteena oli lisäksi käynnistää hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toiminta. Työpaja eteni Ojasalo ym. (2015) kuvaileman luovan ongelmanratkaisun prosessin mukaisesti. Kuviossa 5 on yhdistetty tämä luovan ongelmanratkaisun prosessi sekä opinnäytetyön työpajan eteneminen.



Kuvio 5: Luovan ongelmanratkaisun prosessi ja opinnäytetyön työpajan kulku (mukaillen Ojasalo ym. 2015, 159)

Työpaja järjestettiin Saimaan ammattiopiston Lappeenrannan hiusalan toimitiloissa helmikuussa 2025. Työpajaan kutsuttiin kyselyssä työelämäyhteistyöstä kiinnostuneet vastaajat, jotka olivat jättäneet yhteystietonsa. Heitä oli paikalla 16 henkilöä. Työpajan vetäjinä toimivat Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat, opinnäytetyön tekijä mukaan luettuna. Työpajan aloituksessa virittäydttiin aiheeseen aamupalan ja pienen positiivisen pedagogiikan menetelmän avulla. Osallistujilta pyydettiin suullinen suostumus osallistumisesta opinnäytetyöhön. Kantojärven (2012) mukaan työpajan aloittamisvaiheessa on olennaista luoda osallistujien kesken turvallinen ilmapiiri, jossa virittäydytään käsiteltävään

aiheeseen, luovaan ajatteluun ja läsnäoloon. Osallistujille selvitetään työpajan tarkoitus ja tavoite ja kartoitetaan ydinkysymys, johon haetaan uusia ideoita. (Kantojärvi 2012, 29-30.) Alustuksessa käytiin läpi työpaikkaohjaajien kyselyn tuloksia, muisteltiin hetki ammatillisen neuvottelukunnan historiaa sekä kerrottiin Saimaan ammattiopiston tulevasta tulevaisuus- ja työelämäfoorumi toiminnasta.

Ideointimenetelmiä on runsaasti, mutta yhteistä niille kaikille on pyrkimys poistaa normaalit ajattelun rajoitukset, motivoida jakamaan huonoiltakin tuntuvat ideat toisten kanssa ja kehittää niitä eteenpäin. Aivoriihi on yksi ideointimenetelmä, jossa tuotetaan ideoita ryhmässä. Ryhmät tuottavat uusia ideoita vetäjän johdolla ja lopputuloksena syntyy parhaimmillaan uusia lähestymistapoja tai ratkaisuja tiettyihin ongelmiin. Ideoiden tuottamisen jälkeen syntyneitä ideoita arvioidaan ja niistä valitaan parhaat ja toteuttamiskelpoiset ideat. (Ojasalo ym. 2015, 160-161.)

Työpajan kulku tulee suunnitella huolellisen tarkasti, mutta joustavaksi. Työpajan jokaiselle vaiheelle tulee varata riittävästi aikaa. Rytmitys on tärkeä eri vaiheiden välillä: selkeä aloitus, osallistujien stimulointi ja ajatusten ravistelu, prosessointi, yhteenveto ja selkeä päätös. Koordinaattorin rooli on merkittävä. Hän huolehtii kaikkien tasa-arvoisesta osallistumisesta, aikataulun pitämisestä, asiassa pysymisestä ja etenemisestä. (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen & Martinsuo 2015, 38-40.)

Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajille suunnatussa työpajassa ideoitiin alakohtaisen tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toteuttamista sekä sitä, millaisia yhteistyömuotoja työelämä ja oppilaitos voisivat yhdessä kehittää. Aihealueet liittyivät tulevan työelämäfoorumin toiminnan suunnitteluun: kuinka usein ja missä foorumin olisi hyvä kokoontua, miten järjestetään tiedotus, millaisia uusia ideoita yhteistyölle olisi ja kuinka saada opiskelijat mukaan toimintaan. Nämä aihealueet oli kirjoitettu suuriin fläppitauluihin, jotka oli sijoitettu eri puolille HiusSampon tiloja. Työpajaan osallistuvat kiersivät pienryhmissä fläppitaulupisteitä, tutustuen samalla HiusSampon toimitiloihin.

Lopuksi kaikki fläpit kerättiin yhteen ja oppilaitoksen sekä työelämän edustajat kävivät dialogissa läpi teemat ja fläppitauluihin syntyneet ideat. Dialogissa käytiin vilkasta keskustelua, jonka myötä syntyi vielä uusia ideoita. Työpajan vetäjänä toimiva opinnäytetyön tekijä kirjasi ideat ylös. Tilaisuuden päätteeksi työpajan vetäjä keräsi osallistujien sähköpostiosoitteet, joihin lähetettiin kooste työpajan tuotoksista sekä kutsu seuraavaan yhteistyötoimintapäivään.

### 5.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen ydinasia on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Analyysivaiheessa tutkija saa selville, minkälaisia vastauksia hän saa tutkimuskysymyksiin. Aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin, mutta pääperiaatteena on valita sellainen analyysitapa,

joka tuo parhaiten vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Analyysitavat voidaan jaotella karkeasti kahteen lähestymistapaan: ymmärtämiseen pyrkivään ja selittämiseen pyrkivään. Laadullisessa tutkimuksessa tavallisimmat analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2018, 221-224.) Puusa (2020) toteaa, että laadullinen aineisto tuo haasteita tieteellisesti pätevien johtopäätösten tekemiseen yleensä runsaan ja vivahteikkaan aineiston vuoksi. Laadullisen aineiston analyysitapaan ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Analyysivaiheessa on tärkeää kuitenkin systemaattisuus, avoimuus, tarkistettavuus ja perusteltavuus. (Puusa & Juuti 2020, 145.)

Tulosten analysoinnin jälkeen tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä eli tulkitsee aineiston. Tutkija, tutkittava ja tutkimusselosteen lukija tulkitsevat omalla tavallaan tutkimusta, sillä havaitsemme ja tulkitsemme asioita eri tavoin. Tämän takia tuloksista olisi pyrittävä laatimaan synteesejä, jotka kokoavat pääseikat yhteen. Tutkijan olisi pyrittävä vastaamaan kysymykseen, mitkä ovat olennaiset vastaukset tutkimuksen ongelmiin. Näin ollen johtopäätökset perustuvat laadittuihin synteeseihin ja tutkijan tulee myös pohtia, mikä laajempi merkitys tuloksilla voisi olla. (Hirsjärvi ym. 2018, 229-230.)

Tämän opinnäytetyön kysely analysoitiin teemoittelun avulla. Teemoittelussa aineiston analyysivaiheessa tarkastellaan niitä piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Aineistosta nostetaan tutkimusongelmaa valaisevia teemoja esiin ja samaa tarkoittavat ja samankaltaiset ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan tai luokkaan. Tämän jälkeen samankaltaisia teemoja tai alakategorioita yhdistetään ja niistä muodostetaan yläkategorioita. Analyysin aikana jokainen muodostettu kategoria auttaa vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Kokonaisuuk-sien kuvaamisessa käytetään usein suoria lainauksia alkuperäisaineistosta, jotta aineiston autenttisuus säilyisi, tutkijan päättelyketju tulisi näkyvämmäksi ja lukija saisi paremman mahdollisuuden arvioida tulkintojen taustoja. (Puusa & Juuti 2020, 153-154.)

Opinnäytetyön kyselyn tärkein tavoite oli selvittää millaisia valmiuksia ja taitoja työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevänsä opiskelijoiden ohjauksessa, mutta myös selvittää millaisena työpaikkaohjaajat kokevat tämänhetkisen hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäjaksot. Kysymykset on teemoitettu ensin kysymyskohtaisesti, ja sen jälkeen tarkasteltu eri kysymysten väliltä löytyviä yhteisiä teemoja.

Kyselyyn saatiin 18 vastausta. Vastaajista 16 toimi hiusalan yrityksissä ja 2 kauneudenhoitoalan yrityksissä. Työelämäjaksojen käytäntöön liittyvistä kysymyksistä saatiin seuraavaa tietoa: 60 prosenttia vastaajista toivoi, että opiskelija etsii työpaikan työssäoppimisjaksolle itsenäisesti käymällä paikan päällä yrityksessä. Yhteydenottotavoista puhelua toivoi 15 prosenttia, sähköpostia 10 prosenttia, ja 15 prosenttia toivoi, että opettaja olisi ensisijainen yhteydenottaja. Työelämäjakson kestosta suurin osa (61 %) toivoi jakson olevan muutamana

päivänä viikossa, tietyn ajanjakson ajan. Ajankohdasta suurimman suosion saivat kevät ja syksy. Vastaajista suurin osa toivoi ohjaavan opettajan käyvän yrityksessä työelämäjakson alussa ja lopussa.

Kysyttäessä työpaikkaohjaajien odottamia opiskelijoiden valmiuksia ennen työelämäjakson alkua, nousi vastauksissa keskeisemmäksi asiakaspalvelutaidot, ammatillisten perustaitojen hallinta sekä opiskelijoiden asenne. Lähes kaikki vastaajat korostivat tervehtimisen ja asiakkaan kohteliaan kohtaamisen merkitystä. Puolet vastaajista nostivat tärkeimmäksi valmiudeksi perustaitojen hallinnan. Opiskelijoilta odotettiin myös myönteistä asennetta ja oma-aloitteisuutta.

Tärkeimpänä pidän asiakaspalvelulähtöisyyttä. Osataan perusjutut. Tervehditään AINA asiakasta. Ohjataan odottamaan jne.

Tervehtiminen, jonkun näköiset perustaidot edes jostain kampaamo/parturipalveluiden osa-alueesta. Erityisesti siitä mistä tarkoitus antaa näyttö.

Perustaidot asiakaspalvelussa (esim. asiakkaan kohtelias kohtaaminen), tärkeintä alasta kiinnostunut asenne ja avoin mieli oppimiseen.

Asiakaspalvelutaitoja, hyvää käytöstä, innostusta alasta, motivaatiota ja rohkeutta opetella uutta.

Työpaikkaohjaajien odottamat opiskelijoiden valmiudet ennen työelämäjakson alkua on teemoitettu kyselyn vastausten perusteella kuvioon 6.



Kuvio 6: Työpaikkaohjaajien odotukset opiskelijoilta ennen työelämäjakson alkua

Työelämäjaksojen aikana esiintyneet haasteet vastasivat työpaikkaohjaajien vastausten mukaan pitkälti opiskelijoiden valmiuksia koskevia odotuksia ennen työelämäjaksojen alkua. Haasteissa nousi esiin opiskelijoiden asiakaspalvelun ja ammatillisten perustaitojen puute, oma-aloitteellisuuden puuttuminen sekä työelämän pelisääntöjen noudattaminen. Lisäksi mainittiin opiskelijoiden arkuus ihmiskontakteihin. Haasteeksi koettiin myös tarjota opiskelijalle tarpeeksi töitä sekä sopeuttaa oma aika opiskelijan ohjaukseen.

Opiskelijalla on ollut esim. hyvin vähän kokemusta hiusten leikkaamisesta. Tällöin on aloitettu aivan alusta, että miten käsiä pidetään ja mistä aloitetaan. Leikkaus periaatteessa vaatisi koko ajan vieressä oloa tai vähintään joka vaiheen jälkeen tarkistusta ja uuden osan läpikäymistä. Sellaiseen meillä harvoin on aikaa, kun meillä on oma asiakas penkissä myös. Eli perusjutut olisi hyvä olla hallinnassa.

Opiskelijan arkuus kohdata ihmisiä. Omatoimisuus. Palautteen ymmärtäminen. Itsearviointi.

Jos opiskelija ei halua ottaa ohjeita vastaan eikä kunnioita työaikoja.

Oma-aloitteisuuden puuttuminen. Asiakkaan kohtaaminen ja asiakkaan kanssa keskustelu. Pukeutuminen työpaikalla. Puhelimen käyttö työpaikalla. Neuvoja ei vastaanoteta erilaisien syitten takia. Työaikojen noudattaminen.

Vastausten perusteella työelämäjaksoilla hyvin toimineeksi koettiin erityisesti yhteydenpito koulun ja opettajien kanssa. Yli puolet vastaajista nostivat tämän asian esiin. Myönteisenä pidettiin myös nuorista saatua energiaa sekä ohjaustilanteiden tarjoamaa mahdollisuutta oman ammattitaidon ja osaamisen vahvistamiseen. Opiskelijoiden omien työvälineiden käyttöä pidettiin toimivana ratkaisuna. Lisäksi vastaajat kuvasivat kokeneensa iloisia onnistumisia opiskelijoiden kanssa.

Yhteydenpito koulun kanssa.

Opettajan ja työpaikan välinen yhteydenpito.

Jos opiskelija on kiinnostunut alasta ja kiinnostunut oppimaan lisää, on mukava, kun joutuu vastailemaan hiuksiin liittyviin asioihin. Tällöin itsekkin joutuu miettimään, miksi jonkin asian tekee niin kuin tekee, eikä ns. ”automaatiolla.

Motivoituneet opiskelijat oppivat.

Mitä hyötyjä työpaikkaohjaajat sitten kokevat saavansa itselle tai yritykselle opiskelijoiden työssäoppimisjaksoilta? Tärkein hyöty oli vastausten perusteella uusien työntekijöiden saaminen yrityksiin ja apu liiketyön arkeen. Tärkeänä pidettiin myös oman ammatillisuuden vahvistamista sekä sitä, että työyhteisö saa tietoisuutta siitä, mitä opinnot pitävät nykyään

sisällään. Yrityksen hyödyksi koettiin myös kilpailuetu asiakkaiden silmissä tarjoamalla opiskelijalle mahdollisuus oppia juuri heidän liikkeessään. Esimerkki vastausten teemoittelusta on kuvattuna työpaikkaohjaajien kokemista työelämäjaksojen hyödyistä taulukossa 2.

ALKUPERÄINEN ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<p>Työssäoppimisen kautta olemme saaneet useita työntekijöitä yritykseemme.</p> <p>Mahdolliset työntekijät/vuokratuolilaiset.</p> <p>Toivomme saavan innostuneen opiskelijan motivoitumaan jäämään meille töihin.</p> <p>Toivomme tulevia työntekijöitä ja kesätyöapua.</p> <p>Jos on innostunut opiskelija ja hyvä tekijä niin ehdottomasti sitä kautta saa yritykseen hyviä tekijöitä palkattua, kun valmistuvat.</p> <p>Tarkoituksena ei ole tehdä hyvän-tekeväisyyttä vaan kouluttaa uusia työntekijöitä, muu on turhaa!</p>	<p>opiskelijoiden motivointi ja sitouttaminen</p> <p>kesätyömahdollisuudet ja tilapäiset työntekijät</p> <p>työntekijän kouluttaminen ja valmistaminen yritykseen</p>	<p>työntekijöiden rekrytointi</p>
<p>Jos on tekevä ja omatoiminen opiskelija, niin onhan hänestä suurikin apu yrityksen arjessa.</p> <p>Saamme apua töissä.</p> <p>Parhaimmillaan osaava opiskelija on hyvä lisä liikkeen työtiimiin.</p>	<p>opiskelijoiden tuottama apu ja tuki työssä</p> <p>opiskelijoiden lisäarvo työttömille</p>	<p>lisäresurssi</p>
<p>Opiskelijat myös antavat meille paljon uusia näkökulmia ja ajateltavaa. Hyviä muistutuksia perusasioista.</p> <p>Henkilökohtaisesti opiskelijoiden ohjaus muistuttaa oman työn peruspilareista.</p>	<p>uudet näkökulmat ja ideat työpaikalla</p> <p>opiskelijoiden ohjaus ja oman työn kehittäminen</p>	<p>ammattillisen identiteetin vahvistaminen</p>
<p>Ehkä jotain uusinta uutta.</p> <p>Saamme tietoisuutta mitä kaikkea opinnot pitävät sisällään nykyään.</p>	<p>ajankohtaisen tiedon tuominen</p> <p>opintojen sisällön kehityksen seuraaminen</p>	<p>tietoisuus alan trendeistä</p> <p>koulutuksen tuntemus</p>
<p>Asiakkaat arvostavat sitä, että tarjoamme mahdollisuuden oppia yrityksessämme.</p>	<p>asiakkaiden arvostus oppimismahdollisuuksista</p>	<p>kilpailuetu</p>

Taulukko 2: Esimerkki teemoittelusta työpaikkaohjaajien kokemista työelämäjaksojen hyödyistä

Opiskelijoiden työelämäjaksojen kehittämiseksi ehdotettiin uusina ideoina ammattilaisten jalkautumista oppilaitokseen, opiskelijan portfolioa omasta osaamisesta ja yritysesittelyitä opiskelijoille. Toivottiin myös, että opiskelijat olisivat valmiimpia tai valmistautuneet paremmin työelämäjaksolle. Tämä oli kysymys, johon oli jätetty eniten tyhjiä kohtia, tai vastattu: ”En osaa sanoa.”

Voisi olla kiinnostavaa, että ammattilaiset tulisivat joskus mukaan opiskelijoiden työpäiviin oppilaitokseen ja sitä markkinoitaisiin idealla PROAM (professional & amateur).

Ei kaikkina viikonpäivinä opiskelijaa liikkeeseen. Pakko saada myös ”lepoa” varsinkin jos opiskelija tarvitsee tukea paljon. Jonkinlainen rehellinen portfolio omasta osaamisestaan, koska luulot ovat useimmiten suuremmat kuin taidot.

Voisi järjestää työpaikalle tunnin, jolloin kutsua alan opiskelijoita tutustumaan työpaikkaan, jotta näkevät kuinka erilaisia kampaamot ovat.”

Käytännön läheistä koulutusta.

Kysyttäessä tulevaisuuden työelämätaitoja hius- ja kauneudenhoitoalalla, työpaikkaohjaajat nostivat esiin erityisesti vahvat asiakaspalvelu- ja yrittäjäystaidot sekä sosiaalisen median ja markkinoinnin osaamisen. Lisäksi henkisen hyvinvoinnin taidot, kuten avoin mieli, pitkäjänteisyys, sisukkuus ja paineensietokyky, nähtiin merkityksellisinä. Vastaajat korostivat myös rohkeuden, joustavuuden ja ajanhallinnan tärkeyttä. Tulevaisuuden hius- ja kauneudenhoitoalan työelämässä tarvittavat taidot on koottu sanapilveen, joka on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7: Hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuuden työelämätaikidot

Millaisia valmiuksia ja taitoja työpaikkaohjaajat sitten kokivat tarvitsevaansa opiskelijoiden ohjaukseen? Työpaikkaohjaajat kokivat tarvitsevaansa enemmän tietoa opiskelijoiden taidoista ja mahdollisista oppimisen haasteista ennen työelämäjakson alkua. He toivoivat myös ajankoh- taista tietoa opetuksen sisällöistä, käytettävistä opetusmenetelmistä sekä näytön arviointikri- teereistä. Lisäksi ohjaajat kaipaavat lisää tukea ja kannustusta ohjaustyöhönsä.

Ainakin kaikki tieto opiskelijasta etukäteen. Millainen opiskelija, mitä osaa, mitä ei ja missä tarvitsee tukea eniten.

Lisää tarkemmin tietoa jokaisen opiskelijan kohdalla hänen taidoistaan, jotta osaamme auttaa riittävästi.

Opetusmenetelmien tms. kehitys.

Ehkä parempaa ymmärrystä tämän hetken opetusmetodeista.

Tukea ja kannustusta ohjaukseen.

Työpaikkaohjaajien toiveet ja tarpeet opiskelijoiden ohjauksessa työelämäjaksoilla on tee- moitettu kuvioon 8.



Kuvio 8: Työpaikkaohjaajien toiveet ja tarpeet oppilaitokselta opiskelijoiden työelämäjakso- jen ohjaukseen

Kyselyssä nousi esiin toistuvasti opiskelijoiden käytös- ja asiakaspalvelutaitojen hallinta. Sen merkitys nousi jopa suuremmaksi kuin opiskelijoiden ammatillisten perustaitojen hallinta. Koko kyselyn läpileikkaavat teemat olivat asiakaspalvelutaidot, ammatilliset perustaidot, käytöstavat, työelämän säännöt sekä motivaatio ja asenne. Nämä teemat ovat kuvattuna kuvi- ossa 9.



Kuvio 9: Koko kyselyn kattavat keskeiset teemat

Työpajan tarkoituksena oli saada ideoita työelämäyhteistyölle sekä laatia toimintasuunnitelma hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuus- ja työelämäfoorumille. Työpajatyöskentely analysoitiin työskentelyn jälkeen fläppitauluille kirjoitettujen asioiden ja dialogissa käytyjen keskustelujen muistiinpanojen perusteella. Fläppitauluilla oli selkeät teemat valmiina kysymysten muodossa, joten vastauksista koottiin yhteenvedo. Yhteenvedossa otettiin huomioon myös dialogin aikana käydyt keskustelun muistiinpanot. Taulukkoon 3 on koottu työpajan aineisto.

<p><b>KUINKA USEIN OLISI HYVÄ KOKOONTUA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alakohtainen foorumi 2 kertaa vuodessa (kevät ja syksy)</li> <li>▪ Aamuisin klo: 8-10</li> <li>▪ Kaikille alan toimijoille yhteistä toimintaa tilanteiden mukaan (2 kertaa vuodessa)</li> </ul>	<p><b>MISSÄ OLISI HYVÄ KOKOONTUA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vaihtelevasti eri paikoissa</li> <li>▪ Imatra/Lappeenranta</li> <li>▪ Mahdollisuus osallistua myös etänä</li> </ul>
<p><b>IDEOITA YHTEISTYÖLLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Yritysten esittelyjä koululle</li> <li>▪ Yhteiset messumatkat</li> <li>▪ Osaamisen jakaminen puolin ja toisin</li> </ul>	<p><b>TIEDOTUS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Some</li> <li>▪ Sähköposti</li> <li>▪ Tiedotustapahtumat</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>OPIKELIJAT MUKAAN TOIMINTAAN</b></p> <p style="text-align: center;">Opiskelijat yrityksiin toteuttamaan asiakasiltoja/tapahtumia, opiskelijoiden portfoliot omasta osaamisesta, opiskelijoiden palautteet työelämäjaksoista työpaikkaohjaajille, oppilaitoksen tiloissa järjestettävä PROAM (professional-amateur), työpaikkaohjaajat asiakkaiksi koululle, rekrytointimessut</p>	

Taulukko 3: Kooste työpajan aineistosta

Työpaikkaohjaajat kokivat työpajatoiminnan uudenaikaiseksi ja inspiroivaksi tapahtumaksi. He antoivat positiivista palautetta järjestelyistä, tarjoiluista sekä oppilaitoksen tilojen esittelystä. Osallistujat iloitsivat myös siitä, että he tapasivat samalla kollegoitaan. Osallistujat kokivat yhteistyön merkityksen todella tärkeäksi, mutta samalla aikaa vieväksi. Yhteistyön näkökulmasta aamujankokoa koettiin helpoimmaksi järjestää omien töiden kannalta ja toiveena oli, että oppilaitoksen järjestämiin tilaisuuksiin olisi mahdollisuus osallistua jatkossa myös etäyhteyksin. Kokouksipaikoiksi toivottiin vaihtelevasti oppilaitoksen tiloja Lappeenrannassa ja Imatralla sekä myös mahdollisesti alan isompia yrityksiä.

Työpaikkaohjaajilta nousi toive tulla oppilaitokseen esittelemään omaa yritystään ja osaamistaan opiskelijoille. Lisäksi ehdotettiin myös osaamisen jakamista puolin ja toisin (oppilaitos/yritykset/opiskelijat). Dialogissa pohdittiin ja esitettiin toive kuulla opiskelijoiden palaute

työpaikkaohjaajille työelämäjakson päätyttyä. Työpaikkaohjaajia kiinnostaisi kuulla, kuinka he ovat onnistuneet ohjaustyössään opiskelijoiden näkökulmasta katsottuna. Sometaitojen hallinta koetaan tänä päivänä isoksi osaksi yrittäjyyttä sekä oman osaamisen esille tuomista. Sometaitojen harjoittelua toivottiin opiskelijoilta jo opintojen aikana. Dialogissa keskusteltiin myös opiskelijoiden työelämävalmiuksien muutoksesta sekä erityisen tuen opiskelijoiden määrän kasvusta. Erityisen tuen opiskelijoiden haasteista ja ohjaamisesta toivottiin oppilaitokselta lisää tietoa.

Työpajassa keskusteltiin toimivista tiedotuskanavista työelämän ja oppilaitoksen edustajien kesken. Ehdotuksina nousivat muun muassa sähköposti, Facebook, WhatsApp ja erilaiset tiedotustapahtumat. Näiden kanavien käyttö jakoi osallistujien mielipiteitä. Yhteisymmärrykseen päästiin sähköpostin käytössä ja lisäksi oppilaitoksen edustajat ehdottivat WhatsApp-ryhmän perustamista. Sen todettiin olevan nopea ja kätevä tiedostusväline, joka voisi tukea sujuvaa ja reaaliaikaista viestintää työelämäfoorumien toiminnassa.

Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat saivat todella paljon arvokasta tietoa ja ideoita työpaikkaohjaajilta dialogin aikana yhteistyön ja opetuksen suunnitteluun. Näitä oli esimerkiksi opiskelijan oman osaamisen esittely Instagram tilin tai portfolion avulla, jota opiskelija voisi työstää opintojen aikana. Lisäksi opiskelijapalautteen kerääminen työpaikkaohjaajille työelämäjakson päätyttyä sekä rekrytointimessujen järjestäminen. Messujen tavoitteena olisi auttaa työpaikkoja löytämään juuri heidän toimintakulttuuriinsa ja tarpeisiin sopiva osaaja. Työpajan ja kyselyn aineistosta saatujen tulosten perusteella tehtiin toimintasuunnitelma tulevaisuus- ja työelämäfoorumien työelämäyhteistyölle vuodelle 2025.

## 6 Opinnäytetyön tuotos

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön aineisto koottiin työpaikkaohjaajille suunnatusta kyselystä ja työpajasta. Kyselyn avulla kartoitettiin millaisia valmiuksia ja taitoja työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevänsä opiskelijoiden ohjauksessa. Kyselyssä kysyttiin myös työpaikkaohjaajien halukkuudesta olla mukana kehittämässä Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyötä. Halukkuutensa ilmaisseet vastaajat kutsuttiin työpajaan, jossa käynnistettiin työelämäyhteistyö ideoimalla vuoden 2025 toimintasuunnitelma tulevaisuus- ja työelämäfoorumille.

Opinnäytetyön kehittämistyönä koottiin hius- ja kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajista Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuus- ja työelämäfoorumi ja käynnistettiin sen toiminta. Työelämäfoorumien on tarkoitus olla linkkinä oppilaitoksen ja kaikkien alueen alan toimijoille. Tämä foorumi tulee kokoontumaan oppilaitoksen kutmana ja sen tarkoituksena on kehittää ja pitää yllä oppilaitoksen ja yritysten välistä yhteistyötä sekä

ennakoida tulevaa koulutus- ja osaamistarvetta alalla. Työpaikkaohjaajille suunniteltiin toteutettavaksi alakohtainen erityisen tuen opiskelijoiden tietoaamupäivä sekä valmisteltiin luento positiivisen pedagogiikan merkityksestä ohjaustyössä. Nämä tarpeet nousivat esiin työpaikkaohjaajille tehdyssä kyselyssä.

### 6.1 Työelämäfoorumin perustaminen ja toimintasuunnitelma

Tämän opinnäytetyön tärkein tavoite oli Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön kehittäminen. Hius- ja kauneudenhoitoalan ammattilaisista koottiin tulevaisuus- ja työelämäfoorumi, joka kokoontui ensimmäisen kerran työpajassa helmikuun alussa 2025. Työpajassa suunniteltiin dialogisesti tulevan vuoden yhteistyökuvioita yhdessä oppilaitoksen edustajien kanssa. Suunnittelussa hyödynnettiin syksyllä 2024 työpaikkaohjaajille toteutetun kyselyn tuloksia. Toimintasuunnitelmassa kuvataan foorumin keskeiset tehtävät, vuotuiset tapaamiset ja yhteistyön muodot, joilla pyritään vastaamaan työelämän ja oppilaitoksen yhteisiin kehittämistarpeisiin. Tulevaisuus- ja työelämäfoorumin vuoden 2025 toimintakalenteri on kuvattuna kuviossa 10.

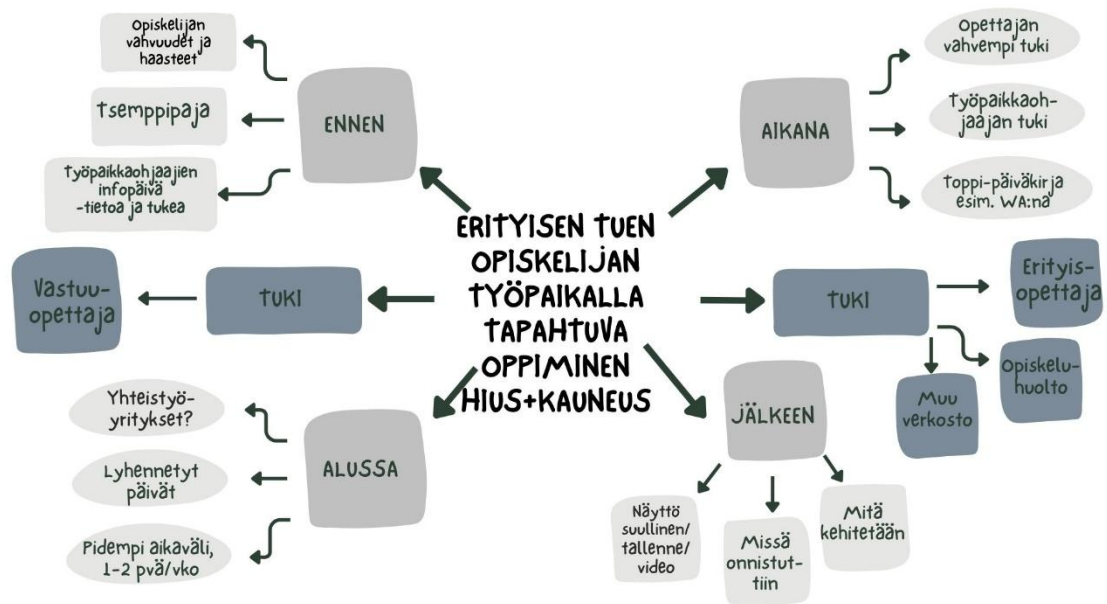


Kuvio 10: Tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toimintakalenteri vuodelle 2025

### 6.2 Erityisen tuen opiskelijan tuki työelämäjaksolla

Työpaikkaohjaajille toteutetussa kyselyssä nousivat vahvasti esiin opiskelijoiden erilaiset haasteet työelämässä oppimisen aikana. Taustalla vaikuttaa erityisen tuen opiskelijoiden määrän kasvu. Vastauksissa nousseisiin tarpeisiin vastatakseen oppilaitoksen edustajat

suunnittelivat alakohtaisen tietopaketin, joka tukee ohjaajia erityisen tuen opiskelijoiden haasteiden tunnistamisessa ja huomioimisessa ohjaustilanteissa. Hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijoiden tueksi mallinnettiin lisäksi positiivisen pedagogiikan pohjalta oma polku. Mallinnetun polun tarkoitus on kuvata työpaikkaohjaajille erilaisia käytänteitä erityisen tuen opiskelijan ohjaamisessa työelämässä oppimisen aikana. Tämä polku on kuvattu kuviossa 11.



Kuvio 11: Esimerkki erityisen tuen opiskelijan polusta työelämäjaksolla

### 6.3 Positiivisin askelin kohti ammattia -luento

Työelämäfoorumien käynnistämisen sekä erityisen tuen opiskelijoiden haasteiden tunnistamisen ja erilaisia käytänteitä kuvaavan tietopaketin lisäksi opinnäytetyön tuotoksena kehitettiin työpaikkaohjaajille suunnattu luento, jonka tavoitteena on vahvistaa ohjaustyötä positiivisen pedagogiikan keinoin (liite 2). Luentotarpeen taustalla oli työpaikkaohjaajille suunnattu kysely, jonka tuloksista kävi ilmi selkeä toive saada enemmän tukea ja työkaluja ohjaustyöhön. Lisäksi työpajassa käytiin vilkasta keskustelua ohjauksen vaativuuteen ja opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden huomioimiseen liittyen. Luento pohjautuu opinnäytetyön tietoperustaan positiivisesta psykologiasta ja pedagogiikasta ja siinä tuodaan esiin, miten myönteinen vuorovaikutus, vahvuuksien tunnistaminen ja opiskelijoiden voimavarojen tukeminen voivat edistää opiskelijoiden oppimista. Luento sisällytettiin osaksi tulevaisuus- ja työelämäfoorumien toimitasuunnitelmaa ja sen tarkoituksena on tukea ohjaajien ohjausosaamista.

## 7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyön kehittäminen. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli: Millaisia valmiuksia ja taitoja työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevansa opiskelijoiden ohjauksessa. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia työpaikkaohjaajille suunnatussa kyselyssä. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että työpaikkaohjaajat kaipaavat lisää tukea ohjaustyöhön, erityisesti tilanteissa, joissa ohjattavina on erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. Lisäksi työpaikkaohjaajat toivoivat tietoa ajankohtaisista opetussisällöistä ja -menetelmistä. Myös näytön arviointiin liittyvän tiedon jakaminen koettiin tärkeäksi. Nämä toiveet osoittavat, että työpaikkaohjaajat kokevat vastuunsa merkittäväksi ja kaipaavat siihen selkeämpää tukea ja yhtenäisiä käytäntöjä.

Kyselytutkimuksen avulla selvitettiin myös, millaisena työpaikkaohjaajat kokevat Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijoiden työelämäjaksojen käytänteet, millaisia haasteita ja kehityskohteita löytyy sekä millaisia hyötyjä ja onnistumisia työelämäjaksot tuovat yrityksille. Vastausten perusteella työelämäjaksojen käytänteet koettiin pääosin toimiviksi ja yhteistyö opettajien kanssa sujuvaksi. Työelämäjaksojen onnistumisen kannalta keskeisiksi tekijöiksi nousivat opiskelijoiden asiakaspalvelutaidot, käytöstavat, ammatilliset perustaidot sekä työelämän pelisääntöjen tuntemus. Lisäksi työpaikkaohjaajat nostivat esiin opiskelijoiden motivaation ja asenteen merkityksen. Nämä havainnot vahvistavat ammatillisen oppilaitoksen opetuksen keskeistä tarkoitusta -perustaitojen opetusta niin ammatillisesti kuin vuorovaikutuksellisesti.

Toinen tutkimuskysymys oli: Miten työelämäyhteistyötä voisi kehittää? Oppilaitoksessa järjestetyssä työpajassa yhteistyöstä kiinnostuneet työpaikkaohjaajat sekä hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat ideoivat yhdessä tulevaa yhteistyötä. Tuloksena käynnistettiin alakohtainen tulevaisuus- ja työelämäfoorumien toiminta sekä laadittiin sen toimintasuunnitelma vuodelle 2025. Toimintasuunnitelmaan sisällytettiin oppilaitoksen järjestämiä työpaikkaohjaajille suunnattuja koulutuksia kyselyssä ja työpajassa esiin nousseisiin tarpeisiin. Toimintasuunnitelman toimintakalenteri on esitetty kuviossa 10. Työpajassa syntyneet ideat ja kokemukset tukevat ajatusta siitä, että työelämäyhteistyö ei voi perustua ainoastaan satunnaiseen viestintään, vaan vaatii jatkuvaa vuoropuhelua ja yhteistä kehittämistä.

Ammatillisten koulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja työelämäyhteistyön merkitystä on tutkittu paljon, mutta siitä, miten se sitten toteutetaan ja miten sitä ylläpidetään, löytyy huomattavasti vähemmän tutkimuksia. Lindroos (2023) selvittää YAMK opinnäytetyössään ammatillisen koulutuksen työelämä- ja yritys yhteistyön merkitystä ja toimintatapoja. Tutkimus korostaa, että ammatillisen koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön syventäminen edellyttää luottamusta, avoimuutta ja molemminpuolista sitoutumista. Ranto (2021) puolestaan on tutkinut työpaikkaohjaajien ja ammatillisten opettajien välistä kumppanuutta. Rannon

tutkimuksessa nousi esiin, että työpaikkaohjaajien mielestä tärkeintä kumppanuuden ja asiakkuuden hoidossa on henkilökohtainen ja vuorovaikutteinen yhteistyö opettajan kanssa opiskelijan oppimisprosessin eri vaiheissa. Nämä tutkimukset osoittavat, että aito dialogi osapuolten välillä on osa kumppanuuden rakentamista.

Kehittämistyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevansa lisätietoa opiskelijoiden taidoista ennen työelämäjaksojen alkua. Tietoa kaivattiin erityisesti opiskelijoista, jotka saavat erityistä tukea. Ajankohtaista tietoa ammatillisesta opetuksesta ja ammattiosaamisen näytöistä toivottiin myös enemmän. Lisäksi työpaikkaohjaajat odottavat oppilaitokselta vahvempaa tukea ja kannustusta ohjaustehtäviinsä. Työpaikkaohjaajien sekä hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien työpajassa käynnistämä ja ideoima tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toimintasuunnitelman sisältö tulee vastaamaan näihin tarpeisiin.

## 8 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyötä. Tutkimusmenetelminä käytettiin laadullisia menetelmiä ja aineisto kerättiin työpaikkaohjaajille suunnatussa kyselyssä ja työpajassa. Nämä menetelmät sopivat tutkimukselliseen kehittämistyöhön, koska kyselyssä saadaan kattava yleiskuva kohderyhmän mielipiteistä, kokemuksista sekä tarpeista. Työpaja puolestaan tukee syvällisempää tiedonkeruuta mahdollistaen vuorovaikutuksen sekä yhteiskehittämisen, joka on erityisen arvokasta uusia toimintatapoja ja ratkaisuja etsiessä.

Kyselyn vastaajien määrä jäi todella alhaiseksi (18 vastausta), vaikka sähköposteja, ilmoituksia ja linkkejä jaettiin eri kanavia pitkin useaan otteeseen alueen hius- ja kauneudenhoitoalan toimijoille. Tämä oli pettymys opinnäytetyön tekijälle. Alhainen vastausmäärä saattaa heikentää tulosten yleistettävyyttä, mutta antaa silti suuntaa alan toimijoiden näkemyksistä ja keskeistä oli se, että kyselyyn vastanneet ilmoittivat halukkuutensa olla jatkossa mukana kehittämässä työelämäyhteistyötä oppilaitoksen kanssa.

Opiskelijoiden käytöstarojen ja asiakaspalvelutaitojen puutteet nousivat selvästi esiin kyselyssä. Teema toistui läpi vastausten, mikä tekee siitä merkittävän ja huomionarvoisen havainnon. Se voi viitata siihen, että työelämässä odotetaan opiskelijoilta ennen kaikkea valmiutta toimia vuorovaikutustilanteissa ja asiakaskohtaamisissa, kun taas ammatillisen osaamisen kehittymistä pidetään luonnollisen osana työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. On myös mahdollista, että työpaikkaohjaajilla voi olla erilainen näkemys hyvästä käytöksestä kuin nuorilla opiskelijoilla.

Työpaikkaohjaajien vastauksissa korostui vahvasti myös opiskelijoiden ammatillisten perustaitojen merkitys. Perustaitojen hallinta luo pohjan kaikelle ammatilliselle osaamiselle ja se mahdollistaa sen, että ohjaus voi keskittyä myös syventävään osaamiseen eikä vain työn perusedellytysten varmistamiseen. Tämä havainto myös tähdentää oppilaitoksen ja työelämän vuoropuhelun tärkeydestä: millaisia perustaitoja opiskelijoilta odotetaan ja kuinka oppilaitos voi tukea niiden kehittymistä jo ennen työelämäjaksoja. Samalla se haastaa pohtimaan, miten opiskelijan yksilölliset vahvuudet ja mahdolliset tuen tarpeet huomioidaan, jotta jokainen opiskelija saa mahdollisuuden kasvaa kohti ammattia.

Myös Karvin toteuttama arviointi (2022) työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön toteutumisessa nosti esiin kysymyksen, mitä taitoja opiskelijoiden tulisi hallita aloittaessaan työelämässä oppimisen ja mitkä taidot he opettelevat vasta jakson aikana. Arvioinnin tuloksissa ilmeni, että opiskelijoiden yleiset työelämävalmiudet tulee olla riittävällä tasolla ammatillisten taitojen lisäksi, kun he aloittavat työelämässä oppimisen. (Karvi 2022, 131.)

Työelämäyhteistyön käytänteitä ideoitiin työpajassa työelämän edustajien sekä hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien kesken, ja se onnistui loistavasti. Työpaja oli osallistujille täysin uudenlainen toimintatapa, mikä herätti paljon kiinnostusta ja innostusta. Työpajan dialoginen lähestymistapa mahdollisti sen, että osallistujat pääsivät tasavertaisina toimijoina jakamaan kokemuksiaan, näkemyksiään sekä kehittämisehdotuksiaan. Keskusteluissa nousi esiin molemminpuolinen halu ymmärtää toistensa toimintaympäristöjä sekä rakentaa yhteistyötä, joka tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja kiinnittymistä työelämään. Työpajassa esiin tulleet kokemukset, näkemykset ja ideat jalostuivat konkreettisiksi kehittämistoimenpiteiksi alakohtaisen tulevaisuus- ja työelämäfoorumien toimintasuunnitelmaan. Lisäksi työpajan dialogisuus toi arvokasta tietoa Saimaan ammattiopiston hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille opetuksen kehittämiseen ja suunnitteluun työelämän näkökulmasta katsottuna. Onnistunut dialoginen työpaja antoi vahvistusta yhteistyömuodoksi myös jatkossa.

Tämän opinnäytetyön aihetta ja ajankohtaisuutta tukee Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2025 järjestämä verkkoaiivorihi, jonka tavoitteena oli kerätä näkemyksiä ammatillisen koulutuksen kehittämisestä ja siitä, millainen on paras mahdollinen ammatillinen koulutus vuonna 2040. Aivoriihessä kuultiin lähes 2000 osallistujaa, joista suurin osa oli ammatillisten oppilaitosten henkilöstöä sekä opiskelijoita. Keskeisiksi johtopäätöksiksi nousivat laadukas opetus sekä tiivis työelämäyhteistyö. Laadukkaan opetuksen nähtiin muodostavan perustan ammattitaidolle, mutta sen rinnalle tarvitaan työelämälähtöistä osaamista, jota voidaan kehittää vain tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Myös lähiopetuksen turvaaminen, opiskelijoiden ohjaus ja tuen saatavuus nähtiin tärkeinä sekä nykyisinä vahvuuksina, että tulevaisuuden kehittämiskohteina. Tulokset korostavat, että opetuksen tulee jatkossakin tarjota työelämän tarpeisiin perustuvan ammattitaidon ja tätä ei voida saavuttaa ilman sujuvaa yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024c.) Lähiopetuksen

turvaaminen tukee ammatillisten perustaitojen kehittymistä ja työelämäyhteistyön kehittäminen on paitsi ajankohtaista, myös tulevaisuuden ammatillisen koulutuksen perusta.

Opinnäytetyön tutkimusprosessi osoitti, että kysely tulee olla huolella mietittynä tutkimuskysymyksiin perustuen. Eryteisesti kysymysten ymmärrettävyys vaikuttaa suoraan siihen, millaista tietoa saadaan kerättyä ja kuinka hyvin se vastaa tutkimuksen tavoitteisiin. Kyselylomakkeen laatimisessa tulee olla huolellinen, jotta vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja että vastaukset ovat tulkittavissa luotettavasti. Tämän työn yhteydessä kävi ilmi, että joitakin kysymyksiä olisi voinut täsmentää, jotta vastauksista olisi saatu syvällisempää tietoa.

Työpajan ajanhallinta tulee suunnitella tarkasti, jotta osallistujat ja työpajan vetäjä saavat rauhassa työskennellä ja ideoida aiheiden parissa niin, että myös yhteenvedolle jää aikaa. Riittävä aika mahdollistaa avoimen dialogin sekä sen, että keskustelun ydinkohdat voidaan lopuksi koota ja sanoittaa yhteenvedoon. Tässä opinnäytetyössä toteutettu työpaja eteni vuorovaikutteisesti ja osallistujat olivat aktiivisia, mutta keskustelu pääsi kunnolla vauhtiin vasta työpajan loppupuolella, kun osa osallistujista joutui jo poistumaan.

Opinnäytetyön tietoperustan tarkoituksena on tuoda esiin positiivisen psykologian merkitystä ohjaustyössä, kun taas dialogi ohjaa työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä alakohtaisessa tulevaisuus- ja työelämäfoorumien toiminnassa. Positiivista psykologiaa sekä dialogia voidaan hyödyntää yhteistyössä niin työelämänedustajien, opiskelijoiden kuin opettajienkin välillä. Opinnäytetyön tietoperustan pohjalta luotu Positiivisen psykologian luentomateriaali (liite 2) sopii käytettäväksi niin opettajille kuin työelämäohjaajillekin tukemaan nuorten kanssa työskentelyä alasta riippumatta. Positiivisen pedagogiikan luentomateriaali tullaan julkaisemaan SlideShare -alustalla avoimesti saataville. Tarkoituksena on mahdollistaa materiaalin hyödyntäminen laajemmin työelämäyhteistyön tueksi ja lisätä positiivisen psykologian ja pedagogiikan tietoisuutta, ymmärrystä ja soveltamista arjen ohjaus- ja opetustilanteissa. Eriytyisen tuen opiskelijan polkua työelämäjakson aikana (kuvio 11) voidaan myös soveltaa ja kehittää yli tutkintorajojen.

Opinnäytetyön tieteellistä syvyyttä olisi voinut vahvistaa hyödyntämällä enemmän vertaistutkimuksia, väitöskirjoja sekä kansainvälisiä lähteitä. Laajempi lähdepohja olisi rikastuttanut tietoperustaa ja syventänyt työn akateemista näkökulmaa. Toivoin opinnäytetyön tekemiselle erillistä ajanjaksoa, jonka aikana keskittyminen olisi ollut pelkästään työn tekemisessä. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista ja rajallinen aikataulu vaikutti osaltaan työn laajuuteen. Siitä huolimatta koen, että työ tarjoaa arvokkaita kehittämisenäkökulmia ja voi toimia pohjana jatkoktyölle tai syvällisemmälle tutkimukselle tulevaisuudessa.

Työskennellessäni pitkään hiusalan yrittäjänä, ymmärrän työelämän kiireen, aikapaineen ja yrittäjyyden tuomat haasteet ja kun tähän kaikkeen lisätään vielä opiskelijoiden ohjaus,

arvostan todella kaikkea työtä, jota työpaikkaohjaajat opiskelijoiden eteen tekevät. Nyt ammatillisena opettajana työskennellessäni koen, että työpaikkaohjaajien tulisi saada enemmän arvostusta tekemästään ohjaustyöstään. Toivon, että tämän kehittämistyön myötä Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyökumppanit pääsevät kokemaan heidän osallisuuden tärkeyden kaikessa oppilaitoksen kanssa tekemässä yhteistyössä. Toivon, että he saavat myös tarvitsemaansa tukea opiskelijoiden ohjaukseen ja tietenkin tulevaisuuden tekijöitä yrityksiinsä.

Opinnäytetyön toteutukseen haettiin tutkimuslupa Saimaan ammattiopisto Sampolta syksyllä 2024. Opinnäytetyötä ohjasi tutkimustieteellisen neuvottelukunnan määrittämät hyvän tieteellisen käytännön periaatteet, rehellisyys, luotettavuus, arvostus ja vastuunkanto (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Tutkimuskysymyksiin lähdettiin etsimään vastausta laadullisen tutkimuksen avulla, menetelminä käytettiin kyselyä ja työpajaa. Kyselyyn ja työpajaan osallistuneille kerrottiin avoimesti, että tietoa käytetään opinnäytetyössä. Kyselyyn vastaajien henkilöllisyyttä ei ole mahdollista selvittää, sillä kyselyyn vastattiin anonyymisti. Kyselyä voidaan pitää validina, sillä sen avulla saatiin tarkoituksenmukaista tietoa. Tutkimustulokset on julkaistu muodossa, jossa yksittäisiä henkilöitä ei voida tunnistaa. Kehittämistyön kysely ja työpaja ovat toistettavissa eli reliaabelius on hyvä. Tosin uudelleen toteutetussa työpajassa syntyisi varmasti uudenlaisia ideoita, jolloin myös toimintasuunnitelma työelämäyhteistyölle muokkautuisi erilaiseksi.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointia tehdään koko kehittämishankkeen ajan suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, tutkimiseen, tulkinnasta tuloksiin ja johtopäätöksiin. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tutkijan rehellisyys on luotettavuuden kriteeri, koska arvioinnin kohteena on tutkijan itsensä tutkimuksessaan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkimustekstissään tutkijan on pystyttävä kuvaamaan ja perustelemaan valintansa, ratkaisunsa sekä arvioimaan ratkaisujensa tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta tavoitteiden kannalta. (Vilkkä 2015, 196-197.) Myös Puusa ja Juuti painottavat tutkijan perustelluin kuvaamaa tutkimuksen etenemistä vakuuttaakseen lukijan ammattitaidostaan ja siitä, että tutkija on valinnut ja käyttänyt oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä ratkaistakseen tutkimusongelman ja toteuttaakseen tutkimuksen. (Puusa & Juuti, 2020, 175.)

Laurean ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot ovat vahvistaneet ammatti-identiteettiäni opettajana, ja opinnäytetyön tekeminen on antanut kosketuspintaa tutkimukselliseen kehittämiseen. Positiivinen pedagogiikka ja dialogi ovat tulleet päivittäisiksi työkaluikseni niin työ- kuin arkielämäni. Opinnäytetyössä olen saanut kehittää omaa osaamistani sekä oman organisaationi toimintaa. Tämä opinnäytetyö ei olisi toteutunut ilman dialogia, aineisto saatiin työelämän yhteistyötahoilta ja oman työyhteisöni tuki on ollut korvaamaton. Yhdessä me

jatkamme tämän jatkuvan kehittämistyön viemistä eteenpäin positiivisesti tulevaisuuteen katsoen.

Mahdollinen jatkotutkimusaihe voisi olla tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toiminnan tarkastelu. Olisi mielenkiintoista selvittää, millaisia hyötyjä dialoginen toiminta on tuonut niin työpaikkaohjaajille, oppilaitokselle kuin opiskelijoillekin. Lisäksi olisi mielenkiintoista syventyä siihen, miten positiivisen psykologian lähestymistavat voivat tukea työpaikkaohjaajien ohjaustyötä ja edistää vuorovaikutusta työelämässä.

## Lähteet

- Aarnio, H. 2012. Dialogiset menetelmät. Hämeen ammattikorkeakoulun verkkosivut. Viitattu 5.4.2025. <http://www3.hamk.fi/dialogi/diale/menetelmat/>
- Ahola, M., Saarnio, J. (toim.) 2020. Inspis. EVVK - Ratkaisukeskeinen työskentelyote nuorten kanssa. Espoo: Origos Oy.
- Alavesa, A. 2023. Ratkaisukeskeinen työote ohjaustyössä. Viitattu 8.3.2025. <https://laatuajal-kihuoltoon.savonia.fi/wp-content/uploads/sites/19/2023/10/Ratkaisukeskeinen-tyoote.pdf>
- Alhanen, K. 2024. Dialogikirja. Helsinki: Into Kustannus Oy.
- Arikka, L. 2021. Dialogi pelastaa maailman ja muita oivalluksia käymistäni keskusteluista. Helsinki: Kirjapaja.
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. Viitattu 27.10.2024. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2017/673#Pidm46111192073040>
- Avola, P. & Pentikäinen, V. 2019. Kukoistava kasvatus, Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. BEEhappy Publishing.
- Erätauko 2025. Viitattu 5.4.2025. <https://www.eratauko.fi/mika-eratauko/>
- Gothi, R. 2020. Kuuntelijan käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkilä, J., Heikkilä, K. 2001. Dialogi -Avain innovatiivisuuteen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Helander, J. 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja. Viitattu 29.12.2024. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40325/HAMK\\_AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40325/HAMK_AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf)
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hongisto, V. 2018. Monien mahdollisuuksien terapiaa. Viitattu 8.3.2025. [https://ratkes.fi/wp-content/uploads/2021/10/Furman\\_Ratkes-1\\_2018.pdf](https://ratkes.fi/wp-content/uploads/2021/10/Furman_Ratkes-1_2018.pdf)
- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jokinen, S. 2022. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu, Kosmetiikka asiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen, Estenomi YAMK. Viitattu 9.3.2025. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748121/Jokinen\\_Sirpa?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748121/Jokinen_Sirpa?sequence=2&isAllowed=y)
- Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Juva: Bookwell Oy.
- Kallio, J. 2016. Opettamisen vallankumous. Opettajasta elinikäisen oppimisen valmentajaksi. Helsinki: Tietosanoma.
- Kantojärvi, P.2021. Fasiliointi luo uutta: Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.
- Kopakka, M., Kiviniemi, L. 2024. Työelämäyhteistyö sosiaali- ja terveysalalla toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa -näkökulmana dialogisuus. Oamk Journal, (67). Oulun ammattikorkeakoulu. <https://oamkjournal.oamk.fi/2024/tyoelamayhteistyö-sosiaali-ja-terveysalalla-toisen-asteen-ammattillisessa-koulutuksessa-nakokulmana-dialogisuus/>

Koulutuskeskus Jedu. 2022. Erityisen tuen opetus- ja ohjaussuunnitelma 2023-2025. Viitattu 29.9.2024. <https://jedu.fi/wp-content/uploads/2023/11/Erityisen-tuen-opetus-ja-ohjaussuunnitelma-2023-2025.pdf>

Kumppanina työelämä. Arviointi työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa. 2022. Viitattu 5.4.2025. <https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Kumppanina-tyoelama-Arviointi-tyoelamassa-oppimisesta-ja-tyoelamayhteistyosta-ammattillisessa-koulutuksessa.pdf>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 27.10.2024. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2017/531>

Leskisenoja, E. 2017. Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. Jyväskylä: PS-kustannus.

Leskisenoja, E. 2017. Vuosi koulua, vuosi iloa. PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluilona edistäjänä. Viitattu 12.1.2025. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62568/Leskisenoja\\_Eliisa\\_ActaE198\\_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62568/Leskisenoja_Eliisa_ActaE198_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Leskisenoja, E. & Sandberg E. 2019. Positiivinen pedagogiikka ja nuorten hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lindroos, J.2023. Työelämäyhteistyöstä kumppanuuteen ammatillisessa koulutuksessa - tapaus Keuda. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma. Viitattu 5.4.2025. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/795762/Lindroos\\_Jyri.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/795762/Lindroos_Jyri.pdf?sequence=2)

Niskanen, T. & Jussila, V. 2024. Nepsy-materiaalipakki ammattilaiselle. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.

Ohjaan.fi 2025. Työelämässä oppimisessa jokaisella on oma roolinsa. Viitattu 5.4.2025. <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/tyoelamassa-oppimisessa-jokaisella-on-oma-roolinsa/>

Ojanen, M. 2023. Positiivisen psykologian käsikirja. Painettu EU:ssa. Basam Books Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2023. Työpaikkaopetus. Viitattu 27.7.2024. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyopaikkaopetus/>

Opetushallitus 2024a. Ammatillinen koulutus Suomessa. Viitattu 28.11.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>

Opetushallitus 2024b. Henkilökohtaistaminen. Viitattu 26.7.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilokohtaistaminen>

Opetushallitus 2024c. Työelämässä oppiminen. Viitattu 26.7.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opetushallitus 2024d. Ammatilliset perustutkinnot uudistuvat vuoteen 2025 mennessä. Viitattu 28.11.2024. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/ammattilliset-perustutkinnot-uudistuvat-vuoteen-2025-menessa>

Opetushallitus 2024e. Osaamisen osoittaminen ja arviointi. Viitattu 1.8.2024.

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-osoittaminen-ja-arviointi>

Opetushallitus 2024f. Opiskelijan hyvinvointi ja tuki ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu

28.9.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opiskelijan-hyvinvointi-ja-tuki-ammattillisessa-koulutuksessa>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024a. Työelämässä oppiminen. Viitattu 28.11.2024.

<https://okm.fi/tyoelamassa-oppiminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024b. Laadukas opetus ja työelämäyhteistyö keskeisiä ammatillisen koulutuksen verkkoavoriihen johtopäätöksiä. Viitattu 28.11.2024.

<https://okm.fi/-/laadukas-opetus-ja-tyoelamayhteisty-keskeisia-ammattillisen-koulutuksen-verkkoavoriihen-johtopaatoksia>

Opetus ja kulttuuriministeriö 2024c. Ammatillinen koulutus on uuden edessä. Viitattu

2.11.2024. <https://okm.fi/-/ammattillinen-koulutus-on-uuden-edessa>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Ranto, P. 2021. Työpaikkaohjaajan ja ammatillisen opettajan välinen kumppanuus: Työpaikkaohjaajan näkemyksiä. Master opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Liiketoiminnan uudistamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Viitattu 9.3.2025.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501488/Ranto\\_P%c3%a4ivi\\_julkaistava\\_ver-sio.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501488/Ranto_P%c3%a4ivi_julkaistava_ver-sio.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

RATKES - ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys ry. 2025. Viitattu 22.3.2025.

<https://ratkes.fi/yhdistys/>

Saimaan ammattiopisto Sampo 2024a. Koulutusalaesittely, Hius- ja kauneudenhoitoala. Viitattu 3.1.2025.

<https://edusampo.fi/hakijalle/koulutusalat/hius-ja-kauneudenhoitoala/>

Saimaan ammattiopisto Sampo 2024b. Tulevaisuus- ja työelämäfoorumi. Viitattu 2.11.2024.

<https://edusampo.fi/tyoelamalle/palvelut-yrityksille/tulevaisuus-ja-tyoelamafoorumi/>

Savikuja, T., Happo, I., Talonen, E., Virtanen, P. 2024. Erityisen tukevia menetelmiä. Tietoa ja konkretiaa ammatilliseen koulutukseen. Jyväskylä: Santalahti.

Savikuja, T. & Puustjärvi, A. 2022. Nepsy-opas, Tukea neuropsykiatrisiin haasteisiin.

Jyväskylä: PS-kustannus.

Seligman, M.E.P. 2011. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being.

New York: Simon & Scuster.

Tilastokeskus 2022. Oppimisen tuki. Viitattu 2.11.2024. <https://stat.fi/julkaisu/cl8lmq0ndqquf0dutte806lj3>

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

Tuominen, T., Järvi, K., Lehtonen, M., Valtanen, J., Martinsuo, M. 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja'. Osallistavia menetelmiä palvelujen tuotteistamiseen. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede + teknologia 5/2015. Viitattu 28.11.2024.

<https://aaltodoc.aalto.fi/server/api/core/bitstreams/e28a24d7-a962-4cc2-a147-fe286705f936/content>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 27.11.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Uusitalo, L. 2023. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wedman, A. 2020. Opiskelijan ohjauksen käytänteet ja kehittämissuhteet työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Opinnäytetyö. Lapin AMK, Tekniikan ja liikenteen ala, Teknologiaosaamisen johtaminen insinööri. Viitattu 9.3.2025. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352836/Wedman\\_Alli.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352836/Wedman_Alli.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Wenström, S. 2020. Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yli-Jylhä, T. & Usui, F. 2023. Positiivinen pedagogiikka opetuksessa ja kouluuyhteisössä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 22.3.2025. [https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx\\_123456789\\_86779#](https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_86779#)

## Kuviot

Kuvio 1: Eri osapuolien tehtävät työelämäjaksoilla (Ohjaan.fi) .....	11
Kuvio 2: Viisi askelta ratkaisukeskeisyyteen (mukaillen Avola & Pentikäinen 2019, 66-67) ...	17
Kuvio 3: Opinnäytetyön tietoperustan synteesi .....	24
Kuvio 4: Opinnäytetyön ja tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (mukaillen Ojasalo ym. 2009, 24).....	26
Kuvio 5: Luovan ongelmanratkaisun prosessi ja opinnäytetyön työpajan kulku (mukaillen Ojasalo ym. 2015, 159) .....	28
Kuvio 6: Työpaikkaohjaajien odotukset opiskelijoilta ennen työelämäjakson alkua.....	31
Kuvio 7: Hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuuden työelämätaidot .....	35
Kuvio 8: Työpaikkaohjaajien toiveet ja tarpeet oppilaitokselta opiskelijoiden työelämäjaksojen ohjaukseen .....	36
Kuvio 9: Koko kyselyn kattavat keskeiset teemat.....	36
Kuvio 10: Tulevaisuus- ja työelämäfoorumin toimintakalenteri vuodelle 2025 .....	39
Kuvio 11: Esimerkki erityisen tuen opiskelijan polusta työelämäjaksolla .....	40

## Taulukot

Taulukko 1:PERMA-teorian mukaiset hyvinvoinnin elementit (Seligman 2011) .....	15
Taulukko 2: Esimerkki teemoittelusta työpaikkaohjaajien kokemista työelämäjaksojen hyödyistä.....	33
Taulukko 3: Kooste työpajan aineistosta .....	37

## Liitteet

Liite 1: Sähköinen kysely .....	54
Liite 2: Positiivisin askelin kohti ammattia -luennon diat .....	57

## Liite 1: Sähköinen kysely

## Hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyön kehittäminen

Tämän kyselyn tarkoituksena on Saimaan ammattiopisto Sampon hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyön kehittäminen. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Kysely on auki 17.11.2024 asti. Kyselyn tuloksia käytetään opinnäytetyöni (Estenomi YAMK) kehittämisosan perustana. Tarkoituksena on kehittää työelämäyhteistyötä niin, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla niin yritysten kuin opiskelijoidenkin tarpeita. Vastaukset käsitellään anonyymisti.

Kiitän vastauksestasi, olemme tärkeän asian äärellä :)

Johanna Ukkonen, [johanna.ukkonen@edusampo.fi](mailto:johanna.ukkonen@edusampo.fi), 040 620 9359

\* Pakollinen

1. Oletko toiminut tai toimitko työpaikkaohjaajana: \*

- Hiusalan yrityksessä
- Kauneudenhoitoalan yrityksessä
- Muu

2. Miten toivoisit, että opiskelija etsii työpaikan työelämäjaksolle? \*

- Opiskelija tulee itse kysymään suoraan yrityksestä
- Opiskelija ottaa yhteyttä soittamalla
- Opiskelija laittaa sähköpostia
- Opettaja ottaa yhteyttä
- Muu

3. Minkä pituinen työelämässä oppimisen jakso olisi mielestäsi hyvä? \*

- Muutama päivä viikossa tietyn ajanjakson ajan
- Kuukausi
- Kaksi kuukautta
- Muu

4. Mihin vuodenaikaan työelämäjaksot sopisivat mielestäsi parhaiten? \*

Kevät

Kesä

Syksy

Talvi

Muu

5. Kuinka usein työelämässä oppimista ohjaavan opettajan olisi hyvä käydä yrityksessä? \*

Työelämäjakson alussa

Työelämäjakson keskivaiheilla

Työelämäjakson lopussa

Työelämäjakson alussa ja lopussa

Tarpeen mukaan (sovitaan tapauskohtaisesti)

6. Millaisia valmiuksia odotat opiskelijoilta ennen työelämäjakson alkua? (asiakkaan kohtaaminen, ammatilliset perustaidot...)

Kirjoita vastaus

7. Mitkä ovat suurimmat haasteet, joita kohtaat työelämäjaksojen aikana? \*

Kirjoita vastaus

8. Mitkä asiat ovat toimineet hyvin työelämäjaksoilla? \*

Kirjoita vastaus

9. Miten näet opiskelijoiden työelämäjaksojen hyödyntävän sinua tai yritystäsi? \*

Kirjoita vastaus

10. Mitä uusia ideoita tai innovaatioita ehdottaisit opiskelijoiden työelämäjaksojen kehittämiseksi? \*

Kirjoita vastaus

11. Millaisia valmiuksia/taitoja hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijat mielestäsi tulevat tulevaisuuden työelämässä tarvitsemaan? \*

Kirjoita vastaus

12. Millaisia valmiuksia/taitoja sinä mahdollisesti tarvitsisit opiskelijoiden ohjauksessa? \*

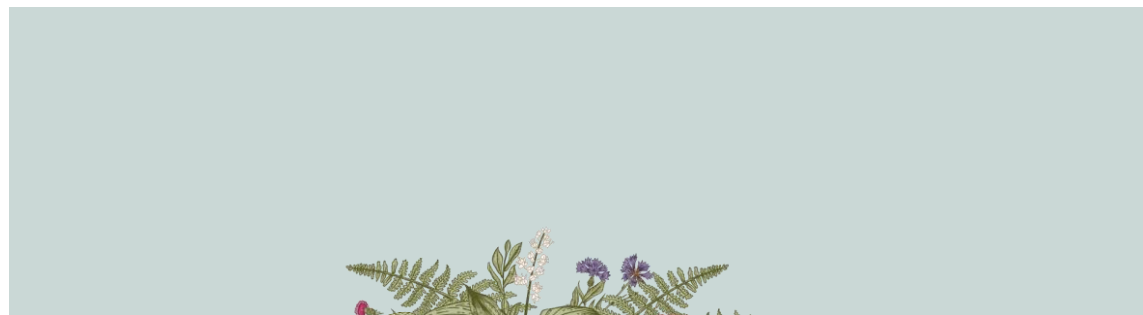
Kirjoita vastaus

13. Jos haluat olla tulevaisuudessa mukana kehittämässä hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäyhteistyötä jätähän tähän yhteystietosi, kiitos :)

Kirjoita vastaus

Lähetä

## Liite 2: Positiivisin askelin kohti ammattia -luennon diat



Millaisia työssäoppijoita toivot?

Voisitko itse ohjauksellasi vaikuttaa siihen?





## Positiivinen psykologia

- Psykologian osa-alue joka keskittyy ihmisen hyvinvointiin ja elämänlaadun parantamiseen.
- Positiivinen psykologia pyrkii ymmärtämään ja vahvistamaan niitä piirteitä ja kokemuksia, jotka auttavat ihmisiä kukoistamaan.
- Pelkkä pahoinvoinnin poistaminen ei vielä takaa hyvinvointia.
- Kaunista puutarhaakaan ei saavuteta pelkästään kitkemällä rikkaruohoja, vaan sinne on myös istutettava kukkia.



## Positiivinen pedagogiikka

- Kasvatus ja opetusmenetelmä, joka keskittyy vahvuuksiin ja positiivisiin tunteisiin.
- Tavoitteena on edistää oppilaiden hyvinvointia, oppimismotivaatioita ja vastoin käymisestä selviytymistä hyödyntämällä positiivisen psykologian perusteita.
- Positiivinen pedagogiikka on eri puolille maailmaa levinnyt ja alati lisääntyvään empiriseen näyttöön perustuva kasvatuskäsitys.



## Positiivisesta psykologiasta positiiviseen pedagogiikkaan



- Positiivinen psykologia keskittyy yleisesti ihmisten hyvinvoinnin edistämiseen, kun taas positiivinen pedagogiikka soveltaa näitä periaatteita opetusympäristöihin.
- Positiivinen pedagogiikka käyttää positiivisen psykologian menetelmiä luodakseen ilmapiirin, joka tukee oppilaiden kokonaisvaltaista kehitystä ja oppimista.
- Positiivisen pedagogiikan avulla voidaan tukea työssä oppijan oppimista ja hyvinvointia sekä valmentaa osaavia ja motivoituneita hius- ja kauneudenhoitoalan osaajia työelämään.



Mitä tulee huoneeseen kun sinä tulet  
huoneeseen?



Tarttuuko innostus?

- Voimaannuttavat, oikeudenmukaiset ja kannustavat ohjaajat innostavat nuoria.
- Sen sijaan kiire, aikapaineet, kritiikki ja erityisesti epäoikeudenmukainen kohtelu ovat riskitekijöitä innostukselle.
- Jokaisen yksilöllistä kehitystä korostava ympäristö on hyödyllinen kaikille.



Millaista palautetta sinä olet saanut?

Positiivinen/negatiivinen, kummat muistat paremmin?





#### Negatiivinen palaute

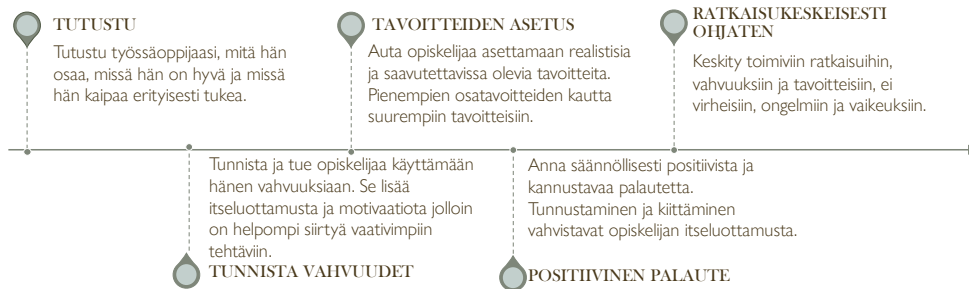
- Negatiivisen palautteen muistijälki on moninkertainen verrattuna positiiviseen palautteeseen.
- Toistuva negatiivinen palaute saa ihmisen välttelemään yrittämistä sekä rakentamaan suojamuurin pettymyksiä vastaan.

#### Positiivinen palaute

- Positiivisella palautteella on hämmästyttävä voima. Se herättää voimakkaita tunteita, energisoi, suuntaa käyttäytymistä ja saa aikaan kasvua.



## Kuinka voin tukea ja ohjata työssäoppijaa positiivisen psykologian keinoin?



10

## Ratkaisukeskeisyys

### ASENNE

Tapa ajatella, ei jäädä ongelmaan, vaan mietitään mitä sille voitaisiin tehdä.

### NÄKÖKULMA

Keskitytään tulevaisuuteen, toimiviin ratkaisuihin, voimavaroihin ja vahvuuksiin.

### MENETELMÄ

Edetään ongelmien sijaan pienin askelin kohti ratkaisuja ja tavoitteita.

## 5K:n valmennusavaimet

(Avola & Pentikäinen, Kukoistava kasvatus)



## Huomaa hyvä

Jokaisessa meissä on jotain hyvää.



Ihmisen biologinen taipumus on huomata ensin negatiiviset asiat.

Hyvän huomaaminen on alku, jonka sanallistaminen vie käytäntöön.

Toisen kiittäminen, kannustaminen ja rohkaisu ovat myötä innon tekoja, jotka sitovat ihmisiä yhteen ja vahvistavat merkityksellisyyden kokemusta.


Opiskelijat kaipaavat aitoa kohtaamista ja nähdyksi tulemistä.

## Itsemyötätunnon edistäminen




Kannusta opiskelijaa olemaan myötätuntoinen itseään kohtaan, erityisesti silloin kun asiat eivät suju odotetusti.

Itsemyötätunto voi auttaa vähentämään stressiä ja edistämään hyvinvointia.




## Henkisen hyvinvoinnin merkitys



Lapsuus ja nuoruusvuosien aikana rakennetaan perusta aikuisiän henkiselle hyvinvoinnille.

Hyvinvoivasta nuoresta varttuu todennäköisesti hyvinvoiva aikuinen.



“ Jos ei ole ongelmaa, älä korjaa mitään.  
Jos tekemisesi ei toimi, tee jotain eri tavalla.  
Kun asiat toimivat, tee lisää samanlaista. ”

Leena Helle



## Vinkkejä työyhteisöön



### KEHU- JA KIITOSSEINÄ

Tehkää työyhteisön yhdestä seinästä tai kartonkipohjasta kehu/kiitosseinä, johon voi liimata muistilapuilla kehuja ja kiitoksia työtovereille.

### ILOISET PYYKKIPOJAT

Kirjoittakaa yhdessä puisiin pyykkipoikiin kannustusviestejä ja kiinnittäkää ne johonkin taukahuoneeseen.

Sopivassa hetkessä, jokainen voi kiinnittää salaa sopivan pyykkipojan työtoverinsa työkärriin, laukkuun, takkiin tms. paikkaan.

### YLLÄTÄ TYÖTOVERISI

Yllätä työtoverisi jollain tavallisuudesta poikkeavalla. Lisätäkää yhteisöllisyyttä ja positiivista ilmapiiriä ☺



## Miten sinä voit?

Kuinka voisit lisätä omaa hyvinvointiasi?



## Kaunis Kiitos.



### Lähteet:

Avola, P. & Pentikäinen, V. 2019. Kukoistava kasvatus, Positiivisen pedagogiikan ja laaja -alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. BEEhappy Publishing.

Leskisenoja, E. & Sandberg, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka ja nuorten hyvinvointi. Jyväskylä: PS -kustannus.

Leskisenoja, E. 2017. Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. Jyväskylä: PS-kustannus.

Uusitalo, L. 2023. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.