

Merja Kela

**TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN TYÖSSÄOPPIMISEN
NÄKÖKULMASTA**

Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Restonomi (ylempi AMK)

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusohjelma

Kevät 2015



Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Koulutusohjelma Matkailu
Tekijä(t) Merja Kela	
Työn nimi TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN työssäoppimisen näkökulmasta Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla	
Vaihtoehdot ammattiopinnot	Ohjaaja(t) Teija Vainikka Pasi Korhonen Toimeksiantaja Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
Aika Kevät 2015	Sivumäärä ja liitteet 59 +13
<p>Muutokset ammatillisessa koulutuksessa ja uudet velvoitteet työelämälähtöisyyden lisäämisestä edellyttävät uusia toiminta- ja ajattelutapoja. Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yksi pitkäaikaisin yhteistyömuoto on työssäoppiminen, joka valittiin tämän kehittämistyön kohteeksi Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Tässä työssä kartoitettiin, millaisia kehittämistarpeita oli koulutuksen ja työelämäyhteistyön toiminnassa. Tavoitteena oli löytää yhtenäisiä toimintatapoja työelämäyhteistyöhön.</p> <p>Kehittämistyön lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus ja aineiston keräämisessä käytettiin laadullisia menetelmiä. Tutkimusaineisto koostui lomake- ja haastatteluaineistoista. Lomakeaineisto kerättiin opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien antamista työssäoppimispalautteista. Haastatteluaineisto kerättiin opettajia haastatteleamalla. Aineistot käsiteltiin sisällönanalyysin menetelmää noudattaen. Tuloksista ilmeni, että eniten haasteita aiheuttivat nuorisostaen ja aikuiskoulutuksen työssäoppimisen erilaiset käytänteet. Kehitettävää on vielä yhteistyön toimintavoissa.</p> <p>Tulosten ja teorian tiedon perusteella ammatillisen opettajan osaamista on päivitettävä. Työpaikkaohjaajat ja opiskelijat tulee perehdyttää kattavammin työssäoppimisen tavoitteisiin ja arviointikriteereihin ennen työssäoppimiskaksota. Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kokivat, ettei osalla opiskelijoista ollut työssäoppimiskaksolla tarvittavia ammatillisia perustaitoja. Yhteistyön kehittäminen edellyttää opettajilta enemmän osallistumista työelämän oppimis- ja ohjausprosesseihin. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen ja työelämän yhteistyöhön oltiin pääosin tyytyväisiä.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	työssäoppiminen, työelämäyhteistyö, ammatillinen osaaminen
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Tourism	Degree Programme Master Degree Programme in Tourism
Author(s) Merja Kela	
Title Development of Work Life Cooperation by Kainuu Vocational College Tourism, Catering and Home Economics Sector	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Teija Vainikka Pasi Korhonen
	Commissioned by Kainuu Vocational Collage Tourism, Catering and Home Economics Sector
Date Spring 2015	Total Number of Pages and Appendices 59 +13
<p>Changes in vocational education and training and new obligations to increase the working life orientation will require new ways of thinking and operating. One long-term framework for cooperation in vocational education and working life is on-the-job-learning that was chosen for this development work is in vocational qualification of Tourism, Catering and Domestic Services in Kainuu Vocational College. This study analyzes what kind of development needs are required between education and working life. The aim was to find common ways to cooperate.</p> <p>The development approach was selected as a case study and qualitative methods such as forms and interviews were used for compilation of the data. Form data was collected from on-the-job-learning feedbacks by students, teachers and workplace instructors. Interview data was collected from the teachers. The data processed is in accordance with the content analysis method. The results showed that the greatest challenges are in different practices of on-the-job-learning between youth education and adult education. There is still room for improvement on methods of cooperation.</p> <p>Based on the results of theory, professional teaching skills need to be updated. Workplace instructors and students need to know better about the goals and assessment criteria of the on-the-job-learning period. Students and instructors felt that the majority of the students do not have the basic skills to operate in on-the-job-learning place. Development of cooperation requires teachers to participate more in the process of guiding. Cooperation between education and working life were mostly satisfied in sector of Tourism, Catering and Domestic Services.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	on-the-job training, work life cooperation, professional expertise
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Toimeksiantajan kuvaus	2
1.2 Kehittämistyön taustatietoa	2
1.3 Muut tutkimukset	3
2 KOULUTUKSEEN KOHDISTUVAT MUUTOSVOIMAT	5
2.1 Poliittiset muutokset	5
2.2 Taloudellinen toimintaympäristö	6
2.3 Sosiaalinen toimintaympäristö	7
2.4 Teknologinen toimintaympäristö	8
2.5 Ekologinen toimintaympäristö	9
2.6 Tulevat lakimuutokset	9
3 AMMATILLISEN OPETTAJAN OSAAMINEN	11
3.1 Työyhteisö, toimintakulttuuri ja osaaminen	11
3.2 Aineeton pääoma	12
3.3 Osaamisen muodot	13
3.4 Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueet	14
4 KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖ	16
4.1 Yhteistyön eri muodot	17
4.1.1 Nuorisoasteen työelämäyhteistyö	18
4.1.2 Aikuiskoulutuksen työelämäyhteistyö	19
4.2 Työelämän edustajat – työpaikkaohjaajat	20
4.3 Verkostojen yhteydenpito	21
5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN KUVAUS	22
5.1 Kehittämistehtävän lähestymistapa	22
5.2 Aineiston keruu	23
5.3 Aineiston analysointi	24
6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TULOKSET	26
6.1 Työelämälähtöinen osaaminen	27
6.2 Nuorten työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä osaaminen	31

6.3 Nuorisoasteen opiskelijan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus	35
6.4 Aikuiskoulutus ja näyttötutkinto-osaaminen	37
6.5 Työpaikkaohjaajien opastus ja ohjaus	40
6.6 Yhteenveto	42
6.6.1 Teema-alueiden yhteenveto	43
6.6.2 Osaamisen pääomien tarkastelu	44
7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	46
7.1 Lomakeaineiston kehittämisideat	47
7.2 Haastatteluaineiston kehittämisideat	48
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	49
8.1 Kehittämistyön arviointia	51
8.2 Luotettavuus, eettisyys ja käyttökelpoisuus	52
8.3 Jatkotutkimusehdotukset	53
LÄHTEET	55
LIITTEET	
Liite 1. Kainuun ammattiopiston työssäoppimisen prosessikuvaus.	1/ 1
Liite 2. Työssäoppimisen palautteiden keräyslomakkeet.	1/ 8
Liite 3. Aineistot teemoittain, vastaajien omia ilmaisuja.	1/ 3
Liite 4. Opinnäytetyön kehittämis ehdotukset.	1/ 1

KUVAT

Kuva 1. Kainuun ammattiopiston organisaatio (Sivonen 2015).

Kuva 2. Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden tarkennusta (Helakorpi 2005; Paaso 2010 b).

1 JOHDANTO

Ammatilliselta koulutukselta odotetaan yhä enemmän työelämälähtöisyyttä. Tämä luo paineita opetustoiminnan tarkasteluun ja kehittämiseen ja lisää erilaisten yhteistyömuotojen tarvetta. Erityisesti opettajilta vaaditaan uudenlaisia ajattelu- ja toimintatapoja sekä tiiviimpää yhteistyötä työelämän toimijoiden kanssa. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on saada opiskelijoiden ammatillinen osaaminen vastaamaan työelämän asettamiin haasteisiin.

Opinnäytetyön aiheeksi valittiin Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työelämäyhteistyön kehittäminen. Tässä opinnäytetyössä koulutuksen työelämäyhteistyöllä tarkoitetaan ammatillisen koulutukseen kuuluvaa työssäoppimista ja siihen liittyviä eri toimintoja. Aiheen valintaan vaikutti oma henkilökohtainen kiinnostus työelämälähtöisyyden tunnistamiseen ja hyödyntämiseen omassa toiminnassa. Tämän työn tavoitteena oli löytää yhtenäisiä toimintatapoja työelämäyhteistyöhön.

Opinnäytetyöraportti jakautuu kolmeen osaan: teoreettiseen viitekehykseen, empiiriseen toteutukseen ja kehittämiseen. Teoreettisessa viitekehyksessä luodaan esiyymmärrys ammatillisen opettajan osaamiseen vaikuttavista tekijöistä, joita ovat opettajan omat vahvuudet ja valmius tehdä yhteistyötä. Opetussuunnitelma ohjaa työelämäyhteistyön toteutusta. Lisäksi yhteistyössä on erilaisia koulu- ja alakohtaisia käytänteitä, joita on kuvattu teoriaosassa. Empiirisessä osassa lähdettiin etsimään vastausta kahteen kysymykseen. Ensimmäisenä haluttiin saada tietoa siitä, mitä ongelmia työssäoppimiseen liittyy. Toiseksi haluttiin tietää tulevaisuuden yhteistyötä varten, mitä ehdotuksia toimijoilla on yhteistyön kehittämiseksi. Käytännön toteutuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta. Kehittämistyön lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus ja aineisto käsiteltiin sisällönanalyysimenetelmää noudattaen.

Kainuun ammattiopisto kerää työssäoppimisen yhteydessä palautetta opiskelijoilta, ohjaavilta opettajilta ja työpaikkaohjaajalta. Palautetta kerätään strukturoidulla lomakkeella, jossa on kaksi avointa kysymystä. Opinnäytetyön lähtökohtana oli kerätty palauteaineisto, josta aikaisemmin oli käsitelty vain numeerinen aineisto. Tämä oli pohjana opinnäytetyön kvalitatiiviselle tutkimusotteelle, jonka avulla käsiteltiin kerättyä sanallista aineistoa.

1.1 Toimeksiantajan kuvaus

Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousala on Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitokseen kuuluva yksikkö, jonka toimipisteet sijaitsevat Kajaanissa ja Vuokatissa. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opetushenkilöstöön kuuluu 23 opettajaa, kolme tiimivas- taavaa ja kaksi esimiestä. Nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen opiskelijoita on noin 250. Alalla on kolme tiimiä, jotka ovat matkailu-, ravitsemis- ja puhdistuspalvelutiimi. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala tarjoaa koulutusta niin nuorille kuin aikuisille hotelli-, ravinto- ja matkai- lualalle. Tämä lisäksi aikuisille tarjotaan koulutusta puhdistusalalle sekä kotityöpalveluihin. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

Matkailualan tiimissä nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen opiskelijat ovat samanaikaisesti lä- hiopetuksessa koko koulutuksen ajan. Ensimmäinen työssäoppiminen aikuisopiskelijoilla on huhtikuun aikana, jolloin nuorisoasteen opiskelijat opiskelevat vielä koulussa. Seuraavan ker- ran opiskelijat lähtevät työssäoppimaan yhtä aikaa joulukuussa ja työssäoppimispaikkoina ovat lähialueen yritykset. Puhdistuspalvelualan tiimin aikuisopiskelijoilla on työssäoppimista heti lähijakson jälkeen, ja opetukseen kuuluu lähi- ja etäpäiviä työssäoppimisen aikana. Kaik- ki tutkinnon osat suoritetaan samantyyppisesti. Ravitsemisalan nuorisoasteen ja aikuiskoulu- tuksen opiskelijat ovat suuremmaksi osaksi erillään koulutuksen ajan, mutta työssäoppimisen aikana he ovat samoissa työpaikoissa. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

1.2 Kehittämistyön taustatietoa

Kainuun ammattiopiston työelämäyhteistyötä tehdään opiskelijoiden, henkilöstön, verkosto- jen ja sidosryhmien kanssa. Merkittävässä asemassa ovat opiskelijat ja työelämäverkosto, sillä ammatillinen koulutusorganisaatio kasvattaa ja kouluttaa opiskelijoita työelämän tarpeisiin. (Kainuun ammattiopisto 2014.)

Kainuun ammattiopisto kerää säännöllisesti työelämäyhteistyön eri osapuolilta palautetta yh- teistyöstä palautelomakkeella. Lomakkeessa on kaksi avointa kysymystä, ja loput 33 kysymys- tä ovat strukturoituja kysymyksiä, joihin vastataan viisiportaisella Likert-asteikolla. Koko koulun nuorisoasteen työssäoppimispalautteeseen vuosina 2013–2014 vastasi yhteensä 1009

opiskelijaa. Heistä 29,9 % oli tyytyväisiä ja 50,3 % oli täysin tyytyväisiä työssäoppimisjaksoon. Aikuiskoulutuksen työssäoppimispalautteisiin vastasi 384 opiskelijaa. Heistä 22,4 % oli tyytyväisiä ja 63,8 % oli täysin tyytyväisiä työssäoppimisjaksoon. Aikuiskoulutuksen vastaajista 1,3 % oli täysin tyytymättömiä työssäoppimisjaksoon. Opinnäytetyössä tarkasteltiin matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työelämäyhteistyön palautelomakkeita. (Kainuun ammattiopisto 2014.)

1.3 Muut tutkimukset

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti ”Osaava opettaja 2010 – 2020” opetushallituksen rahoittama hanke, jossa selviteltiin delfoi -tutkimusmenetelmällä ammatillisen opettajan osaamista nykypäivänä ja tulevaisuudessa. Hankkeesta saatujen tuloksien pohjalta ennakoitiin osaamisen muuttumista vuoteen 2020. Ammatillisen opettajan osaamista arvioitiin eri työtehtävien näkökulmista. Tutkimukseen valittiin asiantuntijoiksi valtakunnallisesti eri alan ammatillisia opettajia, opiskelijoita, koulutuksen kehittämishenkilöitä ja työelämän edustajia. Tutkimustulokset antoivat viitteitä siitä, että koulutuksen ja työelämän yhteistyötä olisi hyvä tarkastella ja kehittää. (Paaso & Korento 2010, 14.)

”Osaava opettaja 2010 – 2020” -tutkimusaineiston pohjalta Paaso (2010a) on kirjoittanut väitöskirjan *Osaava ammatillinen opettaja 2020, Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työkuvasta*. Siinä selviteltiin, millaisia heikkoja signaaleja on havaittavissa tulevaisuudessa ammatillisen opettajan osaamisesta. Yhdeksi heikoksi signaaliksi tulkittiin koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaaminen. (Paaso 2010a, 162.) Heikot signaalit voidaan määritellä Coffmanin (1997) mukaan siten, että ne ilmaisevat yrityksen tai organisaation valittua liiketoiminnan suuntaa. Hiltusen (2010, 85) mukaan heikot signaalit kuvaavat tulevaa muutosta, jonka ensioireita on havaittavissa toimintaympäristössä.

Paaso (2010a, 167–168) selvitti koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaamista seitsemän teemaosion avulla. Teemoina olivat 1) työelämälähtöinen osaaminen, 2) työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen liittyvä osaaminen, 3) opiskelijan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus, 4) työpaikkaohjaajien opastus ja koulutus, 5) aikuiskoulutuksen ja näyttötutkinto-osaaminen 6) asiakaslähtöinen työelämän palvelu- ja kehittämistehtävän mukainen osaaminen ja 7) työelämäyhteistyöosaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus.

2 KOULUTUKSEEN KOHDISTUVAT MUUTOSVOIMAT

Tulevaisuuden trendikartasta (Foresight 2013) on tunnistettavissa erilaisia valtakunnallisia kehittämissuuntauksia, joita on nähtävissä myös Kainuun ammattiopiston toiminnassa. Yhteiskunnalliset velvoitteet asettavat kehittämispaineita nykyisten opetussuunnitelmien kehittämiseksi yhä työelämälähtöisemmäksi. (Kainuun ammattiopisto 2015.) Koulutukseen kohdistuvia muutoksia voidaan tarkastella PESTEL- analyysin menetelmällä. Menetelmässä tarkastellaan tulevia muutoksia, joiden vaikutus koskee poliittista, ekologista, taloudellista, sosiaalista ja teknologista tilaa. (Laihonen 2005; Metsämuuronen 2007, 313.) Näiden lisäksi koulutukseen on tulossa lakiuudistuksia (Finlex 2014).

2.1 Poliittiset muutokset

Megatrendeiksi nousevat poliittiset muutokset, jotka muodostuvat yhteiskunnallisista rakenteellisista muutoksista. Koulutusorganisaation poliittista toimintaympäristöä ohjaa opetus- ja kulttuuriministeriön vahvistama Kajaanin kaupungin ammatillisen peruskoulutuksen koulutustehtävä, jossa opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut koulutustavoitteet sekä myöntänyt koulutuksen järjestämistä koskevat luvat. (Opetushallitus 2014d; Kainuun ammattiopisto 2015.)

Kyseinen lupapäätös asettaa ammatilliselle peruskoulutukselle toimintaehdot. Päätös sisältää tiedot valtion yksikköhintarahoituksen määrästä ja koko koulua koskevan kokonaisopiskelijamäärän. Näiden lisäksi päätöksessä on määritelty koulutusalojen koulutustarjonta. Lisäksi päätös antaa luvan järjestää perustutkintotavoitteista koulutusta. (Opetushallitus 2014d; Kainuun ammattiopisto 2015.)

2.2 Taloudellinen toimintaympäristö

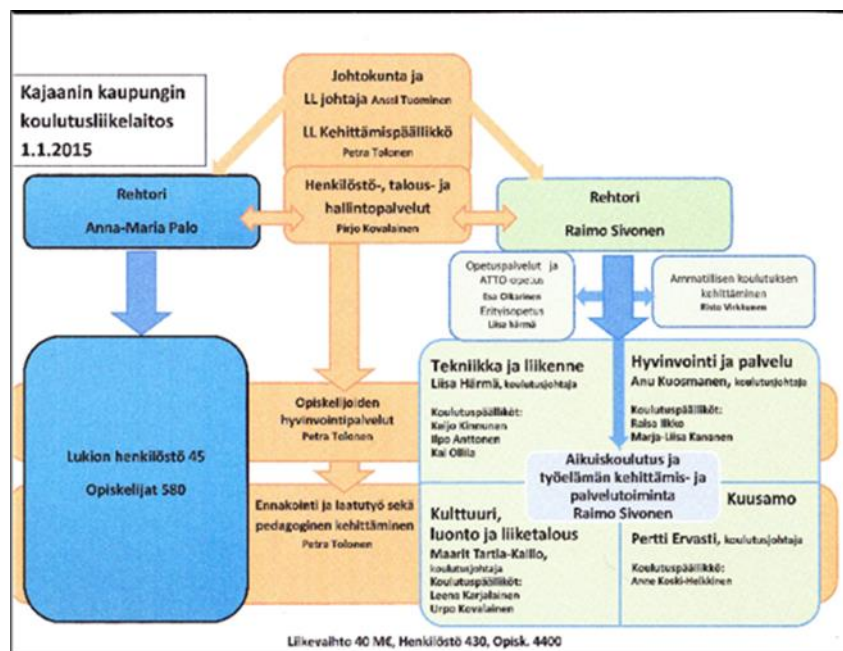
Taloudellisessa toimintaympäristössä koulutusorganisaation strategia pohjautuu vuosittaiseen Kajaanin kaupungin asettamaan talousarvioon, joka sisältää kolmivuotisen taloussuunnitelman. Osa liiketoiminnan rahoituksesta muodostuu opiskelijamäärän mukaisesta yksikkörahoituksesta ja maksullisen koulutustarjonnan tuloista. Liiketoiminnan strategiassa käytetään työvälineenä BSC- eli Balanced Scorecard -mallia. Siihen on suunniteltu laatumittaristo. Mittaristo antaa mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaa eri näkökulmista, joita ovat toiminnan tuloksellisuus, prosessien toimivuus ja niiden vaikuttavuus. Näiden lisäksi mittausta tehdään eri pääomista ja resursseista, jolloin tarkastelukohteena ovat opiskelijat, henkilöstö ja taloudellinen tila. (Kankkunen, Matikainen & Lehtinen 2005, 104–106; Kamensky 2008, 225; Kainuun ammattiopisto 2014.)

Vuonna 2015 voimaan astuvat muutokset koskettavat taloudellista toimintaympäristöä muuttamalla yksikkörahoituksen kolmeen eri rahoitusosuuteen, joita ovat perusrahoitus, suorituksiin perustava rahoitus ja vaikuttavuusrahoitus. Perusrahoitus määräytyy opiskelijoiden määrän ja tutkintotavoitteiden mukaan. Rahoitukseen vaikuttavat paikallisesti tarjottavat perustutkinnot, erityisopetuksen määrä ja majoituksen järjestäminen. Näiden lisäksi opetushallitus voi myöntää harkinnanvaraista korotusta. Suorituksiin perustava rahoitus saadaan suorite- tuista tutkinnoista ja tutkinnon osista. Vaikuttavuusrahoitus määräytyy työllistymisen ja jatko-opintojen kautta ja siihen vaikuttaa opiskelijoiden ja työelämän antama palaute. Taloudelliseen toimintaympäristöön vaikuttaa yleisesti koulutukseen suunnattujen rahamäärien piene- neminen, mikä näkyy koulutusorganisaatiossa tiukennettuna ja tehostettuna toiminnan ohja- uksena. (Finlex 2014; Renkola 2014; Pirhonen 2014.)

2.3 Sosiaalinen toimintaympäristö

Muutokset sosiaalisessa toimintaympäristössä aiheuttavat muutoksia koulutuksen rakenteisiin ja opetussuunnitelmien sisältöihin. Ammatillisen koulutuksen uudet ohjeistukset (Opetushallitus 2014a) opetuksen järjestämisestä edellyttävät yhä enemmän työelämälähtöistä toimintaa

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen organisaatio muodostuu lukion ja ammatillisen koulutuksen osa-alueista (Kuva 1). Kainuun ammattiopiston ammatillisten koulutuksen osaamisalan yksiköt ovat Kuusamon toimipaikka, Tekniikka ja liikenne, Kulttuuri-, luonto- ja liiketalous, sekä Hyvinvointi ja palvelu. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala ja sen tiimit muodostavat oman osaamisalan Hyvinvointi ja palveluyksikössä.



Kuva 1. Kainuun ammattiopiston organisaatio (Sivonen 2015).

Kainuun ammattiopiston toimintaperiaatteet ja arvot näkyvät koulutusorganisaation toiminnassa ja työntekijöiden ammatillisessa osaamisessa. Koulutusorganisaation arvot ovat ammattitaito, asiakaslähtöisyys, oikeudenmukaisuus, työelämälähtöisyys ja vastuullisuus. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan sosiaalisen toimintaympäristön sisäinen asiakaskunta muodostuu nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen opiskelijoista, henkilöstöstä, eri koulutusaloista ja alakohtaisista tiimeistä. Vastaavasti toimintaympäristön ulkoisina asiakkaina ovat työelämän yrittäjät, tavaran toimittajat, eri koulutusorganisaatiot ja erilaiset viranomaistahot. Sosiaaliseen toimintaympäristöön vaikuttaa vahvasti kilpailutilanne opiskelijoista eri koulutusalojen välillä, sillä hakijoiden ja erilaisten hakurajoitusten myötä nuorisoasteen hakijoiden määrä vähenee. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

2.4 Teknologinen toimintaympäristö

Kehittyvän teknologian myötä tieto- ja viestintäteknikkataitoja edellytetään tulevaisuuden ammatillisessa osaamisessa. Näin myös opettajien on hallittava tietotekniikkaa ja käytettävä sitä työvälineenä verkkotoimintaympäristöissä ja oppimisprosessien ohjauksessa. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

Teknologinen osaaminen ilmenee sähköisinä palvelutuotteina koulutusorganisaatiossa. Kestävän kehityksen kannanotossa Himanen ja Castellsin (2012, 89) tuovat esille teknologian kasvumahdollisuuden, joita ei osata käyttää riittävästi. Kainuun ammattiopiston opetushenkilöstön ja toimintaympäristön näkökulmasta teknologiaosaaminen näyttäytyy siten, että henkilöstössä on huippuosaajia ja samalla osan henkilöstön teknologiaosaaminen vaatii lisäkoulutusta. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

2.5 Ekologinen toimintaympäristö

Ekologisen toimintaympäristön näkökulmasta koulutusorganisaation toiminta pohjautuu vahvasti kestävän kehityksen periaatteisiin. Kestävän kehityksen käsite tuli ammatilliseen koulutukseen ”Ammatti-Keke” -hankkeen (2002–2005) myötä. Hankkeen pohjalta laadittiin ammatillisen koulutuksen kestävän kehityksen toimintaperiaatteet. Näiden toimintaperiaatteiden mukaisesti ammatilliselta koulutukselta edellytettiin kestävän kehityksen käytänteiden toteuttamista ja niiden viemistä osaamisen arviointikriteereihin. (Lundgren & Näätsaari 2006; Kärppä, Laurila & Lundgren 2010, 30–37.)

Kainuun ammattiopiston kestävään kehitykseen tähtäävä toiminta vaikuttaa laajasti koko koulutusorganisaation toimintaan. Oppimista, ohjaamista ja niiden toimintaympäristöjä on kehitetty kestävän kehityksen osa-alueiden mukaiseksi. Näissä korostuvat kestävän kehityksen kulttuuriset, ekonomiset, ekologiset ja sosiaaliset arvot. Kestävä kehitys ja sen osaaminen on asetettu yhdeksi arviointikohteeksi ammatilliseen osaamiseen. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan matkailutiimi on saanut kestävän kehityksen sertifikaatin maininnan vuonna 2013. (Kainuun ammattiopisto 2014.)

2.6 Tulevat lakimuutokset

Ammatillista koulutusta koskevat useat lait, joissa määritellään oikeudet, velvollisuudet ja vastuut koulutuksen järjestäjälle, henkilöstölle, opiskelijoille, työnantajille ja toiminnan vastuutahoille. Lakipykälät ja säädökset ohjaavat niin opettajan kuin opiskelijan työskentelyä työelämässä. Ammatillista koulutusta säättävä lainnimike muuttuu 1.8.2015 ammatillista peruskoulutuksen laiksi. (Finlex 2014.)

Ammatillista koulutusta niin aikuisille kuin nuorille säädetään uudessa ammatillisessa peruskoulutuslaissa (630/98 1§; 631/98 1§). Näiden lakien tavoitteena on lisätä ja kehittää väestön ammatillista osaamista. Uudessa ammatillisen peruskoulutusta koskevassa laissa on määritelty osaamisperusteisuutta siten, että opiskelija voi hankkia omaa osaamistaan yksilöllisin keinoin. Tietyn tutkinnon suoritettuaan opiskelijalla on hallussa tarvittavat tiedot ja taidot ja hän pys-

tyy soveltamaan niitä käytännössä. Hankittua osaamista on tunnistettava ja tunnustettava. (Finlex 2014.)

Uudella osaamisperusteisuudella on tarkoitus lisätä työelämälähtöisyyttä ja saada osaaminen työelämän tarpeita vastaavaksi. Ammatillisen koulutuksen lähtökohtana on kasvattaa opiskelijoista tasavertaisia ja -painoisia yhteiskunnan jäseniä (Ammatillisen peruskoulutuksenlaki 630/98 ja 631/98 1§). Ammatillisessa peruskoulutusta koskevassa laissa on velvoite siitä, että koulutuksen on mahdollistettava jatko-opintokelpoisuus ja luotava perusta elinikäiselle oppimiselle. (Finlex 2014.)

3 AMMATILLISEN OPETTAJAN OSAAMINEN

Ammatillisen opettajan osaaminen yhteistyöverkostossa muodostuu kilpailueduksi, voitoksi tai sillä voidaan jopa lunastaa paikka ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötoiminnassa. Sunzian (1990, 35) mukaan ”menestyksellinen koulutuksen ja työelämän yhteistyö edellyttää yhtenäistä strategiaa, taktista teoriaa ja käytännöllistä doktriinia eli toimintatapaa.” Strateginen johtaminen edellyttää hyvin laaja-alaista kokonaisuuden hallintaa. Koulutusorganisaation pääomia ohjataan strategian avulla, jossa yhtenä pääomana on osaaminen. Osamista ohjataan tuntien-, henkilömäärän ja työtehtävien resursoinnilla. Pääomien ohjaamiseen tarvitaan johtajuutta ja johtamisosaamista, jotta ennakoinnissa osataan huomioida ja tehdä tärkeitä suunnitelmia ja päätöksiä tulevaisuuteen (Kamensky 2008, 241.)

3.1 Työyhteisö, toimintakulttuuri ja osaaminen

Koulutuksen ja työelämän yhteistyötoimintaympäristöön on muodostunut olemassa olevien säännöksiä ja toimintatapojen viitoittama organisaationkulttuuri. Se ohjaa henkilöstön toimintaa tiedostettuna tai tiedostamattomana, sillä organisaatiokulttuuri sisältää erilaisia velvollisuuksia ja vastuita. Se ohjaa työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta ja kanssaihmisistä huolehtimista. Organisaatiokulttuurin sisältämä toimintakulttuuri on havaittavissa toimintaympäristöstä ja työyhteisön viihtyisyydestä. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 82–87.)

Järvisen (2001, 27) mukaan työyhteisön toimimisen edellytyksenä ovat selkeät perustehtävät, jotka ohjaavat opetushenkilöstön työskentelyä. Työyhteisön toiminta tarvitsee selkeät työjärjestelyt ja yhteiset pelisäännöt. Toiminta on avointa vuorovaikutusta ja sitä arvioidaan jatkuvasti. Työyhteisön positiivinen yhteisöllisyys lisää oppimista ja muutoskykyisyyttä. Toimivassa työyhteisössä otetaan huomioon työntekijöiden voimavarat ja vahvuudet. Kannustava ilmapiiri lisää muutosvalmiutta ja halua kehittää omaa työtään.

3.2 Aineeton pääoma

Ammatillisen opettajan osaamista voidaan tarkastella kolmen aineettoman pääoman näkökulmasta. Aineettoman pääoman osa-alueet muodostuvat rakenne- ja suhdepääomasta sekä inhimillisestä pääomasta. Pääomien alueilla muodostuu erilaista osaamista, mikä näkyy työtehtävissä ja toimintatavoissa. (Tekes 2004, 11; Viitala & Jylhä 2010, 322–324.)

Rakennepääoma sisältää organisaation arvot, johtamisen, työjärjestelyt ja toimintakulttuurin. Nämä vaikuttavat henkilöstön työskentelyyn merkittävästi. Osaaminen pohjautuu toimintaympäristössä vallitseviin arvoihin ja ilmapiiriin, jossa merkittävässä asemassa on toimintakulttuuri ja johtaminen. Pääomaan kohdistuneiden muutosten vaikutukset näkyvät työyhteisön työhyvinvoinnissa, joka voi puolestaan vaikuttaa työssäjaksamiseen ja yleiseen ilmapiiriin. (Tekes 2004, 17; Viitala & Jylhä 2010, 322–324.)

Ydinosaminen eli kompetenssit ovat aineetonta inhimillistä pääomaa, jonka vaikutus on huomattava koko organisaatiolle. Ne muodostavat laajat osaamiskokonaisuudet, joissa henkilöstön henkilökohtaisilla tiedoilla, taidoilla ja asenteilla on vaikutusta omaan työtehtävään ja tavoitteiden asetteluun. Ydinosaminen kehittyy oppimisen ja innovaatiotoiminnan myötä. Tiedostettu henkilöstön ydinosaminen on yksi organisaation strategian tärkeimpiä työkaluja kilpailutilanteissa. (Viitala 2004, 177; Ojala 2008, 57.) Helakorven mukaan (2005) henkilöstön ydinosaminen muodostuu työyhteisön tieto-taitotietämyksen ja hiljaisen tiedon avulla. Näin osaamista ei voida kopioida tai siirtää ulkopuolisille.

Kolmantena pääomana on suhdepääoma, joka kuvaa organisaation ja sen sidosryhmien välisiä suhteita. Suhdepääoman osaaminen muodostuu niin sisäisten kuin ulkoisten asiakkaiden kohtaamisesta eri toimintaympäristöissä. Ydinosaminen muodostuu ydinkyvykkyudeksi koulutusorganisaation ja työelämän yhteistyön osapuolten osaamisen yhteissummana. (Viitala 2004, 177; Ojala 2008, 57.)

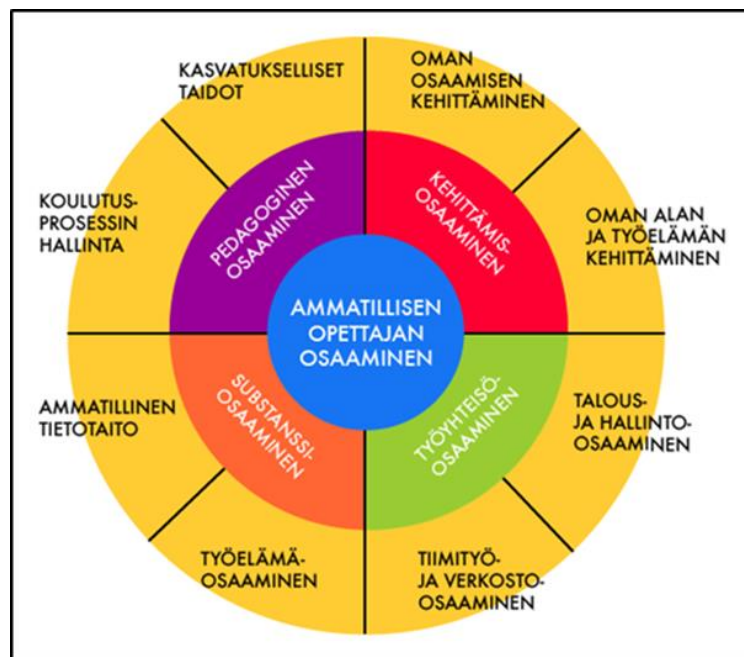
3.3 Osaamisen muodot

Sydänmaanlakan (2004, 200–202) mukaan ammatillisen opettajan osaamista voidaan jaotella hyvinvointiosaamiseen, vuorovaikutusosaamiseen, tehokkuusosaamiseen ja johtajuusosaamiseen. Opettajan henkilökohtaisten kokemusten ja itsetunnon avulla näistä muodostuu ammatillisen osaamisen perusta. Opettajan hyvinvointiosaaminen muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kunnosta. Se korostuu stressitilanteissa, jolloin henkilö kuormittuu ja pyrkii selviytymään tilanteesta tavalla tai toisella. Vuorovaikutusosaaminen on opettajan tärkeimpiä taitoja työyhteisössä toimittaessa ja verkostoituessa. Tehokkuusosaaminen ilmenee opettajan oman työn kehittämisenä reflektoinnin avulla. Tämä ilmenee siten, että opettaja osaa motivoida ja suunnata toimintaansa oikeisiin tavoitteisiin sekä hän hallitsee toimintansa ajallisesti. Opettajan johtajuusosaaminen sisältää oman itsensä johtamista, jossa opettaja on tietoinen henkilökohtaisista vahvuuksista ja heikkouksista. Tämä antaa mahdollisuuden kehittää omaa osaamista muutostilanteissa. Sydänmaanlakan mukaan kehon, mielen, tunteiden ja arvojen kautta opettajat saavat sisäistä energiaa. Tämä näkyy ammatillisessa osaamisessa ja muutoksien kohtaamisessa.

Muutostilanteet ja kriisit luovat mahdollisuuden kehittää omaa osaamista. Näiden vaikutuksesta osaamiseen ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin saadaan uutta sisältöä. Osaamisen kehitystasoa voidaan kuvata kolmella eri tasolla. Yksi on taantumisen, jolloin osaaminen ei kehity muuttuvan työyhteisön mukana ja osaamisen taso laskee. Toisena on urautuminen, jolloin osaaminen pysyy samanlaisena. Kolmantena on osaamisen uudistuminen, jolloin muutosprosessi on jatkuvaa ja se kehittää olemassa olevaa osaamista. (Sydänmaanlakka 2006, 73–79.)

3.4 Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueet

Ammatillisen opettajan osaaminen ja hänen ammattitaitonsa muokkaantuu kyvykkyudeksi opettajan henkilökohtaisten vahvuuksien, koulutuksien ja kokemusten myötä. Ammatillisen opettajan osaamisen eri osa-alueet muodostavat osan koulutusorganisaation pääomasta. Helakorven (2009) mukaan osaaminen muodostuu neljästä osa-alueesta: 1) pedagogisesta, 2) substanssi- ja 3) kehittämis- ja tutkimus- sekä 4) työyhteisöosaamisesta, joita opettaja käyttää eri oppimis- ja ohjaustilanteissa. (Kuva 4). (Helakorpi 2009.)



Kuva 4. Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden tarkennusta (Helakorpi 2009; Paaso 2010b).

Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden yhteisvaikutus ilmenee opettajan toiminnassa. Pedagoginen osaaminen on oppimisprosessien ohjausosaamista ja kasvatuksellisia taitoja. Opettaja tarvitsee pedagogista osaamista ohjaustyössä niin nuoriso- kuin aikuisopiskelijoiden kanssa. Substanssiosaaminen on ammatillista tietotaitoa ja työelämän osaamista. Opettajalta

edellytetään työelämälähtöistä substanssiosaamista. Opettaja voi hyödyntää omaa osaamistaan tutkintojen osien sekä osan osien opetuksessa ja ohjauksessa. Työelämälähtöinen osaaminen on opettajan työkalu, jonka avulla hän tunnistaa ja tunnustaa opiskelijan osaamista opintojen henkilökohtaistamisessa ja yksilöllisten opintopolkujen muodostamisessa. Substanssiosaaminen sisältää ja edellyttää taitoa tehdä nykytilan osaamisen arviointia. Ammattitaitoinen opettaja osaa visioida tulevaisuuteen ja ennakoida omia osaamisen tarpeita. (Helakorpi 2009; Paaso 2010b.)

Kehittämisen- sekä tutkimusosaamisen perusteita ovat osaamisen kehittäminen yksilöllisesti, yhteisössä ja verkostoissa. Opettajalta odotetaan halukkuutta kehittää omaa opetustaan ja ohjaustaitoja muuttuvissa toimintaympäristöissä. Kehittämisosaaminen ilmenee kiinnostuneisuutena, innostuneisuutena ja motivoitumisena työyhteisössä, jonka toimintaa ohjaavat arvot ja oikea asennoituminen työtehtävään ja sen kehittämiseen. (Helakorpi 2009; Paaso 2010b.)

Työyhteisöosaaminen näkyy opettajan työssä, kun hän suunnittelee ja toteuttaa ammatillisen osaamisen opetusta ja ohjausta. Opetus on työelämälähtöistä, ja siinä hyödynnetään verkostoja eri tiimialueiden ja työelämän kanssa. Osaamisessa edellytetään uusien toimintatapojen kehittämistä ja niiden käyttöönottamista opetuksessa ja verkostoissa. (Helakorpi 2009; Paaso 2010b.)

Luukkaisen (2004, 290) tutkimuksen mukaan opettajan osaamisen haasteena tulevaisuudessa on opiskelijoiden henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun ohjaaminen eri toimintaympäristöissä. Ammatillisen opettajan yhteistyöosaaminen työyhteisön ulkopuolella saa merkityksellisyttä, jos yhteistyötoimintaan liittyy opiskelijan ammatillisen kasvun kehittäminen (Luukkaisen 2004, 293).

4 KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖ

Koulutusorganisaatiossa on työelämän ja oppilaitoksen välille kehitetty koulutus- ja palvelutuotteita, joita ovat esimerkiksi eri tavoin toteutetut työssäoppimisjaksot, yhteistyöprojektit, oppisopimuskoulutus- ja henkilöstön työelämään tutustumisjaksot. Työelämän palvelutuotteen kehittymiseen vaikuttavat asiakkaiden odotukset, tarpeet ja työelämästä saatu palaute. Niin opiskelijat, opettajat kuin työelämän edustajat arvioivat ja antavat palautetta koulutusorganisaatiolle palvelun kokonaisuudesta. Yhteistyössä on oltava yhteisiä tavoitteita, toimivia toimintatapoja ja yhteistyön mukaista osaamista. Erilaiset yhteistyömuodot muodostavat laaja-alaisen osaamisen henkilöstölle, sillä toimintaa ohjaavat hyvin pitkälti lait, säännökset ja yhteiset ohjeistukset. (Kainuun ammattiopisto 2015.) Kainuun ammattiopiston työssäoppimisen prosessikuvaus on liitteenä (Liite 1). Ammatillisen koulutuksen yhdeksi opetusmenetelmäksi on otettu työssäoppiminen, sillä tutkinnon tavoitteena on saada osaamista työelämässä (Opetushallitus 2002).

Työssäoppimisen määritelmässä kansainvälisten tavoitteiden mukaisesti Sauter (1999) korosti työssäoppimisen myönteisiä seikkoja niin pedagogisesta kuin taloudellisesta näkökulmasta. Sauterin työssäoppimisen määritelmä on seuraavanlainen.

Työssä tapahtuva oppiminen tuo esiin monia myönteisiä seikkoja: pedagogiset ja taloudelliset mahdollisuudet lisääntyvät; oppimista tapahtuu taidollisissa asioissa ja laajemmissa oppimisen kokonaisuuksissa; yksilön kehittymisen ohella myös työyhteisöt kehittyvät, johon liittyy yksilön ammattitaidon ja osaamisen kehittymisen kautta saatava yrityksen jatkuva uudistuminen. Tärkeää ovat tekemisen avulla ja yhteistyössä tapahtuvan oppimisen kautta saavutettavat edut.

Opetushallituksen (2014) mukaan työssäoppiminen määritellään seuraavasti:

Työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä muutoin kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää osaamisen hankkimista työssäoppimisen kautta. Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin työssäoppimisen laajuudesta. Työssäoppimisen aikana opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, elleivät opiskelija ja työnantaja ole erikseen sopineet työsopimuksen tekemisestä.

Määritelmien sisällöt ovat samankaltaisia. Eroavaisuutta on siinä, että vuonna 1999 työssäoppimisen kautta vietiin uutta osaamista yrityksiin. Vastaavasti vuonna 2015 opiskelijat menevät oppimaan yrityksiin uutta ja vahvistamaan jo aikaisemmin opittuja taitojaan.

4.1 Yhteistyön eri muodot

Työssäoppiminen on ammatillisen koulutuksen yhteistyötä työelämän tahojen kanssa. Työssäoppimista ohjataan lainsäädännöllä ja koulun omilla toimintasuunnitelmilla. Myös uudessa ammatillisen peruskoulutuksenlaissa (630/98) on asetettu koulutuksen järjestäjälle yhteistyövelvoite työelämän kanssa. Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijan on suoritettava suunniteltua, yksilöllistä ja ohjattua opintopolun mukaista oppimista työelämässä, jotta opiskelija voi syventää omaa osaamistaan työelämän edellyttämälle tasolle. Tulevissa tutkinnossa on oltava 135 osaamispistettä, joista vähintään 30 osaamispistettä on saatava työssäoppimisen kautta. (Ammatillisen peruskoulutuksenlaki 630/98; 631/98.) Oppimista arvioidaan työelämän edustajan kanssa ammattiosaamisen näytöissä. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta koulutuksen ja työelämän yhteistyöllä varmistetaan ammattitaitoisen työvoiman tarjonta. Koulutuksen aikana muodostuneet hyvät työelämäyhteydet voivat auttaa työllistymisessä. (Koramo 2011; Finlex 2014; Opetushallitus 2014a.)

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan tiimit ovat koonneet nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen uudet yhteiset opetussuunnitelmat keväällä 2015. Tutkinnoille ja tutkintojen osille on koottu luku-, arviointi- ja toteuttamissuunnitelmat. Näissä suunnitelmissa on kirjattu ammattitaidon vaatimukset sekä oppimisen ja osaamisen arviointi. Uudet opetussuunnitelmat edellyttävät opetushenkilöstöltä innovatiivista suhtautumista uusiin haasteisiin, sillä ammatillinen koulutus muuttuu osaamisperusteiseksi. Opettajan rooli on toimia enemmän oppimisprosessin ohjaajana ja osaamisen arvioijana. (Kärki 2014; Kainuun ammattiopisto 2015.)

Koulutusorganisaatio on luonut työssäoppimisverkoston erilaisilla puitesopimuksilla työelämän yritysten kanssa. Sopimukset sisältävät eri osapuolten velvollisuudet, oikeudet ja vastuut sekä selvityksen siitä, millaisesta yhteistyömuodosta on kyse. Ammatillinen opettaja etsii ja kartoittaa tutkinnon osaan kuuluvat työssäoppimisen työpaikat ja tekee alkukartoituksen yhteistyömuodoista. Työssäoppimisverkoston vastuuhenkilö käsittelee alkukartoituksen pohjal-

ta viralliset sopimukset ja siirtää tiedot kaikkien käytettäväksi. Yhteistyön toiminnan edellytys on se, että työnantaja tietää työpaikalla tapahtuvasta työssäoppimisen järjestämisestä. Koulutusorganisaatiolla on velvollisuus selventää ja informoida työnantajaa yhteistyön velvoitteista, oikeuksista, vastuusta ja toimintaan liittyvistä tukimuodoista, joita ovat koulutus, ohjaus tai taloudellinen tuki. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

4.1.1 Nuorisoasteen työelämäyhteistyö

Ammatillisen opettajan osaaminen on avainasemassa koulutuksen ja työelämän yhteistyössä, sillä opettaja ohjeistaa opiskelijat oman alan tutkinnon asettamien vaatimusten mukaisille työpaikoille. Ohjeistettava kohderyhmä on 16–22 vuotiaita nuoria, joilla ei ole aikaisempaa ammatillista perustutkintoa. He voivat hakeutua erilaisiin koulutusmuotoihin oman kiinnostuksensa mukaan. Opettajan on tiedettävä koulutusta rahoittavan tahon lainsäädäntö, työelämän pelisäännöt ja toimintatavat. Ennen työssäoppimisjakson alkua opettaja tutustuu tarkemmin ohjattavaan tutkinnon osan perusteisiin, ammattitaitovaatimuksiin, ajankohtaan ja käytettävään aikaresurssiin. Näiden pohjalta opettaja valmistelee tulevat ohjaustunnit, joiden aikana etsitään työssäoppimiseen työpaikat ja ohjaajat. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

Opetushallituksen mukaan työssäoppiminen pitää olla suunniteltua ja sitä tulee seurata (Opetushallitus 2014a). Yhteistyöstä laaditaan kirjallinen työssäoppimissuunnitelma, johon on kirjattu henkilökohtaistamisen avulla työssäoppimiselle tavoitteet, aika, työtehtävien sisällöt ja muita siihen liittyviä tekijöitä. Oppimista seurataan oppimispäiväkirjasta, jota opiskelija täyttää työssäoppimisen aikana. Oppimispäiväkirjan tarkoitus on toimia oppimisen ja osaamisen kuvaavana työvälineenä. Se mahdollistaa kaikkien osapuolten keskinäisen vuoropuhelun sähköisessä verkostossa. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

Kaikissa ammatillisen tutkinnon osissa (L 21.8.1998/630) arvioidaan osaamista niihin kuuluvalla näytöllä. Näyttöihin tehdään näyttösuunnitelma, jossa on määritelty näyttöön kuuluvat tavoitteet ja arvioitavat tekijät. Näiden suunnitelmien pohjalta tulostetaan näyttöarviointilomakkeet, jotka täytetään arviointikeskustelussa opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Arviointikeskustelua tehdään opettajan johdolla, ja jokainen osapuoli tuo oman näkemyksen arvioitavasta asiasta. Arvioinnissa käytettävät arviointikriteerit ovat valtakunnalli-

set. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö edellyttää opettajalta työelämä- ja ohjausosaamista, jota on ylläpidettävä työnantajan tarjoamilla työelämäjaksoilla ja työelämän asiantuntijayhteisillä. (Opetushallitus 2014a; Kainuun ammattiopisto 2015.)

4.1.2 Aikuiskoulutuksen työelämäyhteistyö

Ammatillinen aikuiskoulutus on opetushallituksen ohjaamaa koulutusta, jolla on oma lainsäädäntö. Opetushallitus ohjaa ammatillista aikuiskoulutusta päättämällä tutkintotoimikuntien toimialoista ja -alueista. Tutkintotoimikunnat muodostetaan työnantajien, työntekijöiden ja opettajien nimetyistä edustajista. Tutkintotoimikunnat vastaavat aikuiskoulutuksen tutkintotavoitteiden näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa. Näyttötutkinnon suorittaja saa tutkintotoimikunnalta tutkintotodistukset. (Finlex 2014; Opetushallitus 2014c.)

Henkilökohtaistaminen on laissa määritelty aikuiskoulutuksen työkalu, jolla osaaminen tehdään näkyväksi ja tunnistetaan ja tunnustetaan. Koulutuksessa huomioidaan aikaisemmin hankittu osaaminen, joka voidaan näyttää jo opintojen alussa. Yhteistä kaikille tutkintotavoitteisen aikuiskoulutuksen opiskelijoille on tutkinnon tai tutkinnon osien edellyttämä ammatillisen osaamisen näyttäminen työssäoppimisessa, jota arvioidaan tutkintotavoitteiden mukaisesti näyttötutkintotilaisuuksissa kolmikantayhteistyöperiaatteella. (Opetushallitus 2014b; Opetushallitus 2014c.)

Aikuiskoulutuksen kohderyhmää ovat yli 18-vuotiaat, joilla voi olla jo aikaisempi tutkinto. Heillä on mahdollisuus suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto erilaisilla koulutusmuodoilla. Koulutus perustuu näyttötutkintojärjestelmään, jossa osaaminen näytetään aina työelämän toimintaympäristössä tutkintoa vastaavassa paikassa tutkintotilaisuuksissa. Ammatillisessa perustutkinnossa opiskelija tavoittelee ammattityöntekijän ammattitaitoa, joka on tunnistettavissa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksien sekä koulutuksen että työelämän kokemuksen avulla muodostuneen ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Erikoisammattitutkinto on suunnattu sellaisille opiskelijoille, joilla on alan vaativimpien työtehtävien osaamisen hallinta. Koulutuksessa huomioidaan

opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen, joka tunnustetaan ja tunnustetaan henkilökohtaistamisen avulla. (Opetushallitus 2014c; Kainuun ammattiopisto 2015.)

Aikuiskoulutuksen opettajan osaaminen koostuu tieto- ja taito-osaamisesta. Opettajan on hallittava lakisäännökset sekä tutkintotoimikunnan ja koulutuksen järjestäjän asettamat osaamistehtävät. Hänellä on oltava alakohtaista asiantuntijuutta ja työelämälähtöistä osaamista. Opettajan osaaminen muodostuu ohjaus-, oppimis- ja opetusprosessien kautta, joissa opettaja toimii omien henkilökohtaisten vahvuksiensa ja valmiuksiensa avulla yhteistyössä työelämän tahojen kanssa. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

4.2 Työelämän edustajat – työpaikkaohjaajat

Työpaikkaohjaaja on yrityksen nimeämä henkilö, jonka tehtävänä on ohjata opiskelijoita työssäoppimisen aikana työpaikalla. Työpaikkaohjaajat määrittelevät työtehtävät, jotka sopivat kyseisen työssäoppimisen tavoitteisiin. Ennen yhteistyön alkua opettaja ja työpaikkaohjaaja tutustuvat ja suunnittelevat yhdessä opetussuunnitelmien mukaiset tavoitteet oppimiseen ja osaamisen näyttöön. Työpaikkaohjaajan vastuulla on perehdyttää työtehtävät opiskelijoille ja samalla huomioida heidän ammatilliset valmiudet ja vahvuudet työtehtävien mukaisesti. Työpaikkaohjaajan ohjauksen näkökulmasta yhtenä tavoitteena on saada opiskelija itseohjautuvaksi. (Hätönen 2013, 5; Opetushallitus 2014a; Kainuun ammattiopisto 2015.)

Työpaikkaohjaajalta edellytetään ammatillista osaamista ohjata ja arvioida eri oppimisprosesseissa olevia opiskelijoita. Työpaikkaohjaajat ovat velvoitettuja osallistumaan koulutuksen ja työelämän yhteistyössä järjestettyihin koulutustilaisuuksiin, joissa päivitetään yhteistyöhön liittyviä tietoja ja tavoitteita. Opettajan rooli on toimia yhteyshenkilönä, joka ohjeistaa ja tukee työpaikkaohjaajaa tarvittaessa. Opettajan vastuulla on varmistaa, että kaikki osapuolet ymmärtävät työssäoppimisessa suoritettavan tutkinnon perusteiden ammatitaitovaatimukset ja arviointiin liittyvät kriteerit. (Hätönen 2013, 7; Opetushallitus 2014a; Kainuun ammattiopisto 2015.)

4.3 Verkostojen yhteydenpito

Asiakaslähtöinen yhteydenpito muodostuu niin sisäisten kuin ulkoisten asiakkaiden kohtaamisesta. Jokainen kohtaaminen pohjautuu suhdetoimintaosaamiseen. (Rapp & Trainors 2012.) Suhdetoiminnan työkaluksi on koulutusorganisaatiossa tehty sähköinen palvelutuote eli työssäoppimisrekisteri. Tämä rekisteri on toiminut monen vuoden ajan työelämän, koulun ja opiskelijan välillä. Rekisteriin on koottu työelämän ja koulutuksen yhteistyöhön kuuluvia tietoja, ohjeita, ohjeistukset työssäoppimisesta ja siihen liittyvistä näytöistä. Samasta järjestelmästä löytyvät sopimuksen piirissä olevat työssäoppimispaikat, työssäoppimishjaajat ja -opettajat. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

Asiakaslähtöisiä palvelutuotteita on aika ajoin tarkasteltava, sillä asiakkuuksien ja asiakkaiden tarpeet kehittyvät teknologian mukana ja tilalle muodostuu uusia palvelutuotteita (Kandampully 2006). Koulutusorganisaation ylläpitämässä työssäoppimisrekisterissä on ilmennyt kehittämistarpeita. Kainuun ammattiopistossa 1.8.2015 otetaan uusi koulutuksen ja työelämän yhteistyöhön soveltuva palvelujärjestelmä, johon siirretään entiset tallenteet ja tallennetaan uudet tiedot. Palvelujärjestelmä on toiminut aikaisemmin Kainuun ammattiopiston sähköisenä asiakaslähtöisen suhdetoiminnan työkaluna henkilöstön, opiskelijoiden ja huoltajien välillä. (Kainuun ammattiopisto 2015.)

Sähköinen palvelutuote on mahdollistanut palautteen keräämisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kaikilta osapuolilta. Silvennoisen ja Kauppisen (2006) mukaan johdonmukaisen ja tasapuolisen palautteen antaminen ja saaminen on oman toiminnan kehittämiseksi avaintekijä. Palaute voidaan kokea kannustavana, rakentavana tai toimintaa kehittävänä haasteena niin palautteen antajalle kuin saajalle. Juholin (2008, 247) mukaan erityisen tärkeätä toiminnan kehittämisen näkökulmasta on saada palautetta verkoston osapuolilta.

5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN KUVAUS

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työelämäyhteistyötoiminta on muodostunut vakiintuneeksi toimintatavaksi, joka vaikuttaa merkittävästi ammatillisen osaamisen kehittymiseen. Työelämäyhteistyön tärkein ja pitkäaikaisin yhteysmuoto on työssäoppiminen. Yhteistyön toimimisen näkökulmasta työyhteisön toimintatavat ja käytänteet voivat urautua, jolloin toiminnassa ei tapahdu merkittävää kehittämistä. (Paasivaara 2009, 62–69.)

Kehittämistyössä kartoitettiin, millaisia kehittämistarpeita oli koulutuksen ja työelämäyhteistyön toiminnassa. Tavoitteena oli löytää yhtenäisiä toimintatapoja työelämäyhteistyöhön.

Kehittämistyössä etsittiin vastausta kahteen kysymykseen.

1. Mitä ongelmia työssäoppimiseen liittyy?
2. Mitä kehittämisehdotuksia nousi toiminnan kehittämiseen?

5.1 Kehittämistehtävän lähestymistapa

Kehittämistyön lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus. Tutkittavana kohteena oli yhteistyö työssäoppimisessa Kainuun ammattiopiston matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Metsämuurosen (2007, 210) mukaan tapaustutkimus voidaan määritellä empiiriseksi tutkimukseksi, jossa aineisto kerätään monipuolisesti tutkittavasta tapauksesta. Tapauksesta esille tulevat ilmiöt voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia tietoja, jotka auttavat ymmärtämään tapausta syvemmin ja monipuolisimmin. Tapauksen avulla voi luoda käsityksen tutkittavan aiheen kokonaisuuteen vaikuttavista tekijöistä ja siihen liittyvästä kontekstista. Tapaustutkimusta voi luonnehtia usein 'askel toimintaan' ilmaisulla, sillä sen avulla saadut tulokset on siirrettävissä toimintaan. (Metsämuuronen 2007, 210–212; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimuksen ote on kvalitatiivinen. Kvalitatiivisessa tutkimusotteessa käytetään metodeina havainnointia, haastattelua, tekstianalyysia ja litterointia. Näin saatua aineistoa voidaan käsitellä sisällönanalyysimenetelmällä, kuten tässä opinnäytetyössä tehtiin (Metsämuuronen 2007, 208; Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

5.2 Aineiston keruu

Tämän kehittämistyön aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja työssäoppimisen palautelomakkeiden avoimista vastauksista (Liite 2). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2006, 197) mukaan haastatteluja voi tehdä teemahaastattelun avulla. Puolistrukturoidussa haastattelussa eli teemahaastattelussa aihepiiri on tiedossa ja teemoihin liittyvät kysymykset mietitään ennakoon, mutta niillä ei ole tarkkaa esittämisjärjestystä. Haastatteluaineistoa kerättiin keväällä 2015; 9.3., 12.3., 16.3. ja 19.3 kahdenkeskisissä haastatteluissa. Haastatteluun osallistui neljä Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajaa ja he olivat tietoisia tutkimuksen aineiston keräämisestä. Haastatteluun osallistujien valintaperusteena oli se, että opettajat olivat Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan eri tiimeistä. Kaikki haastatellut osallistujat olivat naisopettajia. Haastattelun ajankohta sovittiin heidän aikataulun mukaisesti ja ne sijoituivat klo 12.00 - 17.00 väliselle ajalle. Ajallisesti haastattelut kestivät 20 minuutista yhteen tuntiin. Haastattelupaikkana oli Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opetus- ja koulutustilat. Teemahaastattelun aiheina olivat työelämäyhteistyö ja sen kehittämisideat. Niitä selviteltiin seuraavilla kysymyksillä: 1) Millaisia kehittämiskohteita tiiminne työelämäyhteistyössä on? 2) Millaisia kehittämisideoita teillä on oman yhteistyötoimintanne kehittämiseen? 3) Millaisia ongelmia on esiintynyt työssäoppimisen yhteydessä? ja 4) Miten lisätään työelämälähtöisyyttä opetustoimintaan? Haastattelussa esille tulleet vastaukset kirjattiin haastattelun aikana muistipanoiksi. Haastatteluaineisto alleviivattiin ja siirrettiin koontitaulukkoon omaksi osioksi (Liite 3).

Lomakeaineisto koottiin teemoittain Paasoa (2010a, 162) mukailien koulutuksen järjestäjän keräämästä työssäoppimispalautteista, joita kerättiin Kainuun ammattiopiston matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työssäoppimisjaksoista. Palautetta kerättiin opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta ja opettajilta koulutusorganisaation ylläpitämällä sähköisellä lomakkeella, jossa oli

strukturoituja kysymyksiä viisiportaisella Likert-asteikoilla. Opiskelijoiden palautelomakkeissa oli lisäksi kaksi avointa kysymystä, joihin vastaajat kirjasivat halutessaan oman mielipiteen onnistumista ja ongelmista työssäoppimisen aikana (Liite 3). Opettajien ja työpaikkaohjaajien palautelomakkeessa oli myös kaksi avointa kysymystä. Niissä tiedusteltiin, millaisia ammatillisia sisältöjä pitäisi lisätä tai laajentaa alan opetuksessa sekä, millaisia kehittämistarpeita työssäoppimiseen sekä näyttöihin liittyi. Avoimista kysymyksistä saadut vastaukset muodostivat tämän opinnäytetyön kvalitatiivisen tutkimusaineiston.

Lomakeaineisto kerättiin kolmen vuoden ajalta saaduista matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työssäoppimispalautteista. Palautteita oli yhteensä noin 1100 kappaletta, joissa noin 300:ssa oli sanallista palautetta onnistumista tai ongelmista. Työssäoppimisjärjestelmän vastaava kokosi kyseiset lomakeaineistot työssäoppimisjärjestelmästä, ja hän toimitti ne tarkasteltavaksi. Näitä palautelomakkeen avoimien kysymyksien vastauksia ei ole aikaisemmin käsitelty. Teehoittelusta jätettiin pois sellaiset ilmaisut, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin. Sanallinen lomakeaineisto jakautui siten, että opiskelijoiden antamia palautteita oli eniten. Toiseksi eniten oli työpaikkaohjaajien ja vähiten oli opettajien palautteita. Tämä palautejakautuma johtui siitä, että opettajat antoivat palautetta työssäoppimisen jälkeen koko luokasta samalla palautelomakkeella. Luokassa oli keskimäärin 15 opiskelijaa. Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat antoivat palautetta työssäoppimisen yhteydessä.

5.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin valittiin sisällönanalyysimenetelmä, sillä sen avulla voitiin käsitellä erilaisia haastatteluja ja kirjoitettuja tekstiä. Aineistosta saadut tiedot sijoiteltiin teemarunkoon, joka muodostettiin osittain Paason (2010a, 162) Osaava ammatillinen opettaja 2020 -väitöskirjatutkimuksen pohjalta. Teemarunko muodostui koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaamisen viidestä osa-alueesta, jotka olivat 1) työelämälähtöinen osaaminen, 2) nuorten työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin järjestämiseen liittyvä osaaminen 3) nuori-osaamisen opiskelijan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus 4) aikuiskoulutus ja näyttötutkinto-osaaminen 5) työpaikkaohjaajien opastus ja ohjaus. Näiden valittujen osa-alueiden avulla haluttiin saada mahdollisemman hyvä kuvaus työssäoppimisen eri proses-

seista. (Paaso 2010a, 162). Paason (2010a, 167–168) seitsemänkohtaisesta jaottelusta tämän opinnäytetyön teemarunkoon valittiin viisi ensimmäistä kohtaa, koska oletettiin, ettei aineisto vastaa kohtaan 6) asiakaslähtöinen työelämän palvelu- ja kehittämistehtävän mukainen osaaminen ja kohtaan 7) työelämäyhteistyöosaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus, etsitään vastausta kaikkien tulosten kautta.

Teemojen aineisto tyypiteltiin edelleen pienempiin osa-alueisiin, joiden avulla saatiin tarkempi mielikuva koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaamisesta. Tämän jälkeen aineisto koottiin teema-aiheisiin analysointia varten (Liite 3). Aineistosta etsittiin, mitä ongelmia työssäoppimiseen liittyy ja mitä kehittämideoita aineistosta nousi. Lomakeaineistosta kerättiin vastaajien ilmaisuja, jotka liitettiin analysoinnin yhteydessä kirjoitettuun tekstiin.

Teema osa-alueiden loppuun koottiin lyhyt sanallinen yhteenveto. Tämän lisäksi Metsämurosen (2007, 245) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa voidaan koota käsitekartan tyyppisesti käsiteltävän teeman loppuun. Teemojen osa-alueen lopussa on koottu aineettomista pääomista taulukot. Siihen kirjattiin aineistosta rakenne-, inhimillistä ja suhdepääomaa kuvaavia sanoja. Se avulla pyrittiin hahmottamaan ammatillisen opettajan toimintaa eri tehtävien yhteydessä. Taulukko toimii käsitekartan tyyppisesti, ja siihen nostettiin aiheessa käsitellyjä asioita.

6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli Kainuun ammattiopiston matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittäminen. Aineisto analysoitiin teemarungon avulla, joka muodostettiin Paason (2010a) teemaosioden pohjalta. Lomake- ja haastatteluaineiston tulokset käsitellään tässä luvussa Paasoa (2010a) mukaillen jaoteltuna 1) Työelämälähtöiseen osaamiseen, 2) Nuorten työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvään osaamiseen, 3) Nuorisoasteen opiskelijan työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaukseen, 4) Aikuiskoulutukseen ja näyttötutkinto-osaamiseen sekä 5) Työpaikkaohjaajien opastukseen ja ohjaukseen.

Alaluvuissa käsitellään teemojen sisältöä aineettomien osaamisen pääomien näkökulmasta, joita ovat rakenne-, inhimillinen sekä suhdepääoma. Rakennepääoma koostuu työyhteisöä ohjaavista tekijöistä, joita ovat muuan muassa työyhteisön toimintakulttuuri sekä -tavat ja yhteistyön käytänteet sekä laatu- ja johtamisjärjestelmät. Inhimillinen pääoma koostuu henkilöstön osaamisesta, henkilökohtaisista ominaisuuksista, tiedoista ja taidoista. Osaaminen sisältää substanssi-, toiminta- ja asiakasosaamista. Suhdepääoma muodostuu sidosryhmien suhdetoiminnasta, jota mitataan sidosryhmien tyytyväisyydellä ja yhteisillä arvoilla. (Tekes 2004, 11.) Näiden lisäksi teemoja on kuvattu osaamisen ja sen pääomien kautta. Osaamisen pääomiin vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan taulukkojen avulla opettajan näkökulmasta.

6.1 Työelämälähtöinen osaaminen

Työelämälähtöinen osaaminen tarkasteltiin alan substanssiosaamisesta, työpaikan pelisääntöjen noudattamista, työssäoppimisen edellyttämästä osaamisesta ja henkilökohtaisista vahvuuksista palautteiden ja itsearvioinnin avulla.

Työelämän ja koulutuksen yhteistyön perusedellytys oli se, että opiskelijat noudattivat työpaikan pelisääntöjä. Työelämän pelisääntöjä ovat muuan muassa työajan noudattaminen, pukeutuminen, käytöstavat ja vuorovaikutustaidot. Työelämän perusteiden hallinnassa opiskelijalta edellytettiin osallistuvaa ja keskustelevaa työtettä. Henkilökohtaisista vahvuuksista ja ominaisuuksista tärkeimmiksi mainittiin asenne, oma-aloitteisuus, luotettavuus, rehellisyys, yhteistyökykyisyys ja tiimityöskentelytaidot. Aineiston mukaan opiskelijat toivat esille työelämän pelisääntöjen ja perusteiden hallinnan onnistumiset. He pitivät tärkeänä pukeutumista työpaikan vaatimalla tavalla, työaikojen noudattamista sekä oman työpanoksensa laatua.

Siištät vaatteet, oikean mittaiset tauot ym. (opiskelija)

Vuorovaikutuksessa olin mielestäni hyvä ja onnistuin. (opiskelija)

Olen oppinut paljon työelämään ja ravintolakokien työhön liittyviä asioita. Omaksuin hyvin työpaikan tavat, olin täsmällinen ja noudatin annettuja ohjeita. Tein jokaisen työn huolellisesti loppuun asti. (opiskelija)

Työpaikkaohjaajien palautteista ilmeni, että suurimmalla osalla opiskelijoista on hyvät ja asialliset käytöstavat ja heidän ohjaamisensa oli antoisaa. Ohjaajat toivovat jatkossa yhä enemmän kiinnitettävän huomioita työelämävalmiuksiin ja käytöstapoihin. He ilmaisivat huolensa työelämäosaamisen perusteiden katoamisesta palvelutyössä. Palvelualan työntekijöiden tai työssäoppimisopiskelijoiden käytöstavat toimivat eräänlaisena käyntikorttina asiakkaille.

Lisäksi voisi korostaa asiakaspalveluilla perusfraasien käyttöä; kiitos, ole hyvä, tervetuloa yms (työpaikkaohjaaja)

Kontaktien ottaminen asiakkaisiin, jotka olivat kiukkuksia ja vihaisia. (työpaikkaohjaaja)

Huomion kiinnittäminen työelämän valmiuksiin, nuorilla on työelämän pelisäännöt usein hukassa. (työpaikkaohjaaja)

Ohjaavan opettajan rooli ja hänen osaamisensa nähtiin työelämän ja koulutuksen yhteistyössä merkittävänä. Opettajan oli tunnistettava opiskelijan valmiudet ja osaamisen taso. Näiden tietojen ohjaamana hän ohjasi opiskelijoita työssäoppimispaikkojen valinnassa ja asetti työssäoppimiselle tavoitteet yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Työssäoppimispaikat edellyttivät opiskelijoilta valmiuksia toimia heidän toimintaympäristönsä ja -kulttuurinsa mukaisesti. Aineiston mukaan opiskelijoiden ja työntekijöiden asenteet, vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot olivat avainasemassa siinä, miten opiskelijat kokivat työskentelyilmapiirin ja miten he pääsivät työyhteisön tiimijäseneksi. Osa opiskelijoista ilmaisi itse, että heillä oli puutteelliset vuorovaikutustaidot ja he kokivat asiakkaiden kohtaamisen haasteelliseksi niin puhelimesta kuin kasvotusten. He kokivat, etteivät päässeet työyhteisön jäseniksi.

Kukaan ei neuvonut tai kommunikoinut kanssani. (opiskelija)

Työssäoppimisen substanssiosaaminen muodostui niin teorian kuin käytännön avulla. Opiskelijat kuvasivat työssäoppimisen oppimisprosessin ja oppimisen onnistumisia. He ilmaisivat koulussa hankittujen oppien ja käytännön työn yhdistymisestä työelämän työtehtävissä.

Käytännön ja teorian asiat kohtasivat. (opiskelija)

Koulussa opitut asiat onnistui töissä hyvin. (opiskelija)

Tämä kuvasti opiskelijan ammatillista kasvua. Teoria-aineet tukivat oppimista ja työskentelyä työssäoppimisessa. Koulussa hankitut opit ja harjaantuneet taidot antoivat hyvän pohjan työssäoppimiselle ja ammatilliselle kasvuille. Opiskelijat kuvasivat heidän oppimisprosessiensa etenevän työssäoppimisen aikana onnistumisien kautta.

Alussa piti olla tarkkana erilaisten tuotteiden suhteen kun ne vaihtelivat päivittäin ja olivat erihintaisia, mutta kirjoitin lapulle hinnat ylös siihen asti, että aloin muistamaan ne ulkoa. (opiskelija)

Opin nopeasti uusia asioita, etenkin kassalla olemista ja sen päättämisen. Sain uskallusta palvelulla erilaisia asiakkaita aina lapsista vanhempiin ja opiskelijoista yritysasiakkaisiin. Onnistuin myös toimimaan hyvin illan baaritarjoilijana, tarjoillen viinejä, lonkeroita, siidereitä ja oluita. (opiskelija)

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opinnoissa yksi merkittävä ammattitaitovaatimuksissa oli kielitaito, joka tuotti monelle opiskelijalle sekä haasteita että onnistumisia. Erityisesti matkailualan opiskelijoille kielitaito olivat erittäin tärkeä, sillä heidän työssäoppimispaikansa sijoituivat matkailukeskusten alueille. Heidän oli kohdattava ja palveltava myös ulkomaisia asiakkaita. Heidän mukaansa kielitaito kehittyi ja vahvistui, jos uskalsi ottaa haasteen vastaan ja käytti kielitaitoaan erilaisissa asiakaspalvelutilanteissa.

Työpaikkaohjaajat olivat huolestuneita oman alan perustaitojen puuttumisesta ja niiden vaikutuksesta työtehtävien suorittamiseen. Tällaisia perustaitoja olivat matematiikka, tietotekniikka ja kieliosaaminen. Heidän mukaan opiskelijan oli osattava esimerkiksi pienet päässä-laskut työtehtävissä ilman apuvälineitä.

Varsinkin aloilla, joissa kassatyöskentely on osa työnkuvaa, olisi opiskelijoille hyvä opettaa yksinkertaisesti rahastusta. Erityisesti rahasta takaisin antamista ilman valmiita vastauksia, laskimia tai kassan takaisinnappia. (työpaikkaohjaaja)

Aineiston mukaan työssäoppimisen substanssiosaamisen näkökulmasta kehitettäviä asioita nousi niin opiskelijoiden kuin työpaikkaohjaajien palautteista. Ammatillisen osaamisen näkökulmasta kehitettävät asiat sijoituivat ammattialojen perusteiden hallinnan alueelle. Osalla opiskelijoilla oli vaikeuksia eri raaka-aineiden tunnistamisessa, mittaamisessa, punnitsemisessa tai erityisruokavalioiden toteuttamisessa. Puutteita ilmeni myös ajoituksen, alueellisen paikallistuntemuksen sekä asiakirjahallinnan- ja laadinnan alueilla. Opiskelijat ilmaisivat puutteita olevan astiahuolto-, vastaanotto-, tarjoilu- ja puhtaanapitotehtävissä.

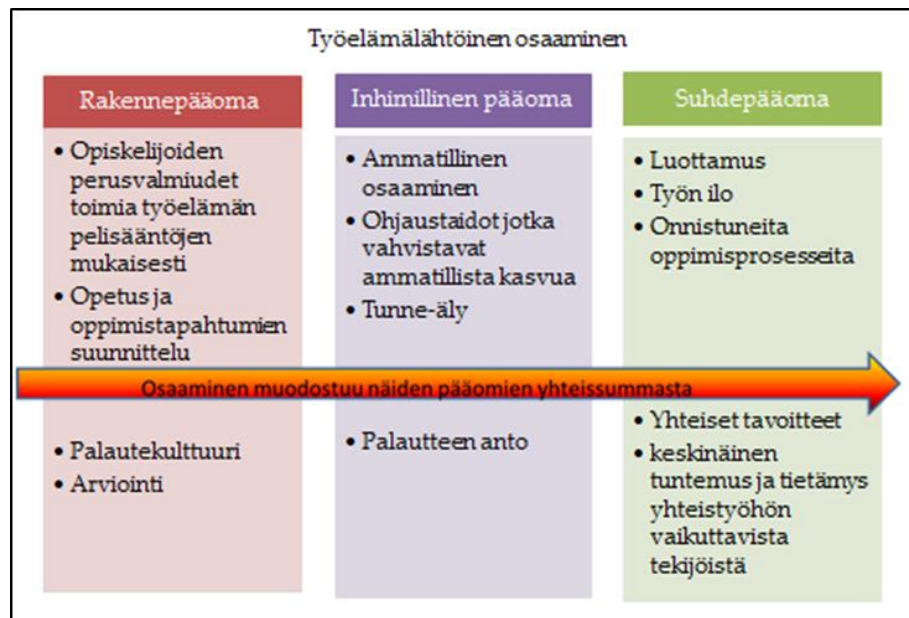
Suurin osa työssäoppimisen opiskelijoista osasi ja kykeni toimimaan työelämäosaamisen edellyttämällä tavalla. Opiskelijoiden näkökulmasta oli hyvä saada työssäoppimisen aikana palautetta omasta toiminnasta, sillä se vahvisti omaa käsitystä taidoistaan ja osaamisestaan. Samalla palaute sai aikaan uusia henkilökohtaisia kehittämistavoitteita.

Hyvä palaute ja keuhut työkavereilta motivoi ja antoi itsevarmuutta jonka ansiosta pystyin tekemään työni vielä paremmin. Suuri kiitos salin tytöille:). (opiskelija)

Tunsin olevani oikealla alalla ja oikeassa paikassa, koin toimintani ja olemiseni luontevaksi. (opiskelija)

Yhteenveto työelämälähtöisen osaamisen aineistosta on kuvattu alla olevassa taulukossa eri pääomien näkökulmasta (Taulukko 1).

Taulukko1. Työelämälähtöinen osaaminen on kuvattu eri pääomien näkökulmasta.



Työelämälähtöinen osaaminen ilmeni opiskelijoiden työelämän perusvalmiuksien, työtehtävien ja osaamisen hallinnassa sekä niiden soveltamisessa työelämän toimintaympäristössä. Ammatillisen opettajan osaaminen pohjautui opettajan työelämäosaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen. Työelämälähtöisyys näkyi aineistossa teorian ja käytännön työn yhteyksien ilmaisuina. Opiskelijoilla oli tiedot ja taidot, joita he käyttivät soveltaen työpaikan vastaaviin työtehtäviin.

Aineiston mukaan kaikilla opiskelijoilla ei ollut riittävän hyviä perustietoja ja -taitoja työssäoppimiseen lähdeettäessä. Siitä ei tullut esille, oliko kyseessä ensimmäisen, toisen vai kolmannen vuoden opiskelija. Substanssiosaamisen näkökulmasta kehitettäviä asioita nousi niin opiskelijoiden kuin työpaikkaohjaajien palautteista. Kehitettävät asiat sijoittuivat ammattialojen perusteiden hallinnan alueelle. Osalla oli vaikeuksia eri raaka-aineiden tunnistamisessa, mittaamisessa, punnitsemisessa tai erityisruokavalioiden toteuttamisessa. Puutteita ilmeni myös ajoituksen, alueellisen paikallistuntemuksen sekä asiakirjahallinnan- ja laadinnan alueilla. Aineiston mukaan osaamisen puutteita opiskelijoiden mukaan oli astiahuolto-, vastaanotto-, tarjoilu- ja puhtaanapitotehtävissä.

6.2 Nuorten työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä osaaminen

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytöt teemaasiota tarkasteltiin yleisellä tasolla työssäoppimispaikkojen, -ajankohdan ja työssäoppimiseen liittyvien dokumenttivälineiden, kuten työssäoppimisen opiskelija- ja näyttösuunnitelmien, oppimispäiväkirjojen ja arviointipapereiden avulla.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työssäoppimispaikat sijoittuivat enimmäkseen Kainuun alueelle. Työssäoppimispaikkoja oli tarjolla myös Kainuun alueen ulkopuolella. Suurin osa niin nuoris- kuin aikuispuolen opiskelijoista valitsi työssäoppimispaikan Kainuun alueelta.

Työssäoppimisen ajankohta vaihteli Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan tiimien työssäoppimisen jaksosuunnitelman mukaisesti. Ammatillista peruskoulutusta järjestettiin hyvin eri tavoilla, joten työssäoppimiset sijoittuivat henkilökohtaistamisen ja koulutusmuodon mukaisesti. Aineiston pohjalta voitiin todeta, että työssäoppimisjakson ajankohdalla oli suuri merkitys työpaikkaohjaajien päivittäiselle arkitoiminnalle. Rauhallinen alku ja kunnan perehdyttäminen auttoi opiskelijaa sisäistämään työtehtävät ja toimintatavat kyseisessä työyhteisössä nopeammin.

Harjoittelun ajankohdalla on aika suuri merkitys mielekkäälle oppimiselle ja onnistumiselle. Nyt sattui aika mukavasti: alussa ei kiireistä aikaa "ajaa sisään" ja loppupuolella pääsi ihan konk-

reettiseen työhön käsiksi monellakin osa-alueella. Ohjaaminen sitoo vakituisen henkilökunnan työtä, muttei liian häiritsevästi. (työpaikkaohjaaja)

Opettajien tuntiresursseilla määriteltiin työssäoppimiseen valvontaan ja yhteistyöhön kuluva-aikaa. Aineiston mukaan opettajat halusivat lisäresursseja ohjaukseen ennen ja jälkeen työssäoppimiseen. Opettajien mielestä ennen työssäoppimisen alkua oli oltava riittävästi opetustunteja työssäoppimaan lähtevälle ryhmälle. Työssäoppimisen alussa opettaja pystyi ohjeistamaan opiskelijoita ohjaustunneilla työssäoppimisen tutkinnon osa-alueiden tavoitteisiin, näyttöihin ja tarvittaessa tehdä henkilökohtaista ohjausta. Opettaja neuvoi tai esitteli opiskelijoille hyviksi havaittuja työssäoppimispaikkoja, jotka sopivat työssäoppimisen tavoitteisiin. Opiskelijat hakivat työssäoppimispaikkoja itsenäisesti tai opettajan ohjeistamana. Uudet työpaikat olivat tervetulleita, sillä määrällisesti työpaikkoja tarvitaan paljon. Työssäoppimisen lopussa opettajat toivoivat palautekeskustelutunteja, jotta opiskelijat saivat kertoa työssäoppimisen liittyvistä asioista.

Top-jakson jälkeen olisi esim.2h aikaa käydä top-jaksoa läpi, purkamalla oppimisaan, tuntejaan. Seuraavaan jaksoon esim. itselleni ei ole laitettu ryhmälle tunteja, jotta top-jaksoa voisi purkaa. Sain onneksi mennä kollegan tunnille. (opettaja)

Tutkimuksen ajanjakson aikana koulutuksen järjestäjätaho joutui vähentämään opettajien työssäoppimisen ohjausresursseja ja sen vaikutukset olivat nähtävissä aineistossa. Osa opiskelijoista ilmaisi opettajan ja työpaikkaohjaajan ohjauksen riittämättömyydestä työssäoppimisen aikana. Resurssien vähentäminen ilmeni aineiston mukaan samankaltaisina huomioina.

Välitunneilla top-ohjausta ei ehdi tehdä. Resursseja on todella vähän. (opettaja)

Työssäoppimisen ohjaamiseen pitäisi olla varattuna enemmän aikaa. (Jo laskennallisesti mammutissa.) (opettaja)

Olisi toivonut ohjaavan opettajan käyntiä näin pitkän jakson aikana, muutoinkin kuin aloituskeskustelussa ja lopetusarvioinnissa. (työpaikkaohjaaja)

Työssäoppimiseen liittyvät asiapaperit olivat löydettävissä yhteisestä työssäoppimisrekisteristä (top-rekisteri). Järjestelmässä oli virallisia dokumentteja, ja niiden kautta toiminta sai laillisen ja virallisen puitteet. Opettajan vastuulla oli perehdyttää ja ohjeistaa opiskelijat ja työ-

paikkaohjaajat erilaisten dokumenttien käyttämiseen. Aineiston mukaan suurin osa niin opettajista kuin työpaikkaohjaajista pitivät keskitettyä järjestelmää hyvänä ratkaisuna, sillä sieltä löytyivät kaikki tarvittavat dokumentit.

Hyvä väline, jos kaikki ovat oikein kirjattu. (opettaja)

Aineistosta ilmeni, että osa opiskelijoista ja työpaikkaohjaajista piti näyttöarviointiin liittyvien dokumenttien täyttämistä liian vaikeana tai niiden arviointikriteerit olivat vaikeaselkoisia. Palauteista ei selvinnyt, miten opettaja oli perehdyttänyt työssäoppimiseen lähtevät opiskelijat ja työpaikoilla ohjauksesta vastaavat työpaikkaohjaajat.

Arviointikriteerit ovat aivan liian vaikeaselkoiset niin nuorille kuin aikuisille. (työpaikkaohjaaja)

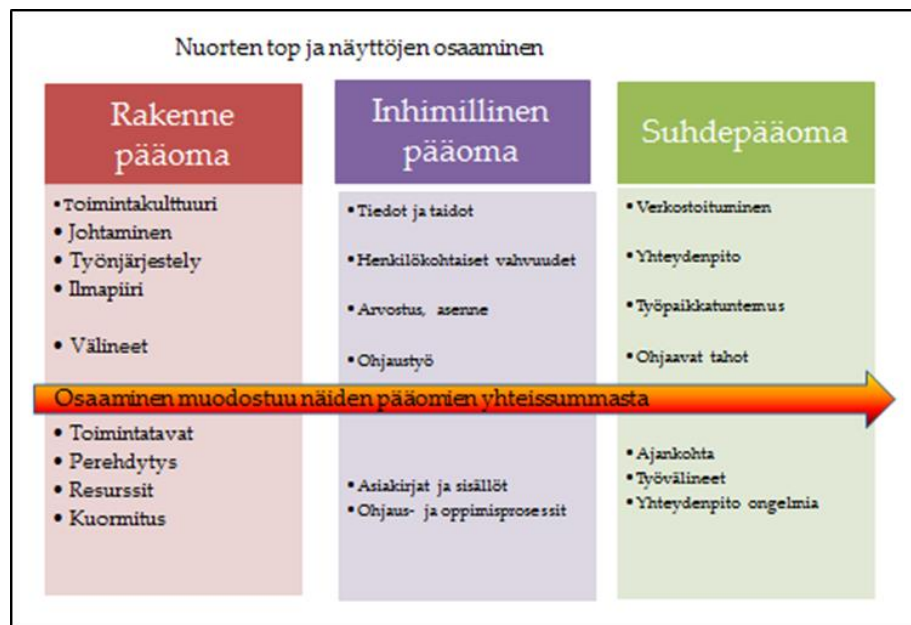
Nuorisopuolelle voisi olla selkeämpi työssäoppimisen arviointikaavake. (työpaikkaohjaaja)

Työssäoppimispäiväkirja oli opiskelijoille suunnattu dokumenttiväline, jossa heidän tuli kuvailla omaa oppimistaan ja osaamistaan. Oppimispäiväkirjaan opiskelija pystyi lisäämään kuvia työtehtävistä tai saavutuksistaan. Aineiston pohjalta työpaikkaohjaajien ja opettajien mielestä osa opiskelijoista ei ollut sisäistänyt oppimisen ja osaamisen seuranta-päiväkirjan täyttämistä siten, että siitä olisi ollut hyötyä oman osaamisen arvioinnin yhteydessä.

Nuoret eivät ehkä ole sisäistäneet, mitä heiltä odotetaan esim. päiväkirjan täyttämisestä, vaikka työpaikkaohjaajan roolissa yrittää opastaa, ohjata sekä antaa vinkkejä. Arviointikeskustelujen jälkeen heille vasta avautuu kuinka tärkeä rooli päiväkirjan asioilla on.. miten oppiminen ja opitut asiat näkyvät siellä. (työpaikkaohjaaja)

Yhteenveto nuorten työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvän osaamisen aineistosta on kuvattu alla olevassa taulukossa eri pääomien näkökulmasta (Taulukko 2).

Taulukko 2. Nuorten työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä osaaminen on kuvattu eri pääomien näkökulmasta.



Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä osaaminen näkyi tässä teemaosiossa erilaisten sopimusten, suunnitelmien ja arviointipapereiden tietotaito-osaamisena, jossa opettajan osaaminen liittyi vahvasti oman alan osaamiseen ja tiimikohtaisten toimintatapojen mukaiseen yhteistyöosaamiseen. Opettajan osaaminen ilmeni vuorovaikutusosaamisena, eri tahojen kanssa verkostoitumisena ja työelämän verkoston tuntemuksena.

Aineistossa mainittiin ohjausresurssien vaikutukset, sillä ne luovat puitteet ohjaukselle. Tuntiresurssien muuttumisen seurauksena opettajilta vaadittiin nopeaa kykyä muuttaa omaa toimintaa pienempien resurssien mukaiseksi.

Erilaiset viralliset asiapaperit toivat oman ongelmansa yhteistyöhön. Aineistossa oli viitteitä siitä, että opettajalta odotettiin vielä enemmän ohjausta asiapapereihin ja etenkin arviointikriteereihin.

6.3 Nuorisoasteen opiskelijan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus

Nuorisoasteen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus -teemaosiota tarkasteltiin työssäoppimisen tavoitteiden, työssäoppimisen ohjauksen, ammattiosaamisen näyttöjen ohjauksen, näytön arvioinnin ja itsearvioinnin kautta.

Nuorisoasteen koulutuksen ja työelämän yhteistyöhön liittyvä työssäoppinen nähtiin hyvin tärkeänä ja vastuullisena työtehtävänä opettajien ja työpaikkaohjaajien keskuudessa. Aineiston mukaan suuremmaksi osaksi työssäoppimisen ohjaus koettiin onnistuneeksi. Ohjauksen näkökulmasta opettajalta toivottiin enemmän henkilökohtaisia keskusteluja ja oikeanaikaista palautteiden antamista. Aineistossa korostettiin, että niin opettajan kuin työpaikkaohjaajan antaman palautteiden ajankohdalla oli vaikutusta opiskelijan oppimisprosessin onnistumiseen. Työpaikkaohjaajien antama ohjaus opiskelijoille koettiin hyväksi ja onnistuneeksi. Työpaikkaohjaajat olivat luoneet positiivisen ja oppimista edistävän ilmapiirin luottamalla ja antamalla opiskelijoille vastuuta. Opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet ja niissä onnistuminen lisäsi opiskelijan itseluottamusta merkittävästi. Yleisesti työssäoppimisen aikana opiskelijoiden saamat palautteet koettiin positiivina ja ammatillista osaamista vahvistavana tekijänä.

Sain palautetta parin viikon päästä työssäoppimisen alettua, ja paransin suoritustani, joka myös huomattiin työssäoppimispaikalla. Onnistuin myös tavoitteissani, joita asetin itselleni työssäoppimisen aikana. (opiskelija)

Aineiston mukaan kaikki opiskelijat eivät olleet asettaneet itselleen työssäoppimisen tavoitteita. Opiskelijat olivat huolissaan arvioinnista, sillä osa opiskelijoista piti arviointia epäoikeudenmukaisena ja turhauttavana. Aineistosta ei selvinnyt, mitkä asiat vaikuttivat kyseiseen ilmaisuun.

Opiskelijoiden tulisi tietää ,mitä haluavat erityisesti oppia, tavoitteet tulisi olla selkeästi tiedossa heti ihan alussa, niitä ei tarvitse olla kuin yksi tai kaksi kunhan vaan on. (työpaikkaohjaaja)

Arviointi tuntuu välillä epäoikeudenmukaiselta. (opiskelija)

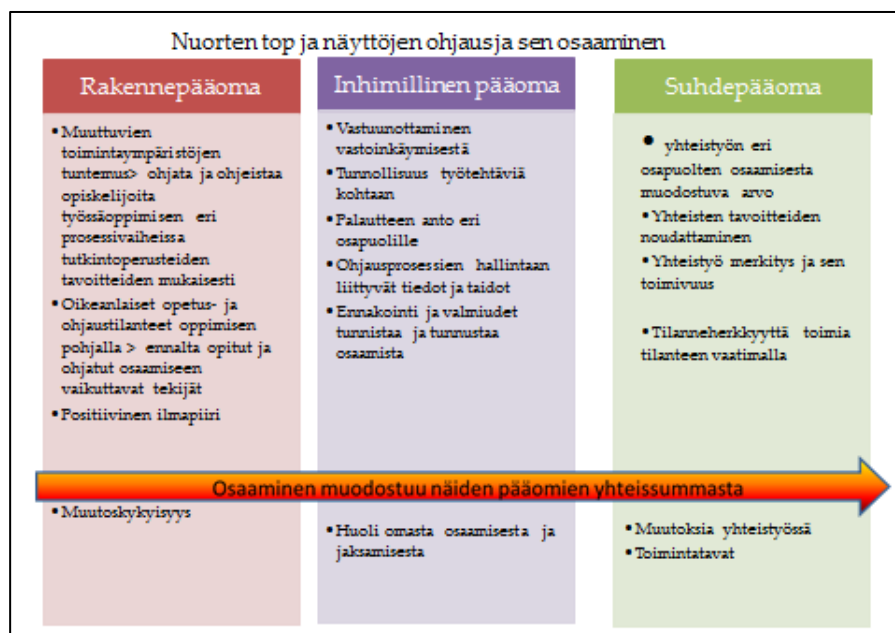
Aineistosta oli viitteitä siitä, että osa opettajista halusi kehittää omaa osaamistaan työssäoppimisen ohjaavana opettajana. Oman opettajuuden ja työssäoppimisen haasteeksi koettiin

vastuunkantaminen erilaisissa vastoinkäymisissä. Esimerkiksi haasteeksi koettiin erilaiset opiskelijat, joiden työssäoppiminen ei ollut edennyt tavoitteiden mukaisesti. Toisaalta haasteita toivat myös sellaiset opiskelijat, jolla ei ollut riittävästi valmiuksia työelämäyhteistyöhön. Aineiston mukaan työelämän ja koulutuksen yhteistyötä pidettiin tärkeänä. Yhteistyö edellytti kuitenkin asiaan perehtymistä ja aikaa toimia siinä.

Omaa ammatillista kasvua - sellainen pohdinta kohta olisi ok. (opettaja)

Yhteenveto nuorisoasteen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaamisen aiheistosta on kuvattu alla olevassa taulukossa eri pääomien näkökulmasta (Taulukko 3).

Taulukko 3. Nuorisoasteen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaukseen liittyvä osaaminen on kuvattu eri pääomien näkökulmasta.



Nuorisoasteen työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus teemaosiossa opettajan osaamisessa korostuivat tiedot ja taidot, jotka liittyvät oppimis- ja ohjausprosesseihin yksilöllisten opintopolkujen yhteydessä. Opettajilta odotettiin hyviä vuorovaikutustaitoja toi-

mittaessa opiskelijoiden kanssa. Opettajalta odotetaan hyvää ihmistuntemusta ja kykyä yhteisölliseen toimintaan.

Työelämäyhteistyössä opettajan ammatillinen osaaminen oli avainasemassa. Hänen ohjauksensa ja ohjeistuksensa loivat pohjan onnistuneelle työssäoppimisjaksolle. Yhteistyössä tarvittiin selkeät tavoitteet ja molemminpuolista luottamusta. Opettajalta vaadittiin tilanneherkkyyttä ja kykyä toimia haasteellisissakin tilanteissa.

Opettajan työskentelyyn vaikutti hyvin paljon opetukseen annetut puitteet. Tuntiresurssi-
muutokset edellyttivät opettajalta kykyä muuttaa työtään uusiin puitteisiin sopivaksi. Aineiston mukaan opettajien työhön sitoutuminen ja halua tehdä kyseinen työ hyvin vaikuttivat muutostilanteissa ja tukivat työssä jaksamisessa.

6.4 Aikuiskoulutus ja näyttötutkinto-osaaminen

Aikuiskoulutus ja näyttötutkinto-osaaminen teemaosiossa aihetta tarkasteltiin aikuiskoulutuksen, aikuisten työssäoppimisen ohjauksen, tutkintotilaisuuden suunnitelmien ohjauksen, tutkintotilaisuuden arvioinnin ja kehittämisehdotuksien avulla.

Aineistosta kävi ilmi, että aikuisopiskelijoilla oli haasteita tehdä työssäoppimiseen ja tutkintotilaisuuksiin liittyvät suunnitelmat itsenäisesti. He kaipasivat lisäohjausta asiapapereiden täyttämiseen.

Tutkintotilaisuuden suunnitelman tekemiseen olisin tarvinnut vielä vähän lisäohjausta. (opiskelija)

Arviointikriteerit ovat aivan liian vaikeaselkoiset niin nuorille kuin aikuisille. (työpaikkaohjaaja)

Työpaikka ei ollut ajan tasalla arvioinnista ja ylipäänsä tutkintoviikosta. (opiskelija)

Ketä arvioidaan jos joku muu tekee suunnitelmat ja paperit. (opettaja)

Aineiston mukaan työpaikkaohjaajan työ voi tulla liian raskaaksi, jos työpaikassa oli samaan aikaan useampi ammatillisen peruskoulutuksen eri tutkinnon suorittaja sekä nuoriso että aikuispuolen koulutuksesta. Haasteeksi koettiin, jos samassa paikassa oli kaksi samaa alaa opis-

kelevaa opiskelijaa, jotka suoritettavat samassa työssä eri tutkinnon osia. Opiskelijoiden palautteista ilmeni, että työtehtävät koettiin liian yksipuolisiksi.

Nuoriso / aikuispuolen opiskelijat ja heillä vielä eri tutkintotavoitteet. (työpaikkaohjaaja)

Aikuiskoulutusta arvostettiin ja näyttömasteri- ja täydennyskoulutusta pidettiin todella hyvänä. Matkailu- ravitsemis- ja talousalan henkilöstöllä oli vahva ammattitaito ohjaustyöhön. Työssäoppimisen toteuttamisen näkökulmasta Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla oli hyvin erilaisia toimintatapoja ja käytänteitä, jotka olivat muokkaantuneet tiimikohtaisesti. Opettajat toivoivat lisää yhteistä kehittämisaikaa työpaikkaohjaajien kanssa.

Vahva ammattitaidon omaava henkilöstö ohjaa ja opettaa. (opettaja)

Tiimeittäin on monenlaisia käytänteitä yhteistyön toteuttamisessa. (opettaja)

Yhteistyötä työpaikkaohjaajien kanssa on vaikea kehittää ajan puutteen vuoksi. Palaute koskee aikuiskoulutusta. (opettaja)

Yhteenveto aikuiskoulutus ja näyttötutkinnon -osaamisen aineistosta on kuvattu alla olevassa taulukossa eri pääomien näkökulmasta (Taulukko 4).

Taulukko 4. Aikuiskoulutus ja näyttötutkinto osaaminen on kuvattu eri pääomien näkökulmasta



Koko aikuiskoulutuksen ja näyttötutkinnon ohjaustoiminta oli vahvasti yhteistyössä tutkinto-toimikuntien kanssa. Opettajan tai ohjaajan oli tiedettävä tutkintotilaisuudesta ja siihen liittyvistä vaatimuksista ja toimintaympäristöistä. Aikuiskoulutuksen toiminta nähtiin ja koettiin toimivana kokonaisuutena suurimmalta osalta.

Opettajan osaaminen muodostui osaksi asiakirjojen hallinnasta ja asiapapereihin liittyvästä ohjauksesta opiskelijoille. Aineistossa oli viitteitä siitä, että kaikki osapuolet eivät ole saaneet riittävästi perehdytystä tai tietoa tulevasta yhteistyöstä.

Aikuiskoulutuksen haasteeksi nimettiin tutkintotilaisuuden suunnitelmat ja arviointikriteerien sisällöt. Näiden lisäksi haasteena oli löytää aikuiskoulutuksen opiskelijoille tutkintoon sopivat työpaikat. Aineistosta ilmeni, että opettajat ja työpaikkaohjaajat olivat halukkaita kehittämään yhteistyötoimintaansa.

6.5 Työpaikkaohjaajien opastus ja ohjaus

Työpaikkaohjaajien opastus ja ohjaus teemaosiossa tarkasteltiin koulutuksen tai opastuksen, opettajien antama ohjaus ohjaajille, näyttöjen arvioinnin ja työpaikkaohjaajien antama ohjaus opiskelijoille.

Aineiston mukaan työpaikkaohjaajat toivoivat selkeyttä ohjaukseen. He nostivat ohjaustyön kehittämisen yhdeksi yhteistyön tavoitteeksi, sillä he halusivat paremmat valmiudet ohjata työssäoppimisessa olevia opiskelijoita. Työpaikkaohjaajat odottivat opettajilta enemmän ohjeistusta oman ohjausroolin sisäistämiseen. Aineistossa ilmeni huoli omasta jaksamisesta, sillä haasteelliset tilanteet tai ongelmat sekoittivat arjen rutiinin ja toimintatavat.

Selkeyttä kokonaisuuteen; Kuka ohjaa, mitä ohjaa, miten ohjaa. Onko koululla tieto, kuka toimii ohjaajana? (työpaikkaohjaaja)

Yksi tai kaksi top opettajaa olisi yhteistyön merkeissä kyseisen yrityksen kanssa. (opettaja)

Todella haastavaa on viedä sellaista opiskelijaa eteenpäin joka ei saa aikaiseksi tehtyä tehtäviä, eikä ole yhtään jyvällä asioista. (työpaikkaohjaaja)

Työssäoppimispaikkojen henkilöstön ohjaaminen; miten toimia työssäoppimisohjaajana; valmiudet ohjata opiskelijan työssäoppimista. (työpaikkaohjaaja)

Työpaikkaohjaajalla ei saisi olla liian monta ohjattavaa. (opettaja, opiskelija)

Työpaikkakäyntejä opettajien puolelta enemmän (ohjausta työpaikalla). (työpaikkaohjaaja)

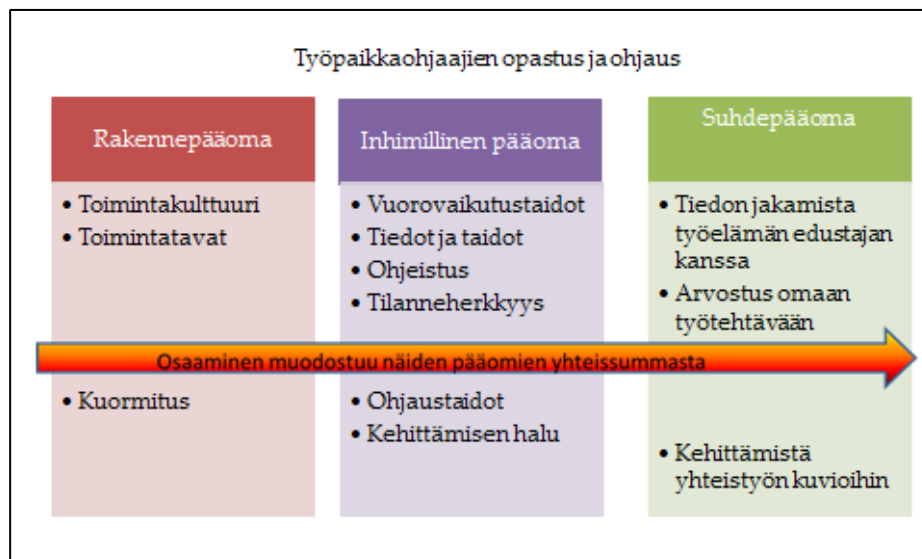
Aineiston perusteella opettajat kehittivät omaa yhteistyöosaamista. Esimerkiksi työpaikkaohjaajat kutsuttiin opetustiloissa järjestettyyn infotilaisuuteen, jossa he esittelivät työpaikkansa työssäoppimiseen lähteville opiskelijoille ja ohjauksesta vastaaville opettajille. Työssäoppimisen dokumentit tuottivat vaikeuksia osalle työpaikkaohjaajille niin nuoriso- kuin aikuispuolellakin. Vaikeuksia ilmeni tavoitteiden ja arviointikriteereiden sisältöjen sisäistämisessä ja ymmärtämisessä.

Seuraavalla kerralla yritän saada kaikki toppiohjaajat yhteiseen infoon oppilaitokseen. Infossa on mukana myös opiskelijat joko koko ajan tai osan aikaa. (opettaja)

Näytön tavoitteita pitäisi aukaista enemmän arkikielelle esimerkkien avulla. Aikuis- ja nuorisopuoli sekoittaa työelämän edustajia. (työpaikkaohjaaja)

Yhteenveto työpaikkaohjaajien opastus- ja ohjausosaamisen aineistosta on kuvattu alla olevassa taulukossa eri pääomien näkökulmasta (Taulukko 5).

Taulukko 5. Työpaikkaohjaajien opastus ja ohjausosaaminen on kuvattu eri pääomien näkökulmasta



Työpaikkaohjaajien opastus ja ohjaus -teemaosiossa ammatillisen opettajan osaaminen ilmeni tietoina ja taitoina ohjata ja ohjeistaa työpaikkaohjaajaa. Osaamisen haasteeksi ilmeni oikeanlaisten työssäoppimispaikkojen löytäminen kaikille opiskelijoille.

Työpaikkaohjaajat halusivat yhteistyökuvion selkeyttämistä ja toivoivat yhteisiä toimintatapoja. He toivoivat työssäoppimisprosessin avaamista tarkemmin siten, että toiminnan tavoit-

teet, vastuut ja henkilöt olivat selvillä. Haasteeksi nousi työn kuormitus, jos samassa työpaikassa oli useampi tutkinnon suorittaja.

Opettajat ja työpaikkaohjaajat arvostivat yhteistyötä. Työpaikkaohjaajat odottivat opettajilta henkilökohtaista ohjausta opiskelijoiden ohjaamiseen.

6.6 Yhteenveto

Yhteistyö työpaikkaohjaajien kanssa oli erilaista nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen välillä, vaikka toimintaympäristö ja työpaikkaohjaajat olivat samat. Toimintaa hankaloitti se, että samoissa työpaikoissa oli useampi opiskelija suorittamassa eri tutkinnon tavoittein työssäoppimisjaksoja. Tästä johtuen osassa työpaikoilla työssäoppimisen tavoitteet ja arviointipaperit aiheuttivat hämmennystä ja sekaannusta ohjaustyössä. Työpaikkaohjaajan näkökulmasta työpaikoilla kävi useita opettajia, joilla oli omat erilaiset toimintatapansa. Aineistosta ei selvinnyt, millaista perehdytystä tai ohjeistusta opettaja tai koulutusorganisaatio antoi heille yhteistyön alussa.

Nuorisoaste ja aikuiskoulutus eroavat toisistaan työssäoppimisen ja siihen liittyvän näytön osalta. Dokumentit olivat erilaisia, ja niihin kirjoitetut toiminnot edellyttivät tarkempaa perehtymistä itse työpaikan toimintaympäristöön. Suurin haaste ilmeni näyttöjen arviointikriteereiden osalta. Sillä työpaikkaohjaajat sekä nuorisoasteen ja aikuispuolen opiskelijat eivät välttämättä hahmottaneet arviointikriteereiden sisällön ja työtoiminnan yhteyttä.

Työelämäosaamisen perusedellytyks oli se, että opiskelijoilla oli perusvalmiudet ja työelämän pelisäännöt hallussa ennen työssäoppimisen alkua. Kaikilla opiskelijoilla ei ollut työssäoppimiseen mennessä perusvalmiuksia hallussa.

6.6.1 Teema-alueiden yhteenveto

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä osaaminen näkyi ammatillisen opettajan substanssiosaamisessa erilaisten sopimusten, suunnitelmien ja arviointipapereiden tietotaito-osaamisena.

Ammatillisen opettajan työelämäosaaminen pohjautui opettajan omaan työelämäosaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen. Näiden lisäksi osaamiseen vaikutti se, millaiset käytänteet koulutusallalla oli. Opettajan työelämälähtöisen osaamisen heikot signaalit ilmenivät siten, että kaikilla opiskelijoilla ei ole työelämän edellyttämiä perusvalmiuksia. Aineiston mukaan opettajat halusivat kehittää työelämälähtöistä opetusta ja näin saada opiskelijoille paremmat valmiudet.

Pedagoginen osaaminen näkyi nuorisoasteen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjauksessa. Ammatillisen opettajan osaaminen oli oppimis- ja ohjausprosessien ja yksilöllisten opintopolkujen ohjausta. Henkilökohtaiseksi vahvuudeksi opettaja tarvitsi hyvää ihmistuntemusta ja vuorovaikutustaitoja toimia eri opiskelijoiden kanssa. Kainuun ammatitopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan nuorisoasteen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus oli aineiston pohjalta hyvää ja antoisaa. Ammatillisen opettajan osaamiseen vaikuttavia tekijöitä olivat itsensä johtaminen, opettajan työtä ohjaavat resurssit, palautteiden antaminen eri osapuolille, erilaisia opintopolkua kulkevat opiskelijat ja eri työpaikkojen toimintaympäristön tuntemus.

Aikuiskoulutuksessa toiminta oli virallisempaa ja enemmän ylhäältä ohjattua. Opettajan tai työpaikkaohjaajan oli tiedettävä koulutuksesta ja siihen liittyvistä vaatimuksista, toimintatavoista ja -ympäristöistä. Aikuiskoulutus nähtiin ja koettiin toimivana kokonaisuutena.

Aineiston mukaan opettajan keskeistä osaamista oli opiskelijoiden opintojen henkilökohtais-taminen, jossa opiskelijan osaaminen ja oppiminen tunnustetaan ja tunnustetaan opintopolkua muodostettaessa. Opettajilta odotettiin enemmän ohjausta virallisiin asiapapereihin, sillä niiden täyttäminen tuotti vaikeuksia osalle opiskelijoista ja työelämän edustajista. Aikuiskoulutuksen työssäoppimiseen liittyvä haaste oli löytää tutkintoihin sopivat työpaikat. Aineiston

perusteella opettajat ja työpaikkaohjaajat arvostivat yhteistyötä ja he toivoivat enemmän yhteistä aikaa sen kehittämiseen.

Aineistossa oli viitteitä siitä, että kaikki osapuolet eivät saaneet riittävästi perehdytystä tai tietoa tulevasta yhteistyöstä. Toimivan yhteistyön kannalta työpaikkaohjaajien ohjeistaminen tulevaan yhteistyöhön oli tärkeätä. Haasteeksi muodostui se, että työpaikkaohjaajat odottivat opettajilta enemmän henkilökohtaista ohjausta oppimis- ja ohjausprosesseihin työpaikoilla. Tämä edellytti opettajilta enemmän aikaa olla työpaikan kuviossa mukana ja sen lisäksi työelämän toimintaympäristön tuntemusta.

Työpaikkaohjaajat halusivat tietoja opiskelijoiden valmiuksista sekä suoritettavista opinnoista. Opiskelijoiden kohdistuva tiedonsiirtoa ohjaavat monet lait ja säännöt, joten tiedonsiirto ei ole mahdollista ilman opiskelijan lupaa.

6.6.2 Osaamisen pääomien tarkastelu

Osaamisen pääomia ovat rakenne-, inhimillinen sekä suhdepääoma. Ne vaikuttavat Viitalan ja Jylhän (2010) mukaan eri työtehtävien osaamisen kautta.

Rakennepääomaan vaikuttavat toimintakulttuurit sekä -tavat ja yhteistyön käytänteet. Opettajalta vaaditaan laajaa osaamista yhteistyössä myös rakennepääoman alueella, sillä myös työssäoppimispaikoilla on omat toimintakulttuurinsa. Samanaikaisesti rakennepääoman alueelle vaikuttaa myös opettajan oman työpaikan toimintakulttuuri ja työjärjestelyt. Työelämäosaamisen aineiston perusteella voitiin nähdä, että rakennepääoman alueen osaamista vaadittiin myös opiskelijoilta. Heillä oli oltava työelämän pelisäännöt ja perusvalmiudet hallussa jo ennen työssäoppimisen alkua. Työssäoppimisen aikana opiskelijat olivat mukana yrityskuvan luomisessa. Inhimillinen pääoman osaaminen sisältää substanssi-, toiminta- ja asiakasosaamista, joissa opettaja tarvitsee opetus- ja ohjausprosesseihin omia henkilökohtaisia vahvuuksia, toimintaan liittyviä tietoja ja taitoja. Aineiston mukaan tiedot ja taidot olivat erilaisia nuorisostaan ja aikuiskoulutuksen välillä.

Suhdepääoman osaaminen ilmaisee organisaation ja sen sidosryhmien välisiä suhteita. Aineistossa näkyi tällä alueella yhteistyön onnistumisia sekä yhteistyöhön oltiin tyytyväisiä. Onnis-

tumiset koettiin hyväksi, sillä niiden koettiin vaikuttavan eri osapuolten työssäjaksamiseen. Toisaalta yhteistyöhön kohdistuvat muutokset olivat aiheuttaneet osittain myös negatiivisia tunteita.

Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä saatiin lisäarvoa eri osapuolille, mikä ilmeni osapuolten toistensa arvostamisena ja toiminnasta saatuna työn ilona. Otalan (2008, 57) ja Helakorven (2009) mukaan ammatillisen opettajan ja työelämän yhteistyöosaaminen muuttuu ydinkyvykkyudeksi, jos yhteistyön osapuolien osaaminen tuottaa toiminnalle lisäarvoa. Aineistossa lisäarvo näkyi siten, että opiskelijat kokivat työssäoppimisen antoisaksi. Opettajat ja työelämän edustajat olivat suuremmalta osin tyytyväisiä työssäoppimiseen ja näkivät opiskelijoiden ammatillisen kasvun työssäoppimisen aikana. Vaikka Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen ja työelämän yhteistyö nähtiin kauttaaltaan toimivana yhteistyökuviona, oli siinä havaittavissa myös kehittämistarpeita.

7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan tiimien toimintaan kohdistettiin hyvin monta erilaista ulkoista ja sisäistä muutospainetta. Kehittämistyön ajankohta sijoittui erilaisten muutosten keskelle, joten kehittämistyöstä saatuja tuloksia voidaan käyttää hyödyksi muutosprosessissa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa koulutuksen ja työelämän yhteistyötoiminnasta kehittämistarpeita. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan yhteistyötoimintaa voitiin selkeyttää tarkastelemalla sen toimintaa kauttaaltaan. Näin tiimien sisälle saataisiin yhtenäiset toimintaa ohjaavat tekijät. Kehittämisehdotukset kerättiin taulukkoon ja se liitettiin opinnäytetyön liitteeksi (Liite 4).

Uusien toimintatapojen tai työyhteisön toiminnan kehittäminen onnistuu paremmin, jos työyhteisön toimintaa kehitetään itse työyhteisön sisällä (Toikko & Rantanen 2009). Sydänmaanlakan (2004) mukaan oman toiminnan kehittämisessä vaaditaan työntekijöiltä tehokkuus- ja oman itsensä johtajuusosaamista.

Työelämäyhteistyön kehittäminen edellyttää sitä, että eri alojen tiimit keskenään sopivat työelämäyhteistyöhön toimintatavat. Ensimmäiseksi on kartoitettava, millaisia työpaikkoja on tarjolla ja millaisia tutkinnon osia niissä voi suorittaa. Tämän lisäksi toiminnan selkeyttämiseksi tulisi nimetä yhteyshenkilöt, joiden kautta yhteistyötä tehdään kyseisiin työpaikkoihin. Työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä yhteistyöhön nimetyt opettajat ohjaisivat työssäoppimiseen meneviä opiskelijoita. Työparityöskentelyn avulla voitaisiin paremmin kehittää yhteistyötä työelämän edustajien kanssa. Kartoittamisen yhteydessä tulee selvittää, millaista osaamista kyseisessä paikassa voi saada ja mitä näyttöjä siellä voi antaa. Toiminnan muutoksen yhteydessä on kirjattava ylös tietoja ja sovittuja asioita yhteiseen kansioon.

Nykyinen työssäoppimisrekisterijärjestelmä on jo palvelut monta vuotta. Rekisterijärjestelmää täytyy päivittää nykypäivän toimintoihin sopivaksi. Tilalle on jo tehty uusi järjestelmä, jonka käyttö alkaa 1.8.2015. Opinnäytetyössä esitetyn dokumenttipankin voi sijoittaa sähköiseen toimintaympäristöön, johon kaikilla osapuolilla on käyttöoikeudet roolinsa mukaisesti. Yhteisen asiakirjapankin avulla opiskelijat voivat tehdä itsenäisesti tarvittavat asiapaperit, jos

kaikki asiakirjat ovat esimerkein ja ohjeistuksien kera koottu dokumenttipankkiin. Tämä ei siirrä opettajan vastuuta työssäoppimiseen liittyvästä ohjaustyöstä.

Näytön arviointikriteerit edellyttävät parempaa ja selkeämpää perehdytystä työpaikkaohjaajalle ja opiskelijalle. Tästä näkökulmasta opettajan on osallistuttava opiskelijan työssäoppimiseen. Näin hän pystyy arvioimaan opiskelijan osaamista. Samalla opettaja voi antaa työpaikkaohjaajille ohjeistusta opiskelijan tietojen ja taitojen kehittämiseksi. Opettajien työelämäjaksot ovat hyviä työelämälähtöisen osaamisen päivittämiseen. Ne myös antavat mahdollisuuden tutustua työssäoppimispaikkoihin.

7.1 Lomakeaineiston kehittämisideat

Työssäoppimisen palautetta kerättiin opiskelijoilta, opettajilta ja työpaikkaohjaajilta. Kaikkien osapuolten toivottiin antavan määrällistä ja mahdollisesti sanallista palautetta. Palautteiden keräämisessä ei otettu huomioon, että työpaikassa oli kenties samanaikaisesti monta opiskelijaa työssäoppimisessa eri opettajan ohjauksessa. Palautteiden osalta toimintaa voidaan selkeyttää siten, että yhteistyöhön nimetty opettaja toimii palautteen kerääjänä ja toiminnan kehittäjänä. Palautteen kerääminen tulisi järjestettävä siten, että siitä ei aiheudu työelämään edustajille ylimääräistä työtä.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan tiimeillä oli monia hyviä suhdetoiminnan tapoja. Esimerkiksi työpaikkaohjaajat tulivat toisen vuoden opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvään info-tilaisuuteen koululle. He kertoivat opiskelijoille ja opettajille työpaikastaan ja siitä, mitä he odottivat työssäoppimiseen tulevalta opiskelijalta. Tämän lisäksi kolmannen vuoden opiskelijat esittelivät työssäoppimispaikkansa ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoille. Näin haluttiin luoda opiskelijalle positiivisia ja tavoitteisia mielikuvia tulevasta työssäoppimisesta.

Suhdetoiminta pohjautui eri osapuolten keskinäiseen vuorovaikutukseen. Työpaikkaohjaajat ja opettajat ilmaisivat mielenkiinnon kehittää yhteistyötä jatkossa, mikä luo hyvän pohjan uusien yhteistyömuotojen kehittämiseksi.

7.2 Haastatteluaineiston kehittämisideat

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan tiimit tekivät yhteistyötä työelämän kanssa hyvin monella tavalla. Toimintaa oli kehitetty useamman vuoden ajan. Tulevat muutokset edellyttävät opetuksen muuttamista vielä enemmän työelämälähtoisemmäksi. Haastatteluaineistossa tuotiin erilaisia opetuksen kehittämisideoita ja niitä käsitellään tässä kohdassa.

Työelämälähtöisiä oppimis- ja ohjausprosesseja voidaan järjestää koulun toimintaympäristöissä. Ennen työssäoppimista täytyisi varmistaa, että opiskelijalla on tarvittavat valmiudet. Perusvalmiudet, kuten käytöstavat, työajat ja pukeutuminen, ovat niitä asioita, joihin tulee kiinnittää vielä enemmän huomiota. Työelämälähtöisyyttä voidaan lisätä esimerkiksi seuraavalla tavalla. Cateringpuolen opiskelijan oppimisprosessi suunnitellaan siten, että opiskelijan ammatillinen opetus etenee vaihe vaiheelta haastavampia tavoitteita asettaen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että alkuopetuksen oppimiskohteena ovat elintarvikkeet, välineet, menetelmät ja työelämän pelisäännöt. Seuraavaksi opiskelija etenee oman oppimisen ja osaamisen avulla seuraavaan oppimispaikkaan. Tämä oppimispaikka on astetta haastavampi opetusravintolan toimintaympäristö. Oppimiselle ja osaamiselle asetetaan uudet tavoitteet tässä oppimisympäristössä. Työssäoppiminen alkaa vasta, kun opiskelija on näyttänyt osaamistaan eri ympäristöissä.

Työelämälähtöisiä toimintatapoja löydettiin tiimien toiminnasta. Esimerkiksi koulutuksen aikana yhdistettiin nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen opiskelijat samoihin opetustilanteisiin. Oppimistapahtumassa nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen opiskelijat muodostivat keskenään työryhmiä. Näin he oppivat toimimaan työyhteisössä eri-ikäisten henkilöiden kanssa. Samat opiskelijat saivat lähiopetusta opettajan johdolla työelämän toimintaympäristössä. Tällä tavoin tuettiin työssäoppimiseen lähtemistä.

Yhtenä kehittämiskohteena nähtiin uusien yhteistyömuotojen kehittäminen kumppanien kanssa. Aineistossa tuotiin esiin malli, jossa työelämän edustaja toimisi menttorivalmentajan tavoin opetus- ja oppimisprosesseissa. Menttorivalmentaja olisi koko ammatillisen koulutuksen ajan opiskelijan tukena. Näin saataisiin hyvät työelämäyhteydet jo koulutuksen aikana.

Projektit ja tapahtumat antavat opiskelijoille aidot puitteet ja erilaisia vastuualueita. Näin saadaan opetukseen lisättyä sisäistä yrittäjyyttä ja yhdistettyä eri oppiaineita kokonaisuuksiksi.

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämistyön tarkoituksena oli kartoittaa Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen ja työelämäyhteistyötoiminnan kehittämistarpeita. Kehittämistyön tavoitteena oli saada yhteistyöhön yhteiset toimintatavat.

Tulevat valtakunnalliset muutokset kohdistuvat laajasti koulutuksen toimintakenttään. Nämä kaikki muutokset vaikuttavat Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan tiimien toimintaan ja työskentelyyn. Suurimpia haasteita muodostavat rahoitukseen ja osaamisperusteisuuteen liittyvät ohjeistukset, sillä ne poikkeavat aikaisemmasta koulutustoimintaa ohjaavista tekijöistä.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työelämäyhteistyötoiminnassa löydettiin kehittämistarpeita. Pitkäaikaisen yhteistyön aikana oli eri tiimien toimijoille muodostunut erilaisia vakiintuneita toimintatapoja. Näiden lisäksi koulutuksen toimintaan kohdistui valtakunnallisia muutospaineita, joihin oli vastattava. Teoreettisen viitekehyksen näkökulmasta Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan organisaatiokulttuuri sisälsi erilaisia työtä ohjaavia tekijöitä, joilla oli vaikutusta työyhteisössä toimiviin henkilöihin ja heidän toimintatapoihinsa. Tiimien sisällä oli muodostunut omia monia hyviä työelämäyhteistyöhön liittyviä käytänteitä. Opettajilla on yhteistyöhön liittyvää hiljaista tietoa, jota ei ole kirjattu mihinkään ylös. Hiljaisen tiedon välittäminen ja sen omaksuminen on pitkäaikaisessa yhteistyössä avainasemassa. Sen tiedon avulla voidaan selkeyttää yhteistyötoimintaa. Kaikilla osapuolilla oli yhteinen tavoite ja tahtotila, sillä Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajat halusivat tehdä laadukasta ja hyvää työtä muutoksien keskellä. Vastapainoisesti työelämän edustajat odottivat ja tekivät laadukasta yhteistyötä omien muutospaineidensa alla.

Paason (2010 a, 168–175) tulevaisuustutkimuksen yhteydessä haasteeksi ja uhkaksi koettiin muuttuvat tilanteet, jotka edellyttivät nopeaa reagointia. Toisena uhkakuvana tutkimuksessa on mainittu, ettei opettajalle ole varattu yhteistyöhön tarpeeksi työaika, mikä kävi ilmi myös tässä kehittämistehtävässä. Näihin uhkakuviin voidaan kaikista parhaiten varautua tutkimalla ja kehittämällä omaa toimintaa.

Työntekijöiden oman työn kehittämisessä on tärkeää tiedostaa itsensä johtamisen merkitys. Jokaisen työntekijän on osallistuttava kehittämään yhteistä kohdetta ja omaa henkilökohtaista osaamistaan. Riittävän ajoissa muutoksista tiedottaminen henkilöstölle antaa mahdollisuuden varautua ennalta muutokseen. Useamman muutoksen kohdistuminen samanaikaisesti työyhteisöön saa aikaan negatiivisia vaikutuksia kaikille osapuolille.

Osaamispääomat koostuvat työyhteisön ja yhteistyön osaamisesta. Ne muodostuvat rakenne- suhde- ja inhimillisen pääomien ja niitä ohjaavien tekijöiden kautta. Ohjaavia tekijöitä ovat johtaminen, työyhteisön toimintakulttuuri, henkilöstön osaaminen ja yhteistyökäytänteet. (Viitala & Jylhä 2010, 322–324.)

Rakenne- ja inhimillisten pääomien johtamisen yhteydessä on hyvä miettiä, mitkä tekijät vaikuttavat hyvään työelämäyhteistyöhön. On varmistettava, että toiminnan muutokset ovat kannattavia ja yhteistyötä tukevia. Toimiva yhteistyöverkosto voi hajaantua helposti erilaisten ongelmien yhteydessä. Hyvän suhdetoiminnan luominen muodostuu pitkän ajan tuloksena. Muutoksien keskellä on erityisen tärkeitä huomioida työyhteisön työhyvinvointi ja jokaisen työntekijän työssäjaksaminen. Työyhteisön työntekijät saavat voimaa työhyvinvoinnista, ja he pystyvät ottamaan haasteita vastaan.

Ammatillisen opettajan on päivitettävä omaa osaamistaan niin työelämän kuin koulun toimintaympäristöissä. Yhteistyön näkökulmasta opettajilta toivotaan osallistumista enemmän työelämän oppimis- ja ohjausprosesseihin. Tämä voi olla sekä haaste että mahdollisuus. Vahva yhteistyösuhde yrityksen kanssa antaa mahdollisuuden kehittää opetustoimintaa enemmän työelämälähtöisemmäksi. Vastavuoroisesti työpaikkaohjaajat ovat tervetulleita koulun toimintaympäristöön tuomaan omaa osaamistaan opetukseen ja oppimiseen.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on verkostotyötä, ja sen kehittäminen edellyttää kaikilta osapuolilta aktiivista osallistumista. Suhdetoimintaa voidaan kehittää luomalla perehdytyksen avulla yhtenäisiä toimintatapoja. Vaikka suhdetoiminta on osa opettajan ammatillista osaamista, jokainen tarvitsee perehdytystä uusien työtehtävien tai uusittujen toimintojen yhteydessä. Ammatilliselta opettajalta edellytetään opetukseen liittyvien asioiden perehdyttämistä yhteistyökumppaneille tarvittaessa. Tämän takia olisi varattava enemmän aikaa toiminnan toteuttamiseen ja sen suunnitteluun.

Työelämäosaamisen edellyttämää perusteiden hallintaa ja valmiuksia ei pelkästään voi saada tutkinnon osan lähiopetuksen aikana. Tämä yhteinen haaste koski koko Matkailu-, ravitsemis- ja talousalaa. Se näkyi osalla opiskelijoilla käytöstavoissa ja asenteessa. Kehittämisehdotukset erilaisista opintopoluista koulun ja työelämän ympäristössä voivat tuoda hyviä ja toteutuskelpoisia vaihtoehtoja työelämäosaamisen kehittämiseksi. Tämä edellyttää opettajilta uskallusta ja innovatiivista ajattelua kehittää opetusta työelämäpainotteisemmaksi jo koulun toimintaympäristössä.

8.1 Kehittämistyön arviointia

Toimeksiantajan toiveena oli se, että kehittämistyö kohdennetaan koko Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle. Kehittämisen näkökulmasta haasteita muodostui siitä, että Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on paljon erilaisia käytänteitä ja toimintatapoja tehdä yhteistyötä työelämän kanssa. Haasteeksi nousi myös se, että näiden alojen tiimit toimivat samoissa työelämän toimintaympäristössä. Kehittämistyön alussa oli löydettävä yhteinen aihe, mikä yhdisti kaikkia Matkailu-, ravitsemis- ja talous alan kolmea tiimiä. Lopulta aihe kohdistui työelämäyhteyksiin ja työssäoppimiseen. Kehittämistyön alussa ei tiedetty, miten ajankohtaiseksi aihe muodostui vuoden aikana.

Kvalitatiivisen tutkimusotteen valintaan vaikutti se, ettei Kainuun ammattiopiston keräämistä sanallisista työssäoppimispalautteista oltu tehty aikaisemmin tutkimusta. Kvalitatiivisen tutkimusotteella haluttiin saada kuvaavaa ja selittävää tietoa kehittämisen tarpeista. Koulutusorganisaation keräämää kvantitatiivista aineistoa ei raportoida tämän opinnäytetyön yhteydessä vaan ne toimivat pohjatietona.

Kehittämistehtävän kysymyksien muotoilu tuotti vaikeuksia ja niitä jouduttiin tarkentamaan ja miettimään uudestaan. Kysymyksiä oli tarkkailtava aineiston käsittelyn yhteydessä, jotta aineistosta saatiin niihin vastaukset. Aineistoa kerättiin kolmen vuoden ajalta työssäoppimispalautteista. Kolmen vuoden ajalta otetulla aineistolla haluttiin saada koko opiskelijan ammatillisen koulutuksen ajalta useammasta työssäoppimiskokemuksesta palautetta. Tämän ratkaisun oletettiin olevan hyvä. Tutkimuksessa ei huomioitu sitä, millainen todennäköisyys oli sillä, että sanallisen palautteen antaja oli sama henkilö useamman kerran.

Aineiston analysoinnissa tulkittiin vastaajien ilmaisuja. Tutkijan näkökulmasta tulkinnat ja tulokset edellyttivät esiymmärrystä tutkittavasta kohteesta ja viitekehyksen tuntemista. Met-sämuuronen (2007, 247) kehottaa pohtimaan hyvin tarkasti ja kriittisesti näitä vastaajien tuomia ilmaisuja. Tulkinnassa on tuotava esille vastaajan ilmaisu. Tällöin lukija voi tehdä omia johtopäätöksiä pohtiessa tutkimuksesta saatuja tuloksia. Tässä opinnäytetyössä on pyritty tuoman esille vastaajien suoria ilmaisuja.

Pohdittaessa kehittämistyön tuloksia herää kysymys siitä, mikä vaikutus oli omilla valinnoilla. Tutkijan roolin ottaminen oli haasteellista, kun itse kuului työyhteisöön. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä toimintaan vaikuttivat niin tiedostetut kuin tiedostamattomat tekijät. Jos tutkimuksen olisi tehnyt ulkopuolinen tutkija, olisivat tulokset kenties hieman erilaiset.

8.2 Luotettavuus, eettisyys ja käyttökelpoisuus

Kehittämistyön tutkimus ja sen prosessia arvioidaan luotettavuuden ja pätevyuden näkökulmista. Työssä tarkastellaan tutkimuskysymyksien, näkökulmien ja aineiston avulla tiedon luotettavuutta ja käyttökelpoisuutta. Validiteetti eli pätevyys lähtee kohderyhmän rajaamisesta ja tutkijan kyvystä tehdä tutkimusasetelma (Pyörälä 1995, 15.) Tässä kehittämistyössä kohderyhmänä olivat työssäoppimista ohjaavat Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammatilliset opettajat. Opettajilta, opiskelijoilta ja työpaikkaohjaajilta kerättyä kirjallista palautetta käytettiin opinnäytetyön aineiston pohjalla. Näiden lisäksi aineistoa kerättiin ammatillisten opettajien teemahaastattelulla. Palauteaineistosta saatiin kehittämistyön asettamiin kysymyksiin vastauksia. Validiteettia pitää myös tarkastella aineiston analysoinnin näkökulmasta (Pyörälä 1995, 15). Opinnäytetyössä käytetty teemarunko kuvasi keskeisiä työssäoppimiseen liittyvien toimintojen ja sen osaamista. Kehittämisehdotukset ovat löydettävissä aineistosta.

Reliabiliteetti kuvaa luotettavuutta, jota on tarkasteltava koko aineiston käsittelyn, analyysin ja johtopäätösten yhteydessä. Tutkimusaineisto on muokattava luettavaan muotoon ja se on oltava lukijan saatavilla ja tarkastettavissa. Reliabiliteettia voidaan tarkastella analyysin arvioitavuuden ja uskottavuuden näkökulmasta. Arvioitavuus antaa lukijalle mahdollisuuden tehdä omia päätelmiä tuloksien ja johtopäätöksien avulla. (Pyörälä 1995, 11–22.)

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) korostivat perusteellista aineiston ja sen analyysivaiheiden kuvausta. Näillä voi vahvistaa saatujen tulosten merkitystä ja niiden oikeellisuutta. Aineiston analysoinnissa on käytetty koko aineistoa, joka on kerätty lomakepalautteista ja haastattelun avulla. Tässä kehittämistyössä on pyritty kuvaamaan tutkimuksen kulkua mahdollisimman tarkasti.

Aineiston keruun ja analyysin vaiheessa noudatettiin hyviä eettisiä periaatteita. Kaikki opinnäytetyöhön liittyvät aineistot ja kyselylomakkeet liitettiin opinnäytetyön liitteeksi. Opinnäytetyön sisällön ja siinä käytettävän aineisto tarkastettiin myös toimeksiantajan puolelta. Yhteistyön osapuolet vastasivat vapaaehtoisesti avoimiin kysymyksiin. Alaikäisiltä opiskelijoilta ja heidän huoltajiltaan oli suostumus osallistua oppilaitoksen arvioiviin ja kehittäviin kyselyihin koulutuksen alussa.

Kyseisen kehittämistyön prosessivaiheissa pyrittiin kuvaamaan tekijöitä, joilla oli vaikutusta tutkimukseen tai tutkimustuloksiin. Aineistonkeruun ja analyysin vaiheessa noudatettiin hyviä eettisiä periaatteita. Vastajien palautteiden käsittelyssä noudatettiin huolellisuutta ja niiden yhteydessä ei ole paljastettu kenenkään henkilöllisyyttä eikä työpaikkaa.

Kehittämistyössä saatiin selville toiminnasta kehittämistarpeita, joiden pohjalta tehtiin johtopäätökset. Saadut tulokset eivät kuvaa kuitenkaan koko Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työssäoppimistoimintaa. Kehittämistyön tulokset kuvaavat vain pientä osaa kokonaisuudesta, sillä aineistoksi kerättiin sanallisia palautteita ja kaikki eivät antaneet niitä. Kehittämistyön johtopäätöksistä on apua työssäoppimisen ohjaamisen kehittämisessä.

8.3 Jatkotutkimusehdotukset

Työssäoppimisen ohjaamista voisi tutkia haastatteleamalla myös työelämän edustajia. Tutkimuksessa voisi selvittää, millaisia kehittämistarpeita heidän puoleltaan asetetaan yhteistyöhön. Tämän kehittämistyön näkökulmasta työelämän edustajilta pitäisi selvittää tarkemmin, millaista perehdytystä tai ohjausta he haluavat opettajilta. Samalla voisi kartoittaa, ovatko he valmiita uusiin yhteistyömuotoihin.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena on se, että yhteistyötä tutkitaan opiskelijan näkökulmasta ja kehittämiskohteeksi valitaan työssäoppiminen Kainuun ammattiopiston Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Tutkimuksessa voisi haastatteleamalla selvittää, millaisia kehittämistarpeita heidän mielestään on tässä yhteistyössä.

Kolmas jatkotutkimusehdotus suuntautuu kartoittamaan työyhteisön toimintaa muutostilanteissa. Tutkimuksella voitaisiin selvittää sitä, miten työyhteisö valmistautuu muutoksiin ja miten sen jäsenet kokevat muutokset. Tutkimuksessa olisi hyvä tarkastella kaikkia Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan tiimejä.

LÄHTEET

- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Jyväskylä. Gummerus.
- Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Juva. Bookswell.
- Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. Helsinki. WSOY.
- Kankkunen, K., Matikainen, E. & Lehtinen, L. 2005. Mittareilla menestykseen. Jyväskylä. Gummerus.
- Kamensky, M. 2008. Strateginen johtaminen menestyksen Timantti. Hämeenlinna. Karisto Kirjapaino.
- Koramo, M. 2011. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tilannekatsaus 2011. OPH julkaisut.
- Kärki, S. 2014. Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille TUTKE 2 -toimeenpanon tukimateriaali. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:8.
- Metsämuuronen, J. 2007, 313. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Vaajakoski. Gummerus.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. WS Bookswell.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna. Tammi.
- Paaso, A. 2010a. Osaava ammatillinen opettaja 2020, Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden kuvasta. Rovaniemi. Lapin yliopistopaino.
- Pyörälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa: Leskinen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 11-22.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena. Näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä. Gummerus.
- Sunzi, T. 1990. Sodankäynnin taito. Alkuteoksen toim. ja englannintanut Samuel B. Griffith. Suomentanut Heikki Karkkolainen. Helsinki. Business Books.
- Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Hämeenlinna. Karisto.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä. Gummerus.

Tekes. 2004. Aineettoman johtamisen työkirja. IC Partnes Projektimateriaali.

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

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita.

Viitala, R., Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Porvoo. Bookwell.

Sähköiset lähteet

Ammatillinen peruskoulutuslaki 630/1998 Helsinki. Opetusministeriö 1.8.2015.

Ammatillinen peruskoulutuslaki 631/1998. Helsinki. Opetusministeriö. 1.8.2015.

Coffman, B. S., 1997. Heikot signaalit. Weak Signal® Research. Part I: Introduction. January 15, 1997. MGTaylor. Viitattu 14.5.2015. klo 10.58. Verkkomateriaali osoitteesta: <http://www.mgtaylor.com/mgtaylor/jotm/winter97/wsrintro.htm>).

Finlex, 1998. Laki ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 24.5.2015. klo 16.37. Verkkomateriaali osoitteesta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/1998063>.

Finlex 2009. Valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta. Viitattu 24.5.2015. klo 18.02. Verkkomateriaali osoitteessa: [29.12.2009/1766.28.3.2015 http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091766](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091766).

Finlex. 2014. Uudistettu Laki ammatillinen peruskoulutus. Viitattu 24.5.2015 klo 16.37. Verkkomateriaali osoitteessa: [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630_1_§\(3.10.2014/787\)](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630_1_§(3.10.2014/787)).

Foresight 2013. Trendikartta. Viitattu 5.5.2013 klo 17.38. Verkkomateriaali osoitteessa: <http://www.foresight.fi/>.

Hiltunen, E. 2010. Weak Signals in Organizational Futures Learning. HELSINKI SCHOOL OF ECONOMICS ACTA UNIVERSITATIS OECONOMICAE HELSINGIENSIS A-365. Aalto University School of Economics. Aalto Print. Viitattu 14.5.2015. klo 10.58. Verkkomateriaali osoitteessa: <http://epub.lib.aalto.fi/pdf/diss/a365.pdf>.

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 26.4.2015 klo 23.16. Verkkomateriaali osoitteessa: www.osaajat.net. <http://www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/download>.

Himanen, P. 2012. Sininen kirja. Suomen kestävän kasvun malli. Luonnos kansalliseksi tulevaisuushankkeeksi?. Viitattu 25.4.2015. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.forumartis.fi/tervetaitelija/PDF/Himanen_Sininen%20kirja%202012.pdf.

Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaajien osaamiskartta. Viitattu 3.5.2015. klo 10.23. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.oph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf.

Kainuun ammattiopisto. 2014. Toimintakäsikirja. Kajaani. Verkkomateriaali. (Luettavissa vain henkilökunnalle).

Kainuun ammattiopisto. 2015. Toimintakirja. Kajaani. Verkkomateriaali. (Luettavissa vain henkilökunnalle).

Kärppä, J., Laurila, T. & Lundgren, K. 2010. Kestävää ammatillista koulutusta. Näkökulmia ekologiseen, sosiaaliseen, kulttuuriseen ja taloudelliseen kestäväan kehitykseen. Opetushallitus. Raportti ja selvitykset 2010:7. Viitattu 30.5. 2015. klo 12.00. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.oph.fi/download/113646_Kestavaa_amatillista_koulutusta_07092009_web_1ock.pdf.

Laihonen, H. 2005. PESTE -analyysi (STEEP -analysis) diasarja. Hypermedian jatko-opintoseminaari. Tampereen yliopisto. Viitattu 4.6.2015. klo 13.00. Verkkomateriaali osoitteessa: http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Laihonen200505.pdf.

Lundgren, K., & Näätsaari, H. 2006. Kohti kestäväan ammatillista koulutusta. Suomen ympäristö SKYLI. Helsinki. Hakapaino 2006. Viitattu 6.6 2015. klo 12.00. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.oph.fi/download/47335_kohtik_11_12_06.pdf.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus. Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto kasvatustieteiden laitos. Tampere. Viitattu 26.4.2015. Verkkomateriaali osoitteessa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67349/951-44-5885-0.pd?sequence=1>.

Opetushallitus. 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Viitattu 8.5.2015. klo 17.31. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.oph.fi/download/49230_tyossaoppimisen_opas_koulutuksen_jarjestajille.pdf.

Opetushallitus. 2014a. uudet ohjeistuksen ammatillisen peruskoulutuksen järjestämisestä ja siihen liittyvästä ohjauksesta. Viitattu 25.5.2015. Verkkomateriaali osoitteessa http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/ammatilliset_perustutkinnot/tutkinnon_perusteet_voimaan_010815.

Opetushallitus. 2014b. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Viitattu 25.5.2015. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.oph.fi/download/162816_93_011_2014_muu_maarays_01082015.pdf.

Opetushallitus. 2014c. Näyttötutkinnon opas 2015. Viitattu 3.5.2015. klo 10.35. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.oph.fi/download/143969_Nayttotutkinto-opas_2012.pdf.

Opetushallitus. 2014d. Opetus- ja kulttuuritoimen valtionosuudet. Viitattu 24.5.2015. Verkkomateriaali osoitteessa: <http://www.oph.fi/rahoitus/valtionosuudet>.

Paaso, A. 2010b. Opettajan osaamisen kehittäminen. Toimintamallia on kehittänyt Oulun seudun ammattikorkeakoulu opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella. Viitattu 24.5.2015. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www10.edu.fi/ammattipeda/?sivu=opettajan_osaamisen_kehittaminen.

Paaso, A. & Korento, K. 2010. Opetushallituksen hanke: OSAAVA OPETTAJA 2010–2020. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. Tampere. Loppuraportti. Viitattu 24.5.2015. klo 17.00. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.oph.fi/download/122130_Osaava_opettaja_2010-2020.pdf.

Pirhonen, E-R. 2014. Ehdotus ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen uudeksi rahoitusjärjestelmäksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:21. Viitattu 24.4.2015. klo 17.20. Verkkomateriaali osoitteessa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/tr21.pdf?lang=fi>.

Pyörälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa: Leskinen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 11-22. Viitattu 10.6.2015 klo 3.13. Verkkomateriaali osoitteessa: http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_taito_ja_tiedon_hankinta/kooste.

Rapp, A. & Trainor, K. J. 2012. Performance implications of customer-linking capabilities: Examining the complementary role of customer orientation and CRM technology. *Journal of Business Research* 63 (2010) 1229–1236. Viitattu 24.4.2015. Verkkomateriaali osoitteessa: http://marketing.conference-services.net/resources/327/3554/pdf/AM2013_0222_paper.pdf.

Renkola, P. 2014. AmKe. Ammatillisen koulutuksen uusi rahoitusjärjestelmä opetushallituksen näkökulmasta. Opetushallitus. Rahoitus-yksikkö. Viitattu 24.4.2015. klo 17.00. Verkko-materiaali osoitteessa:

http://www.oph.fi/download/163084_amkesu_oulu_rentola_30102014.pdf.

Sauter, E. 1999. Työssäoppimisen määritelmä. The risks and opportunities of learning on the job. Vocational Training. European Journal. CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training. 17. Belgium. Thessaloniki: A. Hunstock, (14–24).

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 27.04.2015.).

Sivonen, R. 2015. Toimintakäsikirja. Kainuun ammattiopisto. Kajaani.

LIITTEET

Liite 1. Kainuun ammattiopiston työssäoppimisen prosessikuvaus.	1/ 1
Liite 2. Työssäoppimisen palautteiden keräyslomakkeet.	1/ 8
Liite 3. Aineistot teemoittain, vastaajien omia ilmaisuja.	1/ 3
Liite 4. Opinnäytetyön kehittämis ehdotukset.	1/ 1

Vaiheet	Tavoitteet	Toimenpiteet			Dokumentit / minne tieto päätyy?
		Ohjaava opettaja	Opiskelija	Työpaikkaohjaaja	
1. Työssäoppimisen suunnittelu	Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen sekä oppimisen ja tutkimuksen suorittamisen kannalta onnistuneen ja monipuolisen työssäoppimisen varmistaminen	- Määrittellee yhdessä opiskelijan kanssa työssäoppimisen alustavat tavoitteet ja ajankohdat	- Perehtyy ammattitaitovaihtimukseen - Määrittellee yhdessä ohjaavan opettajan kanssa työssäoppimisen alustavat tavoitteet ja aikakohtat - Kirjautuu TOP-verkkopalveluun	- Työpaikkaohjaaja	- Tutkimuksen nerusteet - Henkilökohtaistamisuunnitelma opiskelijalle ja ohjaavan opettajan käyttöön
2. Työssäoppimispaikan hankkiminen	Sopivan työssäoppimispaikan löytäminen ja varmistaminen henkilökohtaisten osaamistarpeiden mukaisesti. Opiskelijalla on riittävät työelämävalmiudet, työhakutaidot ja työturvallisuusosaaminen	- Avustaa tarvittaessa työssäoppimispaikan hankkimisessa ja varmistaa sen sopivuuden ja laadun - Varmistaa että KAO:lla on työssäoppimissopimus työssäoppimispaikan kanssa	- Etsii työssäoppimispaikan esimerkiksi TOP-verkkopalvelua hyödyntäen		Työssäoppimissopimus: - TOP-verkkopalvelu - Allekirjoitetut paperikopiot TOP-verkkopalvelun pääkäyttäjälle sekä työnantajalle
3. Valmistautuminen työssäoppimisjaksolle	Työssäoppimisen tavoitteiden asettaminen ja osapuolten niihin sitoutuminen	- Varmistaa, että työpaikkaohjaajalla on käytätätunnukset TOP-verkkopalveluun - Sopii käytännön järjestelyistä työpaikkaohjaajan kanssa - Tarkistaa opiskelijan työturvallisuus-ym. kortit ja muut mahdolliset ammatin edellyttämät dokumentit	- Tekee TOP-verkkopalvelussa työssäoppimissuunnitelman (TOPS) ja tulostaa sen kolmena kappaleena - Tarkentaa yhdessä ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa tavoitteet TOP-jaksolle - Perehtyy arviointilomakkeeseen ja tulostaa sen	- Sopii käytännön järjestelyistä ohjaavan opettajan kanssa - Tarkentaa yhdessä opiskelijan ja ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa tavoitteet TOP-jaksolle	TOP-verkkopalvelu: - Työssäoppimissuunnitelma (TOPS)
4. Oppiminen ja ohjaus työpaikalla	Tutkimon suorittamista ja työllistymistä tukeva oppimisen määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti	- Toteuttaa ohjauskeskustelut työpaikalla ja huolehtii mahdollisista tukimateriaalista - Käytännön työnohjaus - Huolehtii maksujen ja las-kutusten hoitamisesta	- Pitää yhteyttä ohjaavaan opettajaan sähköisen TOP-päiväkirjan avulla - Täyttää tarvittaessa tunti-ilmoituksen	- Perehdyttää ja ohjaa opiskelijaa työpaikalla - Varmistaa opiskelijoiden läsnäolon	- Perehdyttämisoheje - Sähköinen TOP-päiväkirja tai sen paperiversio - Työvoimakoulutuksen toteumaraportit työvoimahlinnolle laskutusten yhteydessä
5. Palaute ja arviointi	Jatkuva oppiminen ja ammatissa kehittyminen. Osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen. Työssäoppimisen järjestelyjen kehittäminen	Loppuarviointi - Antaa ohjaavaa palautetta opiskelijalle - Antaa arvonsanat ja vie ne opiskelijajahallintojärjestelmään - Antaa palautteen TOP-palautejärjestelmään	Loppuarviointi - Arviot oppimistaan ja työssäoppimisen järjestelyjä - Antaa palautteen TOP-palautejärjestelmään ja henkilökohtaisesti ohjaajalle	Loppuarviointi - Antaa ohjaavaa palautetta opiskelijalle - Antaa palautteen TOP-verkkopalveluun	TOP-verkkopalvelu: - Työssäoppimisen arviointilomake - TOP-päiväkirja tulosteistaan paperille
6. Jälkityöt	Palautteiden analysointi, omista ja toisten kokemuksista oppiminen	- Kokoa ja jakaa eri osapuolten kokemukset - Huolehtii maksujen ja las-kutusten hoitamisesta			- Arviointitiedot opiskelijahallintojärjestelmään - Tunti-ilmoitukset ja arviointilomakkeet - Koosteraportit palautteista

OPETTAJAT:

Minkä tutkinnon työssäoppimisjärjestelyjä palautteesi koskee

Allaolevien kysymysten arvosteluasteikko on seuraava:

- 1= täysin eri mieltä,
2= eri mieltä,
3= en osaa sanoa,
4= lähes samaa mieltä,
5= täysin samaa mieltä

Tiesin ennakkoon riittävästi työssäoppimispaikoista

- 1 2 3 4 5

2 Tiesin työssäoppimisjärjestelyihin liittyvät tehtäväni.

- 1 2 3 4 5

3 Koen TOP-verkkopalvelun hyväksi työssäoppimisasioiden hoidossa

- 1 2 3 4 5

4 Sain riittävästi tietoa työssäoppimiseen lähtevistä opiskelijoista

- 1 2 3 4 5

5 Sain riittävästi apua ulkomailla tapahtuvan TOP-jakson järjestelyihin

- 1 2 3 4 5

6 Yhteistyö työpaikkaohjaajien kanssa sujui hyvin

- 1 2 3 4 5

7 Opiskelija(t) sai(vat) työpaikalla tavoitteiden (TOPS) mukaisia työtehtäviä.

- 1 2 3 4 5

8 Työskentely opiskelijoiden kanssa sujui hyvin

- 1 2 3 4 5

9 Työssäoppiminen on hyödyllistä opiskelijan ammatillisen kasvun kannalta

1 2 3 4 5

10 Työssäoppimisen ajankohta oli sopiva oppilaitoksen kannalta

1 2 3 4 5

11 Työyhteisön asenteet olivat myönteiset opiskelijaa kohtaan

1 2 3 4 5

Vastaa kysymyksiin 12. -18. vain, jos työssäoppimisjaksoihin liittyi näyttöjä.

12 Opiskelijoiden näyttösuunnitelmat vastasivat KAOn opintokokonaisuuden näyttösuunnitelmaa

1 2 3 4 5

13 Näytöt toteutuivat opiskelijoiden hyväksytyjen suunnitelmien mukaisesti

1 2 3 4 5

14 Näytöt olivat tavoitteisiin nähden sopivia.

1 2 3 4 5

15 Näyttöjen arviointiperusteet olivat selkeät ja käyttökelpoiset.

1 2 3 4 5

16 Opiskelijat olivat valmistautuneet näytön itsearviointiin

1 2 3 4 5

17 Työelämän edustajilla oli riittävästi asiantuntemusta näytön arviointiin

1 2 3 4 5

18 Erityisopiskelijoille oli järjestetty näytössä riittävästi tukitoimia

1 2 3 4 5

19 Koin työssäoppimisen ohjaustyön mielekkääksi ja antoisaksi

1 2 3 4 5

20 Ehdin ohjata opiskelijoita mielestäni riittävästi

1 2 3 4 5

21 **Koin työssäoppimisen arviointiin liittyvät asiat selkeiksi**

- 1 2 3 4 5

22 **Sain palautetta onnistumisestani työssäoppimisen ohjaajana**

- 1 2 3 4 5

23 **Millaisia ammatillisia sisältöjä pitäisi lisätä/laajentaa alan opetuksessa?**



24 **Muuta palautetta, työssäoppimisen sekä näyttöjen kehittämisajatuksia**



Kainuun maakunta -kuntayhtymä
Kainuun ammattiopisto
PL 142
87101 KAJAANI
Puh. 08-61651
www.kao.fi

TYÖSSÄOPPIMISPALAUTE
TYÖSSÄOPPIMISPALAUTE
Opiskelijan palaute työssäoppimisesta
(annetaan TOP-verkkopalvelun kautta)

Verkkopalvelu top.kao.fi

Opiskelijan nimi : _____ Ryhmä :

Työssäoppimispaikka : _____ Aika : _____ -

Työpaikkaohjaaja : _____ Ohjaava opettaja :

Kerro näkemyksesi työssäoppimisestasi valitsemalla sopivin vaihtoehto ja / tai kirjoittamalla mielipiteesi sille varattuun tilaan.

täysin samaa

täysin eri 1 2 3 4 5

mieltä

mieltä

1. Kanssani keskusteltiin työelämän toimintatavoista
2. Sain riittävästi ennakkotietoa ja valmennusta työssäoppimiseen
3. Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa
4. Minut perehdytettiin työyhteisöön ja työtehtäviin
5. Sain riittävästi tietoa työturvallisuusasioista
6. Työpaikalla tiedettiin että olin tulossa työssäoppimaan
7. Sain tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä
8. Työyhteisön asenteet olivat myönteiset minua kohtaan
9. Sain riittävästi ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana
10. Sain riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta
11. Sain palautetta työpaikkaohjaajalta
12. Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointi oli oikeudenmukaista
13. Koin arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi
14. Annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä
15. Työssäoppimisjakson pituus oli suhteessa tavoitteisiin
16. Työssäoppimisjakso tuki henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmani toteutumista
17. Sain riittävästi apua ulkomailla tapahtuvan työssäoppimisjakson järjestelyihin (vastaa vain, jos olit ulkomailla)
18. Koin TOP-verkkopalvelun hyväksi työssäoppimisasioiden hoidossa
19. Olin kokonaisuutena tyytyväinen työssäoppimisjaksooni
Näyttöjä koskevat kysymykset:
20. Tiesin etukäteen millaista osaamista näytössä tarvitaan
21. Sain riittävästi ohjausta näyttösuunnitelman laadintaan
22. Ammattiosaamisen näyttö vastasi tehtyä suunnitelmaa
23. Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät

24. Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointikriteerien mukaisesti
25. Olin valmistautunut ammattiosaamisen näytön itsearviointiin
26. Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu oli oikeudenmukainen ja tuki ammatillista kasvuani
27. Työelämän edustajalla oli riittävä asiantuntemus ammattiosaamisen näytön arviointiin
28. Pystyin ammattiosaamisen näytössä hyödyntämään työssäoppimisjaksolla oppimiani asioita
29. Itsearviointini otettiin huomioon ammattiosaamisen näytön arvioinnissa
30. Minulle selveni vahvuuteni ja kehittämiskohteeni opettajan ja työpaikan antaman palautteen perusteella
31. Tiedän kuinka ammattiosaamisen näytön arvosana voidaan uusia tai korottaa
32. Missä työssäoppimis- ja näyttöasioissa koit erityisesti onnistuneesi??

33. Mitkä asiat tuottivat erityisesti ongelmia?



Kainuun maakunta -kuntayhtymä
Kainuun ammattiopisto
Liite 2. Työssäoppimisen palautteiden keräyslomakkeet
87101 KAJAANI
Puh. 08-61651
www.kao.fi

TYÖSSÄOPPIMISPALAUTE
Työpaikkaohjaajan palaute työssäoppimisesta
LIITE 2/6(8)
Verkkopalvelu top.kao.fi

Hyvä työpaikkaohjaaja

Kainuun ammattiopiston opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen kehittämiseksi toivomme Sinulta palautetta työssäoppimisjaksoihin liittyvistä asioista. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti ja tavoitteenamme on toimintamme jatkuva kehittäminen. Kiitos ajastasi ja ajatuksistasi!

Työpaikkaohjaaja: _____ Yritys/yhteisö:

Ohjaava opettaja: _____ Aika: _____ -

Minkä alan työssäoppimisjärjestelyjä palautteesi koskee?

Kerro näkemyksesi työssäoppimisesta valitsemalla sopivin vaihtoehto ja / tai kirjoittamalla mielipiteesi sille varattuun tilaan.

- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 täysin samaa mieltä
1. Keskustelin opiskelijan kanssa työelämässä noudatettavista toimintatavoista
 2. Tiesin ennakkoon riittävästi työssäoppimisen ohjaamisesta
 3. Koin TOP-verkkopalvelun hyväksi työssäoppimisasioiden hoidossa
 4. Minulle oli varattu riittävästi resursseja työssäoppimisasioiden hoitamiseen
 5. Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa
 6. Sain riittävästi tietoa työssäoppimiseen tulevista opiskelijoista
 7. Perehdytin opiskelijan työpaikkaan ja työtehtäviin
 8. Perehdytin opiskelijat riittävästi työturvallisuusasioihin
 9. Työpaikalla tiedettiin että opiskelija oli tulossa työssäoppimaan
 10. Opiskelijat saivat tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä

11. Työyhteisön asenteet olivat myönteiset opiskelijaa kohtaan
12. Ohjasin opiskelijaa riittävästi
13. Annoin opiskelijalle riittävästi palautetta
täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 täysin samaa mieltä
14. Sain riittävästi tukea ohjaavalta opettajalta
15. Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointikäytäntö on selkeä
16. Koin arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi
17. Sain palautetta opiskelijalta onnistumisestani työssäoppimisen ohjaajana
18. Sain palautetta opettajalta onnistumisestani työssäoppimisen ohjaajana
19. Työssäoppimisesta oli hyötyä organisaatiollemme
20. Olen saanut riittävästi perehdytystä työpaikkaohjaajan tehtäviin
21. Työssäoppimisjakson pituus oli suhteessa tavoitteisiin
1=liian lyhyt 2=sopiva 3=liian pitkä
22. Olin kokonaisuutena tyytyväinen työssäoppimisjaksoon
- Näyttöjä koskevat kysymykset:
23. Tiesin riittävästi ammattiosaamisen näytön tavoitteista, sisällöistä ja arvioinnista
24. Ohjasin opiskelijaa näyttösuunnitelman laadinnassa
25. Ammattiosaamisen näyttö vastasi tehtyä suunnitelmaa
26. Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät
27. Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointikriteerien mukaisesti
28. Opiskelijat olivat valmistautuneet ammattiosaamisen näytön itsearviointiin
29. Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu oli oikeudenmukainen ja tuki ammatillista kasvua

30. Minulla oli riittävästi asiantuntemusta ammattiosaamisen näytön arviointiin

31. Erityisopiskelijoille oli järjestetty ammattiosaamisen näytössä riittävästi tukitoimia

32. Ammattiosaamisen näytössä opiskelija pystyi hyödyntämään työssäoppimisjaksolla opittuja asioita

33. Koin, että työpaikassamme ammattiosaamisen näytön toteutus onnistui myönteisessä hengessä

34. Opiskelijan itsearviointi otettiin huomioon ammattiosaamisen näytön arvioinnissa

35. Millaisia ammatillisia sisältöjä pitäisi lisätä/laajentaa alan opetuksessa?

36. Muuta palautetta ja työssäoppimistoiminnan kehittämisajatuksia:

	positiiviset kuvaukset	ongelmat	aineistosta ilmenneitä aiheita
työelämäläh- töinen osaami- nen perusteiden hallinta kädentaitoja alan substans- siosaamista itsearviointia pelisääntöjen noudattaminen henkilökohtai- set vahvuudet -	<p>Koulussa opitut asiat onnistui töissä hyvin.</p> <p>Käytännön ja teorian asiat kohtasivat Kaikki meni hyvin, sain hyvät kokemukset.</p> <p>Englannin kieli kehittyi, ainakin omasta mielestä</p> <p>Venäjän kielentaitoni pääsi hyötykäyttöön.</p> <p>Teorian ja käytännön kohtaamisesta syntyi ahaa-elämyksiä.</p> <p>Onnistuin valmistamaan suuria määriä ja ajastamaan oikein.</p> <p>Tavoitteissani eli suurien ruokamäärien valmistuksessa ja ajoituksessa ja ylipäänsä oikeastaan kaikessa, kun meitä opetettiin niin paljon.</p> <p>Vuorovaikutuksessa olin mielestäni hyvä ja onnistuin. TOPin alussa oli tietenkin ujoutta ottaa vastaan tilauksia ja tarjottimen kannossa oli omat vaikeutensa, mutta loppussa kaikki sujui jo mielestäni tosi hyvin.</p> <p>Ainakin noudatin työaikoja ja sääntöjä (siistit vaatteet, oikean mittaiset tauot yms).</p> <p>Kiireensietokyky parani ja muutenkin asiakkaiden kanssa toimiminen Vuorovaikutustaitojen kehittyminen asiakastilanteissa.</p> <p>Opin hallitsemaan asiakaspalvelutilanteita paremmin, kassankäyttö ei ollutkaan niin monimutkaista kuin ensin näytti ja hyvä palaute ja kehu työkavereilta motivoi ja antoi itsevarmuutta jonka ansiosta pystyin tekemään työtäni vielä paremmin. Suuri kiitos salin tytöille:)</p>	<p>” Ohjaajan kanssa ei aina ollut helppo keskustella asioista eikä ymmärtänyt kaikkea.” ja ”ns. vaikeille asiakkaille hyvänä asiakaspalvelijana oleminen.”.</p> <p>muistaminen ja puhtaanapito</p> <p>No ehkä juuri se salityöskentely oli vähän vastentahtoista mutta kyllä siitäkin jotenkin selvisi..</p> <p>oma aloitteisuutta ois pitänyt olla enemmän</p> <p>Jännitys</p> <p>Oma-aloitteisuus ja tekemisen puute Vastaanotossa kaiken! Olisi pitänyt tehdä enemmän muistiinpanoja.</p> <p>Lounasaikaan oli paljon sopimus lounaita, niin oli aika haasteellista yrittää aina muistaa että kelle kuuluu minkäkinlainen alennus. Myös lautasten kantaminen oikein oli vaikeaa, koska en ollut opetellut aiemmin niiden kantamista.</p> <p>Erityisruokavaliot.</p> <p>Kielitaito tuotti vielä vähän hankaluuksia.</p> <p>Ulkomaalaiset asiakkaat hieman, koska en osaa kunnolla englantia</p> <p>Kontaktien ottaminen asiakkaisiin, jotka ovat kiukkuisia ja vihaisia.</p> <p>Kaasupullon käyttö!</p> <p>Oli melkein 30 astetta pakkasta niin nuotion sytytys märillä puilla oli haastavaa, mutta onnistuin silti.</p> <p>Check-out tilanteet ja asiakkaan kysyessä jotain Rukan tai Kuusamon alueen hiihtoladuista tai muista palveluista joista en tiennyt kovin paljoa.</p> <p>Varsinkin aloilla joissa kassatyöskentely on osa työnkuvaa, olisi opiskelijoille hyvä opettaa yksinkertaisesti rahastusta.</p> <p>Erityisesti rahasta takaisin antamista ilman valmiita vastauksia, laskimia tai kassan takaisinlappia. Lisäksi voisi korostaa asiakaspalvelualueilla perusfrasien käyttöä; kiitos, ole hyvä, tervetuloa yms.</p> <p>Huomion kiinnittäminen työelämän valmiuksiin, nuorilla työelämän pelisäännöt usein hukassa.</p> <p>KOKO PAIKKA.EN VIIHTYNYT JA KUKAAN EI NEUVONUT TAI KOMMUNIKOINUT KANSSANI!</p>	<p>Vuorovaikutustaidot -> Kontaktien ottaminen asiakkaisiin, jotka olivat kiukkuisia ja vihaisia</p> <p>Keskustelutaito työyhteisössä</p> <p>Muistaminen</p> <p>Ennakkoluulot</p> <p>Käytöstavat</p> <p>Astiahuoltotehtävät</p> <p>Vastaanottotehtävät -> nippelitiedon Omaksuminen</p> <p>Tarjoilutehtävät</p> <p>Erityisruokavaliot</p> <p>Erilaiset asiakasryhmät</p> <p>Opittujen asioiden soveltamista ja erilaisissa toimintaympäristössä testaaminen kuten</p> <p>Kaasupullojen käyttö</p> <p>Nuotion tekeminen</p> <p>Eri raaka-aineet</p> <p>Alueellinen paikallistuntemus ulkopäikkakunnalla</p> <p>Rahasta vastaaminen (kassatyö)</p> <p>Kielitaito</p> <p>Matematiikka</p> <p>ATK taidot</p>
top ja ammat- tiosaamisen näyttöihin järjestämiseen liittyvä osaa- minen -	-	<p>Ilmainen työvoima työssäoppimispaikalle.</p> <p>Ammattiosaamisen näyttöjen arviointikriteerit olivat osalle opiskelijoista sekä työpaikkaohjaajista vaikeasti ymmärrettävät</p> <p>Välitunneilla top- ohjausta ei ehditty tehdä.</p> <p>Arviointikriteerit ovat aivan liian vaikeaselkoiset nuorille. Mielestäni ne pitäisi olla yksinkertaisemmat.</p> <p>Valmistuvien opiskelijoiden top-jakso ei saisi olla aivan lukuvuoden lopussa.</p> <p>Näytöt pitää suorittaa jaksolla liian varhain ja suoritukset hyväksyä (ehdolisina) kesken top-jakson arviointi- ja todistusteknisistä syistä johtuen.</p> <p>Top jaksoa edeltävälle ajalle /jaksolle on ohjaavalle opettajalle oltava varattu ko top-ryhmän tunteja lukujärjestykseen</p>	<p>Omaa ammatillista kasvua..sellainen pohdinta kohta olisi ok</p> <p>Työssäoppimisen ohjaamiseen pitäisi olla varattuna enemmän aikaa. (Jo laskennallisesti mammutissa.)</p> <p>Top-ohjauksen enemmän tuntiresursseja. Ennen top-jakson alkua, esim. Oh käytettäisiin aikaa "minä oppijana",nuoret opiskelijat saisivat miettiä rauhassa omia tavoitteita, omia vahvuuksia yms.</p> <p>Top-jakson jälkeen olisi esim.2h aikaa käydä top-jaksoa läpi,purkamalla oppimisiaan,tuntojaan. Seuraavaan jakssoon esim. itselleni ei ole laitettu ryhmälle tunteja, jotta top-jaksoa voisi purkaa. Sain onneksi mennä kollegan tunnille</p> <p><u>Näyttöpaperit nuas</u></p> <p>nuorten puolen ammattiosaamisen</p>

		erityisesti lopulle osaan kun top lähe- nee.	näyttökriteerit ovat liian vaikeasti ymmärrettävissä Nuorisopuolelle voisi olla selkeämpi työssäoppimisen arviointikaavake - Sähköinen arviointilomake?
opiskelijan top ja ammat- tiosaamisen näyttöjen ohjaus	Lähdin top:iin täysin ilman aiempaa kokemusta alalta. Nyt koen saaneeni tietoa, taitoa ja itseluottamusta työ- kentelyni alalla. Opin nopeasti asioita jolloin pystyin olemaan avuksi ruuhka aikana. Se oli parhain TOP-paikka ikinä! Se oli jotain niin mahtavaa, opin nopeas- ti. Näytöt menivät tosi hyvin, vaikka ensin tuntui että jännittää liikaa asiat nii hommat rupes luistamaan. Näytöt onnistuivat Asetin itselleni pieniä tavoitteita, joihin tiesin pystyvänä, ja joissa ehkä onnistuisin. En siis asettanut liikaa vaatimuksia. Ja näissä pienemmissä asioissa onnistuinkin. Kykenin näyt- tösuunnitelman mukaisiin tehtäviin ja noudatin niitä. Sain palautetta parin viikon päästä harjoittelun alettua, ja paransin suori- tustani, joka myös huomattiin työhar- joittelupaikalla. Onnistuin myös tavoitteissani, joita asetin itselleni harjoittelun aikana. Käytännön asioissa. Näyttöni onnis- tui erinomaisesti, erityisesti Lasten- maailmassa. Annosruoat ja niiden valmistus työ- säoppimispaikassa tulivat tutuiksi Kotaruoakailussa salaatin tekemisessä ja opastuksen näytössä onnistuin mielestäni kokonaisuutena ihan hyvin koko prosessissa. :) ei ollut ongelmia, koska viime vuon- na olin harjoittelussa samassa paikas- saja tänä vuonna olin valmis ja tiesin inah kaikki mitä pitää tehdä ja miten osaan ottaa asiakkaan yksilönä vas- taan. Kohdata erilaisia asiakasryhmiä.	yksipuoliset työtehtävät työpaikalla -> tiskaaminen. Check-out tilanteet ja asiakkaan kysyes- sä jotain Rukan tai Kuusamon alueen hihtoladuista tai muista palveluista joista en tiennyt kovin paljoa. Näyttö. Opiskelija kertoi, että näyttösuunnitel- ma tehdään koulussa. Hän toimitti suunnitelmat ohjaavalle. Sovittiin asiois- ta, mutta hän ei kirjannut niitä erikseen. Koulutuksessa voisi muistuttaa vastuul- lisuudesta.Se,mistä sovitaan, tehdään. Osassa työssäoppimispaikoista ei ollut tarpeeksi tekemistä opiskelijalle. Työssäoppimiseen liittyvät paperiasiat. näyttösuunnitelman laatiminen keittiössä keskittyminen Ei mitenkään tullut ongelmia, vaan olisin toivonut enemmän monipuoli- sempaa työtä, kuten en sim. kertaan- kaan tehnyt keittoa. Ei valmistettu lounasta. Loppua kohti pari ihmistä rupesivat käyttätymään minua kohtaan hieman tylysti, koska olin sanonut että välillä työ tuntuu liian rankalta. Arvioinnin mukaan kommunikointi, vuorovaikutus, oma-aloitteisuus yms. En ole ihan samaa mieltä, mutta täytyy yrittää kehittää niitä asioita sitten seu- raavan top jakson aikana. Topin loppuminen ja kouluun takaisin tulo, koska olisin halunnut jäädä vielä töihin. :) Ohjaavalla opettajalla oli kiireistä käyn- neillään, olisi tarvittu enemmän aikaa kiireettömään syvällisempään jutuste- luun, koska varmaan lisäkysymyksiä olisi silloin tullut mieleen... Toisaalta akuuteissa asioissa ohjaavan opettajan saa puhelimitsekin kiinni. Minulle osui opiskelijoita, jotka eivät noudattaneet työpaikan sääntöjä; lähti- vät pois töistä ilmoittamatta. Näyttöjen keksiminen oli osassa vaike- aa. Jäi mielikuva, että kaikilla työpaikoil- la ei suhtauduta tarpeellisella asiantun- temuksella näyttöihin.	Näyttöhän on arvioitava arviointikri- teereiden pohjalta OPETTAJAN JOHDOLLA. Tämä ajatus helposti katoaa. TOP-ohjaajat usein ajattelevat, että numero on keskiarvo ja arviointi menee helposti ihan yläkanttiin. Tai sitten annetaan kütettävä kun ei oikein osata sanoa kriteereiden poh- jalta mitään. Luulen, että monet saavat ihan liian hyvän arvosanan näytöstä. Arvioinnin tämä kohtaa pitäisi siis kehittää . . . jotenkin . . . Siis sitä, että opettaja johtaa arviointi- tia.
työpaikkaoh- jaajien opastus ja ohjaus	Työpaikalta sain tukea. Top ohjaajalta palautetta positiivista. Henkilökunta oli ystävällistä.) Työskentelin itsenäisesti ja minun työhöni luotettiin. Sain ohjausta ja minulla aina oli joku jonka mukana kulkea. Oli tosi mukava, kun minuun oikeasti luotettiin ja annettiin toimia itse- seen! Sain tarvittaessa neuvoa ohjaajalta ja muilta työntekijöiltä. Kokonaisuudessa opin paljon, työ- paikkaohjaaja(t) opettivat ja neuvoi- vat. Minulle annettiin vastuuta. Tun- sin välillä epäonnistumisia mutta opin niistä ,myös siltä tuntui että minulta odotettiin aika paljon ...	Petyin työpaikka ohjaajan antamaan arviointiin, koska hän kertoi hyvin lyhyt sanaisesti miten minun harjoittelu jak- soni oli mennyt. Minun olisi pitänyt itse ottaa härkää sarvista ja pyytää enemmän ohjausta lounasruoan valmistukseen, mutta en alussa edes sellaista asiaa oivaltanut, enkä olisi edes kehdannut. olisin tuntenut polkevani varpaille Työpaikkaan sopeutuminen, koska kaikki työntekijät eivät perehdyttäneet. miten toimia työssäohjaajana; valmiui- detohjata opiskelijan työssäoppimista.	Harjoittelijamme oli todella nuori, joten peruskoulun päätyminen ja siirtyminen oppilaasta "aikuseksi" näkyi harjoittelussa todella paljon. Osa harjoittelujajasta meni aikuisen roolin ottamisen neuvomiseen. Tä- män takia nuorille opiskelijoille tulee selittää tarkasti harjoittelun säännöt, ajallaan tullaan enää ei riitä syyksi vaikeat aamuheräämiset. Pitäisikö peruskoulun päättäneille olla ensim- mäinen harjoittelu lyhyempi ja ta- voitteet tutustumista työpaikkaan.
Aikuiskoulutus ja näyttötutkin- to- osaaminen	Asiakaslähtöinen työote Työturvallisuus asiat tulivat hyvin huomioitua Koko jaksolla. Kehitin itseäni ja	Tutkintotilaisuuden suunnitelman tekemiseen olisin tarvinnut vielä vähän lisäohjausta. Näytön tavoitteita pitäisi aukaista	Yhteistyötä työpaikkaohjaajien kanssa on vaikea kehittää ajan puutteen vuoksi. Palaute koskee aikuiskoulu-

	<p>työskentelyäni. Teen työt nykyään huolellisemmin. Pystyin työskentelemään itsenäisesti, koska minua neuvottiin hyvin annosten tekemisessä. Kehityin paljon jakson aikana niin ihmisenä kuin työntekijänäkin. Pyrin olemaan tänä vuonna oma-aloitteisempi kuin edellisen vuoden TOP:ssa ja mielestäni onnistuin siinä. huomasin että osaan toimia hyvin respassa jopa yksin ja opin asioita nopeasti ja löydän oman tavan hoitaa työtehtävät. Opin vähän hallitsemaan kokonaisuutta ja opin myös sen mitä minun pitää kehittää itsessäni työskennellessäni.</p>	<p>enemmän arkikielelle esim esimerkkien avulla. Aikuis- ja nuorisopuoli sekoittaa työelämän edustajia.</p>	<p>tusta.</p>
<p>kehittämisasiat</p>	<p>Seuraavalla kerralla yritän saada kaikki toppiohjaajat yhteiseen infoon oppilaitokseen. Infossa mukana olisi myös opiskelijat joko koko ajan tai osan aikaa. Koulutusorganisaatio järjestää yhteisiä top-infotilaisuuksia. Työpaikkaohjaaja koulutusta on tarjolla ja sen tarjontaa on myös verkon kautta. Palaute on tärkeä.</p>		
	<p>haastatteluaineisto on alleviivattuina / kehitysideat</p> <p><u>Meidän on selvitettävä, ovatko meillä yhtenäiset toimintatavat ohjauksessa.</u> <u>Opettajat ja työpaikat voitaisiin jakaa.</u> <u>Näin yksi tai kaksi opettajaa olisi yhteistyön merkeissä kyseisen yrityksen kanssa.</u> <u>Uskoisin, jos työpaikat jaettaisiin tutkinnon mukaisesti ja jokaisella opettajalla olisi yhteys tiettyyn työpaikkaan, niin se selkeyttäisi meidän toimintaa</u> <u>Ohjaavilla opettajilla on erilaiset toimintatavat.</u> <u>Arviointikriteerit on oma painolastinsa opiskelijoille, sillä niiden sisällöt on aluksi vaikea avata käytännön tasolle.</u> <u>Olen huomannut, että kuljemme samoissa työpaikoissa samalla viikolla</u> <u>Työpaikan edustajat sanovat niin eikös se mene niin että kuin tämä toinen ohjaava opettaja sanoi.</u> <u>Osa opiskelijoista tarvitsee todella paljon apua kirjallisiin asiapapereiden täyttöön.</u> <u>Työelämästä olen saanut palautetta siitä, että he ovat sekaisin näiden eri tutkinnossa suorittajien kanssa, sillä samaan aikaan</u> <u>Meiltä puuttuu yhteiset toimintatavat</u> <u>Jos opiskelijoilla ei ole riittävän hyviä valmiuksia lähteä työelämän toimintaympäristöön, niin miten järjestät niiden opintoja ammattivaatimusten mukaisesti.</u> <u>Jos yksi henkilö hoitaa kaikki yhteydenpidon yrityksiin, niin tunnen itseni ulkopuoliseksi ja toisaalta jään ammatillisesti ulkopuolelle työelämän yhteistyöstä.</u> <u>Opiskelijoita on liian monta tekemässä samaa työtehtäviä.</u> <u>Yhteistyötä enemmän työelämän kanssa; projekteja, menttoritoimintaa, luentoja yhteistyötä voidaan tehdä vielä enemmän kuin nyt.</u> <u>Opiskelijat tulisi sekoittaa niin aikuiset kuin nuoret yhteen siten, että työpisteessä on eri luokkaa asteilta olevia nuoria ja aikuisia</u> <u>työssäoppimispalautteiden kerääminen top ohjaajalta on tehtävä helpommaksi ja tehokkaammaksi.</u> <u>Vastaajan arvio näyttötutkinto osaamisen erinomaiseksi, sillä marata -alalla on hyvin paljon päteviä työntekijöitä ja he ovat koulutautuneet siihen. He ovat sitoutuneita ja innokkaita kehittämään itseään ja työyhteisön osaamista ajan tasalle. Verkostoituminen ja yhteistyö tutkintolautakunnan kanssa on hyvää ja tiivistä</u> <u>Ammatillinen kasvu täytyy saada jo alulle opetuksessa järjestelemällä opintopolkuja omassa toimintaympäristössä</u> <u>Oppimisprosessit on edettävä omassa toimintaympäristössä, jotta työelämälähtöisen osaamisen perusteet on oltava hallinnassa ennen työssäoppimisen alkua.</u></p>		<p>kehittävää haastattelun pohjalta</p> <p>Yksi tai kaksi top opettajaa olisi yhteistyön merkeissä kyseisen yrityksen kanssa Kehittää opetuksen ja työelämän yhteistyötä Ammatillinen kasvu saada jo alulle opetuksessa järjestelemällä opintopolkuja omassa toimintaympäristössä Palautteen kerääminen top ohjaajalta on tehtävä helpommaksi ja tehokkaammaksi. Opettajien top palautteet -> ? opiskelijoiden on itse tehtävä näyttöpäpaperit aidosti työpaikkaan. Näyttöpäpaperit on selkeytettävä</p>

Huomioitavat toiminnot	Yhteistyö kehittämisehdotukset tiimien näkökulma	Työpaikkaohjaajan näkökulma	erilaisia lähteitä toiminnan kehittämiseen
Toimintatavat	<ul style="list-style-type: none"> * Vastuualueet -> työpaikoista * Työparit - kehittävät yhteistyötä * Tutkinnot -> työpaikat / ohjaajat tiedossa * Toimintaa ohjaavat asiat on kirjattu ylös yhteiseen kansioon. * Palaute kerätään opiskelijoilta ja opettajilta aina työssäoppimisen jälkeen. * Työpaikkaohjaajilta kerran vuodessa sähköisellä Webropol menetelmällä. 	<p>Toiminta saadaan selkeämmäksi ja yhteyshenkilöt on osapuolten tiedossa.</p> <p>Työpaikat ja tutkinnot vastaavat toivottua ammatillista osaamista. Kaikilla on yhteinen tavoite. Palautteen keräys ei tuota työpaikkaohjaajille ylimääräistä työtä</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Yhteistyötoiminnasta on kirjattava hiljaista tietoa ylös. *Ohjeistukset ja ohjeet on oltava kaikkien saatavilla.
Informointi	<p>Kaikki työpaikkaohjaajat tulevat koulun info tilaisuudessa mukaan.</p> <p>Työssäoppimisen jälkeen opiskelijat esittelevät oman työssäoppimisen paikat ensimmäisen vuoden opiskelijoille.</p>	<p>Kaikki tietävät mistä on kysymys. Mahdollisesti erilaiset yhteistyöprojektit ovat otollisempia.</p> <p>Tieto tulee suoraan asiantuntijoilta niin työelämän kuin työssäoppimisen osalta opiskelijalta.</p>	<p>Tiimeittäin on järjestettävä koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämisaiakaa.</p> <p>Syksyin aloitetaan yhteinen yhteistyötoiminta, jossa eri osapuolet ovat paikalla ja toimintaa esitellään niin työssäoppimaan menijöille kuin työelämän edustajille.</p>
Ennakointi	<p>Opettajien opetuksen kehittäminen erilaisilla työelämäjaksoilla ja täydennyskoulutuksilla</p>	<p>Työelämäjakson aikana opettajien kanssa on hyvä verkostoitua ja se mahdollistaa tulevien yhteistyömuotojen kehittämisen..</p>	<p>Päivitä omaa työelämäosaamista https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanta/1421/</p> <p>Osaava opettaja / Paaso http://www.oph.fi/download/122130_Osaava_opettaja_2010-2020.pdf</p>
Dokumentit	<p>Dokumenttipankki tehdään sähköiseen toimintaympäristöön.</p>	<p>Kaikki työssäoppimiseen liittyvät paperit ovat ohjeistettu samalla tavalla. Koulun yhteinen Moodle- tai Wilma -pohja on hyviä alustoja tietojen keräämiseen.</p>	
Osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> * Toiminta pohjautuu oppimis- ja ohjausprosessiin tunnistamiseen ja tunnistamiseen. * Opettajan on tiedostettava, mitä osaaminen on. 	<ul style="list-style-type: none"> * Työpaikkaohjaajat tietävät millaista osaamista työssäoppimiselta haetaan. * Opiskelijat etenevät oppimisen ja osaamisen mukaisesti. 	<p>Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena / Helakorpi http://www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/view/Article/1164</p> <p>Osaamisperusteinen http://www.oph.fi/download/159910_osaamisperustus_todeksi_asteimerkkeja_koulutuksen_jarjestajille.pdf</p>
Selvittäminen	<ul style="list-style-type: none"> * Perehdytä, perehdy -> tiedä tehtävistä ja niihin liittyvästä ohjauksesta * ota työpaikkaohjaajat mukaan uudistamiseen. Perehdy ja perehdytä uudet toimintaohjeistukset työpaikkaohjaajille. 	<p>Työ on yhtenäistä ja kaikki ovat tietoisia asioista ja yhteistyöhön vaikuttavista tekijöistä.</p>	<p>Työpaikkaohjaajien opas Hätönen http://www.oph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf</p> <p>Näyttötutkinto-opas http://www.oph.fi/download/143969_Nayttotutkinto-opas_2012.pdf</p>
Työelämälähtöisyys	<p>Opettajien on etsittävä uusia työelämälähtöisiä toimintatapoja ja huomioida entiset hyvät käytänteet ja hyödyntää niitä jatkossa.</p>	<p>Yhteistyön on kehitettävä erilaisia yhteistyömuotoja.</p>	<p>Mentorointi /Helakorpi http://www.proviisoriyhdistys.net/sites/default/files/Helakorpi%20Sep%20-%20Mentorointi%20ja%20hiljainen%20tieto.pdf</p>
Arviointi	<p>Arviointi muuttuu osaamisperusteiseksi. Oppiminen ja osaaminen on mahdollista näyttää näytöllä.</p>		<p>Arvioinnin opas 2015 http://www.oph.fi/download/165456_arvioinnin_opas.pdf</p>