

Saimaan ammattikorkeakoulu
Koulutusalan nimi
Lappeenranta
Liiketalous
Tradenomi YAMK

Pia Lampola

**Miten reformin vaikutukset näkyvät toisen asteen
ammattillisen koulutuksen työelämänyhteis-
työssä, Espoon seudunkoulutuskuntayhtymä
Omnia, hius- ja kauneudenhoitoala**

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Pia Lampola

Miten reformin vaikutukset näkyvät toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämänyhteistyössä, Espoon seudunkoulutuskuntayhtymä Omnia, hius- ja kauneudenhoitoala,

33 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma YAMK

Opinnäytetyö 2019

Ohjaaja: Lehtori Mika Tonder, Saimaan ammattikorkeakoulu

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistus eli reformi astui voimaan 1.1.2018. Reformi oli edellisen hallituksen kärkihanke tavoitteena uudistaa olemassa olevaa ammatillista koulutusta enemmän yhteistyölähtöiseksi työelämän kanssa. Uudistuksessa haluttiin ammatillisen koulutuksen vastaavan enemmän työelämän tarpeita ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen merkityksen kasvattamista.

Opinnäytetyössä tutkittiin ammatillisen reformin vaikutuksia työelämään hius- ja kauneudenhoitoalalla työelämän näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää miten reformin tuomat muutokset sekä tutkinnonperusteiden muutokset ovat vaikuttaneet koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhteistyöhön.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastatteluaineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmällä. Tutkimuksessa perehdyttiin edellisen hallituksen laatimaan reformin tuomiin uudistuksiin lainsäädännön sekä tutkinnonperusteiden osalta hius- ja kauneudenhoitoalalla.

Teoreettisena viitekehyksenä käytettiin apuna kirjallisuutta, joka käsitteli haastatteluista nousseita aiheita: miten palkita tehdystä työstä, miten antaa palautetta ja miten oppimista voidaan tukea työpaikoilla työelämälähtöiseksi.

Tutkimustulokset osoittavat, että yhteistyötä tulee parantaa hius- ja kauneusalan yrittäjien kanssa. Totuttujen toimintapojen uudistaminen on haasteellista ja tähän tulee kiinnittää jatkossa huomiota. Maailma muuttuu, myös opettajan ja yrittäjien kanssa tekemä yhteistyönkin pitää muuttua. Harjoittelupaikkojen sekä työpaikko-ohjaajien osaamista tulee tukea. Tähän täytyy löytyä keinoja sekä ammatillisen koulutuksen että työelämän yhteistyökumppaneiden puolelta. Tulokset myös osoittivat, että näyttöjen arviointia tulee kehittää, jotta jatkossa opiskelijoilla riittää työharjoittelupaikkoja, joissa he osoittavat ammatillisen osaamisen.

Asiasanat: koulutusuudistus, työssäoppiminen, osaamisperusteisuus, reformi

Abstract

Pia Lampola

Vocational Education and Training Reform Effects on Working Life Co-operation at Omnia, Espoo Hair and Beauty Care

Pages 33

Saimaa University of Applied Sciences

Business Lappeenranta

Master of Business Administration (MBA)

Master's Thesis 2019

Instructor: Mr Mika Tonder, Instructor's title Senior lecturer

The reform of upper secondary vocational education came into effect on the first of January 2018. The reform was the top initiative of the previous government to modernize the existing vocational education to work more collaboratively with working life. The purpose of the reform was to make vocational education more responsive to the needs of working life and to increase the importance of work-based learning. The aim of the study was to clarify how the changes, brought about by the reform, have affected the co-operation between the education provider and the work life.

The research was carried out as a qualitative study and the research method was a semi-structured theme interview. The interview material was analyzed with qualitative content analysis methods. The study inspected at the reform introduced by the previous government in terms of legislation and qualification criteria in the hair and beauty industry.

The results of the study indicate that co-operation between vocational education and work life should be improved. Practical training and mentoring skills should be supported. The interviews indicated that every collaborator would have wanted some reward for the mentorship.

Keywords: reform, vocational education, practical training

Sisältö

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 1.1 | Ammatillisen koulutuksen uudistus eli reformi | 5 |
| 1.2 | Tavoitteet tutkimukselle sekä teorian rakentuminen | 5 |
| 1.3 | Yrittäjägallup syyskuu 2018 | 6 |
| 2 | Tutkimusongelma ja menetelmät | 7 |
| 2.1 | Menetelmät | 7 |
| 3 | Ammatillinen koulutus | 9 |
| 4 | Koulutusuudistuksen keskeisimmät käsitteet | 10 |
| 4.1 | Reformi | 10 |
| 4.2 | Koulutussopimus | 12 |
| 4.3 | Oppisopimus ja osaamisperusteisuus | 12 |
| 4.3.1 | Osaamisala ja sen mitoitus | 15 |
| 4.3.2 | Oppimisen mielekkyys | 15 |
| 5 | Palkitseminen, mentorointi ja viestintä osana työssäoppimista | 18 |
| 5.1 | Viestintä | 18 |
| 5.2 | Sidosryhmien viestintä | 19 |
| 5.2.1 | Viestintä asiakkaille | 20 |
| 5.2.2 | Viestintä oppilaitoksille | 20 |
| 5.3 | Mentorointi | 20 |
| 5.4 | Palaute | 22 |
| 5.5 | Palkitseminen | 24 |
| 6 | Tulokset | 25 |
| 6.1 | Viestintä | 25 |
| 6.2 | Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen kehittyminen | 26 |
| 6.3 | Näyttöjen arviointi työnantajan näkökulmasta | 27 |
| 7 | Johtopäätökset | 28 |
| | Lähteet | 31 |
| | Kuvat | 33 |

1 Johdanto

Tutkimus oli erittäin ajankohtainen, koska koulutus uudistus eli reformi astui voimaan 1.1.2018 näin ollen työelämässä toimivilta yrittäjiltä tehdyt haastattelut olivat hyvin tuoreita uudistuksen kannalta ja sen toimivuudesta. Tutkijan omakohtainen halu ymmärtää miten työelämää ja toisen asteen ammattiopiskelijoita voitaisiin auttaa jatkossa löytämään molempia palveleva tapa oppia uutta ja saamaan työkykyisiä sekä osaavia ammattilaisia hius- ja kauneudenhoitoalalle.

1.1 Ammatillisen koulutuksen uudistus eli reformi

Opinnäytetyössä tutkittiin reformin vaikutusta työnantajan näkökulmasta ja miten se on vaikuttanut toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja työelämän väliseen yhteistyöhön. Ammatillisen koulutuksen reformi oli edellisen hallituksen kärkihanke. Ammatillista koulutusta oli välttämätöntä uudistaa tulevaisuuden työelämän osaajien ja ammattitaidon säilymistä takia. Reformissa uudistettiin ammatillisen koulutuksen rahoitus, ohjaus, tutkintojärjestelmiä sekä toimintaprosesseja. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta sekä ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin. Keskeisimmät lain kohdat koskivat osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisen osaamisen kehittämistä. Reformin tarkoituksena oli lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisten oppimispolkujen laatimista huomioiden aikaisemmat koulutukset. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a.)

1.2 Tavoitteet tutkimukselle sekä teorian rakentuminen

Tutkimus on ajankohtainen, koska näin mittavaa ja laajaa uudistusta ei ole toteutettu toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Työelämän yhteistyö on nostettu reformissa yhdeksi suurimmista kehittämisen kohteista Suomessa. Teoriaa haettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä alan muista julkaisuista, jotka käsittelevät reformia työelämän näkökulmasta. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä käytettiin palkitseminen tehdystä työstä, sekä työpaikoilla tapahtuva oppiminen ja sen merkitys. Teoreettinen viitekehys rakentui kirjallisuudesta sekä reformia koskevista julkaisuista.

Tutkimuksessa kuvattiin ilmiötä työssäoppimispaikoissa. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on yleisesti käytetty tutkimusmenetelmä, kun tutkitaan ilmiötä sen luonnollisessa toimintaympäristössä. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada mahdollisimman tarkka ymmärrys reformin vaikutuksesta Hiusalan työnantajiin. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa siitä, kuinka työelämän yhteistyökumppanit kokevat reformin ja sen tuomat muutokset, sekä miten reformin vaikutukset näkyvät koulun ja työnantajan välisessä viestinnässä. Tutkimus toteutettiin Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, hius- ja kauneusosaston työssäoppimispaikkoihin.

1.3 Yrittäjägallup syyskuu 2018

Hyyry (2018) mukaan, yrittäjille suunnattu tutkimus pyrki selvittämään pienten ja keskisuurien yritysten mielipiteitä sekä näkemyksiä 1.1.2018 voimaan astuneesta koulutus uudistuksesta. Tutkimus toteutettiin monimenetelmätutkimuksena, jolloin vastauksia saatettiin kerätä sähköpostilla sekä internetpaneelin kautta, tutkimus oli toteuttanut Gallup Forum. Uudistusta koskevaan kyselyyn osallistui 1056 pk-yrityksen edustajaa. Kerätty aineisto vastasi henkilökuokan ja toimialan perusteella perusjoukkoa, jolloin tulokset pystytään yleistämään ja edustamaan pk-yrityksiä. Yrityksen koko vaihtelu väli oli 1 henkilöstä 20 henkilöön tai enemmän. Suurin osa vastauksista saatiin yrityksistä, joiden kokoluokka vastaa hyvin mikroyrityksiä 1 henkilö tai 2-9 henkilöä yrityksessä töissä. Hius- ja kauneudenhoitoalalla on eniten mikroyrityksiä, joita edellä mainitut kokoluokan yritykset edustavat. Vastaajista suurin osa kuului palvelualalle, jotka kyselyssä olivat eritelty asiantuntija- tai muut palvelut ryhmään. Vastaajien pääsääntöinen toiminta alue vastasi koko suomea. Pääsääntöisesti vastaajat olivat päätoimisia yrittäjiä. (Hyyry 2018).

Tutkimuksessa painotettiin tiedon saantia ammatillisen koulutuksen uudistuksesta koulutusyhteistyö kumppaneilta. Tutkimuksessa myös käsiteltiin koulutus sopimusten sekä oppisopimusten laadintaa. Tässä tutkimuksessa myös painotettiin oppisopimusten laadinnan yhteistyön merkitystä ammatillisten koulutuksen järjestäjien kanssa sekä haluttiin saada tietoa, oliko sopimuksen laadinta johtanut oppisopimuskoulutus yhteistyöhön ja työllistänyt opiskelijan. Tutkimuksessa myös kartoitettiin tyytyväisyyttä yhteistyöhön ammatillisen oppilaitoksen kanssa.

Yrittäjägallupin vastausten perusteella yhteistyötä tulee tulevaisuudessa parantaa sekä lisätä tiedottamista oppilaitoksen ja työnantajan kanssa. Tutkimuksen mukaan, oppilaitoksen viestintä ei kohtaa tutkijan mielestä tällä hetkellä työelämän yhteistyökumppaneita. Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin ainoastaan hius- ja kauneudenhoitoalan yhteistyökumppaneihin. Siksi tämä tutkimus oli tärkeä tehdä, jotta saatiin kerättyä tietoa koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyötä tekeville yrityksille.

2 Tutkimusongelma ja menetelmät

Opinnäytetyössä käsiteltiin reformin tuomia muutoksia oppilaitoksen ja yhteistyöyrityksen välisessä suhteessa 1.1.2018 alkaen, ei aikaa ennen reformia. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin muut oppilaitoksen tarjoamat koulutukset, opettajat ja tutkinnon suorittajat, sekä muut ammattioppilaitokset. Lisäksi opinnäytetyöstä rajattiin pois tutkintouudistukset, koska se koskee laajasti kaikkia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja.

Tutkimuksen empiirinen osa koostuu viiden Hiusalan työnantajan haastattelusta. Haastatteluiden avulla, pyrittiin löytämään mitä haasteita muutos on nostanut esille työnantajan näkökulmasta. Tutkimusongelmaksi muodostui miten saada tietoa työnantajilta ja miten yhteistyötä voidaan parantaa työssäoppimisesta. Tutkimuksessa myös käsiteltiin miten työnantaja voi antaa palautetta oppilaitokselle työssäoppimisjakson päätyttyä. Näin ollen tutkimuskysymyksiksi muodostui;

1. Mitä hyötyä työssäoppimisesta on työnantajalle?
2. Miten työnantaja voi vaikuttaa työssäoppimisen suuntaan?
3. Miten työnantaja voi antaa palautetta oppilaitokselle?

2.1 Menetelmät

Tutkimus toteutettiin Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian hius- ja kauneusosastolle, haastattelut tehtiin työelämän yhteistyökumppaneille. Yhteistyökumppanit olivat valikoituneet sattumanvaraisesti ja yritysten kokoa ei ole määritetty. Lähtökohtaisesti tutkija oli ajatellut, että kaikilla yrittäjillä on työelämää alalta

kolme (3) vuotta Hiusalan perustutkinnosta valmistumisen jälkeen, koska ammatitaidonkarttuminen saattaa vaikuttaa ohjaamisen arviointiin.

Kyseessä on laadullinen tutkimus, jota voidaan toteuttaa useilla eri menetelmillä. Tutkimuksen tavoitteena on saada erinomainen kuva ilmiöstä, jota tutkitaan sekä mitkä sen vaikutukset ovat tutkittuun asiaan. Laadullisessa tutkimuksessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa, voidaan suhteuttaa tutkimus teoriaan tai se voi edustaa teoreettista tai empiiristä analyysiä. Teorian merkitys on tarkoituksen mukaan laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 5-6.) Tässä opinäytetyössä teoriolla tarkoitettiin viitekehystä, jonka ympärille tutkimus osin nivoutui.

Laadullisessa tutkimuksessa tarvitaan teoriaa tutkimuksen luotettavuuden tueksi sekä tutkimuskokonaisuuden ymmärtämiseksi. Usein aineistolähtöisyys eli induktio liitetään laadulliseen tutkimukseen ja teorialähtöisyys eli deduktio määrälliseen tutkimukseen, mutta näitä molempia voidaan yhdistää laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi ym. 2002, 10-11.)

Ilmiötä ympäristössään tutkittaessa kyseessä on usein tapaustutkimus, jolloin tapaus usein ymmärretään rajautuneeksi kokonaisuudeksi tai yksiköksi. Tapaus-tutkimuksessa pyritään tuottamaan tapauksesta mahdollisimman yksityiskoh-taista tietoa. Tapaus-tutkimuksen tavoite ei ole pyrkiä laajaan yleistettävyyteen. Tutkimuksella pyritään hakemaan ilmiöön mahdollisimman syvällistä ymmär-rystä. (Virtuaaliyliopisto, 2018.)

Grounded Theory on aineistolähtöinen metodi, jossa tutkimusta lähestytään ai-neiston kanssa. Grounded Theoryssä on tarkoituksena tutkia ilmiötä tai asiaa, josta ei ole saatavilla paljon tutkimustietoa, sen avulla pyritään luomaan uutta teoriaa. Aineistosta luodaan teoriaa sitä systemaattisesti tutkien. Kun aineisto on saavuttanut saturaation eli kylläntymisen tutkimusaineiston analysointi lopete-taan. (Strauss & Corbin 1990, 15-17.)

Tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Kysymykset oli-vat kaikille samat, haastateltava sai vastata kysymyksiin omassa järjestyksessä. Teemahaastattelu kohdistuu ennalta valittuihin teemoihin, joista on laadittu haas-tattelukysymykset sekä haastattelut äänitettiin. Teemat koskevat reformin tuomia

muutoksia työpaikalla, reformin hyötyä työnantajalle opiskelijoiden työssäoppimisen lisääntymisestä, reformin kautta syntyneet haasteet ja niiden vaikutus sekä viestintä oppilaitoksen välillä. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla Hiusalan yrittäjiä, haastattelut suoritettiin yrittäjän tiloissa tai ennalta sovitussa paikassa. Yrittäjät valikoituivat työssäoppimispaikoista, joiden kanssa Omnian hius- ja kauneus tekee yhteistyötä. Haastattelukysymykset lähetettiin sähköpostilla yrittäjille ennen haastattelua. Aineiston analysointia varten haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi. Litteroinnin avulla äänitetty aineisto kirjoitetaan tekstimuotoon, joka sinänsä ei ole aineiston analyysi vaan tekninen toimenpide. (Kananen 2017, 134.)

Empiirisen aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisältöanalyysiä. Sisältöanalyysissä aineistosta nousseita käsitteitä tarkasteltiin yhtäläisyyksiä ja eroja etsien. Sisältöanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 20-28.)

3 Ammatillinen koulutus

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian on yksi maan laajimmista toisen asteen tarjoavasta koulutuksen järjestäjistä. Omnia tarjoaa elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia ammatillisessa koulutuksessa, täydennyskoulutuksissa, nuorten työpajatoiminnassa, lukio-opinnoissa sekä vapaassa sivistystyössä. Tarjontaan kuuluu myös monipuoliset yrityspalvelut räätälöitynä kokonaisuuksina. Ammatilliseen koulutukseen osallistuu Omniassa vuosittain yli 10 000 oppijaa. Oppisopimuksen kautta ammatin hankkii yli 2700 henkilöä, aikuislukiossa opiskelee reilu 2000 opiskelijaa, vapaan sivistystyön kursseilla opiskelijoita on vuosittain yli 40 000 opiskelijaa ja yli 200 nuorta löytää suunnan nuorten työpajoilla. Omniassa työskentelee lähes 900 Omnialaista osaajaa. (Omnia koulutus, 2018.)

Hius- ja kauneusosaston opiskelijoita on tällä hetkellä noin 200 opiskelijaa, jotka suorittavat näyttöinä Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnon. Luvussa on mukana nuoret sekä aikuisopiskelijat. Nuorten lähiopetus päivät ovat ma - pe klo 8.00-14 ja aikuisten lähiopetus ti-to, klo12-20.30. Reformin myötä, nuoria sekä aikuisia koskee sama laki. Laki määrittää laatimaan jokaiselle opiskelijalle suorit-

tajalle henkilökohtaistamissuunnitelman eli HOKS: n. Sen tarkoitus on, että jokaiselle opiskelijalle laaditaan oma henkilökohtainen oppimispolku. Työelämäjaksot ovat yksilöllisiä ja jokainen hankkii oman työssäoppimispaikan itse. (Omnia 2018.)

4 Koulutusuudistuksen keskeisimmät käsitteet

4.1 Reformi

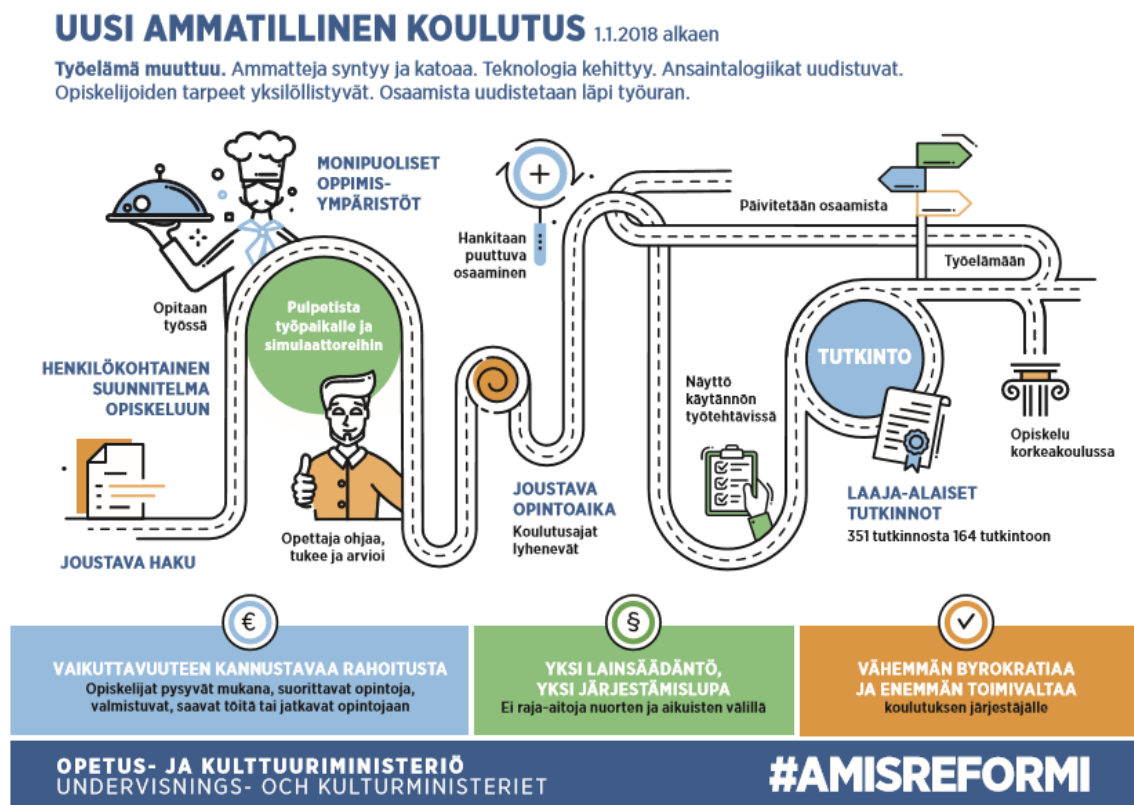
Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut 2014 työryhmän, jonka tarkoituksena oli laatia, tarkastella sekä johtaa ammatillisen koulutuksen uudistusta. Tästä työryhmästä valmistui Suomi osaamisen kasvu-uralle- raportti, jossa kuvataan koulutustarjonnan tavoitteita aina vuodelle 2020. Työryhmä kuvasi raportissaan osaamis- ja koulutustarpeita ja niiden ennakoitijärjestelmää sekä miten sitä tulee kehittää tulevaisuudessa. Tässä työryhmässä on ollut tiivistä yhteistyötä eri koulutusten järjestäjien sekä työelämän kanssa. Tavoitteena oli luoda työelämän muuttuviin tarpeisiin huomioivaa koulutusta sekä muokattavia tutkinnonosia sekä osaamisalojen yhdistämistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015:14,79). Yhteistyön tavoitteena on ollut luoda monivaiheinen sykli, josta käytetään nimitystä tiedonhallinnan prosessimalli. Työryhmän esitys tiedonhallinnan prosessimallista on toive, että tätä hyödynnetään koulutuksen kehittämässä ja ennakkoinnissa yhdessä eri alojen asiantuntijoiden kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2011:9.)

Juha Sipilän hallituskauden yksi kärkihankkeista oli ammatillisen koulutuksen reformin valmistelu sekä sen asettaminen voimaan. Reformi astui voimaan 1.1.2018, uudistaen koko toisen asteen ammatillisen koulutuksen. Reformin myötä koulutuksen rahoitus, opiskelijoiden ohjaus, toimintaprosessit sekä tutkintojärjestelmän rakenteet uudistuivat. Ammatillisen koulutuksen lait yhdistyisivät koskemaan sekä nuoria että aikuisopiskelijoita. (Opetushallitus: Ammatillisen koulutuksen reformi.)

Reformin myötä astui myös voimaan; Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) koskeva laki. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b.) Keskeisintä uudistuksessa oli osaamisperusteisuuden sekä asiakaslähtöisyyden

parantaminen eli koulutuksessa otettaisiin paremmin huomioon yksilölliset uudet oppijat. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen sekä yksilöllisyys opintopoluissa oli yksi parannettavista tavoitteista. Ammatillisen koulutuksen uudistus oli tarpeellinen koska hallitus leikkasi mittavan summan rahaa koulutuksesta ja sen järjestämisestä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a.)

Kuvassa 1 on esitetty Ammatillisen koulutuksen uudistus 1.1.2018, opiskelijan henkilökohtainen opintopolku. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a).



Kuva 1 Ammatillisen koulutuksen uudistus 1.1.2018. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018).

Reformista puhuttaessa nousee esille sen tuomat muutokset ja miten ne vaikuttavat oppilaitoksiin sekä työelämään. Reformin myötä avautuu paljon mahdollisuuksia, joita työelämän ja oppilaitosten tulee hyödyntää entistä enemmän. Työpaikoilla tapahtuva oppimisella voidaan luoda uusia oppimis- ja tuotantoympäristöjä. Koulutusjärjestäjien ja eri koulutusasteiden kanssa voisi lisätä yhteistyötä, jotta oppimisen toimintatavat sekä välineet kehittyisivät. Yhteistyö lisää yhteisresursseja eri koulutusasteiden välillä. Lukiokoulutuksen ja toisen asteen ammatil-

linen koulutuksen yhteistyössä on vielä paljon käyttämättömiä voimavaroja. Työpajoja sekä projekteja tehdessä oppiminen karttuu ja eri oppimisympäristöt tulevat tutuiksi. Yhteistyö saattaa lisätä uusien yrittäjien syntymistä sekä tukee heidän kehittymistään tulevaisuudessa. Yhteistyön kautta voidaan myös kehittää koulutusvientiä. Koulutuksen järjestäjän roolia alueellisena työnvälittäjänä voidaan kasvattaa yhteistyötä tekemällä. Opettajien osaamista, tietoa ja taitoa voidaan myös hyödyntää työelämässä. Opettajien osaaminen myös uudistuu ja varmistuu että ne vastaavat työelämän tarpeita. (Räisänen & Goman 2018, 85.)

4.2 Koulutussopimus

Koulutussopimuksella opiskelija hankkii osaamista työpaikalla, mutta hän ei ole työsuhteessa kyseiseen työnantajaan. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on sopia kirjallisesti työpaikan edustajan kanssa, minkälaista osaamista opiskelijan tulee hankkia koulutussopimuksen voimassaolon aikana käytännön työtehtävissä. Sopimus on määräaikainen ja se laaditaan henkilökohtaisen osaamisen mukaisesti sekä tutkinnon osittain. Sopimus voidaan laatia myös useammasta tutkinnon osasta samanaikaisesti. Opiskelijalle tulee laatia henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma ja koulutussopimus tulee liittää tähän mukaan. Sopimuksessa tulee ilmetä ne asiat, jotka opiskelija asettaa tavoitteeksi ja hänen tulee harjoitella näitä tehtäviä sopimuksen voimassaolon aikana. (Finlex, 2017.)

Ammatillisen peruskoulutuksen tulee sisältää vähintään 30 osaamispistettä osaamisen hankkimista, jota kutsutaan työssäoppimiseksi. Keskeisintä uudistuksessa on se, että ammattitaitovaatimukset eli työelämässä vaadittava osaaminen tulee saada opetuksen ja ohjauksen toiminasta ja arvioinnin on tuettava tätä kehittämistä. (Kärki 2015, 17.)

4.3 Oppisopimus ja osaamisperusteisuus

Oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevan sopimuksen ja koulutussopimuksen tekeminen edellyttää, että työpaikoilla on riittävästi osaamista sekä heillä on tarpeelliset työvälineet ja ammattitaitoa alalta johon sopimus laaditaan. Opiskelijalle nimetään pätevä vastuhenkilö eli työpaikkaohjaaja koko sopimuksen ajaksi. Oppisopimuskoulutusta saavan työpaikkaohjaaja voi olla toiselta työpaikalta oleva henkilö tai muuten ohjaajaksi soveltuva henkilö. (Finlex 2017.)

Reformin myötä oppisopimuksen toimintamallia selkeytettiin. Oppisopimuksen keskeisintä on hankkia osaamista työtehtävissä sekä näyttää työosaaminen työpaikalla. Osaaminen kirjataan ylös työpaikkaohjaajan sekä opettaja toimesta ja näin ollen ammattitutkinto muodostuu numeraalisesti. Ennen näyttöjä opettajan ja työpaikkaohjaajan on syytä käydä keskustelua opiskelijan kanssa hänen tavoitteistaan ja mitkä edellytykset ovat työpaikalla tarjota työelämä lähtöistä ohjausta. Oppisopimusopiskelijan tulee olla vähintään 15- vuotias, jotta sopimus voidaan allekirjoittaa. Sopimuksessa sovitaan aloitus- sekä päättymispäivät, työtehtävät sekä palkkauksen perusteet, jonka työnantaja maksaa oppisopimusopiskelijalle. Työn antaja sekä koulutuksen järjestäjä sopii keskenään koulutuskorvauksesta, jonka työnantaja saa aloitus- ja päättymispäivän osalta.

Kuvassa 2 esitetään oppisopimuksen toimintamalli. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a).



Kuva 2 Oppisopimuksen toimintamalli. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a).

Lähtökohtaisesti osaamisperusteisuus on ollut voimassa kauan Suomen ammatillisessa koulutusjärjestelmässä. Kaikkien uusien opetussuunnitelmien sekä näyttötutkinnon perusteiden uudistamisessa on pyritty viemään asioita hieman pidemmälle nykyisessä uudistuksessa. Uudistuksessa on pyritty muuttamaan

ajattelua pois tiede- ja oppiainekeskeisestä ajattelusta. Opetusta on pyritty muuttamaan työelämän toiminnan pohjalta niin että se palvelisi opiskelijoita paremmin ja he saisivat kokonaiskuvaa työelämän tarpeista jo opiskeluajalla. Muutoksessa on jouduttu pohtimaan työelämlähtöisen ja osaamisperusteisen tavan jäsentelyä ammattiopinoissa sekä pohtimaan kuinka työelämä ja koulutus keskustelevat keskenään. Osaamisperusteisuudessa halutaan osoittaa selvästi opiskelijalle mitä hänen tulee osata koulutuksen jälkeen. Osaamisperusteisuudessa pyritään lisätä selkeä oppimistulosten arviointi tapa sekä lisätä koulutusjärjestelmän tehokkuutta ja näin ollen parantaa oppimisen laatua. Oppimisympäristön laajentamisella oli tarvetta ja uudistuksen myötä osaamistuloksia voidaan esittää työpaikoilla ja muissa erilaisissa oppimisympäristöissä. Aiemman hankitun osaamisen merkitys ja sen tunnistaminen ja sen tunnustaminen jo opituissa asioissa. (Kärki 2015, 7.)

Kuvassa 3 Tutkintojärjestelmän kehittämisen tahtotila (Opetushallitus, 2014)



Kuva 3 Tutkintojärjestelmän kehittämisen tahtotila. (Opetushallitus, 2014).

4.3.1 Osaamisala ja sen mitoitus

Kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa on otettu käyttöön osaamisala käsite. Käsitteen tarkoitus on korostaa perustutkinnon suorittavien osaamisperusteisuutta koulutuslähtöisyyden sijaan. Ammatillisten tutkintojen mitoituserusteet on muutettu ECVET- suosituksen mukaisiksi ja tämän keskeinen asia on osaamisperusteisuus. ECVET- pisteillä oppimistulosten eli osaamisen numeerisesti esitettyä kokonaispainoarvoa. Täysipäiväisessä ammatillisessa koulutuksessa vuoden aikana on suoritettava 60 osaamispistettä. Osaamispiste korostaa ammatillisen tutkinnon osaamisperusteisuutta. Osaamispisteet korvaavat uudistuksessa opintoviikot. Ammatillisen perustutkinnon laajuus on pääsääntöisesti 180 osaamispistettä, mutta jos ammattialan sääntely vaatii laajempaa osaamispisteytystä, niin sen voi opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella laajentaa. (Kärki 2015, 11.)

Ammatillisen perustutkinto muodostuu ammatillisista- sekä yhteisistä -tutkinnon osista. Uudistuksessa jäi pois näyttötutkintojärjestelmä, jossa osoitettiin vain ammatillinen osaaminen. Uudistuksen myötä perustutkinnon muodostumisäännöksi muodostui, pakolliseksi määritellyt tutkinnon osat, jolla turvataan ammatillinen vaativuustaso sekä ydinosaaminen. Vallinaisuuden lisääminen takaa työelämässä tarvittavia taitoja ja näin ollen kouluttaa ammattilaisia työelämän tarpeisiin. Pakollisten ja vallinnaisten tutkinnon osien painoarvo määräytyy työelämän osaamistarpeiden mukaisesti. Osaamisperusteisuus kuvaa opiskelijan osaamista sekä edistää aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista sekä tunnustamista. (Kärki 2015, 12.)

4.3.2 Oppimisen mielekkyys

Oppimista tapahtuu, kun opittu tieto on opittu mielekkäästi. Oppiminen rakennetaan yhdistämällä toimintaa, tunnetta sekä tietoisia ajatuksia yhteen. Mikä tahansa tieto, jonka pystyy liittämään toimintaan, saa aikaan oppimista. Näin ollen ihmisessä tapahtuu mielekästä oppimista. Pelkkä tiedon varassa opittua asia ei välttämättä toimi toteutuksessa. Tiedolla on heikko yhteys kokemusten kautta opittuun asiaan. (Novak 2002, 44.)

Suomessa koulutusjärjestelmä on rakennettu niin että oppimista tapahtuu koulussa. Tehokkaat oppimisen esteet liittyvät organisaatioiden rakenteisiin sekä toimintaan. Koulut ovat tärkeässä roolissa oppimisen kannalta, mutta oppimisen mielekkyydellä vasta saavutetaan pysyviä oppimistuloksia. Työelämässä on erilaiset tavat oppia ja niiden yhteistyötä oppilaitosten kanssa tulee rakentaa joustavammaksi. Työkokemuksesta saatu taidon ja kouluissa opitun tiedon yhdistäminen saattaa olla joskus haastavaa. (Novak 2002, 46.)

Ammattikäsitteiden oppiminen on tärkeätä, koska niiden avulla ihminen pystyy toimimaan ja käyttämään opittuja asioita työelämässä. Mielekäs oppiminen on prosessi, joka elää uudella informaatiolla. (Novak 2002, 68.)

Kuvassa 4 on esitetty hallituksen osaamisen ja koulutuksen tavoitteita vuonna 2025 Suomessa (Valtioneuvosto 2018).

2. OSAAMINEN JA KOULUTUS

vuonna 2025 Suomi on maa, jossa tekee mieli oppia koko ajan uutta. Suomalaisten osaamis- ja koulutustaso on noussut, mikä tukeesuomalaisen yhteiskunnan uudistumista ja mahdollisuuksien tasa-arvoa. Suomi on koulutuksen, osaamisen ja modernin oppimisen kärkimaa.

HALLITUSKAUDEN TAVOITTEET PAINOPISTEALUEELLE

Oppimisympäristöjä on modernisoitu, digitalisaation ja uuden pedagogiikan mahdollisuuksia hyödynnetään oppimisessa.

Koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten määrä on vähentynyt. Koulutuksen keskeyttäneiden määrä on laskenut.

Koulutuksen ja työelämän välinen vuorovaikutus on lisääntynyt.

Tutkimus- ja innovaatio-toiminnan laatu ja vaikuttavuus ovat kääntyneet nousuun.

Koulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyys on lisääntynyt ja koulutusviennin esteet on purettu.

KÄRKIHANKKEET

1 Uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluihin

- Uudistetaan peruskoulu 2020-luvulle
- Laajennetaan Liikkuva koulu -ohjelma valtakunnalliseksi
- Lisätään ja monipuolistetaan kielenopiskelua

121 milj. €

2 Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi

- Uudistetaan toisen asteen ammatillinen koulutus
- Tehdään ammatillisen koulutuksen rahoitus ja ohjousjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus

3 Nopeutetaan siirtymistä työelämään

- Nopeutetaan toiselta asteelta korkeakouluihin siirtymistä
- Sujuvoitetaan korkeakouluoppintoja
- Kehitetään korkeakoulujen digitaalisia oppimisympäristöjä verkko-opetustarjontaa ja digitaalisia koulutusyhteistyötä
- Päivitetään kelpoisuusvaatimuksia julkisella sektorilla

4 Parannetaan taiteen ja kulttuurin saavutettavuutta

- Parannetaan epätasaisesti jakautunutta taiteen perusopetuksen ja lastenkulttuurin saavutusta
- Laajennetaan prosentitaiteen periaatetta

10 milj. €

5 Vahvistetaan korkeakoulujen ja elinkeinoelämän yhteistyötä innovaatioiden kaupallistamiseksi

- Edellytetään korkeakouluilta ja tutkimuslaitoksilta esitystä työnjoosta sekä tiedekuntien ja tutkimusyksiköiden yhteistyöstä
- Kootaan tutkimuksen voimavaroja ja vahvistetaan osaamiskeskitymiä
- Vahvistetaan tutkimuksen vaikuttavuutta ja hyödyntämistä sekä uudistetaan innovaatioiden kaupallistamista
- Puretaan koulutusviennin esteitä kaikilta koulutusasteilta

155 milj. €

6 Nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan

- Kehitetään nuorisotakuusta yhden luokun malli ja vahvistetaan etsivää nuorisotyötä
- Kaikille peruskoulun päättävälle taataan koulutuspaikka
- Vahvistetaan nuorten sosiaali- ja terveys- sekä mielenterveyspalveluita sekä taataan kuntoutuspaikat
- Vahvistetaan työntekijätoimintaa ja kehitetään nuorten palkkatukea ja Sanssi-korttia

10 milj. €

Kuva 4. Osaaminen ja koulutus 2025 (Valtioneuvosto 2018).

5 Palkitseminen, mentorointi ja viestintä osana työssäoppimista

Tutkimuksen teoreettinen osuus käsittelee viestintää, mentorointia, palautteen antamista sekä palkitsemista työstä tai sen tekemisestä. Opinnäytetyössä tarkemmin syvennyttiin siihen, mikä merkitys näillä on kahden toimijan välillä. Tässä luvussa käsitellään keskeisimpiä käsitteitä, jotka nousivat esille haastattelussa. Yleisesti oletetaan, että rahallisella korvauksella on suuri merkitys tehdystä työstä, unohtamatta mentorointia, viestintää ja palautteen antamista.

5.1 Viestintä

Viestintä on prosessi, siinä rakennetaan ja vastaanotetaan sanomia sekä luodaan merkityksiä. Viestintä perustuu verbaaliseen sekä nonverbaaliseen viestintään. Vuorovaikutuksen sisällöstä suurin osa rakentuukin puhumalla. Kuitenkin vuorovaikutuksessa sanoman muodostaa verbaalinen ja nonverbaalinen viestintä yhdessä. Vuorovaikutus käynnistää ryhmien toiminnan sekä ylläpitää sitä. Kieli rakentuu merkkijärjestelmästä, joka on sanallisen viestinnän perusta. Kielen avulla rakennetaan sisältöjä, koska usein niin voidaan ilmaista asioita täsmällisimmin. Kielellinen käyttäytyminen on yleensä tiedostettua eli viestijä on itse selvillä siitä mitä sanoo. Viestijä antaa merkityksen asioille sekä sanoille kokemusten kautta sekä miten hän on oppinut viestimään. Nonverbaaliset viestit ovat ilmeitä sekä kehon muuttuvia asentoja. Näiden avulla voidaan myös ilmaista tunteita sekä osoittaa ryhmässä vallitsevia henkilösuhteita. Nonverbaalinen viestintä voi täydentää verbaalista viestintää. Kuunteleminen ja havainnointi ovat kuuluvat yhteen viestinnässä. Havainnointi on aktiivinen prosessi, jossa havainnoista tuotetaan merkityksiä. Havainnointi sisältää sekä verbaalisten että nonverbaalisten sanomien tulkintaa. (Harviainen, Marila, Mikkola, Pörhölä, Valkonen, Valo & Ylinen, 2002.)

Kasvokkaisviestintä on ilmaisuvoimaltaan vahvin ja vaikuttavin viestinnän keino. Kirjalliset sekä sähköiset kanavat eivät luo samanlaista vaikutusta. (Juholin, 1999, 36.) Viestinnän rakenteen suunnittelulla tarkoitetaan sitä, että kunkin asiasisällön tai -kokonaisuuden viestintään määritellään yksi tai kaksi pääkanavaa.

Asioiden viestinnän ja on mahdollisesti sähköposti tai yrityksissä sisäinen intranet. Yritysten tulosten, tavoitteiden ja suunnitelmien viestintään määritellään esimerkiksi johdon tilaisuudet, esimiehet, intranet tai henkilöstölehti. On tärkeätä määritellä yrityksen tärkeimmät viestintä kanavat, vaikka kanavia voi olla useita. (Juholin 1999, 159.)

Viestintä oppilaitoksen ja työpaikan välillä on tärkeätä, jotta ohjaavalle opettajalle muodostuu kuva tutkinnon suorittajan oppimistavoitteista sekä kyvystä hahmottaa oppimaansa asiaa sekä käyttää sitä työelämässä. Opiskelijan arviointi tapahtuu viestinnän tuloksena sekä ammattitaitovaatimusten näyttämisen perusteella. Viestintä voi tapahtua sähköisesti tai keskustelemalla puhelimitse. Kuvien välityksellä voidaan osoittaa myös osaamisen karttuminen ja se onkin erittäin tärkeätä, että opiskelija sekä työpaikkaohjaaja esittää arvioivalle opettajalle kuvamateriaalia. Jotta arviointikohteista muodostuu yhteneväinen näkemys, tulee tiedot kirjata ylös. Oppilaitoksen on syytä kirjata nämä omiin tavoitteisiinsa, miten opiskelija osoittaa oman ammattitaitonsa karttumisen. Työssäoppiminen on yksi tapa osoittaa ammattitaitovaatimusten saavuttaminen oikeassa työympäristössä. Opiskelija voi halutessaan pitää myös oppimispäiväkirjaa, mutta tämä ei ole opetussuunnitelman mukaan pakollista.

Ihmiset kommunikoivat keskenään työ- ja yksityiselämänsä tarpeista. Yleisen määritelmän mukaan viestintä on sanomien vaihtamista lähettäjän ja vastaanottajan välillä, viestien välittäminen on sosiaalista vuorovaikutusta. Se on prosessi, jossa on mukana tunteet, tietojen vaihtaminen, puhuminen, kirjoittaminen, kuunteleminen sekä lukeminen. Nonverbaalinen viestintä on kehonkielellä tuotettua viestintää. Nonverbaalista viestintää voidaan tuottaa eleillä, ilmeillä sekä pukeutumisella. (Alajärvi, Herno, Koskinen & Yrttiäho 1999, 50.)

5.2 Sidosryhmien viestintä

Viestintä sidosryhmien välillä on tiedottamista määrätulle kohderyhmälle. Kohdistaminen on tärkeätä, että viesti löytää perille, siksi viestintä vaatii aikaa ja osaamista. Sidosryhmä viestinnästä voidaan käyttää sanaa yhteisöryhmäviestintä, koska harvoin yritys on yksistään sidoksissa yhteen kohderyhmään. Yhteisöviest-

tinnän onnistumisen perusedellytyksiä on yhteistyö- ja kohderyhmien määrittäminen. Yleisesti ottaen kaikilla yrityksillä on samankaltainen toimintaperiaate, niin on mahdollista määritellä yrityksen yleisimmät yhteistyö- ja kohderyhmät. (Siukosaari, 2002, 30.)

5.2.1 Viestintä asiakkaille

Yritysten perusedellytyksenä on, että yrityksellä on asiakkaita liiketoiminnan kannattavuuden vuoksi. Yritysten on määriteltävä asiakkaiden tärkeysjärjestys ja katsottava voidaanko asiakkaita vielä ryhmitellä omiin ryhmiinsä. (Siukosaari 2002, 45-50.)

Asiakkaille voidaan järjestää esimerkiksi tapahtumia yrityksen viestinnän tueksi. Tällöin yritys pitää avoimet ovet, jolloin asiakkaat saapuvat joko henkilökohtaisesti kutsuttuna tai yleisellä kutsulla. Ohjelmassa voi olla tällöin yritysesittelyä, tuote esittelyä tai muuta toimintaa, joka koskee yrityksen toimialaa tai työntekijöitä. Henkilöstön sitoutuneisuus on erittäin tärkeätä tällaisessa tapahtumassa, jotta avoimista ovista saadaan kaikki hyöty irti, tulee jokaisen henkilöstöjäsenen tietää oma tehtävänsä. (Siukosaari 2002, 51.)

5.2.2 Viestintä oppilaitoksille

Yritysten on hyvä pitää yhteyttä myös paikkakuntansa ammattioppilaitoksiin. Yksi yhteydenpitämisen tarkoitus on löytää alan tulevia ammattilaisia yrityksen työntekijä tarpeisiin. Työelämään tutustuminen on hyvä tapa löytää valmistuvia opiskelijoita työskentelemään yrityksissä ja tutustumaan alansa työtapoihin. Työnantaja saa näin ollen myös kuvaa mahdollisesta työntekijästä. Viestinnän tarkoitus on myös herättää oppilaitoksen ja yritysten välille positiivista mielikuvaa yrityksestä työnantajana. (Siukosaari 2002, 54.)

5.3 Mentorointi

Kupias ja Salon (2014,12-14) mukaan, mentorointia kuvataan toimintana, jossa kokenut ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa. Mentoroinnin perustana on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Mentoroinnin tehtävänä on olennaista oppiminen ei niinkään tiedonsiirtäminen. Nykyorganisaatioissa toimintamallit

poikkeavat toisistaan ja tarvitaan erilaisia osaajia sekä oppijoita. Käsitys mento- roinnista on uuden pohdinnan alla, koska työelämä on hyvin paljon muuttunut nyky-yhteiskunnassa. Työn uudistuksen myötä on nyky-yhteiskunnassa unoh- dettu oppipoikamalli, jonka kautta voidaan oppia uusi ammatti tai ammatillinen kasvun tukeminen. On ajateltu, että ammattiin oppii koulussa ja erilaisista kirjoista on hyötyä. Kupias ja yms., mukaan nykyaikana on ajateltu, että konkarien opit ovat auttamattomasti vanhanaikaisia eikä niillä ole mitään tekemistä tänä päi- vänä. Tietoammateissa näin varmasti onkin, mutta on useita ammatteja, joissa tietoa ei ainoastaan saada istumalla oppilaitoksissa tai lukemalla kirjoja. Onneksi mentorointi on löydetty uudestaan työelämän käyttöön ja sitä myös käytetään.

Reformin tuoman uudistuksen myötä, oppilaitosten on syytä tehdä enemmän yh- teistyötä työelämän kanssa, unohtamatta oppilaitosoppimista. Kirjoista ja interne- tistä saadaan paljon teoriatietoa, mutta työelämän olemassa olevat käsitteet sekä työtehtävissä mentoroinnilla on suuri tarve. Työelämän kulttuurierot eri työpai- koilla opitaan vasta kun mennään työpaikalle ja tehdään konkreettisesti työtä.

Työelämässä käytetään työntekijän kehittämiseksi muitakin keinoja kuin mento- rointi. On asiantuntijakoulutusta, perehdytystä, tuutoreita, coacheja, työnohjaajia sekä fasilitaattoreita. Osa edellä mainituista tukihenkilöistä keskittyvät ainoastaan asiantuntijatiedon sekä konkreettisten taitojen välittäjiksi. Osa ohjaajista keskitty- vät ajattelun ohjaamiseen kuten coachit ja työnohjaajat. Mentorin rooli sekä teh- tävä sijoittuu näiden edellä mainittujen välimaastoon. Mentorointi voi keskittyä tarpeitten tai eri tilanteiden mukaan, joko perehdyttämiseen tai coachin suuntaan. Kupias ja yms. mukaan, mentorointi on aina mentorointia eikä sitä kannata yksis- tään rajata perehdytystilanteessa. Mentorointi ei kuitenkaan ole yksistään coachingia tai työnohjausta, koska mentoroiija hyödyntää sisällöllistä osaamista sekä omia kokemuksia. (Kupias & Salo 2014, 19.)

Asiantuntijakouluttajan tehtävä on opastaa ryhmää omalla asiantuntijuudella ja näin ollen saavuttaa tavoitteet. Perehdyttäjän rooli on ohjata ja opastaa uuteen työhön saapuvaa, jotta tämä pääsee alkuun uudessa tehtävässä sekä työympä- ristössä. Tuutorin tehtävä on olla luotettava perään katsoja ja mentorin tehtävä on olla luotettava neuvonantaja. Coach auttaa ohjattavaa saavuttamaan omat ta- voitteensa. Työnohjaajan rooli on auttaa ohjattavaa tutkimaan eri vaihtoehtoja

omassa työssään ja fasilitaattori tukee ryhmän työskentelyä kohti tavoitteita. (Kupias & Salo 2014,19.)

5.4 Palaute

Palaute on tärkeä osa työssä kehittymisessä. Palautteen hyödyt ovat itsetunte muksen kasvattaminen sekä työn tekemisen sekä onnistumisen kannalta hyödyllistä. Palaute on myös johtamisen tapa toimia suunnan näyttäjänä, että työ etenee toivotulla tavalla. Palautteen antamisen myötä työn tekemisestä saadaan irti kaikki se tarvitsema hyöty sekä voidaan varhaisessa vaiheessa puuttua epäkoh tiin. Palautteen antaminen edistää vuoropuhelua työnantajan sekä työntekijän vä lillä. Palautteen antamien on myös oiva tapa saada tietoa henkilöstöltä tai asiak kailta työn tekemisestä ja sen valmiiksi saattamisesta ja uudelleen kehittämi sestä. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 13-14.)

Palautteen tarkoitus on näyttää missä olen ja mihin suuntaan minun täytyy edetä onnistumisessa. Palautetta voidaan antaa keskeneräisestä projektista mutta työn lopuksi palautteen antamisen tärkeyttä ei saa unohtaa. Palautteen antamista ei pidä väheksyä koska siitä saa voimaa jatkaa eteenpäin, vaikka palaute olisi ne gatiivista unohtamatta kannustavan ja positiivisen palautteen voimaa. Itsetunte muksen kasvamiseen palautteen antaminen on tärkeitä. Ihmisen oma kehitys pysähtyy, jos ei saa palautetta. Kun ihminen saa palautetta itsestään hän oppii tuntemaan omia vahvuuksia sekä tunnistamaan heikkoudet. Itsetuntemus auttaa myös toimimaan erilaisissa tilanteissa sekä siirtymään mukavuusalueilta pois ja näin ollen kehittämään itsessään uusia puolia. Palautteen antamisella on varma tapa lisätä työn onnistumista ja parantaa laatua. Onnistumisten osoittaminen li sää onnistumisia ja tällöin ihmisen on hyvä pohja toistaa suoritusta saaden on nistumisen iloa. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 15-19.)

Palautteen antaminen moninkertaistaa johtamisen tehoa. Palautteen antamisen on kuljettava kolmeen suuntaan; alhaalta ylös, ylhäältä alas sekä vaakasuoraan alaiselta esimiehelle sekä esimieheltä alaiselle. Työkavereilta saatu palaute on myös työyhteisössä erittäin tärkeitä. Yritysten hyvä palautekäytäntö on kaikkein tehokkain keino hankkia työyhteisöön useita osaavia henkilöitä ja saada onnistu mista aikaiseksi. Palautteen antaminen alhaalta ylös myös kehittää esimiehen

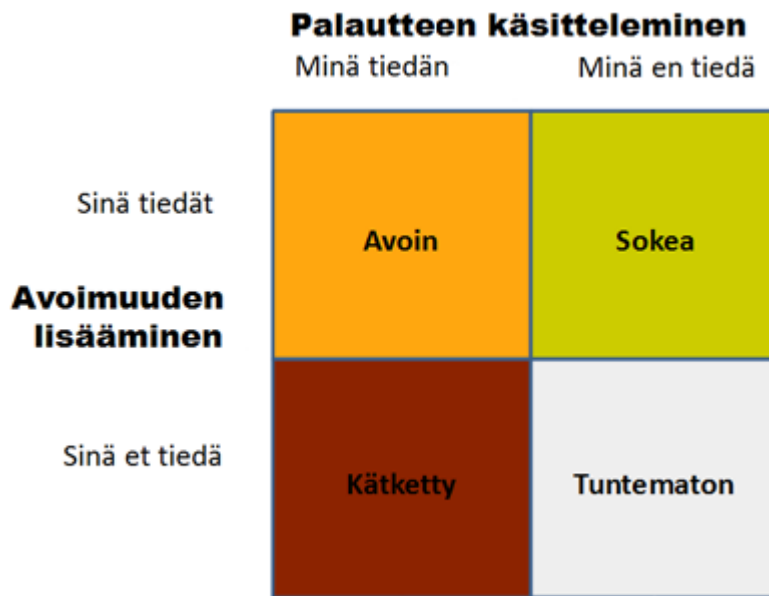
tapaa johtaa työtä ja kehittää näin ollen työyhteisöä. Palautteen antaminen on nopein tapa puuttua työyhteisössä pelisääntöjen rikkomisesta ja näin ollen myös antaa mahdollisuuden korjata tilanne toivottuun suuntaan. Palautteen antamisen välittämisen osoitusta ja se kuuluu kaikille ihmisille. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 27.)

Vuoropuhelun tarkoitus on edistää asioiden etenemistä positiiviseen suuntaan. Vuoropuhelu onnistuu, jos kaikki työtehtävissä ja asemastaan riippumatta osallistuvat siihen. Jokaisella on omat näkemyksensä ja jokaisen ihmisen antama palaute on tärkeää. Kun työyhteisössä pystytään antamaan omat näkemyksensä muiden tietoon, pystytään kehittämään omaa sekä muiden työtä. Työpaikalla on vallittava sellainen kulttuuri, jotta ihmiset uskaltavat puhua ja antaa palautetta. On ymmärrettävä, että jokaisella on mahdollisuus osallistua vuoropuheluun sekä tiedettävä miten vuoropuhelua käydään, jotta se on rakentavaa ja muita kunnioittavaa. Ihmisten viestintätaidoissa on erilaisuuksia, mutta niiden tunnistaminen on erittäin tärkeää, jotta palautteen antaminen onnistuu. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 35.)

Jotta palautteen antamisella olisi jotain merkitystä sen käsitteleminen on erittäin tärkeää. Yrityksen voivat antaa työntekijöilleen palautetta, mutta se on myös hyvä käsitellä. Asiakaspalautteet ovat yleisin tapa kerätä tietoa puutteista tai onnistumisista. Palaute voi koskea joko hyvin tai huonosti tehtyä työtä. Se voidaan antaa suullisesti tai kirjallisesti. Palautteen antaminen voidaan myös antaa keskellä tilannetta tai sen jälkeen. Kuitenkin on erittäin tärkeää, huolimatta siitä milloin palautetta saa, että se käsitellään ja muutetaan toimintatapaa, jos se nähdään tarpeelliseksi työn onnistumisen kannalta. Palautteen antaminen ei aina ole helppoa. Avoimin mielin toimiminen helpottaa muiden lähestyä sinua ja sinun heitä. Avoin mieli on osoitus myös siitä, että suhtaudut avoimesti asioihin, joita kuulet tai näet. Maailmaa ei tarvitse nähdä mustavalkoisena etkä tuomitse ihmisiä heti palautteen saatuasi. Palautteen antaminen saattaa olla vaikeata ja siinä voi käyttää apuna Joharin ikkunaa. Joseph Luft ja Harry Ingham ovat kehittäneet kognitiivisen psykologian työkaluksi 1955 Joharin ikkunan, nimi tulee heidän alkukirjaimistansa. Joharin ikkunassa on neljä ruutua, jotka muodostavat kahden akselin avoimuuden ja palautteen käsittelyn. Avoimuudella tarkoitetaan missä

määrin kerrot muille itsestäsi. Palautteen käsittelyllä tarkoitetaan missä määrin haet tai otat vastaan ja ymmärrät saamasi palautteen. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 113-117.)

Kuvassa 5 on esitetty Joharin Ikkuna (Valmennus Oy Liitos 2013.)



Kuva 5. Joharin Ikkuna. (Valmennus Oy Liitos 2013.)

5.5 Palkitseminen

Elinkeinoelämän keskusliiton (2019) mukaan, yleensä työn teosta palkitaan tekijä joko rahasuorituksena tai rahanarvoisena etuna, mutta palkitseminen voi olla myös aineetonta. Palkan tai palkitsemisen perustana nähdään työn vaativuus, henkilön pätevyys ja työstä suoriutuminen. Työntulosta myös mitataan ja palkitaan, se voi olla joko yksilötasolla tai ryhmän aikaansaama tulos organisaatiolle. Elinkeinoelämän keskusliiton (2019) mukaan, palkitseminen tulee olla suunnitelmallista ja kattavaa eli koskea koko henkilöstöryhmää yrityksessä. Yritysten on itse huolehdittava palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän toimivuudesta.

Hakosen (2016, 20-25) mukaan, useilla työpaikoilla mietitään keinoja miten hyvät ja osaavat työntekijät saadaan pidettyä työpaikoilla. Henkilöstön sitouttamiseen nykyään tarvitaan muutakin kuin hyvä palkka. Palkitseminen on muutakin kuin rahaa, se voi olla etuja sekä aineettomia asioita. Kouluttautumine ja kehitysmah-

dollisuuksien antamista sekä työaikojen ja - työn järjestelyä. Hakosen (2016) mukaan, kysymykseen ”Mikä saa minut pysymään työpaikassani?” saadaan useita vastaukseksi hyvät työtoveri sekä yhteishenki. Nämä vaikuttavat yleensä viihtyvyyteen työpaikassa. Palkitsemisen kokonaisuus on merkittävämpi asia kuin pelkkä palkka. Työn tekeminen itsenäisesti sekä pysyvä työsuhde saattavat olla jollekin tärkeämpi syy valita työpaikka kuin palkka. Palkkatasoon vaikuttaminen saattaa olla jollekin toiselle taas syy etsiä itselle unelmien työpaikka. Arvot ja elämäntilanteet vaikuttavat myös mielekkään palkitsemisen kokonaiskuvassa.

Työntekijöiden palkitsemisjärjestelmiä yrityksissä on useita mutta miten palkita yrittäjä itse, jos ja kun hän antaa omaa työpanosta ajallisesti? Miten heidän osaamisensa ja ammattitaitoa voitaisiin palkita? Hakosen (2016,28) mukaan, on tärkeätä miettiä mitkä tavat sopivat kullekin työyhteisölle ja mitkä ovat yrityksen tavoitteet.

6 Tulokset

6.1 Viestintä

Työelämähaastatteluista nousi esille osaamisperusteisuuden sekä oppisopimusten laatimiseen tarvitaan yhteistyötä koulutuksen järjestäjän sekä työelämän kanssa. Ilmeni, että yhteistyö työpaikkojen ja oppilaitoksen välillä ei ollut säännömukaista. Yleisimmin yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työelämän kanssa, on pyritty kehittämään erilaisilla rekrytointimessuilla, yhteisillä koulutuksilla sekä ryhmien ja työssäoppimis- käytäntöjen jakamisella eri koulutusjärjestäjien kesken. Työelämän puolelta yleisesti ottaen yhteistyön esteeksi on mainittu, ajan puute sekä rakenteiden puuttuminen. Totutut toimintatavat ovat olleet myös esteenä yhteistyön puuttumiselle sekä uuden oppimiselle koulutuksen järjestäjän puolelta, viitaten uuteen lainsäädäntöön sekä 1.8.2018 voimaan astuneeseen ammatilliseen perustutkinnon tutkintorakenteen muutokseen hius- ja kauneudenhoitoalalla.

Haasteeksi on myös koettu uudistuksen myötä lainsäädäntöuudistus sekä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien riittävyys ja osaaminen tehtävässään arvioijana sekä työpaikkaohjaajana. Esille nousi mm. kuka kouluttaa työpaikkaohjaajat ja

mistä resursseista tämä kustannetaan. Omnia koulutus järjestää työpaikkaohjaaja koulutuksia useita kertoja vuodessa, mutta markkinointi ei ole tavoittanut yrittäjiä näistä koulutuksista.

Yhteistyön mahdollisuuksia on myös nähty työelämää palvelevaksi kokonaisuudeksi, mm. yhtenäistämällä toimintatapoja työelämlähtöiseksi koulutuksen järjestäjän puolelta sekä suunnitteluun ja koordinaatioon varattu aika. Tutkinnon osien kehittäminen yhdessä työelämän kanssa, katsottiin työelämässä positiiviseksi asiaksi, tämä nousi esille haastatteluissa useammassa otteessa.

Haastatteluista nousi esille myös tiedon puuttuminen sekä yhteistyön sujumattomuus oppilaitoksen välillä. Haastateltavien mukaan he eivät olleet saaneet tarpeeksi perehdytystä uudistuksen tuomista velvollisuuksista eivät näin ollen olleet tietoisia heidän lisääntyneestä työtaakastansa. Miten se vaikuttaa heidän omaan työnkuvaansa, kun työpaikalle otetaan työssä oppijoita. Miten oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyö sujuu ja minkälaista ohjeistusta työnantaja saa oppilaitoksen puolelta.

6.2 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen kehittyminen

Jotta työ on mielekästä siitä, halutaan korvaus jossakin muodossa. Haastattelussa nousi esille se, että yrittäjät eivät saa korvausta tehdystä ohjaus- ja arviointityöstä. Haastateltavilta tuli myös ehdotuksia palkitsemistavoista, jotka motivoisivat yrittäjiä ottamaan opiskelijoita työharjoitteluun. Esimerkiksi, työnantajamaksujen alentamista ja arvonlisäveron alentaminen. Työnantaja itse tai hänen alaisensa tekevät työpaikkaohjaajan työtä omalla ajallaan eivätkä silloin voi tehdä asiakkaita. Tämä näkyy heidän omassa palkassaan.

Työssäoppimispaikkojen saatavuus vaihtelee eri paikkakunnilla suuresti. Isoissa kasvukeskuksissa ongelmaa ei juurikaan ole, koska erialan yrityksiä on laajalti. Yleisesti ottaen työelämä on hyvin sitoutunutta ohjaus ja arviointimenettelyissä. Työelämän tuotannolliset tavoitteet sekä koulutuksen asettamat oppimistavoitteet eivät aina kohtaa. Työssäoppiminen onnistuu, jos opiskelijat löytävät työpaikan, joka tukee ammatillista oppimista ja sen kehittymistä. Työpaikat saavat tällöin myös ohjaukselleen korvausta, jota opiskelija tuottaa yritykselle.

Samojen työpaikkojen käyttämisestä aiheutuu tulevaisuudessa ongelmia, koska työssäoppiminen kuormittaa työnantajaa. Ammattikoulutuksen puolelta yhteistyötä työelämän kanssa, tulee tukea myös jollakin tavalla. Erilaiset sopimukset ohjauksesta- ja rahoituskäytännöistä rasittavat työssäoppimispaikkoja. Tarvetta on yhtenäisille menettelytavoille eri koulutuksen järjestäjien ja työssäoppimispaikkojen välillä. (Tynjälä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lempinen, Ede, Altonen & Hietala 2006, 165-166.)

Työssäoppimiseen käytetty aika nousi esille haastatteluissa. Osa yrittäjistä nosti esille, että työssäoppimisen aikaa tulisi pidentää, heidän mielestään oppimisen ja ohjaamisen kannalta yksi päivä viikossa ei ole riittävä. Osa yrittäjistä kokivat, että talon tavoille oppimiseen menee aikaa ja jos tulee sairaus poissaoloja, ne lyhentävät ennestään jo lyhyttä työssäoppimisaikaa. Usea työnantajan mielestä minimissään yksi kuukausi olisi hyvä aika olla työssä oppimassa. Työssäoppiminen vie aikaa sekä työresursseja työpaikkaohjaajalta, joka yleisesti ottaen oli työnantaja itse. Hius- ja kauneus alalla on useita työtehtäviä, jotka vaativat useita harjoittelukertoja, jotta opiskelija voi sanoa osaavansa työtehtävän. Siksi työnantajat olivat sitä mieltä, että opiskelijoiden tulee olla pidempiä aikoja yrityksissä työssä oppimassa.

6.3 Näyttöjen arviointi työnantajan näkökulmasta

Näyttöjen arvioinnin koettiin työllistävän eniten, koska palautekeskusteluun työpaikkaohjaajan, opiskelijan sekä opettajan kesken varataan erikseen. Aikaa palautekeskusteluun menee puolesta tunnista yhteen tuntiin. Tutkijana perehdyin teoriaosuudessa kirjallisuuteen, joka käsitteli haastatteluista esille nousseita aiheita, laajensi tutkijana näkemystä aiheesta.

Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arvioinnin toteuttavat ja päättävät yhdessä tutkinnon osittain koulutuksen järjestäjän nimeämät arvioijat. Arvioijista toinen on opettaja ja toinen työelämän edustaja. Opiskelija osoittaa osaamisensa näytössä, joka on määritelty tutkinnon perusteissa. Näyttö voi olla työkokonaisuus ja siihen voidaan lisätä muita tutkinnon osia. Yhden työvaiheen tai kokonaisuuden arviointiin riittää yksi arvioija, joka yleensä on työpaikkaohjaaja. Hänen tulee täyttää lain mukaan säädetyt (531/2017, 54 §) kriteerit. Näytön arviointi

tulee dokumentoida tarkasti, koska arviointipäätös perustuu dokumentoituihin kuviin, videoihin tai muihin luotettavaksi osoitettuihin dokumentteihin. (Opetushallitus 2019.)

Haastatteluissa nousi esille, miten tärkeitä työnantajan ja oppilaitoksen yhteydenpito on työssäoppimisen ajalla. Koska osaaminen määritellään ammatillisten tutkintojen perusteissa ja osaaminen kuvataan ammattitaitovaatimuksina, on tärkeää, että työpaikkaohjaajat ymmärtävät työn tärkeyden opiskelijan kannalta. Osaaminen arvioidaan arviointikriteereillä. Osaamisen kuvaustapaa ollaan uudistamassa. Uudistuksen tarkoituksena on luoda arviointikriteerit samankaltaisiksi kaikissa perustutkinnon osissa. (Opetushallitus 2019.)

Näyttöjen arvioinnissa työnantajat osin kokivat puutteita, koska he arvioivat työnjälkeä työelämän näkökulmasta eikä arviointikriteereitä välttämättä käytetty apuna näytön arvioinnissa. Tässä kohtaa työnantajat kokivat puutteita oppilaitoksen puolelta, koska eivät olleet saaneet riittävästi ohjausta arviointityöhön. Osa työnantajista olivat niin valveutuneita, että osasivat itse etsiä arviointikriteerit.

7 Johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada mahdollisimman tarkka ymmärrys reformin vaikutuksesta Hiusalan työnantajiin. Reformista ennen sen astumista voimaan löytyi paljon tutkimuksia mutta uudistuksen astuttua voimaan, ei löytynyt tutkimuksia. Tutkittua tietoa ei löytynyt työnantajan näkökulmasta ja näin ollen kirjallisuuden osuus nousi tärkeään rooliin työn edetessä. Teoria liittyy pääasiassa aiheista, jotka haastatteluissa nousivat esille. Teoria osuuden liittäminen tutkimukseen vahvisti tutkijan käsitystä palautteen ja palkitsemisen tärkeydestä. Jokainen ihminen, oppija, työnantaja tai -tekijä haluaa saada korvauksen tehdystä työstä sekä palautetta. Edellä mainitut asiat vaikuttavat motivaation säilymiseen sekä työn arvokkuuteen. Palautteen saaminen tehdyssä työssä edistää ammattitaidon kasvamista sekä kehittää sitä.

Tutkimuksesta nousi esille uusia kehittämisen kohteita. Jotta reformi palvelisi ammattikoulutuksen järjestäjää, yrittäjää sekä opiskelijaa, tulee yhteistyötä vielä kehittää, tämä nousi esille tässä tutkimuksessa. Oppimisympäristönä työpaikka

tarjoaa opiskelijalle oikean kuvan ammatista sekä kehittää ammatillista osaamista autenttisessa ympäristössä. Haastatteluissa nousi esille työnantajien huolheidän antamasta työpanoksesta ajallisesti sekä rahallisesti. Lähes tulkoon kaikilta haastateltavilta, nousi esille heidän palkitsemisensa tavalla tai toisella. Haastateltavat pohtivat, oliko palkitsemista huomioitu uudistuksessa tai onko sitä lainkaan otettu huomioon. Teoria osuudessa käy ilmi kuinka tärkeitä on saada tunne, että tehdystä työstä saa palkkion. Palkkio ei aina tarkoita rahallista palkkaa. Haastateltavilta nousi esille erilaiset tavat, jotka heitä motivoisivat. Esimerkkinä työnantajamaksujen pienentäminen ja arvonlisäveron keventäminen.

Jotta kaikki osapuolet saavat hyödyn uudistuksesta, pelisäännöt tulee olla yhteneväiset. Jotta työpaikkaohjaaja saa irti työssä oppijan ohjaamisesta, hänellä tulee olla tietoa ja taitoa tehtävästään. Yksi keino työpaikkaohjaaja koulutuksen olemassa olost, on markkinoinnin kohdentaminen laajemmin alan yrityksiin, jotta se saavuttaa kohderyhmän.

Toinen asia mikä nousi esille tutkimuksessa, oli työnantajien sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyön parantaminen. Miten koulutuksen järjestäjän sekä työnantajien välistä viestintää voidaan parantaa. Tiedottaminen yleisesti ottaen muutoksista ja sen tuomista uudistuksista ei ollut tavoittanut tämän tutkimuksen mukaan yrittäjiä. Tämä kertoo sen, että viestintä ja kohderyhmän tavoitettavuus on hankalaa. Haastateltavat yrittäjät kokivat, että koulutuksen järjestäjän puolelta yhteydenpito oli vähäistä tai sitä ei juurikaan ollut. Teoriasta nousi esille tiedottamisen tärkeys. Yhteistyökumppaneille ei aina ole selviä asioita mitä muutoksia oppilaitoksessa tapahtuu. Itsestään selvyytensä ei pitäisi pitää mitään muutosta, vaan toistojen kautta tieto menee perille ja ymmärrys kasvaa molempien osapuolten osalta.

Yhteistyö oppilaitoksen sekä työnantajien välillä tulee parantaa ja näin ollen löytää yhteisiä tavoitteita, jotka palvelevat opiskelijan oppimistavoitteita sekä hänen ammatillisen kasvuaan. Palautteen antamisen kanavia tulee jatkossa kehittää ammatillisen oppilaitoksen ja yrittäjien välillä. Haastatteluissa nousi esille, että nopean palautteen tai tuen saamisen kanavaa tarvittaisiin työelämässä. Yrittäjä, joka on työpaikkaohjaaja tai hänellä on sellainen koulutettuna, tarvitsee joskus

muiden työpaikkaohjaajien tai opettajien apua työssään. Tämä nopea sosiaalinen kanava auttaisi monessa pienessä pulmassa.

Tutkimuksen tarkoitus oli osoittaa niitä kohtia reformin tuomassa uudistuksessa työnantajan näkökulmasta, jotka vaativat kehittämistä työnantajan ja ammatillisen koulutuksen tarjoajan välillä. Tutkijana en ota kantaa, miten koulutuksen järjestäjän tulisi uudistaa asioita, jotka nousivat esille yrittäjän näkökulmasta. Mielestäni tutkimuksella saavutettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, mutta jatkotutkimusta tarvitaan vielä lisää.

Lähteet

Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2014. Palaute kuuluu kaikille. 4.painos. Human Interest. Liettua

Alajärvi, K., Herno, L., Koskinen, H. & Yrttiaho, L. 1999. Työelämän viestintä. Porvoo. WSOY.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2019. Palkitseminen. <https://ek.fi/mita-teemme/palkat/palkitseminen/> viitattu 3.9.2019

Finlex. 2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531> Luettu 27.8.2018

Hakonen, A. 2016. Palkitseminen ei aina vaadi rahaa. Aalto yliopisto, Helsinki.

Harviainen, L., Marila, E., Mikkola, L., Pörhölä, M. Valkonen, T., Valo M. Ylinen A-L.2002. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/lisatiedot/tekijat.html> luettu 4.11.2019

Hyry, J. 2018. Yrittäjägallup syyskuu 2018. Kantar TNS Oy. Helsinki.

Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä. Suomen yliopistopaino Oy-Juves Print.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Talentum. Helsinki. Print Best.

Kärki, S. 2015. Osaamisperusteisuus todeksi- askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille. TUTKE 2- toimeenpanon tukimateriaali. Helsinki. Opetushallitus.

Novak, J.D. 2002. Tiedon oppiminen, luominen ja käyttö. PS-Kustannus. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Omnia koulutus.2018. Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Tietoa Omniasta. <https://www.omnia.fi/tietoa-omniaasta/organisaatio#Strategia>. Luettu 13.2.2018.

Opetushallitus. Ammatillisen koulutuksen reformi. http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/ammatillisen_koulutuksen_reformi. Luettu 23.9.2018

Opetushallitus.2014. Tutkintojärjestelmän kehittämisen tahtotila. Tutke2-perusteet. <https://www.slideshare.net/Minsku/ok-hamkaokk-minnatsesitys15042014> luettu 16.11.2019

Opetushallitus 2019. Osaamisen arviointi. Ammatillinen koulutus. <https://www.oph.fi/fi/usein-kysyttya/onko-naytoissa-aina-oltava-opetuksen-edustaja-paikalla> luettu 17.11.2019

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2011:9. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011-2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015:14. Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tutkintotavoitteille 2020-luvulle.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a. <http://minedu.fi/amisreformi> Luettu 3.4.2018.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b. <http://minedu.fi/lainsaadannon-uudistukset> Luettu 4.4.2018.

Räisänen, A. & Goman, J. 2018. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus. Poliittikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 86/2017.

Siukosaari, A. 2002. Yhteisöviestinnän opas. 2.tarkistettu painos. Helsinki. Hakapaino.

Strauss, A. & Corbin, J. 1990. Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques. Newbury Park.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki. Tammi.

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Vaajakoski. Gummerus Kirjapaino Oy.

Valmennus Oy Liitos. 2013. Joharin Ikkuna

Valtioneuvosto, 2018. [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/ensi-kaudella-tyollisyysaste-75-prosentin-tuntumaan luettu](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/ensi-kaudella-tyollisyysaste-75-prosentin-tuntumaan-luettu) 3.4.2018

Virtuaaliyliopisto. 2018. Tutkimusmenetelmät. Tapaustutkimus. http://www.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/14111_totea.html Luettu 20.5.2108

Kuvat

Kuva 1. Ammatillisen koulutuksen uudistus, (Opetus- ja kulttuuriministeriö 3.4.2018) s. 10.

Kuva 2. Oppisopimuksen toimintamalli. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018).

Kuva 3. Tutkintojärjestelmän kehittämisen tahtotila. (Opetushallitus, 2015.) s. 12.

Kuva 4. Osaaminen ja koulutus 2025, (Valtioneuvosto, 3.4.2018) s. 14.

Kuva 5. Joharin Ikkuna. Valmennus Oy Liitos 2013. (https://www.joharinikkuna.fi/index.php?page=0_Mik%C3%A4+Johari%3F.html) Luettu 7.10.2019. s. 20.