

OPINNÄYTETYÖ (AMK)

Kauneudenhoitoala

Estenomi

2014

Sirpa Jokinen

TYÖSSÄOPPIMISEN HAASTEET

– pienen kaupungin näkökannasta



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Kauneudenhoitoala | Estenomi

Elokuu 2014 | 30+3

Arja Keltaniemi

Sirpa Jokinen

TYÖSSÄOPPIMISEN HAASTEET – PIENEN KAUPUNGIN NÄKÖKANNASTA

Opinnäytetyön aiheena ovat työssäoppimisen haasteet pienen kaupungin näkökannasta. Työssäoppimista on toisen asteen koulutuksissa 20 opintoviikkoa, joka opiskellaan työpaikoilla. Osalle opiskelijoista työssäoppiminen on mahdollisuus ja opiskelijat voivat näyttää omaa osaamistaan työpaikoilla. Toisille opiskelijoille työssäoppiminen on haastavaa ja he tarvitsevatkin paljon tukea siihen. Työpaikoissa on kiireinen työtahti, työssäoppimispaikkoja vähän tarjolla, työpaikat pieniä yhden ihmisen yrityksiä sekä maantieteellinen asema luo omat haasteensa.

Työn tarkoituksena on löytää kehittämisen keinoja työssäoppimiseen. Työn tutkimusongelmana ovat, miten opiskelijat, työpaikkaohjaajat ja opettajat kokevat työssäoppimisen ja minkälaisia haasteita he kokevat siinä.

Tutkimus osoittaa, että kehittämisen tarpeita työssäoppimiseen on pienissä kaupungeissa. Työssäoppimiseen ja työelämäyhteistyöhön on kiinnitettävä jatkossa erityistä huomiota, ja sen avulla pystymme jatkossa paremmin kehittämään sitä. Työn tavoitteena on ollut haasteiden selvittäminen ja kehitysehdotusten miettiminen. Parannetaan työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä erilaisten koulutusten ja tapaamisten myötä. Näin pystymme järjestämään työssäoppimisen ajankohdan ja vaihtelevuutta työssäoppimispaikkoihin paremmin yhteistyön avulla.

ASIASANAT:

Työssäoppiminen, työssäoppimisen ohjaus, yhteistyö

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor Beauty Care management |

August 2014 | 30+3

Arja Keltaniemi

Sirpa Jokinen

THE JOB CHALLENGES- OF A SMALL TOWN POINT OF VIEW

Are the subject of this thesis-the-job challenges in a small town point of view. Learning at work is of secondary education 20 credits, which are studied in the workplace. Some of the students have the opportunity to work-based learning and students can show their own skills in the workplace. Other students learning at work is challenging and they need a lot of support for it. Workplaces are busy pace of work, work-based learning places a little on offer, the jobs of small one-man businesses, as well as the geographical position creates its own challenges.

The purpose is to find a means of developing work-based learning. The research problem is how students, job counselors and teachers-the-job experience and what kind of challenges they experience it.

The study shows that the development needs of work-based learning is in small towns. Work, learning and working together is to pay special attention to the future, and it will allow us to continue to better develop it. The aim has been to identify and meet the challenges of development proposals contemplation. Improving the labor market and educational cooperation in various trainings and meetings. Thus we are able to provide job training time and the variability of training workplaces better cooperation.

KEYWORDS:

Learning at work, work-based learning control, cooperation

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS	6
2.1 Opiskelijoiden vastauksia	7
2.2 Työpaikkaohjaajien vastauksia	8
2.3 Opettajien vastauksia	8
2.4 Työssäoppimispaikan ja oppilaitoksen yhteistyö	8
3 TYÖSSÄOPPIMISEN HAASTEET JA KEHITTÄMISEN EHDOTUKSET	11
3.1 Työssäoppiminen	11
3.2 Opiskelijoiden haasteita työssäoppimisessa	14
3.3 Opetustuntien väheneminen	19
3.4 Perekäyttämisen ja työpaikkaohjaajakoulutus	21
4 POHDINTA	26
LÄHTEET	28
SÄHKÖISET LÄHTEET	29
LIITTEET	
Liite 1. Kysymyksiä opiskelijoille	31
Liite 2. Kysymyksiä työpaikkaohjaajille	32
Liite 3. Kysymyksiä opettajille	33

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on miettiä parannuskeinoja, miten pystyisimme kehittämään pienien koulujen työssäoppimista hiusalalla. Työssäoppimista on ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa 20 opintoviikkoa.

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän on nykyään tehtävä paljon tiiviimpää yhteistyötä keskenään työelämän suuntaiseksi. Yhteistyö helpottaa suuresti yrityksiä hyödyntämään oppilaitoksen koulutuspalveluita, osaamista sekä asiantuntemusta.

Työssäoppiminen kehittää yhteistyötä oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan välillä ja se antaa uusia mahdollisuuksia ideointiin ja uusien tavoin toimimiseen. Työelämän vaatimukset muuttuvat koko ajan ja koulutuksen pitäisi pysyä sen mukana uudistuksissa.

Koulutus on muuttunut ja tulee tulevaisuudessa muuttumaan enemmän työelämäpainotteiseksi, perusasiat opetellaan koulussa ja työelämässä lisää. Opiskelija oppi harjoittelun aikana työelämän taitoja, hiljaista tietoa ja samalla tutkintoon kuuluvia ammattitaitoja.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön aiheen olen valinnut sen pohjalta, mikä on tärkeää toimintaa meidän nykyisessä koulumaailmassa, jossa olisikin aina kehittämisen tarvetta etenkin työssäoppimisessa. Työssäoppiminen puhuttaa paljon opiskelijoita, työpaikkaohjaajia sekä opettajia. Työssäoppimista on kouluissa 20 opintopistettä ja se jaksoituu kaikille kolmelle vuodelle. Kolmannella luokalla työssäoppimista on eniten. Ensimmäisen vuoden harjoittelu on enemmän työhön tutustumista. Käytännöt poikkeavat jonkin verran eri kouluissa.

Työssäoppimisessa on monia haasteita pienissä kaupungeissa ja Pohjois-Suomen alueella, missä asutus on harvempaa ja kulkuyhteydet huonot. Kehitystyössäni olen haastatellut ja tehnyt kyselyjä opiskelijoille, työpaikkaohjaajille ja opettajille. Kyselyillä pyrin saamaan selville miksi työssäoppiminen on haasteellista ja mitkä asiat siihen vaikuttavat, mitkä olisivat ne kehittämisen keinot asioihin.

Työelämän ja koulun hyvällä yhteistyöllä saamme merkittäviä parannuksia aikaan. Tulevaisuus Suomessa rakennetaan aktiivisten, innovatiivisten ja oma-aloitteisten ihmisten varaan. Yrittäjyyttä ja oma-aloitteisuutta tarvitaan opiskelussa koulussa, ja kaikissa työyhteisöissä sekä meidän jokapäiväisessä elämässämme. Yrittäjyyskasvatusta opitaan koko ajan opetuksessa, ja tätä hyödyntämällä saamme oppimisesta innostavampaa ja käytännönläheisempää (Työssäoppimisen tietopalvelut 2014). Näitä taitoja työelämä tarvitseekin, jotta meillä on tulevaisuudessa taitavia tekijöitä.

Yhteistyön muotoja on monenlaisia työelämän ja koulujen välillä, ja kaikki tämä toiminta on tärkeää, työssäoppimiset, kumppanuushankkeet, yritysvierailut ja opettajien työelämäjaksot ovat tärkeitä yhteistyön kannalta. Työssäoppimisten kautta yritykset pääsevät tutustumaan tuleviin ammattilaisiin ja opiskelijat saavat todellista kuvaa työelämästä. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2011)

Kehittämishankkeeni lähti alkuun **aiheen valinnasta-> kohderyhmä->kyselyt ja haastattelut 2012–2013-> tulosten tarkastelu ja analysointi->kehittämiskeinot-> raportti opinnäytetyöksi**. Kohderyhmänä ovat olleet alle 40 000 asukkaan kaupungit, joissa on hiusalan koulutusta Pohjois-Suomen alueella. Kyselyitä työpaikkaohjaajille lähetin, 99 ja niihin vastasi 88. Haastattelut tein kyselyyn vastanneille työpaikkaohjaajille. Haastatteluun ja kyselyyn vastanneita opiskelijoita oli 68 opiskelijaa ja kyselyitä lähetettiin 74 opiskelijalle. Opettajat olen haastattelut jokaisen henkilökohtaisesti ja kyselyitä olen tehnyt 15 kaikki kyselyyn ja haastatteluun osallistuneet vastasivat.

Opinnäytetyössä hyödynsin laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään ihmisten toimintaa ja ajattelua.(Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994,126) Tutkimus oli selkeintä tehdä kyselyiden ja haastatteluiden perusteella. Asiat olivat melkein kaikilla opiskelijoilla, työpaikkaohjaajilla ja opettajilla samoja, ja näihin asioihin pyrin löytämään ratkaisuja tai kehittämiskeinoja. Kaikkiin asioihin ei tietenkään voi heti löytää ratkaisua, mutta ajan kuluessa pystymme parantamaan niitä. Tärkeällä työpaikkaohjaajien kanssa tehdyllä yhteistyöllä saamme merkittäviä parannuksia aikaan. Työpaikkaohjaajilta saamme hyviä käytännön neuvoja siitä, mitä kouluissa tulisi opettaa työelämää varten. Tiivistetysti keskeisemmät esiin nousseet asiat olen koonnut kappaleisiin 2.1, 2.2 ja 2.3.

2.1 Opiskelijoiden vastauksia

Opiskelijoiden keskuudessa esille nousi motivaatio työn tekemistä kohtaan, tämä asia korostui varsinkin valmistuvalla luokalla, koska oman alan töitä ei tahdo olla valmistumisen jälkeen ja yrittäjäksi ei uskalleta ryhtyä. Toisen esiin tuli suppea valikoima eli liikkeet ja teatteri ovat vaihtoehtoina, työssäoppimisen määrä ja töitä ei ole liikkeissä tarpeeksi. Myös arvioinnista ja omien taitojen kehittämisestä opiskelijat halusivat palautetta enemmän työpaikkaohjaajilta. Koulussa ovat opiskelijat tottuneet palautteen antamiseen ja halusivat sitä muiltakin osapuolilta.

2.2 Työpaikkaohjaajien vastauksia

Työpaikkaohjaajat haluaisivat valmiimpia opiskelijoita harjoitteluun, koska heille on helpompaa järjestää alan töitä ja tehtäviä. Työssäoppimisen määrä ja ajankohta puhuttivat myös heitä, harjoittelu voisi jaksottua niihin sesonki aikoihin, useampi yrittäjä mainitsi. Pelko siitä, osaavatko ohjata harjoittelijaa tuli myös esiin. Yhteistyötä koulun kanssa pitäisi olla enemmän, jotta työpaikkaohjaajat olisivat selvillä opetuksesta ja siitä, mitä heiltä vaaditaan harjoittelua ajalta. Työpaikkaohjaajien aika sekä jaksaminen olivat esillä monilla liikkeenharjoittajilla, kun opiskelijat ovat yleensä keskittyneet samoihin liikkeisiin ja harjoittelijoita on siten pitkin vuotta melkein koko ajan. Hyvänä asian kaikilta tuli työelämätaitojen ja hiljaisen tiedon jakaminen tuleville ammatinharjoittajille, kaikki ovat ylpeitä omasta ammattistaan ja haluavat tiedon kulkevan myös seuraavalle sukupolvelle.

2.3 Opettajien vastauksia

Opettajia askarruttaa eniten opetustuntien väheneminen, joka vaikuttaa käsillä tekemisen taitoihin. Myös puhetta oli harjoittelujen pituudesta ja työpaikkaohjaajien jaksamisesta, koska opiskelijat pyrkivät samoihin liikkeisiin. Opiskelijoiden perehdyttäminen työhön ja työpaikan sääntöihin sekä työpaikkaohjaajien koulutus olivat merkittävinä asioina keskusteluissa. Työpaikkaohjaajakoulutusta on tarjottu, mutta siihen ei yrittäjillä ole ollut aikaa. Yhteistyötä koulun ja työelämän kanssa pitäisikin olla enemmän. Opettajien työelämäjaksot, joissa he näkisivät työelämäntarpeita, tulivat tutkimuksissa esiin.

2.4 Työssäoppimispaikan ja oppilaitoksen yhteistyö

Työssäoppimista on tutkittu paljon ja siihen onkin olemassa erilaisia kehittämishankkeita. Opinnäytetyön työssäoppimisen kehittämisestä 2007 ovat tehneet

Härö & kumppanit, keskeisempiä kehitysehdotuksia heidän työssään työssäoppimisen kehittämiseksi oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan kanssa tuli seuraavanlaisia asioita:

- työssäoppimisen ennakkosuunnittelua, jossa käytäisiin opiskelijan osaamista ja työssäoppimisen tavoitteita yhdessä läpi.
- suunnitelmat tulevaisuuden tarpeista, tavoitteista ja tulevaisuuden osaamiselle asetetut vaatimuksista
- alalla tapahtuvia muutoksia ja sen tuomia haasteita
- työelämän asiantuntijoiden hyödyntämistä opetuksessa
- työssäoppimisen ohjaamiseen enemmän resursseja

(Härö, Härö, Järvinen, Lukkarinen & Räsänen 2007, 34–41) Yhteistyön merkitys korostuukin omassa opinnäytetyössäni ja siihen olenkin ottanut ideoita heidän työstään.

Oppilaitoksen ja työssäoppimispaikkojen tulisi olla tiiviissä yhteistyössä keskenään, että meillä valmistuisi hyviä ammattitaitoisia ihmisiä. Yhteistyö kehittää opiskelijoiden ammatillista osaamista sekä samalla oppilaitosta antamaan selkeää opetusta, jota työelämä vaatii toimiakseen.

Yhteistyö oppilaitosten ja työssäoppimispaikkojen välillä on kasvanut viime vuosien aikana. Yritys- oppilaitosyhteistyö on saanut huomata, miten innovatiiviset ideat syntyvät. Ne ovat synnyttäneet tilanteita missä monialainen osaaminen on yhdistynyt. Uusien asioiden oppiminen on mahdollistanut työelämässä entistä tärkeämmän erilaisen osaamisen. Joillekin yrityksille yhteistyö oppilaitosten kanssa on muodostunut rekrytointi-kanavaksi.

Yhteistyömuotoja:

- Vierailut yrityksissä
- Työssäoppiminen
- Työpaikkaohjaajien opetukseen osallistuminen
- Työpaikkaohjaaja koulutukset
- Kumppanuussopimukset, stipendit, opinnäytetyöt

- Tutkimushankkeet ja projektit

Yleisin tapa tehdä yhteistyötä on työssäoppiminen. Ammatillisessa koulutuksessa työelämälähtöisyys ja työelämäyhteydet kuuluvat opintoihin ja oppilaitostoimintaan. (Työssäoppimisen tietopalvelut 2014)

Opettajan työelämäyhteyksiä pystytään lisäämään heidän omilla työelämäjaksoilla. Heille tulee sieltä ajan tasalla olevaa tietoa työelämästä. Yhteistyöllä on myös suuri merkitys nuorten työllistymiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. Työelämä tarjoaa mahdollisuuden oppimisympäristöjen laajentamiseen ja kehittämiseen sekä monipuolistamman opetusta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 2,4,5,18,21)

3 TYÖSSÄOPPIMISEN HAASTEET JA KEHITTÄMISEN EHDOTUKSET

3.1 Työssäoppiminen

Työssäoppimisen pääasiallisena tarkoituksena on antaa ammattiin valmistuvalle opiskelijalle käytännön kokemusta alan työtehtävistä ja siihen liittyvistä käytännönasioista jo opiskeluaikana, sekä lisätä opiskelijan tietoa työmarkkinoista ja työelämän pelisäännöistä. Opiskelija oppii työpaikalla tutkintoon kuuluvia ammatitaitoja, jotka on määritelty opetussuunnitelmassa. Työssäoppimista säätelevät laki ja asetukset ammatillisesta koulutuksesta. Työssäoppimisen sopimukset tehdään aina kirjallisena, ja niihin merkitään opiskelijan oppimisen tavoitteita ja muita asioita, joihin harjoittelun aikana tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Kirjalliseen sopimukseen tulee kaikkien osapuolten allekirjoitukset, (opiskelija, työpaikkaohjaaja ja oppilaitos).

Työssäoppimista on merkittävä osa tutkinnosta, koska kaikki se aika mitä opiskelijat viettävät liikkeissä se teoriaopetuksesta pois, vaikka hyviäkin työssäoppimispaikkoja onkin olemassa ja niissä oppiikin käytännön asioita, mitä työelämä edellyttää. Mutta joissain liikkeissä ei ole töitä kuin liikkeenharjoittajalle ja näin ollen opiskelijat istuvat ja siivoavat liikettä. Siivoamisessa ei tietenkään ole mitään huonoa, mutta jos sitä tekee useita viikkoja, ei se ole työssäoppimisen pääasiallinen tarkoitus. Parturi-kampaamoiden jokapäiväiset työt on tietenkin harjoittelijoiden hyvä tiedostaa, ja nähdä mitä työpäivät pitävät sisällään ja mistä asioista liikkeen harjoittajan päivä koostuu.

Opiskelijoilla pitäisi harjoittelujaksoilla olla jonkin verran niitä töitä, mitä koulussa olemme opiskelleet, mutta varsinkin toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoiden täytyisikin päästä tekemään kunnolla töitä, jotta tulee tutustumista siihen, mitä liike työ tulee olemaan ja mitä kaikkea siinä täytyy ottaa huomioon. Työssäoppimisen tavoitteet tulisi toteutua harjoittelujaksolla sen mukaan, mitä sopimuspaperiin on kirjoitettu.

Työssäoppiminen kuuluu osana ammatilliseen koulutukseen. Työssäoppiminen on työn tekemistä aidossa työympäristössä, jossa tehdään opiskelua ohjattuna ja arvioituna. Työssäoppimisjakson tulisi olla riittävän pitkä ja monipuolinen ammatillisen osaamisen kannalta. Työpaikkojen ja koulun hyvällä yhteistyöllä varmistetaan työssäoppimisen ja koulutuksen ammattivastaavuus, sekä ajan tasalla oleva oppiminen ja sen hyvä laatu. Työpaikkaohjaaja koulutus onkin todella suuressa merkityksessä tässä asiassa, jotta yhteinen käsitys työssäoppimisesta syntyisi. Työssäoppimiseen kuuluu aina ohjausta, suunnittelua ja arviointia. Työssäoppimispaikoissa pitäisikin kiinnittää erityisesti huomiota opiskelijan ohjaamiseen riittävästi ja palautteen antamiseen (Hiusalan perustutkinto 2009).

Työssäoppimiselle on monenlaisia tavoitteita ja opiskelijat sekä opettajat toivoisivatkin, että ne toteutuisivat mahdollisimman hyvin ja opiskelijoille harjoittelu olisi mahdollisimman antoisa ja samalla myös opettavainen ja mieleen painuva kokemus. Samalla opitaan myös niitä tärkeitä työelämän sääntöjä ja tapoja, joilla toimitaan. Liiketyössä nähdään se todellinen arki ja sen tuomat kiireet ja myös ne hiljaisemmat hetket.

Työssäoppimiseen lähdetessä opiskelijan ei tarvitse olla jo valmis eikä hänen tarvitse hallita kaikkia osa-alueita ammatissaan, vaan sinne mennään hankkimaan oppia työelämän tarpeita ajatellen. Opiskelijat eivät ota vielä vastuuta työntekijänä eivätkä voi olla jonkun toisen työntekijän sijaisena. Opiskelijat noudattavat harjoittelun aikana normaaleja työvuoroja ja saavat samalla kuvaa siitä mitä työ tulevaisuudessa tulee olemaan. Työssäoppimispaikat ovat todellisia työpaikkoja joihin opiskelijat koulutuksen jälkeen sijoittuvat, toiset ovat parempia ja toiset huonompia. Työharjoittelupaikat voivat poiketa toisistaan suuresti toiminnan sisällön, koon ja laadun mukaan (Laine, Ruishalme, Salervo, Siven & Välimäki 2005,12–13). Lisäksi työssäoppimisen tarkoituksena on edistää nuorten työllistymistä ja työmarkkinoille siirtymistä, ja tämä helpoittaa mennä kysymään töitä vaikka siihen omaan harjoittelupaikkaan, kun siellä jo tunnetaan harjoittelija en-tuudestaan. Yrittäjyyskasvatuksen näkee parhaiten työssäoppimisen aikana.

Työn tekeminen aina mielekkääksi oppimiseksi, ei ole aina automaattisesti syntynyt kokemus. Vaikka opimme jatkuvasti työssä uusia asioita, emme kuitenkaan aina hyödynnä kokemuksia parhaalla mahdollisella tavalla. Työn kautta oppiminen jää usein pinnalliseksi, emmekä reagoi siihen tarpeeksi. Työssäoppimisen aikana harjoitellaan työelämän taitoja ja tullaan myös huomaamaan, ettei koskaan tule valmiiksi, vaan aina oppii uusia sisältöjä, taitoja ja menetelmiä. (Alhainen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 29–30.)

Työssäoppiminen arvioidaan kolmikantamenetelmällä, jossa ovat mukana opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. Arviointi tehdään aina kirjallisesti, jolloin opiskelija antaa ensin oman arvion ja sen jälkeen työpaikkaohjaaja ja opettaja laittavat yhteen vedon arvioinnista. Arvioinnin aikana on vielä hyvä tarkentaa asioita, kehua ja kannustaa opiskelijaa sekä sanoa myös niitä kehittämisen asioita, mihin kannattaa jatkossa kiinnittää huomiota. Arviointiin tulisi varata riittävästi aikaa ja tämä pitää tehdä hyvässä hengessä. Arvioinnista pitäisi tehdä hyvä keskustelu ja samalla myös opettavainen tilanne. Arviointi voisi toimia kehityskeskustelun pohjalta, jossa ei nolata opiskelijaa vaan kannustetaan häntä ja ohjataan oikeaan suuntaan työelämässä.

Työssäoppimisen kehittäminen on varmaan monellakin alalla keskeinen asia, mutta aina ei kaikkea voi muuttaa. Tämä puhuttaakin varmaan monia opiskelijoita, työpaikkaohjaajia sekä opettajia. Parhaiten hyvään lopputulokseen pääsee hyvällä yhteistyöllä työelämän ja koulun välillä. Tärkeänä asiana on myös, että puhutaan yhteistä kieltä ja samoilla termeillä koulussa sekä työssäoppimispaikassa. Opiskelijat ymmärtävät asiat helpommin, kun kieli on samaa.

Opettajat kokevat työssäoppimisajan niille opiskelijoille, jotka ovat saaneet tehdä töitä positiivisena asiana, koska heidän itseluottamuksensa on kehittynyt sekä kädentaidot ovat voineet selvästi nopeutua. Mutta ne opiskelijat, jotka eivät ole tehneet paljoakaan töitä, heidän itseluottamuksensa on heikentynyt ja myös motivaatio laskenut. Opettaja valvoo joka päivä työssäoppimista netinvälityksellä TOP-verkkopalvelussa ja voi käydä kommentoimassa siellä opiskelijoiden päiväkirjoja ja samalla motivoida ja ohjata heitä harjoittelun aikana. Opettajista on ilo

seurata työpaikkaohjaajan ja opiskelijan käymää opetusta vuorovaikutusta harjoittelun aikana.

3.2 Opiskelijoiden haasteita työssäoppimisessa

Työssäoppimispaikkoihin luodaan paljon vastuuta ohjaamiseen, koska opiskelijoilla sitä on 20 opintoviikkoa. Määrä vaihtelee jonkin verran, eri oppilaitosten välillä. Kädentaitojen oppiminen on sitä, tärkeintä oppia teoria opetuksen lisäksi. Kädentaitoja oppii vain tekemällä ja harjoittelemalla alan töitä.

Monesti opiskelijat ovat juuri peruskoulunsa päättäneitä ihmisiä ja heiltä ei voi odottaakaan niin paljoa oma-aloitteisuutta kuin aikuisemmilta opiskelijoilta. Työssäoppimispaikka voidaan **kokea vieraana** ja ei uskalleta sen takia ryhtyä tekemään harjoituksia, vaikka harjoituspäähän, joka koululta on otettu mukaan.

Työssä oppimassa ei ehditä tietenkään näin perusteellisesti opettamaan, koska yrittäjällä on omatkin asiakkaat hoidettavana. Tämä tekeekin työssäoppimisen joillekin henkilöille vaikeaksi, koska täytyisi saada vielä niin **henkilökohtaista ohjausta, paljon kannustusta ja rohkaisemista** työn suorittamiseen. Asioiden **perusteleminen** onkin opiskelijoille hyvin tärkeää ja opettavaista, ja opiskelijat kokevatkin koulun asiakaspäivissä asioiden perustelut erittäin opettavaisiksi tilanteiksi.

Opiskelijat kokevat, että heidän on **vaikeampaa saada tehdä työssäoppimispaikoissa töitä**, koska monesti jo liikkeen oma asiakaskunta on halunnut jollekin tietylle työntekijälle ja harjoittelija ei näin ollen pysty saamaan paljoakaan asiakas töitä. Liiketyössä täytyisi tietenkin olla jo **nopeutta** töiden suorittamiseen, jotta asiakkaan ei tarvitse koko päivää istua.

Työssäoppimisen sisällöt eivät välttämättä toteudu liikkeissä ja siihen voi olla monenlaisia eri syitä kuten esim. **työssäoppimispaikassa ei ole töitä, asiakkaat eivät halua työssä oppijan tekevän ja työpaikkaohjaaja ei ehdi opastamaan** vaativassa työssä ja ottaa asiakkaan itselleen.

Opiskelijoiden negatiivinen asenne työssäoppimisjaksoa ja opiskelua kohtaan on yleisempää valmistuvalla luokalla. Tämä johtuu siitä, että oman alan töitä on vaikea saada ja usein he lähtevät opiskelemaan lisää tai kokonaan eri alaa.

Työssäoppimispaikkojen vähyyteen on monia syitä, yksi merkittävimmistä syistä on **työpaikkaohjaajien aika**. Kaikki aika, jonka työpaikkaohjaaja käyttää harjoittelijaan, on pois hänen omista töistään ja samalla myös näkyy hänen omassa palkassaan. Monikin **työpaikkaohjaaja toimii yksityisyrittäjänä** ja näin hän myös vastaa yksin omasta liikkeestään ja kaikki vastuu on myös hänellä itsellään. Tähän vaikuttaa myös paljon se minkä vuosikurssin opiskelija on kyseessä ja kuinka löysä aikataulu yrittäjän on otettava neuvoakseen harjoittelijaa. **Pienet liikkeet** ovat siinäkin mielessä haasteellisia koska niissä toimii yleensä vain yrittäjä itse ja näin ollen hänellä on usein vain se yksi työpiste missä tehdä töitä.

Opiskelijoita haastatellessa huomasi, että heiltä moneltakin puuttuu **motivaatio** työssäoppimista kohtaan ja **asenne** on yleensä negatiivinen, ja heidän keskuudessaan vallitsee ajatus, että miten **vaikeaa on löytää hyvä työssäoppimispaikka**. Opiskelijat kuitenkin ymmärtävät työssäoppimisen merkityksen ja tarpeellisuuden. Työssäoppimisen aikana he saavat kallisarvoisia vinkkejä ja kokemuksia yrittäjiltä. Monesti työssäoppimisen suurena haasteena on se, että **opettajat ja työpaikkaohjaajat puhuvat eri nimillä asioista** ja tämä herättääkin opiskelijassa sekaannusta.

Opiskelijoilla on itsellään se tilanne, että ainut keino saada alan töitä on ryhtyä yrittäjäksi ja tämä onkin monelle se suuri kysymys ja tämä vaikuttaa heidän mielenkiintoon alaa kohtaa sekä motivaatioon. Jotkut yrittäjät kokevat myös **opiskelijat jonkinlaisena uhkana** omalle työlleen ja toiset taas uutena mahdollisuutena heidän omaan liikkeeseen tai yritystoiminnan jatkajana.

Monet yrittäjät ovat toimineet jo pitkään alalla ja he kokivat opiskelijat suurena helpotuksena, koska heistä he voivat saada liikkeelle jatkajan ja harjoittelun myötä asiakkaatkin tulevat tutuksi. Myös joidenkin yrittäjien keskuudessa oli havaittavissa kyllästymistä ja väsymystä harjoittelijoihin.

Parturi-kampaamoja on paljon lopettanut viime vuosien aikana, koska on koettu, ettei yrittäminen ole kannattavaa toimintaa. Myös erilaiset terveydelliset syyt ovat olleet usein lopettamisen taustalla. Yrittäjät ovat itsekin lähteneet opiskelemaan tai siirtyneet muihin tehtäviin.

Maantieteellisesti meiltä on pitkä matka joka paikkaan ja alueellisestikin on pitkät välimatkat ja kulkuyhteydet ovat heikot. Opiskelijoita on meille tullut useiden satojen kilometrien päästä ja kaikki eivät sen takia löydä omasta kaupungista työssäoppimispaikkaa vaan täytyy lähteä muualta kyselemään, ja se tuo aina opiskelijoille lisää kustannuksia. Asunto opiskelu paikkakunnalla on vuokrattu ja siitä on kulut ja vielä jos joudut vuokraamaan jonkin asunnon työssäoppimisen ajaksi eripaikasta, niin tätä ei voi vaatia opiskelijoilta.

Tämäkin käy tietenkin opiskelijoiden mielessä, että toiselle paikkakunnalle, koska hyviä työssäoppimispaikkoja ei tahdo 18:sta opiskelijalle löytyä. Jonkin verran opiskelijoita on käynyt ulkomailla harjoitteluissa, koska siihen on saanut rahallista tukea. Opiskelijat ovatkin tämän vaihtoehdon ottaneet hyvin vastaan ja saaneet kokemusta eri maan tavoista tehdä työtä. Useimpia opiskelijoita onkin käynyt harjoittelussa toisena ja kolmantena vuotena ulkomailla.

Monet opiskelijat ovat myös niin pieniltä paikkakunnilta, ettei niissä välttämättä ole harjoittelu mahdollisuutta, jos liikkeenharjoittaja tekee töitä yksin ja hänellä ei ole toista asiakaspaikkaa. Tämä tekeekin, vanhempien luonakin olemisen mahdolltomaksi juuri tästä syystä johtuen.

Matkat ovat kalliita vaikka liput saisikin opiskelijahinnalla sekä kulkuyhteydet eivät passaa aina harjoittelun aikatauluun. Kaikilla opiskelijoilla ei ole ajokorttia omasta autosta puhumattakaan, joten toiselta paikkakunnalta työssäoppimispaikan ottaminen on vaikeaa. Joillakin opiskelijoilla on myös ollut mahdollisuus mennä jonkun sukulaisen luokse asumaan harjoittelun ajaksi ja tämä on helpottanut muiden

opiskelijoiden työharjoittelupaikan saamista. Maantieteelliseen asemaan on hyvin vaikeaa löytää hyvää ratkaisua ja tämä ongelma on myös ympäri Suomea.

Kehitysehdotukset

Vaihtoehtoinen työssäoppimismalli hiusalan yritysopintoihin ja harjoitusyritysten perustamiseen, opinnäytetyön aiheesta ovat tehneet Nokka Katariina ja Anttila Sirkku. Tämä malli voisikin toimia yrittäjyysopinnoissa todella hyvin ja olisikin kokeilemisen arvoinen asia. Opiskelijoille tulisi kokemusta yrittäjyyteen, mikä monellakin on tulevaisuudessa edessä. Tämä helpottaisikin työpaikkaohjaajia, kun yrittäjyysopinnot voisivat tehdä omissa harjoitusyrityksissä. Työssäoppimisen määrässä on kehittämistä, ja se onkin tullut hyvin selväksi opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta sekä opettajilta. (Kappaleessa 3.3 kerrottu lisää)

Työssäoppimista voisi sisällyttää jonkin verran koulun oman kampaamon asiakaspalveluun. Työssäoppiminen olisi viikon kestävää asiakaspalvelua, töitä tehtäisiin joka päivä. Teoria opetusta ei työssäoppimisen viikolla olisi ollenkaan. Opiskelijat ja opettajat kokevat, että tällä tavalla jokainen saisi mahdollisimman tasapuolisesti tehdä asiakastöitä sekä kaikille olisi samanlainen arviointi sekä palautteen antaminen opettajalle on hyvin luonnollista. Uudet opetussuunnitelmat varmaan jatkossa antavat mahdollisuuden tällaisiin järjestelyihin. Töiden monipuolinen tekeminen lisää opiskelijoiden itseluottamusta ja samalla motivoi uusien asioiden oppimista. Samalla kun olemme asiakaspalvelussa opiskelijoiden tärkeät vuorovaikutustaidot kehittyvät ja he saavat varmuutta asiakaspalveluun, mikä jatkossa tulee olemaan heidän työtään.

Toisena vaihtoehtona kehittämiseen olisi apuihminen, joka toimisi koulun asiakastilassa ja olisi parturi-kampaaja ammatiltaan, hän pystyisi ohjaamaan opiskelijoita opettajan kanssa tai yksin. Tämä helpottaisi opettajan arkea hirveästi, koska olisi toinenkin henkilö auttamassa töiden etenemisessä, kun opiskelijoita olisi ainakin se 14 yhtä aikaa palvelemassa asiakkaita. Työt joutuisivat nopeammin aloitukseen ja opiskelijoiden ja asiakkaiden ei tarvitsisi odotella kauan. Apuihminen voisi olla myös avustajana opettajalle työssäoppimisen ohjauksessa ja

työpaikkaohjaajan kanssa yhteydessä ennen työssäoppimisjaksoa kertomassa tavoitteista, opiskelijan osaamisesta, ja näin saisimme lisää resursseja siihen.

Asiakastöiden tekeminen koululla olisi tasapuolista opiskelijoita kohtaan sekä samalla toisi koululle rahaa uusien tuotteiden ja laitteiden hankintaan. Tutut tuotteet ja tavarat olisivat opiskelijoiden käytössä. Opiskelijoiden motivaatio ja positiivinen asenne lisääntyy töiden myötä.

Maantieteelliseen asemaan ainoana parannuskeinona näen koulujen hyvän yhteistyön keskenään. Koulut, joissa olisi opiskelija asuntoloita, voisivat tarjota opiskelijoille maksutonta asumista työssäoppimisen aikana, näin opiskelijat pääsisivät tutustumaan eri paikkakuntien liikkeisiin ja vaikka tukkufirmoihin työssä oppimaan. Työt monipuolistuisivat ja uusia asioita pääsisi kokemaan. Negatiivinen asennekin työssäoppimista kohtaan vähenisi, koska saisi mahdollisuuden käydä jossain muualla harjoittelussa ja saisi monipuolisempaa kokemusta. Valmistuttua voisi kysyä harjoittelupaikasta töitäkin. Työpaikkaohjaajatkin olisivat mieleissään asiasta koska hekin saisivat uutta tietoa ja toiminta malleja, kun opiskelijat toisivat sitä heille omien kokemusten myötä.

Toisena vaihtoehtona olisi työssäoppimiskeskus, mihin voisi mennä ohjattuun työssäoppimiseen. Paikassa olisi mahdollisuus olla useammalla työssäoppijalla kerrallaan, jossa tehdään hiusalan asiakaspalvelua. Työpaikkaohjaaja omistaa itse yrityksen ja hän olisi vastaamassa käytännössä tapahtuvasta työstä.

Matkailusesonkia voisi myös hyödyntää työssäoppimisen ajankohtaan. Pohjois-Suomen rinnekeskuksissa käy paljon lomalaisia ja heidän alan yrittäjien kanssa yhteistyö olisikin hyvä, monessakin suhteessa esim. kielitaito kehittyisi ulkomaalaisten turistien palvelemisessa. Voisivatko matkailualan yrittäjät olla avuksi majoittamassa harjoittelijoita tulevaisuudessa? Harjoitteluja ulkomailla kannattaisi miettiä, koska ne ovat aina ihan oma kokemus ja uusien haasteiden voittamista. Ulkomaanharjoittelua tuetaan jonkin verran, mutta opiskelijan oma rahallinen panostuskin tarvitaan.

Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat voisivat yhdessä suunnitella, työssäoppimisjakson ajaksi mainoksen, jossa kävisi ilmi, minkälaisia töitä työssäoppija tekee ja

hinta/ alennus hänen töistään. Tätä voisi laajentaa myös muiden työssäoppimispaikkojen kanssa ja tehdä vaikka paikallislehteen yhteisen mainoksen. Asiakkaat osaisivat paremmin kysyä aikaa liikkeistä työssäoppijalle.

3.3 Opetustuntien väheneminen

”Oppia ikä kaikki” on suomalainen vanha sananlasku ja pitää kyllä paikkaansa monissa asioissa ja kaikissa elämän tilanteissa. Elinikäistä oppimista meillä on koko elämämme ajan ja opimme joka päivä jotain uutta. Tieto on meille ihmisille tärkeä tuotannontekijä ja ilman tietoa eivät asiat voi toimia halutulla tavalla. Ihmisten pärjääminen jokapäiväisessä työ- ja arkielämässä on pitkälti kiinni siitä, miten he pystyvät mukautumaan uusiin tilanteisiin, oppimaan uutta ja hyödyntämään jo aiemmin opittua taitoa. Näiden taitojen osaaminen tai osaamisen puuttuminen jakaa ihmisiä (Ojala 1996, 13).

Nyky-yhteiskunta edellyttääkin jatkuvaa oppimista ja siitä onkin tullut entistä välttämättömämpää. Valitettavasti tämä heijastuu siihen, että opiskelua pitää jatkaa koko elämän ajan siitakin ajatellen, vaikka oppimista tapahtuu muutenkin kuin muodollisen koulutuksen avulla. (Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen 2006, 203)

Kouluissa tulisi oppia ne keskeiset asiat ja tiedot, joiden pohjalle kaikki muu oppiminen rakennetaan. Mitä määrätietoisempaa opetus on, niin yksilöiden on helpompaa jäsentää uusia opittuja asioita sekä liittää uusia opittuja asioita entisten tietojen jatkeeksi. (Tuomisto 1994, 20)

Opetustunnit ovat vähenemässä ja tämä tarkoittaa sitä pitkälti, että tulevaisuudessa ohjaamisvastuuta siirtyy myös työpaikkaohjaajille, koska koulussa ei ehditä opettamaan kuin ne perustaidot ja tiedot. Töiden harjoittelemisille koulussa ei jää enää paljon aikaa, mikä tietenkin huonontaa jonkin verran kädentaitojen

oppimista sekä teoriaa ei ehditä enää niin paljoa pitämään, kuin ennen. Muutoksiin on sopeuduttava ja koulutusta on kehitettävä sen myötä enemmän työelämä-lähtöisemmäksi.

Työelämä odottaa tietenkin **valmiimpia opiskelijoita** työssäoppimaan, koska se on työpaikkaohjaajien omasta ajasta pois, jos he joutuvat koko ajan olemaan ohjaamassa työvaiheita, mitä työssäoppija tekee. Tämä olikin yksi seikka, mistä tuleekin kovasti palautetta harjoittelusta työnantajilta. Työpaikkaohjaajia tämä työllistää kovasti, koska heidän täytyy olla todella paljon harjoittelijan tukena työn tekemisessä, ja kokevat, ettei omista töistä tule silloin oikein mitään, koska ei voi keskittyä täysillä omiin tekemisiin. Asiakkaita he myöskin ajattelevat ja sanovat, ettei se ole mielekäs kokemus asiakkaalle, jos työ keskeytyy koko ajan.

Opetustuntien määrä väheneminen näkyy paljonkin juuri siinä, ettei töitä ehditä harjoitella riittävästi ja työn tekeminen onkin hitaampaa, kun harjoituksia ja asiakkaita on tehty koulussa vähän. Jos vielä opiskelija on paljon poissa, tämä korostuu vielä entisestään.

Opettajille on monessakin oppilaitoksessa **vähennetty työssäoppimisen ohjauksen tuntimäärää** per. opiskelija. Tämä johtaa siihen, ettei ohjausta ehditä niin paljon antamaan ja ammattiosaamisen näyttöjen seuraamiseen menee suurin osa ajasta työssäoppimisen aikana. **Palautteen saaminen työssäoppimispaikoista vähentyy**, koska työpaikkaohjaajilla sekä opettajilla aika on rajallista. Samalla kallisarvoinen yhteistyö heikkenee, kun opettajien tunnit ovat vähäiset. Opettajat ehtivät olla vain hyvin vähän aika liikkeissä kuuntelemassa arviointia ja samalla jää työpaikkaohjaajan kanssa ajatusten vaihtaminen vähemmäksi.

Kehitysehdotukset

Opetustuntien vähenemiselle ei nyky-yhteiskunnassa voida mitään, vaan se on edessä jokaisella alalla. Nokka Katariina ja Anttila Sirkku ovat tehneet yrittäjyydestä opinnäytetyön NY-toiminnasta (2012, 10–25). Opiskelijoiden täytyy itse hankkia tietoa yhä enenemissä määrin lisää. NY-yritys eli nuori yrittäjä toiminnalla voidaan lisätä ammatin vaatimia harjoituksia lisää, koska silloin opiskelijat pääsivät tekemään asiakkaita koulun kampaamossa omalla ajalla.

Opettajien työelämäjaksot auttavat heitä näkemään työelämän vaatimuksia ja sitä mitä asioita kannattaa koulussa opiskelijoille painottaa, työelämää varten. Tällä tavalla myös yhteistyö paranee koulun ja työelämän välillä, sekä opettajat pystyvät työpaikkaohjaajia opastamaan arvioinnissa ja palautteen antamisessa.

Kiinnostus hakea ilta- ja viikonlopputöitä tuovat opiskelijalle ammattitaitoisuutta. Monet harrastajateatterit haluavatkin juuri opiskelijoita kampausten tekemiseen ja maskeerauksien tekemiseen ja tämä on todellista työtä.

Palautteen antamiseen kehittämisen parannuskeinona on työssäoppijan pitämä päiväkirja, jossa on tehdyistä töistä kuvia ja selostus kirjallisesti, joka toimisi keskustelun pohjana.

3.4 Perekäyttämisen ja työpaikkaohjaajakoulutus

Harjoittelija pitäisi aina **perekäyttää** työpaikkaan, koska jokaisella on omia tapoja tehdä työtä sekä harjoittelijan pitää tietää myös yleiset asiat, mitä työpaikassa on esim. ruokatauot ja kahvitauot. Hyvä perekäytys on kummallekin osapuolelle antoisaa ja ei tule niin paljon kysyttävää työn tekemisen aikana, kun pelisäännöt ovat selvillä.

Nykypäivän **kiivas työtahti ja työn haastavuus** tekevät välillä työstä kuormittavan. Tämä vaikuttaakin suuresti meidän pieniin kauneudenhoitoalan yrityksiin ja siihen, miten hyvin harjoittelija ehditään perekäyttämään yrityksen sisälle lyhyessä ajassa.

Perekäyttämisen työpaikkaohjaajille on todella tärkeää, että he tietävät mitä kyseisellä harjoittelujaksolla on tavoitteena oppia ja mitä asioita täytyisi työssäoppijan kehittämisen itsessään. Tämä aihealue on tärkeää jo siksi, että työpaikkaohjaaja tietää koulumaailman vaatimuksista ja samalla voi kertoa ja tarkentaa työelämän vaatimuksia vastaavalle opettajalle.

Perehdyttäminen tahtoo jäädä aika huonoksi, koska yrittäjille aika on rahaa. Perehdytys olisi erittäin tärkeää juuri harjoitteluun ensimmäistä kertaa tuleville, koska siinä käytäisiin työpaikan sääntöjä ja tapoja läpi. Perehdytyksessä käydään läpi mm. yleisiä asiakaspalveluun liittyviä asioita, puhelimeen vastaamista, taukojen pitämistä. Tämä vaihe usein käydään hyvin nopeasti läpi aikapulan takia.

Turvallisuudesta työssäoppimassa puhutaan aika harvoin, koska koulussa jo melko paljon puhumme laitteista ja tuotteista sekä niiden käyttämisestä. Monessa liikkeissä on käytössä tuttuja tuotteita sekä laitteita. Laitteita ja tuotteita, joita ei ole käyttänyt, näihin täytyy harjoittelussa saada hyvä tietous, ettei tapahdu vaaratilanteita. Työssäoppimisen perehdytyksessä olisi hyvä aina käydä läpi ne vaaratilanteet ja miten niissä toimitaan, koska nykyaikana ei koskaan tiedä mitä sattuu (Lahden ammattikorkeakoulu 2007).

Perehdytys kertoo harjoittelijalle paljon yrityksestä ja sen toimintatavoista. Hyvä tieto yrityksestä luo motivaatiota työn tekemiseen. Perehdyttäjän tehtäviä on monenlaisia, työhön opastaminen, yrityksen toimitavat, kannustaa tiedon hankkimiseen, opastaa turvallisiin työtapoihin ja menetelmiin sekä antaa rakentavaa palautetta työstä. Työpaikkaohjaajan olisikin hyvä muistaa harjoittelijoiden kanssa, etteivät heille kaikki asiat ole itsestään selviä, vaikka itsestä tuntuvatkin selvältä. Perehdytyksen täytyy olla hyvin kaikki asiat kattavaa ja syvällistä (Lahden ammattikorkeakoulu 2007).

Opiskelijalla itselläänkin on vastuu siinä, että hänet perehdytettäisiin mahdollisimman hyvin tehtäviin. Useimmissa kouluissa on ainakin ensimmäisille harjoittelujaksoille tehty lista asioista mitä on hyvä käydä läpi yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Paperilla olevia perehdyttämisohteja olisi hyvä käyttää aina, kun menee uuteen harjoittelupaikkaan. Yritämme muistuttaa työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita tästä asiasta. Pyrimme kertomaan tämän asian tärkeydestä, jotta ongelmia ei tulisi. Työssäoppijoiden kanssa on myös hyvä kerrata vaitiolovelvollisuus asiat. Työpaikkaohjaajat kokevat tämän perehdyttämisen vaiheen monesti turhauttavaksi, koska nämä ovat itselle todella selvää omassa liikkeessä, sekä heidän työaika menee paljon tähän vaiheeseen.

Työpaikkaohjaajakoulutus antaa hyvän pohjan opiskelijan perehdyttämiseen sekä antaa tietoa työpaikan kehittämiseen. Koulutusta järjestävät oppilaitokset ja ne toivoisivatkin, että työpaikkaohjaajat kävisivät koulutuksen. Koulutuksen käyneitä työpaikkaohjaajia on vähemmän täällä Pohjois-Suomessa. Koulutusta on kyllä tarjottu, mutta siihen ei ole ollut kiinnostusta osallistua.

Työpaikkaohjaajat kokevat sen koulutuksen raskaaksi illalla tai viikonloppuna, jolloin heillä olisi sitä vapaa-aikaa. Päivällä ei ehdi, kun on omat työt tehtävä. He myös kokevat sen jonkinlaisena velvollisuutena ottaa harjoittelijoita vastaan, jos käyvät koulutuksen, vaikka asia ei todellakaan ole näin. Jokainen voi ottaa harjoittelijan, kun itselle parhaiten käy, tai ei ota ollenkaan harjoittelijaa liikkeeseen.

Monet työpaikkaohjaajat kokevat kuitenkin niin, että ohjaaminen tulee heille luonnostaan. **Palautteen antamisen ja arvioinnin** jotkut kokivat haasteelliseksi. Tähän asiaan he työpaikkaohjaajat kaipasivatkin ohjausta ja neuvoja miten toimia. Myös kehittävät keskustelut he kokivat vaikeaksi aloittaa.

Kehitysehdotus

Perehdytykseen onkin paljon hyviä oppaita kouluilla, mutta niitä ei vaan jostain syystä lueta. Tähän on todella vaikeaa löytää parannuskeinoa, mutta ainoana keinona näkisin yhteistyökuvion työpaikkaohjaajien kanssa, joka olisi jonkun muun koulutuksen yhteydessä ja samalla opettajat voisivat puhua perehdytyksen merkityksestä ja tärkeydestä.

Opettajat ja työpaikkaohjaajat voisivat ohjata enemmän työssäoppijoita tekemään perehdytyskansiota heidän omannäköisikseen. Työssäoppijat itse laatisivat perehdytyskansion harjoittelupaikkaan, mitä seuraava työssäoppija täydentää. Näin he kokisivat asiat tärkeiksi, kun se on oma tekemä ja sitä voisi täydentää puuttuvien asioiden kohdalta. Apuna tekemiseen voisivat käyttää Hius- ja kaudenhoitoalan oppimisympäristöjen turvallisuusopasta. (Opetushallitus)

Opiskelijoiden täytyisi paneutua paremmin oppimispäiväkirjojen kirjoittamiseen, koska siitä on hyötyä. Opiskelijoiden tarkempi oppimispäiväkirja auttaa itseohjautuvassa oppimisessa ja tukee hänen omaa arviointiaan työssäoppimisen aikana. Oppimispäiväkirjoja voi olla monenlaisia mind map, kuvio tai kaavio, luettelo tai perinteisen esseiden tyyppinen kirjoitelma. Tämä helpottaa arviointi ohjaajan kanssa ja toimii samalla vuoropuheluna keskusteluissa. (Nummenmaa & Virtanen 2002, 101)

Työpaikkaohjaajakoulutusta voisi tarjota verkkokoulutuksena, jossa he voisivat itse päättää ajan, milloin heille itselleen parhaiten sopisi koulutus. Tämä onnistuisi myös teknisesti ja tietoteknisiä taitojakaan ei tarvitsisi hirveästi. Nykyaikana jokaiselta melkein kone löytyy ainakin kotoa ja useimmilla se on myös työpaikalla.

Verkkokurssiin tarvittava opiskeluaika riippuu paljolti opiskelijan nopeudesta, aiemmasta tiedosta, taidoista ja paneutumisesta opiskeltavaan asiaan. Opiskelamista helpottaa suuresti jos päivällä voi käyttää hetken opiskeluun työaikana. Jos opiskelu painottuu vain iltaan ja viikonloppuun silloin opiskelijan täytyy olla todella motivoitunut ja keskittynyt asiaan, koska tämä vie hänen vapaa-aikaansa. (Montonen 2008, 30)

Verkkokurssit luovat tietenkin aina omia haasteita opiskelemiseen. Opinnot kannattaisi tehdä mahdollisimman tiiviiseen tahtiin, jotta asiat eivät jäisi roikkumaan pahasti kesken. Aina on vaikeampaa lähteä opintoihin mukaan jos on jäänyt heti alussa jälkeen, eikä ole edennyt muun ryhmän mukana.

Toisena vaihtoehtona työpaikkaohjaajakoulutukseen on kouluttaa opettajat ohjaamaan oman alan työpaikkaohjaajat ja samalla pystyisimme kehittämään yhteistyötä työssäoppimisen kehittämiseen kauneudenhoitoalalla. Tämä olisi varmaan mielenkiintoisempi tapa ja olettavasti työpaikkaohjaajat lähtisivät paremmin koulutukseen, jo sen takia koska oman alan ammattilaiset kouluttavat heitä. Työssäoppijat olisi hyvä ottaa koulutukseen mukaan, ja samalla selventää työpaikkaohjaajille työssäoppimisen tavoitteita ja mitä osaamista työssäoppijoilla on. Työpaikkaohjaajakoulutus voisi olla jonkin firman koulutuksen yhteyteen liittyvä

koulutus. Koulutuksen työpaikkaohjaajille maksaisi oppilaitos, kun on osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen.

Oppilaitoksen ja työpaikkaohjaajien yhteistyötä voisi lisätä erilaisilla hoitopäivillä, mitä työssäoppijat tarjoisivat työpaikkaohjaajille. Siinä he voisivat tutustua toisiinsa ja työpaikkaohjaaja näkisi minkälaiset työskentelytavat, työn tekemisen taidot ja tiedot työssäoppijalla on. Toisena yhteistyön tapana voi kehittää aamupala toimintaa, missä pohditaan työpaikkaohjaajia askarruttavia asioita, sekä muita ajankohtaisia asioita, tapaamisia voisi olla muutamia vuodessa.

4 POHDINTA

Kehitystyön aiheenvalinta on ollut helppo, koska hiusalan opiskelijoille ei tahdo löytyä työssäoppimispaikkoja pienistä kaupungeista. Pysin selvittämään haastatteluiden ja kyselyiden perusteella keskeisimmät ongelmat ja syyt työssäoppimisen haasteisiin sekä kehittää erilaisia ratkaisuja ongelmiin. Kyselyiden ja haastatteluiden vastaukset olivat todella samanlaisia ja samoja ongelmia löytyi kaikista vastauksista, joten ongelmien tiedostaminen oli helppoa.

Työssäoppiminen on tärkeä asia opiskelijoille, opettajille sekä työpaikkaohjaajille. Asiaa on tutkittu paljon ja varmaan tullaan vielä tutkimaan. Työssäoppiminen on aiheena laaja ja tästä syystä löytyykin paljon aiheita eri näkökantojen pohtimiseen.

Aihe on itselleni todella tärkeä, koska haluan, että työpaikkaohjaajat ja opiskelijat olisivat tyytyväisiä ja saavat molemmiin puolista vuorovaikutusta ja neuvoja toisilta. Työssäoppimisen pitää olla kaikille osapuolille mukava ja antoisa heti ja koen, että asian tutkiminen näin on tarpeellista, työssäoppimisen haasteiden ongelmasyiden ratkaisuun ja parannuskeinojen löytämiseen. Tärkeinä tiedon saannin lähteinä ovat olleet opiskelijat ja työpaikkaohjaajat sekä opettajat. Kehittämistä on hyvä jatkaa ja hyviä verkostoitumisen keinoja löytää tulevaisuutta ajatellen.

Työtä olisin voinut tarkentaa lisäkysymyksillä tulosten perusteella ja olisin voinut saada vielä tarkempaa ja yksilöllisempää tietoa työssäoppimisen haasteista pienissä kaupungeissa. Kysymyksiä työpaikkaohjaajille, miten he haluaisivat yhteistyötä tehdä oppilaitosten kanssa? Mikä motivoisi työpaikkaohjaajakoulutukseen? Kyselyä olisi voinut laajentaa vielä muihinkin kaupunkeihin, jotka olisivat pieniä, ja joissa olisi hiusalan koulutusta. Niistä olisi voinut saada tietoa, miten muualla asioita on ratkaistu, esim. työpaikkaohjaajakoulutus.

Tämän kehittämistyön jälkeen olen todellakin alkanut miettiä keinoja työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön parantamiseksi. Työ on avannut asioita paljon ja kehitettävää on yhteistyössä. Toteuttaminen lähteen vauhtiin työelämän yhteistyön

kehittämällä aamupalan merkeissä, missä työpaikkaohjaajat voivat tuoda esille heitä askarruttavia asioita ja samalla pystymme miettimään yhteisesti toteutettavia asioita. Työpaikkaohjaaja koulutusta tarjoamme myös jonkun muun koulutuksen yhteydessä. Näiden asioiden kautta pystymme hyvässä yhteistyössä kehittämään työssäoppimista jatkossa paremmin. Voimme miettiä ajankohtaa niin sanottuun ”sesonkiin”, milloin töitä on työssäoppijoille tarjolla runsaasti.

LÄHTEET

Alhanen, K.; Kansanaho, A.; Ahtiainen, O.; Kangas, M.; Soini, T. & Soininen, T. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: PROTammi

Laine, A.; Ruishalme, O.; Salervo, P. Siven, T. & Välimäki, P. 2005. Opi ammattiin. Helsinki: WSOY

Montonen, T. 2008. Verkko-opiskelija opas: kokemuksia kirjoittajakoulutuksesta. Helsinki: Palmenia

Mäkinen, J.; Olkinuora, E.; Rinne, R. & Suikkanen, A. 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus

Nummenmaa, A. & Virtanen, J. 2002. Ongelmasta oivallukseen. Tampere: Juvens Print- Tampereen Yliopistopaino Oy

Opetushallitus, 2009. Hiusalan perustutkinto 2009. Vaasa: Oy Farm Ab

Otala, L. 1996. Oppimisen etu- kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: Ekonomia ja WSOY

Syrjälä, L.; Ahonen, S.; Syrjäläinen, E. & Saari, E. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä

Tuomisto, J. 1994. Elinikäinen oppiminen. Jyväskylä: Kirjastopalvelu Oy.

SÄHKÖISET LÄHTEET

Hakamaa, P.; Hautamäki, M.; Nyrhinen M. & Tynjälä J. 2013. Työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.8.2014

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57269/Hakamaa_Hautamaki_Nyrhinen_Tynjala.pdf?sequence=2

Härö, J.; Härö, R.; Järvinen, T.; Lukkarinen, M. & Räsänen, M. 2007. Työssäoppiminen ja sen kehittäminen eri osapuolten näkökulmasta. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.8.2014.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19784/jamk_1197275632_0.pdf?sequence=1

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. 2007. Hyvä perehdytys-opas. Viitattu 18.7.2014
<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>.

Nokka, K. & Anttila, S. 2012. Vaihtoehtoinen työssäoppimismalli hiusalan yritysopintoihin ja harjoitusyritysten perustamiseen. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2014.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45578/Anttila_Sirku_Nokka_Katariina.pdf?sequence=6

Opetushallitus. 2012. Hius- ja kauneudenhoitoalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Viitattu 18.8.2014

http://www.oph.fi/julkaisut/2012/hius_ ja_kauneudenhoitoalan_oppimisymparistojen_turvallisuus-opas

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2011. Opas koulujen ja yritysten yhteistyöhön. Viitattu 19.8.2014

http://tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/TAT_kumppanuusopas.pdf

Työssäoppimisen tietopalvelu. 2014. Viitattu 19.8.2014

http://www.edu.fi/tonet_testi/koulutuksen_ja_tyolaman_yhteistyoyhteistyon_muotoja/ammattillisen_koulutuksen_tyoei

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2012. Sijoitus tulevaan Yritys-oppilaitosyhteistyö osaamisen kehittäjänä. Viitattu 21.8.2014

www.ek.fi/henko-sijoitus-tulevaan

Liite 1

Kysymykset opiskelijoille

1. Minkälainen on mielestäsi hyvä työssäoppimispaikka?
2. Mitä toivotte työssäoppimiselta ja ohjaajalta?
3. Miten koette pienen paikkakunnan työssäoppimispaikkana vahvuudet/ heikoudet?
4. Olisiko parempi jos harjoittelupaikassa olisi useampi työntekijä?
5. Onko parempi mennä aina tuttuun paikkaan harjoitteluun, vai pitäisikö paikan olla jokainen kerta eri?
6. Olisiko hyvä jos vaikka osa harjoittelusta suoritettaisiin koulun omassa kampaamossa?
7. Miten välimatkat vaikuttavat harjoittelupaikan valintaan?
8. Onko harjoittelupaikkoja mielestänne liian vähän?
9. Antaako työssäoppiminen uutta näkemystä alasta?
10. Ohjaavatko työpaikkaohjaajat selkeästi ja ammattimaisesti?
11. Vaikuttavatko muiden opiskelijoiden mielipiteet työssäoppimispaikan valintaan?
12. Mitä muuta sanottavaa?

Liite 2

Kysymyksiä työpaikkaohjaajille

1. Onko opiskelijoita liian usein harjoittelu jaksoilla?
2. Olisitteko valmiita ottamaan näyttöjä vastaan liikeisänne?
3. Miten asiakkaat suhtautuvat opiskelijoihin?
4. Mikä on haastavinta kun harjoittelija on liikkeissä?
5. Mitä toivoisitte harjoittelijoiden osaavan jo harjoitteluun tullessa?
6. Oletteko käyneet työpaikkaohjaaja koulutuksen? Oliko koulutus antoisa?
7. Jos et ole käynyt työpaikkaohjaaja koulutusta, jos et niin miksi et?
8. Pitäisikö harjoitteluiden olla myös koulun omassa kampaamossa (vaikka puolet ajasta)?
9. Miltä palautteen antaminen tuntuu?
10. Mitä mieltä olette opiskelijoiden valmiuksista tehdä työtä?
11. Oletteko käyneet kehityskeskustelua opiskelijoiden kanssa?

Liite 3

Kysymyksiä opettajille

1. Miten koette työssäoppimisen määrän koulussanne?
2. Mitä haasteita työssäoppiminen luo opettajille?
3. Miten opetustuntien väheneminen näkyy harjoitteluun lähtemisessä?
4. Miten työssäoppimista voisi kehittää? Mitkä asiat olisivat kehittämisen kohteita?
5. Onko oppilaitoksessanne järjestetty työpaikkaohjaaja koulutusta?
6. Laaditteko opiskelijoiden kanssa tavoitteet työssäoppimisen aikana, sekä henkilökohtaisia tavoitteita?
7. Oletteko huomanneet eroa opiskelijoiden työmenetelmissä ja – tavoissa eroa ennen ja jälkeen työssäoppimisen?
8. Herättääkö työssäoppiminen enemmän iloa vai huolta teissä?