



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Jalkautuvan opettajuuden arvo toisen asteen ammatillisessa kou- lutuksessa

Esimerkkinä Stadin Ammatti- ja aikuisopiston
reformin mukainen koulutusmalli hotelli-, ra-
vintola- ja cateringalan perustutkinnossa

Jani Viitala

2018 Laurea

Jalkautuvan opettajuuden arvo toisen asteen amma- tillisessa koulutuksessa

Esimerkkinä Stadin Ammatti- ja ai-
kuisopiston reformin mukainen kou-
lutusmalli hotelli-, ravintola- ja ca-
teringalan perustutkinnossa

Viitala Jani

Jalkautuvan opettajuuden arvo toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Esimerkkinä Stadin Ammatti- ja aikuisopiston reformin mukainen koulutusmalli hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnossa

Vuosi

2018

Sivumäärä

57

Opinnäytetyön tavoitteena tuoda esiin ammatillisen koulutuksen uuden lainsäädännön ja hallitusohjelman mukaisen reformin mallin toteuttamista toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa osallistumisen keinoin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata edellinen malli hakeutumisvaiheesta valmistumiseen sekä uusi, lain ja asetuksen mukainen malli. Lisäksi työn tarkoitus on tuoda esiin verkoston hyödyntäminen oppimisprosessissa erityisesti jalkautuvan opettajuuden merkityksen kautta.

Opinnäytetyön tietoperustana toimii kokonaisuus, johon on koottu oleellinen tieto kehittämisen tueksi. Perustassa on keskeisimpinä kokonaisuuksina konstrukttiivinen oppimiskäsitys ja sen nykypäivään muovautunut malli, learning in action. Toisena kokonaisuutena on ohjaaminen ja henkilökohtaistaminen, johon koulutuksen järjestäjiä veloitetaan panostamaan tehokkuuden ja laadun varmistamiseksi. Kolmantena osana tietoperustaa kuvataan arvон muodostumista verkostossa, joka toimii kohteen, eli opiskelijan tavoitteen hyväksi. Opinnäytetyössä tietoperusta, ilmiön kuvaus ja ratkaisut ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa, jossa niiden vuorovaikutus tuottaa yhteyden automaattisesti.

Opinnäytetyön lähestymistapana on toimintatutkimus (Action research), koska työn kannalta oli tärkeää saada käytännön muutos toimintaan samanaikaisesti organisaation muutoksen kanssa. Tiedonkeruumenetelminä toimi toimintatutkimukselle tyypilliset osallistavat menetelmät, kuten Tulevaisuusverstaas, osallistuva havainnointi ja ideointityöpajat.

Tulevaisuusverstaan perusteella, nykytila oppimisprosessissa työpaikoilla on sekava ja liian kovassa kiireessä toteutettu. Tutkintoon liittyviä työtehtäviä ei tunnisteta tai niitä ei ole kerrottu. Toisaalta työpaikkaohjaajien tutkintojen ja tutkinnon tasojen tuntemus oli huonoa. Osallistuvan havainnoinnin perusteella osaaminen nopeutui käytännön työtehtäviin ja tehtävien perustana oleva tieto saatiin integroitua mukaan käytäntöön. Tutkinnon suorittaminen nopeutui ja sen tulos oli parempi osaaminen ja enemmän itseensä luottava oppija. Ideointityöpajat järjestettiin osallistujille, joiden rooli oli ensimmäisessä, toisessa ja kolmannessa pajassa erilaiset. Ensimmäisessä oli oppijan näkökulma, toisessa ohjaajan ja opettajan näkökulma ja kolmannessa esimiesten ja yrittäjien näkökulma. Ideointityöpajan tuloksena oli monta eri näkökulmaa siihen, kuinka asiat voitaisiin työpaikoilla tehdä paljon hyödyllisemmin oppimisen tukemiseksi, mikäli opettajilla olisi mahdollisuus jalkautua nykyistä tehokkaammin työelämään.

Oppimisen tuottaa nykyään verkosto, joka kytkeytyy opiskelijan ympärille monilla erilaisilla tavoilla. Verkoston toimijoiden suhteet, ennakkoluulottomuus, avoimuus, ammattimaisuus ja sitoutuminen ratkaisevat osaamisen mahdollistumisen. Opettajan jalkautuminen aitoihin työelämän oppimisympäristöihin antaa arvoa ja tulosta kokonaisuuteen huomattavalla tavalla.

Asiasanat: Toimintatutkimus, oppiminen, ohjaaminen, arvo, reformi

Viitala Jani

The value of teaching in the workplaces in Upper secondary vocational education. Case: Educational Model Based on the Reform in Helsinki Vocational College in hotel, restaurant and Catering Training

Year	2018	Pages	57
------	------	-------	----

The aim of the thesis is to highlight the implementation of the reform of vocational education and training under the new law and the government program by means of inclusion. The purpose of the thesis is to describe the previous model from the application phase to graduation and the new model according to law and regulation. In addition, the aim of the work is to highlight the exploitation of the network in the learning process, especially in workplace-oriented teaching.

The basis for of the thesis is an entity with essential knowledge to support development. Key elements are the constructive concept of learning and a modern-day model, learning in action. The second entity is guidance and personalization where education providers are required to invest in ensuring efficiency and quality. The third part of the base describes the formation of value in networks that works for the benefit of the student`s goal. In the thesis the knowledge base, the description of the phenomenon and the solutions are in close contact with each other where their interaction is automatically connected.

The thesis approach is an action research, because it was important to implement the practical change at work at the same time as the organization change. The methods of data collection were the participatory methods which are typical of action research, such as Futurelab study, participatory observation and idea workshops.

Based on Futurelab, the current state of the learning process is confusing and has been implemented in a hurry. Job assignments related to qualification are not identified or have not been disclosed. On the other hand, familiarity with the degrees and qualifications of the workplace instructors was poor. Based on participatory observation, learning accelerated into practical work assignments and knowledge was integrated into practice at the same time. Graduation became faster and the result was better competence and a more confident learner. Scheduling workshops were organized for participants whose role was different in the first, second and third workshop. The first was the learner's point of view, the second was the perspective of the mentor and the teacher, and the third was the perspective of supervisors and entrepreneurs. Idea workshops created a number of different perspectives on how workplaces could support learning efficiently, if the teachers had a better opportunity to teach at workplaces.

Nowadays, learning is produced by a network that is linked to the student in many different ways. The relationships, open-mindedness, openness, professionalism, and commitment of the different actors in the network solve the possibility of competence. Teaching at workplaces gives considerable value and results to the whole system.

Keywords: Action Reseach, Learning, Counseling, Value, Reform

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Kehittämistyön taustaa	7
1.2	Tavoite ja tutkimuskysymys.....	8
1.3	Keskeiset käsitteet	9
2	Ammatillisen oppiminen Stadin ammatti- ja aikuisopistossa	11
2.1	Konstruktivinen oppimiskäsitys ja oppijat nykyään	13
2.1.1	Konstruktivismi ja tiedonhankinta	14
2.1.2	Konstruktivismi ja learning in action	14
2.2	Puuttuvan osaamisen hankkimiseen henkilökohtainen ohjaaminen	14
2.2.1	Ammatillisen tiedon käsittely.....	15
2.3	Koulutus uudistuksen myötä uudistuvaan opettajuuteen ja sen verkostoihin	15
2.3.1	Uudistuvan opettajuuden haasteita	16
2.4	Työpaikoilla tapahtuva ohjaaminen ja oppiminen nykypäivänä	16
2.5	Jalkautuva opettajuus ja sen organisointi.....	18
2.6	Palvelumuotoiluajattelu osana arkea	18
2.7	Palvelumuotoiluprosessista lyhyesti	19
2.8	Eettinen näkökulma	19
2.9	Hyvä tieteellinen käytäntö	19
3	Käytännön arvolupaus	21
3.1	Arvolupauksen lunastaminen.....	21
3.2	Arvon muodostumisen verkosto	21
3.3	Ammatillisen osaamisen tuottaminen	22
4	Lähestymistapa ja menetelmät	23
4.1	Mitä on toimintatutkimus ja miten se määritellään	23
4.1.1	Toimintatutkimus tiedettävä?	23
4.1.2	Toimintatutkimuksen datan kerääminen ja analysointi	24
4.1.3	Toimintatutkimuksen raportointi.....	24
4.1.4	Toimintatutkimuksen työtapa-vaatimukset tutkijalle	25
4.2	Kehittämistyön menetelmien käyttöä	25
4.2.4	Ammattiosaajan polku aiemmin	27
5	Tutkimustyön menetelmien toteutus	28
5.1	Tulevaisuusverstaasta yleisesti	28
5.2	Tulevaisuusverstaas	28
5.3	Toiminnan seuraaminen osallistuvan havainnoinnin keinoin	30
5.4	Havainnoinnin toteuttaminen.....	33
5.5	Osallistuvan havainnoinnin tulosten tulkitseminen	33

5.6	Ideointityöpaja	34
5.7	Ideointityöpajan toteuttaminen.....	35
5.7.1	Ideointityöpaja oppijan näkökulmasta	35
5.7.2	Ideointityöpaja ohjaajien toimesta	36
5.7.3	Ideointityöpaja esimiesten näkökulmasta	37
6	Kehittämistyön tulokset	38
6.1	Uuden mallin mukaan toiminta.....	38
6.2	Tulevaisuusverstaan ajatukset ihannetilanteesta	39
6.2.1	Tulevaisuusverstaan innovaatiot kohtaa todellisuuden	39
6.3	Havainnoinnin tuloksia	40
6.4	Ideointityöpajan tuloksia	41
6.5	Yhteenveto, kehittämisen oivalluksia ja pohdintaa.	42
7	Tulosten luotettavuus	44
8	Opinnäytetyöprosessin pohdinta.....	45
	Lähteet	46
	Kuviot	49
	Taulukot	50
	Liitteet	51

1 Johdanto

Valtioneuvoston kanslia on julkaissut hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformin toimintasuunnitelman vuosille 2015-2019 ja sitä on päivitetty 2016. Kärkihanke 2, eli toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformista Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen on kirjoittanut seuraavasti: "Tavoitteena on uudistaa ammatillinen koulutus osaamisperustaiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi ja tehostaa sitä. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja ja puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä." (Hallituksen julkaisusarja 2/2016.) Jokaisella opiskelijalla tulee olla henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, eli HOKS. Suunnitelma perustuu osaamisen tunnistamiseen, johon kirjataan opiskelijan aiempi kokemus työstä, harrastuksista, koulutuksista ja tarkistetaan niiden vaikutus suoritettavaan tutkintoon. Mikäli osaamista on todennetusti, se voidaan tunnustaa osaksi tutkintoa. Kärkihankkeen tavoitteiden mukaisesti toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa ja tarjota osaamisprosessiin kehittämispalveluita ja ohjaamista työpaikoille, jotta elinkeinoelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin pystytään vastaamaan. Määritelmä on hyvä ja osuva kuvaamaan opettajuuden uutta roolia oikeassa työelämäympäristössä ja mitä hyötyä siitä on oppijan prosessissa kohti osaamista.

1.1 Kehittämistyön taustaa

Opetus- ja kulttuuriministeriö on linjannut ammatillisen koulutuksen reformin yhdeksi hallituksen kärkihankkeista. Reformissa uudistetaan ammatillisen toisen asteen koulutuksen järjestäjä rakenteita, tutkintojärjestelmää, toimintaprosesseja, ohjausta ja rahoitusta. Myös lait yhdistetään ammatillisen peruskoulutuksen sekä ammatillisen aikuiskoulutuksen osalta. Oleellisenä osana koko uudistusta on työpaikoilla tapahtuvan oppimisen ja yksilöllisten polkujen rakentaminen ammatin oppijoille.

Jotta saavutamme tavoitteen ja vastaamme tulevaisuuden työelämän ja ammattien uudistamisen myötä johtuvaan työvoimapulaan, meidän tulee reagoida reformiin tehokkaasti ja saada myös oppijat ymmärtämään asia. Millaista työssä tapahtuva oppiminen tulisi olla, jotta se palvelee oppijaa ja työpaikkaa sekä tulevaisuudessa, että nyt? Mikä on työpaikkaohjaajan rooli tulevaisuudessa, kun oppimiskokemuksia ohjataan yhä enemmän kentän oppimisympäristöihin? Kuinka opettajuus koetaan kentällä, kun opettaja on mukana työssä? Onko siitä hyötyä ja miten sitä voisi verrata vanhaan malliin.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Mika Tammilehto (2016, 8-9) kirjoittaa koulutuksen järjestäjille tarkoitettussa esitysmateriaalissaan reformin tarpeista. Hänen mukaan tarve nimenomaan tulee toimintaympäristöjen nopeasta ja laajamittaisesta muutoksesta, osaamistarpeiden muuttumisesta ja kasvamisesta sekä pysyvästi pienenevistä resursseista. Tulevaisuudessa vaihtoehtona on vain vastata työelämän ja yksilön tarpeisiin ketterämmin ja paremmin sekä

ottaa huomioon vaikuttavuus ja tehokkuus. Aiemmillä rakenteilla säästötavoitteiden saavuttaminen merkitsisi ammatillisen koulutuksen tarjonnan ja laadun heikkenemistä. Tammilehto korostaa myös vahvemman työelämäyhteistyön merkitystä, koulutuksen järjestäjien asiakaslähtöisyyttä sekä vahvaa panostusta työelämän kehittämiseen.

Opettamisesta oppimiseen siirtyminen on alkanut jo 90-luvulla, tosin Action Learning-käsite on yhdistetty oppimisen prosesseihin jo 40-luvulla, mutta ei niin tiedostavasti kuin nykyään. Perinteisessä mallissa asiantuntija tai osaaja kertoo ja muut kuuntelevat, näin vastuu tiedon soveltamisesta jää aina kuulijalle ja tiedon hyödyntäminen on todennäköisesti olematonta. Oppimisen mallissa painopiste on oppijan tarpeissa jossa tärkeitä tekijöitä ovat ajattelu, tiedon kerääminen, analysointi ja soveltaminen. Prosessi keskittyy oppijan ympärille, jossa prosessia pyritään tukemaan ympäriltä. Näin ollen myös asiantuntijan ja opettajan rooli on erilainen. Pitää muistaa, että ohjaamisen kohde on yksilöllisen prosessi eikä sisältö. Tämä vaatii tutustumista ja kokemusten ymmärtämistä sekä oivalluksia. (Grönfors 2010, 18-19.)

Edellisen pohjalta voimmekin todeta, että ammatillisen koulutuksen uudistuksessa keskitytään henkilökohtaistamisessa oppimisprosessin kannalta oleelliseen asiaan. Aiempi osaaminen tulee huomioida ja tunnistaa. Kun aiempi osaaminen tunnustetaan osaksi kokonaisuutta, meidän tulisi ymmärtää paremmin tavoitetta puuttuvan osaamisen hankkimiseksi, jolla oppija työllistyisi, kehittyisi ammatillisesti ja hakeutuisi mahdollisesti jatko-opintoihin tulevaisuudessa.

1.2 Tavoite ja tutkimuskysymys

Työssä lähestytään aihetta uuden lainsäädännön, koulutuksen järjestäjän toimintatapojen, oppimisteorioiden ja työssäoppimisen näkökulmasta. Tarkoituksena on ymmärtää asiakasta/oppijaa uuden toimintamallin myötä sekä ja mitä hyötyjä on opettajasta, joka jalkautuu työelämään mukaan oppimisen ja osaamisen näkökulmasta yhtenä verkoston edustajana. Reformin ja lainsäädännön uudistus toi koulutuksen järjestäjille uusia haasteita ja toimintoja, jotka tulisi näkyä asiakkaan (tässä tapauksessa oppijan) henkilökohtaisessa opintojen polussa tehokkaampana oppimisena ilman päällekkäisyyksiä ja jo hankitun osaamisen tunnistamisena. Tavoitteena on verrata aiempaa, perinteistä mallia toteuttaa näyttötutkintojärjestelmää verrattuna uuteen malliin, joka on henkilökohtainen ja tulisi olla intensiivisesti yksilön polkuun keskittyvä. Opinnäytetyön tuloksista ja johtopäätöksistä Stadin ammatti- ja aikuisopisto pystyy hyödyntämään laadullista tietoa koulutuspalveluissa sekä työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat: Kuinka uusi ohjaamisen ja opettamisen malli tuottaa osaamista ja arvoa opiskelijan henkilökohtaisella opintopolulla? Millainen toimijaverkosto tuottaa yksittäisen oppijan ammatillista osaamista tehokkaasti huomioiden henkilökohtaistaminen. Tähän oleellisena osana kuuluu kuvata uuden mallin kehittyminen kriittisin pistein varustettuna, sekä eri roolit jotka oleellisesti ovat vaikuttajina.

Opinnäytetyön lähestymistapa perustuu toimintatutkimukseen, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa ja ymmärrystä oppijan kokemuksista sekä koulutuksen järjestäjän mahdollisuudesta tuottaa palvelua laadukkaasti ja tehokkaasti ammatillisen koulutuksen uudistuksen reunaehdojen mukaisesti. Toisaalta saamme tärkeää tietoa työelämäpalveluiden (Stadin oppisopimus- ja osaamiskeskus) näkökulmasta yritysten työpaikkaohjaajilta ja saamme kehitettyä kestävä ymmärrystä lisäävää yhteistyötä ja verkostoja.

Edellinen malli, jossa teoreettinen tieto ja käytäntö olivat saatavissa eri paikoista, on menettänyt arvoaan monella eri sektorilla ja alalla. Oppilaitokset, opiskelijat, yritykset ja opettajat on nähty omina yksilöllisinä sektoreinaan. Kokemuksellinen oppiminen ja osaamisen hankkiminen ovat syklinen ja sosiaalinen prosessi jossa toimijat ovat aktiivisia. Oppimisprosessi työssä ei ole riippuvainen teoriasta vaan teoria rakentuu prosessin aikana tiedostamatta. Syvempää tietoa ei ole tarpeenkaan sisäistää heti vaan se vankistuu entisestään, kun työhön integroidulle oppimiselle annetaan mahdollisuus ja mahdollistetaan se kaikista tulosuunnista. (Mc Rae 2015, 137-138.)

Opinnäytetyössäni kehittämisen kohde on selvillä. Organisaatioon pitää saada tietoa hyödyistä ja toisaalta tuoda näkyviin prosessi siten, kuinka meidän tahtotilamme on sitä toteuttaa asiakkaan, tässä tapauksessa oppijan ja sisäisen henkilöstön toimesta. Tässä voidaankin todeta, että ilmiö on selvillä ja sen rajaukset ovat luonnollisia työn edetessä. Opinnäytetyön tutkimukseen liittyy näkökulmia vuorovaikutuksen kehittämisestä, koulutuksesta ja motivoinnin merkityksestä. Lisäksi opinnäytetyössä tuodaan esiin uuden mallin mahdollisuuksia, joita voidaan hyödyntää työelämässä toimimalla. Työssä tuoda esiin organisaation toimintaa ja prosesseja, jotta kaikille selviää kuinka ja mitä uudistuksen myötä tulisi tehdä liittyen laajaan oppimiseen työssä jalkautuvaa opettajaa ja ohjausta hyödyntäen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 18-19.)

1.3 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat arvon muodostuminen, ammattitaidon rakentuminen, henkilökohtainen ohjaaminen, puuttuvan osaamisen hankkiminen, toimintatutkimus ja palvelumuotoilu

Arvon muodostumisella tarkoitetaan oppijan näkökulmasta arvon kokemusta oppimisen prosesseissa. Arvo muodostuu verkoston vuorovaikutuksessa ja tässä kontekstissa sitä voidaan käyttää päivittäisissä toiminnoissa ja työprosesseissa. Oppija luo itse arvoa, kun hän toimii verkoston mahdollistamassa osaamisen hankkimisen polulla luoden suhteita ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Oppijan suhteessa oppimisprosessin osallisiin syntyy luonnostaan arvoa, jonka merkitys voi vaihdella tai olla nousujohtantoinen. Arvon luomisen polulla voidaan joutua tekemään uhrauksia esimerkiksi vapaa-ajan ja harrastusten kustannuksella. Oppijan koke-

maa ammatillisen osaamisen kokemuksellista arvoa voidaan kasvattaa mm. kasvattamalla yhtälön osoittajaa. Yhtälön osoittaja voi tässä tapauksessa olla osaamisen tason nosto, jotta hän suoriutuisi vielä vaativimmista tehtävistä ja näin saisi osaamiselleen lisää "hintaa". (Grönroos 2009, 191-194.)

Ammattitaidon rakentumisella tarkoitetaan tässä työssä koulutusta, jota järjestetään oppijalle oppilaitoksessa tietopuolisen koulutuksen osalta sekä ulkopuolisella työpaikalla oppisopimuksen ja/tai koulutusopimukseen perustuen. Oppija hankkii puuttuvaa tietoa tutkintoon tai tutkinnon osiin ja rakentaa osaamistaan ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Yhteistyössä opettajan, ohjaajien ja työpaikkojen kanssa pyritään saavuttamaan oppijan osaamistavoitteet. Opinnäytetyössä myöhemmin, esitellään konstruktivistista oppimiskäsitystä ja oppimista nykyään.

Henkilökohtaisella ohjaamisella tarkoitetaan kokonaisvaltaista näkemystä, johon koko verkosto sitoutuu. Ohjaamisen tulisi taata yhdenvertainen ja tasa-arvoinen ohjaus ja ammattiin kasvamisen mahdollisuus kaikille. Ohjaaminen on osa henkilökohtaista kasvua, oppimaan oppimisen taitoja ja auttaa opiskelijaa tekemään päätöksiä ja valintoja. Jokaiselle tehdään henkilökohtainen suunnitelma opintojen etenemisestä sekä puuttuvan osaamisen hankkimiseksi.

Puuttuvan osaamisen hankkiminen tarkoittaa osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä. Osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa hankitaan osaamista vain niihin tutkinnon vaatimuksiin, joita ei vielä hallita. Lähtökohtaisesti ensin selvitetään ja tunnistetaan aiemmin hankittu osaaminen ja kartoitetaan puuttuva osaaminen. Opiskelija opiskelee sellaista, josta hänellä ei vielä ole osaamista ja opettajan tulee ohjata, tukea ja arvioida sekä tunnustaa aiemmin hankittua osaamista osaksi tutkintoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Toimintatutkimuksella tarkoitetaan ihmisten tekemää tutkimusta ja työn kehittämistä samalla kun itse työssä toimitaan. Tutkimus ja toiminta toteutuvat samanaikaisesti, joka tarkoittaa sitä, että tutkimusta tekee myös käytännön työn toteuttajat. Toimintatutkimuksessa sekoittuvat kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen menetelmä. Toimintatutkimus liittyy käytännön työelämään ja sieltä kumpuaviin ongelmiin, niiden tiedostamiseen, tunnistamiseen ja ratkaisun kautta poistamiseen. Toimintatutkimuksen voima on siinä, että se tehdään toimijoiden toimesta, eikä esimiesten käskystä, yleensä silloin toimijat löytävät siihen myös ratkaisun. (Kananen 2014, 11.)

Palvelumuotoilulla tarkoitetaan tässä yhteydessä yhdessä jaettua ajattelu- ja toimintatapaa. Se on yhdessä tehtävää eri osaamisalojen yhteistyötä palveluiden kehittämiseksi. Palvelumuotoilu koostuu sen prosessista ja työkaluista, joilla päästään kehittämään palveluita asiakkaiden kanssa yhdessä.

2 Ammatillisen oppiminen Stadin ammatti- ja aikuisopistossa

Ammatillinen koulutus uudistetaan kokonaisuudeksi, joka on asiakaslähtöistä ja osaamisperusteista. On vain yksi tapa suorittaa tutkintoa ja oppiminen tapahtuu, pääsääntöisesti työpajoilla ja päällekkäisyyksiä puretaan. Ammatillisen koulutuksen uudistus on nykyisen hallituksen hanke, jossa uudistetaan ohjaus, rahavirrat järjestelmä ja rakenteet. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta on yhdistetty ja lähtökohtana on yksilöllisyys. Ammatillisen koulutuksen uudistus on ollut välttämätöntä tulevaisuuden osaaminen ja ammattitaito huomioiden. Lisäksi koulutukseen on tulevaisuudessa käytettävissä entistä vähemmän rahaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

OPPIOPIMUKSEN JA KOULUTUSSOPIMUKSEN TOIMINTAMALLIT



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

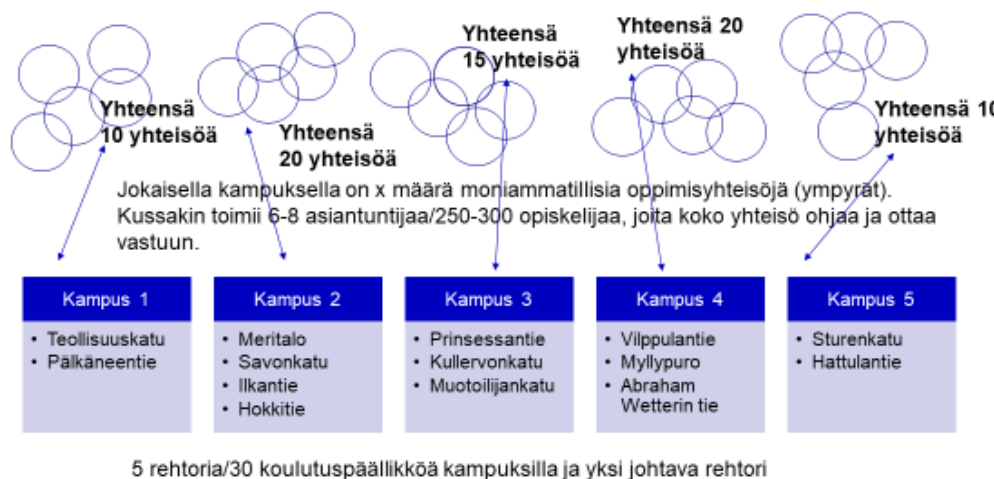
#AMISREFORMI

Kuvio 1: Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamalli (ohjaan.fi 2018)

Organisaatiotasolla, juuri kirjoitushetkellä eletään suuren mullistuksen aikaa. Organisaatio on muuttumassa, uusi työehtosopimus astuu voimaan, ammatillisen koulutuksen uudistus on käynnissä ja aikuiskoulutus fuusioituu ns. nuorisopuoleen reformin ja uuden ammatillista koulutusta koskevan lain myötä. Uuden organisaation ja ammatillisen koulutuksen uudistus poistaa paljon päällekkäisyyttä koulutuksesta ja johtamisrakenteesta, näin organisaation eri toimijat ovat paremmin tietoisia tekemisistään. Tiimien rakentamisen myötä vastuuta siirretään ja annetaan suorittajatasoon, jolloin opettajat ja ohjaajat pääset tekemään päätöksiä silloin

kun niitä tarvitaan. Toki vastuu päätöksistä tulee myös kantaa, siksi tiimin rakenne tulee olemaan hyvin erilaisista osaamisista koottu. Kuvassa 2 on selitetty oppimisyhteisöjen toimintaa, jotka toimivat autonomisina, mutta tuottavat osaamisensa kautta arvoa koko yhteisön käyttöön. Osaaminen on käytettävissä yli tiimi- ja kampusrajojen tulevaisuudessa.

Kampukset ja oppimisyhteisöt



Helsingin

Stadin ammattiopisto

Kuvio 2: Kampukset ja oppimisyhteisöt Stadin ammatti- ja aikuisopisto

Suomalaisesta koulutusjärjestelmästä huolimatta nuorten oppimistuloksissa ja asenteissa on oppimisen suhteen havaittu huomattavaa laskua edelleen. On selvää, että osaamisen alkupään tulee panostaa entistä enemmän ja pidettävä huolta toimivista rakenteista ja oppimisympäristöistä. Toiselle asteelle siirtyminen on varmistettava, varsinkin ammatillisen koulutuksen tulee varmistaa entistä vahvempaa työelämälähtöisyyttä, joustavuutta ja reagoitiherkkyyttä. Digitaalisuuden määrää lisäämällä saamme uusia kiinnostavia tapoja opettaa asioita ja saada oppijat oppimaan ja tekemään työtä. (Valtioneuvosto 2018.)

Stadin ammattiopiston arjessa koulutus uudistus näkyy jo selkeänä reformin hengen mukaisena toimintana. Jokaiselle oppijalle rakennetaan henkilökohtainen polku opintoihin. Työpaikoilla oppiminen tapahtuu vain koulutussopimuksella tai oppisopimuksessa annettujen ohjeiden mukaan. Uutta toimintamallia ylläpitävät erilaiset pedagogiset asiantuntijatiimit, jotka luovat oppimisyhteisöjä eri paikkoihin. Paikoilla tarkoitetaan kaikkiä niitä mahdollisuuksia, joissa oppimista voi tapahtua. (Stadin ammattiopisto 2018.)



Kuvio 3: Ohjauksen avulla luodaan suuntaa oppimiselle (ohjaan.fi 2018)

Vallitsevana ajatuksena ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa on nykyään, että (koulutuksen järjestäjä) meidän tulisi ajatella koulutusta ja oppimisprosessia moniammatillisena, kompetenssit hyväksyvänä, eri alojen rajoja rikkovana ja jatkuvana uusiutumisenä. Tällöin ammatillinen identiteetti ei pääse kehittymään, vaan siitä tuleekin rasite. Jotta jatkuva kehittyminen joustavuus eri suuntiin olisi mahdollista, siitä tulee päästäkin eroon. Kuitenkin on niin, että palkkatyö on vuosikymmen toisensa jälkeen yrittäjämäisempää, jossa oma ammatillisuus ja oman osaamisen vahva tunnistaminen ovat tärkeää. Tämä edellyttää vahvaa ammatillisuutta omasta osaamisestaan ja se on identiteettiä vahvimmillaan. (Eteläpelto & Onnismaa 2010, 26-29.)

2.1 Konstruktiivinen oppimiskäsitys ja oppijat nykyään

Konstruktivismi käsitetään hyvin yleisesti oppimisen teoriana, jopa maailmankatsomuksena. Oleellista nykyään on kuitenkin ymmärtää, kuinka konstruktivismi teoriana on käytettävissä eri yhteyksissä. Mielenkiintoiseksi tämän työn yhteydessä konstruktivistisen näkökulman tekee ontologia. Ontologia itsessään on filosofinen käsite tai oppi siitä, mitä on olemassa. Tapio Puolimatkan (2002, 41-45) mukaan määrittelee konstruktivistisen ontologian ihmisten omista lähtökohdista, kuinka käsitteellistävät asioita, ilmiöitä, esineitä ja olioita. Voidaankin todeta, että jokainen rakentaa oman maailmankuvansa itse, eikä siitä ole yhtä oikeaa mallia. Näin ollen konstruktivistisen ontologian periaatteiden mukaan jokainen rakentaa itse oman käsityksen

esimerkiksi osaamisestaan ja osaamistarpeesta siinä ympäristössä, jossa toimii. (Puolimatka 2002, 40-45.)

2.1.1 Konstruktivismi ja tiedonhankinta

Konstruktivistista oppimiskäsitystä tukee se, että oppija kehittää ja tiedostaa tiedon jäsentelyn ja erilaiset käsitteet, niiden järjestyksellä ei sinänsä ole väliä. Tiedonhankinta sinänsä ei tarvitse olla loogista tai lähteiden riippuvaisia toisistaan, mutta kyseessä tulisi olla kuitenkin prosessi jossa ulkopuolinen todellisuus tarjoaa tietoja ja taitoja jotka saattavat vielä muokautua. Sinänsä mielenkiintoista on myös, osaako oppija yhdistää asiakokonaisuudet, ja havainnot kokonaisuudeksi joka on rakenteellisesti luotettavaa ja käytettävää. (Puolimatka 2002, 46-49.)

2.1.2 Konstruktivismi ja learning in action

Design and Technology Education (2012) julkaisussa, Sheer:n kirjoittamassa artikkelissa: Transforming Constructivist learning into action: Design Thinking in education, tutkittiin konstruktivismiin muuntautumista toimintaan koulutuksessa. Tutkimustuloksena tuli esiin mielenkiintoinen näkökulma, että holistinen konstruktivinen tapa ajatella tarvitsee "työkalun" opintojen suunnitteluun. Perinteisesti ajatellaan oppijaa, joka alkaa oppia osia esimerkiksi tutkimosta, mutta tutkinnon suorittamisen ongelmista päästiin, kun ajateltiin kokonaisuutta. Design Thinking- mallin työkalut ja eri vaiheet, jossa asiakasymmärrystä kokonaisuudesta saatiin tehokkaasti edistettyä ja sitä kautta monta aiempaa kompastuskiveä ratkaistua etukäteen. (Sheer 2012, 11-19.)

Olusegon, S. (2015) julkaiseman tutkimuksenkin mukaan oppijat rakentavat osaamistaan nykyisen tiedon uudelleen ymmärtämisen pohjalta. Vanha tieto ei ole syövytetty kiinni vaan se on muuntautumiskelpoinen riippuen tilanteesta ja kuinka ne yhdistävät siihen uutta ymmärrystä. Toisena periaatteena mainittakoon, että aktiivinen tekeminen ja uusien tilanteiden tuleminen nykyiseen kontekstiin lisää taitoja selviytyä ja ongelmanratkaisutaidot sekä kriittinen ajattelu kehittyvät. (Olusegon 2015, 66-67.)

2.2 Puuttuvan osaamisen hankkimiseen henkilökohtainen ohjaaminen

Koulutuksenjärjestäjän velvoite on henkilökohtaistaa kaikki toisen asteen ammatilliset opiskelijat, oli heidän koulutuksensa rahoitusmuoto mikä hyvänsä. Nykyään uuden lain - Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) mukaan kaikille opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelmaan kirjataan konkreettisesti opiskelijan aiemmin hankittu osaaminen, joka koskee tutkintoa ja sen ammattitaitovaatimuksia, oli hankkimisen tapa mikä hyvänsä. Aiemmin hankittu osaaminen voi tulla esimerkiksi aiemmista opinnoista, ammatinharjoittamisesta, työkokemuksesta, vapaaehtoistyöstä tai harrastuksista. Oleellista edellä mainittujen tietojen kartoittamisella on saada selville, mitä opiskelijan tulee

vielä oppia, jotta tutkinnon ammattitaitovaatimusten tavoitteet saavutetaan. Oleellista on suunnitella oppimisen tavat, oppimisympäristöt ja mahdollisesti tarvittavat tukitoimet ja varmistaa ohjaamisen laadukkuus ja katkeamaton urapolku. Hankittu osaaminen tunnustetaan osaksi tutkintoa ja koulutuksessa keskitytään puuttuvan osaamisen hankkimiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

2.2.1 Ammatillisen tiedon käsittely

Osaamisen kohdistaminen ammattiin ja sen erilaisiin ominaisuuksiin on usein monen eri tarkastelunäkökulman tulos. Ruohotie (1998, 80-85) käsittelee tiedon roolia oppimisessa. Hänen mukaansa ennen kuin suhteemme esitettyyn tietoon kehittyä, voi olla kyse myös luulosta, että osaa. Tämä konkretisoituu usein ajan kuluessa eteenpäin, kun ammatin ja sen hallitsemisen ehdot ovat konkreettisia ja niihin vertaa omaa minäkäsitystä, tarpeita, estoja, puolustusmekanismeja ja muita ominaisuuksia. Usein on kyse väärästä ja puutteellisesta kuvasta itsestä oppijana ja asioiden omaksujana. Uuden tiedon luominen ja omaksuminen on hedelmällistä silloin, kun oppimisympäristö mahdollistaa kyseenalaistamisen ja antaa eri näkökulmia reuna-ehdojen sisällä rakentaa osaamista. Seuraavassa vaiheessa uusia tietoja ja taitoja tulee päästä kokeilemaan. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos voi aiheuttaa paluun aiempiin uskomuksiin ja oletuksiin, mikäli uusia näkökulmia ei päästä integroimaan toimintaan ja niistä ei saada palautetta oppimisen palautteena. (Ruohotie 1998, 80-85.)

Voimme todeta myös osaamisen tunnustamisesta, että se ei ole mikään uusi keksintö. Tynjälä (1999, 163-169) esittelee konstruktivisen pedagogiikan keskeisinä piirteinä mm. oppijan aikaisemman tiedon hyödyntämisen ja erilaisten tulkintojen käsittelyn. Tynjälän mukaan aiempi tieto vaikuttaa aina tulkintaan ja toimintaan sekä yksilökohtaisiin eroihin, kuinka tietoja ja taitoja omaksutaan ja jalostetaan. Oppiminen on yksi yksilön tilannesidonnoisista ominaisuuksista, joka tapahtuu aina paikkaan, aikaan ja tilanteeseen sidottuna. Näin ollen onkin oikeastaan kyseenalaista opettaa ammattia ympäristöissä, joissa sitä ei tulla koskaan harjoittamaan. Nykylain mukaan siis toimitaan oikein pedagogisestikin, mutta sinänsä mitään uutta oivallusta ei ole tapahtunut. (Tynjälä 1999, 163-169.)

2.3 Koulutusuudistuksen myötä uudistuvaan opettajuuteen ja sen verkostoihin

Opettajan tehtävänä on nykyään toimia eräänlaisena valmentajana uusien haasteiden aktivoijana ja erilaisten käytännön tehtävien ohjaajana. Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä opettajuus laaja-alaistuu, kiinnostuksen ja sitoutumisen taso pitää tarkastella uudelleen. Pitää olla riittävät taidot ja tiedot sekä ohjattavien ammattialojen olemusta tulee osata tarkastella ja pyrkiä omaan kriittiseen ajatteluun. Edellä mainittu ei ole kuitenkaan välttämättä itsestään selvyys, koska yleinen kuva laaja-alaistuu ja muuntautuu nopeasti.

2.3.1 Uudistuvan opettajuuden haasteita

Uudistusten myötä ilmiöt saattavat merkitä mm. oppimisprosessin kontrollin vähenemistä. Nykyään oppija tulee aktivoida olemaan keskeinen toimija itse. Opettajuus on muuttunut koko ajan, mutta perinteisessä mielessä opettamiskeskeisyys ei sovi uuteen ammatilliseen toiseen asteen koulutukseen. Opettajuus ei ole tiedon siirtämistä vaan ohjata oppija oppimaan asioita, ilmiöitä ja hänelle uusia sosiaalisia ja kulttuurillisia käytäntöjä. (Luukkainen 2004, 94-97.)

Voidaan ajatella, että oppija on asiakas ja hän toimii monien toimijoiden kanssa, mm työpaikoilla erilaisten ohjaus käytänteiden kanssa, oppilaitoksessa eri opettajien kanssa ja opiskelijatukihenkilöiden kanssa. Haasteena tulee olemaan tavoite saada jokaisen henkilökohtainen strategia toteutumaan. Henkilökohtainen strategia on aina räätälöity ja sen toteutuminen verkostojen kanssakäymisessä tulisi hyödyntää molempiin suuntiin. Suurin tekijä tässäkin oppimisprosessissa on tiedon kulkeutuminen, jotta asiakas voi hyödyntää tietoaan ja kokemustaan jatkossa. Oppijan rooli verkostossa voi olla keskittynyt oppimisprosessiin ja itsensä kehittämiseen, toisaalta hän voi olla osallisena löyhemmissä verkostoissa, esimerkiksi tiedonvaihtoon liittyvissä. Kehittymisen kannalta sekä kuvan muodostuminen kokonaisuudesta takaa laadun, mutta se on oltava jonkun koordinoitua toimintaa. Asiakasrajapinnasta ja verkostoista koottu tieto voi olla pirstaloitunutta, siksi on tärkeää osata kasata asiat yhdeksi kokonaisuudeksi, jotta saadaan mahdolliset innovaatiot hyödynnettyä. (Hyötyläinen & Nuutinen, 2010, 129-130)

Erilaisia kehittämisverkostoja hyödyntämällä organisaatioilla on mahdollisuus tuottaa liiketoiminnan kannalta tärkeää tietoa ja tukea uusien verkostojen syntymistä. Verkostojen kautta organisaatio voi löytää keinot erottua markkinoilla ja jopa löytää uusia mahdollisuuksia. Verkostoissa toimimisen hyötyjä organisaatio voi mitata myös yhteistyön kehittymisenä, osallistumisena esim. palveluliiketoiminnan foorumeihin sekä tiedon ja kokemusten vaihdon muodossa. (Hyötyläinen & Nuutinen 2010, 133-135)

2.4 Työpaikoilla tapahtuva ohjaaminen ja oppiminen nykypäivänä

Prahalad ja Ramaswamy käsitteli kirjassaan *The Future of Competition DART*:ta, jossa asiakkaan kanssa suunnitellaan toiminnot yhdessä. Toiminnan tulisi olla läpinäkyvää palvelutapahtuman alusta loppuun saakka. Asiakkaan tulee tietää mitä tehdään ja antaa hänelle konkreettisia todisteita asiasta. Keskustelu riskeistä ja vastuista pitää myös käydä, yhdessä tekemisen perusta on vuorovaikutus ja sille on oltava suotuista ympäristö. Esimerkiksi asiakaspalvelun toiminnossa asiakaskokemuksella on suuri merkitys, koska yhteinen kokemus voi olla pitkänkin asiakassuhteen avain. Mitä ihmisten välillä tapahtuu ja kuinka he kokevat sen, näkevätkö he kokonaisuuden vai lopputuleman? Näitä kysymyksiä pitää nostaa esille. (Prahalad & Ramaswamy 2004, 30-33.)

Kuten Prahalad ja Ramaswamy (2004) kirjassaan toteaa; asiakkaiden, tässä yhteydessä oppijan omistaminen ja kategorisoiminen ovat mennyttä aikaa. Yritysten tulee siis miettiä, kuinka kokemuksesta tulee brändi. Yritysten tarjoamien tuotteiden ja palvelujen sijaan arvon keskipisteenä on asiakkaan kokemukseen liittyvä kokonaisuuden personointi ja kuinka asiakas voi personoida tuotteen itse itselleen. Esimerkkinä voidaan vaikkapa pitää uutispalvelua, johon voit itse määritellä yksityiskohdat ja kunhan kirjaudut sisään, nettialusta alkaa tunnistamaan sinun "käytöstä", jolloin se voi tehokkaasti tarjota juuri asiakkaan hakuhistorian perusteella mahdollisia tulevaisuuden kiinnostuksen kohteita. (Pralhad & Ramaswamy 2004, 135.)

Stadin ammatti- ja aikuisopiston asiakkaat ovat hakeutuvat aktiivisesti palveluidemme piiriin ja sen vuoksi jokaista asiakasta tulee kuunnella tarkoin ja luoda kuva läpinäkyvästi siitä, mitä ollaan tekemässä ja räätälöimässä juuri hänelle. Palautteiden ja kokemusten myötä kehitämme toimintaa yhdessä sidosryhmien kanssa, joita ovat juuri ne työelämän oppimisympäristöt, joissa ammattia opitaan tekemään.

Samalla ajatuksella ovat myös Doz ja Kosonen (2008) kirjassaan, kun kirjoittavat strategisesta sensitiivisyydestä. Kyky osata lukea juuri sen hetken tärkeimpiä yhteistyökumppaneita eli asiakkaita on tärkein resurssi ja oppimisen mahdollisuus. Kyky hahmottaa kokonaiskuva on tärkeää erilaisissa liiketoimintaympäristön muutoksissa (Doz & Kosonen 2008, 37-38) Nykyään kilpailtu toisen asteen ammatillinen koulutus vaatii johdolta ja toimijoilta hereillä oloa ja erityistä tarkkaavaisuutta ja luottamusta erityisesti henkilöstöön, joka tekee strategian mukaisia päätöksiä asiakkaiden suhteen heidän henkilökohtaisille poluilleen hyvin nopeastikin vaihtuvissa tilanteissa.

Yhteinen sitoutuminen tarkoittaa sitä, että organisaatio pystyy nopeaan päätöksentekoon, koska koko organisaation johto on yhteisesti sitoutunut päätöksiin. Tämä yhteinen sitoutuminen mahdollistaa vaikeiden ja uhkarohkealtakin vaikuttavien päätösten läpiviemisen suhteellisen nopeassa tahdissa. Tässä yhteydessä yhteinen sitoutuminen tarkoittaa, ettei päätöksentekoa hidasta henkilökohtainen epävarmuus tai organisaation sisäinen valtataistelu tai politiikka. (Doz & Kosonen 2008, 55 - 120.)

Organisaation resurssit tulee olla tarpeen mukaan joustavasti käytettävissä. Organisaation rakkenteiden tulee olla mahdollisuuksien mukaan, ainakin osittain kevyt, jotta resurssien hyödyntäminen on nopeaa ja niiden käyttöönotto on mahdollista. (Doz & Kosonen 2008, 75 - 130). Vaikka koulutuksen järjestäjien organisaatiot eivät ole joustavimpia mahdollisia, on niiden "sisään" tehty toimintoja ja resursseja, jotka ovat nopeita hyödyntää ja tuoda heti asiakaspintaan. Näitä resursseja ovat mm. opettajien ohjaamisen resurssi, suomen kielen tuki ja erityinen tuki.

2.5 Jalkautuva opettajuus ja sen organisointi

Jalkautuvalla opettajuudella tarkoitetaan tässä työssä opettamista oikeissa työelämän oppimisympäristöissä. Käytännössä opettaminen ja teoretiedolle yhteyden käytännön tehtäviin antaminen tapahtuu ammattilaisten kanssa oikeissa työelämän tilanteissa. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan kokin osaamisalaan opettaminen siirretään käytännössä yhteistyökumppaneiden keittiöihin, oikeisiin asiakastilanteisiin. Opettaja sopii etukäteen käytänteistä, tavoitteista, aiemmin opitun hyödyntämisestä ja opittavien tehtävien perusteista. Oppijat ovat koko ajan mukana palavereissa, joissa sovitaan em. asioista. Oppijasta riippuen jaksot oikeissa tilanteissa ovat kerrallaan kolme päivää, yksi viikko. Jaksojen toistoja käytännössä aikataulutetaan kolmesta viiteen kertaan jokaista tutkinnon osaa kohden.

Oppimista voidaan järjestää myös niin, että oppimistilanteessa samassa kohteessa on kahdesta kolmeen oppijaa samanaikaisesti, jolloin ryhmässä oppimista ja reflektiota saadaan mukaan vertaisilta. Oppijat ovat eri tasoilla ja siksi heidän on hyödyllistä olla samassa tilassa yhteisen tavoitteen vuoksi, unohtamatta että asiakkaiden tyytyväisyys tulee taata, koska on kyse oikeassa ammattikeittiössä toimimisesta.

2.6 Palvelumuotoiluajattelu osana arkea

Jokainen ihminen on tekemisissä päivittäin palveluiden kanssa. Palvelun arvo muodostuu aina, kun sitä käytetään. Pitää ymmärtää, että emme osta esimerkiksi koulutusta, vaan luomme suhteen tämän palvelun tuottajaan, jota tulemme sitten käyttämään. Vaikka kyseessä olisi yksinkertaisen tuotteen ostaminen, myyjän tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka ihminen ihmiselle käyttäytymistä voidaan muotoilla ja sitä kautta optimoida. Palvelulla lisämyynnin tekeminen on helppoa, jos se on hyvää, koska se monistaa ja markkinoi itseään tehokkaasti kilpailun keskellä. Teollistumisen myötä keskityttiin vain tuotteen ajatteluun, josta seurasi huonoja kokemuksia asiakkaille asiakaspalvelun puuttuessa. Vaikka olemmekin yhä enemmän ohjailtu ylhäältä käsin, silti voimme olla emotionaalisia ihmisiä toisillemme, jotta kohtaaminen olisi miellyttävää. On tietysti selvää, että menestyvän organisaation palkkiot ja palkat voivat johtaa parempaan asiakaskohtaamiseen ja alipalkattu työ voi antaa motivaation palvelulla huonosti. (Polaine, Lovlie & Reason 2013, 36-37.)

Parhaimmillaan yrityksen liiketoiminta on asiakassuhdekeskeistä toimintaa. Tällöin annetaan ihmisille mahdollisuus verkostoitua ja olla toistensa kanssa vuorovaikutuksessa liittyen heidän toimintaansa ja tavoitteisiinsa, jotka kumpuavat motivaatiosta ja tunteista. Jotta ihmiset olisivat palvelun keskiössä, meidän tulee tuntea heidät hyvin. Meidän pitää tietää mitä he haluavat ja milloin, sekä kuinka he itse näkevät tarpeensa. Tietoisuuden lisäämiseksi meidän tulee lisätä sisäistä näkemystä, kuulla toiveita, motivaatioita ja toiveita. (Polaine ym. 2013, 37-39.)

Nykyaikainen toisen asteen opettaminen perustuu, ja tulee lainkin mukaan perustua asiakas-keskeisyyteen. Henkilökohtainen opinpolun muotoilu on vuorovaikutusta, jossa otetaan huomioon aiemmin opittu ja koettu sekä toimintaa ja tavoitetta kartoitetaan kohteen motivaatioista. Ymmärtäminen ja välittäminen, on Stickdornin ja Schneiderin (2012, 128-129) mukaan oltava selkeää, inhimillistä ja oikeudenmukaista asiakkaan perspektiivistä, jotta juuri oikea palvelu kohtaa asiakkaan/opiskelijan.

2.7 Palvelumuotoiluprosessista lyhyesti

Prosessi tarkoittaa jäseneltyä sarjaa eteneviä toimia, jotka kuvaavat toimintaa eri vaiheissa ja loogisesti vaiheesta seuraavaan siirrytään syy-seuraus-suhteen kautta. On tärkeää ymmärtää, että prosessi organisaatiossa säästää kaikkien resursseja. Resurssien säästämällä tarkoitetaan päällekkäisten toimien karsimista, ajan kohdistamista oikeisiin asioihin ja henkisten resurssien jäsentelyä. Palvelumuotoiluprosessin eri vaiheiden kautta lopputuloksen tavoite on ihannetulos ja ymmärrys kohteelle tai kohteessa. Tuulaniemen (2013, 128-129) mukaan prosessi koostuu määrittely-, tutkimus-, suunnittelu-, palvelutuotanto- ja arviointivaiheista. (Tuulaniemi 2013, 126-128.)

2.8 Eettinen näkökulma

Eettinen näkökulma on monitahoinen asia, ensinnäkin etiikka osa jokaisen ihmisen arkista elämää, jossa hän pohtii suhtautumistaan asioihin ja erottaa oikean väärästä omiin arvoihinsa verrattuna. Toisaalta lait (onneksi) ohjaavat konkreettisia ratkaisuja ja auttavat eettisen normiston tuntemisessa. Kolmanneksi tutkimuksissa huomioitava ja käytetyt eettiset ratkaisut ovat jokaisen tekijän vastuulla. Tutkimusetiikka on myös ammattietiikkaa, jossa osaltaan kysymykset ovat yleisesti moraalisia. Tutkimusta tehdessä tutkija etsii ja ilmentää luotettavaa tietoa, joka kerätään, käsitellään ja arkistoidaan asianmukaisesti. Tutkimusetiikka koskee siis aineiston hankintaa, tietojen soveltamista ja tiedeyhteisön sisäisiä asioita. (Kuula 2006, 21-25.)

2.9 Hyvä tieteellinen käytäntö

Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan (2012, 6-7) mukaan tutkimusetiikassa hyvän käytännön lähtökohtia ovat seuraavat:

- Toimintatavat ovat rehellisiä ja niissä noudatetaan yhteisön tunnustamaa tapaa, huolellisuutta ja tarkkuutta.
- Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arvioinnin menetelmät ovat tutkimuksen kriteeristön mukaisia, ja muutenkin eettisesti kestäviä. Avoimuus ja vastuullinen viestintä tulee huomioida.

- Aiemmat tutkimukset tulee ottaa huomioon asiaankuuluvalla arvostuksella ja kunnioituksella. Aiemmin tehtyjen tutkimusten tulokset tulee huomioida arvokkaasti, kun julkaisee omia tuloksia ja johtopäätöksiä huolimatta ristiriitaisuuksista.
- Tutkimuksen suunnitelmallisuus ja toteuttaminen sekä raportointi tallennetaan vaatimusten mukaisesti.
- Mahdolliset tutkimusluvut tulee hankkia. Tutkimukseen osallistuvien toimijoiden ja/tai tutkimusryhmän kesken on sovittava yhteiset periaatteet, vastuut ja velvollisuudet siten, että kaikki ne hyväksyvät. Tutkimuksen edetessä niitä on hyvä tarkentaa yhdessä. Myös tutkimuksen kannalta merkitykselliset sidonnaisuudet muualle on hyvä ilmoittaa ja raportoida sekä selvittää esteellisyys osallistua arviointi- ja päätöksentekoon.
- Tutkimusta tekevät organisaation on noudatettava hyvän hallinnon tapoja toteuttaessaan henkilöstö- ja talouspolitiikkaa.

3 Käytännön arvolupaus

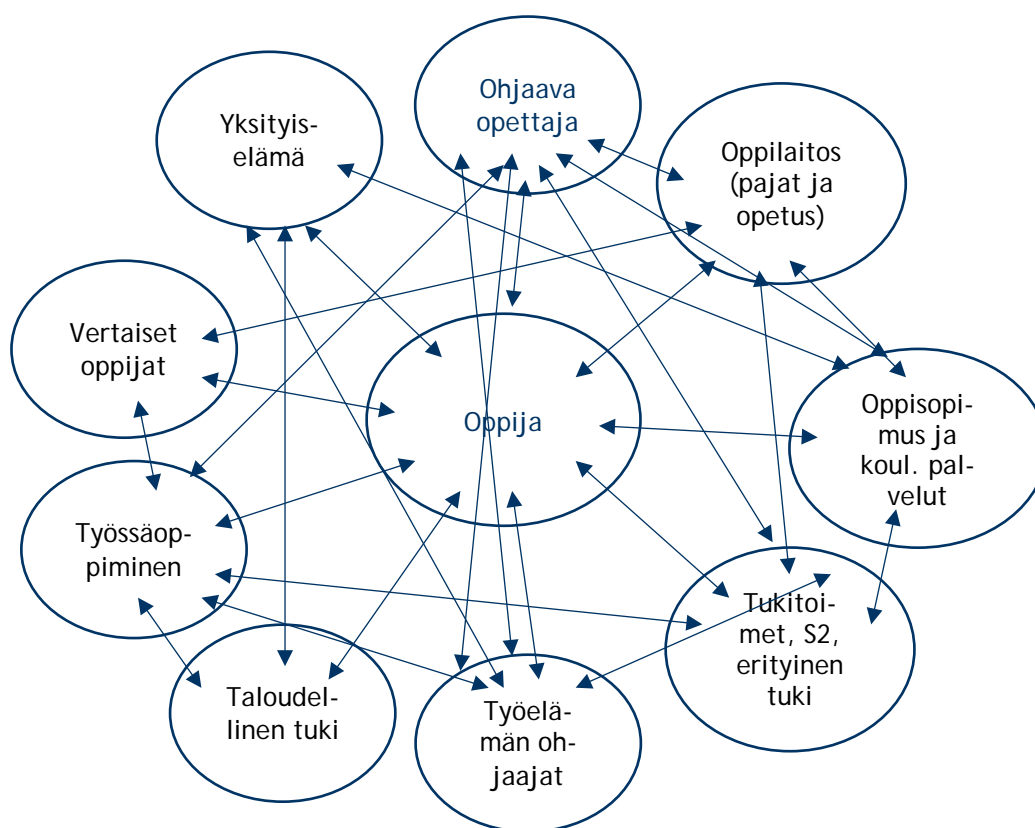
Palvelun tarjoajana, tässä tapauksessa Stadin Ammatti- ja aikuisopisto lupaa uusille "asiakkailleen" ammattitaitoa ja siihen pääsemiseksi erilaisia työkaluja, kuten valmistavaa koulutusta, työpajoja, oppimista työssä, suomen kielen tukea ja esimerkiksi tukea oppimisvaikeuksiin. Arvolupaukseen liittyy siis paljon tekijöitä, joiden yhteiskehittämisen kautta on mahdollista saavuttaa lopputuote, ammatti. Toki pitää huomata, että arvolupaukseen liittyy kaikki osapuolet, joista yhtenä tekijänä on odotuksen rooli, oppija.

3.1 Arvolupauksen lunastaminen

Kilpailu- ja markkinayhteiskunnassa on olemassa paljon erilaisia arvolupauksen tekijöitä, joista osa naamioi saman tuotteen verhoon, joka antaa odottaa enemmän. Matkalla luvattuun voi arvo vielä kasvaa, mutta säännösten ja lakien mukaan toimiessaan kaikilla on sama lopputuote nimikkeenä. Palvelun tarjoajan ja tuottajan tulee sitouttaa kaikki toimijat samaan päämäärään. Ison organisaation osalta se on vaikeaa, koska näkemys lopputuotteesta saattaa olla hyvinkin erilainen. Isoja massoja käsiteltäessä virhemarginaali ja arvolupaukseen pääsemisessä voi olla heittoa, yksittäisiä ja joskus jopa ikäluokkaan riippuvaisia. Yleensä tällöin rahoittaja reagoi ja antaa mahdollisuuden tehdä korjausliikkeen, tai haluaa sille selityksen. Lupauksesta arvon muodostumiseen ja sen lunastamiseen täytyy kaikkien osapuolten ja toimijoiden onnistua, tässä tapauksessa myös asiakkaan. Mikäli arvo muodostuu prosessin aikana ja on tehty oikeita valintoja, arvo alkaa nousta, tässä tapauksessa tutkinnon vaatimusten täyttämisen jälkeen. (Lusch & Vargo 2014, 186-189.)

3.2 Arvon muodostumisen verkosto

Kuvio neljä kuvaa verkostoa, mutta sen sisään on rakentunut koko arvonluonnin vaikuttimet. Yksikertainen verkosto pitää sisällään paljon toimijoita, back stage- portaassa. Näiden vaikuttimien ansiosta oppijan mahdollisuus muodostaa itselleen arvo on mahdollista, mikäli siihen kaikki sitoutuvat. Verkoston toiminnassa on paljon näkymätöntä vaikutinta, mutta tärkeitä co-creation toteutumisen näkökulmasta. Siellä on paljon lakeja, säädöksiä, sopimuksia, sähköisiä palveluja ja kirjoittamattomia toimintaan liittyviä säännöksiä, joiden omaksuminen on tärkeässä roolissa kehittymisen kanssa. Arvo, value ei ole mitään käsin kosketeltavaa vaan sen muodostuminen eri vaiheissa on jokaisen käyttäjän näkökulmasta erilainen. Kuten Prahalad ja Ramaswamy (2004) kirjassaan *The Future of Competition* kuvaa, että arvo voidaan muodostaa yhteistyössä tuottajan ja käyttäjän välillä tai useamman toimijan välillä. Jos lopputulema on tuote, todennäköisesti arvo muodostuu vasta kun loppukäyttäjä saa ostamastaan tuotteesta hyödyn. (Prahallad & Ramaswamy 2004, 10-11.)



Kuvio 4: Arvon muodostumisen yhteiskehittämisverkosto.

Ojasalo & Ojasalo käsittelevät artikkelissaan, Ketteryyttä asiakaskeskeiseen liiketoimintamalliin (2016) arvon muodostumista asiakas- ja palvelulogiikkaan perustuvassa liiketoimintamallissa. Arvo muodostuu heidän mukaansa kaikissa kehittämissä vaiheissa, jossa esimerkiksi yritys on mukana. Opinnäytetyöni käsittelee kuitenkin arvon muodostumista tiettyjen verkostojen välisissä suhteissa ja kohdehenkilöt, oppijat, eivät mahdollisesti voida sen hetkellä osaamisella arvioida arvoa oikeilla painoarvoilla.

3.3 Ammatillisen osaamisen tuottaminen

Aiempi malli, jolla ammatillista osaamista koko Suomen toisen asteen ammatillinen kouluttajaverkosto tuotti, oli vastoin ammatin oppimisen teorioita ja tutkittuja käytänteitä. Kotimaisten ja ulkomaisten julkaisujen ja teoretiedon vastaisesti Suomessa opetettiin ammattiin perustutkintotasolla vielä 2010-luvun alussa. On toki selvää, että mestari-kisälliasetelmaa on hyödynnetty monella alalla ja eri alojen sisäisissä järjestelmissä, näistä esimerkkejä on mm. elintarvikealan oppipoika-leipurimestari, rakennusalalta kölvi-mestari. Aiempi malli tuottaa ammattilaisia on ollut kuitenkin pääosin malli, jossa tieto annetaan edestäpäin, huomioimatta ollenkaan, onko vastaanottava taho saattanut jo oppia asian jotenkin, vai onko ollenkaan mietitty oppijan tavoitteita ja sitä, millä osaamisella hän motivoituisi työllistymään tai kehittämään osaamistaan.

4 Lähestymistapa ja menetelmät

Tavoitteiden ja tutkimuskysymysten selvittyä, sekä lähestymistapana käytetyn toimintatutkimuksen antamien suuntien jälkeen, on syytä lähteä tarkastelemaan käytettäviä menetelmiä. Työn aihepiirin ollessa hyvin lähellä ymmärryksen lisäämistä, on luonnollista käyttää laadullisia menetelmiä. Työn tarkoituksena on tuottaa lisää tietoa ilmiöstä, joka on uusi ja esiintyy valtaosin uudessa ympäristössä. Tutkimuksen kohteesta saadaan näyte, josta tehdään harkittuja päätelmiä ja tulkintoja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 104-105.)

4.1 Mitä on toimintatutkimus ja miten se määritellään

Ilman yhteistyötä ei voida tehdä demokraattista toimintatutkimusta, tutkimukseen osallistuvat kaikki ne joita se koskee. Yhteistyön edellytys on tasa-arvoinen asetelma toimijoita, joilla kaikilla on sama tavoite. Toimintatutkimuksella pyritään muutokseen, joka on pysyvää ja kehittämistyölle halutaan jatkuvuutta. Toimintatutkimus ei pyri yleistämään asioita ja tuloksia kuten tutkimus yleensä käsitetään, toisaalta toimintatutkimus ei sulje pois muita tiedonkeruuja ja analyysimenetelmiä. Parhaiten toimintatutkimus soveltuu tilanteisiin, jossa kehitetään ryhmän tai työporukan/yksikön toimintaa, kohteena voivat olla kaikki inhimillisen toiminnan toiminnot. (Kananen 2014, 11.)

4.1.1 Toimintatutkimus tiedettäkö?

Toimintatutkimus on laadullista ja on lähellä kehittämistutkimusta, mutta toimintatutkimuksessa tutkija tai henkilö on itse prosessissa mukana. Toimintatutkimuksessa etsitään ratkaisuja ilman tilastollisia menetelmiä. Toimintatutkimuksen tulokset ovat lauseita ja sanoja, ei numeroita eikä tilastoja. Toimintatutkimuksen tuloksia ja löydöksiä ei voida myöskään yleistää yleisesti käytettäväksi kuten kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa koko aineisto kerätään ensin ja sitten analysoidaan, kun taas toimintatutkimuksessa prosessissa kuuluu ensin ja välillä kerätä aineistoja ja materiaalia ja välillä analysoida sitä. (Kananen 2014, 20-23.)

Toimintatutkimus antaa laajan ymmärryksen ymmärtää ilmiöitä ja oppia niiden prosesseista samalla kun tutkimusta tehdään. Toimintatutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka asioita koetaan ja miten ihmiset siinä vaikuttavat ja vaikuttuvat. Suora kontakti tutkijaan auttaa asiaa. Tutkijan on oltava mukana kenttätöissä ymmärryksen vuoksi, oppia erityispiirteitä ja nyansseja, joita on joka-paikassa erilaisia mm. ihmiskontakteissa, työtavoissa, hiljaisessa tiedossa ja sen hyödyntämisessä, ammattitaidon hyödyntämisessä ja ammattietiikan kokemisessa. (Kananen 2014, 23.)

4.1.2 Toimintatutkimuksen datan kerääminen ja analysointi

Toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ovat havainnointi, haastattelu, kirjalliset lähteet ja kyselyt. Havainnoinnin muotoja ovat piilo-, suora-, osallistuva- ja osallistava havainnointi. Haastattelutkin voidaan jakaa neljään luokkaan, Eskola ja Suoranta (1998, 87), niitä ovat strukturoidut-, puolistrukturoidut-, teema- ja avoimet haastattelut. Haastattelun muodot ovat syvähaastattelu, yksilöhaastattelu ja ryhmähaastattelu. (Kananen 2014, 77-78.)

Tutkimuksen analysointivaiheessa tiedonkeruumenetelmillä kerätty aineisto litteroidaan tekstimuotoon, koska aineisto voi olla mm. muistiinpanoja, videoita, päiväkirjoja tms. Kun aineisto on yhdessä ymmärrettävässä muodossa, pyritään löytämään vastaus ja tulkinta. Analyysiä voidaankin pitää tiedon käsittelyksi ja tiivistämiseksi, jonka myötävaikutuksesta aineisto muuttaa muotoaan, pilkkoutuu ja muuntautuu tulkinnaksi ja vastaukseksi ongelmaan ja kysymyksiin. (Kananen 2014, 79-80.)

4.1.3 Toimintatutkimuksen raportointi

Toimintatutkimuksen raportissa pitää kuvata tarkasti, mitä on tehty ja miksi, tarinalla tulee olla alku ja loppu. raportissa tulee kuvata ongelma ja tutkittava ilmiö ja kuinka se vaikuttaa toimintaympäristönsä. Tutkimusmenetelmien kautta haetaan vastausta ongelmaan. Tutkimuksen tavoite tulee olla myös kuvattuna ja kerrotaan, kuinka tuloksia mitataan verrattuna tavoitteeseen. Tutkimus- ja kehittämiskohde tulee kuvata mahdollisimman tarkasti, jotta tutkimustulosten verrattavuus onnistuu ja se saa konkreetin, esimerkiksi oikeiden esimerkkien avulla. Osallistujien kuvaaminen raportissa on tärkeää. Osallistujien kuvaamisella saadaan käsitys, millaisten ihmisten toimiessa toimintatutkimus on tehty ja voidaanko sitä soveltaa eteenpäin toisenlaisiin henkilöstöryhmiin ja toisaalta voiko ne olla verrattavissa toisiinsa. (Kananen 2014, 143-152.)

Raportissa on myös hyvä kertoa, millaista tutkimusotetta tutkimuksessa on käytetty. Tutkimusote on lähtökohdan kuvaus joka ohjaa koko toimintatutkimuksen prosessia. Raporttiin kirjataan myös erilaiset käytetyt tiedonkeruumenetelmät, mitä tietoa on kerätty ja millä menetelmällä. Toiminta-tutkimuksessa tulisi kerätä tietoa monella eri menetelmällä, jotta saadaan tuloksia erilaisia menetelmiä käyttäen, se lisää uskottavuutta. Kaikki aineisto käsitellään ja analysoidaan. Raportissa kuvataan kuinka, aineistoa on analysoitu ja millä tarkkuusasteella, kuinka vastaukset saadaan esiin materiaalista asetettuihin kysymyksiin. Erilaisten aineistojen ja tulkintojen lopputulema on raportissa johtopäätösten muodossa. Johtopäätökset tulee olla jäseneltynä ja tiedonkeruumenetelmiin ja tuloksiin integroituna, jotta tuotettuun tietoon ei jää selittämättömiä kohteita. (Kananen 2014, 143-152.)

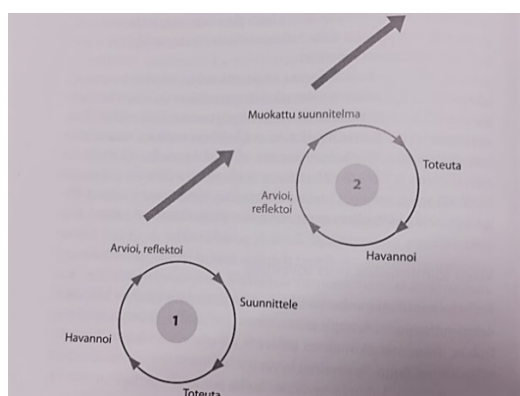
4.1.4 Toimintatutkimuksen työtapa-vaatimukset tutkijalle

Toimintatutkimuksen työtapoihin kuuluu paljon samaa kuin esimerkiksi konsultin työssä, silloin kun se on hoidettu hyvin. Tutkimuksessa työskennellään itse kohteessa ja vietetään siellä aikaa keräten dataa erilaisista vaiheista, kuuntelemalla ihmisiä ja oppimalla heidän taustojaan ja syitä miksi asioita tehdään jollakin tavalla. eri osastojen toimintaan pitää tutustua, jotta oppii ymmärtämään syy yhteyksiä ja pitää kyetä yhdistämään lankoja toisiinsa, jos niitä lankoja ei löydy, ne tulee etsiä. Työskentelyyn kuuluu olennaisena osana avoimuus ja oikeat kontaktit, jotka syntyvät vasta luottamussuhteessa, silloin päästään oikeiden asioiden äärelle. Toimintatapoihin kuuluu myös kirjoittaminen, koko ajan pitää tuottaa tekstiä, ääntä ja kuvaa. Litteroitavaa ei saada muuten, jollei tallentamista aloiteta heti alkuvaiheessa.

Lisäksi työtapoihin kuuluu myös ulkopuolisen roolin hyväksyminen, jos tutkimusta tullaan tekemään ulkopuolisena. Luotettavuuden saavuttaminen ulkopuolisena voi viedä aikaa, eli pitää varautua siihen, että aikaa kuluu. Toisaalta aika antaa perspektiiviä ja näkemystä sekä ymmärrystä miksi ja kuinka ongelma tai vallitseva tila saadaan ratkaistua.

4.2 Kehittämistyön menetelmien käyttöä

Kirjassaan Kehittämistyön menetelmät, (Ojasalo ym. 2014) ovat todenneet, että toimintatutkimuksen menetelmät ovat aina osallistavia ja menetelmien tarkoitus on tuottaa tietoa siitä mikä voisi muuttua tai miksi ei muutosta tapahdu. Haasteena toimintatutkimuksessa on, että se on aina sidottu sen hetkiseen toimintaan ja tulos voi muuttua ja edellisten tutkimustulosten käyttäminen voi olla turhaa. (Ojasalo ym. 2014, 59-61) Tässäkin työssä oleellista juuri tiedon näkökulmasta on kerätä tietoa ryhmäkeskustelulla, aivoriihiyöskentelyllä ja havainnoimalla pitkällä aikavälillä. Ryhmäpohdinnat ja keskustelut on toteutettu aikavälillä kevät 2017-syyskuu 2018. Havainnointitieto perustuu pitkään ja hyvin intensiiviseen seurantaan kohteiden oppimisprosessin seuraamiseen työelämän oppimisympäristöissä vuosina 2014-2018. Toiminnan kokonaisuutta voidaan kuvata yksittäisen havainnoitavan User Journey- kartalla. Lisäksi ryhmäreflektioissa joskus käytetään ns. miniluotaimia virittämässä keskustelua.



Kuvio 5: Toimintatutkimuksen spiraalinen eteneminen (Ojasalo ym. 2014)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tekijät usein keräävät dataa kentältä, jossa osallistujat kokevat asioita tai ongelmia oikeissa ympäristöissä. Tutkimuksen instrumentteja, kuten haastatteluita voidaan tehdä suoraan ihmisten kanssa kasvotusten. Käyttäytymistä voidaan seurata suoraan oikeassa ympäristössä ja tehdä siitä johtopäätöksiä aiheeseen. Kysymykset haastatteluissa tulisi olla avoimia, tarkoituksena ei ole saada tarkkaa dataa esimerkiksi numeroiden muodossa. Ei ole myöskään tarkoituksenmukaista käyttää muiden tutkijoiden tekemiä kyselyitä, vaan juuri itse tähän tiettyyn teemaan valmistettuja kysymyksiä, jotka voivat aiheuttaa paljonkin litteroitavaa. (Creswell & Poth 2018, 41-43.)

Tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa on tuottaa ja kerätä tietoa monesta erilaisesta lähteestä, kuten esimerkiksi haastatteluista, havainnoimalla ja juuri tätä tutkimusta varten tuotetuista dokumenteista. Tutkimuksessa rakennetaan kaavat, kategoriat ja teemat tiedon jäsentelyä ja vertaamista varten. Tämä tapaa laittaa tutkijan työskentelemään pohtien kaikkia kantoja ja tuottamaan tietoa eri näkökulmista. Kaikkien osallisten interaktio mahdollistaa teemojen muodon ja laittaa ajattelemaan deduktiivisesti asioita kerättyä dataa kohtaan. (Creswell & Poth 2018, 43-45.)

4.2.1 Tulevaisuusverstas menetelmänä

Ongelman äärelle tulevaisuudesta huolissaan olevat henkilöt saapuvat pohtimaan ongelmia ja ideoita. Kaikki paikalla olevat henkilöt ovat tasavertaisia ja tekemisissä asian kanssa eri rooleissa, näin tulevaisuusverstas antaa mahdollisuuden kehittää ottaen huomioon kaikki tasavertaisina saaden mielipiteensä julki. Tulevaisuusverstaalle tyypillistä on tuottaa innovaatioita jossa osallistujat tuottavat varsinaista sisältöä, josta vetäjä pitää huolen vieden sitä eteenpäin. (Ojasalo ym. 2014, 153.)

4.2.2 Osallistuva havainnointi menetelmänä

Osallistuvalla havainnoinnilla tyypillistä on, että tutkija on fyysisesti mukana tilanteissa ja osallistuu toimintaan. Olematta yhteisön jäsen, tutkijalle osallistumisesta on etua. Näin pääsee syvemmälle ilmiöön ja toiminnan kirjoittamattomiin nyansseihin. Tutkijan on varattava aikaa paljon, muuten ongelmien tunnistaminen, lainalaisuuksiin tutustuminen ja toimintakulttuurin tunnistaminen ei ole mahdollista. Teoriatiedon mukaan reaktiivisuudella ei ole merkitystä, koska päämääränä toimintatutkimuksella on kuitenkin jokin parempi, muutos tai ongelmanratkaisu. (Kananen 2009, 67-68.)

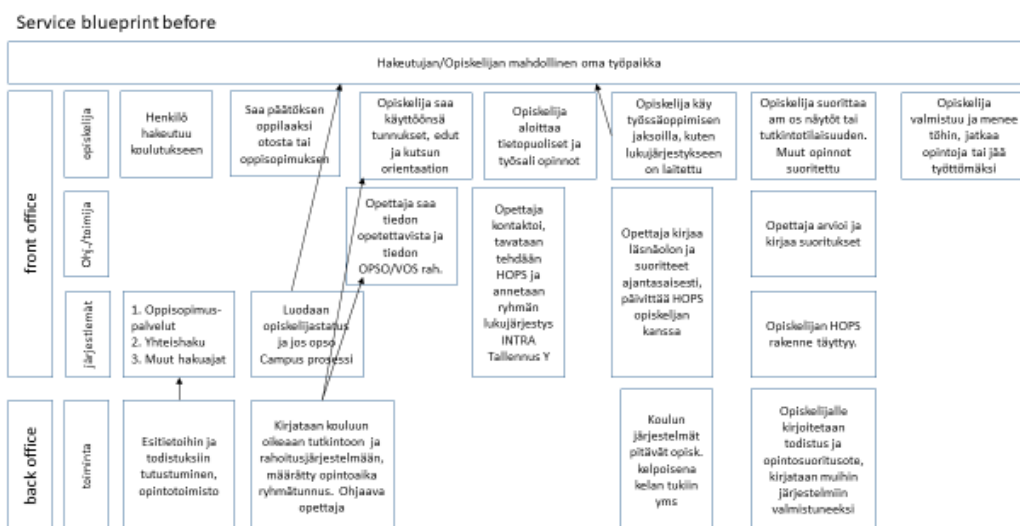
4.2.3 Ideointityöpajat menetelmänä

Kuten James ym. ovat kirjassaan *Action Research for business, nonprofit & Public Administration* (2012) todenneet, että toiminnallinen kehittäminen (tässä yhteydessä ideointipajat) toimii linkkinä eri käsitysten ja ihmisryhmien välillä ja antaa voimaa antaa periksi omista "oikeista" käsityksistä. Konstruoitu tieto eri ideoiden tuloksena voidaan heti ottaa käyttöön ja

jalostaa siitä uutta tietoa ja toimintakulttuuria. Interaktion lisäksi ja sen tuomana hyödykkeenä saamme lisäväriä omaan toimintakulttuuriimme ja voimme vahvistaa tietoisuuttamme muuttuvasta koulutuksen kentästä. (James, Slater & Bucknam 2012, 147-149.)

4.2.4 Ammattiosaajan polku aiemmin

Oppimisen katsottiin pitkään olevan kaikilla lähtötasoltaan sama, vaikka saatettiin tunnistaa osaamista, se jätettiin huomioimatta ja todettiin lisätiedon ja kertaamisen olevan hyödyllistä kuitenkin. Näinhän se varmasti onkin, mutta voidaanko silloin puhua siitä tavoitteesta, joka oli annettu julkista valtaa käyttävälle koulutuksen järjestäjälle valvovalta ja ohjaavalta viranomaiselta, tässä tapauksessa Opetushallitukselta ja Opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Myös oppimistyylit olivat tasapäistettyjä pl. henkilökohtaista oppimisen järjestämistä koskevat suunnitelmat. Kokonaisuus eteni lineaarisesti ylhäältä ohjatulla aikataululla ja usein muut ulkopuoliset ympäröivät, oppimisen mahdollistavat ympäristöt ja henkilöt lähes kokonaan ulkopuolelle sulkien. Kontakteja ja näkemystä muita harrastuksia, järjestötoimintaa ym. vapaaajan toimintaa ei huomioitu oppimisprosessissa saatikka osaamisen tuottamisen elementtinä.



Service blueprint: Viitala, J. 2018

Taulukko 1: Aiemman koulutusmallin mukaisesti kuvattu Blueprint

5 Tutkimustyön menetelmien toteutus

Menetelmät toteuttaminen alkoi osallistuvasta havainnoinnista, jotta alkupiste hahmottuu tilanteesta. Seuraavaksi järjestettiin tulevaisuusverstaas ja tämän jälkeen jälleen toiminnan seuraamista osallistuvalla havainnoinnin keinoin. Viimeisessä vaiheessa ideointityöpajoihin (kolme kpl) osallistui verkoston toimijoita eri näkökulmia edustaen.

Kokonaisuus:



Kuvio 6: Aikataulujana toteutukselle.

5.1 Tulevaisuusverstaasta yleisesti

Tulevaisuusverstaan edellytys on, että osallistujat tiedostavat menneisyyden ja tulevaisuuden vision toiminnasta. Ojasalo ym. (2014) toteavat, että tulevaisuusverstaas soveltuu nykyään erilaisten organisaatioiden kehittämiseen. Tulevaisuusverstaan osalliset ovat olleet tutkinnon suorittamisen kanssa tekemisissä monipuolisesti, joka helpotti paljon tehtävää. Lisäksi heillä oli kehittävä ote ajatellen koko ravintola-alan kehittämistä Helsingin ydinkeskustan kilpailussa tilanteessa.

5.2 Tulevaisuusverstaas

Jalkautuvan opettajuuden tutkinnon perusteisiin liittyvistä tavoitteista työpaikalle järjestettiin Tulevaisuusverstaas. Verstaas järjestettiin 19. huhtikuuta 2017. Tulevaisuusverstaan alussa vetäjä esitteli moodboardin (Liite1), jonka avulla virittäydettiin tunnelmaan.



Liite 1: Tulevaisuusverstaan moodboard

Tämän jälkeen avauksena toimi alustus (Liite2), jonka jälkeen aloitettiin ajattelu ja tuottaminen. Tavoitteena oli miettiä työelämän tavoitteita ja kuinka ammatillinen koulutus vastaa siihen tarpeeseen.



Ideointipaja

Ravintolakokin ammattitutkinto

Helsinki 19.4.2017



Miksi?

- muutos on pysyvää, myös tutkinnon pitää elää
tässä päivässä



- Ammatillisen koulutuksen nykytila HoReCaa-ala, nyt!
- Alan muiden tutkintojen verrattavuus, tarvitseeko verrata?
- Ravintolan tuotteet nykyään, trendit, pysyvyys...
- Kokin toiminnot nykyään, oleelliset asiat
- Motiivit ja tarpeet, kenelle, miksi, kuinka?
- Miksi tehdä kuten ennen?



Tavoitella, mitä teemme työssä ja koulussa tämän eteen? Kuinka muutamme ja opimme?



- Tutkintoon vetovoimaa
 - Sisältö, markkinointi, hyödyt julki
- "Päästä pois" tutkinnon osista arjessa
 - Tutkinto on projekti, joka suoritetaan oppimalla uusia asioita, tutkimalla ympäristöjä, toimien motivoivassa yhteisössä ja osaamistaan arjessa näyttäen.
- Koulun merkityksen "valaistuminen" osaksi kokonaisuutta



Liite 2: Tulevaisuusverstaas alustus

Tässä vaiheessa kaikki osallistujat olivat virittäytyneet tunnelmaan, että ajatuksien kautta olisi mahdollisuus päästä vaikuttamaan koko ammattialan tulevaisuuteen ja lopulta siihen, millaisia ammattilaisia kentällä oppii tulevaisuudessa. Koko verstaas pääajatuksena oli kuitenkin, kuinka opettajuus työpaikalla vie oppimisprosessia eteenpäin ja kehittääkö se samalla koko työyhteisiä vaikuttamaan samoin tuleviin oppijoihin työpaikalla. Tulevaisuusverstaassa oli osallistujia 6, joista kaksi toimi ohjaavana esimiehenä, yksi työntekijän roolissa ja kaksi opiskelijaa.



Kuvio 7: Tulevaisuusverstaas 19.4.2017 (Kuva: Viitala, J.)

5.3 Toiminnan seuraaminen osallistuvan havainnoinnin keinoin

Tämän opinnäytetyön kirjoittajalla on kokemusta toiminnan seuraamisesta työpaikoilla 19 vuoden ajalta hyvin erilaisista oppimisympäristöistä ja tilanteista. Lisäksi näkökulmia kirjoit-

tajalla on suuren kaupungin palveluksesta, pienen kunnan palveluksesta, kuntayhtymän näkökulmasta sekä Euroopan Sosiaalirahaston Hanketyön kannalta. Varsinaisten koulutuksen tarjoajien organisoimien näkökulmasta tehtyä seuranta-aikaa on viiden eri toisen asteen oppilaitoksen ajalta. Tämän työn seurannat on kuitenkin otettu vuosina 2017 kun tämän työn prosessi on ollut käynnissä. Toiminnan seuraaminen on todennettu silloisen esimieheni (koulutuspäällikön), työpaikan ohjaajan ja oppijoiden toimesta (liitteet 3 ja 4).



Kuvio 8: Osallistuva havainnointi kevätkausi 2017, kuva 2.2.2017 (Valokuva: Viitala, J.)



Kuvio 9: Osallistuva havainnointi syyskausi 2017, kuva 28.11.2017 (Valokuva: Viitala, J.)

Havainnointitiedon kerääminen osallistuvan opettajuuden arvosta ja vaikutuksesta oikeassa työskentely-ympäristössä osallistuvan havainnoinnin keinoin toteutuu erittäin hyvin, juuri kuten Kananen (2009, 69) on todennut, silloin kun ilmiötä ei vielä tunneta, on havainnointi ainoa keino saada autenttista ja monipuolista tietoa ilmiöstä. Tämän yhteyden havainnoinnit valikoituivat työhön niissä tapahtuneiden henkilökemioiden ja tilanteiden oikean hengen vuoksi. Oikea "kemia" ja "henki" ovat erittäin tärkeitä havainnoida, koska havaintoihin perustuvassa tutkimustilanteessa ajatuksia ei voida lukea ja ne eivät tule julki ulkoapäin katsottaessa. Toisaalta pidempi jakso antaa myös ajatukset tutkimukselle tueksi.

Toiminnassa havainnoitavat henkilöt olivat perustutkintoa ja ammatillisen lisäkoulutuksen ammattitutkintoa suorittavia henkilöitä, joiden taitotasot olivat hyvin erilaisia, mutta tehtävät oikean työpaikan oppimisympäristössä samoja. Havainnoitavat (kolme eri oppijaa) oppivat työssä työkohteen tiimin ja tutkijan kanssa kahdessa erilaisessa kohteessa, hieman rauhallisemmassa ja yhdessä kiireellisessä. Aikaväli oppimiselle oli seuraava: pisin yhtäjaksoinen työssäoppiminen 1,5 vuotta ja lyhyin kertasuoritus kolme päivää. Ennen jaksojen aloittamista selvitetään henkilöt ja heidän roolinsa, oppimisen tavoitteet ja työtehtävät. Jokaiselle oppijalle tulee suunnitella yksilöllisesti tavoitteen mukaiset työtehtävät ja niiden sisällöt. Huomionarvoista on myös, että työssä tapahtuu muutakin tutkinnoille ominaisia ydinosaamisen työtehtäviä jotka ovat ns. perusosaamista jokapäiväisissä tehtävissä (Liite 5), niiltä osin kuin se on mahdollista.

Suomalainen korvaava ammattillinen hankittavaksi HRC:yn Opettajainkoulutus

Tutkimus suunnitelmalla

Tavoite tutkimus ja osaustutkimus opetus, opettaja ja ohjattujen opettajien, kukaan osastolla, Tiedotteen osastolla

Välitavoitteiden osat		suoritus- / toteutus	johtaminen	opettaja
Kokkien yhteinen		Maailman ja ravintomarkkinan parveissa		
Osaamiseksi kohdatut pakolliset		Ennen ja jälkeen		
Valinnaiset		Ennen ja jälkeen		
Muun tutkimuksen osat		Ennen ja jälkeen		

Opintojakson nimi	kurssi	kurssin	kurssi pu-	suoritus- toteutus	johtaminen	opettaja	muut opettajat
15000000	Käsitteet	Ennen ja jälkeen	1				
15000000	Käsitteet	Ennen ja jälkeen	1				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Maailman ja ravintomarkkinan parveissa	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa 1	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa 2	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa 3	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa 1	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa 2	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa 3	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ruokatuotannon parveissa 4	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 1	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 2	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 3	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 4	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 5	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 6	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 7	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 8	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 9	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 10	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 11	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 12	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 13	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 14	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 15	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 16	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 17	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 18	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 19	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 20	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 21	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 22	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 23	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 24	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 25	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 26	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 27	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 28	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 29	3				
15000000	Maailman ja ravintomarkkinan toimintaa	Ennen ja jälkeen 30	3				

LIITE 5: Henkilökohtainen hankittavan osaamisen suunnitelmapohja

Yksi tärkeä oppimisen piste on reagoida kiireeseen ja muuttuviin suunnitelmiin. Jakson päätteesi keskusteltiin heti, mitkä tunnelmat asiasta tuli ja miten oppija koki oppineensa asioita verrokkina oppilaitoksen järjestämä opetus samassa kontekstissa (Liite6). Välittömästi tapahtuvan keskustelun etuna on, että saadaan heti luotua kuva seuraavasta tavoitteesta ja oppimisen kokemukselle saadaan luotua katkeamaton tie. Arvioinnissa huomioitavaa on se, että oppimisen arviointi on palautetta.

5.4 Havainnoinnin toteuttaminen

Tässä kyseisessä havainnoinnissa videon kuvaaminen oli kokonaan poissuljettu mahdollisuus, koska kohteet (kolme erillistä) työskentelivät ravintolan ammattikeittiössä, joka oli kokonaisuudessa avoin ja asiakkaan nähtävissä koko ajan. Tilanteet ja viestintä ravintolan keittiössä ja tarjoilijoiden kesken on hektistä ja välillä tunteen on pinnassa kiireen ja paineen alla, silloin videokuvaaminen ei ole hyvä ja sopiva keino. Osallistuvan havainnoinnin määrää pienensi ratkaisevasti tutkijan oma kokemus alalta vuodesta 1992 ja toimiminen oppijan ohjaajana työelämän tilanteissa vuodesta 2001. Kuitenkin eri näkökulman ottaminen tätä opinnäytetyötä varten toi lisää havainnoitavia asioita eteen, kuten:

- Osallistuva havainnointi on eri työ kuin aikaisempi rooli opettajana tai arvioijana.
- Vaikeus toimia havainnoijana aktiivisena toimijana kuitenkin puuttumatta oppijan arviointiin perustuen omaan, aiempaan toimintakulttuuriin joko opettajana tai arvioijana.

Kolmesta havainnointi kohteesta (oppijasta) kahden tapauksessa, heille aiemmin tuntematon ohjaaja otti roolin osallistuvana opettajana, jota tämän opinnäytetyön kirjoittaja havainnoi. Kuitenkin niin, että havainnoija tunsii työskentely-ympäristön kulttuurin monen vuoden ajalta sekä ohjaajan toimintatavat ja ammatillisuuden oman alan edustajana ja tutkintomaailman tuntijana eri tutkintotasoilta. Kaikkien kolmen kohteen havainnointi vahvisti käsityksiä keskenään ja ovat havainnoiteina toistensa vertaisia.

5.5 Osallistuvan havainnoinnin tulosten tulkitseminen

Havainnoinnin aluksi oli hyvin selvää, että havainnointi tullaan suorittamaan aktiivisena osallistujana, koska se on luontevaa tutkimuksen alkuvaiheessa. Kuten Ojasalo ym. (2014) ovat todenneet, että tutkittavien ihmisten käyttäytyminen muuttuu ja lieventää vääristynyttä kuvaa, mikäli kohteet ovat tavanneet jo etukäteen vastaavassa tilanteessa useammankin kerran.

Aktiivisen osallistujan etuna havainnoinnissa on, että tutkija pääsee näin hyvin sisälle tutkittavaan ilmiöön olemalla työyhteisön ulkopuolinen jäsen. Aineiston keruun määrä on riippuvainen siitä, kuinka tuttu asia on tutkijalle. Vie hetken aikaa, että ilmiön ja työyhteisön lainalaisuudet selviävät ja kirkastuvat tutkijalle. (Kananen 2009, 67-69.)



TUTINTO:

NÄYTÖN ARVIOINTI

Tutkinnon osa	
Opiskelijan nimi	
Arvioijan nimi	
Päiväys	

Näytön kuvaus ja siitä syntyneet dokumentit (vrt. näyttösuunnitelma; kuvaa tähän toteutunutta työprosessiasi, tehtäväsi ja rooliasi siinä)

Arvioinnin kohde ja arviointikriteerit (kopioi näyttösuunnitelmasta tässä arviotava arvioinnin kohde ja kriteerit)

Itsearviointi (kuinka onnistuit, vahvuudet, kehittämiskohteet)

Arvioijan lausunto ja perustelut (kuinka osaaminen tuli tässä prosessissa esiin, kuinka se vastaa arvioinnin kohteita ja kriteerejä)

Arvioijatiedot

Nimi	
Organisaatio	
Työtehtävä organisaatiossa	
Perehdytys arviointiin saatu	Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>

Allekirjoitus:

Arvioija _____

Opiskelija _____

Liite 6: Oppisen ja osaamisen arviointiin ja suunnitteluun liittyvä lomake malli

5.6 Ideointityöpaja

Ideointityöpajan menetelmänä oli aivoriihi, jolle ominaista on ratkaista ongelmia luovalla tavalla ryhmän voimalla. Ensimmäisessä vaiheessa rajataan käsiteltävää aihetta asettamalla tavoitteita ja rajoja. On hyvä aloittaa vapauttamalla ajatuksia hyvällä alustuksella ja kehottaa avaamaan ajatukset ja mieli kokonaan uudelle tavalle ajatella asiaa. Ideointivaiheessa on vapaa tilanne, jossa vetäjä kirjaa ideat ylös ja kukaan ei saa kommentoida tai arvioida niitä lainkaan. Seuraavassa vaiheessa ideoita pohditaan ja kommentoidaan sekä kritisoidaan, mutta vetäjän antamien ehtojen mukaisesti. (Ojasalo ym. 2014, 160-161.)

On täysin keskustelua ohjaavan vetäjän aktivoinnista ja innostusvaiheen luonnista riippuvaista, kuinka hyvin ideointipaja saadaan vuorovaikuttamaan ilman ennakkoluuloja, kiireettömästi ja avoimesti. Vapaaehtoisen tilaisuuden etu on kuitenkin se, että silloin negatiivisuus asiaa kohtaan ja kielteisyys eri kommentteja kohtaan on hyvin minimi. Kaikkien motiivi on löytää ratkaisu, joka johtaa kaikkia hyödyttävään lopputulemaan ja tilaisuus on miellyttävä. Tavanomainen analyttinen tiedonkeruu voi estää parhaiden ideoiden esiin tulemisen ja ideatyöpajoilla saadaan paljon aikaan. Työpajan tarkoitus on antaa ideoiden lentää vapaasti ja niistä generoida tiivistettyjä tietoja organisaation käyttöön. Ideointi ei välttämättä ole halpaa eikä kaikki ideat ole hyviä. (Ojasalo ym. 2014, 159-161.)

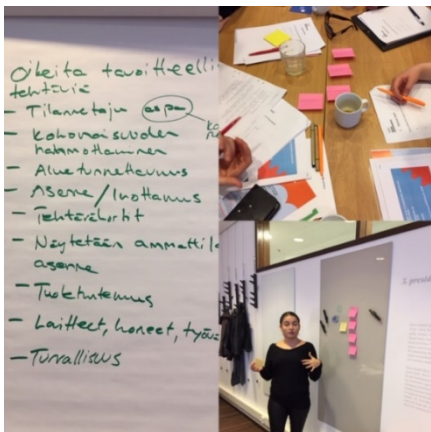
5.7 Ideointityöpajan toteuttaminen

Ideointityöpajoihin osallistuneet henkilöt edustivat sitä osaa verkoston eri toimijoista, jotka ovat koko ajan tekemisissä oppimisen tai ohjaamisen kanssa. Näin ollen he ovat/olisivat niitä henkilöitä, joiden vastuulla on/olisi myös suunnitella ja mahdollistaa opettajien työpaikalla osallistuva ohjaaminen.

Ideointityöpajoissa aiheena oli käsitellä lyhyellä, mutta asiapitoisella alustuksella osallistuvan opettajuuden etuja/hyötyjä ja haittoja. Keskustelu oli avointa ja ideoivaa. Ryhmät oli jaettu yleensä kolmeen pienryhmään, joskus pientä ryhmästä toiseen loikkaamista tapahtui, joka kuului asiaan sujuvasti vieden samalla ajatusmaailmalla olleita eteenpäin asiassa. Ensimmäisen ideoinnin jälkeen, ryhmiä pyydettiin vielä miettimään jo ilmi tulleita ideoita ja katsomaan niitä jokaisen näkökulman kannalta. Tämän jälkeen ryhmä valitsi kolme ideaa eduista ja haitoista ja esitti ne muille kaikkien edessä omalla valitsemallaan tavalla, yleensä tussilla kirjoittaen tai post-it lapuilla. Kaikkien ryhmien lopulliset ideat ja kannanotot otettiin yhteen ja tarkasteltiin niiden samankaltaisuutta tai erilaisuutta, sekä hyödyistä että haitoista. Kiinnostavin keskustelun aihe syntyi, kun keskustelu ohjattiin arvon muodostumiseen. Muodostuuko arvo opettajan ollessa läsnä vai sen jälkeen? Jalostuuko arvo vasta myöhemmin samana päivänä, vai onko arvo sitä osaamista, jota hyödynnetään vasta tiedostamatta uralla myöhemmin.

5.7.1 Ideointityöpaja oppijan näkökulmasta

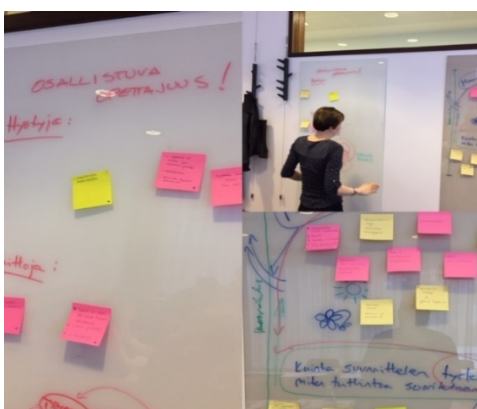
Ensimmäisessä ideointityöpajaan kutsuttiin opettajien työpaikkakäyntien yhteydessä työssäoppimisjaksolla ja oppisopimuksessa olevia opiskelijoita sekä ohjaajia, joita kaikkiaan tilaisuuteen saatiin 10. Käytössä oli hyvän yhteistyökumppaniyrityksen tilat, joissa muutenkin toimi opiskelijoita. Työpaja alkoi klo 9.00 ja päättyi klo 14.00. Välissä oli kahvi- ja lounastauot, joiden aikana saatiin tuulettaa ajatuksia kokoustilan ulkopuolella. Työpajan alku kului esittelyyn ja kokemuksien jakamiseen työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen ja sen jälkeen tutustuttiin uuteen ammatilliseen koulutukseen. Valtaosa ajasta toteutettiin mindstorming-periaatteella, jolloin kaikki saivat mielipiteensä esiin liittyen osallistuvaan opettajuuteen.



Kuvio 10: Ensimmäinen ideointityöpaja opiskelijan näkökulmasta Sokos Hotel Presidentti 22.3.2018 (Kuva: Viitala, J. 2018)

5.7.2 Ideointityöpaja ohjaajien toimesta

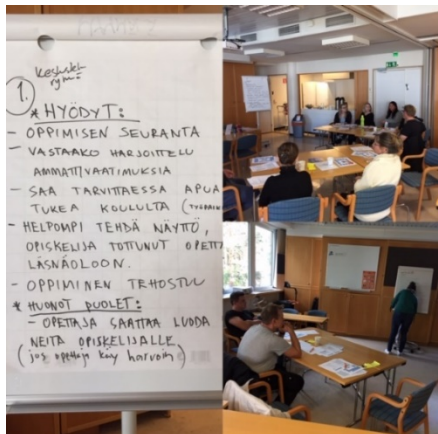
Toinen ideointipaja järjestettiin Helsingin oppisopimus- ja koulutuspalveluissa Helsingin Teollisuuskadun yksikössä. Ideointipaja oli yksi osa isompaa koulutusmoduulia, jota opinnäytetyön kirjoittaja oli kyseisessä yksikössä toteuttamassa. Tässä yhteydessä toteutettu ideointipaja oli kestoltaan kaksi tuntia, jossa mukana oli pääasiassa työpaikoilla toimivia ohjaajia tai ihmisiä jotka toimivat työelämän oppimisympäristöissä mahdollistaen oppimisen työpaikalla. Osallistujia oli 16. Toisella ideointipajalla alustus oli huomattavasti lyhyempi, koska muun koulutuksen aiheet sivusivat ammatillisen koulutuksen uudistusta, reformia sekä ohjausta ja sen erityisvaatimuksia erityistukea vaativille opiskelijaryhmille. Aiheeseen siirryttäessä pajaan osallistuvat henkilöt muodostivat pienryhmissä pohdinnan tuloksista yhteisiä mielipiteitä, hyviä ja huonoja puolia asiasta. He kirjasivat pohdinnan tuloksia post-it- lapuille, joiden avulla pohdinnan tulokset avattiin ryhmittäin muille ryhmille. Kaikkien ryhmien esitettyä kantansa, niistä tehtiin yhteenveto



Kuvio 11. Toinen ideointityöpaja 10.4.2018 työpaikan edustajien, ohjaajien näkökulmasta. Stadin oppisopimus- ja koulutuspalveluiden tilat. (Kuva: Viitala, J. 2018)

5.7.3 Ideointityöpaja esimiesten näkökulmasta

Kolmas tilaisuus järjestettiin Fazerin leipomon tiloissa Lahdessa, jossa samaa, osallistuvan opettajuuden hyötyä ja arvoa käsiteltiin. Kolmannessa ideointityöpajassa oli kutsuttuna pitkäaikaisen yhteistyökumppanin työntekijöitä ja esimiehiä, jotka työskentelevät oppijoiden kanssa erilaisissa tehtävissä leipomossa. Ideointipaja oli kahden tunnin kokonaisuus, joka irrotettiin koulutuskokonaisuudesta, jota tämän työn kirjoittaja oli toteuttamassa kyseisessä yrityksessä. Ideointipaja liitettiin sujuvasti koulutukseen, joka on kestoaltaan useampia päiviä 2 vuoden ajanjaksolla. Ideointipajan tarkoitus ja sen tuloksien vaikutus kerrottiin osallistujille ja annettiin mahdollisuus olla osallistumatta. Pajan sisältö oli jo aiemmin sovittu koulutuksen tilaajan kanssa. Tässä koulutuksessa oli kolme viiden hengen tiimiä, jotka tuottivat innostuneesti aineistoa ja esittelivät ne, kukin vuorollaan muille ryhmille: esittelyiden välissä käytiin kiivasta keskustelua muiden tuotoksista, mutta loppujen lopuksi tulokseksi saatiin yksi fläppitaulu etuja ja haittoja.

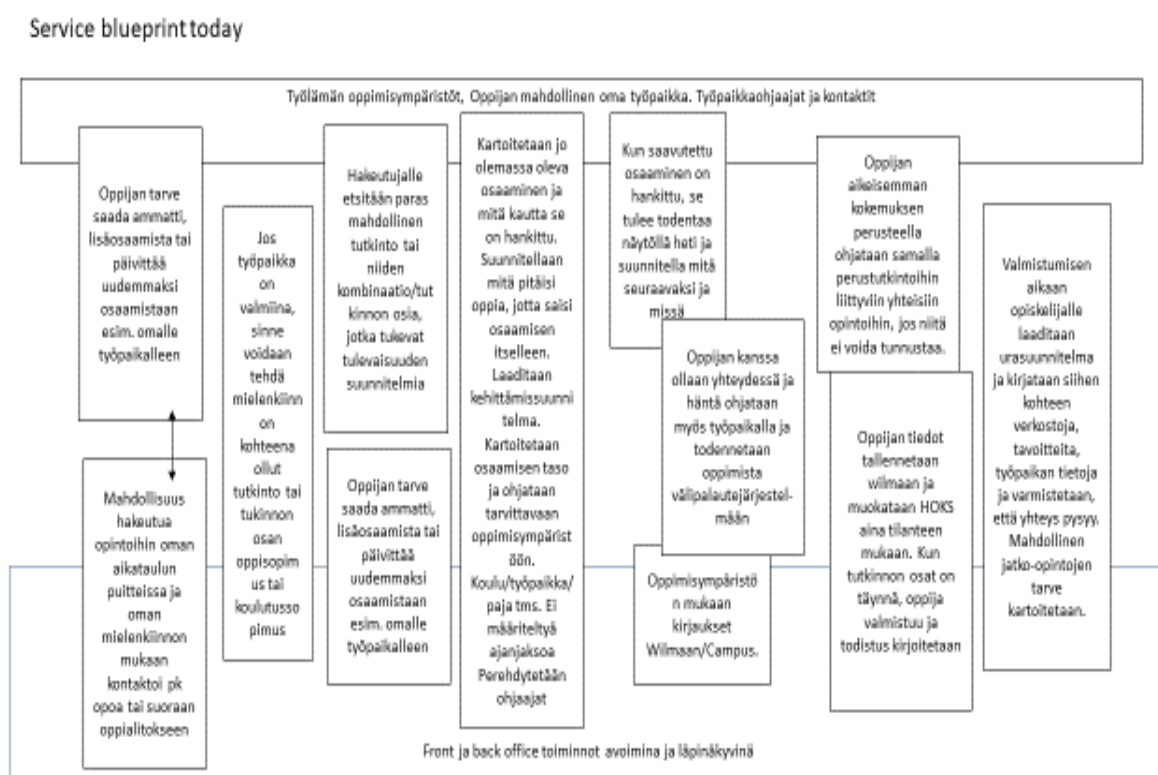


Kuvio 12. Kolmas ideointityöpaja 2.10.2018 Työnantaja/esimies- näkökulmasta. Lahden leipomo, Fazerin tilat (Kuva: Viitala, J. 2018)

6 Kehittämistyön tulokset

Tässä luvussa esitellään tuloksia tulevaisuusverstaan, työpajojen ja osallistuvan havainnoinnin perusteella. Jokaisen tulokset on purettu omalla alaluvullaan.

Menetelmien avulla on tuotettu tietoa, joiden avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä tutkijan toimesta. Tässä kappaleessa esitellään myös Service Blueprintin avulla uusi malli, jolla koulutusta ammatillisella toisella asteella toteutetaan. Nykyisen lain ja asetuksen mukaan, joka on annettu ammatillisesta koulutuksesta, tulee ottaa huomioon opiskelijan tarve ohjaukselle ja opetukselle työelämän oppimistilanteissa sekä työelämän vaikutus koko opintojen kaaren aikana.



Service blueprint: Viitala, J. 2018

Taulukko 2: Reformin mukainen koulutuksen toteutusmalli (Stadin ammattiopiston malli)

6.1 Uuden mallin mukaan toiminta

Uuden Blueprintin kuvauksen mukaan motiivi ja tarve tutkinnolle selvitetään oppilaitoksen tai oppisopimus- ja koulutuspalveluiden toimesta. Huomioitavaa on myös se, että oppijoita on kaikista ikäluokista, heillä voi olla työpaikka valmiina, he voivat olla juuri päässeet peruskoulusta, saapuneet maahan turvapaikanhakijoiksi tai menettäneet työpaikkansa. Näistä lähtökohdista heille räätälöidään oikea tutkinto ja siihen osaamisen hankkimisen polku. Alkutilanteessa tulee selvittää hakeutujan aiemmin elämässään hankkima ja opittu osaaminen, joiden ympärille "kudotaan" oikeat asiat verkostojen avulla, jolla tutkinto saadaan hankituksi.

Jokaisen oppijan yksilöllisen polun luominen siis poistaa ryhmämuotoisen etenemisen kaikista vaiheista ja arvottaa ihmisen sen hetkisen tilanteen oikein. Uuden blueprintin avulla kyseenalaistankin, onko mahdollista, että ryhmän kaikki jäsenet oppivat ja omaksuvat samaan aikaan asiat teoriassa ja käytännössä. Se ei ole mahdollista, mikäli otamme jokaisen yksilön erikseen huomioon. Oppimisen taidot, omaksumisen nopeus ja ammattilaisuuden kehittyminen on jokaiselle yksilöllinen asia. Huomioitavaa on myös tarvittavien tukikeinojen käyttäminen ja resurssi esimerkiksi suomen kielen tukeen tai erityisopettamisen määrään.

Mallin mukaan on oleellista kohtuullistaa kaikki, joka tarkoittaa motivaation ja jaksamisen kannalta ottaa asioiden omaksumiselle aikaa ja asettaa tavoitteet tutkinnolle jokaisen henkilökohtaisen tavoitteen mukaan. Tavoitteiden asettaminen ilmenee usein työssäoppimispaikan valinnan pohtimisella, koulutettujen työpaikkaohjaajien kartoittamisella, oppijan kuuntelemisella ja yhteisten aineiden opettajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä.

Jokainen oppija siis etenee omaa vauhtiaan omalla polullaan, sitä tulee päivittää vähintään neljä kertaa vuodessa ja tärkeää on osaamisen todentaminen silloin kuin se on saavutettu. Meidän tulee myös ottaa toiminnassa huomioon oppijan valmistumisen jälkeinen polku, eli millainen hänen mahdollisuutensa on työllistyä ja mihin hänen olisi hyvä suunnata koulutuksen jälkeen, mikäli työpaikkaa ei ole löytynyt.

6.2 Tulevaisuusverstaan ajatukset ihannetilanteesta

Pienryhmätyöskentelyn periaatteilla vaihdettiin ajatuksia siitä, mikä olisi ihannetilanne. Tuloksena hyvinkin yksimielisellä päätöksellä päädyimme inspiroiviin ajatuksiin siitä, miten kaikki menisi, jos ne menisi kuin toivotaan.

Ravintolan tuotteet ja prosessit olisivat aina ajankohtaisia ja kiinnostavia oppijoiden ja asiakkaiden mielestä. Koettiin myös, että ohjaajilla olisi aina aikaa ohjata oppijoita työnsä ohella ja siihen varatuilla erillisillä tuokioilla. Parhaassa tapauksessa tutkintojen arviointikriteerit on helppo ymmärtää ja saada yhteys työtehtäviin ilman erillisiä "säätöjä". Koettiin myös, että ihanteellisessa tilanteessa koulutuksen järjestäjät lähettävät motivoituneita oppijoita oppimaan ja opettajia riittävällä ohjausresurssilla viemään asioita eteenpäin yksilöllisesti.

6.2.1 Tulevaisuusverstaan innovaatiot kohtaa todellisuuden

Tosiasia on, että innovaatiot vrt. ihannetilanne tässä tapauksessa, olisivat sama asia. Kuten Ojasalo ym. (2014) on todennut tulevaisuusverstaasta, että innovointivaihe ja todellisuuden arviointi yhdistämällä saadaan todellista kehittyntä toimintaa. Lisäksi he toteavat, että verstaas saattaa aukoa paikalleen jääneitä projekteja.

Tulevaisuuden realistiseksi kuvaukseksi ja onnistumisen edellytykseksi koettiin yhteistyön lisääminen ja tiivistäminen verkostossa, kurotaan liian pitkäksi syntyneitä välejä kiinni sekä yhteydenpidolle pitää suunnitella prosessi johon verkoston toimijoiden tulisi sitoutua. Oppijoiden työtehtävät määritellään heti alkuunsa tiiviin opettajayhteistyön kautta, jotta molemminpuolinen ohjaaminen on tavoitteellista ja aikataulutettua. Työtehtävien oppiminen ja niiden monipuolisuus takaavat osaamista eri tutkintotasojen (perustutkinto/ammattitutkinto/erikoisammattitutkinto) ammatillisille tutkinnoille. Ohjaavan henkilöstön tulee tuntee tutkinto, jotta yksittäiset tilaisuudet työelämän oppimisympäristöissä voidaan kohdentaa oppijan tilaisuuksiksi oppia asioita, joista osaaminen ei ole vielä karttunut.

Tulevaisuusverstaassa todettiin myös, että on tärkeää pitää oppijan oppimisprosessin aikana hänelle tulisi mahdollistaa erilaisten vaihtoehtojen näkeminen, jotta mahdollisimman laaja käsitys ammatista olisi todenmukainen ja näin laadukkuus ja läpinäkyvyys säilyisi. Yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen välillä koetaan tärkeäksi muutosten vuoksi sekä yhteisen ymmärryksen vuoksi liittyen kulloisenkin oppijan henkilökohtaiseen tilanteeseen sekä tutkinnon tasoon. Varsinkin haastavissa - ja tukea tarvitsevilla tilanteissa opettajan saatavuus työelämään opettamaan on ollut ratkaisevaa. Ilman sen hetkistä tukea työpaikalle, pahimmassa tapauksessa olisi voinut opiskelija lopettaa ja oppimisen into olisi voinut kuolla kokonaan. Opettajan saaminen paikalle pedagogiikan ja tunnistamisen ammattilaisena on auttanut työelämän toimijoita näkemään oman työnsä tässä yhteydessä niin hyvässä kuin pahassakin sekä antanut heille paljon uusia vinkkejä ohjata ja auttaa oppijoita.

6.3 Havainnoinnin tuloksia

Opettajan osallistuminen oikeaan toimintaan ohjattavansa kanssa vahvisti hänen (oppijan) käsitystään osaamisestaan, itseluottamuksen muodossa, joka näkyi suoraan toimintana. Opettämisen mahdollisuus oikean tavoitteen ja kellonajan puitteissa nopeutti oppimisprosessia huomattavasti, kun tietoa voitiin integroida tuotantoprosessiin. Seuraavien tiedollisten kokonaisuuksien integrointi oli täysin toteutettavissa

- Gastronomista sanastoa
- Ammattiin liittyvää matematiikkaa, kuten annospainoihin leikkaamista ja niiden tarkoitus, mittaaminen (paino ja vetomitta), painohäviön merkitys prosessin eri vaiheissa.
- Annettujen tehtävien aikataulutaminen ja töiden organisoiminen huomioiden kypsennysajat, tila/laitekuormitus, jäähdytys/jäädytysajat.
- Elintarviketuntemus

Oppijan oppimisen haasteet olivat työelämän tilanteissa huomattavasti pienemmässä roolissa kuin oppilaitosympäristössä. Työelämän hektisyys sopi oppijoille, kun taas koululla haasteet jopa tuotiin mielellään esiin. Oppijoille annetut haasteet vahvistivat nopeasti hänen tekemistään ja asian ymmärtämistä tehdyn työn perusteella. Muutaman viikon aikataululla voitiin antaa lukemattomia uusia tehtäviä opittavaksi, kun rinnalla kulki lähes koko ajan, ohjaaja/opettaja tukemassa ja antamassa mm. teoreettista pohjaa perusteeksi oikeisiin työelämän tehtäviin.

Oppijoin itsetunto kasvoi yleisesti ja sitä kautta myös näkemys ammatti-identiteetistä ja siitä, onko itse alalle soveltuva ollenkaan. Positiivisissa tapauksissa intensiivisyys, oppimisen halu ja asioiden omaksuminen johtivat työelämän kanssa tehtyyn kiire-apu työsopimukseen. Yhden oppijan tapaus kaikessa positiivisuudessaan johti ajatuksiin, jotka liittyivät epäilykseen alan soveltuvuudesta oppijalle, halu kuitenkin nähdä muunlaisia konsepteja oli ratkaisu ja myöhemmin työpaikka löytyi kahvilasta. Toisen oppijan tapauksessa, jossa arvioinneissa päädyttiin kiitettäviin, päätyi jatkamaan opintojaan salin puolelle ja saikin omalta työpaikaltaan tarjoilijan työtä heti. Nykyään hän opiskelee alan esimiestehtäviin.

Havainnoitaessa asioita etäämmältä tai itse toiminnassa, oli huomattavaa kuinka nopeasti oppija, riippumatta iästä tai sukupuolesta perehdytyksen jälkeen pääsi töihin käsiksi ja omaksui asioita ja toiminta alkoi tuottavaksi. Tuotannon ohella tehdyt lisäkysymykset veivät työtä eteenpäin ja varsinkin, jos tilanteessa oli toimintakulttuurin tunteva opettaja mukana, omaksuminen oli huomattavasti helpompaa. Kun tuntemattomat asiat tulivat tutuiksi, työskentely oli tehokkaampaa ja samalla oppimisprosessi oli avointa, näin siihen saatiin integroitua aiemmin mainittuja kokonaisuuksia sekä osia niistä vaikeampia teoreettisia asioita ja kuinka tehdä asioita sarjassa nopeammin.

6.4 Ideointityöpajan tuloksia

Yllättävästi kaikkien ryhmien tuotokset olivat samankaltaisia, vaikka kyseessä oli opiskelijasta ohjaajaan, yrittäjiin jopa. Suurin yllätys oli, että ideointityöpajojen tuotokset olivat hyvin yhtenevät verstaan tulosten kanssa. Ideointityöpajassa saatiin ryhmissä tuotettua mm. seuraavia asioita liittyen osallistuvan opettajuuden kriittisiin vaikuttamisen pisteisiin. Oppijoiden koettiin saavan lisää tilannetajua, kun hahmottaa kokonaisuuden nopeammin.

Tuloksena oli myös, että oppija oppii tuntemaan tehokkaasti erilaiset alueelliset toimijat ja heidän erityispiirteet, joilla erottua kilpailijoista. Hän ymmärtää eri ammattien kautta ammattilaisen asennetta, luottamusta ja turvallisuutta. Oppija oppii tuntemaan tehokkaammin tuotteet, palvelun ja tuotannon prosesseissa sekä käyttämään ja huolehtimaan koneista, laitteista ja työvälineistä huomioiden niiden käyttökapasiteetin ja kuormituksen eri ajankohtiin nähden. Koettiin myös, että oppimisen seuranta tehostuu ja työssäoppimisen vastaavuus tutkintoon terävöityy.

Työpaikalla ja ohjaajilla on käytössään nopeasti ja matalalla kynnyksellä oleva opettaja, joka on sitoutunut toimintakulttuuriin ja tuntee prosessin, näin esim. näyttöjen teko on luontevampaa, kun kaikki osapuolet ovat ainakin osittain arkea ja näyttäytyvät huonoina ja hyvinä hetkinä oppimisprosessissa. Miinuksena koettiin, että miten muu työyhteisö asiaan alkaa suhtautua, kun aikaa kuluu enemmän ohjaamiseen. Haasteena mainittiin myös työpaikan paine, kun opettaja on tulossa "töihin", jos toiminta silloin poikkeaa arjen toimista.

6.5 Yhteenveto, kehittämisen oivalluksia ja pohdintaa.

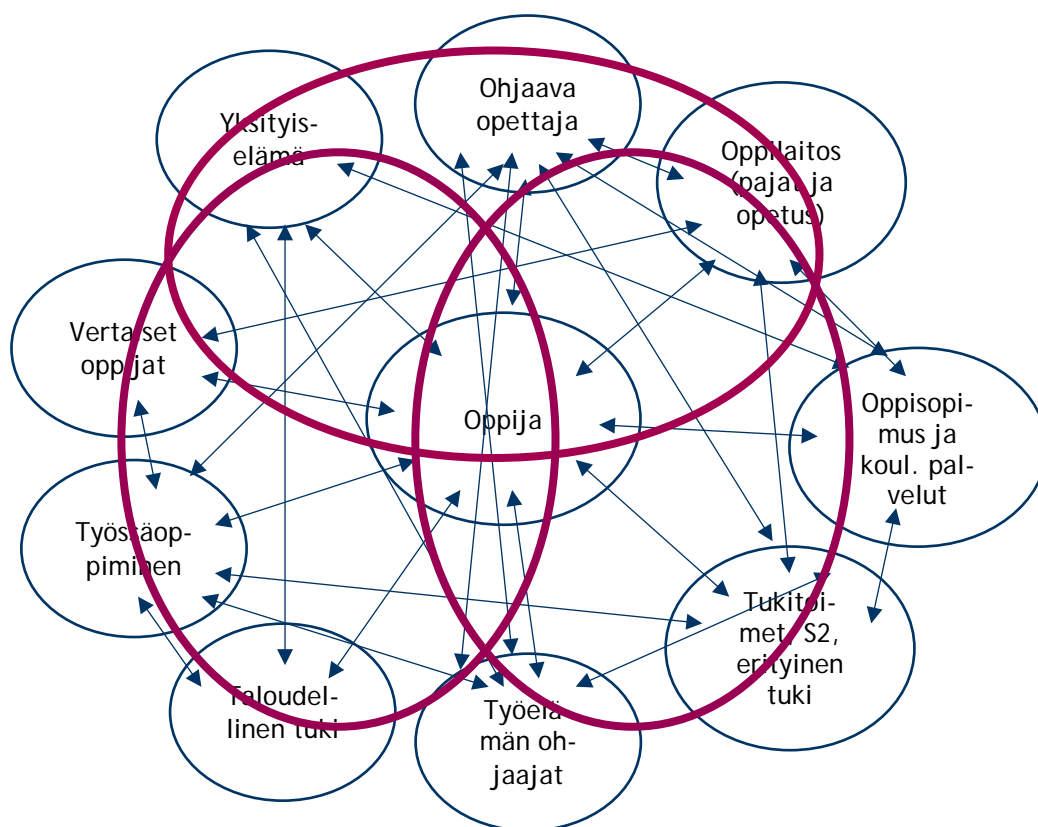
Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat; Kuinka uusi ohjaamisen ja opettamisen malli tuottaa osaamista ja arvoa opiskelijan henkilökohtaisella opintopolulla? Millainen toimijaverkosto tuottaa yksittäisen oppijan ammatillista osaamista tehokkaasti huomioiden henkilökohtaistaminen.

Tulosten perusteella jalkautuvan opettajuuden arvo muodostuu hyvin monimuotoisesti ja käyttäjäkokemuksen mukaan. Tulevaisuusverstaan ja ideointityöpajan koontien antaman tuloksen mukaan arvo muodostuu yksikertaisten asioiden saattamisessa tiettyyn pisteeseen yhteistyössä eri toimijoiden, verkoston toimijoiden kanssa. Paljon riippuu siitä, millainen työyhteisö tai ohjaajat ovat kyseessä. Onnistumiselämyksen tuottamisen kohteena oleva oppija on myös paljon vartijana, onnistuuko verkoston jäsenet muodostamaan arvon hänen ympärilleen. Oppija voi kokea arvon muodostumisen juuri siinä hetkessä, kun hän kehittyy ammatillisesti, arvo voi muodostua ohjaajien ja työpaikan eduksi, joka on toisaalta toivottavaakin. Oppija voi kokea arvon muodostumisen vasta valmistumisen jälkeen tai muutaman vuoden kuluttua siitä. Opettaja kokee arvon siinä hetkessä, kun hän huomaa oppimisen jalostuvan osaamiseksi.

Arvo muodostuu siis erilaisissa vaiheissa pieninä osina ja hyvinolontunteina onnistumisesta ja sen kokemisesta kaikkien verkoston toimijoiden osalta. Arvon muodostuminen voi olla myös hyvin holistinen ajatus esimerkiksi oppijalle tai häntä ohjaavalle työntekijälle, jos heidän väliinsä tulee jokin este tai klikki. Arvo muodostuu silti suuremmissa verkoston osissa ja sen arviointi ja reagointi muutokseen on oleellista ja ohittamatonta. Alla kuvaus, jo työssä kerran esitettyyn verkostomalliin, johon on kuvattu lisäksi arvon muodostumisen renkaat. Tästä on hyvä huomata, että toimijat kehittävät toimintojaan kokemuksen perusteella ja keskiössä on aina oppija. Jokainen renkaan osa linkittyy toisiinsa leikkauspisteissä ja vie vaikuttavuuden uusille verkoston osille. Milloinkaan ei voi tietää, mistä suunnasta uusi oivallus aiemman tiedon perusteella, aiemmin opitun perusteella tulee.

Uuden mallin mukaan työskentely, joka on lain ja asetuksen mukaista, joka on ammatillisesta koulutuksesta annettu (531/2017), on amisreformin mukaista ja se myötäilee hyvin osallistuvan opettajuuden suuntaan. Osallisuus oppimisprosessissa on säädetty lailla, verkoston toimijoiden on huolehdittava oppijan prosessista yhdessä, josta sovitaan esimerkiksi henkilökohtai-

sesti jokaisen kohdalla, kuinka se toteutetaan. Tulevaisuusverstaan, ideointityöpajan ja seurannan selvänä yhteenvedona mielestäni oli, että kisälli oppii mestarilta. Uutena, nykypäivään kuuluvana lisäarvona on osallistuva opettajuus ja sen tuomat mahdollisuudet verkostoitua ja ymmärtää elinikäinen oppiminen, mutta myös työpaikan oppimisympäristöissä tunnistetut haasteet oppijoilla. Kun opettaja on käytettävissä työpaikalla, häneltä saadaan apua suoraan ja välillisesti mm. erilaisiin oppimistyyliin, kielitukea, erityisoppimisen järjestämiseen ja tunnistamiseen sekä perusteellisiin työelämätaitoihin. Mielestäni tämän oppinäytetyön tavoite selvittää jalkautuvan opettajuuden arvoa ja hyötyä on toteutunut hyvin. Aiempi tapa toteuttaa koulutusta verrattuna nykyiseen on mielestäni osoittanut uudistuksen tulleen tarpeeseen, mutta sen toteuttaminen ja ymmärtäminen järjestäjätaholla on vielä alussa ja sen kokonaisuutta ei mielestäni nähdä kehittäväällä ja tulevaisuutta katsoen eteenpäin. Perustan tämän näkemyksen siihen, mitä olen asiasta keskustellut lukemattoman määrän opetuksen ammattilaisten kanssa sekä tämän työn aikana esiin tulleisiin tapoihin toteuttaa kenttätöitä järjestäjän toimijoiden taholta.



Kuvio 13: Arvon muodostumisen yhteiskehittämisverkosto syklisyyden kuvauksella.

7 Tulosten luotettavuus

Tutkimuksen lähtökohtana oli verrata aiempaa tapaa nykypäivään ja katsoa, muodostuuko arvo jalkautuvan opettajuuden ansiosta tai osittain vielä korkeammaksi. Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan oikeaa elämää eri näkökulmista, jolloin todellisuus voidaan ymmärtää moniulotteiseksi. Laadullisissa tutkimuksissa ollaan hyvin lähellä tutkittavaa ilmiötä, henkilöitä tai asiaa ja heidän arkeensa usein osallistutaan. Tulkintojen tekeminen on oleellinen taito, koska niiden avulla tietoon tutustuva henkilö voi tehdä johtopäätöksiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 105)

Tämän tutkimuksen perusteella lukija ja aiheeseen perehtyvä voi hyvin tehdä omia johtopäätöksiään ja päästä hyvin lähelle aihetta jota työssä käsitellään. Tulevaisuusverstaan ajatuksiin ja päätelmiin päästiin helposti alan ammattilaisten ja tulevien ammattilaisten kesken, koska heillä ei ollut keskinäistä painetta tuottaa toistaan parempaa aineistoa, vaan he yrittivät saada kehitystä asiaan.

Osallistuva havainnointi osoitti hyvin millaista apua ja missä tilanteissa oppija niitä tarvitsee kentällä silloin kun on oikea tilanne päällä, asiakkaat tekevät tilauksia ja jokaisen on hoidettava omat tehtävänsä paineessa ja kovassa kiireessä. Tässä sekä oppija, opettaja ja ohjaavat ammattilaiset oppivat lisää huomioitavaa oli, että oppimisprosessi oli nopeaa ja kaikille verkoston osallistujille positiivinen ja tilanteita helpottava kokemus.

Ideointityöpajassa kaikki tekivät vertaistensa kanssa ideointeja ja niiden annettiin kehittyä ja generoitua pajassa käyttämällä triangulaatiota. Ominaista on asioiden ja ilmiöiden tutkiminen monesta eri näkökulmasta. Tässä tapauksessa myös pajaan osallistujat olisivat voineet pitää itseään tutkijoina ja heidän kohteensa on omassa työpisteessä, työelämän oppimisympäristössä.

Toimintatutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella sen pohjalta, että koko työ on erilaisia otteita ja menetelmiä sisältävä kokonaisuus. Kokonaisuus pitää sisällään monia erilaisia tutkimuksia joilla ilmiötä tarkastellaan. (Kananen 2009, 87-88.)

Kuitenkin todettakoon, että tässä nimenomaisessa työssä aikajänne on ollut pitkä ja pajoja sekä seurantaa toistettiin eikä tulokset muuttuneet, pääasiallisessa ilmiössä pysyminen antoi samoja signaaleja luotettavasti, ei sattumanvaraisesti.

Toteavan tutkimuksen kriteereillä voidaan arvioida hanketta vertaamalla saatuja havaintoja alkuperäiseen tavoitteeseen. Jos ongelma ja ilmiö, jonka ymmärtämiseen haettiin ratkaisua ja ymmärrystä avautuu, on toimintatutkimuksen syklisyys onnistunut tavoitteellisesti. (Kananen 2009, 98-99.)

8 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Opinnäytetyö prosessi käynnistyi hyvissä ajoin koulutusohjelman ollessa käynnissä. Tiedostin työn olemassa olon koko ajan ja siihen liittyvien ohjaustapaamisten myötä sain kirjattua kriittisiä pisteitä erinäisille lapuille ylös. Näiden kirjausten avulla aloin kerätä aineistoa havainnoimalla työelämän oppimisympäristöissä opettajuuden esiintymistä. Tuohon aikaan 2017 vuonna oli jo tiedossa uusi ammatillisen koulutuksen suurin uudistus tähän saakka. Kuuluin samaan aikaan työryhmään, joka loi uutta ammatillisen koulutuksen mallia pilottioppilaitoksessa ja raportoi siitä mm. Opetushallitukselle. Oli hyvin luontevaa ja kiinnostavaa tuossa tilanteessa ottaa mukaan oppijat ja työyhteisöt.

Laurean kurssien kautta opin sen, että kokeilemalla erilaisten persoonien kanssa asioita, jopa nollatilanteesta, saadaan aikaiseksi hienoja ideoita. Palvelumuotoilun menetelmät olivat hauskoja ja tehokkaita. Samanaikaisesti kävin toimintatutkimuksen kurssikokonaisuuden ja sen myötä innostuin toimintatutkimuksen syklisyydestä ja tutkimisen vapaudesta ilman estoja.

Ajatukset, keinot ja menetelmät saada sanoma sellaiseen muotoon tähän työhön, kuin sen haluan, on elänyt vielä pitkälle tähän syksyyn. Viimeiset ideointityöpajat ovat antaneet vielä vankemman mielipiteen seistä tulosten takana. Tulevaisuusverstaas herätteli asiat eloon samalla kun ne olivat prosessissa muutenkin, havainnoinnit vahvistivat ja antoivat tälle varmistuksen, sekä ideointityöpajojen tulosten liittäminen tähän antoivat viimeisen varmistuksen ja vahvistuksen ajatukselleni, että muutos on hyvästä, jos sitä osataan verrata oikeassa mittakaavassa oikeaan kohteeseen, eli oppijaan. Mittakaavat paljastuivat työn etenemisen aikana inhimillisiksi. Inhimillistä on pitää vanhasta totutusta kiinni ja olla hyvän olon tunteessa, vaikka se olisikin väärin ja se tiedettäisiin.

Työn kirjoittaminen on vaatinut paljon elämästä, tämän työn kirjoittamisen kohdalla se pitää paikkansa. Tämän työn, melkein kaksi vuotinen prosessi tuli vaatimaan menetyksen, jota ei koskaan saa samassa mallissa takaisin. Teksti on syntynyt fyysisesti n. vuoden aikana, vaikka asiat ovat olleet tarjolla jo kolme vuotta. Opinnot Laureassa ovat tukeneet kaikin puolin ymmärtämään ympäröivää maailmaa paremmin ja uusilla näkökulmilla. Valitettavasti kaikkia asioita ei voi muotoilla uudestaan, mutta ne voi itse nähdä eri tavalla kuin ennen, pienellä riipauksella empaattisuutta, vielä paremmin.

Jos jatkaisin asian tutkimista, haluaisin tietää tutkimuksen perusteella, millainen vaikutus oppimisprosessilla ja osallistuvan opettajuuden ja ohjauksen näkökulmalla on työllistymiseen kyseisellä hotelli- ja ravintola-alalla. Tämän jatkotutkimuksen voisi toteuttaa yhteistyössä uravalmennusta antavien yhteisöjen ja esim. TE- toimiston kanssa.

Lähteet

Painetut

Creswell, J. W. & Poth, Cheryl N. 2018. *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. London. UK. Sage Publications, Inc.

Doz, Y. & Kosonen, M. 2008. *Fast Strategy, How strategic agility will help you stay ahead of the game*. Dorchester. Henry Ling Ltd.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2010. *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa. Hansaprint OY.

Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. 1999. *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Porvoo-Helsinki-Juva. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Grönfors, T. 2010. *Työssäoppiminen -avain tuottavuuteen*. Vantaa. Hansaprint Direct Oy.

Hyötyläinen, J. & Nuutinen, M. (2010). *Mahdollisuuksien kenttä, palveluliiketoiminta ja vuorovaikutteinen johtaminen*. Tampere. Tammerprint Oy.

James, E. A. & Slater, T. & Bucknam, A. 2014 *Action research for business, nonprofit & public administration. A tool for complex times*. California. USA. SAGE Publications, Inc

Kananen, J. 2014. *Toimintatutkimus Kehittämistutkimuksen muotona*. Jyväskylä. Suomen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Kuula, A. 2006. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere. Vastapaino

Luukkainen, O. 2004. *Opettajuus, Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä*. Akateeminen väitöskirja. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print

Lusch, R. & Vargo, S. 2004. *Service Dominant Logic. Premises, perspectives, possibilities*. Cambridge. Cambridge University Press

McRae, N. 2015. *Exploring conditions for transformative learning in work-integrated education*. Journal of Cooperative Education. Special Issue. Canada. University of Victoria

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2014 *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 3. Uudistettu painos. Helsinki. Sanoma Pro

Olusegun, S. 2015. *Constructive Learning Theory. A Paradigm for Teaching and Learning*. IOSR Journal of Research & Method in Education. Volume 5. Issue 6. Federal University of Education, Kano. Nigeria.

Polaine, A., Lovlie L. & Reason, B. 2013. Service Design. From Insight to Implementation. New York. USA. Rosenfeld Media, LCC

Prahalad, C. K. & Ramaswamy, V. 2004. The Future of competition: Co-creating unique value with customers. USA. Boston, Massachusetts. Harvard Business School Press

Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi

Ruohotie, P. 1998. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki. Oy Edita Ab

Sheer, A. 2012 Transforming Constructivist Learning into Action: Design Thinking in education. An international journal 17.3 Design and Technology Education. University of Potsdam

Stickdorn, M. & Schneider, J. 2012. This is service design thinking, basics-tools-cases. Amsterdam. Netherlands. BIS Publisher

Tuulaniemi, J. 2013. Palvelumuotoilu. 2. tarkistettu painos. Helsinki. Talentum Oy

Sähköiset

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 16.4.2018, 26.9.2018, 28.9.2018
<http://minedu.fi/amisreformi>

Tammilehto, M. 2016. Ajankohtaista ammatillisesta koulutuksesta- diasarja. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 16.4.2018
http://www.oph.fi/download/174694_esitys_mika_tammilehto_pdf_.pdf

Stadin ammattiopiston www-sivut. Ammatillinen koulutus uudistuu. Viitattu 29.9.2018
<https://www.hel.fi/amatillinen/fi/koulutukset/taydennys-ja-lyhytkoulutukset/keskustelaan-reformista>

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 24.5.2018. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Ojasalo, K. & Ojasalo, J. 2016. Ketteryyttä asiakaskeskeisen liiketoimintamallin jatkuvaan kehittämiseen ja uudistamiseen. Teoksessa Lappalainen, I. & Ahonen, T. & Nuutinen, M. & Valjakka, T. & Talja, H. (toim.) Arvonluonnin muutoksen aakkoset- arvot, arki, arvostus. Tampere: Juvenes Print. Saatavissa URL: https://issuu.com/vttfinland/docs/muutoksen_aakkoset

Valtioneuvoston www-sivut. Osaamisella ja luovuudella hyvinvointia Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus 2014. Viitattu 28.9.2018.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75216/okm18.pdf?sequence=1&isAllowed>

Valtioneuvoston www-sivut. 2016. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Viitattu 16.4.2018.

<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi>

Kuviot
Kuvaotsikkoluettelon hakusanoja ei löytynyt.

Taulukot
Kuvaotsikkoluettelon hakusanoja ei löytynyt.

Liitteet

Taulukko 2: Reformin mukainen koulutuksen toteutusmalli (Stadin ammattiopiston malli) ...	38
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75216/okm18.pdf?sequence=1&is	
Allowed	48
Liite 1: Tulevaisuusverstaan moodboard	51

Liite 1: Tulevaisuusverstään moodboard



Liite 2: Tulevaisuusverstaas alustus



Ideointipaja

Ravintolakokinn ammattitutkinto
Helsinki 19.4.2017



Miksi?

- muutos on pysyvää, myös tutkinnon pitää elää tässä päivässä



- Ammatillisen koulutuksen nykytila HoReCaa-ala, nyt!
- Alan muiden tutkintojen verrattavuus, tarvitseeko verrata?
- Ravintolan tuotteet nykyään, trendit, pysyvyys...
- Kokinn toiminnot nykyään, oleelliset asiat
- Motiivit ja tarpeet, kenelle, miksi, kuinka?
- Miksi tehdä kuten ennen?



Tavoitetila, mitä teemme työssä ja koulussa tämän eteen? Kuinka muutumme ja opimme?

- Tutkintoon vetovoimaa
 - Sisältö, markkinointi, hyödyt julki
- "Päästä pois" tutkinnon osista arjessa
 - Tutkinto on projekti, joka suoritetaan oppimalla uusia asioita, tutkimalla ympäristöjä, toimien motivoivassa yhteisössä ja osaamistaan arjessa näyttäen.
- Koulun merkityksen "valaistuminen" osaksi kokonaisuutta



Liite 3: Osallistuva havainnointi todennus 1

Helsinki

Stadin
aikuisopistoOPPIMISEN OHJAAMINEN TYÖPAIKALLA, OPPIMISEN HAVAINNOINTI TUTKINNON
SUORITTAMISEN PROSESSISSA

TUTKINTO:	Ravintolekkin ammattitutkinto
TUTKINNON OSA:	Ravintolekkin valmistus
OPISKELIJA:	Levon Lepp
NÄYTÖN AIKA JA PAIKKA:	Ravintola Kiila, Helsinki 30.-31.1-1.-3.2.2017

Jani Viitala on opettajan roolissa ollut ohjaamassa, opettamassa ja perehdyttämässä opiskelijaa tutkinnon osan mukaisiin ammattitaitovaatimuksiin käytännön tehtävissä.

Ajanjaksot suunniteltiin erukäteen ja kaikkien roolit selvitetiin työyhteisölle. Opiskelijan näkökulmasta tavoite oli oppia työprosessin eri vaiheita ja näyttää osaamistaan oikeassa työelämän oppimisympäristössä ja vaihtelevissa tilanteissa.

Opettajana Jani Viitala dokumentoi (stadin aikuisopiston arvioinnin materiaali, arkistoitu tietosuojamateriaaliin) havainnoinnit ja opiskelijan osaamisen palaverissa, osaamista peilattiin tutkinnon osan osaamisvaatimuksiin. Lisäksi havainnoinnista ja oppimisprosesseista pidettiin palautekeskustelu kaikkien osapuolten kesken, jossa kerrattiin suullisesti mitä tehtiin ja opittiin sekä suunniteltiin seuraavaa tavoitetta. Opettajan ja työyhteisön välisestä toiminnasta keskusteltiin työpaikkaohjaajan ja opettajan kesken heti jakson päätteeksi.

Paikka ja aika:	Helsingissä 2.11.2018
Työelämän edustaja:	Ol sell
Nimen selvitys, titteli:	Ol. Kullymäki, Keittiömestari
Tutkinnon järjestäjän edustaja:	
Nimen selvitys, titteli:	Perni Kallionpää, koulutuspäällikkö
Opiskelijan allekirjoitus:	
Nimen selvitys:	LEVON LEPP

Liite 4: Osallistuva havainnointi todennus 2



OPPIMISEN OHJAAMINEN TYÖPAIKALLA, OPPIMISEN HAVAINNOINTI TUTKINNON SUORITTAMISEN PROSESSISSA

TUTKINTO:	Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto
TUTKINNON OSA:	Annosruokien valmistus
OPISKELIJA:	SARI MASALIN
NÄYTÖN AIKA JA PAIKKA:	Ravintola Kiila, Helsinki 27.-29.11.2017

Jani Viitala on opettajan roolissa ollut ohjaamassa, opettamassa ja perehdyttämässä opiskelijaa tutkinnon osan mukaisiin ammattitaitovaatimuksiin käytännön tehtävissä. Ajanjaksot suunniteltiin erukäteen ja kaikkien roolit selvitetiin työyhteisölle. Opiskelijan näkökulmasta tavoite oli oppia työprosessin eri vaiheita ja näyttää osaamistaan oikeassa työelämän oppimisympäristössä ja vaihtelevissa tilanteissa. Opettajana Jani Viitala dokumentoi (stadin aikuisopiston arvioinnin materiaali, arkistoitu tietosuojamateriaaliin) havainnoinnit ja opiskelijan osaamisen palaverissa, osaamista peilattiin tutkinnon osan osaamisvaatimuksiin. Lisäksi havainnoinnista ja oppimisprosesseista pidettiin palautekeskustelu kaikkien osapuolten kesken, jossa kerrattiin suullisesti mitä tehtiin ja opittiin sekä suunniteltiin seuraavaa tavoitetta. Opettajan ja työyhteisön välisestä toiminnasta keskusteltiin työpaikkaohjaajan ja opettajan kesken heti jakson päätteeksi.

Paikka ja aika:	Helsingissä 1.11.2018
-----------------	-----------------------

Työelämän edustaja:	
Nimen selvennys, titteli:	Olli Myllymäki, keittiömestari

Tutkinnon järjestäjän edustaja:	
Nimen selvennys, titteli:	Petri Kallionpää, koulutuspäällikkö

Opiskelijan allekirjoitus:	
Nimen selvennys:	Sari Masalin 0440593070

Liite 5: Henkilökohtainen hankittavan osaamisen suunnitelmapohja

Suunnitelma tarvittavan ammattitaidon hankkimiseksi HRC-pl Oppisopimuskoukutus

Tutkinnon suorittajan nimi: _____
 Tavoitte tutkinto ja suuntautumisala: Hotelli- ravintola- ja cateringalan perustutkinto: Kokin osaamisala / Tarjoilijan osaamisala

Vällytutkinnon osat	Suoritus / Tunnistus	Arviointi
Kaikkille yhteinen	Majoitus- ja ravitsemisalan palveluissa toimiminen	
Osaamisala kohtaiset pakolliset	Ei valittu	
	Ei valittu	
Valinnaiset	Ei valittu	
	Ei valittu	
	Ei valittu	
Muun tutkinnon osa:		

Opintoaika

Suuntautuminen	tutk.osa	kursit	kesto pv	Osaillatun tuhjaksolle	Henkilökohtaiset oppimisen muodot	Oppimisen tavat	Työssä-oppiminen
Yhteinen	kaikki	Orientaatio	1				
Yhteinen	kaikki	Tutkintoinfo	1				
Yhteinen	majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen	Horeca-alalla työskentely	3				
Yhteinen	majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen	Ruoanvalmistuksen perusteet 1	3				
Yhteinen	majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen	Ruoanvalmistuksen perusteet 2	3				
Yhteinen	majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen	Ruoanvalmistuksen perusteet 3	3				
Yhteinen	majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen	Asiakaspalvelun perusteet	3				
Kokki	lounasruokien valmistus ja annosruokien valmistus	Ruokatuotannon syventävät opinnot 1	3				
Kokki	lounasruokien valmistus ja annosruokien valmistus	Ruokatuotannon syventävät opinnot 2	3				
Kokki	lounasruokien valmistus ja annosruokien valmistus	Ruokatuotannon syventävät opinnot 3	3				
Kokki	lounasruokien valmistus ja annosruokien valmistus	Ruokatuotannon syventävät opinnot 4	3				
Kokki	tilaus- ja juhlaruokien valmistus	Tilaus- ja juhlaruoat 1	3				
Kokki	tilaus- ja juhlaruokien valmistus	Tilaus- ja juhlaruoat 2	3				
Kokki	tilaus- ja juhlaruokien valmistus	Tilaus- ja juhlaruoat 3	3				
Yhteinen	kahvilapalvelut ja pikaruokapalvelut	Kahvila- ja pikaruokapalvelut	3				
Yhteinen	kahvilapalvelut ja pikaruokapalvelut	Käfé och snabbmatstjänster	1				
Yhteinen	kahvilapalvelut ja pikaruokapalvelut	Cafe and fast food services	1				
Kokki	Suurkeittiön ruokatuotanto	Suurkeittiön ruoanvalmistus	3				
Kokki	À la carte-ruoanvalmistus	À la carte ruoanvalmistus 1	3				
Kokki	À la carte-ruoanvalmistus	À la carte ruoanvalmistus 2	3				
Kokki	À la carte-ruoanvalmistus	À la carte ruoanvalmistus 2	3				
Tarjoilija	Asiakaspalvelu ja myynti ja annosruokien ja juomien tarjoilu	Asiakaspalvelun syventävät opinnot 1	3				
Tarjoilija	Asiakaspalvelu ja myynti ja annosruokien ja juomien tarjoilu	Asiakaspalvelun syventävät opinnot 2	3				
Tarjoilija	Asiakaspalvelu ja myynti ja annosruokien ja juomien tarjoilu	Asiakaspalvelun syventävät opinnot 3	3				
Tarjoilija	Asiakaspalvelu ja myynti ja annosruokien ja juomien tarjoilu	Customer service in english	1				
Tarjoilija	Juomien myynti ja tarjoilu	Juomien myynti ja tarjoilu 1	3				
Tarjoilija	Juomien myynti ja tarjoilu	Juomien myynti ja tarjoilu 2	2				
Tarjoilija	Juomien myynti ja tarjoilu	Anniskelulainsäädäntö	1				
Tarjoilija	Kokouspalvelut	Kokouspalvelut	3				
Yhteinen	Palvelu- ja jakelukeittiön toiminnot	Palvelu- ja jakelukeittiön toiminnot	1				
Tarjoilija	Tilaus- ja juhlatarjoilu	Tilaus- ja juhlatarjoilu	3				
Tarjoilija	À la carte tarjoilu	À la carte tarjoilu	3				

Liite 6: Oppisen ja osaamisen arviointiin ja suunnitteluun liittyvä lomake malli



Stadin ammatti- ja aikuisopisto

Sivu 1 / 1

**TUTINTO:
NÄYTÖN ARVIOINTI**

Tutkinnon osa	
Opiskelijan nimi	
Arvioijan nimi	
Päiväys	

Näytön kuvaus ja siitä syntyneet dokumentit (vrt. näyttösuunnitelma; kuvaa tähän toteutunutta työprosessiasi, tehtävääsi ja rooliasi siinä)

Arvioinnin kohde ja arviointikriteerit (kopioi näyttösuunnitelmasta tässä arvioitava arvioinnin kohde ja kriteerit)

Itsearviointi (kuinka onnistuit, vahvuudet, kehittämiskohteet)

Arvioijan lausunto ja perustelut (kuinka osaaminen tuli tässä prosessissa esiin, kuinka se vastaa arvioinnin kohteita ja kriteerejä)

Arvioijatiedot

Nimi		
Organisaatio		
Työtehtävä organisaatiossa		
Perehdytys arviointiin saatu	Kyllä <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>

Allekirjoitus:

 Arvioija

 Opiskelija