



LAUREA

Oppisopimuksella palvelualan ammattilaiseksi
työnantajan, rahoittajan ja kouluttajan
..... yhteistyöllä

Väätäinen, Anneli

2010 Leppävaara

Anneli Väätäinen

Oppisopimuksella palvelualan ammattilaiseksi työnantajan, rahoittajan ja kouluttajan yhteistyöllä

Vuosi 2010

Sivumäärä 53+12

Tutkielman tarkoituksena on lisätä oppisopimuskoulutuksen tunnettuutta. Tavoitteena on tehdä näkyväksi eri osapuolien käsitykset oppisopimuskoulutuksesta. Samalla tämän työn avulla yritetään löytää oppisopimuksen osapuolille apukeinoja, joilla autetaan opiskelijan ammattiin valmistumista, työnantajan ja kouluttajan ohjaustyötä sekä varmistetaan palvelualalle ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta. Tässä tutkielmassa kerrotaan valmistavasta koulutuksesta, työssäoppimisesta ja ohjaamisesta sekä työelämäyhteistyöstä. Lähtökohtana on se, että oppisopimuskoulutus on parhaimmillaan loistava ammatillisen koulutuksen muoto, jolla opiskelija saa ammatin ja jonka avulla hän saa tutkinnon suorittettua aidossa työelämässä.

Tässä työssä oppisopimuskoulutusta käsitellään opiskelijan, työnantajan, oppisopimustoimiston ja oppilaitoksen (kouluttajan) yhteistyönä. Työhön on valittu tarkastelun kohteeksi ainoastaan tutkintoon johtava koulutus. Tutkintona on hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto, ravintolapalvelun osaamisala ja tästä tutkinnosta valmistuvat, tarjoilijan tutkintonimikettä käyttävät ammattilaiset. Koulutusmuotona on oppisopimuksella toteutettava näyttötutkinto. Kouluttajan taustana ja näkökulmana on Haaga-Perhon järjestämä koulutus. Haaga-Perho kuuluu Haaga Instituutti –säätöön omistamaan Haaga Yhtymään, johon kuuluu myös Suomen vanhin ravintola-alan oppilaitos, Ravintolakoulu Perho.

Alkuperäinen suunnitelma oli kerätä kirjallisesti valmistumassa olevien ja jo valmistuneiden opiskelijoiden tuntemuksia koulutuksen sopivuudesta ja vaikuttavuudesta. Näämä kyselyt tuottivat kapea-alaisen tuloksen. Tästä syystä näitä tuloksia käytettiin ennakkohaastatteluinä. Tiedonkeruuta täydennettiin teemahaastatteluiluilla. Haastatteluihin osallistui valmistuneita opiskelijoita, työnantajan ja oppisopimustoimiston edustajia. Yhteensä haastateltavia oli neljä tutkinnon suorittanutta, yksi valmistumassa oleva opiskelija ja kolme työnantajan edustajaa, jotka olivat vastuussa työssäoppimisesta sekä kaksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjän edustajaa.

Haastattelujen tuloksista nousi esille tutkinnon soveltuminen työelämän tarpeisiin. Yhtä voimakkaasti esille tuli ohjaajien ja opiskelijan yhteinen kieli. Ohjausta kaivattiin lisää työpaikoille sekä työpaikkaohjaajilta että oppilaitoksen edustajilta. Tutkimus osoittaa, että opiskelija tarvitsee ohjausta sitä enemmän, mitä nuorempi opiskelija on kyseessä. Nykyisellä henkilökohtaistamisella huomioidaan opiskelijan aikaisemmat suoritukset. Opiskelijalta vaaditaan myös runsaasti aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta, sillä aikuisella opiskelijalla on itsellään vastuu oppimisestaan. Kaikkien osapuolien yhteistyön merkitys kasvaa siinä, että työympäristö ja tutkinto sopivat yhteen, teoriakoulutuksen ajankohdat eivät ole alan sesongin huippuina ja työnantajat järjestävät opiskelijan työvuorot teoriajaksot huomioiden. Yhteistyötä ja yhteistä terminologiaa täytyy lisätä.

Asiasanat:

oppisopimuskoulutus, työssäoppiminen, ohjaaminen, näyttötutkinto

The aim of the thesis is to increase the knowledge of apprenticeship training. The aim is to bring to light the participants ideas of the apprenticeship training. At the same time this study tries to find the means with which we can help the participants graduate, the means for guidance of the employers and the trainer, all in order to secure the availability of a skilled labour force to the hospitality. In this study we consider the preparative education, on-the-job training and guidance, as well as the co-operation in the working environment. The starting point is that apprenticeship training at its best is a brilliant form of vocational education and training, which enables the students to acquire a vocation and finish their qualifications in a real working environment.

In this study apprenticeship training is dealt with as a co-operation between the student, employer, the Office for Apprenticeship Training and the educational institution. In the study we have chosen as a target only the education leading to a qualification. The education consists of Vocational Qualification in Hotel and Restaurant Services, specialisation in Restaurant Service; the students graduating with these qualifications will use the graduating title "Waitress". The form of education is a competence-based qualification accomplished by apprenticeship training. The pedigree and perspective of the instructor is the education organized by Haaga-Perho. Haaga-Perho is part of Haaga-Group, which is owned by the Haaga Institute Foundation, to which Helsinki Culinary School Perho also belongs. Helsinki Culinary School Perho is the oldest restaurant school in Finland.

The original intention was to collect written statements concerning the feelings about the adequacy and effectiveness of the education from the graduates and from already graduated students. These questionnaires did provide a too narrow result. Therefore these results were used in this study as anticipated interviews. The gathering of information was complemented with thematic interviews. Participants in the interviews were graduates and also representatives for the employer and for the Office for Apprenticeship Training. All in all four graduates, one graduating student, three representatives for the employer, who were in charge of on-the-job training, and two representatives for the organizer of the apprenticeship training were interviewed.

The conclusion of the interviews resulted in a need to apply the degree to the needs of working life. It also showed very strongly the need for a mutual language for the instructors and the students. More guidance at the workplace was required both by the workplace instructors and by the representatives for the school. The study brings to shows that the students need more guidance the younger they are. With the current individualisation we pay attention to the student's earlier achievements. We also ask for a lot of activity and self-guidance of the student, as the adult students are themselves in charge of their learning. The importance of co-operation between all parties becomes more important when the working environment and studies fit together, when the dates of the theoretical studies do not interfere with the peaks of the season, and when the employers are able to arrange the working shifts for the students taking into account their periods of theoretical studies. Co-operation and shared terminology has to be increased.

Key words: apprenticeship training, on-the-job training, guidance, competence-based qualification

Sisällys

1	JOHDANTO	6
1.1	Työn tarkoitus ja tavoite	7
1.2	Työn rakenne	7
2	OPPISOPIMUS PALVELUALOJEN KOULUTUSMUOTONA	8
2.1	Oppisopimuskoulutuksen historiaa.....	8
2.2	Oppisopimuskoulutuksen lainsäädäntöä	9
2.3	Oppisopimuksen osapuolet.....	11
2.3.1	Koulutuksen järjestäjä mahdollistaa oppisopimuksen syntymisen.....	11
2.3.2	Työnantajana oppisopimuskoulutuksessa.....	12
2.3.3	Oppisopimusopiskelija aidossa työssä.....	12
2.3.4	Oppilaitos tietopuolisen koulutuksen järjestäjänä	13
2.4	Alan osaamistavoite matkailu- ja ravintolapalveluissa	14
2.5	Oppisopimus palvelualan ammatin kouluttajana	14
2.5.1	Oppisopimuskoulutuksessa olevien lomauttaminen	16
2.5.2	Oppisopimuskoulutuksen rahoitus	17
2.6	Näyttötutkintojärjestelmä	18
2.7	Tutkinnon perusteet	19
2.7.1	Voimassa olevat tutkinnon perusteet	20
2.7.2	Tutkinnon perusteet uudistuvat.....	21
2.7.3	Tutkinnon suoritusmääriä	24
2.8	Yhteenveto oppisopimuskoulutuksesta ja näyttötutkinnosta	25
3	KOULUTUKSEN KUVAUS.....	25
3.1	Oppimiskäsitys	26
3.2	Henkilökohtaistaminen	27

3.3	Valmistava koulutus	30
3.4	Työssäoppiminen.....	31
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	31
4.1	Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote	32
4.2	Teemahaastattelu	33
4.3	Haastateltavat ja haastattelun kuvaus	33
5	HAASTATTELUN TULOKSET.....	35
5.1	Teemoittelu haastattelun tuloksen analysoinnissa	36
5.2	Tutkimuksen arviointi.....	36
5.3	Ennakkohaastattelun tulokset.....	37
5.4	Teemahaastattelun tulokset.....	38
5.4.1	Tutkinnon perusteet ja työelämä.....	38
5.4.2	Opiskelijan ja ohjaajien yhteinen kieli	40
5.4.3	Ohjaus	42
5.5	Yhteenvedo haastattelujen tuloksista.....	43
5.5.1	Oppisopimuskoulutuksen vahvuudet	44
5.5.2	Oppisopimuskoulutuksen heikkoudet.....	45
5.5.3	Oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet	46
5.5.4	Oppisopimuskoulutuksen uhat.....	46
5.6	Tutkimuksen luotettavuudesta ja pätevydestä	47
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	48
	LÄHTEET	51
	ARTIKKELIT	52
	SÄHKÖISET LÄHTEET.....	52
	LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Kiinnostukseni tämän työn aiheeseen syntyi vuosien aikana omassa työssä ja lukuisissa keskusteluissa opiskelijoiden, työelämänedustajien, yhteistyökumppaneiden ja kollegoiden kanssa. Näissä keskusteluissa pohdimme koulutusta ja ohjaamisen haasteita. Ymmärsin, että haasteet ovat yhteisiä, vaikka toimintaympäristöt ovat erilaisia.

Tarjoilijan koulutus on tämän työn aiheena siitä syystä, että viime vuosina on ravintola-alalla podettu kroonista pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta. Keskusteluissa harvoin nousee esille tarjoilijan ammattitaidon merkitys asiakaspalvelijana, ensivaikutelman luojana ja yrityksen tuotteiden myyjänä asiakkaita kohdattaessa. Useammin korostetaan kokin ammattitaidon ja ruokatuotteen merkitystä. En kiellä tällä työllä keittiön merkitystä, mutta korostan kokonaisuutta ja kauttaaltaan hyvää ammattitaitoa hotelli- ja ravintola-alan yrityksissä.

Lisäksi yhä nuorempia opiskelijoita on tullut oppimaan ravintola-alan ammattitaitoa oppisopimuksella. Näillä opiskelijoilla ei ole vielä työelämäkokemusta ja sen mukanaan tuomia työelämän ihmissuhdetaitoja. Alalle tarvitaan tulevaisuudessa uusia työntekijöitä. Alalla pysyminen on suuri haaste, sillä jo opintojen aikana alan vaihto ja opintojen keskeytykset ovat myös lisääntyneet.

Vuonna 2007 toimikautensa aloittanut hallitus on ohjelmassaan (Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 2007, 28) todennut, että oppisopimuskoulutusta vahvistetaan ammatillisen koulutuksen järjestämisuotona. Jos rahaa on käytettävissä enemmän, pitäisi myös valmiita tutkintoja tulla enemmän. Mutta mikä neuvoksi, jos opiskelija päättää muuttaa elämänsä suuntaa kesken opintojen tai oppisopimustyöpaikka menee alta tai kemiat eivät kohtaa työpaikalla.

Tämän työn valmistumisen aikana on myös hotelli- ja ravintola-alan yritysten tilanne muuttunut nopeasti kansainvälisen taantuman rantautuessa Suomeen. Aikaisemmin yrityksillä ei ollut riittävästi ammattitaitoista työvoimaa. Nyt ei ole ammattitaitoisellekaan työvoimalle riittävästi töitä. Uutena ilmiönä oppisopimuskoulutukseen ovat tulleet lomautukset ja oppisopimusten purut koeaikana yritysten taloudellisen tilanteen takia. Toisaalta nyt olisi aika panostaa tulevaan nousuun ja kilpailukykyyn kouluttamalla yrityksille ammattitaitoista työvoimaa.

1.1 Työn tarkoitus ja tavoite

Työn tarkoituksena on lisätä oppisopimuskoulutuksen tunnettuutta. Tavoitteena on tehdä näkyväksi eri osapuolien käsitykset oppisopimuskoulutuksesta. Tutkimuksella etsitään vastauksia siihen, millaisilla apukeinoilla oppisopimuskoulutuksen osapuolet voivat auttaa opiskelijan ammattiin valmistumista. Millaista työnantajan ja kouluttajan välistä ohjaustyötä tarvitaan, että sillä varmistetaan ja ammattitaitoisen työvoiman saataavuutta palvelualalle.

Tässä työssä esitellään valmistavaa koulutusta, työssäoppimista ja työelämäyhteistyötä. Lähtökohtana on se, että oppisopimuskoulutus on parhaimmillaan loistava työelämälähtöinen ammatillisen koulutuksen muoto, jolla opiskelija saa ammatin ja jolla hän saa tutkinnon suoritettua aidossa työelämässä.

Erään työnantajan sanoin, aktiivinen helmi saa aina töitä tutkinnon suoritettuaan. Kuitenkin moni hyvä opiskelija jättää opinnot kesken tai hän ei valmistu oppisopimukselle suunnitellussa ajassa. Miten voisimme auttaa näitä opiskelijoita ja samalla vastata yrittäjäelämän tarpeisiin ammattitaitoisen perustyön tekijöistä.

1.2 Työn rakenne

Työhön on valittu tarkastelun kohteeksi tarjoilijan työ ja tutkintoon johtavana koulutuksena on hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto, ravintolapalvelun osaamisala. Koulutusmuotona on oppisopimuksella toteutettava näyttötutkinto. Koulutuksen taustana ja näkökulmana on Haaga-Perhon järjestämä koulutus, jota kuvataan myöhemmin tässä työssä.

Tutkielma on rakennettu niin, että työn alkuosassa selvitetään koulutusmuodon teoreettista taustaa. Luvussa kaksi kuvataan oppisopimuskoulutuksen historiaa ja lainsäädäntöä sekä oppisopimusta koulutusmuotona. Luvussa kaksi kerrotaan myös näyttötutkintojärjestelmästä sekä hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnosta.

Kolmannessa luvussa paneudutaan henkilökohtaistamiseen. Siinä selvitetään tutkintoon valmistavaa koulutusta ja työssäoppimista. Luvussa kerrotaan, kuinka käytännössä koulutus on rakennettu ja mikä on eri osapuolien toimintakenttä ja vastuu.

Luvussa neljä kuvataan tutkimuksen toteutusta, laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tekemistä ja haastattelun vaiheita. Siinä kuvataan teemahaastattelua ja haastateltavia. Luvussa viisi kerrotaan haastattelun tuloksista ja miten tulokset saatiin esille haastatteluista. Luvussa kuusi esitellään haastattelujen perusteella syntyneet johtopäätökset.

2 OPPISOPIMUS PALVELUALOJEN KOULUTUSMUOTONA

Oppisopimus on perinteikäs koulutusmuoto, jonka avulla on opittu käsityön ammattitaito. Vanhempi ammattilainen on siirtänyt ammattitaidon kisällilleen. Wikipedian mukaan oppisopimus on koulutusmuoto, jossa opiskelija tekee töitä yrityksessä ja työnantaja järjestää käytännön työn ja koulutuksen järjestäjä hoitaa teoriaopetuksen. Tässä luvussa esitellään oppisopimuksen historiasta ja nykyisestä tilanteesta palvelualojen koulutusmuotona.

2.1 Oppisopimuskoulutuksen historiaa

Oppisopimuksen juuret ovat jo muinaisissa ajoissa. Sillä 700-luvulla eKr. Kreikan taiteessa ja käsityössä näkyy vahva Lähi-idän ja Egyptin vaikutus. Hämeen-Anttila (2006, 34) kertoo monien käsityötekniikkojen olleet sellaisia, että niitä on ollut mahdotonta oppia pääättelemällä valmiista tuotteesta. Niinpä tekniikan opettelu on edellyttänyt pitkäaikaista vuorovaikutusta opettajan ja oppipojan välillä.

Ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta - kirja julkaistiin Helsingin oppisopimustoimiston 50 -vuotisjuhlan kunniaksi. Kirjassa tuoreemmasta oppisopimuskoulutuksen historiasta kirjoittajat Lankinen ja Viinisalo (2008, 30 - 31) kertovat, että jo 1600-luvulla oppisopimuskoulutus kiinnittyi ammattikuntalaitokseen. Tarkkoja oppisuhteen muotoja ja tutkintoja noudattanut järjestelmä oli käytössä käsityöläisten koulutuksessa. Ammattikunta-

laitos lopetettiin teollistumisen myötä vuoden 1868 asetuksella. Tämän myötä oppisopimuskoulutuksen perinne rapautui 1800-luvun loppupuolella. Seuraavan vuosisadan alkupuolella alettiin uudelleen elvyttää työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Oppisopimuslaki säädettiin vuonna 1923. Sen tavoitteena oli kouluttaa perinteisiin osaajia käsityöläisammatteihin, mutta koulutusmuodon toivottiin yleistyvän myös teollisuudessa.

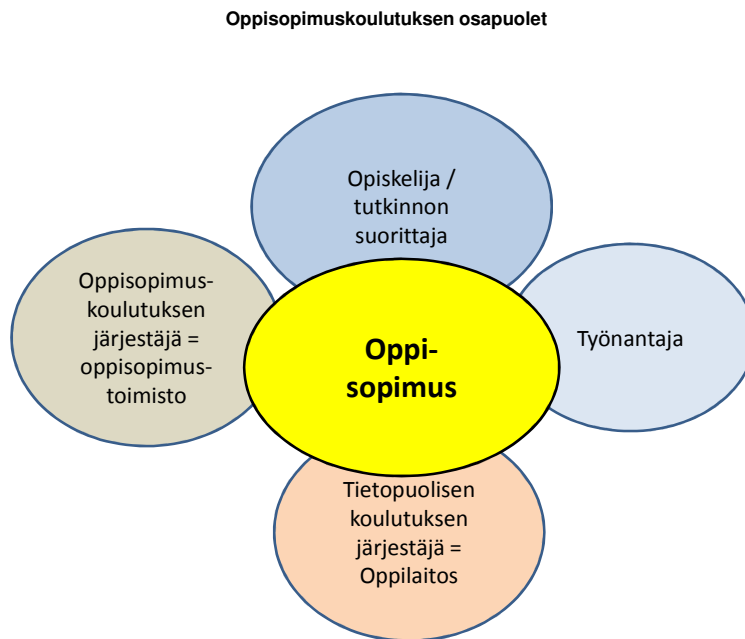
Tuohon aikaan työnantajat luottivat oppisopimuskoulutukseen ja sen tuomaan ammattitaitoon. Työntekijät taas pitivät parempana vaihtoehtona ammatillista koulutusta oppilaitoksessa, ammatin oppimisen ja palkkatason turvaamiseksi. Ravintola-alalla tähän koulutustarpeeseen perustettiin Suomen ensimmäinen ravintola-alan oppilaitos. Nykyiseltä nimeltään Ravintolakoulu Perho sai valtioneuvostolta perustamisluvan 18.12.1933. Ensimmäiset oppilaat aloittivat koulunkäynnin 11.2.1935 (Ravintolakoulu Perhon historia 2009). Alan yrittäjät aloittivat ravintolakoulun suunnittelemisen ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaamiseksi kieltolain päättymisen myötä. Kieltolaki päättyi 5.4.1932 klo 10.

Lankinen ja Viinisalo (2008, 28) kertovat historiikissaan, että Helsinkiin perustettiin oppisopimustoimisto vuonna 1958. Tässä toimistossa aloitti työnsä Suomen ensimmäinen kunnallinen oppisopimuskoulutuksen asiamies, insinööri Jouko Toivonen. Myöhemmin Suomeen luotiin kunnallisten koulutustarkastajien verkosto. Nyt nämä koulutustarkastajat toimivat koulutuksen järjestäjän edustajina oppisopimuksia solmivina viranomaisina.

2.2 Oppisopimuskoulutuksen lainsäädäntöä

Opetusministeriön nettisivuilla kerrotaan, että oppisopimuksella tarkoitetaan käytännön työtehtävissä työpaikalla järjestettäviä opintoja. Niitä täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuskoulutuksesta suurin osa, 70 - 80 prosenttia, tapahtuu työpaikalla. Oppisopimusopiskelijalla on mahdollisuus suorittaa käytännön ammatteihin vaadittavia toisen asteen ammatillisia tutkintoja ja hän voi oppisopimuksen avulla edetä johtamisen erikoisammattitutkintoon saakka. Suomessa voidaan tehdä myös yrittäjälle oppisopimus. Vuonna 2008 oppisopimus laajeni koskemaan viranhaltijoita. Oppisopimusta voidaan käyttää myös ammattitaitoa täydentävään koulutukseen ilman tutkintotavoitetta. (Opetusministeriö 2008.)

Seuraavassa kuviossa kuvataan oppisopimuskoulutuksen keskeistä asemaa opiskelijan, työnantajan, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen yhteistyössä. Parhaimmillaan oppisopimuskoulutus antaa jokaiselle osapuolelle paljon kehittämisen ja kehittymisen eväitä. Opiskelija saa työssäoppimisen ja tietopuolisen opiskelun tuloksena aidossa työympäristössä tutkinnon ja ammattitaidon. Hän voi itse vaikuttaa suorituksiensa aikatauluunsa, nopeuttaa tai hidastaa tutkintonsa valmistumista. Työnantaja saa motivoituneen työntekijän, joka sitoutuu jo opiskeluaikanaan yrityksen liikeideaan. Oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän edustajat pysyvät ajan tasalla elinkeinon tilanteesta. Sillä opiskelijan luona käydään ohjauksikäynnillä useita kertoja oppisopimuksen aikana. Lisäksi aikuisten tutkinto arvioidaan aina aidossa työympäristössä, aidossa työtilanteissa.



Kuvio 1: oppisopimuksen sijoittumisesta yhteistyökumppaneiden välille

Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 630/98) tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista ja kehittää työelämää sekä vastata työelämän osaamistarpeisiin ja samalla edistää työllisyyttä. Oppisopimuskoulutus on tarkoin määriteltyä ja monen viranomaisen valvonnassa olevaa koulutusta. Saman lain 17 pykälässä sanotaan, että oppisopimus on 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehty kirjallinen,

määräaikainen työsopimus, jossa sovitaan käytännön työtehtävistä. Oppisopimukseen liittyy aina kolmas osapuoli, joka liittyy oppisopimukseen tietopuolisten opintojen järjestäjän tai tämä kolmas osapuoli toimii oppisopimuskoulutuksen ja samalla tietopuolisen koulutuksen järjestäjänä.

2.3 Oppisopimuksen osapuolet

Oppisopimuksen syntymiseen tarvitaan vähintään kolme osapuolta. Joista jokaisella on oma vastuullinen tehtävänsä. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä toimii viranomaistehävässä.

2.3.1 Koulutuksen järjestäjä mahdollistaa oppisopimuksen syntymisen

Koulutuksen järjestäjä vastaa sopimuksen syntymisestä ja sen noudattamisesta lainsäädännön mukaisesti. Oppisopimuksesta tehdään kirjallinen sopimus opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän välille. Jos koulutuksen järjestäjä ei järjestä itse valmistavaa koulutusta, se hankkii valmistavan koulutuksen kilpailutuksen perusteella jostakin oppilaitoksesta.

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on valvoa oppisopimuksen toteutuminen kaikkien osapuolien taholta ja solmia oppisopimus sellaisen yrityksen kanssa, joka hoitaa yhteiskunnalliset velvollisuutensa ja työssäoppimisen ohjaamisen. Koulutuksen järjestäjä hoitaa henkilökohtaistamismääräyksen mukaisen hakeutumisvaiheen ja tämän pitäisi taata se, että tutkinnon suorittaja valitsee itselleen oikean tutkinnon. Koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvauksen työssäoppimisen järjestämisestä. Samoin se maksaa oppisopimusopiskelijalla päivärahaa koulutuspäiviltä, jos työnantaja ei maksa hänelle palkkaa tietopuolisen koulutuksen ajalta.

2.3.2 Työnantajana oppisopimuskoulutuksessa

Työnantaja järjestää oppisopimusopiskelijalle tutkintoon sopivan oppimisympäristön. Sellaisen, jossa hän voi mahdollisimman monipuolisesti oppia ammatinsa ja samalla suorittaa näyttötutkinnon.

Työnantajan vastuullaan on järjestää työssäoppijalle ohjausta ja tätä varten täytyy olla nimetty työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaaja auttaa tutkinnon suorittajaa ammatin oppimisessa työssäoppimissuunnitelman mukaan. Työnantaja suunnittelee yhdessä koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen kanssa oppisopimusopiskelijan työn sellaiseksi, että hän pääsee tarvitsemaansa tietopuoliseen koulutukseen ja voi suorittaa tutkintonsa aidoissa työelämän tehtävissä.

2.3.3 Oppisopimusopiskelija aidossa työssä

Oppisopimusopiskelijan tehtävänä on ottaa kaikki oppi irti työssäoppimisesta ja tietopuolisesta koulutuksesta. Hänen tehtävänsä on siirtää oppimansa asiat omaan ammatitaitoonsa. Suurin vastuu oppimisessa on tutkinnon suorittajalla itsellään. Häneltä vaaditaan aktiivisuutta ja tiukkaa ajanhallintaa. Hän tekee yleensä lähes täysiä työvuo-roja, opiskelee ja muuhunkin elämäänsä pitäisi jäädä aikaa. Kukaan ei opiskele toisen puolesta, valmistuminen on itsestä kiinni. Mutta apua ja ohjausta täytyy tarvittaessa saada oppimiseen.

Oppisopimusopiskelijan ohjauksen tarve riippuu paljon hänen aikaisemmista oppimiskokemuksistaan ja motivaatiosta opiskeltavaa asiaa kohtaan. Ruohotien (1998, 7 - 9) mukaan oppijan motivaatiolla ja oman toiminnan arvioinnilla on suuri ammatillisessa kehittämisessä riippumatta siitä onko kyseessä arkielämän tilanteet vai järjestetty koulutus.

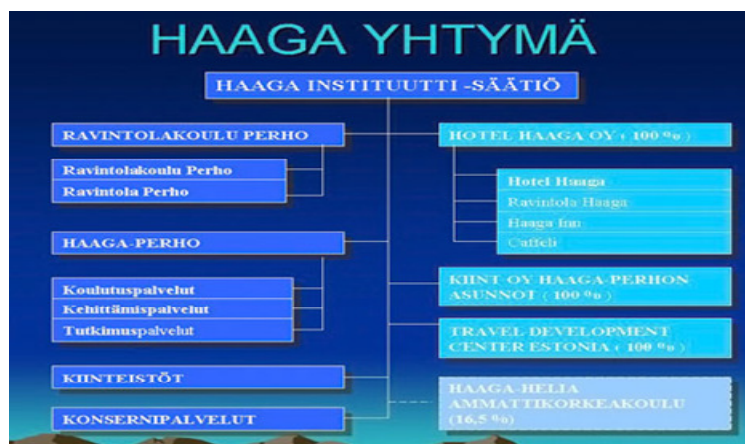
Motivaatio - sana tulee latinankielisestä verbistä *movere*, joka ilmaisee liikkumista. Motivaatio tarkoittaa yksilön kykyä vireyden, suunnan ja päämäärän määrittelemisessä saavuttaakseen tavoitteensa. Palkkiot ja kannusteet lisäävät toimintaa ja halua päästä

tavoiteltuun päämäärään. Palkkiot ja kannusteet voivat olla sisäisiä tai ulkopäin annettuja. Ne voivat olla oppimisen iloa, halu saada uusi ammatti tai pysymä asema työelämässä. (Ruohotie 1998, 35 - 41.) Oppisopimuksella opiskelevan motivaation lähteenä voisi olla palkallinen opiskelu-aika, käytännönläheisen ammattitaidon saaminen ja mahdollinen työpaikka koulutuspaikassa tai varmempi tai vastuullisempi työtehtävä.

2.3.4 Oppilaitos tietopuolisen koulutuksen järjestäjänä

Oppilaitoksen vastuulla on järjestää valmistava eli tietopuolinen koulutus ja näyttötutkinto tutkinnon suorittajan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman mukaisesti. Oppilaitoksella on velvollisuus ohjata oppisopimusopiskelijaa kohti näyttötutkintoa ja samalla ohjata työelämän edustajia tutkinnon sisältöihin liittyvissä asioissa.

Tässä tutkielmassa tietopuolisen koulutuksen järjestäjänä on Haaga-Perho. Haaga-Perho kuuluu Haaga Instituutti - säätiön omistamaan Haaga Yhtymään, johon kuuluu myös Ravintolakoulu Perho (Haaga Yhtymä 2009). Säätiön omistaa hotelli- ja ravintolaelinkeino ja sidosryhmät eli taustaorganisaatioina ovat Matkailu- ravintolapalvelut MaRa ry, Suomen Hotelliyhdistys, Palvelualojen ammattiliitto ja Restel Oy sekä sidosryhmäedustaja. Kuvion tarkoituksena on kertoa kyseessä olevan koulutusorganisaation aito yhteys hotelli- ja ravintola-alaan jo taustaorganisaatioiden kautta.



Kuvio 2: Haaga Yhtymän organisaatio

2.4 Alan osaamistavoite matkailu- ja ravintolapalveluissa

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry on yksi Haaga Instituutti –sätiön omistajista. MaRa on matkailu-, hotelli-, ravintola- ja elämyspalvelualan edunvalvoja. Tähän työnantajajärjestöön kuuluu 2 400 jäsentä, joilla on yli 5 500 toimipaikkaa Suomessa. Kaikki työnantajat eivät ole järjestäytyneet. MaRa ry:n jäsenyydestä kertoo tarra yristysten ovelussa ja samalla se yhteisistä tavoitteista mm. harmaata taloutta vastaan. MaRa ry:n jäsenyritykset työllistävät noin 60 000 henkilöä. Jäsenyritysten liikevaihto on yli 5,5 miljardia euroa. (MaRa ry 2009.)

Itsenäisenä työmarkkinajärjestönä ja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenenä MaRa vastaa sekä elinkeino- että työmarkkinapoliittisesta edunvalvonnasta ja palveluista. Samalla se kantaa huolta alan ammattitaitoisen työvoiman riittävydestä ja koulutustasosta.

MaRa ry on liittynyt Taloudellisen Tiedotustoimiston nuorisohjelmaan, jonka tavoitteena on edistää yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Ohjelmaa toteuttaa käytännössä koulu-coach, joka toimii linkkinä yritysten ja koulujen välillä (Mara ry 2009). Tällä toiminnalla pyritään lisäämään nuorten kiinnostusta majoitus- ja ravitsemisalasta ja samalla yritetään saada uusia opiskelijoita alalle ja taata tulevaisuudessa ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys alalla.

2.5 Oppisopimus palvelualan ammatin kouluttajana

Oppisopimus on koulutusmuoto, jossa opiskelija tekee töitä yrityksessä ja työnantaja järjestää käytännön työssäoppimisen. Lähtökohtana on yrityksen tarve saada osaavaa työvoimaa investoimalla aikaa, inhimillisiä voimavaroja ja rahaa kouluttamiseen. Oppisopimuskoulutus voitaisiin määritellä työnantajan järjestämäksi henkilöstökoulutukseksi, jota yhteiskunta tukee, koska se palvelee kansallista ammatillisen koulutuksen kehittämistä (Lankinen & Viinisalo 2008, 160). Skotlantilaisten Canningin ja Langin mukaan oppisopimuskoulutus on työnantajan sponsoroima ammatillisen koulutuksen systemaattinen ohjelma, jossa yhdistyvät osa-aikainen koulutus ja työssäoppiminen, mihin

liittyy kokemus työyhteisössä työskentelystä. Tämä kokonaisuus johtaa tunnustettuun ammatilliseen tutkintoon.

Koulutuksen järjestäjä on yleensä kaupungin tai kunnan oppisopimustoimisto tai ammatillinen oppilaitos, joka hoitaa teoriaopinnot. Oppisopimuskoulutuksen avulla on mahdollista suorittaa ammatillinen perustutkintoon tai näyttötutkintona suoritettava ammatillinen tutkinto. Oppisopimusopiskelija on työsuhteessa työnantajaansa ja saa opiskeluajaltaan työstään palkkaa. Osan koulutusajasta opiskelija on kuitenkin koulutusta antavassa oppilaitoksessa saamassa työssäoppimista täydentävää tietopuolista opetusta. Työnantaja voi maksaa palkkaa myös teoriaopetuksen ajalta tai sitten opiskelija saa päivärahaa, joka korvaa menetettyjä työansioita. Koulutuksen järjestäjä solmii kirjallisen sopimuksen opiskelijan, työnantajan ja ammattioppilaitoksen kanssa oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Tämä edellyttää sitä, että työnantajalla on käytännössä niin paljon toimintaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa, että oppisopimusopiskelijalle voidaan järjestää riittävästi ja monipuolisesti töitä sekä nimetä hänelle oma työpaikkaohjaaja. Sopimuksen perusteella työnantaja on oikeutettu saamaan koulutuskorvausta työpaikkaohjauksen järjestämisestä.

Oppisopimus on aina määräaikainen työsopimus, jonka alussa voi olla koeaika. Oppisopimuskoulutuksessa olevalla on kuitenkin hieman parempi työsuhdeturva kuin muilla työntekijöillä. Työterveydenhuollon ja työturvallisuuden suhteen oppisopimuksessa oleva opiskelija rinnastetaan tavalliseen työntekijään.

Oppisopimuskoulutuksen laajuutta Suomessa kuvastaa Tilastokeskuksen keräämä vuoden 2007 tieto, jonka mukaan tutkintotavoitteiseen oppisopimuskoulutukseen osallistui 63 300 opiskelijaa koko Suomessa ja kaikissa tutkinnoissa yhteensä (Tilastokeskus 2009.)

Opiskelijoita oli 16 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Opiskelijoista 43 prosenttia opiskeli ammatillisiin perustutkintoihin, 33 prosenttia ammattitutkintoihin ja 24 prosenttia erikoisammattitutkintoihin valmistavissa koulutuksissa. Opiskelijoista 52 prosenttia oli miehiä (Tilastokeskus 2009.)

Tilastokeskuksen mukaan uusia opiskelijoita oli 28 400. Koko tutkinnon suoritti 11 000 opiskelijaa. Suoritetuista tutkinnoista 32 prosenttia oli ammatillisia perustutkintoja, 40 prosenttia ammattitutkintoja ja 28 prosenttia erikoisammattitutkintoja. Tutkinnon suorit-

taneista 55 prosenttia oli naisia. Kalenterivuoden 2008 tiedot julkistetaan 3.11.2009. (Tilastokeskus 2009.)

2.5.1 Oppisopimuskoulutuksessa olevien lomauttaminen

Oppisopimuskoulutus on ollut turvallinen vaihtoehto. Oppisopimukseen sisältyy neljän kuukauden koeaika ja sen jälkeen opiskelijan asema on ollut vakaa koulutuksen aikana. Tietenkin työlainsäädännön mukaisesti kaikkien sopimuksen osapuolien on noudatettava velvoitteitaan. Mutta ongelmia on nyt tullut yritysten taloudellisen tilanteen huononemisen ja siitä seuranneiden lomautuksien yhteydessä. Oppisopimusopiskelijoiden asema lomautustilanteissa on koulutustavoitteiden ja toimeentulon kannalta ongelmallinen.

Työoikeudessa on selkeästi määritelty, että oppisopimus on määräaikainen työsopimus eikä opiskelijaa voi lomauttaa, ellei hän ole vakinaisen työntekijän sijainen. Kun työssäoppimisen edellytyksiä ei ole, silloin työnantaja, opiskelija ja koulutuksen järjestäjä voivat sopia oppisopimuskoulutuksen keskeyttämisestä lomautusten ajaksi. Työnantaja voi purkaa oppisopimuksen koulutuksen järjestäjän suostumuksella, jos työnantajalla on taloudelliset ja tuotannolliset perusteet työsuhteen irtisanomiseen työsopimuslain tarkoittamalla tavalla. (TE-keskus 2009.)

Jos opiskelijalla on oppisopimuksen lisäksi toistaiseksi voimassa oleva työsopimus työnantajan kanssa, on oppisopimussuhde keskeytettävä tai purettava ennen lomauttamista vakituisesta työstä. Näissä tapauksissa työntekijä voi halutessaan jäädä koulutuksen vaihtoehtona opintovapaalle ja siirtyä päätoimiseksi opiskelijaksi opintojensa loppuun saattamiseksi. Koulutusajalta hän voi saada aikuiskoulutustukea, mikäli muut tuen saamisedellytykset täyttyvät. Mutta tässä tapauksessa ei taas toteudu työssäoppiminen ja tutkinnon suorittaminen aidossa työympäristössä. (Koulutusrahasto 2009.)

Jos oppisopimukseen kuuluva työnteko keskeytetään sopimalla asiasta, henkilöä ei voida pitää työttömänä voimassa olevan työsuhteen takia eikä hänellä ole oikeutta työttömyysetuuteen. Opiskelijan toimeentulon turvaamiseksi työvoimaviranomaiset ovat opastaneet purkamaan oppisopimukset. Purkamisenkin on sellaisenaan huono ratkai-

su. Oppisopimussuhde päättyy, koulutus jää kesken eikä uudelleen aloittaminen ole aina mahdollista. Jos opinnot kuitenkin jatkuvat oppisopimuksen purkamisen jälkeen, henkilö saatetaan katsoa päätoimiseksi opiskelijaksi, eikä hänellä silloin ole oikeutta työttömyysetuuteen. (TE-keskus 2009.)

Mahdollinen ratkaisu on, että työ- ja elinkeinotoimisto hyväksyy oppisopimusopiskelijan lomautusaikaisen opiskelun työvoimapolitiittiseksi koulutukseksi. Silloin opiskelija voi suorittaa teoriaopintoja lomautusaikana ja saada työttömyyspäivärahan suuruista koulutustukea. Koulutuksen jatkamisesta kannattaa oppisopimusopiskelijan keskustella työ- ja elinkeinotoimiston tai TE-keskuksen kanssa. (TE-keskus 2009.)

2.5.2 Oppisopimuskoulutuksen rahoitus

Oppisopimuskoulutus kuuluu valtion rahoituksen piiriin ja se on opiskelijalle maksuton koulutusmuoto. Työnantaja maksaa opiskelijalle palkkaa ja työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta työssäoppimisen järjestämisestä. Opiskelija saa opintososiaalisia etuuksia, jos työnantaja ei maksa hänelle palkka teoriaopetuksen ajalta. Opiskelija ei kuitenkaan saa opintolainaa eikä opintorahaa.

Koulutuksen järjestäjä on yleensä kaupungin oppisopimustoimisto. Se saa valtion rahoituksesta opiskelijakohtaisen hinnan. Opiskelijamäärät ilmoitetaan Opetushallitukselle tietojen keruussa kaksi kertaa vuodessa. Laskentapäivät ovat syyskuussa ja tammi-kuussa. Jos opiskelija lopettaa opiskelunsa laskentapäivien välillä eikä opiskeluaikaksi kerry neljää kuukautta, ei koulutuksen järjestäjä saa opiskelijan kouluttamisesta korvausta.

Oppisopimustoimisto kilpailuttaa valmistavan eli tietopuolisen koulutuksen. Kilpailtujen tarjousten perusteella oppisopimustoimisto ostaa oppilaitokselta teoriajaksot. Opetushallitus seuraa valtion osuuden käyttöä kerran vuodessa tehtävällä kustannusten tiedonkeruulla. Tässä tiedonkeruussa oppisopimuskoulutuksen järjestäjä ilmoittaa tuotot ja kustannukset, jotka jaotellaan opetuksesta, opetustarvikkeista ja näyttötutkinnon

järjestämisestä aiheutuneisiin menoihin. Opiskelijalle maksetut opintososiaaliset edut, työnantajalle maksetut koulutuskorvaukset, markkinointi ja hallintokulut ilmoitetaan erikseen. (Opetushallitus 2009.)

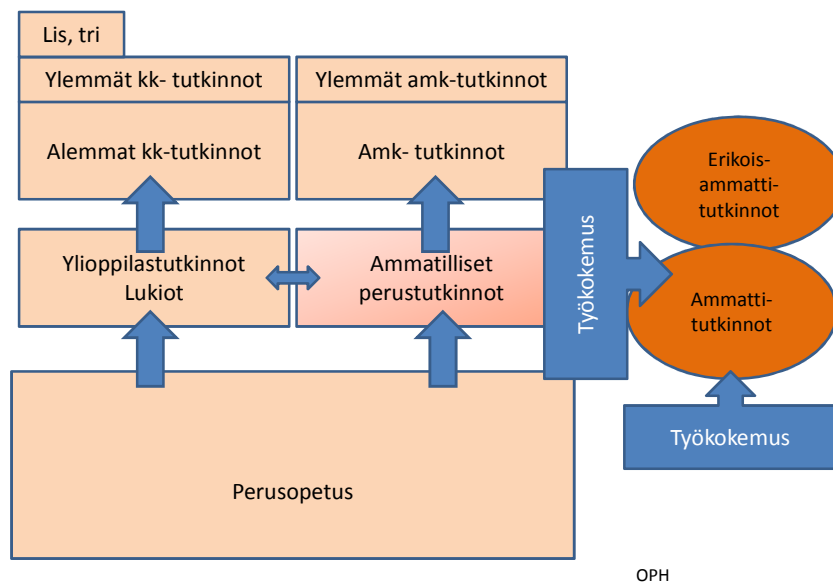
2.6 Näyttötutkintojärjestelmä

Opetushallituksen tutkinnon perusteiden mukaan näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia. Tutkinnon perusteiden mukainen osaaminen voidaan hankkia koulutuksessa, työelämässä ja harrastuksissa. Näyttötutkinnot koostuvat tutkinnon osista, jotka muodostavat työelämästä ja työelämän kehittymistarpeista johdetuista tehtäväkokonaisuuksista. Niissä yhdistyy toiminnallinen ja tiedollinen perusta, ammattitaidon monipuolisuus ja erilaiset työprosessit. (Opetushallitus 2009.)

Tutkinnon osa muodostaa ammattipätevyuden osa-alueen, joka voidaan erottaa työprosessista itsenäiseksi ja arvioitavaksi kokonaisuudeksi. Näyttötutkinnot järjestetään ja suoritetaan aidossa työympäristössä tutkinnon osa kerrallaan. Koko tutkinnon suorittamisen sijaan tutkinnon suorittajan tavoitteena voi olla myös tutkinnon osan tai osien suorittaminen. Ammattitaitovaatimusten kuvauksen perustana on pätevyystyyppitys, jonka on katsottu parhaiten soveltuvan ammattialalle. Kuvauksessa keskitytään ammatin ydintoimintojen vaatimuksiin, toimintaprosessien hallintaan ja laaja-alaiseen ammatikäytäntöön. Ammattitaitovaatimukset sisältävät myös työelämässä tarvittavan kielitaidon ja sosiaaliset valmiudet. (Näyttötutkinto-opas 2007, 12 - 19.)

Allaoleva kuvio Suomen koulutusjärjestelmästä kertoo, mitä valintoja opiskelija voi tehdä peruskoulutuksen jälkeen jatkokoulutuksen suhteen. Tässä työssä tarkastellaan ammatillista koulutusta ammatillisen perustutkinnon osalta. Tässä työssä on kuvattu näyttötutkintona suoritettavaa hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoa, joka on tässä tapauksessa oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutuksena järjestetään myös ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Syksyllä 2009 aloitetaan oppisopimustyyppisenä koulutuksena myös korkeamman asteen täydennyskoulutus (Gröhn 2009, 7 - 10).

Suomen koulutusjärjestelmä



Kuvio 3: Opetushallituksen kuvaus Suomen koulutusjärjestelmästä

2.7 Tutkinnon perusteet

Lain ammatillisesta koulutuksesta (L 630/98 2 pykälä ja 5 pykälä) ja valtioneuvoston päätöksen (VnP 13/1999) mukaan ammatillisen peruskoulutuksen tulee antaa opiskelijalle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin ja erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon yhdellä tutkinnon osa-alueella (Opetushallitus). Tutkinnon suoritettuaan opiskelija omaa sellaisen osaamisen, että opiskelija voi sijoittua työelämään ja suoriutua alansa vaihtelevista tehtävistä. Hän pärjää myös muuttuvissa olosuhteissa ja osaa kehittää ammattitaitoaan koko työelämänsä ajan.

Elinkeinoelämän ja työpaikkojen yhteistyöllä kanssa varmistetaan, että koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia. Koulutuksen tulee edistää työllistymistä ja kykyä pysyä mukana työelämässä. Näiden perusteiden mukaisesti suoritettu ammatillinen peruskoulutus sijoittuu EY:n luokituksen tasolle 3 Euroopan yhteisöjen jäsenvaltioiden päätöksen ammatillisen koulutuksen todistusten vertailtavuudesta (85/368/ETY) ja opetusministeriön suosituksen Suomen ammatillisen koulutuksen sijoittamisesta

(25.3.1998 55/330/97) mukaan (Opetushallitus 2009). Koulutuksen tulisi kannustaa opiskelijaa itsensä kehittämiseen sekä tukea jatko-opintovalmiuksia. Koulutuksen tulisi vahvistaa opiskelijan elämäntaitoja ja antaa hänelle valmiuksia kehittyä vastuuntuntoiseksi ja velvollisuuksistaan huolehtivaksi työyhteisön jäseneksi.

Opetuksessa tulee kiinnittää huomiota oppimisvalmiuksiltaan ja -tavoitteiltaan erilaisiin opiskelijoihin sekä tarvittaessa kehittää tukitoimia yhteistyössä kotien ja koulun ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Opiskelijan myönteistä yksilöllistä kehitystä ja tervettä itsetuntoa tulee tukea. Koulutuksen tulee edistää demokratiaa, miesten ja naisten tasa-arvoa kaikilla yhteiskunnan aloilla ja yleistä tasa-arvoa työelämässä ja yhteiskunnassa.

Koulutuksen tulee tuottaa valmiuksia, jotka lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia ja joiden avulla opiskelijat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa. Koulutuksen tulee antaa opiskelijoille valmiuksia kansainvälisyyteen, kestävän kehityksen edistämiseen, teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen, yrittäjyyteen, laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan, kuluttajaosaamiseen sekä työsuojelusta ja terveydestä huolehtimiseen. (Opetushallitus 2009.)

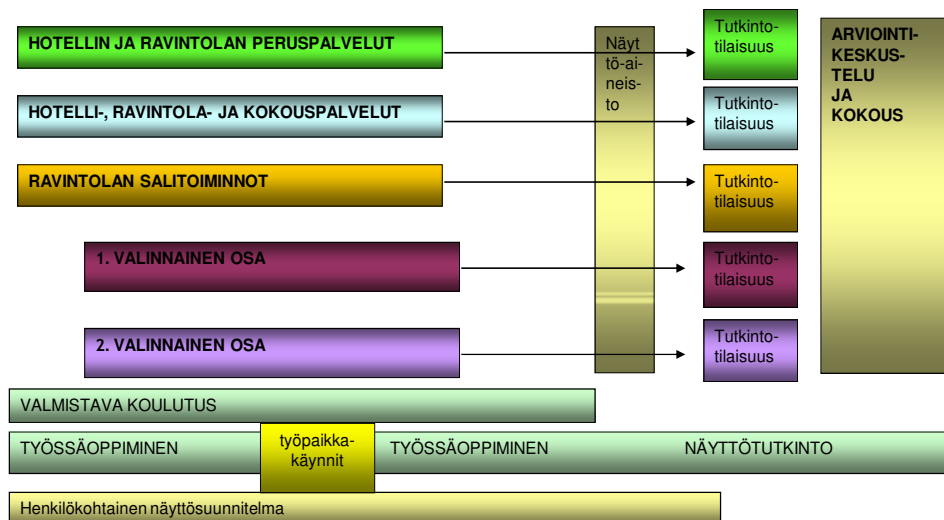
Ravintolapalvelun koulutusohjelman tai osaamisalan suorittaneen on osattava toimia anniskeluravintolan tarjoilu-, myynti-, kassa- ja muissa asiakaspalvelutehtävissä. Tämän koulutusohjelman suorittaneet tutkintonimike on tarjoilija. Hänen on tunnettava ravintolan palvelukokonaisuus ja osattava aktiivisesti myydä ravintolatuotteita. Hänellä on oltava hyvät kommunikaatio-, myynti-, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot. Tarjoilijan on oltava kielitaitoinen ja osattava palvella asiakkaita molemmilla kotimaisilla kielillä ja vähintään yhdellä vieraalla kielellä. (Opetushallitus 2009.)

2.7.1 Voimassa olevat tutkinnon perusteet

Tällä hetkellä hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto koostuu kolmesta pakollisesta ja kahdesta valinnaisesta tutkinnon osasta. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon suorittaja voi valita osaamisalakseen hotellivirkailijan, ravintolakokin tai tarjoilijan opinnot.

Tutkinnoissa on kolme pakollista osaa ja valinnaisista tutkinnon osista on valittava kaksi. Tutkinnon pakolliset osat ovat hotellin ja ravintolan peruspalvelut, hotelli, ravintola ja kokouspalvelut sekä ravintolan salitoiminnot. Tutkinnon valinnaisiksi osiksi opiskelija voi valita esimerkiksi juhlapalvelut, ravintolan erikoisruokatoiminnot tai kahvila- ja pika-ruokatoiminnot. Nämä tutkinnon osat opiskelija suorittaa käytännön työssä aidossa työympäristössä ja kun on kyseessä perustutkinto, niin tutkinnon osat arvioidaan arvosanoin 1 - 3 eli tyydyttävästä kiitettävään. Samoin arvioidaan tietopuolisen koulutuksen osa-alueet ja työssäoppiminen. (Opetushallitus 2009.)

Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto, ravintolapalvelun osaamisala, tarjoilija



Kuvio 4: Kuvaus voimassa olevista tutkinnon perusteista

2.7.2 Tutkinnon perusteet uudistuvat

Kaikkien ammatillisten perustutkintojen perusteet uudistuvat vaiheittain elokuuhun 2010 mennessä. Uudistuksen piirissä on 52 ammatillista perustutkintoa. Niissä on vah-

vistettu työelämävastaavuutta. Tutkinnot muodostuvat työelämän toimintakokonaisuuksia vastaavista tutkinnon osista (Ammattikirja 2009, 4).

Muutos koskee myös hotelli- ja ravintola-alaa ja uusi hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto tulee voimaan 1.8.2010. Toisen asteen ammatillista tutkintorakennetta kehitetään siten, että tutkintojen avulla tuetaan joustavasti ja tehokkaasti työmarkkinoille siirtymisen ja ammatissa toimimisen edellyttämän ammattitaidon saavuttamista. Tutkintorakenteella edistetään työikäisen aikuisväestön kykyä uudistaa ammattitaitoaan, ammatissa kehittymistä ja mahdollista ammatinvaihtoa. Uusia tutkinnon perusteita esitelti opetusneuvos Sirkka-Liisa Kärki ammatillisen koulutuksen seminaarissa 11.11.2008 Kuopiossa.

Uudet ammatilliset perustutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon osista, jotka voivat olla pakollisia tai valinnaisia. Peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin sisältyy pakollisia ja valinnaisia ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia. Lisäksi tutkintoon tulee voida yksilöllisesti sisällyttää enemmän tutkinnon osia, jotka laajentavat suoritettua tutkintoa, silloin kun se on työelämän alakohtaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin vastaamisen ja tutkinnon suorittajan ammattitaidon syventämisen kannalta tarpeellista. Opiskelija tai tutkinnon suorittaja voi valita ammatilliseen perustutkintoon tutkinnon osia myös muista ammatillisista tutkinnoista. Tutkinnon arviointiasteikko muuttui kolmeportaiseksi jo 1.8.2009. Arviointiasteikko on tyydyttävästä kiitettävään eli numeroin 1 - 3. (Opetushallitus 2009.)

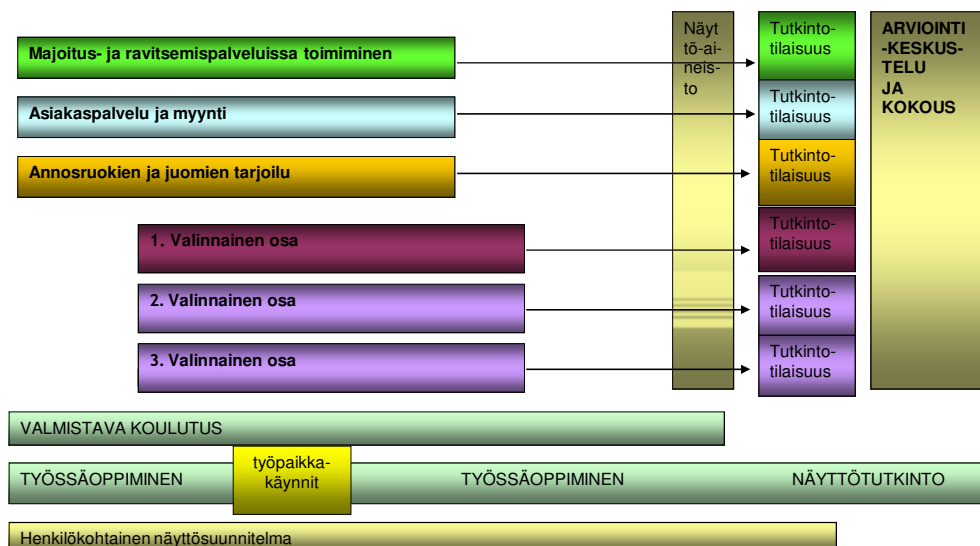
Ensisijainen tavoite on, että opiskelija suorittaa koko tutkinnon. Mutta hän voi halutesaan suorittaa tutkinnon osan kerrallaan ja saada siitä osatutkintotodistuksen ja suorittaa myöhemmin tutkinnon osia lisää ja edetä näin koko tutkinnon suorittamiseen. Tutkinto muodostuu kolmesta pakollisesta osasta, jotka ovat majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen. Tämä on pakollinen osa vastaanottovirkailijaksi, kokiksi ja tarjoilijaksi valmistuville. Asiakaspalvelun osaamisala koskee tarjoilijaksi opiskelevia. Siihen sisältyvät tutkinnon osat asiakaspalvelu ja myynti sekä annosruokien ja juomien tarjoilu.

Kaikille valinnaisia tutkinnon osia ovat à la carte - ruoanvalmistus, à la carte - tarjoilu, juomien myynti ja tarjoilu, kahvilapalvelut, kokouspalvelut majoitusliikkeen varaustoi-

minnot, palvelu- ja jakelukeittiön toiminnot, pikaruokapalvelut, suurkeittiön ruokatuotanto, tilaus- ja juhlatarjoilu, laivatalous. Näistä tutkinnon suorittaja valitsee kolme. Oppisopimusopiskelijan ja työelämän kannalta on hyvä, että tutkinto on jaettu osiin, jotka soveltuvat yritysten erilaisiin liikeideoihin. Samoin on hyvä, että opiskelija voi suorittaa tutkinnon osan kerrallaan ja täydentää tutkinnon myöhemmin kokonaiseksi.

Edellä mainittu saattaa olla haaste ohjaajille, miten saadaan jo työelämässä oleva opiskelija suorittamaan koko tutkinto. Tällä saattaa olla vaikutusta myös rahoitukseen. Sillä on kaavailtu, että tutkinnon suoritukset ovat tulevaisuudessa oppilaitosten rahoituksen perustana. Tällä hetkellä rahoituslaki tuntee ainoastaan koko tutkinnon rahoituksen perustana. Hyvää uusissa tutkinnon perusteissa on se, että opetussuunnitelma ja näyttötutkintooperusteinen tutkinnon suorittaminen on kirjattu rinnakkain, samantarvoiksi tutkinnon perusteisiin.

Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto, asiakaspalvelun osaamisala, tarjoilija
Tutkintoon valmistava koulutus ja näyttötutkinnon suorittaminen



Kuvio 5: Kuvaus 1.8.2010 voimaan tulevasta tutkinnon perusteista

2.7.3 Tutkinnon suoritusmääriä

Oppisopimuskoulutukseen osallistui 68800 opiskelijaa vuonna 2008 Opetushallituksen keräämien koulutuksen määrällisten indikaattoreiden mukaan. Samoin tiedoista käy selville, että oppisopimuskoulutuksen suosio on lisääntynyt koko 2000 - luvun ajan. Vetovoimaisin koulutusala on tekniikan ja liikenteen ala. Vuonna 2008 yksi kymmenesosa ammatillisesta perustutkinnosta suoritettiin oppisopimusmuotoisen koulutuksena. Ammatillisia perustutkintoja on Suomessa 52. (Opetushallitus 2009)

Tilastokeskus kerää kaksi kertaa vuodessa tietoja näyttötutkinnon suorittaneista. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon tutkintotilaisuuksiin on vuonna 2008 osallistunut 442 tutkinnon suorittajaa. Heistä 210 on suorittanut koko tutkinnon. Tilasto ei erittele ravintolapalvelun osaamisalaa erikseen, vaan tässä määrässä on sekä ravintolakokit, hotellivirkailijat että tarjoilijat yhdessä. (Tilastokeskus 2009.)

Taulukko 1: Tilastokeskus – näyttötutkintoon osallistuneet ja tutkinnon suorittaneet

Tilastokeskus					
Näyttötutkintotilaisuuksiin osallistuneet 2008					
Tutkinnon suorittaneet 2008					
Osatutkinnon suorittaneet 2008					
	Osallistuneita	Joista	Koko	Joista	Osatutkin-
	2008	naisia	tutkin-	naisia	non suo-
			non suorit-		rit-
			taneita		taneita
			2008		2008
Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto vuonna 2008	442	350	210	154	70
vuoden 2007 tiedot	382	259	241	166	88

2.8 Yhteenveto oppisopimuskoulutuksesta ja näyttötutkinnosta

Yhteenvetona tästä koulutusmuodosta voidaan todeta, että oppisopimuskoulutus yhdistettynä näyttötutkintomuotoiseen koulutukseen vastaa tällä hetkellä hyvin työelämän tarpeisiin. Tämä näkökanta siksi, että oppisopimuskoulutus tapahtuu suurimmalta osaltaan työssäoppimalla työpaikalla aidossa työympäristössä. Samoin opiskelija tekee tutkintonsa aidoissa työtehtävissä ja hän voi osoittaa, että on omaksunut teoretiedot ja pystyy soveltamaan niitä käytännön työtilanteissa (Opetushallitus 2009).

Tarvitaan vain mahdollisimman monipuolinen työympäristö, johon Opetushallituksen määrittelemät tutkinnon perusteet voidaan soveltaa. Näitä tutkinnon perusteita peilataan opiskelijan aikaisempaan osaamiseen ja siihen, millaista lisäoppia opiskelijan pitää saada sekä teoriaopinnoissa että käytännöntyössä. Näistä syntyy opiskelijan oppimispolku, jonka varrella työpaikkaohjaaja ja oppilaitoksen edustaja auttavat opiskelijaa kohti tutkintoa. (Opetushallitus 2009.)

Oppisopimuskoulutuksen osapuolet voivat yhteistyöllään ja ohjaamisellaan auttaa opiskelijaa saamaan hyvän ammattitaidon. Työnantaja saa hyvän ohjauksen tuloksena opiskelijasta yrityksensä liikeideaan sitoutuneet työntekijän, joka arvostaa ammattiaan ja valitsemaansa palvelualaa.

3 KOULUTUKSEN KUVAUS

Tässä luvussa käsitellään oppimiskäsitystä oppisopimuskoulutuksen taustalla. Samoin tässä luvussa kerrotaan opiskelijan opintojen henkilökohtaistamisesta ja miten siitä edetään tietopuolisen koulutuksen ja työssäoppimisen käytännön järjestelyihin kohti tutkinnon suorittamista.

3.1 Oppimiskäsitys

Oppisopimuskoulutus on lähinnä konstruktivistista oppimiskäsitystä. Konstruktivistisia suuntauksia on useita. Niille on yhteistä näkemys yksilön tai yhteisön tiedon rakentamisesta, siinä tieto ei ole tietäjästä riippumatonta heijastumaa eikä passiivista vastaanottamista. (Tynjälä 2004, 37). Konstruktivismissa oppiminen on aktiivista tiedon rakentamista. Siinä on keskeistä se, että tieto ei siirry oppijaan vaan konstruoi eli rakentaa sen uudelleen itselleen sopivaan muotoon. Oppija käyttää aikaisempia tietojaan ja kokemuksiaan ja käsityksiään hyvin paljon hyväkseen siinä, mitä hän uudesta asiasta havaitsee ja miten hän siitä tulkitsee. Oppiminen on hänen oman toiminnan tulos. Siinä on olennaista se, että oppija yhdistää opittavaan asiaan liittyvät kysymykset omaan toimintaan, kokeilemiseen, ongelmanratkaisuun ja sen ymmärtämiseen, että oppiminen on hänen oman toimintansa tulosta. Parhain oppimisen tulos tulisi, kun oppimisessa yhdistyy tilannesidonnaisuus, asiayhteys ja vuorovaikutus samalla kerralla. Tähän liittyen itseohjautuvuus, itsetunnon kasvu ja itsereflektiiviset valmiudet ovat opeteltavissa olevia asioita. Esimerkiksi työssäoppija seuraa ammattilaisen työsuoritusta ja yhdistää näkemänsä ja teorian tietoihinsa, jolloin lopputuloksena on oma objektiivinen työsuorituksensa. Näin subjektiivisista kokemuksista muodostuu objektiivista tietoa sosiaalisen vuorovaikutuksen ja oppijoiden sekä työyhteisön tekijöiden keskinäisen toiminnan tuloksena.

Maijaliisa Rauste-von Wright ja Johan von Wright (1994, 123) kuvaavat kirjassaan konstruktivismia uuden tiedon omaksumiseksi, jossa hyödynnetään aiempaa oppimista ja jossa oppiminen on oppijan omaa toimintaa. Siinä toimintaa ohjaa oppijan tavoite ja tavoitetta ohjaa oppimisen kriteerit eli oppisopimuskoulutuksessa ne ovat tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteiden taas pitäisi tuoda esille alan yleiset ammattitaitovaatimukset ja nämä toteutuvat oppijan tekemisessä. Opetussuunnitelmien ja oppimisen arvioinnin tulisi olla joustavia ja ottaa huomioon oppijan valmiudet samoin kuin tiedon suhteellisuus ja muuttuvuus. Sosiaalinen vuorovaikutus on keskeisesti läsnä oppimisessa ja vuorovaikutuksen merkitystä tavoitteellisessa oppimisessa voidaan myös oppia. Tämä olisi keskeinen asia muistaa työpaikkaohjauksen kehittämisessä. Samoin oppijat voivat ymmärtää saman asian monin eri tavoin ja he voivat tulkita asioita eri tavoilla. Tiedon jäsentäminen ja opitun siirtäminen uusiin tilanteisiin riippuu paljon siitä, miten oppijan tiedot ja taidot kytkeytyvät toisiinsa oppijan toiminnassa. Tämä on myös keskeinen asia, kun suunnitellaan teoria koulutuksen ja työssäoppimisen sisältöä.

Opetushallituksen (2000) tutkinnonperusteiden mukaan oppimiskäsitys korostaa opiskelijan aktiivista roolia oman tieto- ja taitorakenteensa jäsentäjänä, tiedonhankkijana, käsittelijänä ja arvioijana. Oppiminen merkitsee aikaisempien ajatus- ja toimintamallien uudelleenjärjestämistä ja täydentämistä. Opiskelijan tulee voida yhdistää uusi tieto omaan aiempaan tietoonsa. Ymmärrys syntyy, kun opiskelija aktiivisesti valikoi tietoa ja muodostaa oman käsityksensä asiasta. Omalla toiminnallaan opiskelija muovaa oppimisensa lopputulosta. Opiskelija on itse vastuussa oppimisestaan. Syvälinen oppiminen vaatii mahdollisuutta käsitellä oppimiskokemuksia yhdessä kokeneiden työntekijöiden ja opettajien kanssa. Opiskelija, hänen yksilölliset kokemuksensa ja yksilöllinen opiskelutyylinsä tulee ottaa huomioon ohjauksessa. Yhdessä tekeminen ja yhdessä muiden avulla oppiminen on yhä tärkeämpää, kun työ tehdään entistä useammin erilaisissa tiimeissä. Ammatin oppiminen on kiinteästi sidoksissa työn sisältöön ja toimintaympäristöön. Opiskelu aidossa työympäristössä edistää tehokkaasti oppimista. Taitojen oppiminen edellyttää, että opiskelijalla on mahdollisuus pureutua työn sisältöön ja ammatilliseen toimintaan, jotta hän voi sisäistää työsuorituksen vaiheet ja harjaantua sujuvaan toimintaan.

Pekka Tauriaisen (2009, 24) väitöskirjan mukaan työssäoppimisessa on sekä behavioristista että konstruktivistista oppimista. Behavioristia piirteitä on yksittäisten taitojen opettelussa, mutta enemmän työssäoppiminen on konstruktivistista oppimiskäsitystä. Tarjoilijan työssä on paljon yksittäisiä mekaanisia taitoja vaativia tehtäviä, joita opetellaan jäljittelemällä. Taitava, ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja pystyy kertomaan opiskelijalle tekemisen taustoja ja erilaisia vivahteita työssä. Taitava opiskelija pystyy muokkaamaan oppimistaan ja kehittämään sitä eteenpäin oman persoonalliseksi työtavakseen. Kaiken tämän täytyy myös tapahtua yrityksen liikeidean antamien raamien sisällä.

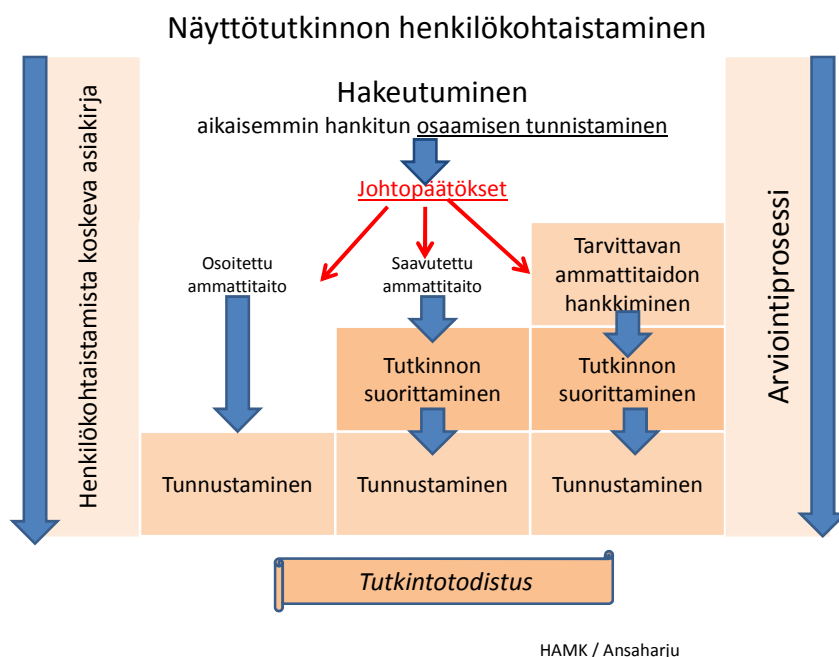
3.2 Henkilökohtaistaminen

Henkilökohtaistamisen määräys (Dno 43/011/2006, 28.11.2006) tuli voimaan 1.3.2007 alkaen. Määräyksen mukaan koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja. (Opetushallitus 2009.) Henkilökohtaistamisessa on kolme vaihetta, joiden kautta opiskelijan

oppimispolku kulkee. Nämä kolme vaihetta ovat näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen, toinen on näyttötutkinnon suorittaminen ja kolmas tarvittavan ammattitaidon hankkiminen.

Koulutuksen järjestäjän tekee yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Henkilökohtaistamisessa otetaan huomioon opiskelijan erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat. Koulutuksen järjestäjän kerää palautetta henkilökohtaistamisesta ja kehittää henkilökohtaistamista palautteiden mukaan yhteistyössä siihen osallistuvien kanssa.

Allaoleva kuvio havainnollistaa henkilökohtaistamisen vaiheita opiskelijan taivaltaessa kohti tutkintoa. Kuvio kertoo sen, että opiskelija etenee valmistavan koulutuksen ja työssäoppimisen kautta tutkinnon suorittamiseen. Tutkinnon suorittajalla voi olla tarvittava ammattitaito ja hän etenee tutkinnon suorittamiseen. Kolmas vaihtoehto on se, että hänellä on aikaisempien suorituksiensa perusteella valmius tutkintoon, jolloin tutkintotodistuksen perusteella tutkinto tunnustetaan tutkintotoimikunnan kokouksessa.



Kuvio 6: Näyttötutkinnon henkilökohtaistaminen

Hakeutumisvaiheessa koulutuksen järjestäjä selvittää hakeutujan esittämien luotettavien asiakirjojen ja muiden mahdollisten selvitysten perusteella hänen osaamisensa sekä muut lähtökohtansa. Mikäli yhteisesti todetaan, että hakeutujan tavoitteleva tutkinto ei ole hänelle tasollisesti soveltuva, hakeutujaa tulee ohjata hänelle soveltuvaan tutkintoon. Osaaminen tunnustetaan käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä. Tämän jälkeen päätetään, miltä osin hakeutujan esittämien asiakirjojen pohjalta jo osoitettu osaaminen voidaan ehdottaa tunnustettavaksi.

Osaamisen tunnistamisen perusteella arvioidaan, miltä osin hakeutuja voidaan hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan hänelle soveltuvan tutkinnon, tutkinnon osan suorittamiseen.

Hakeutuja voidaan ohjata tarvittavan lisäammattitaidon hankkimiseen. Tällöin hakeutujalle selvitetään erilaiset oppimisen mahdollisuudet, joita koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota. Niiden sopivuus hakeutujalle selvitetään yhdessä. Samalla selvitetään hakeutujalle soveltuva tutkinnon tai tutkinnon osat, suoritusten järjestelyt sekä ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve.

Tutkinnon suorittamisessa on aina noudatettava tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Tutkintotilaisuuksien aikataulut ja käytännön järjestelyt suunnitellaan mahdollisimman hyvin tutkintoa suorittavan tilanteeseen soveltuviksi. (Opetushallitus 2009.)

Tutkinnon suorittamistapa ja kesto määräytyvät jokaisen tutkinnon suorittajan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman mukaan. Tutkinnon suorittaja, työelämän ja oppilaitoksen edustajat suunnittelevat tutkintotilaisuudet työpaikan aidoista työkokonaisuuksista tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksien, arvioinnin kohteiden ja kriteereiden mukaisesti. Tässä huomioidaan tutkinnon suorittajan lukemiseen, kirjoittamiseen liittyvät vaikeudet ja muut ammattitaidon osoittamista vaikeuttavat ominaisuudet. (Opetushallitus 2009.)

Tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa, oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Lisäksi henkilökohtaistamisessa suunnitellaan yhteisesti opiskelijalle soveltuvat opiskelu- ja arviointimenetelmät sekä ohjaustoimet.

Kaikki tämä edellä kerrottu on dokumentoitava näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen asiakirjaksi. Tutkinnon suorittajan sekä koulutuksen järjestäjän ja tarvittaessa tutkinnon hankkijan on allekirjoitettava tämä asiakirja ja siihen mahdollisesti tehtävät muutokset. Henkilökohtaistamisen toteutumista arvioidaan tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen edetessä osapuolten keskenään sopimalla tavalla. Asiakirjaan ei saa kuitenkaan merkitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (L 621/1999) tarkoitettuja salassa pidettäviä tietoja. (Opetushallitus 2009.)

3.3 Valmistava koulutus

Näyttötutkintoihin osallistumiselle ei muodollisesti voida asettaa koulutukseen osallistumista koskevia ennakkoehtoja (Näyttötutkinto-opas 2007, 12). Pääsääntöisesti tutkinnot suoritetaan kuitenkin erilaisen valmistavan koulutuksen yhteydessä. Koulutus ja siihen sisältyvät näyttötutkinnot on jäsennettävä tutkinnon osien mukaisesti. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on järjestää näyttötutkinto osana valmistavaa koulutusta. Opiskelijan velvollisuutena on osallistua näyttötutkintoon osana opintojaan. (Opetushallitus 2009.)

Tämän tutkielman kohdeorganisaatiossa tutkintoon valmistava koulutus on järjestetty monimuoto-opetuksena. Opetuksen ja ohjauksen apuna käytetään sähköistä opiskelualustaa, moodlea. Se toimii lähennä materiaalipankkina, tehtävien palautusalustana ja infokanavana. Aktiivista vuorovaikutusta ei ole paljon syntynyt.

Lähiopiskelu tapahtuu oppilaitoksen tiloissa iltaisin, yleensä kahtena alkuviikon iltana peräkkäin ja noin joka kolmas viikko. Kaikkiaan tietopuolinen koulutus, joka on noin 20

prosenttia koko koulutuksesta, kestää puolitoista vuotta. Koko tutkinnon suorittamiseen opiskelijalla menee aikaa vuodesta kolmeen vuoteen.

3.4 Työssäoppiminen

Petri Pohjosen (2001) väitöskirjan mukaan työssäoppiminen on suuri osa opiskelijan henkilökohtaista opetussuunnitelmaa. Työssäoppimisen pitää varmistaa ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen kehittyminen. Mentorin tuki ohjaajana on tärkeä, hänellä pitää olla kokemusta ohjaustyöstä ja hänen on hallittava ohjaamansa työkokonaisuus. Työssäoppimisen ohjaamisen pitää olla jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa.

Kirsi Heikkilän (2006) väitöskirjan tutkimuksessa päädytään näkemykseen työssäoppimisen tilasta, jossa erilaiset yksilöön liittyvät kysymykset motivaatiosta ja identiteetin kehitymisestä sekä erilaiset ympäristöt kohtaavat. Parhaimmillaan sekä yksilön että organisaation toimintaa edistävä oppiminen mahdollistuu. Aina näin ei kuitenkaan käy.

Oppisopimuksessa työympäristön tulee olla riittävän monipuolinen ja siellä täytyy olla riittävästi toimintaa, että työssäoppimisen edellytykset täyttyvät. Työssäoppimisen osuus kokonaisopiskelusta on 80 prosenttia. Lisäksi jokaiselle oppisopimusopiskelijalle on nimettävä työpaikkaohjaaja.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote valittiin tähän tutkimukseen, siksi että tulokset kertoisivat jotakin syvällisempää kuin pelkästään numero- tai prosenttitietoja. Haastattelututkimuksella saatiin haastateltavilta runsaasti mielipiteitä, joista kerrotaan tarkemmin luvussa haastattelun tulokset..

4.1 Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote

Tutkimuksen tekemisessä – niin kvalitatiivisessa kuin kvantitatiivisessakin (määrällisessä) tutkimuksessa - oleellista on kysyä Pilatuksen tavoin: Mikä on totuus? Totuuden etsimisessä ei oleellista olekaan se, päästäänkö lähimmäksi totuutta kvalitatiivisella vai kvantitatiivisella menetelmällä, pyrkimys on päästä sitä niin lähelle kuin mahdollista. (Metsämuuronen 2008, 7.)

Lähtökohtana kvalitatiivisessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että todellisuutta ei voi pirstoa mielivaltaisesti osiin. Tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan, ja onkin mahdollista löytää monensuuntaisia suhteita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 152.) Pentti Alasuutarin (1994, 41 - 45) mukaan laadullisen tutkimuksen tehtävänä on aiheen ymmärrettävä selittäminen muuhun tutkimukseen ja teoreettisiin viitekehyksiin viittaamalla ja siten sen tehtävänä ratkaista arvoitus. Hänen mukaansa havaintoja täytyy pelkistää ja keskittyä olennaiseen. Myös laadullisessa kuten määrällisessä tutkimuksessa täytyy rajoittaa hankittavan aineiston määrää. Niinpä teemahaastattelussa ja ryhmäkeskusteluissa olisi hyvä käsitellä vain tiettyä tutkittavaa teemaa.

Eskolan ja Suorannan (1999, 16) kirjan mukaan on osallistuvuus keskeistä kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kenttätö haastelujen yhteydessä on tapa päästä lähelle tutkittavaa henkilöä ja ilmiötä. Samoin Eskola ja Suoranta (1999, 45) kirjoittavat, että ihminen hahmottaa aina maailmaa tietyn merkityksellistämisen prosessin ja merkitysyhteyden kautta. Erilaisten kulttuurisesti jaettujen merkitysten avulla ihminen osaa suunnistaa arkielämässään ns. luonnollisen asenteen avulla.

Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan kokonaista joukkoa erilaisia tulkinnallisia, luonnollisissa olosuhteissa toteutettavia tutkimuskäytäntöjä (Denzin & Lincoln 2005, 3). Kvalitatiivista tutkimusta on vaikea määritellä selvästi, koska sillä ei ole teoriaa eikä paradigmaa, joka olisi vain sen omaa. Kvalitatiivisella tutkimuksella ei

myöskään ole täysin omia metodeja. (Denzin & Lincoln 2005, 7, Metsämuuronen 2008, 9.) Paradigmalla tarkoitetaan perususkomusten joukkoa, joka edustaa tutkijan maailmankuvaa (Metsämuuronen 2008, 10).

4.2 Teemahaastattelu

Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 34) mukaan haastattelu on käytetyimpiä tiedonkeruunmuotoja. Koska haastattelu on joustava menetelmä, se sopii erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Kun tutkitaan ihmistä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevista asioista. Haastattelua voidaan luonnehtia kahden ihmisen väliseksi vuorovaikutukseksi, joka perustuu kielen käyttöön. Teemahaastattelussa Hirsijärven ja Hurmeen mukaan (2000, 45 - 49) keskitytään kaikkeen oleellisimpaan eli yksityiskohtaisten kysymysten sijasta haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa.

Teemahaastattelu tuo tutkittavan äänen kuuluviin ja ottaa huomioon ihmisten tulkinnat asioista. Se huomioi ihmisten asioille antamat merkitykset ja sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelu asettuu tarkan lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun väliin. Teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Se ei kuitenkaan ole yhtä vapaa kuin syvähaastattelu, jossa haastattelijan päätehtävänä on syventää haastateltavien vastauksia ja rakentaa haastattelun jatko niiden varaan. Tästä syystä teemahaastattelu on valittu tämän työn metodiksi.

4.3 Haastateltavat ja haastattelun kuvaus

Tiedonsaanti osoittautui haasteelliseksi. Alkuperäinen suunnitelma oli kerätä kirjallisesti valmistumassa olevien ja jo valmistuneiden opiskelijoiden tuntemuksia koulutuksen sopivuudesta ja vaikuttavuudesta. Uskoin opiskelijoilla olevan paljon sanottavaa koulu-

tuksen ja työssäoppimisen osalta. Nämä kyselyt eivät kuitenkaan tuottaneet mielestäni riittävän runsasta ja monipuolista tulosta. Niinpä päätin käyttää niitä ennakkohaastatteluina.

Täydensin tiedonkeruuta tätä työtä varten henkilökohtaisilla haastatteluilla. Niillä sain haastateltavilta paljon enemmän mielipiteitä kuin kirjallisesti kysyen. Samalla otin haastatteluihin mukaan opiskelijoiden lisäksi myös työnantajan edustajat, työpaikkaohjaajat ja rahoituksen edustajana koulutustarkastajat.

Haastateltaviksi on valittu henkilöitä, joilla on kokemusta oppisopimuskoulutuksesta joko opiskelijana, ohjaajana, kouluttajana tai koulutuksen järjestäjänä. Tämä rajaus on tehty siksi, että saadaan tarkempaa ja syvällisempää kokemuspohjaista tietoa haastateltavilta. Haastateltavina on neljä opiskelunsa lopettavaa tutkinnon suorittajaa ja yksi opiskelija, joka on opiskelunsa keskivaiheilla, kaksi työnantajan edustajaa, jotka ovat toimineet työpaikkaohjaajina. Haastateltavina on myös kolmei koulutuksen järjestäjää, joiden toimintaympäristönä ovat kahden eri kaupungin oppisopimustoimistot. Kaikkia haastateltavia yhdistää hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto joko tutkinnon suorittajan tai ohjaajan tai koulutuksen järjestäjän näkökulmasta.

Haastateltavien ikäjakauma on 16 - 58 vuoden välillä ja heillä on kokemusta oppisopimustoiminnasta kahdesta kahteenkymmeneen vuoteen. Haastattelut järjestettiin Helsingissä ja Espoossa kevään 2009 aikana.

Haastattelut nauhoitettiin ja haastateltavien annettiin puhua oppisopimuskokemuksiinsa vapaasti ja asioista vapaassa järjestyksessä. Haastattelun kesto oli noin tunti haastateltavaa kohden. Haastattelija alusti keskustelua kertomalla tehtävästä tutkimuksesta ja pyysi haastateltavaa kertomaan oppisopimuskoulutuksesta, sen eduista ja haasteista työpaikalla sekä yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa. Samalla haastattelija korosti, ettei haastateltavaa tunnisteta tutkimuksesta. Haastattelutilanteiden tunnelma oli avoin ja rentoutunut.

Haastattelun avuksi ja alkuun pääsyn helpottamiseksi haastattelija oli varannut kysymyksiä, jotka oli myös tulostettu paperille. Opiskelijoita pyysin kertomaan palautetta ja tunnelmia oppisopimuskoulutuksesta, valmistavasta koulutuksesta, työssäoppimisesta ja näyttötutkinnosta. Mitä opiskelijalle kuuluu nyt, kun koulutus on ohi, oliko koulutuksesta hyötyä? Pyysin kertomaan ainakin näistä asioista;

- a) Mitä koulutus antoi Sinulle, kerro sekä valmistavasta koulutuksesta että työssäoppimisesta?
- b) Mitä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen ja näyttötutkinnon osalta voisimme tehdä toisin?

Samoin olin varautunut kysymyspaperin kanssa myös työpaikkaohjaajien ja koulutustarkastajien haastatteluun. Kysyin, mikä on heidän näkemys oppisopimuskoulutuksesta, valmistavasta koulutuksesta, työssäoppimisesta ja näyttötutkinnosta. Miten voisimme yhdessä auttaa opiskelijaamme valmistumaan määräajassa? Yritin saada vastauksen ainakin näihin asioihin;

- a) Mitä koulutus antaa opiskelijalle ja työnantajalle?
- b) Mitä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen ja näyttötutkinnon osalta kannattaisi tehdä toisin?

Kysymyspaperi osoittautui turhaksi rekvisiitaksi, sillä kaikki haastateltavat alkoivat puhua ilman paperiin tutustumista haastattelijan alustuksen jälkeen. Haastattelijahan käytännössä esitti suullisesti samat asiat kuin mitä paperiin oli painettu.

5 HAASTATTELUN TULOKSET

Haastattelun tuloksien analysointi on tutkimuksen haasteellisin vaihe. Eskolan ja Suorannan kirjan mukaan laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja analyysin avulla tuottaa tutkittavasta uutta tietoa. Sillä pyritään tiivistämään

haastattelujen sisältöä kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Analyysillä pyritään kasvattamaan informaatioarvoa ja luomaan hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä (Eskola & Suoranta 2005, 137.)

5.1 Teemoittelu haastattelun tuloksen analysoinnissa

Ensimmäinen lähestyminen aineistoon kulkee useimmiten tematisoinnin, jolla aineistosta nostetaan esille tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Eskolan ja Suorannan mukaan näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Aineistosta voidaan poimia sen sisältämät keskeiset aiheet ja esittää ne erilaisina kysymyksenasetteluina. Tekstistä on ensin pyrittävä löytämään ja sen jälkeen eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet (Eskola & Suoranta, 2005, 174).

Tässä työssä haastattelusta esille nousi voimakkaimmin kolme teema. Nämä kolme teemaa ovat tutkinnon perusteiden ja työelämän yhteensopivuus, pedagogisen ja ammattikielen yhteinen tulkinta sekä ohjaus.

5.2 Tutkimuksen arviointi

Kvantitatiivisista ja kvalitatiivisista menetelmistä käydyssä keskustelussa esiintyy usein vastakkainasettelua tutkimuksen arvioinnista ja tulosten luotettavuudesta. Osittain tätä lisää se, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaihetta ja luotettavuuden arviointia ei voi erottaa toisistaan yhtä jyrkästi kuin kvantitatiivisessä tutkimuksessa. Suorannan ja Eskolan mukaan menetelmien vertailua vaikeuttaa myös erilainen kieli. Määrällisen tutkimuksen metodisäännöt muodostuvat erilaisesta sanastosta kuin laadullisen tutkimuksen. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan liikkua paljon vapaammin edestakaisin aineiston analyysistä tehtyjen tulkintojen ja tutkimustekstin välillä kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa (Eskola & Suoranta, 2005, 208).

Eskolan ja Suorannan mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija joutuu jatkuvasti pohtimaan tekemiään ratkaisuja ja näin ottamaan yhtä aikaa kantaa sekä analyysin kattavuuteen että tekemänsä työn luotettavuuteen. Kvalitatiivisesta tutkimuksesta lukee yleensä aina sillä mielellä, että löytyyköhän siitä jotain sellaista - kutsutaan sitä sitten totuudeksi tai ei – jonka voisi itsekkin allekirjoittaa. Toisista raporteista jää päällimmäiseksi mieleen elämän maku ja todellisuuden tuntu. Toiset taas saavat aikaan piinaavan tunteen siitä, että onkohan se asia noin kuinka tutkija väittää (Eskola & Suoranta, 2005,208.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiviteetti ja sen myöntäminen, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline (Eskola & Suoranta, 2005, 210).

5.3 Ennakkohaastattelun tulokset

Ennakkohaastatteluissa kysyin opiskelijoilta koulutuksen eri vaiheissa samat kysymykset kuin teemahaastattelussa;

- a) Mitä koulutus antoi Sinulle, kerro sekä valmistavasta koulutuksesta että työssäoppimisesta?
- b) Mitä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen ja näyttötutkinnon osalta voisimme tehdä toisin?

Vastauksista nousivat esille työpaikan soveltuvuus oppisopimusympäristönä tutkinnon perusteisiin ja tutkinnon suorittamiseen nähden. Työpaikalla tapahtuva ohjaus nousi esille voimakkaammin kuin oppilaitoksen ohjaus. Opiskelijathan ovat työssäoppimassa huomattavasti enemmän kuin teoriaopetuksessa. Myös joku opiskelijoista ihmetteli sitä, miksi ohjataan erikseen työpaikalla ja koulussa, voisiko näitä asioita yhdistää? Terminologia, vaikeasti ymmärrettävät asiakokonaisuudet nousivat myös esille opiskelijoiden vastauksista. Kaiken kaikkiaan samat asiat löytyvät ennakkohaastatteluista kuin teemahaastatteluistakin. Tämä vahvistaa haastattelujen tulosta kokonaisuudessaan.

5.4 Teemahaastattelun tulokset

Teemahaastattelun tuloksia käsitellään seuraavissa luvuissa tarkemmin. Tulokset on ryhmitelty haastatteluista eniten esille tulleiden aiheiden mukaisesti: tutkinnon perusteet ja työelämä, opiskelijan ja ohjaajien yhteinen kieli sekä ohjaus.

5.4.1 Tutkinnon perusteet ja työelämä

Tutkinnon suorittajat

Tutkinnon suorittajat olivat sitä mieltä, että oppisopimuksen avulla oli mahdollista päästä töihin hyvään paikkaan. Erityisesti he olivat tyytyväisiä siihen, että tutkinnon saa suoritettua työn ohella eikä opiskelu on täyspäiväistä. He saavat yleensä tehdä monipuolista työtä, mutta tietenkin opiskelua työn yhdistäminen on joskus raskasta. Kaikki haastatellut tutkinnon suorittajat olivat oppineet paljon töissä. Koulusta tuli sellaista oppia ja varmuutta, jota ei välttämättä töissä opi. Yhteinen kommentti oli, että tämä koulutusmuoto on nopea ja hyvä.

Poissaolot ja tuuraamiset aiheuttivat ristiriitaisia tunteita. Moni opiskelija jäi töihin paikkaamaan työkaverin poissaoloa työvuorosta yllättävän sairastapauksen vuoksi. Tämä siksi, että ei uskallettu vastata työnantajan pyyntöön kieltävästi ja siksi, että moni tekee työtään tuntipalkalla, jolloin lisäansio oli mieleisempi kuin koulutunnit ja siitä saatava päiväraha. Toisten opiskelijoiden poissaolo lähiopetuksesta harmitti läsnäolijoita ja tietenkin vaikutti opettajan tuntisuunnitelmiin.

Haastatelluilla tutkinnon suorittajilla vain yhdellä oli sellainen oppisopimustyöpaikka, jossa kaikki tutkinnon osat oli mahdollista suorittaa tutkinnon perusteiden mukaisesti omassa työpaikassa. Oppisopimus voidaan tehdä vain yhteen työpaikkaan ja näin ollen tutkinnon suorittajan on tehtävä omasta työpaikasta puuttuvat työt toisessa työpaikassa. Tämä aiheuttaa sen, että tutkinnon suorittajan ansiotaso putoaa, jos hän suorittaa pelkällä päivärhalla tutkinnon osan toisessa työpaikassa. Tämän kokivat hankalana etenkin perheelliset tutkinnon suorittajat.

Eräs alle 20 - vuotias haastateltava kertoi olevansa työpaikallaan pisimpään työskennellyt työntekijä. Hän aloitti työt solmiessaan oppisopimuksen ja nyt kun tutkinto valmis, hän on ollut kaksi vuotta samassa työpaikassa. Kaikki muut esimies mukaan lukien ovat tänä aikana vaihtuneet. Tutkinnon suorittajalle on tullut paljon vastuuta lisää lyhyessä ajassa.

Työpaikkaohjaajat (työnantajan edustajat)

Työnantajat edustajat olivat tyytyväisiä siihen, että oppisopimusopiskelija oppii perustaitoja. Lähiopetus takaa tiettyjen perustaitojen minimitason olemassa olon. Parhaimmillaan opiskelija lisää työelämän vuorovaikutusta. Hän vie tietoa työpaikoilta opetukseen jaettavaksi ryhmän ja kouluttajan kesken. Samalla hän tuo työpaikalle uusinta tai päivitettyä tietoa.

Haastattelujen yhteydessä tuli esille esimerkiksi lähihoitajakoulutuksessa kokeiltu karuselli - malli. Siinä opiskelijat kiertävät eri yrityksissä suorittamassa niitä osia, jotka eivät täyty omassa työympäristössä. Vastaavasti omalle työpaikalle tulee toinen opiskelija suorittamaan omaa tutkinnon osaansa. Tämä malli ei saanut kannatusta haastateltujen työpaikkaohjaajien keskuudessa. He kokivat hankalana alati vaihtuvan ohjattavan. Eräs työpaikkaohjaaja lupasi, että aktiivinen helmi, hyvä työntekijä, saa aina töitä ilman erikseen järjestystä työpaikan vaihtoa!

Koulutuksen järjestäjien edustajat

Koulutuksen järjestäjät olivat yksimielisiä siitä, että hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon perusteet ovat liian laajat pienille työnantajille, joiden yrityksen toiminta kattaa vain osan siitä, mitä tutkinnon perusteet vaativat. Monelle maahanmuuttaja -taustaiselle työnantajalle tutkinnon perusteiden käsitteistö on liian raskas. Oppisopimusta ei kuitenkaan voi tehdä yhtä aikaa moneen paikkaan. Tästä virisi keskustelu karuselli - mallista ravintola-alalle. Siinä mallissa tutkinnon suorittajat kiertäisivät eri liikeideoin toimivissa yrityksissä suorittamassa oman näyttösuunnitelmansa mukaisesti tutkinnon osia.

Kaiken kaikkiaan lähtötilanteen kartoitus, joka on henkilökohtaistamisen määräyksessä tutkintoon hakeutumisvaihe, koettiin hyvin tärkeäksi. Oppisopimus täytyy tehdä oikeaan paikkaan oikealle henkilölle, eikä oppisopimusopiskelijaa saa ottaa pelkästään rahan

takia. Työpaikkaohjaaja on hyvin tärkeässä roolissa ja ohjaajan valintaan tulisi kiinnittää paljon huomiota.

Keskustelua oli myös lähiopetuksen ajankohdasta. Hyvänä koettiin se, että lähiopetusta ei ole alan ruuhkahuippujen aikana. Kun taas osa haastelluista piti päiväopetusta parempana kuin iltaopetusta. Tämä jakoi mielipiteitä siten, että ryhmäytyminen onnistuisi paremmin, jos opiskelijat olisivat yhdessä muutaman kokonaisen päivän peräkkäin. Toiset olivat taas sitä mieltä, että alalle sopii paremmin lyhyt iltaopetus, jossa täsmäiskuna käsitellään joku tietty aihealue.

Kaikki haastatellut koulutuksen järjestäjät olivat yksimielisiä siitä, että oppisopimusopiskelijan ei tarvitse paikata toisten työntekijöiden poissaoloja työpaikalla. Samoin kaikki totesivat, että nykyisin työpaikoilla on paljon erilaisia työssäoppijoita erilaisten lomakkeiden kanssa.

5.4.2 Opiskelijan ja ohjaajien yhteinen kieli

Tutkinnon suorittajat

Oppisopimuskoulutus sopii oma-aloitteiselle ihmiselle, jolla on jo työpaikka ja siellä luotettava ohjaaja. Ohjaajalta odotettiin selviä ohjeita siitä, mitä pitää milloinkin tehdä, eikä saa jättää oman onnensa nojaan. Lain mukaan 15- vuotiaalle voidaan tehdä oppisopimus, mutta kaikki tutkinnon suorittajat olivat sitä mieltä, että 15 - vuotias liian nuori ravintola-alalle oppisopimuskoulutukseen.

Iltaisin tapahtuva lähiopetus koettiin hyvänä. Yksi haastatelluista olisi toivonut, että koulua olisi myös päivisin. Silloin olisi voinut keskittyä paremmin opiskeluun kuin illalla, jolloin saattoi olla jo työpäivä takana.

Työpaikkaohjaajat (työnantajan edustajat)

Kaikki haastatellut korostivat konkreettisten koulutussuunnitelmien tärkeyttä kaikille osapuolille. Työpaikoilla on paljon koulutusasteiden opiskelijoita eri oppilaitoksista. Pahimmillaan kaikilla on erilaiset lomakkeet ja ohjauksenkin painotukset saattavat olla erilaisia. Kaikki työssoppijat ovat yksilöitä, joita täytyy osata lähestyä sopivalla tavalla.

Koulutuksen terminologia aina aukene ohjaajallekaan. Terminologian ja teoriaan tuomisesta käytännön työhön, käytännön kielelle uskoivat kaikki haastatellut olevan apua ohjaustyöhönsä.

Koulutuksen järjestäjien edustajat

Samoin kuin työpaikkaohjaajat olivat koulutuksen järjestäjien edustajat ehdottomasti sitä mieltä, että tutkinnon perusteet ja pedagoginen kieli täytyy kääntää työelämän kielelle. Tämä tulkkaus täytyy tehdä niin, että lainkirjain täytyy, se on ammattitaitoista ohjausta. Oppilaitosten pitää olla kiinteässä yhteistyössä työnantajien kanssa.

Koulutuksen järjestäjien edustajat liikkuvat paljon työpaikoilla. He ovat huomanneet, ettei oppisopimuskoulutusta tunneta vielä tarpeeksi. Eri koulutuksen järjestäjien erilaiset kaavakkeet ja lomakkeet samalla työpaikalla eivät selkiytä asiaa. Samoin koettiin, että eri roolien kirkastaminen toimijoiden välillä on tarpeen.

Haastatellut olivat yksimielisiä siitä, että nuoret oppisopimusopiskelijat tarvitsevat paljon enemmän tukitoimia kuin jo pidempään työelämässä olleet. Samoin opiskelijoita tuntui olevan liian paljon yhtä koulutustarkastajaa kohden. Tässä on selvästi aika ja resurssipula. Oppisopimuksen koeajan pituus on neljä kuukautta. Koeajan puitteissa pitäisi koulutustarkastajan ehtiä käymään opiskelijan luona työpaikalla. Mutta käytännössä tämä ohjaus- ja tarkistuskäynti on osoittautunut mahdottomaksi järjestää.

Kaikki haastatellut olivat yksimielisiä siitä, että alkukartoitus pitäisi saada syvällisemmäksi. Henkilökohtaistamisessa pitäisi nykyistä enemmän huomioida myös vapaa-ajan toiminta.

Samoin kaikki koulutuksen järjestäjien edustajat haluavat työpaikkaohjaaja mukaan jo sopimuksen tekoon. Silloin sitoutuminen ohjaukseen on parempi ja samalla sopimuksen teon yhteydessä syntyy ennakkosuunnitelma ohjausta varten. Kokemuksesta haastatellut sanoivat, että työpaikkaohjaajat tarvitsevat lisää koulutusta, myös alakohdallisesti. Verkossa tapahtuva koulutus ei korvaa henkilökohtaista vuorovaikutusta ja kokemusten vaihtoa. Haastatellut korostivat alalle oikeaa kieltä, asioita ei saa olla liikaa kerralla ja yhteydenpidon pitää olla vielä nykyistä tiiviimpää.

5.4.3 Ohjaus

Tutkinnon suorittaja/suorittaneet

Haastatellut kertoivat, että työssäoppija jäi joissakin työpaikoissa oman onnensa nojaan, joissakin ohjattiin paljon. Oppilaitoksen järjestämään lähiopetukseen jotkut haastateltavat kaipasivat läsnäolopakkoa ja tiukempia sääntöjä. Toisaalta he pohtivat myös sitä, miten pakko toteutettaisiin, kun nytkin vähemmän aktiiviset opiskelijat jättävät opintonsa helposti kesken. Joka tapauksessa toisten poissaolo lähiopetuksesta tai aikataulujen noudattamatta jättäminen koettiin häiritseväksi.

Näyttötutkinnon suorittamisesta tuli paljon ohjeita sekä suullisesti että kirjallisesti, mutta niitä oli vaikea ymmärtää. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että papereita oli liikaa ja niissä asioita oli ilmaistu hankalasti. Aika tuntui olevan tiukalla opiskelijoillakin.

Yksi tutkinnon suorittajista totesi, että hän valitsisi tämän opiskelumuodon uudelleen, jos olisi näillä tiedoilla valitsemassa! Hänen työkaverikin on innostunut oppisopimusopiskelusta. Kaikki kaipasivat enemmän ohjausta opiskelujen etenemiseen.

Työpaikkaohjaajat (työnantajan edustajat)

Kaikki haastatellut korostivat luottamuksen merkitystä ja mukana elämistä opiskelijan opinnoissa. He sanoivat, että kiireestä huolimatta täytyy olla aidosti kiinnostunut opiskelijan tilanteesta ja auttaa tarvittaessa.

Teoriaopintojen ja työssäoppimisen aikataulut on erittäin tärkeää, että käytännössä olisi mahdollista harjoitella niitä asioita, joita on teoriassa juuri opiskeltu. Yhteydenpito työpaikan ja koulun välillä pitäisi olla jatkuvaa. Tässäkin tuli esille aikapula kaikkien haastateltavien kommentteissa, koska yhteydenpidon pitää olla molemminpuolista.

Työpaikkaohjaajat painottivat ryhmäytymisen merkitystä teoriaopinnoissa. He uskoivat, että ryhmä auttaisi opiskelijoita eteenpäin opinnoissa ja pitäisi ryhmän koossa yhteenkuulumisen voimalla.

Koulutuksen järjestäjien edustajat

Kaikki haastatellut halusivat lisätä ohjauksen määrää. He olivat sitä mieltä, että ohjaajilla on epävarmuutta omasta ohjauksen osaamisesta. Heidän mielestään työnantajalle maksettava koulutuskorvaus pitäisi maksaa työpaikkaohjaajalle. Ohjaamisen haasteena he toivat esille sen, että ihmiset ovat kiireisiä, aikataulut muuttuvat, ohjaajat vaihtuvat työpaikoilla.

Haastatteluissa tuli esille, olisiko hyvä siirtää teoriaopetusta enemmän työpaikoille. Tämä voisi olla kokeilemisen arvoinen asia, mutta resurssikysymyksenä se aiheutti miettimistä.

Kaikki haastatellut olivat sitä mieltä, että jokaiselle opiskelijalle täytyy oppimisajan olla oikean pituinen. Oikein mitoitettu oppimisaika motivoi pysymään aikataulussa. Haastatellut olivat yhtä mieltä myös siitä, että sanktiot eivät toimi, jos opiskelija tai ohjaaja ei ole motivoitunut. Motivaatio on itsestä kiinni, mutta ohjaaja voi motivoida!

Eri näkökannoilla haastatellut sen sijaan olivat karuselli –mallista. Toisten mielestä karuselli olisi ratkaisu tutkinnon perusteiden suorittamiseen suppeissa työympäristöissä. Toinen näkemys on se, että ei karuselli-malli ei sovi ravintola-alalle. Jokaisella työssäoppijalla täytyy olla kotipesä, jossa voi turvallisesti oppia.

Työpaikkaohjaajallekin kaivattiin perusteellisempaa ohjausta. Se haastateltavien mielestä lisää sitoutumista tehtävään, johon ohjaaja on valittu. Ohjaaminen ei ole läpihuutojuttu, vaan ohjaamisen ydin täytyy saada avautumaan.

5.5 Yhteenveto haastattelujen tuloksista

Haastattelujen tulokset jaotellaan tässä luvussa oppisopimuskoulutuksen vahvuuksiin, mahdollisuuksiin, heikkouksiin ja uhkiin.

Taulukko 2: Oppisopimuskoulutuksen SWOT haastattelun tuloksista

<p>VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • ammattitaitoista henkilöstöä alalle • ammatin perusteiden oppiminen • tutkinto palkallisen työn ohella • työelämälähtöisyys, ajankohtaisen tiedon siirtyminen • yritysten ja koulutuksen yhteistyö • koulutuskorvaus ja opintososiaaliset edut • koulutuksen aikataulujärjestelyt • aktiivinen helmi saa aina töitä 	<p>HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • työpaikkojen erilaisuus ja tutkinnon perusteet • yhtenäinen ohjaus työpaikoilla ja koulutuksessa • työpaikkaohjaajien koulutus • työpaikoilla paljon erilaisia työssäoppijoita • sitoutuminen, lyhyet työsuhteet • oppisopimusta ei tunneta
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • lähtötilanteen kartoitus • kiinteä yhteistyö, yhteinen kieli • vuorovaikutus työelämän ja koulutuksen välillä • oikea paikka oikealle henkilölle, oikea pituus opiskelulle • työpaikkaohjaus ja työpaikkakäynnit • opiskelijan jatko-opintomahdollisuudet • oppisopimuksen kytkeminen yrityksen strategisiintavoitteisiin • verkko-opetuksen lisääminen • sosiaalinen media 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • liikaa byrokratiaa • aika ja resurssit • poissaolot ja opintojen viivästyminen • oppisopimuksen keskeytykset ja purkautumiset • ohjauksen puute • taloudellinen tilanne ja lomautukset • lyhyt suunnittelu • henkilöstön vaihtuminen • väärinkäytökset • opiskelija rahan takia

5.5.1 Oppisopimuskoulutuksen vahvuudet

Oppisopimuskoulutuksen avulla on mahdollista saada palvelualalle ammattitaitoista henkilöstöä niin perustyöhön kuin jatkokoulutettuna esimiestyöhönkin. Oppisopimuskoulutuksessa toteutuu aito työelämälähtöisyys ja samalla ajankohtaisen tiedon siirtyminen työpaikoilta kouluun ja päinvastoin. Työnantaja saa koulutuskorvausta ohjaus-

työstään. Oppilaitos järjestää teoriajaksot sellaiseen ajankohtaan, joka ei osu alan ruuhkahuippuihin. Tämäkin on osa yritysten ja koulutuksen yhteistyötä.

Koulutuksessa yhdistyy käytännön työ ja teoriaopetus, jolloin opiskelija pystyy parhaassa tapauksessa siirtämään teoriaopetuksessa saamansa opit suoraan työhönsä yrityksessä. Oppisopimusopiskelija suorittaa tutkintonsa aidoissa töissä omalla työpaikallaan palkallisessa työssä. Opiskelija saa päivärahaa, jos työnantaja ei maksa palkkaa tietuopuolisen koulutuksen ajalta. Koulutuksen aikana on molemmilla osapuolilla tilaisuus tutkailla tulevaisuutta. Oppisopimusopiskelija näkee, onko yrityksen liikeidea sellainen, jossa hän haluaa tehdä jatkossakin töitä ja työnantaja puolestaan näkee, onko opiskelija tämän yrityksen liikeideaan sopiva.

5.5.2 Oppisopimuskoulutuksen heikkoudet

Tällä hetkellä oppisopimuskoulutuksen suuri heikkous ravintola-alalla on huono työllisyystilanne koskien ainakin alalle pyrkiviä perustutkinnon suorittajia. Nyt jopa oppisopimusopiskelijoita lomautetaan ja opiskelut jäävät kesken. Toisaalta yrityksissä on vähän työvoimaa, jolloin opiskelut voivat pitkittyä tai keskeytyä kiireen takia. Yrityksissä ei myöskään tunneta oppisopimuskoulutuksen antamia mahdollisuuksia riittävästi.

Työpaikat ovat erilaisia, tutkinnon perusteet ovat laajoja ja niitä on joskus hankala toteuttaa yrityksessä. Samoin samassa yrityksessä voi olla monen koulutusasteen opiskelijoita monista eri oppilaitoksista. Kaikilla opiskelijoilla on erilaiset lomakkeet mukanaan. Tämäkin vaatii työpaikkaohjaukselta joustavuutta ja suurta ammattitaitoa. Ohjauksen pitäisi olla kuitenkin yhtenäistä sekä työpaikoilla että koulussa. Ravintola-alalle ovat tyypillisiä lyhyet työsuhteet, niinpä oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaaja saattaa vaihtua useamman kerran opintojen aikana. Työpaikkaohjaajienkin koulututusta on hankala järjestää tasapuolisesti. Tällaisessa tapauksessa molempien osapuolinen sitoutuminen ohjaukseen ja opiskeluun saattaa herpaantua.

5.5.3 Oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet

Oppisopimuskoulutuksen suuri mahdollisuus on kiinteä yhteistyö yrityksen ja koulun välillä koko oppimisajan. Samalla yhteistyö ja vuorovaikutus auttavat yhteisen kielen löytymiseen ja tutkinnon perusteiden avaamiseen ja sovittamiseen työpaikalle. Oppisopimuskoulutus pitäisi kytkeä yrityksen strategiasuunnitteluun jatkuvuuden ja pidemmän aikavälin suunnittelun takaamiseksi.

Opiskelijan lähtötilanteen tarkka kartoitus ennen opintojen alkamista auttaa motivaation säilymiseen. Silloin myös löytyy oikea paikka oikealle henkilölle ja pystytään järjestämään oikean pituinen aika oppimiselle. Työpaikkaohjaajien koulutuksella, työpaikkaohjauksella ja työpaikkakäynneillä on suuret mahdollisuudet lisätä aputoimia opiskelijan opintojen etenemiseen. Samoin verkko-opetusta ja sosiaalisen median antamia mahdollisuuksia otetaan ohjauksen ja opintojen avuksi. Eikä sovi unohtaa, että opiskelijalla on mahdollisuus jatkaa opintoja tämän koulutusmuodon avulla perustutkinnosta ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon.

5.5.4 Oppisopimuskoulutuksen uhat

Tällä hetkellä suuri uhka oppisopimuskoulutuksessa ovat opiskelijoiden poissaolot ja opintojen keskeytykset ja oppisopimusten purkautumiset. Opiskelijan motivaation hiipuminen on usein yrityksen taloudellisen tilanteen ohella syynä opintojen keskeytymiseen ja viivästymiseen. Samoin koulutusmuodon byrokratia saattaa hankaloittaa oppisopimuksen syntymistä.

Aika- ja resurssipula ja siitä seuraava ohjauksen puute sekä työpaikoilla että koulutuksen järjestäjän puolella ovat myös uhka koulutusmuodon kehittämiselle. Ohjausta pitäisi pystyä suunnittelemaan pitkällä tähtäimellä, siitäkin huolimatta, että ravintola-alalla voi väki vaihtua nopeasti. Oppisopimusopiskelijaa ei saa ottaa pelkästään rahan takia.

5.6 Tutkimuksen luotettavuudesta ja pätevydestä

Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi on kvalitatiivisessa tutkimuksen haasteellisempaa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kaiken tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi jollakin tavalla arvioida, vaikka reliabelius ja validius -termejä ei käytettäisikään (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2003). Tässä tutkimuksessa on selkeästi tullut esille haastateltavien kertomana se, mikä on ollut tunteena jo vuosien ajan.

Tämän tutkimusraportin tekemiseen johti huoli siitä, että oppisopimuskoulutuksessa olevat näyttötutkintomuotoisen peruskoulutuksen opiskelijat eivät valmistu määräajassa. Siitäkin huolimatta, että henkilökohtaistamiseen tunnutaan käytettävän runsaasti aikaa, eivät kaikki opiskelijat suorita tutkintoa loppuun. Opetushallitus kerää tahollaan määriä tutkinnon suorittajista määritellesään rahoituksen perusteita. Rahoitus taas on osaltaan koulutuksen kehittämisen perustana ja koulutuksen kehittämistyöllä pystytään vaikuttamaan opiskelijoiden motivaation säilymiseen koko koulutuksen ajan.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, sillä haastateltavien oli helpompi kertoa tuntemuksistaan kuin kirjoittaa niistä paperille. Tutkimusraporttiin koetettiin kerätä tietoa alun perin kirjallisesti, mutta kirjallisesti saatu tulos ei tuntunut kattavalta. Mutta jälkikäteen tarkasteltuna se tukee teemahaastattelun tulosta.

Tähän tutkimukseen valittiin haastateltavat niiden opiskelijoiden, työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien keskuudesta, joiden kanssa kolmen viimeisen vuoden aikana ollut aitoa yhteistyötä. Näille tutkimukseen osallistuneille oppisopimuskoulutus oli tuttu asia. Tutkimuksen tulos olisi varmasti ollut erilainen, jos tutkimus olisi toteutettu alalla työskentelevien ihmisten parissa ilman tätä yhteistä nimittäjää, oppisopimuskoulutusta, jossa tutkimuksen keskiössä oli tutkinnon suorittaja yhteisen ohjaustyön kohteena.

Haastatellut opiskelijat olivat Haaga-Perhon kirjoilla vuosina 2006 - 2009. Heitä ja tutkimukseen osallistuneita yhteistyökumppaneita haastateltiin vuonna 2009. Haastattelu

toteutettiin teemahaastatteluna, joka nauhoitettiin. Jokaista haastateltiin erikseen ja haastatteluun kului aikaa 1- 2 tuntia. Nauhoituksen purettiin ja kirjoitettiin yhteenvedoksi, joka on tämän raportin liitteenä. Yhteenvedosta on koottu ne teemat, jotka nousivat selkeimmin esille haastateltavien kertomuksissa. Nämä kolme teemaa on esitelty aiemmin tässä luvussa. Niiden perusteella on tarkoitus jatkaa koulutuksen kehittämistä yhteistyössä elinkeinon kanssa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Talouselämän laman jälkeen tarvitaan ammattitaitoisia työntekijöitä majoitus- ja ravitsemisalalla. Kokeille ja tarjoilijoille riittää töitä tulevaisuudessa kirjoitettiin Helsingin sanomien tietokulmassa 5.4.2009. Artikkelin perustui Opetushallituksen ennusteisiin. Tulevaan nousuun yritysten ja koulutuksen tulisi yhdessä varautua. Oppisopimuskoulutus on hyvä mahdollisuus yhdistää nopea ammatin perusteiden oppiminen ja samalla soveltaa opittua yrityksen liikeideaan. Opiskelija sisäistää yrityksen liikeidean jo opiskeluaikanaan ja sitoutuu yhteiseen tuloksen tekemiseen ja ammatin arvostukseen.

Elinkeinoelämän keskusliiton julkaisun, Osaava henkilöstö - menestyvät yritykset EK:n koulutuspoliittiset linjaukset 2006 - 2010 mukaan ammatillinen koulutus vahvistaa suomalaisen työelämän kilpailukykyä kohottamalla väestön ammattiosaamista. Kehittämistyön keskeisenä tavoitteena on koulutuksen laadun, vaikuttavuuden ja opiskelijoiden työllistymisen parantaminen. Perusammattitaito ehkäisee rakenteellista työttömyyttä ja torjua työttömyyttä. Ammatillisen koulutuksen ohjausta täytyy julkaisun mukaan vahvistaa, jotta valmistuneiden määrät koulutusaloittain ja koulutuksen sisältö saadaan nykyistä paremmin vastaamaan elinkeinoelämän tarpeita.

Tutkinnon perusteissa kerrotaan kaikki, mitä opiskelijan tulee tietää ja osata suorittaakseen tutkinnon hyväksytysti. Tutkinnon perusteet on kirjoitettu niin, että ne soveltuvat erilaisiin hotelli- ja ravintola-alan työpaikkoihin koko maassa. Vain harvalla opiskelijalla on sellainen työpaikka, että siellä voidaan suorittaa koko tutkinto. Yhä useammin opis-

kelijalla edessä tilanne, että vain osa tutkinnosta toteutuu omassa työympäristössä. (Opetushallitus 2009.)

Tutkintokielen kääntämisessä käytännön työn kielelle on suuri vastuu oppilaitoksen edustajilla. Ympäripyöreän kielen ja termeillä keikaroinnin sijaan täytyy puhua sellaisilla termeillä, jotka ovat selviä kaikille osapuolille. Tekemisen alalla löytyy terminologialle käytännön esimerkkejä. Lindroosin ja Lohiveden kirjan mukaan viestinnän pitää olla suunnitelmallista ja viestintäsystemin tarkoituksena on varmistaa tiedon perille meno. Kielen on oltava ymmärrettävää, jotta kuulija ymmärtää mihin pyritään, mikä on tärkeää ja mitä tulisi saavuttaa (Lindroos & Lohivesi, 161).

Ohjaaja saattaa vaihtua, ohjaajien työkokemus ja innostus ohjauksesta vaihtelevat. Oppilaitoksessa ja työpaikalla tapahtuvan ohjauksen tulee puhalttaa yhteen hiileen ja tukea tasavertaisesti opiskelijaa. Yksi apu ohjaukseen yhtenäistämiseksi voisi olla oppilaitoksen edustajan siirtyminen työpaikoille. Tätä tulemme kokeilemaan, mutta sen laajuus on resurssikysymys ja se on vielä tällä hetkellä ratkaisematta.

Lopullinen vastuu opiskelun etenemisestä on tietenkin opiskelijalle itsellään. Kukaan ei voi opiskella toisen puolesta, oli yhteinen lausahdus kaikilla haastatelluilla. Sanktiot tuskin auttavat aidosti ketään, jos opiskelijan aika ja motivaatio eivät riitä opiskeluun, niin ei siinä ole paljon tehtävissä. Parhaiten opiskelijat näyttävät pysyvän aikataulussa ja valmistuvan niissä työpaikoissa, joissa oppisopimus on työnantajalle ja työpaikkaohjaajalle omakohtaisesti tuttu ja hyväksi koettu asia. Ammattitaidon lisäksi tutkinnon suorittanut saa valmistuttuaan hakea Koulutusrahastolta itselleen stipendin palkinnoksi työn ohella opiskelustaan, mikäli työskentely Suomessa on kestänyt viisi vuotta.

Oppisopimuskoulutuksen tulisi olla yrityksissä osana henkilöstöstrategiaa. Suunnittelu alkaa rekrytoinnista, jolloin saadaan yritykseen potentiaalista uutta väkeä tai voidaan kouluttaa olemassa olevaa henkilökuntaa uusiin tehtäviin. Henkilöstön perehdyttäminen, hiljaisen tiedon siirtäminen ja osaamisen kehittäminen ovat työpaikkaohjauksen ja työssäoppimisen osa-alueita. Niillä varmistetaan henkilöstön pysyvyyttä ja ammattitaidon säilymistä yrityksessä. Samalla kehitetään mentorointia, koko ajan on uusi mentori kasvamassa yrityksessä ja valmiina siirtämään osaamista seuraaville koulutettaville. Tässä mallissa pienet yritykset voisivat yhdistää voimavarojaan työpaikkaohjaajan tai

mentorin kiertämisellä. Jos karuselli - malli ei ottanut tuulta purjeisiin työpaikkojen edustajien haastatteluissa, voisiko miettiä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteistä kierrosta liikeidealtaan valikoiduissa yrityksissä? Kati Tikkamäki (2006) toteaa väitöskirjassaan työn ja organisaation muutoksista, että työssäoppiminen on nykyisin osa organisaatioiden kehittämiseen liittyvää retoriikkaa. Työssäoppimisen käsite arkipäiväistyy eikä sen sisältöä ja vaikutusta mietitä tarkasti. Hyvin hoidettuna ja arvostettuna työssäoppiminen luo parhaimmillaan edellytykset henkilöstön jaksamiseen ja näin ollen koko työyhteisön työhyvinvointiin. Yhteenvetona edellä esitetyistä voi todeta, että oppisopimuskoulutus pitää linkittää yrityksen strategiseen suunnitteluun. Myös majoitus- ja ravitsemisalalla oppisopimuskoulutuksen pitkän tähtäimen suunnittelulla voidaan vaikuttaa yrityksen tulokseen ja henkilöstön sitoutumiseen.

Oppisopimus on perinteinen ammatillisen koulutuksen muoto. Oppisopimuskoulutuksen tunnettuus, arvo ja yhteiskunnallista merkitys toivottavasti lisääntyy, kun oppisopimustyyppistä koulutusta sovelletaan ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutukseen (Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 2007, 31). Haaga - Helian ammattikorkeakoulussa on tehty julkaisu, jonka lähtökohtana on toive, että korkea-asteellekin saataisiin oppisopimuskoulutusta tai sen kaltaista täydennyskoulutusta (Grön 2009, 6).

Elinkeinoelämän keskusliiton teettämän Palvelut 2020 - loppuraportin mukaan majoitus- ja ravitsemispalveluissa tarvitaan osaavia, ammattitaidostaan ja alastaan ylpeitä ammattilaisia. He osaavat tarjota yksilöllisesti ja laadukkaasti alan palveluita. Yrityksissä on sopivassa suhteessa moni- ja erikoisosajia ja työyhteisöjen monimuotoisuutta osataan hyödyntää. Myös työyhteisöjen työviihtyvyyden ja -hyvinvoinnin ennakoidaan olevan vuonna 2020 korkealla tasolla. Majoitus- ja ravitsemisala on tulevaisuuden ala ja tulevaisuuden osaajia täytyy kouluttaa jo nyt. Tämä tulevaisuuden työntekijätehtävien koulutuksen kehittäminen, osaaminen ja ammattitaidon arvostaminen olisivat mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Tämä edellyttää myös sitä, että kaikki osapuolet arvostavat perusammattitaitoa ja perusammattitaidon opetusta niin ohjaajat työpaikoilla kuin kouluttajat oppilaitoksissakin.

LÄHTEET

Kirjat ja painetut julkaisut

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006. Palvelut 2020 –osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Gröhn, I. (toim.). 2009. Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseksi. Helsinki: Edita.

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena (Learning at work as an interplay between individual's point of departure and learning environments). Tampere: Tampere University.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Hämeen-Anttila, J. 2006. Mare Nostrum. Länsimaisen kulttuurin juurilla. Keuruu: Otava.

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 1998. Säännöskokoelma nro 630/1998.

Lankinen, S. & Viinisalo, K. (toim.) 2008. Ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta. Loimaa: Priimus.

Lindroos, J-E. & Lohivesi, K. 2004: Onnistu strategiassa. Helsinki WSOY.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet.3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.

Opetushallitus. 2000. Ammatillisen perustutkinnon opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet, Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto.

Opetushallitus. 2007. Näyttötutkinto-opas. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Opetushallitus. 2009. Koulutuksen määrälliset indikaattorit. Tampere: Esa Print.

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 2007. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. 1-6. painos. Juva: WSOY.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen: Helsinki: Edita.

Tauriainen, P. 2009. Väitöskirja: Teknologiatuettu työssäoppiminen. Oulun Yliopisto

Tikkamäki, K. 2006. Väitöskirja: Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen.

Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Tampere University Press.

Tynjälä, P. 2004. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. 4. painos. Tampere: Tammer-Paino.

ARTIKKELIT

Ammattikirja 1/2009, 4

Canning, R. & Lang, I. 2004. Modern Apprenticeships in Scotland. Journal of Education Policy. 19 (2), 163.

Elinkeinoelämän keskusliitto – Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset EK:n koulutuspoliittiset linjaukset 2006-2010, 11

Helsingin Sanomat. 2009. Tietokulma 5.4.2009, E1.

SÄHKÖISET LÄHTEET

Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnon perusteet luonnos 2010. Luettu 12.4.2009. <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,17627,6610,82844,86060,86627>

Maralle oma koulu-coach : Tavoitteena alan vetovoimaisuus 2009. Luettu 31.11.2009. http://www.mara.fi/?path=yritysten_ ja_ oppilaitosten_ yhteisty#2

Oppisopimus 2009. Luettu 1.4.2009.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ ja_ vapaa_ sivistystyö/opiskelu_ ja_ tutkinnot

Oppisopimusopiskelijan lomauttaminen 2009. Luettu 24.2.2009. <http://www.tekeskus.fi/>)

Oppisopimus Wikipediassa. 2009 Luettu 14.2.2009. <http://fi.wikipedia.org>

Ravintolakoulu Perhon historia. 2009. Luettu 8.4.2009. <http://www.perho.fi>

Ravintolapalveluiden arvonlisäveroa alennettava nopeasti 2009. Luettu 5.5.2009. <http://www.mara.fi/?file=646>

Tilastotietoa oppisopimuskoulutuksesta. 2009. Luettu 30.10.2009.

http://www.tilastokeskus.fi/til/aop/2007/aop_2007_2008-11-03_tie_004.html

Työttömän omaehtoisen koulutuksen tuki. 2009. Luettu 30.11.2009.

<http://www.koulutusrahasto.fi/?1;2;4700;1400.4500.4700.html>

LIITTEET

Liite 1: Tilastokeskus / kalenterivuoden 2007 oppisopimuskoulutukseen osallistuneet

Liite 2: Ennakkokysymykset

Liite 3: Yhteenveto ennakkokysymyksistä

Liite 4: Teemahaastattelun kysymykset

Liite 5: Haastattelut

Liite 6: Yhteenveto teemahaastattelun tuloksista

Liite 7: Kuviot

Liite 8: Taulukot

Liite 1:

Julkaistu: 3.11.2009, oppisopimuskoulutuksessa 70000 osallistujaa vuonna 2008

Tilastokeskuksen mukaan tutkintotavoitteiseen oppisopimuskoulutukseen osallistui 70 000 opiskelijaa kalenterivuoden 2008 aikana.

Opiskelijoita oli 11 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Opiskelijoista 45 prosenttia opiskeli ammatillisiin perustutkintoihin, 32 prosenttia ammattitutkintoihin ja 23 prosenttia erikoisammattitutkintoihin valmistavissa koulutuksissa. Opiskelijoista alle puolet, 46 prosenttia oli naisia.

Uusia opiskelijoita oli 28 000. Koko tutkinnon suoritti 12 200 opiskelijaa. Suoritetuista tutkinnoista 33 prosenttia oli ammatillisia perustutkintoja, 40 prosenttia ammattitutkintoja ja 27 prosenttia erikoisammattitutkintoja. Tutkinnon suorittaneista 52 prosenttia oli naisia.

Tiedot on kerätty oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä.

Oppisopimuskoulutuksen uudet opiskelijat, opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet maakunnittain 2008

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän sijaintimaakunta	Oppisopimuskoulutus		
	Uudet opiskelijat	Opiskelijat	Tutkinnon suorittaneet
Koko maa yhteensä	28 013	70 037	12 193
Manner-Suomi	27 967	69 873	12 148
Uusimaa	10 056	25 220	4 279
Itä-Uusimaa	639	1 558	270
Varsinais-Suomi	2 459	5 672	766
Satakunta	879	2 412	567
Kanta-Häme	749	1 817	400
Pirkanmaa	2 077	5 298	944
Päijät-Häme	846	2 668	392
Kymenlaakso	595	1 508	247
Etelä-Karjala	347	1 058	212
Etelä-Savo	487	1 413	296
Pohjois-Savo	846	2 036	454
Pohjois-Karjala	486	1 350	304
Keski-Suomi	1 090	2 753	596
Etelä-Pohjanmaa	2 806	5 681	613
Pohjanmaa	656	1 572	442

Keski-Pohjanmaa	261	701	138
Pohjois-Pohjanmaa	1 518	4 106	621
Kainuu	271	749	157
Lappi	899	2 301	450
Ahvenanmaa	46	164	45
Ahvenanmaa	46	164	45

Lähde: Koulutustilastot. Tilastokeskus

Liite 2: Ennakkokysymykset

Ennakkokysymykset opiskelijoille koulutuksen aikana;

Ole ystävällinen ja kirjoita palautteesi ja tunnelmasi oppisopimuskoulutuksesta (valmistavasta koulutuksesta ja työssäoppimisesta). Mitä Sinulle kuuluu nyt, kun koulutus on loppusuoralla? Kysyn näyttötutkinnon jälkeen uudelleen kuulumisiasi. Kerro nyt ainakin näistä asioista;

- a) Mitä koulutus on antanut Sinulle, kerro sekä valmistavasta koulutuksesta että työssäoppimisestä?
- b) Mitä valmistavan koulutuksen ja työssäoppimisen osalta voisi tehdä toisin?

Ennakkokysymykset opiskelijoille koulutuksen päätyttyä;

Ole ystävällinen ja kirjoita palautteesi ja tunnelmasi oppisopimuskoulutuksesta (valmistavasta koulutuksesta, työssäoppimisestä ja näyttötutkinnosta). Mitä Sinulle kuuluu nyt, kun koulutus on ohi, oliko koulutuksesta hyötyä? Lähetä palautteesi oheisessa kuores- sa, jonka postimaksu on maksettu. Halutessasi voit lähettää palautteesi myös sähkö- postilla anneli.vaatainen@perho.fi

Kerro ainakin näistä asioista;

- a) Mitä koulutus antoi Sinulle, kerro sekä valmistavasta koulutuksesta että työssä- oppimisestä?
- b) Mitä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen ja näyttötutkinnon osalta voi- simme tehdä toisin?

Liite 3: Yhteenveto ennakkokysymyksistä;

Ennakkokysymykset opiskelijoille koulutuksen aikana;

Ole ystävällinen ja kirjoita palautteesi ja tunnelmasi oppisopimuskoulutuksesta (valmistavasta koulutuksesta ja työssäoppimisesta). Mitä Sinulle kuuluu nyt, kun koulutus on loppusuoralla? Kysyn näyttötutkinnon jälkeen uudelleen kuulumisiasi. Kerro nyt ainakin näistä asioista;

- c) Mitä koulutus on antanut Sinulle, kerro sekä valmistavasta koulutuksesta että työssäoppimisesta?
- d) Mitä valmistavan koulutuksen ja työssäoppimisen osalta voisi tehdä toisin?

kysymys	6.6. 2006 kysytty	6.6. 2006 vastasi	29.5. 2007 kysyty	29.5. 2007 vastasi	17.9. 2007 kysytty	17.9. 2007 vastasi	12.5. 2008 kysytty	12.5. 2008 vastasi	30.9. 2008 kysytty	30.9. 2008 vastasi
a	25	11	15	5	15	3	14	3	10	6
b	25	10	15	3	15	3	14	3	10	4

Ennakkokysymykset opiskelijoille koulutuksen päätyttyä;

Ole ystävällinen ja kirjoita palautteesi ja tunnelmasi oppisopimuskoulutuksesta (valmistavasta koulutuksesta, työssäoppimisesta ja näyttötutkinnosta). Mitä Sinulle kuuluu nyt, kun koulutus on ohi, oliko koulutuksesta hyötyä? Lähetä palautteesi oheisessa kuoressa, jonka postimaksu on maksettu. Halutessasi voit lähettää palautteesi myös sähköpostilla anneli.vaatainen@perho.fi

Kerro ainakin näistä asioista;

- c) Mitä koulutus antoi Sinulle, kerro sekä valmistavasta koulutuksesta että työssäoppimisestä?
- d) Mitä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen ja näyttötutkinnon osalta voisimme tehdä toisin?

kysymys	31.5.08 kysytty	31.5.08 vastasi
a	8	3
b	8	2

Liite 4: Teemahaastattelun kysymykset

Haastattelukysymykset opiskelijoille;

Ole ystävällinen ja kerro palautteesi ja tunnelmasi oppisopimuskoulutuksesta (valmistavasta koulutuksesta, työssäoppimisesta ja näyttötutkinnosta). Mitä Sinulle kuuluu nyt, kun koulutus on ohi, oliko koulutuksesta hyötyä?

Kerro ainakin näistä asioista;

- c) Mitä koulutus antoi Sinulle, kerro sekä valmistavasta koulutuksesta että työssäoppimisesta?
- d) Mitä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen ja näyttötutkinnon osalta voisimme tehdä toisin?

Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajille, työnantajille ja koulutustarkastajille;

Ole ystävällinen ja kerro näkemyksesi oppisopimuskoulutuksesta (valmistavasta koulutuksesta, työssäoppimisesta ja näyttötutkinnosta). Miten voisimme yhdessä auttaa opiskelijaamme valmistumaan määräajassa?

Kerro ainakin näistä asioista;

- c) Mitä koulutus antaa opiskelijalle ja työnantajalle?
- d) Mitä valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen ja näyttötutkinnon osalta kannattaisi tehdä toisin?

Liite 5: Haastattelut

Anne Ennevaara	ravintolapäällikkö (työpaikkakouluttaja), Aura-Karelia
Jere Haavisto	tarjoilija (tutkinto suoritettu oppisopimuskoulutuksessa 2007-2009), Sokos Hotel Aleksanteri / Ravintola Fransmanni
Sirpa Heikkinen	tarjoilija (tutkinto suoritettu oppisopimuskoulutuksessa 2007-2009), Aura-Karelia
Anne Heinonen	aikuiskoulutusjohtaja, Varia, Vantaan oppisopimustoimisto
Elina Kivi	koulutustarkastaja, Helsingin kaupungin oppisopimustoimisto
Susanna Leikkari	ravintolapäällikkö (työpaikkakouluttaja), Ravintola La Famiglia
Pia Pyhäjoki	tarjoilija (oppisopimuskoulutus aloitettu 2007 -), Ravintola La Famiglia
Marjo Rajala	apulaisbankettipäällikkö, arina Congress Center, syksystä 2008 alkaen oppisopimuskoulutettavien tarjoilijoiden ohjaaja Haaga- Perhossa
Armi Sutinen	tarjoilija (tutkinto suoritettu oppisopimuskoulutuksessa 2007- 2009), Aura-Karelia
Mirta-Milla Teppana	tarjoilija (tutkinto suoritettu oppisopimuskoulutuksessa 2007-2009)

Liite 6: Yhteenveto teemahaastattelun tuloksista taulukkona

Haastateltava	Työelämä ja tutkinnon perusteet
Tutkinnon suorittaja/ suorittaneet	<p>hyvä paikka</p> <p>tutkinnon saa työn ohella, ei täyspäiväistä opiskelua</p> <p>monipuolinen työ, joskus raskasta</p> <p>paljon oppia töissä</p> <p>koulusta oppia ja varmuutta, jota ei opi töissä</p> <p>poissaolot/tuuraaminen</p> <p>nopea ja hyvä koulutus</p> <p>päiväraha/palkka – tutkinnon osa toisessa työpaikassa</p> <p>nyt olen työpaikassani pisimpään ollut työntekijä vajaa kaksi vuotta!</p>
Työpaikka-ohjaajat (työnantajan edustajat)	<p>perustaitojen oppiminen</p> <p>ei karuselli-mallille</p> <p>työantajalle uusinta tietoa ja hyvät työnantajat</p> <p>aktiivinen helmi saa töitä!</p>

Koulutuksen järjestäjien edustajat	pieni työnantaja, laajat tutkinnon perusteet maahanmuuttajataustaiselle työnantajalle liian raskas käsitteistö karuselli-malli myös ravintola-alalle, oppisopimusta ei voida tehdä yhtä aikaa moneen paikkaan sopimus oikeaan paikkaan oikealle henkilölle lähtötilanteen kartoitus ei oppisopimusopiskelijaa pelkää rahaa työpaikkaohjaajan valinta tärkeä iltaopetus / päiväkoulutus oppisopimusopiskelijan ei tarvitse paikata toisten poissaoloja työpaikalla työpaikoilla paljon työssäoppijoita
------------------------------------	--

Haastateltava	Opiskelijan ja ohjaajien yhteinen kieli
Tutkinnon suorittaja/ suorittaneet	sopii oma-aloitteiselle, jolla on jo työpaikka 15 –vuotias liian nuori iltakoulu soi hyvin koulua voisi olla myös päivisin
Työpaikkaohjaajat (työnantajan edustajat)	konkreettinen suunnitelma koulutuksesta kaikille osapuolille paperit ovat ja ohjauksenkin painotukset erilaiset teoriaa ja käytäntöä, terminologiaa
Koulutuksen järjestäjien edustajat	tutkinnon perusteet ja pedagoginen kieli työelämän kielelle, lainkirjaimen täytyy täytyä, se on ammattitaitoa oppilaitokset kiinteässä yhteistyössä työnantajan kanssa oppisopimusta ei tunneta tarpeeksi, erilaiset kaavakkeet ja lomakkeet eivät selkiytä asiaa roolien kirkastaminen eri toimijoiden välillä tukitoimia nuorille oppisopimusopiskelijoille liian paljon opiskelijoita / koulutustarkastaja aika ja resurssipula alkukartoitus syvällisemmäksi, henkilökohtaistamisessa huomio myös vapaa-ajan toimintaan 4 kk:n koeaikana koulutustarkastajan käynti työpaikalla työpaikkaohjaaja mukaan sopimuksen tekoontyöpaikkaohjaaja mukaan sopimuksen tekoon sitoutuminen ja ennakkosuunnitelma työpaikkaohjaajille lisää koulutusta, myös alakohtaisesti oikea kieli, ei liikaa asiaa kerralla, työpaikkaohjaajiin tiiviimpi yhteys

Haastateltava	Ohjaus
Tutkinnon suorittaja/ suorittaneet	<p>työsaoppimisessa jäi joissakin paikoissa oman onnensa nojaan, joissa-kin ohjattiin paljon</p> <p>läsnäolopakko</p> <p>tiukemmat säännöt</p> <p>ohjeita paljon näyttötutkinnon suorittamisesta, mutta vaikea ymmärtää</p> <p>liikaa papereita</p> <p>papereissa lukee hankalasti</p> <p>Lähtisin uudelleen, jos näillä tiedoilla olisin valitsemassa!</p> <p>aika ei riitä</p> <p>enemmänohjausta opiskelujen etenemiseen</p>
Työpaikkaohjaajat (työnantajan edustajat)	<p>luottamus</p> <p>mukana eläminen</p> <p>kiinnostus ja auttaminen</p> <p>aikataulut ja yhteydenpito</p> <p>ryhmytyminen ja välitsekaukset</p> <p>kiire</p>
Koulutuksen järjestäjien edustajat	<p>ohjausta lisää, epävarmuutta ohjauksen osaamisesta</p> <p>koulutuskorvaus työpaikkaohjaajalle</p> <p>ihmiset kiireisiä, aikataulut muuttuvat, ohjaajat vaihtuvat</p> <p>opetuksen siirtäminen työpaikalle on resurssikysymys</p> <p>sanktiot eivät toimi, motivaatio on itsestä kiinni, mutta motivoida voi!</p> <p>oikeanpitäinen oppiaika</p> <p>ei karuselli-mallia ravintola-alalle, täytyy olla kotipesä, jossa voi turvallisesti oppia</p>

	työpaikkaohjaajallekin perusteellisempaa ohjausta, lisää sitoutumista tehtävään, johon on valittu, ei ole läpihuutojuttu, ydin ei avaudu!
--	---

Liite 7: Kuviot

Kuvio 1: oppisopimuksen sijoittumisesta yhteistyökumppaneiden välille

Kuvio 2: Haaga Yhtymän organisaatio

Kuvio 3: Opetushallituksen kuvaus Suomen koulutusjärjestelmästä

Kuvio 4: Kuvaus voimassa olevista tutkinnon perusteista

Kuvio 5: Kuvaus 1.8.2010 voimaan tulevista tutkinnon perusteista

Kuvio 6: Näyttötutkinnon henkilökohtaistaminen

Liite 8: Taulukot

Taulukko 1: Tilastokeskus – näyttötutkintoon osallistuneet ja tutkinnon suorittaneet

Taulukko 2: Oppisopimuskoulutuksen SWOT haastattelun tuloksista