

Erja Jalo

Toisen asteen ammatillisen työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittäminen

Opinnäytetyö

Syksy 2019

SeAMK Ruoka

Insinööri (ylempi AMK), Ruokaketjun kehittäminen

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Ruoka

Tutkinto-ohjelma: Insinööri (ylempi AMK), Ruokaketjun kehittäminen

Tekijä: Erja Jalo

Työn nimi: Toisen asteen ammatillisen työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittäminen

Ohjaaja: Margit Närvä

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 70

Liitteiden lukumäärä: 6

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimista tulee ammatillisen reformin myötä lisätä. Opintojen työelämävastaavuutta pitää kasvattaa, jotta opiskelija hyötyisi opinnoistaan enemmän tulevaisuuden työelämän kannalta. Työelämässä oppimisen lisääminen muuttaa aiemmin käytössä ollut ohjausprosessia. Prosessin kehittämisessä tulee huomioida opiskelijan, oppilaitoksen ja työelämän näkökulmat. Prosessin kehittämistä varten tarvitaan kehitystyökaluja, yhteistyötä ja resursseja.

Tämä opinnäytetyö liittyy Stadin ammatti- ja aikuisopiston elintarvikealan työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämiseen. Tässä työssä tavoitteena oli selvittää työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytilaa ja tavoitetilaa opettajien, opiskelijoiden ja työelämän näkökulmista. Tavoitteena oli löytää tärkeimmät kehittämiskohteet, suunnitella ja toteuttaa kehittämistoimenpiteet, sekä arvioida toteutetut toimenpiteet.

Tämän opinnäytetyön avulla kehitettiin työelämässä oppimisen ohjausprosessiin uusi prosessikuvaus, joka visualisoitiin. Prosessin vaiheet standardisoitiin työmenetelmien yhtenäistämiseksi. Prosessin kehitystyössä käytettiin apuna lean-menetelmiä. Työelämäyhteistyötä kehitettiin työpaikkojen edustajien näkökulma huomioiden luomalla mallipohjia sähköiseen viestintään opettajan ja työpaikan välille.

Tämä opinnäytetyö oli työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämisen kannalta yhtenäisyyttä, yhteistyötä ja uusia toimintatapoja luova työ. Työn aikana havaittiin opettajien ja työelämäyhteistyön välisen viestinnän tärkeys. Lean-ajattelun mukainen jatkuva prosessin parantaminen ja laajempi työelämäyhteistyön lisääminen edellyttää resursseja, yhteistyötä ja systemaattista toimintaa. Ilman näitä jatkuva parantaminen ei ole mahdollista ja saavutettu kehitys pysähtyy.

Avainsanat: ammatillinen koulutus, kehittäminen, lean-ajattelu, prosessit, työssäoppiminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Food and Agriculture

Degree programme: Master's Degree Programme in Food Chain Development

Author: Erja Jalo

Title of thesis: Developing the On-the-Job Learning and Working Life Collaboration in Vocational Education

Supervisor: Margit Närvä

Year: 2019

Number of pages: 70

Number of appendices: 6

On-the-job learning in vocational education should be increased due to the reform of vocational education. The connection between working life and studies must be stronger so that the students benefit more of their studies in the future working life. Increasing the amount of work related learning will change the teaching process that has been used earlier. The development of the process should reflect the perspectives of the student, school and the working life. Development tools, cooperation and resources are needed to develop the process.

This thesis relates to the development of on-the-job learning process and cooperation in the working life, in Stadin ammatti- ja aikuisopisto. In this study, the aim was to clarify the current state of the on-the-job learning process and the target stated by the teachers, students and the working life. The aim was to find the most important development targets, to plan and implement the development and to evaluate the development actions taken.

In this study, the on-the-job learning process was developed and visualized. Lean methods were used to assist the process development. The process phases were standardized in order to harmonize the working methods. Work-life cooperation was developed in the perspective of the work life representatives by creating templates for electronic communication between the teacher and the workplace.

This thesis created unity, cooperation and new approaches regarding the development of on-the-job learning guidance process and work life cooperation. During the study, the importance of communication between the teachers and the working life was observed. Continuous process development and greater cooperation in working life require resources, cooperation and systematic action. Without these, continuous improvement is not possible, and the progress achieved will stop.

Keywords: developing, lean-thinking, on-the-job learning, process, vocational education

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
1.1 Tausta.....	7
1.2 Tavoite.....	9
1.3 Rakenne.....	9
2 LEAN-MENETELMÄT PROSESSIN KEHITTÄMISEN APUVÄLINEENÄ.....	11
2.1 Hukka.....	12
2.2 Prosessin jatkuva parantaminen.....	14
2.3 Systemaattinen ongelmanratkaisu.....	15
2.4 PDSA-sykli.....	16
2.5 Standardisointi.....	17
2.6 Visuaalisuus.....	18
3 MENETELMÄT JA AINEISTO.....	19
3.1 Kohdeorganisaation kuvaus.....	19
3.2 Työelämässä oppimisen rooli.....	19
3.3 Tutkimusmenetelmän valinta.....	21
3.4 Tiedonkeruuprosessin eteneminen.....	23
4 PROSESSIN NYKYTILAN ANALYSOINTI JA TAVOITETILAN KUVAAMINEN.....	27
4.1 Opettajien näkökulma.....	27
4.1.1 Työssäoppimisen ohjausprosessin nykytila.....	27
4.1.2 Työelämäyhteistyön toteutuminen.....	32
4.1.3 Työelämässä oppimisen ohjausprosessissa esiintyvä hukka.....	33
4.1.4 Työelämässä oppimisen ohjausprosessin tavoitetila.....	36
4.2 Opiskelijoiden näkökulma.....	38
4.2.1 Työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytila.....	38

4.2.2 Työelämässä oppimisen tavoitetila	44
4.3 Työpaikkojen edustajien näkökulma	46
4.4 Yhteenveto työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämiskohteista.....	50
5 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN OHJAUSPROSESSIN JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN	54
5.1 Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehittäminen	54
5.2 Tiedonkulun kehittäminen oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä	57
5.3 Työelämässä oppimisen ohjausta koskeva materiaali	57
5.4 Työelämässä oppimisen ohjausprosessiin käytettävä resurssi	58
5.5 Kehittämistoimenpiteiden käyttöönotto ja arviointi.....	58
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	61
LÄHTEET	67
LIITTEET	70

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Systemaattisen ongelmanratkaisun vaiheet.....	16
Kuvio 2. PDSA-syklin kuvaaja.....	17
Kuvio 3. Työelämässä oppimisjakson sopiva pituus viikkoina opiskelijoiden kokemana.	38
Kuvio 4. Opiskelijan työpaikan hakutavat eri tutkinnon osissa.	41
Kuvio 5. Työpaikan hakuun liittyvän ohjauksen toteutuma opiskelijoiden kokemana.	42
Kuvio 6. Ennen työelämässä oppimisjakson alkua työelämässä oppimiseen liittyvien aiheiden ohjauksen toteutuminen opiskelijan näkökulmasta.	42
Kuvio 7. Opettajan työelämässä oppimisen aikaisen ohjauksen toteutuminen opiskelijan näkökulmasta.	43
Kuvio 8. Työelämässä oppimisjaksolta paluun jälkeen viikon kuluessa käytävien tehtävien toteutuma opiskelijoiden kokemana.....	44
Kuvio 9. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvaus 1. Työelämässä oppimisen infot 1, 2, ja 3 joiden avulla opiskelijaa ohjataan työelämässä oppimaan.	55
Kuvio 10. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvaus 2. Työelämässä oppimisen ohjaus työelämässä oppimisjakson aikana, ohjeet opettajalle.	56
Taulukko 1. Elintarvikealan työssäoppimisen prosessikuvaus.	28

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Toisen asteen ammatillinen koulutus on kokenut viime vuosina suuria muutoksia. Hallituksen yhtenä kärkihankkeena on ollut vuonna 2018 toimeenpantu ammatillinen reformi. Reformin avulla pyritään tehostamaan opintojen suorittamista ja yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamista. Reformi toi mukanaan myös ammatillisen koulutuksen rahoituksen rakenteen muutoksen ja kustannussäästöt. Reformin yksi näkyvimmistä tavoitteista on työelämässä oppimisen lisääminen. Sen avulla tavoitellaan laajempaa työelämän ja ammatillisen koulutuksen välistä yhteistyötä ja työelämävastaavuutta.

Reformin myötä ammatillinen koulutus on muutospaineen alla ja työelämässä oppimisen määrää tulee lisätä. Opiskelijoiden työelämässä oppimisen lisäämisellä halutaan kasvattaa opittavien taitojen työelämäyhteyttä. Kansainvälisten ja kansallisten tutkimusten mukaan työnantajien tarpeiden ja opiskeltavien taitojen välillä on kuitenkin tunnistettu ristiriita (Warren 2019, 65). Työympäristö muuttuu jatkuvasti, mutta ammatillisessa koulutuksessa opittuja taitoja ei ole sopeutettu työympäristön muuttuviin tarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen ja työnantajien väliltä puuttuu vuoropuhelu, mikä on tullut esiin eri tutkimuksissa. (Warren 2019, 16.)

Opiskelijat, oppilaitosten edustajat ja työnantajat ovat selvityksen mukaan samaa mieltä siitä, että oppilaitosten ja työnantajien yhteistyötä on kehitettävä paremmaksi. Täten ammattitutkinnosta saataisiin tulevaisuudessa mahdollisimman paljon hyötyä opiskelijoille. (Warren 2019, 77.) Myös maailman talousfoorumi toteaa, että koulutusta tulisi kehittää vastaamaan työelämän tarpeita, yhteistyössä työnantajien ja viranomaisten kesken. Työnantajien tulee tarjota houkuttelevia työolosuhteita ja oppimisen mahdollisuuksia, jotta tulevaisuudessa voidaan vaikuttaa työvoiman osamiseen ja sopivien osaajien löytämiseen, palkattavaksi töihin. (Davos-Klosters 2014, 6.)

Warren (2019, 119) kiteyttää yhdeksi konkreettiseksi parannusehdotukseksi sidosryhmien välisen yhteistyön kehittämisen. Hän uskoo tämän suosituksen vaikuttavan

positiivisesti tekniikan alan ammatilliseen koulutukseen. Yhteistyön avulla on mahdollista varmistaa, että oppilaitoksissa ja työpaikoilla opitaan tulevaisuuden kannalta merkityksellisiä taitoja.

Työelämässä oppimista varten tarvitaan alan työpaikkoja, joissa opiskelijat voivat suorittaa työelämässä oppimista. Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia siitä, että työelämäyhteistyö on mahdollista. Työelämässä oppiminen on ollut suhteellisen pieni osa ammatillista koulutusta. Nyt työelämässä oppimista tulisi lisätä. Tämä tarkoittaa uudenlaista tapaa toteuttaa koulutusta. Kun käytössä oleva prosessi tulee suorittaa eri tavalla kuin aiemmin, prosessia pitää kehittää, jotta se vastaisi eri osapuolten tavoitteisiin.

Prosesseja voidaan analysoida ja parantaa eli kehittää lean-menetelmien avulla. Prosesseja analysoimalla niistä tehdään tehokkaampia ja tuloksia tuottavia, kun henkilöstö sitoutuu lean-menetelmien käyttöön. (Baltzer 2010, 7.) Teollisuuden, asiantuntijoiden, palvelusektorin ja hallitusten organisaatioiden käyttämää lean-filosofiaa on sovellettu opetuslalla esimerkiksi korkeakouluissa (Baltzer 2010,1). Monet yliopistojen prosessit eivät kohtaa asiakkaiden tarpeita. Näissä prosesseissa mukana olevat eri toimijat eivät välttämättä tuo prosessiin lisäarvoa, vaan vievät vain enemmän aikaa. Prosesseilla ei ole vastuussa olevaa omistajaa, joka varmistaisi useiden prosessissa vaikuttavien eri toimijoiden tehokkaan toiminnan. Työntekijöille ei usein ole esittää kirjallisia ohjeita prosessin eri vaiheiden suorittamiseen, vaan prosessin eri osien standardisointi ja kirjaus on heikkoa. Prosessissa suoraan tekemisissä olevien työntekijöiden suosituksia ja näkökantaa ei useinkaan hyödynnetä. Heillä ei ole tapaa, miten he voisivat jakaa tietoa prosessissa esiintyneistä kehityskohteista tai parannusehdotuksista. Monista korkeakouluista puuttuu ilmapiiri, joka mahdollistaisi organisaation oppimisen ja säännöllisen kehittymisen asiakkaitaan varten. (Baltzer 2010, 7.)

Korkeakouluissa on kokeiltu erilaisia työn kehitysmetodeja, mutta monet niistä ovat epäonnistuneet. Syitä näihin epäonnistumisiin on useita, kuten tarjotaan ratkaisua, vaikka pohjimmaista syytä asiasta ei ymmärretä, johdon jatkuva merkittävä tuki puuttuu, muutosagenda varjostavat instituution sisäiset epäkohdat jätetään huomioimatta tai muutosten implementointiin tarvittavat resurssit ovat riittämättömiä.

(Balzer 2010, 12.) Lean voi mahdollistaa jatkuvan prosessin parantamisen ja muutoksen kohti parempaa. Lean-menetelmät voivat tarjota työkalut ja filosofisen viitekehyksen tehokkuuden parantamiseen. Leanin avulla voidaan poistaa prosessista arvoa tuottamatonta hukkaa. (Balzer 2010, 13–14.) Suomessa on hyödynnetty ammatillisissa oppilaitoksissa leania. Tämä käy ilmi toteutetuista kehityshankkeista. (Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä [viitattu 20.11.2019]; Metsola, 2018; Väyrynen [viitattu 20.11.2019].)

1.2 Tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli Stadin ammatti- ja aikuisopiston elintarvikealan perustutkinnon, leipuri-kondiittorien työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittäminen. Opinnäytetyön tavoitteena oli:

1. kuvata työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytila ja tavoitetila opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkojen näkökulmasta.
2. löytää kuvatun työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytilan ja tavoitetilan perusteella tärkeimmät kehittämiskohteet.
3. suunnitella ja toteuttaa työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämistoimenpiteet.
4. arvioida toteutettuja toimenpiteitä.

1.3 Rakenne

Työn johdannossa esitellään, että oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyötä on kehitettävä paremmaksi. Työelämässä oppimisen ohjausprosessi tulee päivittää tavoitetilaan prosessia kehittämällä. Kehitystyötä varten prosessin asiakkaan, sidosryhmän ja toimijan näkökulmat tulee huomioida. On tunnettava, mikä on työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön nykytila ja tavoitetila. Lean-menetelmiä sovelletaan tässä opinnäytetyössä työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämiseen.

Luvussa kaksi esitellään lean-filosofiaa. Lisäksi esitellään erilaisia leanin menetelmiä ja lean-työkalujen käyttöä prosessin kehittämisen, eli parantamisen, apuvälineenä. Luvussa kolme käydään läpi tämän toiminnallisen tutkimuksen menetelmät, joiden avulla työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytila ja tavoitetila kuvattiin. Opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkojen kokemus työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytilasta ja tavoitetilasta sekä kehittämiskohteista kuvataan luvussa neljä. Luvussa viisi esitetään työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehittämistoimenpiteet ja niiden käyttöönotto, sekä arviointi. Johtopäätökset ja pohdinta esitetään luvussa kuusi.

2 LEAN-MENETELMÄT PROSESSIN KEHITTÄMISEN APUVÄLINEENÄ

Japanilaisen autotehdas Toyotan virtaustehokas tuotantoprosessi on nimetty länsimaisten tutkijoiden toimesta leaniksi (Modig & Åhlström 2018, 76, 126). Lean on Toyotan tuotantoperiaatteiden pohjalta ensin autoteollisuuteen levinnyt ja nykyisin lähes kaikilla toimialoilla johtava toimintatapa. Lean on toimintamalli, jossa asiakasnäkökulmasta lähtien luodaan täsmällisyyttä, tarkoituksenmukaisuutta ja järkevyyttä toimintaan. (Kouri 2018, 6.)

Leania voidaan pitää abstraktina asiana, kuten filosofiana, asennoitumisena tai periaatteina. Se voidaan kokea myös konkreettisempänä asiana, esimerkiksi työkaluna, työskentelytapana tai menetelmänä. (Modig & Åhlström 2018, 85.) Lean on kuitenkin kokonaisuudessaan arvojen, periaatteiden, menetelmien sekä työkalujen ja toimintojen yhteen nivoutuma (Modig & Åhlström 2018, 139).

Toyota on koko evoluutionsa ajan etsinyt uusia ideoita, joita on ongelmien pohjalta huolellisesti testattu ja kehitetty Toyotan toimintaan sopivaksi. Henry Fordin hukan eliminoinnin ja tuotannon virtaustehokkuuden käsitteet, tohtori W. Edwards Demingin PDCA-sykli ja Yhdysvaltain armeijan TWI-ohjelma (Training Within Industry) ovat keskeisiä vaikuttajia Toyotan kehitykseen. (Liker & Convis 2012, 38-39.)

Lean koostuu neljästä periaatteesta, joita ovat tiimityö, viestintä, resurssien tehokas hyödyntäminen ja hukan poistaminen (Modig & Åhlström 2018, 79). Lean-toimintatavan avulla saadaan vähemmillä resursseilla aikaan enemmän arvoa asiakkaalle (Hannus 1994, 208). Lean on jatkuva kehittymisen prosessi (Kouri 2018, 6; Tuominen 2010, 6). Sen on tarkoitus parantaa työskentelyolosuhteita ja yrityksen kilpailukykyä sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen kehitystyöhön. Arvoa lisäävät toiminnoilla, joilla informaatiota, ainetta tai kappaletta muotoillaan tai muokataan asiakkaan vaatimusten mukaan. (Kouri 2018, 7.) Lean-toimintamallissa keskitytään asiakasarvon tuottamiseen. Työryhmien ja työntekijöiden monitaitoisuus sekä tiivis yhteistyö toimittajien ja yrityksen välillä ovat leanin keskeisiä tekijöitä. Teknisen osaamisen lisäksi työntekijöitä kannustetaan yrityksen tavoitteisiin sitoutumiseen ja luovaan tiimityöhön. (Hannus 1994, 208.)

Useimmat lean-menetelmät ja -työkalut on kehitetty kappaletavaran tuotantoon, mutta muilla toimialoilla on mahdollista kehittää omia ratkaisuja käytäntöön. Sovellettaessa leanin toimintaperiaatteita tulee huomioida, että kehittämismahdollisuudet ovat aina yrityskohtaisia. Avainasemassa tuottavuuden kehittämisessä on erilaisten tuotantohäiriöiden vähentäminen ja prosessien suunnitelmallinen käyttö. (Kouri 2018, 34.) Vaikka lean-filosofia on johdettu teollisesta toiminnasta ja prosesseista, sitä on mahdollista soveltaa myös asiantuntijatyöhön ja palveluihin. Dynaamisen lean-toimintamallin avulla pyritään virheettömyyteen turhan työn, varastojen ja virheiden jatkuvalla, täydellisellä poistamisella (Hannus 1994, 213).

2.1 Hukka

Hyödyn tuottaminen asiakkaalle on määritelty leanissa arvoksi. Kaikki työ, mikä ei luo asiakkaalle arvoa, on hukkaa. (Hannus 1994, 208; Ries 2011, 47–48; Vuorinen 2013, 71.) Hukka on turhaa työtä, joka estää tehokasta työskentelyä. Työn laatu ja tuottavuus paranevat poistamalla hukkaa systemaattisesti. Lean-toimintamallissa tuottavuutta saadaan parannettua erilaisia hukkia poistamalla eikä suinkaan työtah-
tia kasvattamalla. (Kouri 2018, 10.)

Liker (2008, 87) ja Tuominen (2010, 86) mainitsevat, että useimmissa prosesseissa on 90 % hukkaa ja vain 10 % lisäarvoa tuottavaa työtä. Kun työstä tunnustetaan arvoa tuottava osuus, jäljelle jäävä työ on hukkaa. Nykytilanne tulee analysoida prosessi- ja aikakaavioiden, menetelmäkuvausten ja tarkistuslistojen avulla, jotta hukka saadaan tuotua esille. (Tuominen 2010, 87.) Prosessissa esiintyvä hukka voi johtua toiminnan vaihtelusta.

Torkkola (2018, 25–27) jaottelee asiantuntijatyössä esiintyvää hukkaa seitsemään kategoriaan. Nämä hukan muodot ovat **ylituotanto, keskeneräinen työ, odottaminen, ylimääräinen työntekijän tai materiaalin liike, siirtäminen, virheet ja uudelleen tekeminen** sekä **epätarkoituksenmukainen käsittely**.

Ylituotanto on Torkkolan mukaan hukkaa, jonka aikana tehdään liikaa, varmuuden vuoksi tai liian aikaisin. Tällöin hukkaa syntyy, kun resursseja tuhlatiin turhien asi-

oiden siirtelyyn ja käsittelyyn, kuten erilaisiin mittauksiin tai palavereihin, joiden tarpeellisuutta ei kyseenalaisteta. Seuraava Torkkolan mainitsema hukka on **kesken-eräiset työt**. Tällaisia ovat esimerkiksi raporttien laatiminen, sähköpostit tai projektit, joiden työstämistä on jo aloitettu, mutta ei ole tehty vielä loppuun. **Odottaminen** on myös Torkkolan mukaan hukan muoto, koska asiantuntijatyössä joudutaan usein odottamaan kollegoilta tai asiakkailta tarvittavia lisätietoja. Näin tapahtuu siirrettäessä tehtävää tekijältä toiselle, jolloin tehtävä joutuu odottamaan käsittelyyn ottamista. Työ voi siis odottaa tekijää, hyväksyntää, siirtoa seuraavalle tai päätöstä, miten työtä jatketaan. **Ylimääräinen liike** aiheuttaa hukkaa, jatkaa Torkkola. Tällainen ylimääräinen liike voi olla materiaalin tai työntekijän liikettä, kuten tiedon lajittelua ja etsimistä, sovelluksesta toiseen liikkumista, tiedon käsin syöttämistä tai paikasta toiseen siirtymistä. Jopa toimistohuoneesta toiseen kävely voi olla hukkaa, jos toimiston tilat on huonosti suunniteltu. **Siirtäminen** on hukkaa silloin, kun tietoa tai työtä joudutaan siirtämään toiselle osastolle tai henkilölle eikä siirtojen tarvetta ole minimoitu, Torkkola mainitsee. Hänen mukaansa organisaatorakenteesta huolimatta ne työntekijät, jotka joutuvat kommunikoimaan työstä paljon keskenään, tulisi sijoittaa mahdollisimman lähelle toisiaan, jotta hukkaa ei syntyisi. Torkkolan mukaan **virheet ja uudelleen tekeminen ovat hukkaa**. Hän mainitsee, että virheettömyys työketjun alkupäässä on tärkeää, koska väärinkäsitykset, keskeytykset ja häiriöt aiheuttavat uudelleen tekemistä ja siten hukkaa. Jos työketjun sisällä siirretään virheellistä tai puuttuvaa tietoa seuraavaan työvaiheeseen, työ joudutaan joko palauttamaan tai virhe korjaamaan, Torkkola kirjoittaa. Tehtävä voi siten viedä kapasiteettia kahteen kertaan, jos se palautuu esimerkiksi asiakkaan tyytymättömyyden vuoksi tehtäväksi uudelleen, hän jatkaa. **Epätarkoituksenmukainen käsittely** tai ylityöstäminen ovat Torkkolan mukaan hukkaa, jota syntyy, kun työn riittävää laatutasoa ei ole sovittu yhdessä. Hän jatkaa, että ylimääräiset asiat, joista ei ole hyötyä, kuten raportit, tarkistukset tai kokonaiset työvaiheet aiheuttavat hukkaa, elleivät ne tuota asiakkaalle lisäarvoa.

Työntekijän käyttämättä jätetty luovuus on myös hukkaa, koska työvaiheiden ja menetelmien toiminnasta ja kehittämisestä paras tieto on aina työntekijöillä (Kouri 2018, 11). Jos työntekijöitä ei kuunnella ja sitouteta työhön, se on taitojen, ideoiden, ajan, parannusten ja oppimismahdollisuuksien hukkaamista (Liker 2008, 29). Arvokain näkemys työn toteuttamisesta saadaan työntekijöiltä itseltään. He kokevat

työssään jatkuvasti, mikä eri työvaiheissa toimii ja mitkä asiat taas vaativat kehittämistä. Työn tekeminen on antanut heille kokemuksen siitä, miten eri asiat vaikuttavat toisiinsa. Työstä saatu kokemus auttaa heitä ymmärtämään työtä paremmin, kuin mitä ulkopuolisen tarkastelijan on mahdollista tehdä. Siksi työntekijöiden näkemys työssä esiintyvistä hukasta ja sen poistamisesta on erittäin tärkeää ottaa huomioon työtä kehitettäessä.

Hukka poistetaan kehittämällä prosessia. Hukan syntymistä voidaan ehkäistä standardisoimalla prosessivaiheet. Hukan tunnistamisen, poistamisen ja synnyn ehkäisyä menetelmiä tulisi kehittää jatkuvasti. (Tuominen 2010, 86.)

2.2 Prosessin jatkuva parantaminen

Jatkuva parantaminen on erityisesti toimintaprosessien systemaattista ja jatkuvaa kehittämistä, jossa kehitys on kytkeytynyt osaksi päivittäistä toimintaa. Jatkuva parantaminen koostuu helposti toteutettavista ja tunnistettavista pienistä muutoksista. Työntekijät osallistuvat kehittämään toimintaa ja kommunikaation, sekä yhdessä tekemisen merkitys korostuu. Jatkuva parantaminen on työn standardisoimista ja dokumentoinnin hyödyntämistä. Työssä esiintyvä hukka tulee huomioida ja se on pyrittävä jatkuvasti eliminoimaan. (Luoma 2011, 38.)

Liker (2008, 252) toteaa, että vasta kun prosessi on standardoitu vakaaksi, voi tapahtua jatkuvaa parantamista. Vakaisissa prosesseissa on mahdollista oppia parannuksista jatkuvasti, kun prosessin tehottomuus ja hukka tuodaan esille. Likerin mukaan oppiminen tarkoittaa tässä vaiheittain eteenpäin viemistä ja vanhan päälle rakentamista niin, ettei projekteja aloiteta aina uudella kokoonpanolla alusta, keksimällä jo kertaalleen käsitellyt asiat uudestaan. Hän jatkaa, että Toyotan filosofia ja kokemus tukee uskomusta, että taloudellisten tulosten saavuttaminen on mahdollista keskittymällä jatkuvaan parantamiseen ja itse prosessiin. Liker korostaa, että työntekijöiden ja johtajien ajattelutapa ja asenne ovat jatkuvan parantamisen ja oppimisen ydin. Kun työntekijä ottaa vastuuta ja ehdottaa vastatoimenpiteitä huonosti menneille asioille, hän osoittaa suurta vahvuutta työssään.

Lean-parantamismenetelmässä prosessista karsitaan ja poistetaan lisäarvoa tuottamattomia vaiheita eli hukkaa. Hukkaa poistamalla saadaan aikaan suurin osa kehitystä eli parantamista. (Liker 2008, 31.) Hukan eliminointi on Toyotan tuotantojärjestelmän (TPS, Toyota Production System) ydin. TPS:ää sovellettaessa tulisi ensin määrittää prosessin arvo kysymällä ”Mitä asiakas haluaa tästä prosessista”. Kun prosessia havainnoidaan asiakkaan kannalta, voidaan erottaa lisäarvoa tuottavat ja -tuottamattomat prosessin vaiheet. (Liker 2008, 27.) TPS:ssä käytetyt periaatteet ja työkalut ovat yhdessä tuotantojärjestelmä, jonka kokonaisuus keskittyy tukemaan ihmisiä prosessien jatkuvaan parantamiseen. Järjestelmä tarjoaa työntekijöille työkaluja heidän jatkuvaan työnsä parantamiseen. (Liker 2008, 34, 36). Lean ei siis ole vain työkalupakki, jossa on joukko lean-työkaluja, vaan se on tapa kehittää työtä jatkuvasti.

2.3 Systemaattinen ongelmanratkaisu

Työssä esiintyvien ongelmien toistuminen estetään systemaattisesti etsimällä juurisyy häiriöiden takana ja poistamalla ongelma. Systemaattisessa ongelmanratkaisussa työntekijät osallistuvat pienryhmissä ratkaisemaan ongelmaa. Se kehittää osallistujien ongelmanratkaisukykyä ja osaamista, sekä tehostaa ongelmien ratkaisua. (Kouri 2018, 30–31.) Ongelmanratkaisuun käytetään selkeitä, yksinkertaisia ja toimivia työkaluja monimutkaisten menetelmien sijaan. Tällainen toimiva työkalu on 5 kertaa miksi. (Kouri 2018, 30-31; Liker 2008, 252.) Viiden miksi-kysymyksen tutkivan menetelmän on kehittänyt Toyotan tuotantojärjestelmän perustaja Taiichi Ohno. Tekniikka on systemaattinen ongelmanratkaisun työkalu. Sen avulla voidaan ymmärtää juurisyy, mitä on tapahtunut. (Ries 2011, 230.) Todellinen ongelmanratkaisu edellyttää asian taustalla olevan juurisyyyn tunnistamista. Usein viiden miksi-kysymyksen analyysi johtaa prosessissa taaksepäin. (Liker 2008, 252–253.)

Kuviossa 1 esitetään systemaattisen ongelmanratkaisun vaiheet. Ensimmäisessä vaiheessa ongelma tulee ymmärtää. Kun ongelma havaitaan, se kirjataan välittömästi. Sitten selvitetään ongelman laajuus ja esiintyminen. Toisessa vaiheessa selvitetään ongelman juurisyy. Tähän käytetään 5 kertaa miksi-analyysiä. Oletettu juu-

risyy testataan mahdollisuuksien mukaan ja sen poistaminen suunnitellaan ja toteutetaan. Viimeisessä vaiheessa seuraa toiminta. Toiminnan tuloksista tarkastellaan, poistuiko ongelma. Uusi toimintatapa vakiinnutetaan käyttöön sen jälkeen, jos ongelma saatiin poistettua. Juurisyy on tavallisesti aiheuttanut useita ongelmia alkuperäisen ongelman lisäksi, mutta sitä ei vain ole korjattu aiemmin. (Kouri 2018, 30–31.)



ONGELMAN YMMÄRTÄMINEN

Havaittu ongelma kirjataan välittömästi.

Ongelman esiintyminen ja laajuus selvitetään.



JUURISYYN SELVITTÄMINEN

Ongelman juurisyyt selvitetään 5 kertaa miksi -tekniikan avulla.

Oletettu juurisyy testataan, mahdollisuuksien mukaan.

Juurisyy poistaminen suunnitellaan ja toteutetaan.



TOIMINTA

Tuloksista tarkistetaan, onko ongelma poistunut.

Uusi toimintatapa vakiinnutetaan.

Kuvio 1. Systemaattisen ongelmanratkaisun vaiheet (mukaillen Kouri 2018, 31).

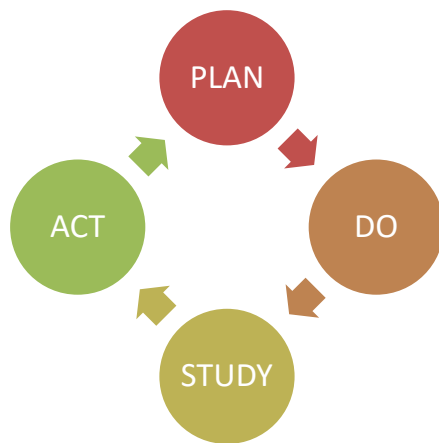
Pinnalla oleva ongelma voi johtua useiden muiden ongelmien tapaan samasta perimmäisestä juurisyyestä. Kun juurisyy on löytynyt systemaattisen ongelmanratkaisun vaiheiden mukaan, se eliminoidaan ja uudet toimintatavat otetaan sitten käyttöön.

2.4 PDSA-sykli

Demingin tunnetusta, jo vuonna 1950 esitellystä PDCA-syklistä on useampien vaiheiden jälkeen kehittynyt PDSA-sykli (Moen & Norman, [viitattu 9.7.2019], 6–9). Tavoitela saavutetaan tällä tieteellisellä menetelmällä, testaamalla hypoteeseja havainnoista saadun suoran informaation avulla (Rother 2011, 121). PDSA-sykli koostuu peräkkäisistä askelista, joiden avulla luodaan iteroimalla ja kokeilemalla uutta

tietoa parantamaan suorituskykyä (Torkkola 2018, 39). Askeleet ovat PLAN (suunnittele), DO (toteuta/tee), STUDY (tutki/tarkista) ja ACT (toimi/korjaa) (Liker & Convis 2012, 66–67; Moen & Norman, [viitattu 9.7.2019], 9; Torkkola 2018, 39–42).

Kuviossa 2 on esitetty kehä, jota PDSA-sykli kiertää kerta toisensa jälkeen, jotta jatkuva kehitys mahdollistuu. Sykli alkaa ensimmäisestä vaiheesta (PLAN), jolloin suunnitellaan kehittämiseen tähtäävä testi tai muutos. Seuraavassa vaiheessa (DO) toteutetaan testi, tai muutos. Kolmannen vaiheen (STUDY) aikana tutkitaan tuloksia, mikä meni mahdollisesti vikaan ja tarkastellaan, mitä toteutuksesta opittiin. Neljännessä toimenpide- ja korjausvaiheessa (ACT) otetaan testatut muutokset käyttöön, taikka hylätään ne. Sykli aloitetaan sitten uudestaan. Oppimista ja kehitystä tukeva PDSA-sykli soveltuu prosessin kehittämiseen, koska syklin vaiheiden avulla voidaan suunnitella, testata ja arvioida prosessin eri vaiheiden toimintaa. (Moen & Norman, [viitattu 9.7.2019], 8.) PDSA-sykli on väline jatkuvaan kehittämiseen. Sykliä on tarkoitus toteuttaa suunnitelmallisesti, jotta esiin tuleviin ongelmiin voidaan reagoida välittömästi niiden ilmaannuttua ja pyrkiä kohti tavoitetilaa.



Kuvio 2. PDSA-syklin kuvaaja. Sykli toistuu vaihe kerrallaan, yhä uudelleen. Näin saadaan aikaan jatkuvaa kehitystä (mukaillen Moen & Norman, [viitattu 9.7.2019], 8-9).

2.5 Standardisointi

Vakioitu, yhteinen standardi on pohja parannuksille ja kehittämistyölle (Liker 2008, 252; Modig & Åhlström 2018, 93–94). Työn lopputulos pystytään takaamaan standardisoimalla työskentelytavat. Työmenetelmät ja -tavat tulee vakiinnuttaa, jotta

niitä voidaan kehittää jatkuvasti. Elleivät kaikki työntekijät toimi prosessissa yhtenevästi, ei ole mahdollista selvittää miten työn toteutustapa vaikuttaa tuottavuuteen, turvallisuuteen ja laatuun. (Kouri 2018, 16.) Toimintastandardien määrittely on yksi hukan poistamiseen käytettävistä monista menetelmistä (Tuominen 2010, 102). Prosessi kuvataan toimintastandardien avulla. Niiden avulla luodaan toistettavia ja tulokseltaan ennustettavia menetelmiä, jotka ovat perusta prosessin toimivuudelle. (Tuominen 2010, 102.) Standardien suunnittelutyö tehdään yhdessä työvaiheen työntekijöiden kanssa. Menetelmien kuvaus laaditaan niin, että työn kulkua on helppo seurata ja oppia. (Tuominen 2010, 156.)

Liker (2008, 148) näkee standardisoinnin mahdollistajana. Hän pohtii, että työntekijöistä itsestään lähtevä standardien määrittely ja kehitys on motivoivampaa, kuin muualta saadut, toimeenpantavaksi annetut ohjeet. Likerin mukaan standardien on oltava riittävän täsmällisiä toimintaohjeita, mutta kuitenkin niin yleisluontoisia, että pieni jousto on mahdollista. Liker jatkaa, että innovaation, työntekijöiden kasvun ja jatkuvan parantamisen perusta on standardoitu työ.

2.6 Visuaalisuus

Lean-ajattelun yksi peruseriaate on visuaalisuus. Se on viestinnän tehokkain tapa jakaa informaatiota. Visuaalisen kokonaiskuvan avulla voidaan antaa paras käsitys tilanteesta hyvin yksinkertaisella tavalla. (Torkkola, 2018, 49.) Visuaalinen ohjaus on viestintäväline, josta voidaan katsomalla nähdä, miten työ pitäisi tehdä. Esimerkiksi tuotantojärjestelmän toimintaa on helpompi ymmärtää visuaalisen ohjaimen avulla. (Tuominen 2010, 82.) Liker (2008, 38, 152) mainitsee, että ongelmat eivät jää piiloon visuaalista ohjausta käytettäessä. Hänen mukaansa työntekijät voivat selvittää visuaalisen ohjaimen avulla välittömästi, ovatko he pysyneet työnsä standardissa. Visuaalisessa ohjauksessa ideana on se, että vähemmän on enemmän. Jopa vain yhdellä paperilla on mahdollista esittää vaativatkin raportit tai päätökset. (Liker, 2008, 38–39, 152; Tuominen 2010, 83.) Visuaalisuuden avulla monimutkainen prosessi voidaan esittää yksinkertaisemmin ja tiivistetyssä muodossa.

3 MENETELMÄT JA AINEISTO

3.1 Kohdeorganisaation kuvaus

Stadin ammatti- ja aikuisopisto on Suomen suurin ammattiopisto. Oppilaitoksen toimipisteet sijaitsevat Helsingin kaupungin alueella. Opetusaloja on 50, henkilökuntaa 1 000 ja opiskelijoita 15 000. (Stadin ammatti- ja aikuisopisto 2019b.) Elintarvikealan perustutkintoa suorittaa oppilaitoksessa vuosittain noin 180 opiskelijaa. Leipuri-kondiittorien perusopinnot suoritetaan noin kolmessa vuodessa. Työelämässä oppiminen on osa ammatillisen koulutuksen opintoja. Valmistuessaan opiskelija on hankkinut perustiedot opiskelemastaan ammatista.

3.2 Työelämässä oppimisen rooli

Työelämässä oppimisen termit ovat hakeneet muotoaan tämän opinnäytetyön teon aikana. Ammatillisen koulutuksen aikana tapahtuvaa työpaikalla hankittavaa osaamista on aiemmin kutsuttu työssäoppimiseksi. Käytettävä termi on nykyisin työelämässä oppiminen. Työpaikkoja, jotka tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden työelämässä oppimiseen, kutsutaan koulutussopimustyöpaikoiksi. Oppilaitos ja työpaikka solmivat opiskelijan työelämässä oppimisen ajaksi koulutussopimuksen. Opiskelijan työelämässä oppimista ohjaavaa työntekijää kutsutaan työpaikkaohjaajaksi. (Opetushallitus 2019.) Tässä opinnäytetyössä käytetään käsitteistön yksinkertaistamiseksi koulutussopimustyöpaikasta termiä työpaikka, koska työpaikka tarjoaa työelämässä oppimipaikan ja muuttuu koulutussopimustyöpaikaksi sopimuksen keston ajaksi.

Työelämässä oppiminen on toisen asteen ammatillisen koulutuksen pakollisiin opintoihin kuuluva työelämässä tapahtuva harjoittelujakso eli osa formaalia koulutusta. Ammattitutkintoon opiskeltavista asioista osa on siirretty opittavaksi työpaikoilla. Oppilaitosympäristössä opiskelija on asiakas, työpaikka kuuluu sidosryhmään ja oppilaitos toimii palvelun tarjoajana. Työelämässä oppimisen aikana opiskelija tutustuu työpaikkaohjaajan opastamana työpaikan työtehtäviin. Opiskelija pääsee osallistumaan aitoihin työtilanteisiin.

Tässä opinnäytetyössä ei keskitytä opiskelijan oppimisen prosessiin vaan opettajan työvaiheiden suorittamiseen prosessina. Tässä opinnäytetyössä prosessista, jossa opettaja ohjaa opiskelijan työpaikalle työelämässä oppimaan, käytetään nimitystä työelämässä oppimisen ohjausprosessi. Työelämässä oppimisen ohjausprosessi pitää sisällään opiskelijan työelämässä oppimaan ohjauksen, työpaikan kanssa tehtävän koulutussopimuksen, opiskelijan työelämässä tapahtuvan oppimisen, mahdollisen ammattiosaamisen näytön suorittamisen ja palautteen antamisen oppilaitokselle paluun yhteydessä, sekä opettajan suorittamat kirjaustehtävät työelämässä oppimisen jälkeen.

Työelämässä oppimisen ohjausprosessissa opiskelija on asiakas. Hänen tulee kehittää omaa ammattitaitoaan. Opiskelijan tulee suorittaa ammattiosaamisen näyttö opiskelemastaan tutkinnon osasta työelämässä oppimisen aikana. Tärkein arvo opiskelijalle työelämässä oppimisesta on osaamisen kehittyminen työelämälähtöisesti. Työelämässä oppimisen ohjausprosessissa materiaalin kulun voidaan ajatella olevan opiskelija, joka sijoittuu työelämässä oppimaan, kehittämään ammattitaitoaan. Tiedon kulku on opettajan, työpaikan ja opiskelijan välistä informaation vaihtoa. Tuotteeksi voidaan ajatella työelämässä oppimisjakso, jolloin opiskelija on työelämässä oppimassa koulutussopimuksella.

Opiskelijan työelämässä oppimiseen sopivan työpaikan valintaan vaikuttavat opiskeltavana oleva tutkinnon osa, opiskelijan jo hankittu osaaminen ja oppimisvalmiudet sekä mahdollinen erityisohjauksen tarve. Työpaikkojen työtehtävät ja valmiudet ohjata opiskelijoita voivat olla hyvin erilaiset. Opiskelija tutustuu työelämässä oppimisjaksojensa aikana erityyppisiin työpaikkoihin ja niiden toimintaan. Näin opiskelijalle muodostuu kuva siitä, millaisia työtehtäviä alalla tehdään ja millaista työelämässä työntekijänä toimiminen on. Opettajan ohjaus työelämässä oppimisen ohjausprosessissa on tärkeässä roolissa. Työpaikan hakua tehdään opiskelijaryhmässä, mutta opiskelija tarvitsee usein henkilökohtaista ohjausta sopivan työpaikan etsimiseen. Opiskelija tulee ohjata hänen henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa, osaamiseensa ja oppimisvalmiuksiinsa sopivaan työpaikkaan. Jotta opiskelijan ja työpaikan yhdistäminen toimisi sujuvasti, opettajan on tunnettava opiskelija ja työpaikka.

Usein työpaikat voivat ottaa kerrallaan vain 1–2 opiskelijaa. Työelämäyhteistyön tulee olla sujuvaa ja jatkuvaa, jotta sopivia erityyppisiä työpaikkoja löytyisi kaikille opiskelijoille.

Työelämässä oppiminen on väylä työllistyä, sillä opiskelijan voi olla mahdollista saada esim. viikonlopputyötä, kausiluonteista sesonkityötä, taikka kesätyötä seurauksena työelämässä oppimisjaksosta. Usein opiskelijan opintojen aikana aloittama työura synnyttää jatkumon työllistyä opintojen jälkeen. Työpaikat näkevät työelämässä oppimisesta saatavan rekrytointihyödyn, jolloin he voivat valita työelämässä oppijoista sopivia työntekijöitä. Reformin yhtenä työelämävastaavuuden näkökulman tavoitteena on, että opiskelijat työllistyisivät opintojensa jälkeen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, [viitattu 15.11.2019]).

3.3 Tutkimusmenetelmän valinta

Reformin tavoitteiden mukainen työelämässä oppimisen lisääminen edellyttää työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehittämistä. Kasvavan opiskelijamäärän ohjaaminen työelämässä oppimaan vaatii selkeitä, yhdenmukaisia käytäntöjä ja suunnitelmallisuutta. Työelämäyhteistyötä tulisi täten kehittää.

Jotta yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä olisi sujuvaa, opiskelijan tavoitteita tukien, työelämässä oppimisen ohjausprosessin tulisi olla laadittu yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikkojen kesken, opiskelijoita kuunnellen. Tämä edellyttää vahvaa kumppanuutta oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Tarvitaan myös ymmärrystä siitä, mitkä ovat opiskelijan tavoitteet työelämässä oppimisen suhteen. Koska opiskelijat ovat työelämässä oppimisen keskiössä, heidän kokemuksensa työelämässä oppimisesta on tärkeää työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehitystyössä. Tässä opinnäytetyössä prosessin kehittämisessä huomioidaan opiskelijan, työpaikan ja opettajan näkemys.

Tämä opinnäytetyö on laadullinen, eli kvalitatiivinen toimintatutkimus. Tavoitteena toimintatutkimuksessa on muutos, joka liittyy työelämässä esiintyvään käytännön ongelmaan. Ratkaisemalla ongelma pyritään aikaansaamaan muutos. Pysyvän

muutoksen elementti sisältää lupauksen paremmasta. Toisin kuin perinteisessä tutkimuksessa, toimintatutkimus ei yritä yleistää. Se kohdistuu yksittäiseen tapaukseen, johon tulokset ainoastaan pätevät. Toimintatutkimus on työyhteisön jäsenten kehittymisen ja ammatillisen oppimisen prosessi, jolla pyritään jatkuvaan toiminnan parantamiseen. Se voi olla työyhteisölle koko uran pituinen kehittymisen prosessi. (Kananen 2014, 11.)

Toimintatutkimuksella pyritään muuttamaan ihmisten toimintaa, kuten ryhmän toimintaa, tai työtä kehittämällä. Se on toiminnan jatkuvaa parantamista erilaisissa yhteisöissä, kuten yrityksissä. Yhteistyö ja yhteinen tavoite ovat oleellisia toimintatutkimuksen osia. Tutkija on osa tutkittavaa yhteisöä ja tutkittavaa ilmiötä. Käytännön työelämässä toimivat henkilöt ratkaisevat yhdessä heitä koskevaan ongelman, samalla muutokseen sitoutuen. Henkilökemiat, arvovaltakysymykset, erilaiset päämäärät, ja luottamuksen puute voivat aiheuttaa ongelmia työyhteisön sisällä olevien erilaisten henkilöiden yhteistyöhön. Yhteinen tavoite onkin oleellinen osa toimintatutkimusta. Tämä henkilöistä itsestään tuleva ongelman ratkaisu ja toimiminen yhteisesti asian hyväksi on toimintatutkimuksen voima. (Kananen 2014, 11.) Tämän opinnäytetyön tekijä toimii Stadin ammatti- ja aikuisopistossa elintarvikealan ammatinopettajana ollen osa tutkittavaa yhteisöä ja ilmiötä.

Toimintatutkimus toimii syklisenä prosessina, jonka vaiheet ovat suunnittelu, toimeenpano, havainnointi ja reflektointi. Se pitää aina sisällään tutkimuksen. Uusi sykli seuraa edellistä siitä kohti, mihin edellisen syklin aikana päästiin. Jos aiempi ongelma saatiin ratkaistua, kohteena seuraavassa syklissä on uuden ongelman käsitteleminen ja poistaminen. Muutokseen vaikuttavien tekijöiden selvittäminen voi olla helpompaa, kuin itse muutoksen toteuttaminen käytännön työelämässä. (Kananen 2014, 12.)

Rother (2011, 11, 23) kuvailee, että prosessilla on aina taipumus heiketä entropian ja vuorovaikutuksen seurauksena, vaikka prosessiin olisikin määritelty standardit. Hänen mukaansa oman onnensa nojaan jätetyt prosessit lopulta rappeutuvat. Työpajaa voi Rotherin mukaan käyttää prosessin parannushankkeena. Tällöin työpaajaan kootaan 1–5 päivän ajaksi tiimi, joka keskittyy prosessiin. Rother jatkaa, että menestyksen kannalta prosessin tasolla tapahtuva mukautuminen ja parantaminen ovat kriittisiä menestystekijöitä.

Tämän opinnäytetyön puitteissa keskityttiin yhteen leipuri-kondiittori koulutuksen aikana esiintyvään prosessiin, joka on osa oppilaitoksen järjestämää koulutusprosessia. Työelämässä oppimisen ohjausprosessia parantamalla kehitetään myös työelämäyhteistyötä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään työelämässä oppimisen ohjausprosessin työvaiheiden kehittämiseen prosessin jatkuvan parantamisen lean-työkaluja käyttämällä ja niitä soveltamalla. Tähän työhön on valittu sellaisia lean-työkaluja, joiden käyttöönotto on helppoa.

Tässä opinnäytetyössä käytetään 5 kertaa miksi -menetelmää, jonka avulla saadaan prosessissa esiintyvän hukan juurisyy esille. Systemaattisen ongelmanratkaisun avulla työelämässä oppimisen ohjausprosessi avataan eri vaiheisiin ja rakennetaan uudelleen hukkaa poistamalla. Menetelmästandardin avulla kuvataan, miten prosessi etenee vaiheittain. Tässä työssä luotiin uusi prosessikuvaaja, josta nähdään standardoidut työvaiheet. Prosessikuvaaja visualisoitiin, jotta se on esitetty tiiviissä muodossa ja on mahdollista tulostaa helposti nähtäväksi. PDSA-syklin avulla tässä opinnäytetyössä edetään vaihe vaiheelta kohti päämäärää, eli työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja samalla työelämäyhteistyön parantamista.

Lean ajattelussa korostuu jatkuva parantaminen, eli kehitystyö. On kuitenkin muistettava, ettei kehitys tapahdu itsestään. Sen tulisi olla työyhteisön yhteinen tehtävä, jonka toteuttaminen on sisäänrakennettua, jatkuvaa toimintaa. Uuden työskentelytavan hyväksyminen on helpompaa silloin kun työntekijät osallistuvat sen kehittämiseen itse ja voivat vaikuttaa niihin asioihin, jotka koetaan ongelmaksi.

3.4 Tiedonkeruuprosessin eteneminen

Prosessi ja siihen liittyvä tieto saadaan esille toiminnan kautta. Prosessissa on usein paljon piilossa olevaa tietoa, joka edellyttää itse prosessia ja siihen osallistumista, jotta tutkija voi tehdä havainnointia. Osallistumalla itse prosessiin, tutkijan on mahdollista päästä ilmiön syvimmän olemuksen ääreen. (Kananen 2014, 13.) Prosessin kuvauksen avulla voidaan esittää kaikkien prosessissa työskentelevien tuntemat prosessin osat. Kun prosessia kehitetään, havainnolliseen prosessin kuvaajaan on helppo tehdä parannusehdotuksia. (Tuominen 2010, 157.)

Kehittämismahdollisuuksien ja ongelmien tunnistamiseen paras tapa on prosessin kehittäminen. Se ohjaa uuteen, aiemmasta poikkeavaan ajatteluun. Kehittämisen menetelmien soveltamiseen ja niiden käytön oppimiseen tehokkain kohde on prosessi. Soveltamalla jossakin prosessin osassa lean-menetelmää, voidaan oppia, miten menetelmää käytetään ja miten se liittyy muihin lean-työkaluihin. Lopuksi voidaan oppia, mitkä ovat kyseisen lean-menetelmän periaatteet. Jatkuva kehittäminen voi käynnistyä lean-menetelmien opettelemisesta ja niiden soveltamisesta. (Tuominen 2010, 88.)

Lean sisältää useita menetelmiä, joiden avulla tuetaan jatkuvaa parantamista. Koska lean on käsitteeltään laaja filosofia, tässä opinnäytetyössä perehdyttiin vain pieneen osaan leanin menetelmiä, sekä työkaluja. Leanin työkalut on suunniteltu teolliseen tuotantoon, mutta osa niistä toimii myös palveluprosesseissa. Monia leanin periaatteita ja työkaluja sovelletaan nykyisin useilla eri aloilla.

Tässä opinnäytetyössä opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkojen edustajien kanta työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytilan ja tavoitetilan suhteen selvitettiin opettajien työpajan, opiskelijoiden työelämässä oppimisen kyselyn ja työpaikkojen edustajien haastattelun avulla.

Opettajien näkemys. Stadin ammatti- ja aikuisopiston elintarvikealan ammatinopettajille järjestettiin työpajat huhtikuussa 2019, joissa opettajia haastatteleamalla ja miellekartan avulla tuotiin esiin työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytila, tavoitetila sekä kehittämistä vaativat prosessivaiheet. Opettajille pidettiin kolme saman sisältöistä työpajaa. Ainoastaan 5 kertaa miksi-analyysiin valikoitui eri aihe haastateltavien aiheen valinnan mukaan. Työpajojen tulokset raportoitiin anonyymisti, jolla haluttiin varmistaa työpajojen aikana käytävien keskustelujen avoimuus. Opettajien työpajoihin osallistui seitsemän ammatinopettajaa, jotka ovat osallistuneet aktiivisesti työelämässä oppimisen järjestelyihin. Työpajoihin oli varattu aikaa kaksi tuntia. Työpajoissa käydyt keskustelut tallennettiin sanelukoneelle. Ne litteroitiin propositiotasolla, koska työpajojen aikana keskusteltiin myös työelämässä oppimista sivuavista asioista, jotka eivät kuitenkaan tuoneet tähän työhön lisäarvoa. Propositiotason tarkkuustasolla litteroitaessa havainnosta tai sanomasta kirjataan vain ydinsisältö (Kananen, 2015, 161).

Työpajoissa opettajien oli mahdollista keskustella työelämässä oppimisen ohjausprosessista vapaamuotoisesti, ja teemat ohjasivat keskustelua valittuihin aiheisiin. Teemoja oli viisi, **työelämässä oppimisen ohjausprosessi käytännössä, eli nykytilan kuvaus, työssäoppimisen ohjauksen prosessikuvauksen noudattaminen, työelämäyhteistyö, millaista hukkaa työelämässä oppimisen ohjausprosessissa esiintyy** ja millainen työelämässä oppimisen ohjausprosessin pitäisi olla, eli **mikä on tavoitetila**. Työpajan haastattelun teemojen runko on esitetty liitteessä 1. Haastattelussa käytettiin systemaattisen ongelmanratkaisun mukaan hukun juurisyyn tarkasteluun 5 kertaa miksi -tekniikkaa, jotta työelämässä oppimisen ohjausprosessissa esiintyviä ongelmia ja hukkaa saatiin analysoitua syvemmin. Miellekarttaa käytettiin apuvälineenä työelämässä oppimisen ohjausprosessissa esiintyvän hukun ja tavoitetilan visuaaliseen määrittelyyn.

Opiskelijakysely. Opiskelijoille tehtiin kysely työelämässä oppimisesta Microsoft Forms -ohjelmalla. Kyselylomakkeen kysymykset oli laadittu teemoittain. Teemat olivat **työelämässä oppimisen pituus ja jaksoitus, ohjaus työelämässä oppimisen aikana, työelämässä oppimisen ohjausprosessin vaiheet ja työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehittäminen**. Kyselylomake on liitteessä 2.

Ensimmäisen vuoden opiskelijoille kysely teetettiin oppitunnin aikana niille opiskelijoille, jotka olivat läsnä sinä päivänä oppitunneilla. Linkki kyselyyn jaettiin sähköpostilla 25 opiskelijalle. Ohjaavat opettajat kertoivat havainneensa, että kaikki opiskelijat eivät olleet osanneet lähettää vastausta, joten vastauksia ensimmäisen vuoden opiskelijoilta tuli yhteensä 16. Toisen vuoden opiskelijoiden kysely tehtiin oppitunnilla. Opiskelijoille lähetettiin sähköpostiin linkki kyselyyn. Poissaolijoille kyselystä ilmoitettiin opiskelijoiden WhatsApp -ryhmään. Viikon päästä kyselyyn vastaamisesta muistutettiin uudestaan. Kyselylomake lähetettiin 27 opiskelijalle ja vastauksia tuli yhteensä 26. Valmistuville opiskelijoille kyselyn linkki lähetettiin sähköpostilla 34 opiskelijalle. Kyselystä ilmoitettiin myös opiskelijaryhmän omassa WhatsApp -ryhmässä. Vastaamisesta muistutettiin viikon kuluttua uudestaan. Vastauksia tuli tältä opiskelijaryhmältä yhteensä 14. Yhteensä kysely lähetettiin 86 opiskelijalle ja vastauksia saatiin 56 kappaletta. Vastausprosentti on siten 65 %.

Työpaikkojen edustajien teemahaastattelu. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehittämistä varten haastateltiin työpaikkojen edustajia, jotta heidän näkemysensä ja aiemmat kokemuksensa työelämässä oppimisesta saatiin selville. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joissa työpaikkojen edustajat kertoivat omia kokemuksia työelämässä oppimisen ohjausprosessin toimivuuteen liittyen. Haastateltavaksi valittiin eri tyyppisten työpaikkojen edustajia, joissa leipuri-kondiit-tori opiskelijat olivat olleet työelämässä oppimassa jo aiemmin. Haastateltavia työpaikkoja oli yhteensä viisi. Nämä olivat leipomo- ja ravintola-alan yrityksiä. Haastattelut tehtiin kesäkuussa, elokuussa ja syyskuussa 2019. Teemahaastattelun runko on esitetty liitteessä 3. Haastattelun aiheena olivat **yhteistyö oppilaitosten kanssa, työelämässä oppimisen mahdollisuudet, työelämässä oppimisen ohjaus sekä työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön kehittäminen**. Haastattelun teemat lähetettiin sähköpostilla etukäteen nähtäväksi, jotta haastateltavilla oli aikaa perehtyä kysymyksiin. Teemahaastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin. Haastattelut tallennettiin sanelukoneelle ja ne litteroitiin propositiotasolla. Teemahaastattelun tulokset raportoitiin anonymisti.

Opettajien työpajojen, opiskelijoiden työelämässä oppimisen kyselyn ja työpaikkojen edustajien teemahaastattelun jälkeen tuloksia analysoitiin ja niistä koottiin kehitystoimenpiteitä, jotka esiteltiin elintarvikealan ammatinopettajille elokuussa 2019. Kehitystoimenpiteitä lähdettiin toteuttamaan elokuussa 2019 ja työelämässä oppimisjakson aikana, joka alkoi syyskuussa 2019 ja loppui marraskuussa 2019. Kehitystoimenpiteitä arvioitiin työelämässä oppimisjakson aikana ja sen loppumisen jälkeen. Kehitystoimenpiteitä kehitettiin ja muokattiin edelleen toteutuksen aikaisten havaintojen ja palautteen perusteella.

4 PROSESSIN NYKYTILAN ANALYSOINTI JA TAVOITETILAN KUVAAMINEN

Seuraavaksi esitellään tiedonkeruuprosessista saadut opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkojen edustajien näkökulmat ja tulokset työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytilasta ja tavoitetilasta.

4.1 Opettajien näkökulma

Opettajien näkökulmaa selvitettiin työpajoissa, joihin osallistui yhteensä seitsemän elintarvikealan ammatinopettajaa. Työpajoihin oli valittu yhteiset teemat, joita käytettiin keskustelun runkona.

4.1.1 Työssäoppimisen ohjausprosessin nykytila

Stadin ammatti- ja aikuisopiston elintarvikealan perustutkinnon käytössä on vuonna 2017 päivitetty työssäoppimisen prosessikuvaus. Työelämässä oppimista kutsutaan siinä työssäoppimiseksi, joten tämä aihe käsitellään tässä luvussa termillä työssäoppiminen. Taulukossa 1 on esitetty tämä työssäoppimisen prosessikuvaus, josta on nähtävissä työssäoppimisen ohjausvaiheiden kulku työssäoppimisen aikana. Työpajassa keskusteltiin, miten työssäoppimisen prosessikuvausta noudatetaan. Opettajilta kysyttiin, miten he toimivat eri tavalla, kuin prosessikuvauksessa on kerrottu. Eroja toimintatavoissa oli useita.

Taulukossa 1 on esitetty työssäoppimisen prosessikuvaus jaoteltuna neljään eri osioon aiheineen. Ohjaukerta 1, yritysten esittely, pidetään kuukausi ennen työssäoppimisjakson alkua. Opiskelijoita ohjataan sopivan työssäoppimispaikan valinnassa ja heille kerrotaan, miten työssäoppimispaikkaa haetaan. Samalla sovitaan yhdessä opiskelijoiden kanssa, kuka heistä ottaa yhteyttä työpaikoille ja mistä työssäoppimispaikkaa haetaan. Silloin opiskelijoille esitellään yrityksiä, joiden kanssa koululla on voimassa oleva puitesopimus. Se on ollut oppilaitoksen ja yrityksen välinen kirjallinen sopimus, jolla työpaikasta tuli yhteistyöyritys oppilaitoksen kanssa.

Puitesopimuksesta on nykytilassa luovuttu ja sen tilalle on tullut koulutusopimus, joka laaditaan vain opiskelijan työelämässä oppimisen ajaksi.

Taulukko 1. Elintarvikealan työssäoppimisen prosessikuvaus vuodelta 2017 (Stadin ammatti- ja aikuisopisto 2019a).

	Aihe
1. Ohjauskerta <ul style="list-style-type: none"> • pidetään vähintään 1 kk ennen työssäoppimisjakson alkua 	Yritysten esittely <ul style="list-style-type: none"> • Minkälaisia paikkoja on olemassa (sopimukset)? • Miten paikka valitaan? <ul style="list-style-type: none"> - Missä on ollut aiemmin? <i>Ilman hyvin perusteltua syytä opiskelijan tulisi mennä joka jaksolle erilaiseen paikkaan.</i> - Mikä opintokokonaisuus / onko näyttöä? - Mikä työaika / pääseekö kulkemaan? - Sopiiko paikka opiskelijalle? <i>Omat tavoitteet, onko jollain osa-alueella erityistä tarvetta osaamisen vahvistamiseen?</i> • Miten haetaan yritykseen työssäoppimis jaksolle? <ul style="list-style-type: none"> - Kuka ottaa yhteyttä ja mihin yrityksiin kukakin soittaa?
2. Ohjauskerta <ul style="list-style-type: none"> • noin 2 vko ennen työssäoppimisjakson alkua • pidettävä ennen opiskelijan 1. käyntiä työssäoppimis paikalla 	Työssäoppimisen käytännöt <ul style="list-style-type: none"> • pelisäännöt (poissaolot, ruokailut, työvaatteet jne.) • työturvallisuus • työssäoppimisen tehtävät • ammattiosaamisen näyttö • tarvittaessa tehdään puitesopimus, jos paikka on uusi • sopimusliitteet jaetaan opiskelijoille, opiskelija palauttaa liitteen ennen jakson alkua.
3. Ohjaus työssäoppimisen aikana	<ul style="list-style-type: none"> • Soitetaan yritykseen 1 – 2 krt / vko. • Puhutaan opiskelijan kanssa 1 krt / vko. • Käydään työssäoppimispaikalla kaksi kertaa jakson aikana. Ensimmäisellä kerralla tehdään tarkennettu ammattiosaamisen näyttösuunnitelma ja toisella kerralla arviointi. <i>Näyttöä koskevat paperit arkistoidaan opettajienhuoneen kaapissa olevaan mappiin ryhmittäin.</i>
4. Ohjauskerta <ul style="list-style-type: none"> • viikon sisällä ryhmän paluun jälkeen 	Palaute työssäoppimisjaksosta <ul style="list-style-type: none"> • kokoava ryhmäkeskustelu • kirjallinen palaute • työssäoppimisjakson tehtävien palautus (<i>Raportointi kirjallisesti tai suullisesti; kuitenkin pakollinen</i>) • INKA-palaute aina kun työssäoppimiseen on kuulunut ammattiosaamisen näyttö.

Nykytilassa jo opintojakson alussa opiskelijoille esiteltiin tuleva työssäoppiminen. Opiskelijat, jotka hankkivat osaamista vain työssäoppimalla ja tekemällä näytön, tarvitsevat opintojakson alussa tietoa työssäoppimisesta. Heidän tulee voida hakeutua

sopivaan työssäoppimispaikkaan nopeasti. Tämä on reformin tavoitteita tukevaa toimintaa, koska opiskelija voi valita työelämävaltaisen opiskelutavan. Ensimmäinen ohjauskerta pidettiin nykytilassa opettajien mukaan joko 1 tai 1,5–2 kk ennen työssäoppimisjakson alkua. Se on kuitenkin ollut heidän mukaansa liian myöhään joidenkin työpaikkojen rekrytointiprosessille, johon on pyydetty varattavan aikaa jopa 2–3 kuukautta. Ensimmäisessä työssäoppimisen infossa on esitelty lyhyesti työssäoppimisprosessi eli kerrottu näytön suorittamisesta, arvioinnista ja muista työssäoppimiseen liittyvistä käytänteistä, kuten ateria-, tai matkakulukorvauksista ja työelämän säännöistä. Opiskelijoille on kerrottu, millaiset yritykset soveltuvat kyseiseen tutkinnon osaan ja millaisia työtehtäviä työssäoppimiseen voi kuulua.

Prosessikuvauksen mukaan toinen ohjauskerta on pidetty noin kaksi viikkoa ennen työssäoppimisjakson alkua, ennen kuin opiskelija käy ensimmäisen kerran työssäoppimispaikalla työhaastattelussa ja allekirjoittamassa sopimuspaperit. Nykytilassa toinen ohjauskerta on kuitenkin pidetty 3–4 vk ennen työssäoppimisjakson alkua, eli 1–2 viikkoa aiemmin kuin vuoden 2017 prosessikuvauksessa oli esitetty. Opiskelijoille kerrotaan silloin työssäoppimisen käytännöistä, työssäoppimisen aikana tehtävistä kirjallisista tehtävistä, kuten ammattiosaamisen näyttösuunnitelmasta ja -päiväkirjasta, poissaoloon liittyvistä käytännöistä, ruokailusta sekä työvaatteista. Opiskelijoille on esitetty esimerkkejä tarvittavien asiakirjojen laatimisesta. Ammattiosaamisen näytöstä on kerrottu, miten siihen valmistaudutaan. Opiskelijoiden kanssa on myös sovittu, kuka ja mistä työssäoppimispaikkaa hakee. Opiskelijoita on ohjattu ottamaan yhteyttä yrityksiin soittamalla, tai opettaja on hankkinut työssäoppimispaikan soittamalla yritykseen. Opiskelijoita on autettu työssäoppimispaikan hakemisessa, kuten työhakemuksen tekemisessä kirjallisesti yritysten rekrytoinnin kautta. Ensimmäisen vuoden opiskelijoille opettaja on hankkinut työssäoppimispaikan. Jatkossa paikkaa on hakenut opiskelija itse tai tarvittaessa opettaja on auttanut hakemisessa.

Nykytilassa opiskelijalle on kirjattu koulutussopimus Wilma-järjestelmään, josta se on tulostettu ja annettu opiskelijan mukaan hänen lähtiessään työpaikalle haasteltavaksi työssäoppimispaikkaa varten. Opiskelijalle on annettu mukaan saatekirje, jossa on esitetty koulutussopimuksen tavoitteet opintojaksoon liittyen, mukana opettajan yhteystiedot sekä näytön kriteerit.

Nykytilassa kolmannen ohjauskerran aikana on kerrattu työelämän sääntöjä, mm. miten tulee toimia, jos sairastuu työssäoppimisen aikana. Tässä viimeisessä infossa ennen työssäoppimaan lähtöä on käyty läpi työssäoppimisen käytänteitä, kuten missä vaiheessa näyttösuunnitelma ja oppimispäiväkirja tulee palauttaa. Osa opettajista mainitsi, että tämän viimeisen infon aikana ennen työssäoppimaan lähtöä käydään läpi näyttösuunnitelman teko, arviointikriteerit ja päiväkirjan laadinnan ohjeet.

Työssäoppimisen prosessikuvauksen kolmannessa kohdassa kerrotaan ohjauksesta työssäoppimisen aikana. Siinä on kuvailtu opettajan yhteydenpitoa opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välillä. Opettajat kertoivat, ettei yhteyttä pidetä soittamalla viikoittain työssäoppimispaikoille ja opiskelijoille. Työssäoppimisjakson aikana opettaja on yhteydessä ensimmäisen tai toisen viikon aikana työssäoppimisjakson alusta työpaikkaohjaajaan, työssäoppimisjakson pituuden mukaan. Osa opettajista on ollut yhteydessä työssäoppimispaikalle kolmannen viikon kuluessa. Opiskelijoille on lähetetty yhteinen WhatsApp-viesti ensimmäisen työssäoppimisviikon lopulla. WhatsApp-viestissä opiskelijoilta on kysytty työssäoppimisjaksosta, millaisessa työssäoppimispaikassa he ovat ja millaisia työtehtäviä he tekevät. Osa opettajista ei ole lähettänyt WhatsApp-viestiä, vaan opiskelijoille on soitettu tai lähetetty tekstiviesti tarpeen mukaan.

Opettaja on käynyt työssäoppimispaikalla ensimmäisen kerran yleensä toisen tai kolmannen työssäoppimisviikon aikana tapaamassa opiskelijaa ja työpaikkaohjaajaa. Silloin opettaja käy läpi työssäoppimisen tavoitteet työpaikkaohjaajan kanssa. Käynnin aikana on keskusteltu, millainen ammattiosaamisen näyttö on, millaiset opiskelijan valmiudet suorittaa näyttöä ovat ja milloin näytön ajankohta ja arviointipäivämäärä on. Tulevasta ammattiosaamisen näytön suorittamisesta sovitaan työssäoppimispaikalla, mutta silloin ei tehdä tarkennettua näyttösuunnitelmaa, vanhasta mallista poiketen. Opiskelijan kanssa on sovittu aika näyttösuunnitelman ja päiväkirjan palautukselle. Osa opettajista mainitsi, että he eivät ole tehneet ensimmäistä käyntiä työssäoppimispaikalle, koska siihen ei ole ollut aikaa. Tällöin opiskelijoita on voitu ohjata oppilaitoksessa opiskelijaryhmän yhteisellä ohjaustunnilla esim. näyttöön valmistautumisessa.

Opiskelijan ammattiosaamisen näyttö arvioidaan työssäoppimispaikalla opettajan toisen työssäoppimispaikalla käynnin aikana. Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu on pidetty työssäoppimisjakson lopulla. Yksi haastateltavista kertoi pyrkivänsä tekemään arviointikeskustelun aina näytön viimeisenä päivänä.

Neljäs ohjauskerta on viikon sisällä työssäoppimisjakson päättymisestä. Silloin opiskelijoiden kanssa keskustellaan työssäoppimisjaksosta. Palaute tapahtuu ryhmäkeskusteluna tai yksilöpalautteena, riippuen siitä palaako opiskelijaryhmä, vai yksittäinen opiskelija työssäoppimasta. Työssäoppimisen aikaisia kokemuksia jaetaan ja niistä keskustellaan. Kirjallista palautetta ei opiskelijoilta enää kerätä, mutta opiskelija täydentää portfolioaan työssäoppimisen osalta. INKA-opiskelijapalautetta (EduCluster Finland Oy:n ylläpitämä järjestelmä) ei enää tehdä. Työssäoppiminen on kirjattu opiskelijan portfolioon.

Erillisiä kirjallisia tehtäviä on nykytilassa teetetty niillä opiskelijoilla, jotka ovat lähteneet hakemaan osaamista työssäoppimisen kautta, eivätkä osallistu opintojakson oppitunneille. Näin varmistetaan opiskelijan osaamisen sekä tietojen ja taitojen karttuminen. Joskus opiskelija voi tarvita erityisopettajan kanssa suunniteltuja tehtäviä, joiden avulla opiskelija perehtyy esimerkiksi näytön arvioinnin kriteereihin.

Ammattiosaamisen näyttö pitää kirjata Wilma-järjestelmään 14 päivän kuluessa näytön arvioinnista. Työssäoppimiseen liittyvät lomakkeet säilytetään opettajan omassa kaapissa opiskelijaryhmän kansiossa, kaksi vuotta opiskelijan valmistumisen jälkeen. Työssäoppimisen ohjaamisesta kerrotaan ohjeeksi opettajien työtuntien ja opiskelijoiden oppituntien pitämiseen seuraavaa:

Ohjaus sisältyy työssäoppimisen ohjauksen tunteihin, niitä ei pidetä muiden aineiden tunneilla. Opiskelijoiden lukujärjestykseen merkitään yksi aamupäivä etätöksi, noin viikkoa ennen to-jakson alkua, työssäoppimispaikoilla käyntiä varten. Jos tämä ajankohta ei sovi kaikille yrityksille, on käytössä tiistai iltapäivät klo 13 jälkeen.

Nykytilassa työssäoppimisen ohjaus tapahtuu tutkinnon osan opetustuntien aikana. Opettajalla ei ole ollut erillistä resurssia työssäoppimisen ohjaamiseen. Työssäoppimispaikat antavat opiskelijoille ajan työpaikkahaastattelua varten, koska nämä oppilaitoksen varaamat ajat eivät ole sopineet heille. Opiskelija voi tarvita useamman

oppitunneilta poissaolokerran työssäoppimispaikan saantia varten. Työpaikkahaastatteluun, ja mahdollisesti tuoreen salmonellanäytteen antamiseen sekä terveystarkastukseen tulee varata aikaa.

Opettajien työssäoppimisen prosessikuvauksen vuodelta 2017 noudattamisesta ja nykytilan kuvauksesta kävi esiin, että opettajat toimivat eri tavalla, kuin prosessikuvauksessa esitetään. Opettajilla on erilaisia käytäntöjä työssäoppimisen prosessin toteuttamiseen. Olisi tärkeää luoda yhteinen toimintamalli työelämässä oppimisen ohjausprosessiin.

4.1.2 Työelämäyhteistyön toteutuminen

Opettajilta tiedusteltiin, miten työelämäyhteistyö toteutuu. Kaikkien opettajien oli vaikea kuvailla, millaista yhteistyötä työpaikkojen ja oppilaitoksen välillä tapahtuu. Haastateltavat arvioivat, että varsinaiselle työelämäyhteistyölle ei ole aikaa. Työelämäyhteistyötä ei ylläpidetä systemaattisesti. Yhteydenpito keskittyy vain opiskelijan asioiden ympärille. Osa opettajista mainitsi, että vuorovaikutus ei ole pelannut kumpaankaan suuntaan. Yhteyttä on pidetty silloin, jos työelämässä oppimisen aikana on ilmennyt jotakin ongelmia. Työpaikat ilmoittavat harvoin vapaana olevista työmahdollisuuksista suoraan opettajille. Opettaja on työpaikalla käynnin lopuksi voinut keskustella lyhyen aikaa työpaikkaohjaajan kanssa muistakin alaa koskevista asioista, kuin työelämässä oppimisesta. Aina tähän ei kuitenkaan ole ollut aikaa.

Kiteytettynä varmaan se että sitä (työelämäyhteistyötä) pitäisi tehdä paljon enemmän. Et meidän pitäis saada työelämän ääni oikeestaan kuuluviin siitä et mitkä heidän tarpeet ehkä on siihen, että me voitais tehdä laadukkaampaa työtä. Ja se että me voitais varmasti tehdä paljon enemmän yhteistyötä, kun vaan ehkä ton koulutussopimuksen puitteissa. ...ja sitä kautta ehkä sitäkin, että he varmaan pystyis kertoon meille niitä, minkälaisia työelämävalmiuksia se opiskelija tänä päivänä tarvitsee. Molemmin puolinen palaute, kyllä se sitä kautta kehittyy.

Työelämäyhteistyön haasteet. Ensimmäisen työpajan aikana opettajilta kysyttiin, mitkä ovat heidän mielestään työelämäyhteistyössä olevat suurimmat haasteet. Haasteiksi mainittiin aikaresurssi ja ettei kaikilla työpaikoilla ole koulutettua työpaik-

kaohjaajaa. Opettajien keskustelu ohjautui analysoimaan työpaikkaohjaajan merkityksen nostamista työpaikalla. Koulutus sopimuksen solmimisen yksi edellytys on, että yrityksen ohjausosaaminen varmistetaan. Työpaikkaohjaajalla tulisi olla työpaikkaohjaajan koulutus, jotta opiskelijat saisivat yhteneväistä, laadukasta ja tasa-puolista ohjausta ja arviointia työpaikalla. Kaikki työnantajat eivät kuitenkaan näe tähän tarvetta.

Toisen ja kolmannen työpajan aikana tehtiin 5 kertaa miksi -analysointi etsimällä juurisyytä siihen, miksi työelämäyhteistyö ei toimi.

Työelämäyhteistyö ei toimi.

Miksi? Ei ole aikaa.

Miksi? Pitäisi olla organisoitua, esim. yksi henkilö. Ei ole resursoitu. Aika kuluu perustyöhön ja opiskelijoiden ohjaukseen. On aina kiire.

Miksi? Ei nähdä tärkeäksi. Aina on pitänyt tehdä kaikki tässä samassa.

Miksi? Kyse on suunnittelusta.

Miksi? Ei ole kenenkään vastuulla. Ei ole aikaa. Ei ole resursoitu.

Kaikissa työpajoissa opettajat kertoivat, että työelämäyhteistyöhön ei ole aikaa. Työelämässä oppimista on jouduttu valvomaan niin, että samaan aikaan on täytynyt pitää oppitunteja. Tilanne tuntuu opettajista vaikealta. He ehdottivat, että työelämässä oppimisen valvonnan aikana ei tarvitsisi pitää opetusta toiselle opiskelijaryhmälle, päällekkäin työelämässä oppimisen valvonnan kanssa.

4.1.3 Työelämässä oppimisen ohjausprosessissa esiintyvä hukka

Neljännessä teemassa keskusteltiin hukasta, mitä työelämässä oppimisen ohjausprosessissa esiintyy. Opettajille annettiin miellekartan tekoa varten paperi, jonka

keskellä luki sana hukka. Tämän hukka sanan ympärille kirjattiin työelämässä oppimisen ohjausprosessista löytyvää hukkaa. Haastateltavat kirjasivat seuraavat asiat hukaksi.

Hakuprosessi. Hukaksi esitettiin työelämässä oppimispaikkojen hakuprosessi, jossa työpaikoille soittaminen ja paikan varmistumisen odottaminen koettiin suurimmaksi hukkaa aiheuttavaksi tekijäksi. Tiedustelusoitot eivät aina mene läpi, tai oikea henkilö ei ole sillä hetkellä paikalla vastaamassa työelämässä oppimista koskeviin kysymyksiin. Kun opiskelija hakee työelämässä oppimispaikkaa, vastausta joudutaan odottamaan. Jos opiskelija ei saakaan hakemaansa paikkaa, täytyy haku aloittaa uudestaan. Siksi vastauksen odottelu koetaan hukaksi ja uudelleen hakeminen kaksinkertaiseksi työksi. Työelämässä oppimista koskevat lomakkeet olivat hankalasti löydettävissä, koska ne oli tallennettu eri kansioihin. Tämä aiheutti hukkaa hakuprosessin aikana, koska tarvittavia lomakkeita piti etsiä.

Puutteellinen yritystietokanta. Yritystietokannan puutteellisuus koettiin hukkaa aiheuttavaksi tekijäksi, koska kaikkia tarvittavia työpaikkojen tietoja ei vielä löydy Wilma-järjestelmästä. Opettajat toivoivat yritystietokantaa, josta löytyisi työpaikkojen ajantasaiset yhteystiedot. Wilmassa työpaikkojen tiedot eivät ole löydettävissä alakohtaisesti, vaan opettajan tulisi muistaa kaikkiin eri tutkinnon osiin sopivat työpaikat, jotta hän voi etsiä niiden yritystietoja Wilmasta. Työpaikkojen sijaintitietoja ja saapumishjettä toivottiin kirjattavaksi, koska niiden etsiminen ja kysyminen aina uudestaan vie paljon aikaa. Tämä koettiin hukkatyöksi, jota tehdään useaan kertaan.

Keskeneräinen ATK-ohjelmisto. Opettajat kokivat, että Wilma-ohjelmisto, johon työelämässä oppimisjaksojen koulutus sopimukset kirjataan, ei toimi sujuvasti. Lomakkeita tulee täyttää monta kertaa ja opiskelijaryhmien tietojen haku ei ole sujuvaa. Koulutus sopimuslomake on puutteellinen. ”Koulutus sopimuksen laatiminen on monivaiheista ja vie meidän resurssejamme hirveästi.”

Työpaikka ei sovellu opiskelijalle tai opiskelija ei noudata prosessia. Työpaikka ei aina sovellu opiskelijalle tai työelämässä oppiminen keskeytyy jostakin syystä. Opiskelija ei aina noudata sovittuja käytäntöjä. Opiskelija voi sairastua, taikka omalla toiminnallaan aiheuttaa koulutus sopimuksen päättymisen. Opettajat

kertoivat, että näissä tapauksissa hukkaa aiheutuu, kun joudutaan etsimään uusi työpaikka, eli tekemään samaa työtä toiseen kertaan. Koska ammattikoulu on opiskelijalle kasvun ja oppimisen paikka, tulisi ottaa huomioon, että kaikki oppilaitoksen ja työpaikan välillä sovitut suunnitelmat eivät aina toteudu. Opiskelija on aina näiden suunnitelmien kolmas osapuoli. Riski, että opiskelija ei toimi suunnitelmien mukaan, on olemassa. Tämä vaikeuttaa opettajan työtä ja myös työelämäyhteistyötä. Työpaikkojen on vaikea sopeutua tilanteeseen, jossa työelämässä oppija myöhästelee, jättää tulematta töihin tai ei suoriudu annetuista tehtävistä työpaikan laatustandardin mukaan. Työpaikoilla on esitetty toiveita työelämässä oppijoiden suhteen, kuten: jo edistyneempi opiskelija, vastuuntuntoinen, herää hyvin aamulla, on kielitaitoinen tai on aikuinen.

Erityisopiskelijoiden ohjaaminen työelämässä oppimaan. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin aikana esiintyy hukkaa. Erityisopiskelijoille sopivan työpaikan löytämisessä työelämässä oppimiseen on haastetta. Työelämässä oppimisjakson ajalle voidaan sopia erityisjärjestelyistä, kuten että työaika lyhennetään, tai työtehtäviä suunnitellaan opiskelijan tarpeiden mukaan. Tämä ei kuitenkaan ole aina mahdollista. Työpaikoista kerrotaan, että heillä ei ole aikaa erityisopiskelijoiden ohjaamiseen. Työpaikat eivät halua ottaa isoa vastuuta opiskelijasta, koska he tietävät, että eivät ehdi paneutua erityisopiskelijoiden tarpeisiin niin hyvin kuin pitäisi.

Opettaja ei hallitse työelämässä oppimisen ohjausprosessia. Hukaksi koettiin myös se, ettei opettaja hallitse työelämässä oppimisen ohjausprosessia. Työelämässä oppimisen ohjauksen aikana tarvitaan monenlaista osaamista. Opettajat mainitsivat erityisesti tietoteknisen osaamisen. Jos opettaja ei ole perehtynyt kaikkiin tarvittaviin ATK-ohjelmistoihin ja käytäntöihin, siitä aiheutuu hukkaa. Itsensä kouluttaminen koettiin tärkeäksi koska käytännöt muuttuvat jatkuvasti.

Organisointi ja suunnittelu. Organisoinnin puute on myös hukkaa aiheuttava tekijä. Työtehtävien koettiin pirstaloituneen niin että niiden suunnittelu ja organisointi koettiin hukaksi, koska suunnitelmiin tuli palata ja tarkastella, ovatko ne toimineet. Työaika käytetään suunnitteluun, mutta sitä ei voi tehdä tarpeeksi kauaskantoisesti. Opettajat kertoivat täyttävänsä erilaisia taulukoita muistin tueksi, jotta pysyisivät ajan tasalla tehtävistään. Yksi opettaja totesi, että ”Täytyy olla aika jonglööri, että

saa kaikki palaset toimimaan.” Työtehtäviltä toivotaan siten yhtenäisyyttä eikä päällekkäisyyttä opetustuntien ohjauksen ja työelämässä oppimisen ohjauksen suhteen. Työpaikkojen perumat tapaamisajat ja siten kesken päivän vapautuva aika koettiin myös hukaksi. Jotta työelämässä oppimisen ohjauksesta ja työelämäyhteistyöstä tulisi kehittyvää ja jatkuvaa, niiden suunnitteluun tulisi varata tarpeeksi aikaa.

Juurisyys. Kaikissa opettajien työpajoissa hukaksi mainittiin työelämässä oppimispaikkojen hakuun liittyvä hukka. Sen juurisyytä etsittiin 5 kertaa miksi -kysymysten avulla. Työelämässä oppimispaikkojen hakutilanteessa hukkaa aiheutuu, kun yritysrekisteri ei ole ajan tasalla, eikä sitä päivitetä. Vaikka useat opettajat tekevät samaa työtä työelämässä oppimisen ohjauksen parissa, työ ei tunnu olevan kenenkään vastuulla. Opettajien väliseen yhteistyöhön ei ole aikaa. Työelämässä oppimisen ohjaus koettiin aikaa vieväksi ja isoksi työksi oman opetustyön lisäksi. Hukan juurisyyksi analysoitiin työn huono organisointi, koska työlle ei ole riittävästi aikaa. Yhteinen toimintamalli puuttuu, eikä työtä hoideta suunnitelmallisesti.

Kaiken kaikkiaan niin kyllä tää niinku koulutusopimuksen prosessi aiheuttaa hukkaa tosi paljon. Tosi paljon. Siellä on paljon sellasia liikkuvia osia mitkä ehkä teetättää tätä hukkatyötä, niin et oikeastaan ennen ilman tätä (työpajan tehtävää), ei välttämättä oo edes ajatellu sitä, et kuin paljon sielä on sellasta hukkatyötä. Mut ehkä sekin, et jos meillä kaikilla olis tähän se yhtenäinen malli mitä me sitten sitoudutaan noudattamaan, niin veis sitä hukkatyötä sitten pois.

4.1.4 Työelämässä oppimisen ohjausprosessin tavoitetila

Viides työpajan teema oli tavoitetilaan liittyvä tehtävä. Opettajat keskustelivat millainen työelämässä oppimisen prosessin tavoitetilan tulisi olla. Paperille kirjoitettiin miellekartan periaatteella tavoitetila sanan ympärille asioita kuvaamaan tavoitetilaa.

Ajantasainen yritysrekisteri. Tavoitetilaksi opettajat mainitsivat ajantasaisen yritysrekisterin. Se pitäisi laittaa Wilmassa kuntoon: osoite, puhelinnumero, työpaikkaohjaajan tiedot ja muut tarvittavat tiedot. Yritystietojen päivittäminen vaatii työaikaa ja tulevaisuudessa se tulee päivittää aina tarvittaessa, kun yritysten tiedot muuttuvat. Uusia yhteistyöyrityksiä pitäisi etsiä aktiivisesti mukaan työelämässä oppimispaikoiksi ja kirjata Wilmaan.

Tiedon jakaminen opettajien kesken/ yhteistyö. Yhteiset työelämässä oppimiseen liittyvät ohjaukset ja tietojen jakaminen työelämässä oppimisesta opettajien kesken nähtiin tärkeäksi. Opettajat toivoivat jotakin tiedonvälityskanavaa työelämässä oppimisjaksoista, jonka avulla jaettaisiin tietoa työpaikoista ja opiskelijaryhmistä: kuka, missä, milloin.

Aikaa työelämäyhteistyöhön. Opettajat toivovat työelämässä oppimiseen resursoituja tunteja, jotta opetustunnit ja työelämässä oppimisen valvonta eivät olisi päällekkäin. Työelämäyhteistyötä haluttiin lisätä pitämällä enemmän yhteyttä työpaikkoihin. Molemminpuoliseen palautteen antoon tulisi olla aikaa. Opettajat toivoivat myös, että työpaikoilla olisi enemmän aikaa ja että ne sitoutuisivat sovittuihin aikatauluihin.

Ammattitaitoisia, koulutettuja työpaikkaohjaajia. Työpaikkojen ohjausosaaminen tulee varmistaa, jotta koulutussopimus voidaan solmia. Kaikilla työpaikoilla ei ole työpaikkaohjaajakoulutuksen käyneitä työntekijöitä. Oppilaitos tarjoaa työpaikkaohjaajakoulutusta mutta työpaikoilla ei ilmeisesti tiedetä tästä, tai ei ole tiedostettu sen tärkeyttä. Tilanteen korjaaminen vaatisi työelämäyhteistyötä, jossa työpaikoille tuotaisiin tietoa työpaikkaohjaajakoulutuksen merkityksestä.

Työelämässä oppimisjaksojen lisääminen. Työtä pitäisi pystyä suunnittelemaan niin, että työelämässä oppimisjaksojen lisääminen olisi mahdollista. Lukuvuosi pitää olla suunniteltu etukäteen, jotta työelämässä oppimisjaksot voidaan ajoittaa tasaisesti eri opiskelijaryhmille. Opettajat ilmaisivat, että työtä ei ole organisoitu, eikä lukuvuoden suunnittelu-aikaa ole varattu riittävästi. Tämä on ongelmallista, koska työelämässä oppimisen lisääminen vaatisi suunnitelmallisuutta ja työelämäyhteistyötä, sekä opettajien välistä yhteistyötä.

Työelämässä oppimisen ohjauksen koordinointi. Opettajat arvioivat, että työelämässä oppimisen ohjauksen tulisi olla koordinoitua ja siihen tulisi varata riittävästi aikaa. Tämä mahdollistaisi paremman yritysyhteistyön ja myös aikaa opettajien väliseen kommunikointiin työelämässä oppimisen ohjaukseen liittyvistä asioista. Opettajat toivoivat työelämässä oppimisen valvontaan resursoituja tunteja, jotta opetustunnit ja työelämässä oppimisen valvonta eivät olisi päällekkäin.

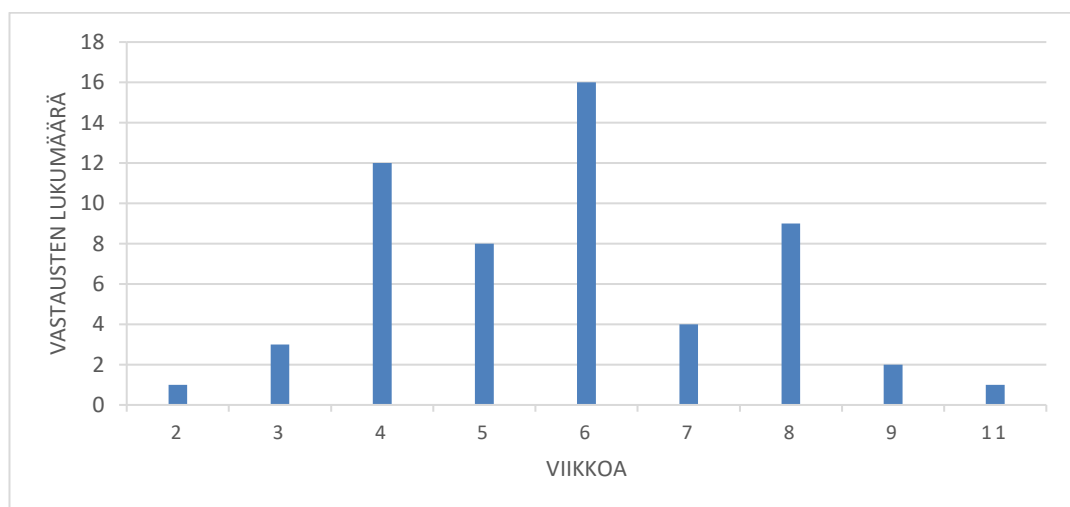
Erityisopiskelijoiden ohjaamisen tuki työpaikalla. Erityisopiskelijoiden ohjaamiseen toivottiin lisää työaikaa, jotta heitä olisi mahdollista käydä ohjaamassa työelämässä oppimisen aikana työpaikalla. Työpaikkaohjaajakin voi tarvita ohjeita erityisopiskelijan ohjaamiseen. Ehdotuksena mainittiin että erityisopettajan tulisi olla työelämässä oppimisjaksoilla erityisopiskelijoiden tukena.

4.2 Opiskelijoiden näkökulma

Opiskelijat vastasivat Forms-ohjelmalla laadittuun kyselyyn työssäoppimisesta. Termi on vaihtunut kyselyn jälkeen työelämässä oppimiseksi. Kyselyssä selvitettiin työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytila ja tavoitetila opiskelijoiden näkökulmasta. Kyselyyn vastasi yhteensä 56 opiskelijaa. Seuraavaksi esitellään opiskelijoille tehdyn kyselyn tulokset.

4.2.1 Työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytila

Työelämässä oppimisen pituus ja jaksotus. Kuviosta 3 on nähtävissä, että opiskelijat haluaisivat mieluummin 4 viikon 12 (21 %) tai 6 viikon 16 (29 %) työelämässä oppimisjaksoja lyhyiden 2–3, tai pitkien 9–11 viikon sijaan. Kuviossa 3 on esitetty, miten opiskelijoiden vastaukset jakaantuivat viikkojen 2–11 välille.



Kuvio 3. Työelämässä oppimisjakson sopiva pituus viikkoina opiskelijoiden kokema (N=56).

Työelämässä oppimisen määrää pitää tulevaisuudessa kasvattaa. Opiskelijoista 33 (59 %) kertoi haluavansa tehdä pidemmän, 10–13 viikkoa kestävästä työelämässä oppimisjakson mieluiten kahdessa osassa, 12 (21 %) kolmessa osassa ja 11 (20 %) yhdessä osassa.

Opiskelijoista 30 (54 %) haluaisi tehdä tutkinnon osia pelkästään työelämässä oppimalla, jolloin he eivät olisi koulussa leipomotunneilla ja 26 (46 %) taas ei. Opiskelijat pohtivat syiksi, miksi he eivät haluaisi suorittaa tutkinnon osia pelkästään työelämässä oppimalla, että työtehtävät ovat työpaikalla usein rajallisempia. Koululla tehdään erilaisia tuotteita alusta loppuun asti, mikä ei ole aina mahdollista työpaikalla. Osa opiskelijoista koki työelämässä oppimisen liian jännittäväksi, kun taas koululla oleminen oli heidän mielestään rauhallisempaa. Opiskelijat kertoivat saavansa koululla enemmän tukea ja ohjausta, kun taas työpaikalla voi olla liian kiire, eikä ohjausta anneta tarpeeksi:

On pelottavaa hypätä suoraan työmaailmaan, koulussa voi rennommin opetella rauhassa asioita ja rakentaa itsevarmuutta työskentelyyn.

Monessa leipomossa ei opeteta tarpeeksi perusteellisesti asioita kiireen vuoksi.

Työpaikalla jos tekee työtä 10-13 viikkoa tottuu vain ja ainoastaan tekemään yrityksen omia tuotteita.

Kysymykseen, haluaisivatko opiskelijat tehdä joitakin tutkinnon osia pelkästään työelämässä oppimalla, jos se nopeuttaisi opiskeluaikaa, 34 (61 %) opiskelijoista vastasi kyllä ja 22 (39 %) vastasi ei.

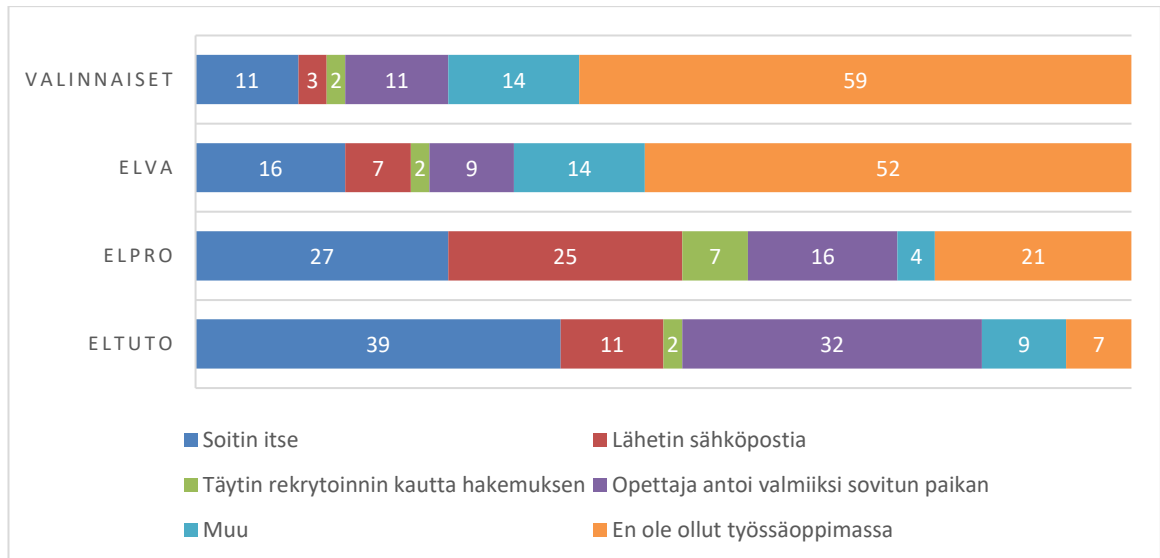
Ohjaus työelämässä oppimisen aikana. Kun opiskelijoilta tiedusteltiin, mikä on paras tapa yhteydenpitoon opettajan kanssa työelämässä oppimisen aikana, 44 (77 %) vastasi WhatsApp, 7 (12 %) tekstiviesti ja 6 (11 %) puhelinsoitto.

Opiskelijoista 53 (95 %) vastasi saaneensa riittävästi ohjausta opettajalta työelämässä oppimisen aikana. Opiskelijoista 3 (5 %) vastasi tarvitsevänsä tarkempaa ohjausta työelämässä oppimiseen liittyvien tehtävien ja oppilaitoksessa opettavien yhteisten (yto) aineiden osalta. Opiskelijoista 50 (89 %) kertoi saaneensa riittä-

västi ohjausta työpaikkaohjaajalta työelämässä oppimisen aikana. 6 (11 %), opiskelijaa ilmaisi tarvitsevänsä tarkempia ohjeita ja ohjausta työn tekemiseen työpaikkaohjaajalta.

Työelämässä oppimisen ohjausprosessin vaiheet. Kuviossa 4 on esitetty opiskelijoiden käyttämiä työpaikkojen hakutapoja eri tutkinnon osien aikana. Tutkinnon osista Elintarviketuotannossa toimiminen (ELTUTO) opiskellaan ensin, sitten siirrytään Elintarvikeprosessien ohjaus ja käynnissäpito (ELPRO) tutkinnon osaan. Elintarvikkeiden valmistus (ELVA) on viimeinen pakollinen tutkinnon osa. Valinnaisia tutkinnon osia on mahdollista suorittaa opiskelijan osaaminen huomioiden opintojen eri vaiheissa. Tässä kyselyssä on voinut vastata myös vaihtoehdon: en ole ollut työelämässä oppimassa. Ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijat eivät yleensä ole suorittaneet viimeistä pakollista tutkinnon osaa (ELVA), taikka valinnaisia tutkinnon osia. Jotkin ensimmäisen vuoden opiskelijat eivät ole suorittaneet ensimmäisen tutkinnonosan (ELTUTO) työelämässä oppimista, koska he eivät ole olleet vielä valmiita työelämään.

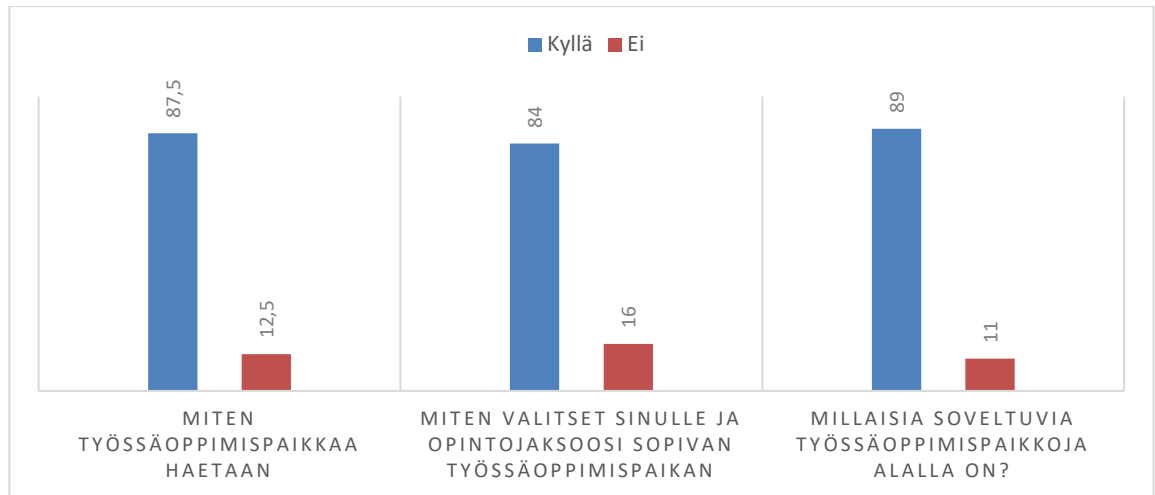
ELTUTO- tutkinnon osaan opiskelijat ovat hakeneet pääsääntöisesti työpaikan soittamalla 22 (39%), tai saaneet opettajalta valmiiksi sovitun paikan 18 (32%). Myös sähköposti 6 (11%), tai rekrytoinnin kautta lähetetty hakemus 1 (2%) on ollut hakutapoina. Työpaikkoja on myös haettu muuta kautta 5 (9%). Seuraavissa tutkinnon osissa, ELPRO ja ELVA, opettajan valmiiksi järjestämien työpaikkojen osuus pienee ja opiskelijat hakevat paikkoja enemmän itse soittamalla, sähköpostilla ja rekrytoinnin kautta. Kuitenkin vallinnaisissa tutkinnon osissa opettajan järjestämien työpaikkojen osuus on taas ollut suhteellisesti hieman suurempi hakujen määrään verrattuna.



Kuvio 4. Opiskelijan työpaikan hakutavat eri tutkinnon osissa. Vastauksen lukumäärät on esitetty prosentteina (N=56).

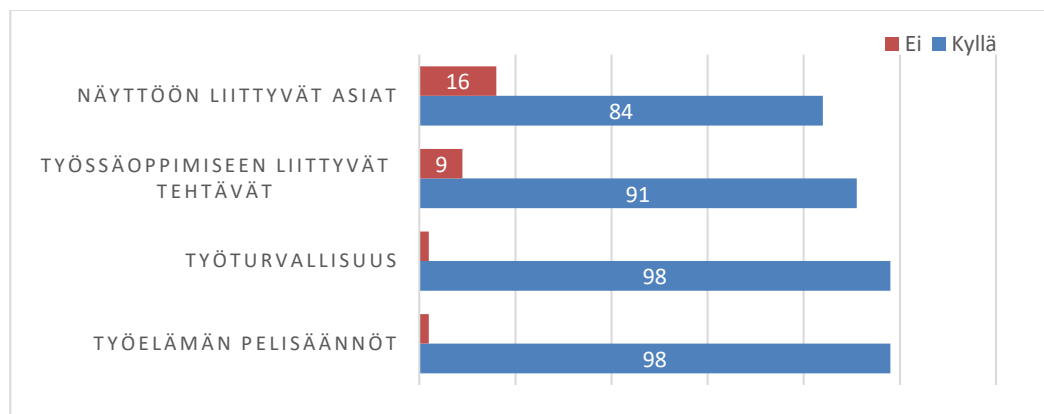
Johtopäätöksenä on, että opettajan ohjaus työpaikoille on tärkeää ensimmäisten tutkinnon osien aikana, mutta vähenee opiskelijan osaamisen karttuessa. Opiskelija pääsee opintojensa aikana tutustumaan erilaisiin työpaikkoihin ja kuulee muiden opiskelijoiden kokemuksista työelämässä oppimisesta. Hänen on siten opintojen edetessä helpompi hahmottaa, millaiseen työpaikkaan hän haluaisi hakeutua työelämässä oppimaan, millaisia töitä siellä tehdään ja sopivatko ne opiskeltavaan tutkinnon osaan. Opiskelijat tarvitsevat valinnaisissa tutkinnon osissa opettajan ohjausta, jotta löytävät tutkinnon osaan sopivan työpaikan.

Kuviossa 5 esitetään työpaikan valinnan, soveltuvuuden ja hakemisen ohjauksen toteutuma opiskelijoiden kokemana. Opiskelijoista 49 (87,5 %) vastaa saaneensa opettajalta ohjausta, miten työpaikka haetaan. 47 (84 %) on saanut ohjausta, miten opiskelija valitsee itselleen ja opintojaksoonsa soveltuvan työpaikan. 50 (89 %) opiskelijoista kertoo saaneensa ohjausta siihen, millaisia soveltuvia työpaikkoja alalla on.



Kuvio 5. Työpaikan hakuun liittyvän ohjauksen toteutuma opiskelijoiden kokemana. Vastausten lukumäärät on esitetty prosentteina (N=56).

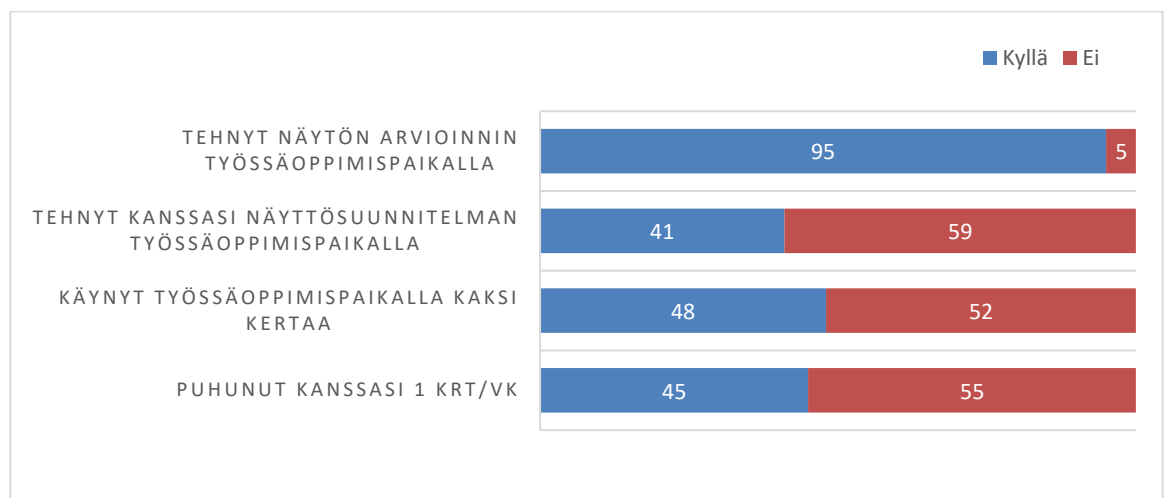
Ennen työelämässä oppimisjakson alkua opiskelijat tarvitsevat ohjausta työelämässä oppimiseen liittyvistä asioista. Opiskelijoille kerrotaan työelämän pelisäännöistä, kuten työajat, tauot, yhteydenpito, sairastapauksesta ilmoittaminen ja työturvallisuus. Työelämässä oppimiseen liittyvät tehtävät ja ammattiosaamisen näyttöön liittyvät asiat käydään läpi opiskelijoiden kanssa. Kuviossa 6. esitetään, miten opiskelijoiden ohjaus näiden asioiden suhteen on toteutunut opiskelijoiden kokemana.



Kuvio 6. Ennen työelämässä oppimisjakson alkua työelämässä oppimiseen liittyvien aiheiden ohjauksen toteutuminen opiskelijan näkökulmasta. Tulosten lukumäärä esitetään prosentteina (N=56).

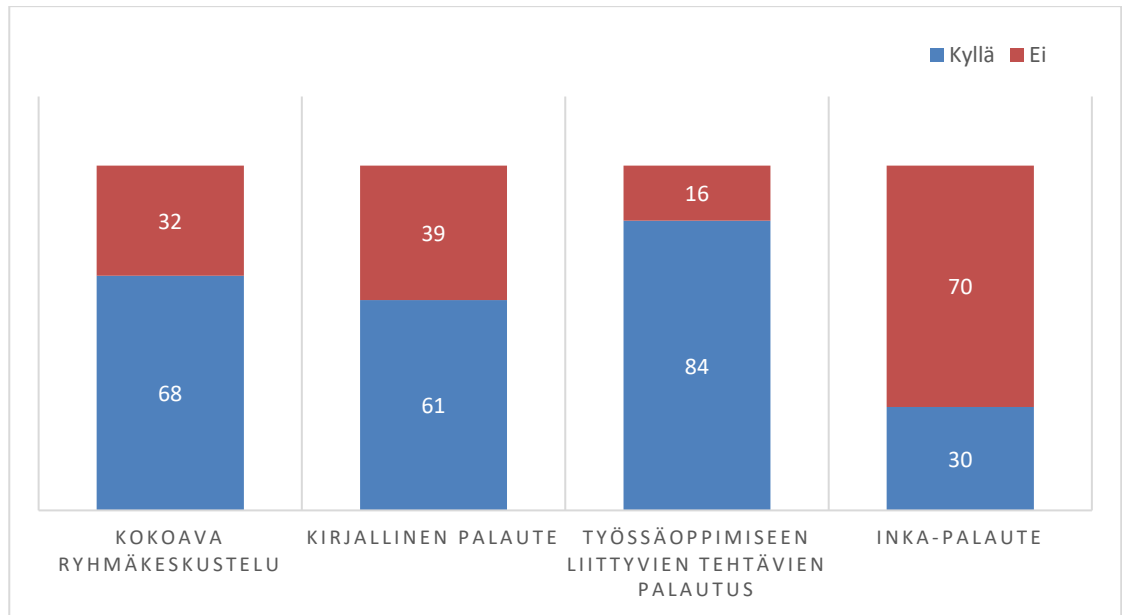
Työturvallisuus ja työelämän pelisäännöt on käyty 55 (98 %) vastaajan kanssa. Työelämässä oppimiseen liittyvät tehtävät on kerrottu 51 (91 %) opiskelijalle. 47 (84 %) opiskelijaa on saanut ohjausta näyttöön liittyvistä asioista.

Kuviossa 7. on kuvattu työelämässä oppimisen aikaisen ohjauksen toteutuminen opiskelijoiden kokemana. 31 (55 %) opiskelijaa ilmoittaa, ettei opettaja ole puhunut kerran viikossa työelämässä oppimisen aikana opiskelijan kanssa. 29 (52 %) opiskelijan työpaikalla ei ole käyty kaksi kertaa työelämässä oppimisen aikana. Näyttösuunnitelmaa ei ole tehty 33 (59 %) opiskelijan kanssa työpaikalla. Nämä vastaukset osoittavat, ettei työssäoppimisen prosessikuvaajaa seurata. Näyttö on arvioitu 53 (95 %) opiskelijan kanssa työpaikalla.



Kuvio 7. Opettajan työelämässä oppimisen aikaisen ohjauksen toteutuminen opiskelijan näkökulmasta. Tulosten lukumäärä ilmoitetaan prosentteina (N=56).

Kuviossa 8. opiskelijat ovat esittäneet mikä on työelämässä oppimisjaksolta paluun jälkeen viikon kuluessa käytävien tehtävien toteutuminen. Inka-palautetta ei enää tehdä, mutta osa opiskelijoista on sitä aiempina vuosina tehnyt. Siksi vastaajista 17 (30 %) kertoo tehneensä Inka-palautteen. Kokoavaan ryhmäkeskusteluun on osallistunut 38 (68%) opiskelijoista. Kirjallisen palautteen on antanut 34 (61%) opiskelijaa. Työelämässä oppimiseen liittyvät tehtävät oli palauttanut 47 (84 %) opiskelijaa viikon kuluessa työelämässä oppimisen päättymisen jälkeen.



Kuvio 8. Työelämässä oppimisjaksolta paluun jälkeen viikon kuluessa käytävien tehtävien toteutuma opiskelijoiden kokemana. Vastausten lukumäärä esitetään prosentteina (N=56).

4.2.2 Työelämässä oppimisen tavoitetila

Opiskelijoiden näkökulmaa työelämässä oppimisen **tavoitetilasta** selvitettiin työelämässä oppimisen kyselyssä. Opiskelijat kertoivat haluavansa uudistaa työelämässä oppimista seuraavilla tavoilla:

Työelämässä oppimisesta informointi opiskelijalle. Opiskelijat haluavat selkeämpiä ohjeita ennen ensimmäistä työelämässä oppimista koko työelämässä oppimisen prosessista. Opiskelijoille pitäisi tarkemmin kuvailla heidän tehtävänsä työelämässä oppimisen aikana, jotta he tietäisivät, mitkä ovat tutkinnon osaan sopivia työtehtäviä. Työelämässä oppimisjakson ajankohta tulisi tiedottaa opiskelijoille hyvissä ajoin, jotta he ehtivät hakea sopivaa työpaikkaa.

Työpaikan soveltuvuus opiskelijalle tulee varmistaa. Opiskelijat toivovat, että opettaja varmistaisi työpaikan sopivan opiskelijalle. Opettajan tulisi tarkistaa, että työpaikka sopii koulutussopimustyöpaikaksi, jotta siellä annetaan riittävästi ohjausta ja että ilmapiiri työpaikalla olisi hyvä.

Työpaikkaohjaajakoulutus. Opiskelijat toivovat työpaikkojen panostavan hyviin työpaikkaohjaajiin.

Rahallinen korvaus. Opiskelijoista osa mainitsi, että työelämässä oppimisesta pitäisi maksaa jotakin korvausta, kuten korotuksen Kelan rahan työelämässä oppimisjaksosta.

Työelämässä oppimisjaksojen keston valinta. Opiskelijat toivoivat voivansa valita työelämässä oppimisjakson pituuden. Lyhyempiä (4–6 viikkoa) työelämässä oppimisjaksoja toivottiin, jotta opiskelija pääsisi mahdollisimman moneen eri työpaikkaan ja oppisi monipuolisesti eri tuotevalmistuksen työvaiheita. Lyhyempiä jaksoja toivottiin myös siksi, ettei opiskelija yllirasitu pitkän työelämässä oppimisjakson aikana.

Hyvään ja toimivaan työelämässä oppimiseen kuuluu opiskelijoiden mielestä seuraavia asioita:

Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Opiskelijat haluavat, että oppilaitos ja työpaikka pitävät yhteyttä toisiinsa. Niiden pitää huolehtia, että opiskelija oppii työelämässä oppimisjakson aikana tarvittavia taitoja työelämää varten. Opettajan tulee pitää yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan. ”Sellainen missä opettaja, työpaikkaohjaaja ja oppilas keskustelevat yhdessä.”

Selkeää ohjausta. Opiskelijat toivovat työpaikoilta halukkuutta opettaa opiskelijoita ja selkeitä ohjeita työhön.

Hyvä työilmapiiri. Työpaikalta toivotaan positiivista ja kannustavaa, opiskelijan huomioon ottavaa työilmapiiriä. Luotettava ja mukava henkilökunta on opiskelijoiden mielestä tärkeää. ”Sellainen, jossa saa tehdä, ja ei suututa jos ei onnistuta, joustava, hyvä ilmapiiri.”

Vaihtelevia työtehtäviä. Työtehtäviltä toivotaan monipuolisuutta työelämässä oppimisen aikana. ”Sellainen missä oppii paljon uutta ja saa lisää motivaatiota alaan liittyen”.

Ymmärretään opiskelijaa. Opiskelijat toivovat, että heitä kohdeltaisiin opiskelijoina, eikä työntekijöinä. Palaute voisi olla rakentavaa, eikä sellaista, joka aiheuttaa opiskelijalle osaamattomuuden tunteen.

Oppi työelämästä. Työpaikalta toivotaan mahdollisuutta uusien asioiden oppimiseen, mielenkiintoisia tehtäviä ja oppia siitä, millaista työelämä on.

Opiskelijoilta pyydettiin vapaata palautetta työelämässä oppimisesta. Pääsääntöisesti opiskelijoiden palaute työelämässä oppimisesta oli hyvää. He vastasivat viihtyneensä työelämässä oppimassa ja oppineensa uutta. Vastauksista ilmeni kuitenkin, että ongelmia voi esiintyä. Tällaiseksi mainittiin koulutusopimuksessa sovitun työajan ylittäminen, jopa päivittäin. Opiskelijat pyysivät selvittämään, haluavatko työpaikkojen työntekijät oikeasti opettaa työelämässä oppijoita. Työpaikoilla oleva kiire voi heijastua opiskelijoihin niin, etteivät he koe saavansa tarpeeksi ohjausta. Ohjausta voidaan antaa negatiiviseen sävyyn. Myös sitä, ettei tuotteita pääse tekemään alusta loppuun asti, harmiteltiin. Työelämässä oppimisesta on kuitenkin saatu useimmiten hyviä kokemuksia.

Työssäoppiminen on hyvä tapa oppilaan kerätä tietoa ja taitoja, joita voi hyödyntää loppu elämänsä ajan.

Mahtavaa päästä koulun lisäksi myös käsiksi oikeaan työelämään.

Olin iloinen siellä paikka ja ihmiset olivat hyviä olin todella kiitollinen ja otettu.

4.3 Työpaikkojen edustajien näkökulma

Työpaikkojen näkökulmaa työelämässä oppimisesta selvitettiin haastattelun avulla. Seuraavaksi esitellään työpaikkojen edustajien haastatteluista saadut tulokset.

Yhteistyö. Kaikki haastateltavat tekevät Stadin ammatti- ja aikuisopiston kanssa yhteistyötä työelämässä oppimiseen liittyen. Yksi haastateltava esitti yrityksen osallistuvan lisäksi rekrytointitilaisuuksiin oppilaitoksessa. Kun haastateltavilta kysyttiin, millaista yhteistyötä yrityksen ja oppilaitoksen välillä voisi olla, kaksi haastateltavista

ehdotti, että he voisivat tulla koululle vierailevana luennoitsijana puhumaan jostakin tietystä teemasta, tai esittelemään yritystään.

Työelämässä oppimisen mahdollisuudet. Haastateltavat mainitsivat, etteivät he saa etukäteen tietoa tulevista työelämässä oppimisjaksoista. Tietoa saa silloin, kun ”opettaja tai opiskelija soittaa, että se alkaisi ensi viikolla. Se on liian lyhyt aika siihen aloitukseen”. Haastateltavat toivoivat saavansa etukäteen tietoa tulevista työelämässä oppimisjaksoista sähköpostilla. He halusivat aikaa selvittää, voiko työelämässä oppijaa ottaa. Hyvä aika työelämässä oppimisjaksosta ilmoittamiseen olisi noin 2–4 viikkoa ennen työelämässä oppimisjakson alkua. Yksi haastateltava mainitsi, että oppilaitos on aiemmin ilmoittanut jossakin foorumissa tulevista työelämässä oppimisjaksoista.

Työpaikkaa haetaan usein puhelimitse soittamalla. Kaikki haastateltavat kuitenkin ilmoittivat, että he halusivat hakemuksen mieluummin sähköpostilla. Haastateltavat ovat kiireisiä ja sähköposti on helpompi tapa yhteydenpitoon. Puhelimessa on helppo kieltäytyä opiskelijan ottamisesta, kun asiaa ei ehdi miettimään. Yksi haastateltavista ilmoitti, etteivät soitot kuitenkaan haittaa, koska aina voi pyytää soittamaan uudestaan. Toinen totesi, että työhakemuksen tulee tulla suoraan opiskelijalta, mieluummin kuin opettajalta.

Leipomoalan yritykset kertoivat opiskelijoiden työllistymisen mahdollisuuksista kesä- tai sesonkityöhön, sekä osa-aika, ilta- tai sunnuntaityöhön. Eri osastoilla on mahdollista päästä saman työelämässä oppimisjakson aikana työskentelemään, kun esim. pidempi työelämässä oppimisjakso jaetaan eri osastoille. Näitä osastoja olivat leipä, kahvileipä, konditoria, pakkaus ja varasto. Haastateltavien ravintola-alan yritysten toimipaikoissa oli tarjolla useita eri työelämässä oppimisen mahdollisuuksia. Osastoilla voi harjoitella kahvilatyöskentelyä, kylmän- tai lämpimän tarjoilun valmistusta, edustustarjoiluihin liittyvää työtä, salityöskentelyä, tiskausta taikka varastotyötä. Elintarvikealan opiskelijan on mahdollista suorittaa vapaasti valittavia opintoja eri tyyppisissä ravintola-alan töissä.

Kun haastateltavilta kysyttiin, haluaisivatko he ottaa työelämässä oppijoita jatkuvasti, neljä haastateltavaa vastasi kyllä. Yksi haastateltavista vastasi, että he ottaisivat työelämässä oppijoita tilanteen mukaan. Haastateltavasta oli tärkeää, että sopivia töitä pitäisi löytyä tarpeeksi, jotta työelämässä oppijoita voisi ottaa.

Työelämässä oppimisen ohjaus. Haastateltavien mukaan opettajan tulisi pitää työelämässä oppimisen aikana yhteyttä yritykseen mieluiten sähköpostilla tai soittamalla. Nykyinen opettajan työpaikalla käyntien tiheys, kaksi kertaa työelämässä oppimisen aikana, alussa ja loppupuolella oli haastateltavien mielestä määrältään sopiva. Yksi vastaajista pohti, että jopa yksi käynti voisi riittää, kun jotkut asiat voi hoitaa sähköpostin välityksellä.

Kaksi haastateltavista ehdotti, että ohjaavan opettajan tiedot tulisi lähettää yritykseen sähköpostilla, joko tietona opiskelijan sähköpostihakemuksessa, taikka erillisenä viestinä. ”Toivon että opettaja lähettäisi vastuuesimiehelle omat yhteistietonsa sähköpostilla, josta ne olisi tarpeen vaatiessa helposti saatavilla.”

Reformin alussa työelämässä oppimisen lisäämiseksi ehdotettiin, että opettajat menisivät työpaikoille ohjaamaan opiskelijoita. Haastateltavat yritysten edustajat olivat kuitenkin vahvasti sitä mieltä, että opettajan ei pitäisi tulla ohjaamaan opiskelijaa työpaikalle yrityksen töissä. Opettaja ei voi tuntea yrityksen tapoja toimia. Haastateltavat kertoivat, että työpaikalla ohjaaminen kuuluu työpaikkaohjaajalle, eikä opettajalle. Jos opettaja haluaa, hän voi tulla seuraamaan opiskelijan työskentelyä. ”Antaa sen opiskelijankin tavallaan niinku itsenäisesti siellä touhuta ja kehittyä. Siit ehkä poistuu se työssäoppiminen, jos siel on se opettaja opettamassa. Ehkä sen tehtävä on sitten opettaa siellä koululla.”

Työelämässä oppimisen ohjauksesta pidettiin tärkeänä, että opettajan pitää huolehtia siitä, että työpaikalla tiedetään tutkinnon osan tavoitteet ja että opiskelija osaa täyttää tarvittavat paperit. Haastateltavat totesivat, että työelämässä oppimiseen liittyvät asiakirjat ovat usein liian pitkiä ja vaikeaselkoisia. Niihin paneutuminen vie sitten liikaa aikaa. Opiskelijan mukana toimitettava saatekirje oli heidän mukaansa liian pitkä ja siitä toivottiin lyhyempää ja selkeämpää.

Yksi haastateltava totesi, että hänellä on työpaikkaohjaajan koulutus. Hänen mukaansa työntekijä, joka ei ole saanut koulutusta työpaikkaohjaajan tehtävään, ei välttämättä osaa ohjata opiskelijaa riittävän monipuolisesti.

Työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön kehittäminen. Kaikki haastateltavat pohtivat, että työelämässä oppimisesta saatava hyöty yritykselle on uusien työntekijöiden löytäminen. Työelämässä oppiminen on tapa löytää ”hyviä tyyppejä, joille voi tarjota töitä”. Yksi haastateltava ilmoitti että ”Mä poimin ne helmet sieltä välistä”. Rekrytointihyödyn lisäksi työelämässä oppijoista kerrottiin olevan hyötyä sesonkien aikana ja päivätyössä. Haastateltavat vastasivat saavansa työelämässä oppijoilta uusia ideoita ja että heiltä voi oppia jotakin uutta, kun työtään joutuu miettimään eri tavalla, opiskelijaa ohjattaessaan. Hyödyksi haastateltavat kokivat myös opiskelijoiden ohjaamisen. Haastateltavat kertoivat hyvistä tuntemuksista, kun opiskelija oppii ja on selvästi hyvillään onnistumisestaan. ”Siit tulee hyvä mieli meidän henkilökunnalla, et ollaan saatu osallistua nuoren ihmisen urasuunnitelmiin. Hyvä fiilis mikä siitä jää, niin se on kyl aika kiva.”

Työelämässä oppimisen aikana esiintyneeksi haasteeksi kaikki haastateltavat mainitsivat opiskelijan puutteellisen kielitaidon. Tämä haaste herätti paljon keskustelua. Yksi haastateltava pohti, että ”Kaikki hyvä saattaa ehkä kadota siinä, kun kumpikaan ei tule ymmärretyksi.” Toinen haastateltava oli siirtänyt opiskelijan yksinkertaisempiin tehtäviin, koska työ ei ollut lähtenyt sujumaan siitä kertomalla, eikä mallia näyttämällä. Työpaikkaohjaaja ei voi olla varma siitä, mitä opiskelija ymmärtää, ellei yhteistä kieltä ole. Haastateltava arvioi, että kahvipöytäkeskustelussa englannilla voi pärjätä, mutta kun aletaan puhua ammattisanastoa, niin asia on toisin. Jos joutuu kuvailemaan taikinän koostumusta, rakennetta ja milloin taikinassa on hyvä sitko, niin sitä ei voi tehdä perussanakirjan kanssa. Sieltä ei löydy ammattisanastoa. Huomioitavaa on myös se, että opiskelija ei välttämättä osaa englannin kieltäkään. Opiskelijoilta toivotaan myös oikeanlaista asennetta työelämässä oppimiseen. Töistä myöhästely oli ollut haaste ja aiheuttaa harmia työelämässä oppimisen aikana. Yksi haastateltavista arvioi, että opiskelijoiden pitäisi olla oma-aloitteisempia ja tarkempia siivotessaan.

Kysymykseen, haluaisitteko antaa työelämässä oppimisen jälkeen palautetta opettajille ja miten, haastateltavat kertoivat, että näytön arviointikeskustelun jälkeen olisi

hyvä aika palautteen antoon. Silloin voisi keskustella asioista 5-15 minuuttia. Uudistuksista, kuten opetussuunnitelman tai arvioinnin muutoksista voisi kertoa kirjeellä. Opettajat voisivat tulla yritykseen keskustelemaan isommista asioista ja kysymään työnantajan kantaa. Yksi haastateltavista esitti, että tarvittaessa hän voisi vastata johonkin sähköiseen lomakkeeseen, rastittamalla vastauksia. Toinen vastaaja ilmoitti, että hän voisi antaa joskus palautetta puhelimitse.

Työnantajat toivoivat kalenteria tai muuta pidemmän aikavälin suunnitelmaa, jossa kerrottaisiin milloin ja mille osastoille opiskelijoita on tulossa työelämässä oppimaan. Silloin opiskelijoita olisi helpompi ottaa työelämässä oppimaan jatkuvasti, kun heille voisi suunnitella työtehtäviä eri työpisteiden välillä. Oppimisestakin tulisi näin monipuolisempaa.

Haastateltavilla oli kerrottavanaan työelämäyhteistyön kannalta mielenkiintoisia asioita ja näkemyksiä opiskelijoihin ja ammatilliseen koulutukseen liittyen. Haastattelut olivat myös viesti työpaikoille, että olemme kiinnostuneet kehittämään työelämässä oppimisen ohjaus -prosessia yhteistyössä, jotta se toimisi tulevaisuudessa paremmin työelämänkin kannalta.

4.4 Yhteenveto työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämiskohteista

Opettajien työpajan, opiskelijoille tehdyn kyselyn ja työpaikkojen edustajien haastattelujen perusteella työssäoppimisen prosessimallia ei noudatettu. Työelämässä oppimisen ohjausprosessia tulee kehittää vastaamaan tavoitetilaa. Prosessin päivittämistä ei voida toteuttaa ilman kehitystyötä, koska opettajilla oli erilaisia käytäntöjä työelämässä oppimisen ohjaamiseen. Jotta työelämässä oppimisen ohjaus olisi yhtenäistä, prosessi piti vakauttaa, eli luoda siihen yhtenäinen standardi. Nykytilan ja tavoitetilan välillä oli useita kehitystyötä vaativia kohteita sekä työelämässä oppimisen ohjausprosessin, että työelämäyhteistyön kannalta, joita löydettiin opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkojen edustajien vastauksista.

Työelämässä oppimisen ohjausprosessista löydettiin useita hukun muotoja. Näitä olivat seuraavat hukat: **keskeneräiset työt**, eli työpaikan hakuprosessi, jonka aikana tehtiin mm. turhia tiedustelusoittoja työpaikoille. **Odottelu**, jolloin odotetaan työpaikalta vastausta opiskelijan mahdollisuudesta päästä työelämässä oppimaan ja odotetaan, että koulutus sopimus on palautettu allekirjoitettuna opettajalle. **Ylimääräinen liike** tapahtuu, kun opettaja siirtyy valvomaan opiskelijoiden työelämässä oppimista työpaikasta toiseen tai oppilaitoksen välillä. Myös puuttuvien yritystietojen etsiminen on ylimääräistä liikettä ja kun syötetään puuttuvia yritystietoja Wilma-järjestelmään tai etsitään työelämässä oppimisen ohjausprosessin erilaisia lomakkeita useista eri tallennuspaikoista. **Virheet ja uudelleen tekeminen**, kun opettaja ei hallitse työelämässä oppimisen ohjausprosessia, tai työpaikka ei sovellu opiskelijalle. **Epätarkoituksenmukainen käsittely tai ylityöstäminen**, kuten tarkistuslistat ja taulukot, joita opettaja on tehnyt muistin tueksi sirpaloituneen tehtäväjoukon hallitsemiseksi. Työn riittävää laatutasoa ei ole sovittu, jolloin työn toteutukseen ei käytetä yhtenäisiä tapoja. Hukkaa on myös **työntekijöiden käyttämättä jätetty luovuus**, koska yritysyhteistyöhön, suunnittelutyöhön tai prosessin kehittämiseen ei ole varattu riittävästi aikaa. Tämä ilmenee opettajien vastauksista, joissa he arvioivat työelämäyhteistyön toimimattomuuden juurisyiksi ajanpuutteen ja työn huonon organisoinnin.

Työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämiskohteiksi nousivat:

Työelämäyhteistyö. Nykytilassa työelämäyhteistyöhön ei ole varattu riittävästi aikaa. Yhteistyö edellyttää vuorovaikutusta. Opiskelijat toivovat oppilaitoksen pitävän yhteyttä työpaikoille työssäoppimisen aikana. Työpaikoilta yhteydenpidon toivotaan tapahtuvan sähköpostin kautta (työelämässä oppimisjaksoista tiedottaminen, hakemukset ja opettajan yhteystietoviesti) tai puhelimitse. Tavoitetilassa opettajan tulee käydä työpaikalla kaksi kertaa opiskelijan työelämässä oppimisen aikana. Palautetta voidaan vaihtaa keskustellen näytön arvioinnin jälkeen. Nykytilassa tähän ei ole aina ollut aikaa resurssin puutteen vuoksi. Työpaikat toivovat saavansa tietoa tulevasta työelämässä oppimisjaksoista riittävän ajoissa. Nykytilassa informaatio al-

kavista työelämässä oppimisjaksoista on tullut liian myöhään. Työelämässä oppimisen saatekirjeen on ilmaistu olevan liian pitkä ja vaikeaselkoinen. Tavoitetilaan ehdotetaan lyhyttä ja asiapitoista saatekirjettä.

Työpaikkaohjaajakoulutus. Opettajat ja opiskelijat toivovat työpaikoilta ohjausosaamista työpaikkaohjaajakoulutuksen suorittamisen muodossa. Opiskelijat toivovat, että opettaja on varmistanut työpaikan soveltuvuuden työelämässä oppimiseen.

Työelämässä oppimisen lisääminen. Nykytilassa työelämässä oppimisen määrää tulisi lisätä reformin tavoitteiden mukaisesti. Työpaikat ja opettajat ovat positiivisella kannalla työelämässä oppimisen määrän lisäämiseen. Tätä varten tulisi tehdä nykytilasta poiketen tiiviimpää yhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Tavoitetilassa opiskelijat haluaisivat tehdä useampia 4–6 viikon pituisia työelämässä oppimisjaksoja eri työpaikoilla pidempien jaksojen sijaan.

Opettajan työelämässä oppimisen ohjausprosessin hallinta. Opettajien mukaan työelämässä oppimisen ohjausprosessi tulee hallita ja omaa osaamista tulee päivittää aktiivisesti. Nykytilassa opettajat eivät toimi samalla tavalla työelämässä oppimisen ohjausprosessissa. Tavoitetilaan toivottiin yhtenäistä toimintamallia ja työn organisointia. Nykytilassa on ollut päällekkäisyyttä opetustuntien ja työelämässä oppimisen ohjauksen ja valvonnan kanssa. Tavoitetilaan toivotaan erillistä resurssia työelämässä oppimisen ohjaukseen ja valvontaan. Opiskelijat haluavat tarkempaa ohjeistusta työelämässä oppimisesta, mitä heidän tehtävänsä siinä ovat. Työpaikoilta todetaan, että opettajan pitää huolehtia siitä, että sekä opiskelija että työpaikka tietävät työelämässä oppimisen tavoitteet. Opettajat toivovat jotakin yhteistä ilmoituskanavaa, missä he voivat informoida työelämässä oppimiseen liittyvistä asioista toisilleen.

Ajantasainen yritysrekisteri. Wilma-järjestelmään tehtyjen yritystietojen siirto aiemmin käytössä olleesta järjestelmästä on ollut puutteellista siten, ettei yrityksille löydy kaikkia tarvittavia tietoja, kuten yhteyshenkilön nimeä tai puhelinnumeroa. Tavoitetilaan halutaan saada ajantasainen yritystietokanta, josta työpaikkojen tiedot löytyisivät alakohtaisesti.

Erityishaasteet. Nykytilassa erityisopiskelijoille on vaikea löytää sopivia työpaikkoja. Opettajat toivovat saavansa erityisopiskelijoiden ohjaamiseen lisää resurssia,

voidakseen ohjata heitä paremmin työelämässä oppimisen aikana. Yrityskin voi tarvita ohjausta erityisopiskelijan ohjaamiseen. Erityisopettajalla ei ole ollut resursoitua työaika erityisopiskelijoiden ohjaamiseen työpaikoilla. Tähän toivotaan muutosta. Nykytilassa suomen kielen taidon puute on aiheuttanut työelämässä oppimisen aikana haasteita. Työnantajat toivovat opiskelijoilta parempaa kielitaitoa ennen työelämässä oppimaan hakeutumista.

5 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN OHJAUSPROSESSIN JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Opettajille tehtyjen työpajojen, opiskelijoiden työelämässä oppimista koskevan kyselyn ja työpaikkojen edustajien haastattelujen pohjalta päätettiin kehittää seuraavia asioita työelämässä oppimisen ohjausprosessissa ja työelämäyhteistyössä: prosessin uudelleen luominen ja visualisoiminen prosessikuvaukseksi, tiedonkulun ja ohjausmateriaalin kehittäminen sekä työelämässä oppimisen ohjauksen resurssin käyttö.

5.1 Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehittäminen

Koska työssäoppimisen prosessikuvaus ei enää vastannut nykyisiä toimintatapoja ja työelämässä oppimista, oli tarpeellista laatia uusi prosessikuvaus. Näin opettajilla olisi yhtenäinen tapa ohjata työelämässä oppimista.

Työelämässä oppimisen ohjauksen prosessivaiheiden ja uuden prosessikuvauksen kehittäminen. Työelämässä oppimisen ohjauksen tavoitetilaa varten kehitettiin uusi työelämässä oppimisen ohjauksen prosessimalli. Prosessi jaettiin kahteen vaiheeseen, joita olivat **1. opiskelijoiden ohjaus työelämässä oppimaan** ja **2. työelämässä oppimisjakson aikainen ohjaus, ohjeet opettajalle.** Prosessi visualisoitiin, jotta uuden prosessimallin käyttöönotto olisi helppoa. Tiivistetyssä visuaalisessa kuvauksessa asia pyritään esittämään selkeästi ja lyhyesti.

Kuviossa 9 esitetään työelämässä oppimisen ohjauksen prosessikuvaus 1, työssäoppimisen infot sisältöineen. Niiden avulla opiskelijaa ohjataan työelämässä oppimaan. Opintojakson alussa infossa 1. opiskelijoille esitellään työelämässä oppiminen. Eri työmahdollisuuksista ja työtehtävistä sekä elintarvikealan työpaikoista keskustellaan opiskelijoiden kanssa. Opiskelijoita voidaan herätellä työelämässä oppimiseen liittyvällä tehtävällä. Infossa 1. esitellään ammattiosaamisen näyttöön liittyvät asiat. Työpaikkojen haku käynnistyy, koska joihinkin yrityksiin hakuaika on jopa 2 - 3 kuukautta. Lisäksi infon aikana käydään läpi työelämän sääntöjä.

Infon 2. aikana opiskelijoille kerrataan työelämän sääntöjä. Samalla korostetaan oikeaa asennetta, sekä kiinnostuksen ja aktiivisuuden merkitystä työelämässä oppimassa. Kiinnostuksen osoittaminen työtä kohtaan on tärkeää. Opiskelijoiden kanssa käydään läpi ammattiosaamisen näytön kriteerit. Näyttösuunnitelmasta ja päiväkirjasta annetaan esimerkkejä. Lisäksi selvitetään, kenellä opiskelijoista on jo työpaikka hankittuna työelämässä oppimista varten, ja ketkä tarvitsevat apua sen hankkimiseen. Tämä tapahtuu viimeistään, kun työelämässä oppimisjakson alkuun on neljä viikkoa.

Työelämässä oppimisen infot 1, 2, 3

Opiskelijoiden ohjaus työelämässä oppimaan

Info 1 <small>Kun tutkinnon osa alkaa</small>	Info 2 <small>Työelämässä oppimisen alkuun vähintään 4 viikkoa</small>	Info 3 <small>Kertaus ennen työelämässä oppimaan lähtöä</small>
<ul style="list-style-type: none"> • Yleistä: Esitellään työelämässä oppimisen prosessi. Kerrotaan soveltuvista työpaikoista, näyttösuunnitelmasta, oppimispäiväkirjasta, arvioinnista. • Työelämässä oppimispaikkojen haku käynnistyy. Tehdään hakemus mallipohjaa käyttäen. • Opiskelijoita voi herätellä tehtävällä, jossa tutustutaan yrityksiin. • Työelämän säännöt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerrataan opiskelijoille kiinnostuksen ja aktiivisuuden merkitys työpaikalla. • Käydään läpi kenellä jo on työelämässä oppimispaikka. Autetaan hakemisessa niitä ketkä tarvitsevat apua. • Käydään läpi näytön kriteerit. • Kerrotaan näyttösuunnitelmasta ja päiväkirjasta tarkemmin/ esimerkit. • Työelämän säännöt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerrataan työelämässä oppimiseen liittyvät asiat. • Käydään läpi ammattiosaamisen näyttösuunnitelma. • Oppimispäiväkirja. • Näytön arviointi. • Työelämän säännöt.

Kuvio 9. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvaus 1. Työelämässä oppimisen infot 1, 2, ja 3 joiden avulla opiskelijaa ohjataan työelämässä oppimaan.

Infossa 3 ennen työelämässä oppimisjakson alkua kerrataan vielä työelämässä oppimiseen liittyviä asioita. Opiskelijoiden kanssa keskustellaan työelämän säännöistä. Ammattiosaamisen näyttöön liittyvä näyttösuunnitelma, oppimispäiväkirja ja näytön kriteerit käydään vielä kerran läpi.

Työelämässä oppimisen ohjauksen prosessikuvaus 2 esittää työelämässä oppimisjakson aikana tapahtuvien ohjausvaiheiden ohjeet opettajalle. Kuviossa 10 on esitetty työelämässä oppimisen ohjausprosessin vaiheet opettajalle työelämässä oppimisen aikana. Näitä vaihteita ovat seuraavat: **1. yhteydenotto työelämässä oppi-**

misjakson aikana. Opettajan tulee ottaa yhteyttä opiskelijaan työelämässä oppimisen ensimmäisellä viikolla. Työpaikalle soitetaan puhelimitse ensimmäisen tai toisen työelämässä oppimisviikon aikana. Samalla sovitaan aika, jolloin opettaja käy työpaikalla. **1. käynti työpaikalla.** Käyntiaika on työelämässä oppimisjakson alkupäässä ja silloin työpaikalla sovitaan opiskelijan mahdollisuudesta suorittaa ammattiosaamisen näyttö. Näytön arviointiin sovitaan samalla aika. Työelämässä oppimista ohjaava opettaja järjestää koululla ohjausta näyttösuunnitelman ja -päiväkirjan laatimiseen tarvittaessa. **2.käynti työpaikalla.** Opettaja käy toisen kerran työpaikalla arvioimassa opiskelijan ammattiosaamisen näytön. Arvioinnin lopuksi varataan aikaa 5-15 min työpaikkaohjaajan kanssa käytävään palautekeskusteluun. **Paluu koululle.** Työelämässä oppimisjakson jälkeen käydään opiskelijan kanssa joko yksilö- tai ryhmäpalaute. Silloin keskustellaan opiskelijoiden kokemuksista työelämässä oppimisesta. Näytön arviointi tulee kirjata Wilmaan 14 päivän kuluessa. Ateria- ja matkakulukorvaukset haetaan työelämässä oppimisen päättymisen jälkeen.



Kuvio 10. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvaus 2. Työelämässä oppimisen ohjaus työelämässä oppimisjakson aikana, ohjeet opettajalle.

5.2 Tiedonkulun kehittäminen oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä

Työelämäyhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä kehitettiin tiedonkulkua kehittämällä.

Työelämässä oppimisjaksoista etukäteen tiedottaminen työpaikoille sähköpostilla. Pakollisiin tutkinnonosiin laadittiin omat mallipohjat sähköpostiviestiä varten, joissa kerrottiin seuraavan työelämässä oppimisjakson ajankohta, sopivat työtehtävät ja nettilinkki kyseisen tutkinnon osan perusteisiin. Viestissä tiedusteltiin, voiko työpaikka ottaa työelämässä oppijoita kyseessä olevalle ajanjaksolle. Mallipohja viestistä on liitteessä 4.

Opiskelijoille kehitettiin mallipohja työssäoppimispaikan hakemusta varten, jotta opiskelijat voivat hakea työssäoppimispaikkaa itse sähköpostitse. Työssäoppimispaikan haku tapahtuisi yrityksen sähköpostin kautta hakemuksella, jossa opiskelija kertoo lyhyesti tietoa itsestään ja suoritettavasta opintojaksosta. Opiskelija tallentaa hakemuksen, jota hän voi myöhemmin päivittää sitä ja tehdä haun uuteen työssäoppimispaikkaan. Mallipohja viestistä on liitteessä 5.

Opettaja lähettää sähköpostilla yhteystietonsa työpaikalle, kun koulutus sopimuksen solmiminen on varmistunut opiskelijalle. Viestin mallipohjassa on opettajan yhteystiedot ja työelämässä oppimiseen sopivat työtehtävät lyhyesti. Tätä varten laadittiin viestipohjat pakollisiin tutkinnon osiin. Mallipohja viestistä on liitteessä 6.

Saatekirjeiden muotoilu. Saatekirjeet, joissa kerrotaan tietoa työelämässä oppimisesta, muotoiltiin lyhyempään muotoon pakollisiin tutkinnon osiin.

5.3 Työelämässä oppimisen ohjausta koskeva materiaali

Teamsiin työelämässä oppimisen ohjaus -kansion luominen. Kaikki työelämässä oppimisen ohjausta koskevat lomakkeet ja muut tiedot vietiin Teamsiin, johon luotiin oma työelämässä oppimisen ohjauksen kansio. Näin kaikki työelämässä oppimisen ohjaukseen tarvittava materiaali on löydettävissä yhdestä paikasta.

PowerPoint-esitys opiskelijoille. Työelämässä oppimisesta tehtiin PowerPoint-esitys, joka laadittiin mahdollisimman helppolukuisiksi. Sitä voidaan käyttää työelämässä oppimisen 1. infon ohjausmateriaalina. Tämä pp-esitys jaettiin Teamsin työelämässä oppimisen ohjauksen -kansioon.

Työelämässä oppimisen infotaulu. Opettajienhuoneen ilmoitustaululle tehtiin tilaa työelämässä oppimisen ohjausprosessiin liittyvistä asioista ilmoittamiseen. Tällä infotaululla esitettiin uusi prosessikuvaaja ja työpaikkojen ilmoituksia työelämässä oppijoiden tarpeesta, tai tauoista työelämässä oppimisen suhteen. Taululle laadittiin lista työpaikoista ja opiskelijan sijainnista työelämässä oppimassa.

5.4 Työelämässä oppimisen ohjausprosessiin käytettävä resurssi

Työelämässä oppimisen ohjauksen resurssi. Työelämässä oppimisen ohjausta ei tulisi tehdä samaan aikaan opetustuntien kanssa, vaan ohjaukseen tulisi resursoida erillistä työaika.

Yritystietojen päivittäminen. Yrityksistä tulee päivittää ajantasainen tietokanta, josta löytyy yhteystiedot työpaikalle ja työpaikkaohjaajan tiedot. Lisäksi toivottiin saapumishjettä työpaikalle ja muuta ajankohtaista tietoa, kuten työpaikan erityis-toiveet työelämässä oppijan suhteen.

5.5 Kehittämistoimenpiteiden käyttöönotto ja arviointi

Elokuussa 2019 opettajille esitettiin työelämässä oppimisen ohjausprosessin kehittämiskohteet tiimipalaverin yhteydessä. Uutta työelämässä oppimisen ohjauksen prosessimallia lähdettiin toteuttamaan opiskelijaryhmälle, joiden työelämässä oppiminen alkoi syyskuussa ja loppui marraskuussa. Syksyn aikana myös kaksi muuta opiskelijaryhmää ohjattiin työelämässä oppimaan uutta prosessikuvaajaa seuraten.

Prosessikuvaaja. Uusi työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvaaja otettiin positiivisesti vastaan ja sitä lähdettiin toteuttamaan eri opiskelijaryhmille. Prosessikuvaajassa 1 mainitut opiskelijan työelämässä oppimaan -ohjauksen infot 1, 2 ja 3

otettiin käyttöön. Opettajat tekivät yhteistyötä infojen aikana ja ohjasivat opiskelijaryhmiä yhdessä työelämässä oppimaan. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvaajan 2, ohjeet opettajalle, ohjasivat työssäoppimisen aikaisia prosessin vaiheita ja niitä noudatettiin. Syksyn kuluessa toimintoja tarkasteltiin saadun palautteen ja toiminnan pohjalta. PDSA-syklin mukainen toiminta, suunnittele, tee, tarkista, korjaa, ohjasi prosessin kehittymistä. Jokainen prosessiin tuotu muutos pyöri omaa PDSA-sykliään edeten, kunnes muutosta oli kokeiltu, siitä oli saatu kokemuksia ja se päätettiin pitää, muotoilla uudestaan tai poistaa.

Tiedonkulun kehittäminen. Työpaikoille lähetettiin sähköpostilla viesti tulevasta työelämässä oppimisjaksosta elokuussa. Samalla tiedusteltiin, olisiko heillä tarjota paikkaa työelämässä oppimiseen kyseiselle ajanjaksolle. Työpaikoilta vastattiin pääsääntöisesti seuraavan päivän aikana ja opettajan oli mahdollista informoida opiskelijoita vapaana olevista paikoista. Muutamista työpaikoista vastattiin, ettei heillä ole tarvetta työelämässä oppijoille, mutta he ilmoittivat toisten toimipisteiden mahdollisuudesta ottaa työelämässä oppijoita. Työpaikat ilmoittivat myös mahdollisuudesta ottaa työelämässä oppijoita myöhemmin syksyllä. Jo tällainen pieni etukäteen työelämässä oppimisjaksosta ilmoittaminen lisäsi työelämäyhteistyötä ja toi uusia työpaikkojen toimipisteitä oppilaitoksen tietoon, yhteistyöyrityksiksi. Hakuprosessi helpottui ja nopeutui, kun opettaja pystyi esittelemään opiskelijoille vapaana olevia työpaikkoja ilman niihin soittamista. Opiskelijat pystyivät hakemaan paikkaa työelämässä oppimiseen sellaisista yrityksistä, joista oli varmistettu tieto vapaana olevista paikoista. Tiedonkulkua kehitettiin lisäksi muotoilemalla saatekirjeet hieman lyhyempään muotoon.

Hakemus sähköpostitse. Opiskelijoilla teetettiin hakemus työpaikalle uutta mallipohjaa hyödyntäen. Tällä hakemuksella he hakivat paikkaa työelämässä oppimiseen sähköpostitse. Opiskelijat saivat vastauksen yleensä saman, tai seuraavan päivän aikana viestin lähettämistä. Opiskelijan sähköpostilla lähetetty hakemus vähensi puhelimitse työpaikalle soittamisen tarvetta. Vastaus sähköpostilla lähetettyyn viestiin tuli nopeasti, ja joissakin tapauksissa jopa nopeammin kuin puhelimitse tavoiteltaessa. Mallipohjan käyttö ja sähköpostitse hakeminen oli opiskelijoiden mielestä helppoa.

Opettajan yhteystiedot sähköpostitse. Työelämässä oppimisjakson alettua yrityksiin lähetettiin opiskelijan tiedoilla varustettu sähköposti, jossa oli ohjaavan opettajan yhteystiedot ja lyhyt kuvaus työelämässä oppimisjakson tehtävistä. Työelämässä oppimisjakson edetessä työpaikoilta saadun palautteen mukaan opettajan tiedot voisivat olla mukana jo opiskelijan hakemuksessa. Opettajan tiedot lisättiin siten opiskelijan hakemuksen mallipohjaan. Opettajan yhteystietoviestin lähettämisen ajankohtaa muutettiin niin, että viesti lähetään heti, kun työpaikka on allekirjoittanut koulutussopimuksen. Näin työpaikalle saadaan lähetettyä opettajan yhteystiedot, sekä tietoa työelämässä oppimisjakson ajalle sopivista työtehtävistä, jotta työpaikkaohjaaja voi suunnitella töitä opiskelijalle etukäteen.

Työelämässä oppimisen ohjauksen resurssi. Tämän opinnäytetyön aikana opiskelijoiden työelämässä oppimista oli mahdollista ohjata ilman päällekkäisiä opetus-tunteja. Työpaikoilla käytiin uuden prosessikuvaajan mallin mukaan kaksi kertaa. Työelämässä oppimiseen käytettävä ohjauksen resurssi mahdollisti uuden työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvauksen noudattamisen. Opettajien väliseen yhteistyöhön oli kuitenkin vaikea löytää aikaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työssäoppimisen prosessikuvauksen käytännöt olivat kokeneet vuosien saatossa muutoksia, mutta prosessikuvausta ei ollut päivitetty. Työelämässä oppimisen ohjaukseen käytettävä vähentynyt aikaresurssi oli pakottanut opettajia hakemaan erilaisia keinoja työelämässä oppimisen ohjauksesta selviytymiseen. Työelämässä oppimisen ohjauksen prosessia toteutettiin nykytilassa erilaisin käytännöin, eikä yhteistä prosessikuvausta seuraten. Opettajien pohdinnoista esiin nousi se, ettei työelämäyhteistyötä ylläpidetä systemaattisesti. Suurimmaksi työelämäyhteistyön haasteeksi koettiin aikaresurssi, sekä opettajien, että työnantajien. Toiminnan pitäisi olla organisoidumpaa ja säännöllisempää ja siihen pitäisi varata riittävästi resursseja.

Prosessin kehittäminen. Lean-menetelmien avulla löydettiin prosessin kehittämiskohteita. Opettajien työpajoissa saatiin 5 kertaa miksi -tekniikalla etsittyä juurisyytä siihen, miksi asiat eivät toimi. Hukkaa poistettiin kehittämällä työelämässä oppimisen ohjausprosessia. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin vaiheita kehitettiin opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkojen edustajien nykytilan ja tavoitetilan näkemysten mukaan. Uusi prosessikuvaaja laadittiin visuaaliseen muotoon ja jaettiin kahteen eri vaiheeseen. Nämä olivat: 1. oppilaan ohjaus työelämässä oppimaan ja 2. työelämässä oppimisjakson aikainen ohjaus. Kehittynyt malli esiteltiin opettajille, hyväksyttiin ja otettiin käyttöön.

Tiedonkulkua kehitettiin työpaikan ja oppilaitoksen välillä sähköpostia hyödyntämällä. Viestintää varten tehtiin erilaisia mallipohjia, joita voi käyttää yhteydenpidossa. Työelämässä oppimista koskeva materiaali keskitettiin yhteen paikkaan Teamsin kansioon. Työelämässä oppimisen ohjausprosessiin käytettävää resursseja saatiin lisättyä niin, ettei opetusta ja työelämässä oppimisen valvontaa pidetty samanaikaisesti.

Työelämässä oppimisen lisääminen. Työelämässä oppimisen lisääminen on Stadin ammatti- ja aikuisopiston tavoite, kuten reformi edellyttää. Työpaikat ovat kiinnostuneita jatkuvasta työelämässä oppimisesta, mutta sitä varten opettajien tulisi informoida työelämässä oppimisjaksoista hyvissä ajoin. Tämä vaatii pitempiaikaista suunnitelmallisuutta työelämässä oppimisjaksojen toteuttamisen suhteen.

Opiskelijoiden työelämässä oppimisen kyselystä ilmeni, että opiskelijat ovat kiinnostuneita työelämässä oppimisen lisäämisestä, jos se nopeuttaa heidän opiskeluaan. Opiskelijat toivovat useampia 4–6 viikon työelämässä oppimisjaksoja pidempien jaksojen sijaan. Opiskelijan osaamisen tason kehittyminen on kuitenkin varmistettava, koska työpaikoilla tapahtuva ohjaus ja työtehtävien laatu on hyvin eritasoista. Tämä käy ilmi opiskelijoiden kyselystä, jossa he kertovat, että työpaikalla opetellaan vain yrityksen omia työtehtäviä, jotka voivat olla ammatillisen osaamisen kannalta laadultaan suppeita. Opiskelija voi osallistua joihinkin tiettyihin tuotannon prosessivaiheisiin, mutta ei koko tuotteen valmistukseen. Kiireisessä työpaikassa voi olla puutteita opiskelijan ohjauksessa. Jos työelämässä oppimista ohjaava työntekijä ei ole saanut työpaikkaohjaajakoulutusta, hän ei välttämättä tiedä, millaisiin asioihin pitäisi kiinnittää huomiota opiskelijaa ohjatessa. Työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitys nousi esiin sekä opettajien, työpaikkojen edustajien, että opiskelijoiden vastauksista.

Opiskelijoiden ohjaaminen jatkuvana virtana työelämässä oppimaan tarvitsisi enemmän toimia työelämäyhteistyön kehittämiseen ja ohjausprosessin suunnitteluun. Lyhyemmät 4–6 viikon työssäoppimisjaksot voisivat olla toimivampi ratkaisu työelämässä oppimisen lisäämiseen, pikemmin kuin 10–13 viikon pitkä jakso. Jos yksi opiskelija on varannut työpaikan 13 viikoksi, se vaikeuttaa työpaikan saantia muille opiskelijoille. Samassa ajassa 2 tai 3 opiskelijaa voisi suorittaa lyhyempää työelämässä oppimisjaksoa. Usein työpaikoille otetaan vain 1–2 työssäoppijaa kerrallaan. Kaikilla työpaikoilla ei ole kuitenkaan aina tarpeeksi tehtäviä työelämässä oppijoille, joten silloin he pitävät taukoa työelämässä oppijoiden ohjaamisesta.

Työelämäyhteistyö. Työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön parantamista varten työpaikkojen edustajien haastatteluista saatiin arvokasta tietoa kehitystyöhön. Jo lyhyessä ajassa tehdyt haastattelut toivat uusia näkökulmia työelämässä oppimisen ohjausprosessin ja työelämäyhteistyön kehittämiseen. Työpaikkojen edustajat olivat kiinnostuneita työelämäyhteistyön lisäämisestä yritysvierailujen ja asiantuntijaluentojen muodossa, kuten myös Leskinen (2010, 25-26) kirjoittaa saaneensa kyselyssään opiskelijoilta ehdotuksena työelämän yhdistämisestä paremmin opintoihin liittyväksi. Leskisen raportissa mainittiin lisäksi työelämäasioiden tiedon lisääminen opiskelijoille ja työelämässä oppimisen lisääminen. Tässä

opinnäytetyössä työpaikkojen edustajat olivat toivoneet, että opiskelijoille kerrottaisiin työelämän säännöistä tarkemmin. Opiskelijat olivat taas halunneet opettajalta tarkennusta siihen, mitkä ovat heidän tehtävänsä ja vastuunsa työelämässä oppimisen aikana. Nämä asiat on huomioitu uudessa työelämässä oppimisen ohjausprosessin kuvauksessa, jota parannettiin saatujen vastausten perusteella.

Leskisen raportissa opiskelijat olivat ehdottaneet työelämäyhteistyön lisäämistä, joka tapahtuisi yhteistyöyrityksiä etsimällä ja niistä kiinni pitämällä. Tässä opinnäytetyössä on havaittu työelämäyhteistyön tärkeys ja uusien yhteistyöyritysten tarve. Lisää uusia työpaikkoja tarvitaan, jotta kaikilla opiskelijoilla olisi mahdollisuus päästä työskentelemään hyvään työpaikkaan. Uusia yhteistyöyrityksiä tulisi etsiä aktiivisesti ja nykyisien suhteita ylläpitää. Toimivan työelämäyhteistyön takana on eri osapuolten kuunteleminen ja tulevaisuuteen panostaminen yhteistyötä lisäämällä.

Huomionarvoista on, että opettajan vastuu sopivien työpaikkojen ja työelämäyhteistyön ylläpitämisessä on suuri. Opettajan tulee tuntea työpaikka ja opiskelija niin hyvin, että näistä saadaan muodostettua sopiva yhdistelmä. Opettajalla on tärkeä rooli kuvata työtä ja työpaikkoja todenmukaisesti, jotta opiskelijan odotukset työelämässä oppimisen suhteen olisivat kohdallaan. Kaikki työpaikat eivät sovellu kaikille opiskelijoille. Collin ja Virtanen (2007, 224) mainitsevat raportissaan, että opiskelijan työelämässä oppimisessa menestymiseen ei vaikuta pelkästään opiskelija itse, vaan sitä varten tarvitaan työpaikan kannustusta ja myönteistä ilmapiiriä. Olisi tärkeä löytää opiskelijan osaamiseen ja ominaisuuksiin sopiva työpaikka, jotta työelämässä oppimisesta saataisiin onnistunut kokemus sekä opiskelijalle, että työpaikalle. Opiskelijoille tehdystä kyselystä ilmenee, etteivät kaikki työelämässä oppimisen kokemukset ole olleet opiskelijoiden mielestä onnistuneita. Opiskelijat toivovat opettajan selvittävän, haluavatko työpaikkaohjaajat ohjata opiskelijoita. Opiskelijat toivovatkin työpaikalta ohjausta, kannustusta, hyvää työilmapiiriä ja mahdollisuutta osallistua monipuolisiin työtehtäviin.

Opettajien välinen yhteistyö. Ammatillisten opettajien aika ei Collinin ja Virtasen (2007, 234-235) mukaan riitä työelämässä oppimisen kehittämiseen. He ehdottavat ratkaisuksi tiimimallia, jossa useamman opettajan tiimi vastaisi asioista, jotka liittyvät työelämässä oppimiseen ohjaukseen ja sen organisoimiseen. Opettajien yhteistyön lisääminen voisi olla heidän mukaansa keino torjua opettajien ajanpuutetta.

Myös tämän opinnäytetyön aikana yhteistyön merkitys korostui. Työelämässä oppimista ohjaava opettaja keskusteli muiden opettajien kanssa opiskelijan työelämässä oppimaan ohjaamisesta. Opettajat tekivät yhteistyötä työelämässä oppimisen infojen ohjauksessa. Myös työpaikkojen tilanteesta (vapaa/ varattu/ tauolla) informoitiin työyhteisössä aiempaa aktiivisemmin, keskustellen, sähköpostilla ja opettajienhuoneen ilmoitustaululla viestittämällä.

Työelämässä oppimisen haasteet. Työpaikoilta kerrotaan, että he voivat väsyä toistuviin ikäviin kokemuksiin työelämässä oppimisen aikana. Haitaksi koettiin mm. opiskelijan myöhästely, huono asenne työntekoa kohtaan tai heikko kielitaito. Leipomoalalla ei käytetä työssä muita kieliä suomen lisäksi niin usein, kuin ravintolaalalla. Esimerkiksi Hyrylä (2017, 13) kertoo raportissaan, että suomalaisella leipomo- ja konditoria-alalla 2/3 yrityksistä on mikroyrityksiä, jotka työllistävät alle viisi henkilöä. Hyrylä jatkaa, että alalla on paljon pieniä ja perinteikkäitä perheyrityksiä. Tämä selittänee kotimaisen kielen käytön vankan aseman leipomoalan töissä.

Elintarvikealan opiskelijoiksi on viime vuosina hakeutunut enemmän heikosti suomen kieltä puhuvia opiskelijoita. Elintarvikealan opettajat ovat esittäneet huolensa näiden opiskelijoiden kielitaidon ja sitä kautta ammattiosaamisen kehittymisestä jo ennen tämän opinnäytetyön tekoa, mutta myös sen aikana. Kasvanut suomen kieli toisena kielenä eli S2-opiskelijoiden määrä lisäsi syksyn 2019 aikana S2-opettajien opetuksen resurssia elintarvikealalla. Tässä opinnäytetyössä ei esitetä kehitysehdotusta kielitaidon haasteeseen liittyen. Asia tulisi ratkaista jo aikaisemmassa vaiheessa ja muilla keinoin, kuin tätä työelämässä oppimisen ohjauksen -prosessia kehittämällä. Asiaan olisi kuitenkin tärkeä löytää sopiva ratkaisu, koska työpaikoilta saatu viesti koetusta haasteesta on huomioitava.

Joissakin työpaikoissa toivotaan, että heille tulisi lähettää jo edistyneempiä opiskelijoita. Erityisopiskelijoiden ohjaaminen työpaikoilla koettiin liian vastuulliseksi tehtäväksi, koska työpaikoilla ei ole aikaa paneutua erityisopiskelijan tarpeisiin. Erityisopiskelijoille voi olla vaikea löytää sopivaa työpaikkaa työelämässä oppimiseen.

Opinnäytetyön haasteet. Kehitystyö vaatii aikaa ja yhteistyötä. Kun työyhteisön toimintatapoja halutaan muuttaa, on helpompaa havainnoida kehityskohteet, kuin

saada aikaan itse muutos. Haasteena tämän opinnäytetyön toteuttamisessa oli resurssin löytäminen. Opettajien yhteistä aikaa työn kehittämiseksi oli vaikea löytää tai järjestää. Työyhteisössä oli havainnoitavissa muutoshalukkuutta ja kehitysideat otettiin positiivisin mielin vastaan. Yhteistyön tekeminen ja kehitystyö tarvitsevat kuitenkin resursseja toteutuakseen.

Yhtenä ongelmana tämän opinnäytetyön toteuttamisessa oli se, ettei lukuvuoden opintojaksotusta ollut tehty koko lukuvuoden ajalle etukäteen. Opetettavat tutkinnon osat tulisi jaksottaa lukuvuosittain suunnitelmallisesti ennen lukuvuoden alkua. Suunnittelun aikana tulisi määrittää eri tutkinnon osien työelämässä oppimisjaksojen ajankohdat, jotta ne eivät ajoittuisi päällekkäin. Elintarvikealan opetussuunnitelma oli kokemassa muutoksia vuoden 2021 aikana. Tämä aiheutti ongelmia pitempiaikaiseen suunnitteluun.

Jatkokehityskohteet. Ammatillisen reformin toimeenpano on ollut nopeaa. Koska tulevaisuudessa ammattiin opiskelevien opintoja halutaan ohjata enenevässä määrin työpaikoille, herää kysymys, mitkä ovat työpaikkojen ja oppilaitosten resurssit. Olisi mielenkiintoista selvittää, mikä on työelämän mahdollisuus kouluttaa opiskelijoita työpaikoilla ja mikä on heidän todellinen tahtotilansa. Kaikki opiskelijat tarvitsevat työpaikan työelämässä oppimista varten, eivätkä vain ne, jotka ovat työpaikan seuraavia potentiaalisia työntekijöitä. Tässä opinnäytetyössä ei ollut mahdollista lähteä hakemaan vastausta työelämässä oppimisen ohjauksen resurssin määrään tai laatuun liittyen. Tässä työssä keskityttiin yksittäisen työelämässä oppimisen ohjausprosessin käytäntöjen kehittämiseen.

Olisi myös mielenkiintoista selvittää, kuinka paljon opettajan aikaa kuluu työelämässä oppimisen ohjaamiseen kokonaisuudessaan. Työelämässä oppimisen ohjaus alkaa jo oppilaitoksessa sisältäen useita vaiheita ja erilaisia tehtäviä, joita opettaja suorittaa. Joidenkin opiskelijoiden ohjaus voi vaatia normaalia enemmän ohjaustunteja työelämässä oppimisen aikana. Myös matkustaminen eri työpaikkojen ja oppilaitoksen välillä työelämässä oppimista valvomassa on aikaa vievää.

Työelämässä oppimisen lisääminen edellyttäisi tehtävään kohdennettuja menetelmiä ja suunnitelmallisuutta. Yksi menetelmä voisi olla työelämässä oppimisjaksojen

kalenteri, jolla ilmoitetaan työelämässä oppimisjaksojen sijainti vuoden aikana. Tällainen vuosikalenteri vaatisi suunnittelua ja siihen käytettävää resurssia.

Tämän opinnäytetyön puitteissa otettiin askelia kohti työelämäyhteistyön kehittämistä. Kehitystyön tulisi kuitenkin olla jatkuvaa. Työelämässä oppimisen ohjausprosessia ja työelämäyhteistyötä parannettiin vastaamaan tavoitetilaa, mutta kehitystä tarvitaan edelleen, jotta prosessista muodostuisi yhä laadukkaampi ja työelämävastavuutta lisäävä. Tämän opinnäytetyön aikana korostui yhteistyön tekemisen ja kehitystyön tärkeys sekä resurssien kohdistaminen oikeaan paikkaan. Lyhytkin informaation vaihto voi olla tärkeää asioiden toimimisen ja kehittymisen kannalta ammatinopettajien päivittäisessä työssä sekä työelämäyhteistyössä.

LÄHTEET

- Balzer, W. 2010. Lean Higher Education. Increasing the value and performance of university processes. New York: Taylor and Francis Group.
- Davos-Klosters. 2014. Matching Skills and Labour Market Needs – Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Raportti. World Economic Forum. [Viitattu 31.3.2019]. Saatavana: http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf
- Collin, K & Virtanen, A. Työssäoppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Teoksessa: Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen J. (toim). 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Hannus, J. 1994. Prosessijohtaminen. Ydinprosessin uudistaminen ja yrityksen suorituskyky. 4. painos. Espoo: HM&V Research Oy.
- Hyrylä, L. 2017. Satojen leipomoiden Suomi: toimialaraportti leipomo- ja konditoria-alasta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Toimialaraportit 6/2017. [Viitattu 12.10.2019]. Saatavana: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160371/Leipomoteollisuus.pdf>
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Ei päiväystä. Kpedu LEAN-hanke. [Verkkojulkaisu]. Kaustinen ja Kokkola: Kpedu LEAN-hanke. [Viitattu 20.11.2019]. Saatavana: <https://www.kpedu.fi/kampanjat/lean>
- Kouri, I. 2018. Lean taskukirja. Helsinki: Teknologiateollisuus ry. Teknologiateollisuuden julkaisu 6/2009.
- Leskinen, M. 2010. Työelämäyhteistyö opinnoissa Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikössä opiskelijan silmin. [Verkkojulkaisu]. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Raportti 6/2010. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. [Viitattu 21.9.2019]. Saatavana: <https://docplayer.fi/4739160-Oulun-seudun-ammattikorkeakoulun-tutkimus-ja-kehitystyon-julkaisut.html>
- Liker, J. 2008. Toyotan tapaan. 2. painos. Helsinki: Readme.fi.

- Liker, J. & Convis G. 2012. Toyotan tapa lean-johtamiseen. Helsinki: Readme.fi, A Bonnier Group Company.
- Luoma, M. Organisaation toiminnan kehittäminen- monta tietä, yksi päämäärä. Teoksessa: Juuti, P. (toim.) 2011. Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Metsola, L. 2018. Lean-menetelmä ja opiskelijan yksilöllinen opintopolku. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Invalidisäätiö. Oma polku osaamiseen seminaari. [Viitattu 20.11.2019]. Saatavana: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/15.-oma-polku-osaamiseen_lean.pdf
- Modig, N. & Åhlström, P. 2018. Tätä on lean. Ratkaisu tehokkuusparadoksiin. Tukholma: Rheologica publishing.
- Moen, R. & Norman, C. Ei päiväystä. Evolution of the PDCA Cycle. [Verkkojulkaisu]. Detroit (USA): Associates in Process Improvement. [Viitattu 9.7.2019]. Saatavana: <http://www.idemployee.id.tue.nl/g.w.m.rauterberg/lecture-notes/DG000%20DRP-R/references/Moen-Norman-2009.pdf>
- Opetushallitus, 2019. Työelämässä oppiminen. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 30.11.2019]. Saatavana: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ei päiväystä. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.11.2019]. Saatavana: <https://minedu.fi/rahoituksen-uudistus>
- Ries, E. 2011. The Lean startup. How constant innovation creates radically successful businesses. Portfolio Penguin.
- Rother, M. 2011. Toyota KATA. Ihmisten johtamista kohti parantamista, mukautumista ja parempia tuloksia. Helsinki: Readme.fi, A Bonnier Group Company.
- Stadin ammatti- ja aikuisopisto. 2019a. Työssäoppimisen prosessi. Työohje, päivitetty 2017. Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Elintarvikealan perustutkinto, leipurikondiittori. Julkaisematon.
- Stadin ammatti- ja aikuisopisto. 2019b. Tervetuloa Stadin ammatti- ja aikuisopistoon. [Verkkosivu]. Helsinki: Stadin ammatti- ja aikuisopisto. [Viitattu 10.11.2019]. Saatavana: <https://www.hel.fi/amatillinen/fi/esittely/>
- Torkkola, S. 2018. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. 7. painos. Helsinki: Alma Talent.
- Tuominen, K. 2010. Lean -kohti täydellisyyttä. Itsearviointin oppi- ja työkirja. Helsinki: A Bonnier Group Company.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. Helsinki: Talentum.

Väyrynen, K. Ei päiväystä. Design, Do and LEAN it – Experimental development as a tool of strengthen the collaboration with work life and educational organization. [Verkkajulkaisu]. Joensuu: Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Riveria. [Viitattu 20.11.2019]. Saatavana: <https://www.riveria.fi/riveria/hankkeet-ja-kehittamistoiminta/paattyneet-hankkeet/design-do-and-lean-it/>

Warren, F. 2019. Spotlight: Tekniikan alojen ammatillinen koulutus. [Verkkajulkaisu]. HundrED research report #005. Helsinki: HundrED Research. [Viitattu 31.3.2019]. Saatavana: https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/hundred_selvitys_spotlight_tekniikan_alan_ammattillinen_koulutus_032019.pdf

LIITTEET

Liite 1. Työpaja opettajille/ haastattelun teemat

Liite 2. Työssäoppimisen kyselylomake opiskelijoille

Liite 3. Teemahaastattelu työpaikojen edustajille

Liite 4. Työelämässä oppimisjaksosta tiedottaminen työpaikoille

Liite 5. Mallipohja työelämässä oppimispaikan hakuun opiskelijoille

Liite 6. Opettajan yhteystieto viesti työpaikalle

Liite 1. Työpaja opettajille/ haastattelun teemat

Työpaja opettajille

Työssäoppimisen prosessi/ kehittämistyö

Teen insinööri (ylempi AMK) -opinnäytetyötä. Työn tarkoituksena on uudistaa Stadin ammatti- ja aikuisopiston elintarvikealan perustutkinnon leipuri-kondiittori opiskelijoiden työssäoppimisen prosessia ja työelämäyhteistyötä reformin tavoitteiden mukaisen työssäoppimisen lisäämiseksi. Käymme työpajassa läpi työssäoppimisen prosessin nykytilaa ja tavoitetilaa.

Työpajassa käytävä haastattelu nauhoitetaan. Haastattelu käydään luottamuksellisesti. Opinnäytetyössä ei käytetä haastateltavien nimiä, eikä keskusteluja ole mahdollista yhdistää haastateltaviin.

Esitettävä: Kirjaa nykyinen työssäoppimisen prosessi ylös ja ota se mukaasi työpajaan.

1. TEEMA 1 Työssäoppimisen prosessi käytännössä, nykytilan kuvaus.
Mitä vaiheita työssäoppimisen prosessissa on?
Kuvaile ohjauskertoja ja kerro mitä niiden aikana tapahtuu?
2. TEEMA 2 Työssäoppimisen prosessikuvauksen noudattaminen.
Työskenteletkö nykyisen prosessikuvauksen mukaan (prosessikuvaus katsotaan tulostettuna paperilta)?
Kuvaile miten toimit eri tavalla, kuin prosessikuvauksessa on kerrottu?
3. TEEMA 3 Työelämäyhteistyö
Kuvaile työelämäyhteistyötä työssäoppimisprosessin aikana?
Mitä haasteita työelämäyhteistyössä on tällä hetkellä? 5 kertaa miksi.
4. TEEMA 4 Millaista hukkaa työssäoppimisen prosessissa esiintyy?
Millaista hukkaa työssäoppimisprosessin aikana tapahtuu? (Kirjataan paperille).
Valitaan 1-2 sellaista esimerkkiä esiin nousseista hukista, joiden juurisyitä halutaan selvittää tarkemmin. 5 kertaa miksi.
5. TEEMA 5 Millainen työssäoppimisen prosessin pitäisi olla? Mikä on TAVOITETILA?
Miten työssäoppimisen prosessi palvelisi kaikkia osapuolia? Kerro esimerkkitaivoitteita seuraaville: Opiskelija, oppilaitos ja työnantaja.
Millainen on työssäoppimisen prosessin tavoitetila?

Liite 2. Työssäoppimisen kyselylomake opiskelijoille

Työssäoppimisen kyselylomake opiskelijoille.

* Pakollinen

1. Mikä on mielestäsi sopiva työssäoppimisen pituus viikkoina? *

Arvon on oltava lukuarvo

2. Kuinka monessa osassa haluaisit tehdä pidemmän (10-13 vk) työssäoppimisjakson? *

- Yhdessä osassa
- Kahdessa osassa
- Kolmessa osassa

3. Haluaisitko tehdä joitakin tutkinnon osia pelkästään työssäoppimalla, jolloin et olisi koulussa leipomotunneilla? *

- Kyllä
- Ei

4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, kerro miksi et haluaisi suorittaa tutkinnon osia pelkästään työssäoppimalla? *

Kirjoita vastaus

5. Haluaisitko tehdä joitakin tutkinnon osia pelkästään työssäoppimalla, jos se nopeuttaisi opiskeluaikaasi? *

- Kyllä
- Ei

6. Mikä on paras tapa yhteydenpitoon opettajan kanssa työssäoppimisen aikana? *

Puhelinsoitto

Tekstiviesti

Sähköposti

WhatsApp

Muu

7. Oletko saanut riittävästi ohjausta opettajalta työssäoppimisen aikana? *

Kyllä

Ei

8. Jos vastasit ei, kerro millaista ohjausta olisit tarvinnut opettajalta?

Kirjoita vastaus

9. Oletko saanut riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta työssäoppimisen aikana? *

Kyllä

Ei

10. Jos vastasit ei, kerro millaista ohjausta olisit tarvinnut työpaikkaohjaajalta?

Kirjoita vastaus

11. Miten hait työssäoppimispaikan, jossa olet ollut työssäoppimassa? *

	Soitin kinnostavaan yritykseen	Lähetin sähköpostia	Täytin rekrytoinnin kautta hakemuksen	Opettaja antoi tiedot ja valmiiksi sovitun paikan	Muu	En ole ollut työssäoppima- ssa
ELTUTO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ELPRD	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ELVA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VALINNAISET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Oletko saanut ohjausta seuraavista aiheista: *

	Kyllä	Ei
Miten työssäoppimispaikka haetaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miten valitset sinulle ja opintojaksosi sopivan työssäoppimis paikan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaisia soveltuvia työssäoppimispaikkoja alalla on?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Onko saanut ohjausta seuraavista asioista ennen työssäoppimisjakson alkua? *

	Kyllä	Ei
Työelämän pelisäännöt (poissaolot, ruokailut, työvaatteet)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimiseen liittyvät tehtävät?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näyttöön liittyvät asiat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Onko opettaja ohjannut sinua työssäoppimisen aikana seuraavasti? *

	Kyllä	Ei
Puhunut kanssasi 1 krt/vk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käymyt työssäoppimispaikalla kaksi kertaa työssäoppimisjakson aikana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehnyt kanssasi näyttösuunitelman työssäoppimispaikalla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehnyt näytön arvioinnin työssäoppimispaikalla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Onko seuraavat tehtävät tehty viikon kuluessa työssäoppimisjaksolta paluun jälkeen? *


	Kyllä	Ei
Kokoava ryhmäkeskustelu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjallinen palaute?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimiseen liittyvien tehtävien palautus?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
INKA-palaute?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Millainen on mielestäsi hyvä ja toimiva työssäoppiminen? *

Kirjoita vastaus

17. Miten uudistaisit työssäoppimista? *

Kirjoita vastaus

18. Mitä muuta haluaisit kertoa työssäoppimisesta? 

Kirjoita vastaus

Lähetä

Liite 3. Teemahaastattelu työpaikoille

Teemahaastattelu työpaikoille

Teen insinööri (ylempi AMK) -opinnäytetyötä. Työn tarkoituksena on uudistaa Stadin ammatti- ja aikuisopiston elintarvikealan perustutkinnon leipuri-kondiittori opiskelijoiden työelämässä oppimisen ohjausprosessia. Käymme haastattelussa läpi työelämässä oppimisen ohjausprosessin nykytilaa ja tavoitetilaa.

Haastattelu nauhoitetaan. Haastattelu käydään luottamuksellisesti. Opinnäytetyössä ei käytetä haastateltavien nimiä, eikä keskusteluja ole mahdollista yhdistää haastateltaviin. Kysymykset lähetetään etukäteen luettavaksi sähköpostilla haastateltaville.

1. TEEMA Yhteistyö

Millaista yhteistyötä teette oppilaitosten kanssa?

Millaista yhteistyötä Stadin ammatti- ja aikuisopiston ja yrityksenne välillä voisi olla?

2. TEEMA Työelämässä oppimisen mahdollisuudet

Miten saatte tietoa tulevista työelämässä oppimisjaksoista tällä hetkellä? Miten haluaisitte saada tietoa tulevista työelämässä oppimisjaksoista?

Millä tavalla teiltä haetaan työelämässä oppimisaikaa tällä hetkellä? Miten haluaisitte työelämässä oppimisaikaa haettavan?

Millaisia työelämässä oppimis-/työmahdollisuuksia yrityksellänne on tarjota opiskelijoille?

Olisiko teillä kiinnostusta ottaa opiskelijoita työelämässä oppimaan jatkuvasti?

3. TEEMA Työelämässä oppimisen ohjaus

Millä tavalla työelämässä oppimisen aikana opettajan tulisi pitää yhteyttä työpaikkaohjaajaan?

Kuinka usein opettajan tulisi käydä työpaikalla työelämässä oppimisen aikana tapaamassa opiskelijaa ja työpaikkaohjaajaa?

Pitäisikö opettajan tulla ohjaamaan opiskelijaa työpaikalle? Miten ohjauksen tulisi tapahtua?

Mitä muuta haluatte kertoa työelämässä oppimisen ohjauksesta?

4. TEEMA Työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön kehittäminen

Millaista hyötyä te haluaisitte saada työelämässä oppimisesta?

Millaisia haasteita työelämässä oppimisen aikana on esiintynyt?

Haluaisitteko antaa työelämässä oppimisen jälkeen palautetta opettajille, ja miten?

Miten haluaisitte kehittää yhteistyötä oppilaitoksen ja yrityksenne välillä?

Mitä muuta haluatte kertoa työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön kehittämisestä?

Kiitos haastatteluun osallistumisesta.

Liite 4. Työelämässä oppimisjaksosta tiedottaminen työpaikoille

<p>ELTUTO, Elintarviketuotannossa toimiminen</p> <p>Hei!</p> <p>Leipuri-kondiittori opiskelijoidemme seuraava työelämässä oppiminen on <u>XX.XX.-XX.XX.XXXX</u>. Työssä oppimaan lähtevät ensimmäisen vuoden opiskelijat. Opintojakso on: Elintarviketuotannossa toimiminen. Siihen kuuluu näyttö. Opiskelijan tulee työskennellä elintarvikealan yrityksessä joko pienimuotoisessa tuotannossa yhden tuotteen kaikissa työvaiheissa tai teollisuusprosessissa yhden tuotteen yhdessä työvaiheessa (esim. ennakoivat työt, tuotteen valmistus tai pakkaaminen). Jos Teillä on tarjota koulutus sopimuspaikka/ -paikkoja tälle ajanjaksolle, pyydän opiskelijoita lähettämään teille hakemuksen sähköpostilla, taikka halutessanne soittamaan. Tässä linkki tutkinnon osaan ja näytön kriteereihin: https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3328285/reformi/tutkinnonosat/3357138 Yhteistyö terveisin</p>
<p>ELPRO, Elintarvikeprosessien ohjaus ja käynnissäpito</p> <p>Hei!</p> <p>Leipuri-kondiittori opiskelijoidemme seuraava työelämässä oppiminen on <u>XX.XX.-XX.XX.XXXX</u>. Työssä oppimaan lähtevät toisen vuoden opiskelijat. Opintojakso on Elintarvikeprosessien ohjaus ja käynnissäpito. Siihen kuuluu näyttö. Opiskelijan tulee työskennellä elintarvikealan yrityksessä pienimuotoisessa tuotannossa yhden tuotteen kaikissa työvaiheissa tai teollisuusprosessissa yhden tuotteen yhdessä työvaiheessa. Jos Teillä on tarjota koulutus sopimuspaikka/ -paikkoja tälle ajanjaksolle, pyydän opiskelijoita lähettämään teille hakemuksen sähköpostilla, taikka halutessanne soittamaan. Tässä linkki tutkinnon osaan ja näytön kriteereihin: https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3328285/reformi/tutkinnonosat/3366482 Yhteistyö terveisin</p>
<p>ELVA, Elintarvikkeiden valmistus</p> <p>Hei!</p> <p>Leipuri-kondiittori opiskelijoidemme seuraava työelämässä oppiminen on <u>XX.XX.-XX.XX.XXXX</u>. Työssä oppimaan lähtevät valmistuvat opiskelijat. Opintojakso on Elintarvikkeiden valmistus ja siihen kuuluu näyttö. Opiskelija voi työskennellä käsityövaltaisessa ja jonkin tuoteryhmän teollisessa valmistusprosessissa ruoka- ja kahvileipien, leipomoeinesten tai konditoriatuotteiden valmistuksessa. Jos Teillä on tarjota koulutus sopimuspaikka/ -paikkoja tälle ajanjaksolle, pyydän opiskelijoita lähettämään teille hakemuksen sähköpostilla, taikka halutessanne soittamaan. Tässä linkki tutkinnon osaan ja näytön kriteereihin: https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1563502/naytto/tutkinnonosat Yhteistyö terveisin</p>

Liite 5. Mallipohja työelämässä oppimispaikan hakuun opiskelijoille

Hei! Haen koulutusopimuspaikkaa ajalle xx.xx.-xx.xx.xxxx.

NIMI:

IKÄ:

PUHELINNUMERO:

SÄHKÖPOSTIOSOITE:

OPPILAITOS JA OPISKELTAVA ALA, OPETTAJAN YHTEYSTIEDOT:

TUTKINNON OSA:

OPINNOT/ MISSÄ VAIHEESSA:

KOKEMUS:

TAVOITTEET:

KERRO MIKSI TÄMÄ TYÖPAIKKA KIINNOSTAA:

Liite 6. Opettajan yhteystieto viesti työpaikalle

Hei!

Opiskelijamme XXXX aloittaa teillä työelämässä oppimisen. Hän suorittaa tutkinnon osaa ELINTARVIKETUOTANNOSSA TOIMIMINEN,

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3328285/reformi/tutkinnonosat/3357138>

Opiskelija osoittaa ammattitaitonsa joko pienimuotoisessa tuotannossa yhden tuotteen kaikissa työvaiheissa tai teollisuusprosessissa yhden tuotteen yhdessä työvaiheessa.

Työtehtäviin voi kuulua esim. työprosessin ennakoivat työt, raaka-aineiden käsittely, tuotteiden valmistus, pakkaaminen ja oman työvaiheensa lopettaminen. Työelämässä oppimiseen kuuluu näyttö.

Terveisin

Hei!

Opiskelijamme XXXX aloittaa teillä työelämässä oppimisen. Hän suorittaa tutkinnon osaa ELINTARVIKEPROSESSIEN OHJAUS JA KÄYNNISSÄPITO,

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3328285/reformi/tutkinnonosat/3366482>

Työtehtäviin voi kuulua elintarvikkeen valmistusprosessi, jossa tehdään erilaisia ohjaustoimintoja elintarvikkeen tai tuotteen valmistuksen eri vaiheissa. Opiskelijan tulee seurata tuotantoprosessin aikana sekä tuotteen laatua, että tuotantolaitteiden kuntoa ja toimintaa. Työssäelämässä oppimiseen kuuluu näyttö.

Terveisin

Hei!

Opiskelijamme XXXX aloittaa teillä työelämässä oppimisen. Hän suorittaa tutkinnon osaa ELINTARVIKEIDEN VALMISTUS,

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1563502/naytto/tutkinnonosat/1563980>

Työtehtäviin voi kuulua elintarvikkeiden valmistuksen eri vaiheita: ennakoivat työt, raaka-aineiden käsittely, tuotteen valmistus ja säilytys sekä oman työvaiheen lopetus. Opiskelijan tulisi osoittaa työssä kädentaitoja. Lisäksi hänen tulee selvittää yrityksessä valmistettavat erityisruokavaliotuotteet ja osallistua niiden valmistukseen, jos mahdollista. Työelämässä oppimiseen kuuluu näyttö.

Terveisin