



# Työpaikalla järjestettävä koulutus kauneudenhoitoalalla ammatillisen koulutuksen kontekstissa

Mia Parkkinen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työpaikalla järjestettävä koulutus  
kauneudenhoitoalalla ammatillisen  
koulutuksen kontekstissa**

Mia Parkkinen  
Laurea ammattikorkeakoulu  
Estenomi YAMK  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2019

Kosmetiikka-asiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen  
Estenomi (YAMK)

Mia Parkkinen

### Työpaikalla järjestettävä koulutus kauneudenhoitoalalla ammatillisen koulutuksen kontekstissa

2019

Sivumäärä

86

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, että miten tämän hetkinen työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli toimii ja kuinka mallia voisi kehittää. Kehitystyön tavoitteena oli löytää keino vuorovaikutuksen parantamiseen niin, että työpaikoilla tapahtuva oppiminen olisi sujuvampaa. Työn toimeksiantaja oli Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Kehittämistyön tavoitteena on tarjota yhdentyypinen ratkaisu ja käytännön työkalu opiskelijoiden siirtymiseen työpaikalla järjestettävään koulutukseen.

Opinnäytetyön keskeiset teoriat olivat ammatillinen koulutus ja työpaikalla tapahtuva oppiminen. Nämä teoriat rakensivat ymmärryksen siitä, millainen on nykyinen ammatillinen koulutus ja minkälaisessa ympäristössä ammatillinen koulutus toimii. Tutkimuksellinen osuus toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen vaihe oli kokemusasiantuntijoiden eli työelämän toimijoiden teemahaastattelut (n=10). Tutkimuskysymykset jakautuivat neljään eri teemaan, jotka olivat ammatillinen koulutus, työpaikalla tapahtuvan koulutuksen yhteistyö, kauneudenhoitoalan toimijoiden yksikköjen valmiudet, sekä tulevaisuuden tärkeät taidot. Toinen vaihe oli oppilaitoksessa toteutettu opiskelijoiden (n=46) osallistava tutkimus.

Tutkimustulokset osoittivat, että työelämän toimijoilla on vähän tietoa työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvistä asioista. Opiskelijat ja työelämäntoimijat toivoivat työpaikalla järjestettävän koulutuksen olevan mahdollisimman työelämälähtöistä. Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä koettiin epäselväksi. Opiskelijalla tulee olla ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista hyvät ammatilliset perustaidot ja muut taidot kuten sosiaaliset- ja työelämätaidot, sekä hyvä motivaatio ja asenne. Tulokset osoittivat sen, että kauneudenhoitoalan toimijat kokevat saavansa opiskelijoista tulevaisuuden työntekijöitä. Toimijat kokivat, ettei heidän resurssinsa, aikansa ja tilansa välttämättä riitä työelämässä oppimisen ohjaamiseen. Opiskelijoiden mielestä työpaikalla järjestettävän koulutuksen paikoista kauneudenhoitoalalla on pulaa.

Johtopäätöksenä voitiin esittää, että kauneudenhoitoalan toimijat tarvitsevat enemmän yhteistä koulutusta ja tietoa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisesta, sekä arvioinnista. Koulutuksen järjestäjän taholta tulee taata riittävä koulutus ennen työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Lisäksi tarvitaan selkeämpiä käytännön toimia koulutuksen järjestäjiltä työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelussa, järjestämisessä ja ohjaamisessa. Opinnäytetyön lopputuotoksena syntyi työpaikalla järjestettävän koulutuksen käytännön työkalu, joka selkeyttää eri vaiheita jokaiselle osapuolelle luoden yhtenäiset käytänteet niin kauneudenhoitoalalle, kuin muillekin osaamisaloille.

Asiasanat: työpaikalla järjestettävä koulutus, työpaikalla tapahtuva oppiminen, työharjoittelu

Development and Management of Cosmetics Expertise  
Master of Beauty and Cosmetics

Mia Parkkinen

### **On-the-job training beauty care in the context of vocational training**

**Työpaikalla järjestettävä koulutus kauneudenhoitoalalla ammatillisen koulutuksen kontekstissa**

2019

Pages

86

---

The thesis aimed at finding out how the current model of workplace training is working and how the model could be developed. The aim of the development was to find a way to improve interaction so that learning in the workplace would be smoother. The work was commissioned by Helsinki Vocational College and Adult Institute. The goal of the development work is to provide one type of solution and a practical tool for the transition of students to workplace education.

The main theories of the thesis were vocational training and workplace learning. These theories built an understanding of what vocational education and training (VET) is like today and the context in which VET operates. The research phase was carried out in two stages. The first phase consisted of interviews with experts by experience (n = 10). The research questions were divided into four different themes: vocational training, co-operation in on-the-job training, capacities of beauty practitioners, and important skills for the future. The second phase was the participatory study of students (n = 46) at the school.

The results of the study showed that the labor market actors have little knowledge of issues related to workplace education. Students and professionals wanted workplace education to be as work-oriented as possible. Cooperation between the school and the workplace was perceived as unclear. The student must have good basic professional and other skills, such as social and professional skills, as well as good motivation and attitude before learning at the workplace. The results showed that beauty practitioners feel they are making students future employees. The actors felt that their resources, time and space might not be sufficient to guide learning in the workplace. Students find that there is a shortage of places for workplace education in the beauty industry.

In conclusion, there was a need for more training and knowledge in the field of on-the-job training and on-the-job learning guidance, as well as for evaluation by beauty professionals. The education provider should ensure adequate training before learning at the workplace. In addition, clearer practical steps are needed to plan, organize and direct workplace training from education providers. The final result of this thesis was a practical tool for on-the-job training, which clarifies the different steps for each party, creating consistent practices for the beauty industry and other areas of expertise.

Keywords: workplace education, workplace learning, work placement

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Ammatillinen koulutus.....	8
2.1	Keskeiset käsitteet.....	12
2.2	Ammatillisen koulutuksen sopimukset .....	12
2.3	Opintojen henkilökohtaistaminen.....	14
2.4	Osaamisen arviointi.....	17
3	Työpaikalla tapahtuva oppiminen .....	19
3.1	Opiskelijoiden itseohjautuvuus.....	22
3.2	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen mahdollisuudet ja uhat.....	25
4	Kehittämishankkeen tavoite, tutkimusongelma ja tarkoitus .....	27
4.1	Kehittämisympäristön kuvaus.....	28
4.2	Kehittämisympäristön toiminnallisuus ja toimintatutkimus.....	31
5	Kehittämishankkeen menetelmälliset ratkaisut .....	36
5.1	Kauneudenhoitoalan toimijoiden teemahaastattelut.....	39
5.2	Osallistava tutkimus opiskelijoille .....	41
6	Tutkimustulokset ja tuotokset .....	43
6.1	Teemahaastattelujen tulokset.....	46
6.2	Osallistavan tutkimuksen tulokset .....	57
6.3	Tulosten mitattavuus ja luotettavuus .....	62
6.4	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen työkalu .....	63
7	Johtopäätökset ja pohdinta .....	66
	Lähteet .....	72
	Kuviot .....	77
	Liite .....	77

## 1 Johdanto

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä 1.1.2018 lähtien hiusalan ja kauneudenhoitoalan perustutkinnot yhdistyivät. Samalla ammatilliseen koulutukseen tuli lukuisia muitakin uudistuksia ja myös rahoitusmalli muuttui. Ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuis-koulutuksen lainsäädäntö yhdistettiin yhdeksi lainsäädännöksi. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) määrää, että ammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin tai on perustutkintoa syvällisempää. Ammatillisella koulutuksella on kaksi tehtävää. Ensimmäinen tehtävä on ylläpitää ja kohottaa väestön ammatillista osaamista. Toisena tehtävänä on tukea opiskelijoiden kehitystä sivistyneiksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi sekä antaa opiskelijoille ammatillisen kehittymisen, jatko- opintovalmiuksien, persoonallisuuden ja harrastuksien monipuolisen kehittämisen kannalta tärkeitä taitoja ja tietoja.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen tarjoaa parhaimmillaan monipuolisia mahdollisuuksia, kehittää työelämää ja mahdollistaa jatkuvaa oppimista. Sillä on myös yhteiskunnallista merkitystä. Tämä opinnäytetyö käsittelee erityisesti ammatillisen koulutuksen kauneudenhoitoalla, kosmetologi ja kosmetiikkaneuvojan tutkintonimikkeisiin liittyvää tämän hetken mukaista työpaikalla järjestettävää koulutusta.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli toimii?
2. Kuinka työpaikalla järjestettävän koulutuksen mallia voisi käytännön tasolla kehittää?

Kehittämishankkeen tarkoitus on selvittää, miten ammatillisen koulutuksen määrittelemä työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli toimii ja kuinka mallia voisi kehittää. Tavoitteena on löytää keino vuorovaikutuksen parantamiseen, jotta työpaikoilla tapahtuva oppiminen olisi sujuvaa. Tavoitteena on myös löytää keino, jonka avulla työpaikoilla järjestettävä koulutus toimisi sujuvasti kaikille osapuolille. Opinnäytetyössä kartoitetaan kokemusasiantuntijoiden eli työelämän edustajien ja opiskelijoiden toiveita oppilaitoksen ja työelämän väliseen koulutukseen. Kehittämistyön tavoitteena on tarjota yhdentyyppinen ratkaisu ja käytännön työkalu opiskelijoiden siirtymiseen työpaikalla järjestettävään koulutukseen.

Opinnäytetyö on kehittämistyö, joka toteutetaan toimeksiantaja Stadin ammatti- ja aikuisopistolle, kauneudenhoitoalan osaamisalalle. Siinä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullinen teemahaastattelu kohdistetaan pääkaupunkiseudun kauneu-

denhoitoalan toimijoihin. Tutkimuksessa opiskelijat osallistuvat osallistavaan tutkimusmenetelmään, joka toteutetaan koululuokassa virtuaalisesti. Kohderyhmänä ovat kahdeksantoista vuotta täyttäneet opiskelijat, jotka ovat joko olleet jo työelämässä oppimassa tai siirtymässä oppilaitoksesta työelämään oppimaan. Opinnäytetyössä tarkastellaan muun aineiston ohella myös opetusalan ammattijärjestö OAJ:n selvitystä Uudistus ilman resursseja (2019), jonka avulla kehittämistyössä voidaan hyödyntää myös opettajien näkemyksiä ammatillisen koulutuksen tuomista haasteista ja mahdollisuuksista. Kyseisen selvityksen tulokset ovat tärkeitä, sillä ammatilliset opettajat ovat todella tärkeässä asemassa uuden ammatillisen koulutuksen toteuttamistyössä käytännön tasolla. Opinnäytetyön aihe on relevantti ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä, jossa painotetaan osaamisperusteisuutta, työelämälähtöisyyttä ja yksilöllisiä opintopolkuja.

Opinnäytetyössä kuvataan ammatillisen koulutuksen kontekstia. Kontekstissa luodaan selkeä kokonaiskuva tämänhetkisestä oppilaitoksen opiskelijoiden työpaikalla järjestettävän koulutuksen mallista, joka perustuu lakiin ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). Tutkimuksen ja toiminnallisen osallistumisen myötä löydetään potentiaaliset kehittämiskohteet. Tutkimusongelmaa hahmottaessa oppilaitoksen jo voimassa oleviin toimintamalleihin pilotoidaan myös käytännön tasolla uutta toimintamallia, josta esimerkkinä toimii oppilaitoksen ja kauneudenhoitoalan toimijoiden yhteistyönä toteutettu opiskelijoiden uratapahtuma. Lisäksi kehitystyössä tarkastellaan myös yleisellä tasolla oppilaitosten ja yritysten toimintatapoja muun muassa esikartoituksena toimivien haastattelujen avulla. Toimintaympäristönä oppilaitoksen lisäksi toimivat pääkaupunkiseudun kauneudenhoitoalan yritykset.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018a) painotti ammatillisen uudistuksen olevan tuloksiin ja vaikuttavuuteen liittyvä rahoitusjärjestelmä. Ministeriö painotti ennen uudistusta ”Työpaikalla järjestettävän koulutuksen lainsäädäntö” -raportissa (2017), että uusi rahoitusjärjestelmä kannustaa pitämään huolta jokaisesta opiskelijasta, lyhentää opiskeluaikoja ja suuntaa koulutusta aloille, joilla on työvoiman tarvetta. Lisäksi uuden rahoitusjärjestelmän ennustettiin tukevan keskeyttämisen vähentämistä ja antavan enemmän valtaa päättää koulutuksesta. Reformi olikin yksi silloisen hallituksen hankkeista, jonka tavoitteena OAJ:n selvityksen mukaan (2019, 4) uudistamista pidettiin välttämättömänä, sillä ammatilliseen koulutukseen kohdistui rahoitusleikkauksia. Opinnäytetyön avulla saadaan tietoa siitä kuinka kauneudenhoitoalan työelämän toimijat ja alan opiskelijat kokevat rahoitusleikkaukset ja ammatillisen koulutuksen määrittelemät tavoitteet toimivan omassa arjessaan työn ja opintojen keskellä.

## 2 Ammatillinen koulutus

Suomen koulutusjärjestelmän on perinpohjaisesti uudistuttava, jotta suomalainen yhteiskunta säilyttäisi edelleen asemansa osaamiskilpailussa (Sitra 2000, 9). Ammatillinen koulutus onkin uudistunut todella voimakkaasti. Termit ovat muuttuneet perinteistä työharjoittelusta työssäoppimiseen, jota nykyään kutsutaan työelämässä oppimiseksi. Pohjosen (2005, 101) mukaan työelämän kannalta todella tärkeää ovat kyky, halu ja motivaatio oppia jatkuvasti lisää. Ammatillisten perustutkintojen perusteet uudistuivat 1.1.2018. Lahtinen ja Lankinen korostavat (2018, 121), että laki ammatillisesta koulutuksesta (153/2017) määrittää ammatillisen koulutuksen ja ammatillisten tutkintojen yleisen perustarkoituksen. Vuoden 2019 alussa ammatillisia koulutuksen järjestäjiä oli Opetus- ja kulttuuriministeriön ”Ammatillisen koulutuksen hallinto ja rahoitus” -selvityksen (2019a) mukaan 162 kappaletta. Niistä kuntia oli 9, kuntayhtymiä oli 34 ja yhdistyksiä, osakeyhtiöitä tai säätiöitä 118.

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on ylläpitää ja kohottaa väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta. Lisäksi sen tarkoituksena on vastata ja kehittää osaamista työelämän tarpeisiin, antaa valmiuksia työ ja toimintakyvyn sekä yrittäjyyden jatkuvaan ylläpitoon edistäen työllisyyttä. Tärkeänä tarkoituksena on myös tukea ammatillista kasvua ja elinikäistä oppimista (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Opetus- ja kulttuuriministeriön raportti (2018a) korostaa, että työelämä saa osaavaa työvoimaa ja opiskelu suunnitellaan yrityksen ja työntekijän tarpeiden mukaisesti. Tynjälän ym. (2011, 10) tutkimuksen mukaan työelämäyhteydet ovat vahvistuneet, mutta yhteistyö hakee edelleen muotoaan. Heidän kehittämisehdotuksenaan oli se, että koulutuksen työelämäsuhdetta on edelleen syvennettävä. Myös työelämäsuhdetta tulee dokumentoida ja niistä tulee luoda pysyviä rakenteita. Heidän mielestään oppimisympäristöjä tulee rakentaa oppilaitosten ja työelämän yhteistyönä. Tutkimuksessa todetaan myös se, että kehittämishankkeita ja projekteja voisi hyödyntää entistä enemmän sekä opettajien ja työelämän osaamisen kehittämisessä ja opetuksessa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2018b) mukaan ammatillisen koulutuksen uudistusta tarvittiin, jotta siitä tulisi selkeämpi ja paremmin työelämän tarpeita vastaava tutkintojärjestelmä. Ministeriön mukaan uudistus antaa opiskelijoille joustavamman pääsyn ja hakeutumisen koulutukseen. Sen tarkoituksena opiskeluympäristöjä kehitettiin monipuolisemmaksi, jolloin opiskelu siirtyy enemmän työpaikoille. Koulutuspalvelut rakennettiin eri asiakasryhmien tarpeiden mukaan, jolloin työpaikat ovat asiakkuuden lisäksi tärkeä oppilaitosten yhteiskumppani. Opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa todetaan, että uudistuksen myötä ammatillinen koulutus tarjoaa osaamista, jota tarvitaan tulevaisuuden työelämässä. OAJ:n selvitys Uudistus ilman rajoja... (2019, 5) toteaa, että reformin tavoitteena oli lisätä asiakaslähtöisyyttä ja ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta. Sen lisäksi tavoitteena oli lisätä yksilöllisiä

opintopolkuja, purkaa sääntelyä ja lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. OAJ:n mukaan opettajien toivottiin ammatillisen uudistuksen myötä olevan aiempaa enemmän läsnä työpaikoilla ja lisätä opettamisen lisäksi pääpainoa myös opiskelijan ohjaamiseen. Myös odotukset opetuksen järjestäjiä kohtaan ovat entistä monisyisempiä. Toimintaympäristöjen monimuotoistuksessa on koulutuksen ja työelämän suhde muuttunut.

Uudella lainsäädännöllä siirryttiin näyttöön perustuvaan ja osaamisen hankkimistavasta riippumattomaan tapaan suorittaa ammatillinen tutkinto. Ammatillisessa koulutuksessa luovuttiin vuoden 2018 alusta koulutuksen järjestäjien opetussuunnitelmista ja otettiin käyttöön valtakunnallinen opetussuunnitelma. Hiusalan ja kauneudenhoitoalan perustutkinnot yhdistyivät. Opetushallituksen, Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnon perusteiden (2018a,1) mukaan yhdistymisen myötä tutkinnoista tuli hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto, jonka osaamisalat ovat hius- ja kauneudenhoidon neuvonnan osaamisala, ihon hoidon osaamisala, parturiryön osaamisala ja kampaamotyön osaamisala. Tutkintonimikkeitä ovat kosmetologi, kosmetiikkaneuvoja, kampaaja ja parturi. Tämä opinnäytetyö käsittelee erityisesti kosmetologi ja kosmetiikkaneuvojan tutkintonimikkeisiin liittyvää työpaikalla järjestettävää koulutusta. Ammatillinen uudistus toteutettiin niin, että ensin koulutuskokonaisuutta koskeva lainsäädäntö (531/2017) tuli voimaan 1/2018. Seuraavaksi otettiin käyttöön uusi ohjaus ja rahoitusjärjestelmä 1/2018, jonka jälkeen otettiin käyttöön uudistetut opiskelijaksi ottamisen perusteet 1/2018. Viimeiseksi tutkintouudistus tuli kaikilta osilta voimaan 1/2019 (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017).

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnon perusteiden (2018a) mukaan hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnon suorittaneilla on ammattitaito palvella hius- ja kauneudenhoitoalan asiakkaita, myydä palveluja ja tuotteita. Lisäksi tärkeänä taitona on asiakaspalvelutaidot, tuotetuntemus sekä asiakas- ja työturvallisuudesta huolehtiminen. Kosmetologit voivat toteuttaa asiakkaille kasvo-, jalka- ja käsihoitoja. He voivat myös ohjata asiakkaita ihon itsehoitossa ja tuotteiden käytössä. Kosmetiikkaneuvojat voivat neuvoa ja ohjata asiakkaita ihon ja hiusten hoidossa sekä tuotteiden käytössä. Tämän lisäksi uuden tutkinnon suorittaneet omaavat laaja-alaisen perusosaamisen lisäksi osaamisalan mukaisen erikoistuneemman osaamisen. Myös valinnaisilla tutkinnon osilla osaamista voidaan laajentaa kaikissa osaamisaloissa.

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä, joista 145 osaamispistettä on ammatillisia tutkinnon osia ja 35 osaamispistettä on yhteisiä tutkinnon osia. Arviointiasteikko ammatillisissa perustutkinnoissa 1.8.2015 alkaen on 1-5 (Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto, 2018). Ammattitaito osoitetaan tutkinnon osittain näytöissä nimenomaan käytännön työtehtävissä. Lahtisen ja Lankisen (2018, 151) mukaan tutkintojen vaatimukset lähtevät työelämästä ja niihin heijastuu laajalti työelämän ja koulutuksen vuorovaikutus. Vaatimukset ohjaavat koulutusta ja motivoivat ihmistä ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen. Lisäksi työelämän ja koulutuksen vuorovaikutus vaikuttavat suuresti yksilön

asemaan työmarkkinoilla. Ammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka kohdistuu yhä rajatumpiin työtehtäviin tai on perustutkintoa syvällisempää.

Ammatillisista perustutkinnoissa osoitettavasta osaamisesta säädetään tarkemmin opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella. Opetushallitus määrää tutkinnon perusteet kullekin laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 6§ tarkoitettuun tutkinnolle, kuten tutkinnon osaamisalat, tutkintonimikkeet ja tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset. Tutkinnon perusteet määräävät tutkinnon osaamistavoitteet, osaamisen arvioinnin sekä tutkinnon muodostumisen pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista. Myös tutkinnon osien ja yhteisten tutkinnon osien laajuuden osaamispisteet määräytyvät tutkinnon perusteiden mukaan. Ne määräävät myös sen miltä osin osaamisen arvioinnin mukauttaminen tai ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen ei ole mahdollista. Ammatillisen koulutuksen järjestämismuotoja ovat lähi-, etä- ja monimuoto-opetus sekä työpaikalla järjestettävä koulutus (Lahtinen & Lankinen, 2018, 152-165).

Pylväs (2018, 64-65) toteaa väitöskirjansa *Development of Vocational Expertise and Excellence in Formal and Informal Learning Environment* tutkimuksen pohjalta, että koulutuksessa opitaan pääosin työelämässä tarvittavat taidot ja tiedot. Hänen mukaansa vasta työelämässä kehittyy varsinainen asiantuntijuus. Pylvään tutkimuksesta paljastui, että yhtenä haasteena koettiin opintojen tuottamien heikkojen taitojen ja tietojen työelämävastaavuus. Työelämäyhteistyö näyttäytyi kuitenkin hyvin konkreettisina hyötyinä. Pylväs korostaa resurssien, ajan tai pedagogisen työkalujen puutteen rajoittavan tällä hetkellä vuorovaikutteisuutta ja yksilölliseen ohjaukseen käytettävää aikaa varsinkin oppisopimuskoulutuksessa. Väitöskirjassa korostetaan myös kokonaisvaltaisen asiantuntijuuden rakentuvan pitkälti yleisistä työelämävalmiuksista, jotka tukevat vaihtelevissa ympäristöissä alalla kuin alalla.

Ammatillisen koulutuksen rahoitus on osa opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmää, jota rahoittaa Opetus- ja kulttuuriministeriö. Rahoitusta myönnetään ammatillisen koulutuksen järjestämiseen opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (957/2017, asetuksen 682/2017) mukaan. Ammatillisen koulutuksen uudella rahoitusmallilla rahoitetaan jatkossa Opetus- ja kulttuuriministeriön (2018a) mukaan ammatillista peruskoulutusta, erikoisoppilaitosten koulutusta, ammatillista lisäkoulutusta sekä oppisopimuskoulutusta. Lisäksi sillä rahoitetaan tutkintotavoitteista työvoimakoulutusta ja osaa ei-tutkintotavoitteisesta työvoimakoulutuksesta. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan rahoituksella lisätään tehokkuuden ja toiminnan vaikuttavuuden painoarvoa. Ne koostuvat perusrahoituksesta (opiskelijavuodet), vaikuttavuusrahoituksesta (muun muassa jatko-opinnot ja työllistyminen), suoritusrahoituksesta (tutkinnot ja tutkinnon osat) ja strategiarahoituksesta (kuten kehittämishankkeet ja fuusioiden tukeminen). Opetus- ja kulttuuriministeriö painotti ennen uudistusta Työpaikalla

järjestettävän koulutuksen lainsäädännössä (2017), että yhdellä yhtenäisellä rahoitusjärjestelmällä voidaan lyhentää opiskeluaikoja, tukea keskeyttämisen vähentämistä ja kannustamaan pitämään huolta jokaisesta opiskelijasta. Lisäksi se suuntaa koulutusta aloille, joilla on työvoiman tarvetta ja antaa enemmän valtaa päättää koulutuksesta.

Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan keskeisiä periaatteita Opetus ja kulttuuriministeriön laatustrategian (2019b, 50-51) mukaan ovat innovatiivisuus, toisilta oppiminen, asiakaslähtöisyys, tietoon pohjautuva päätöksenteko ja jatkuva parantaminen. Myös toiminnan avoimuus, läpinäkyvyys, luottamus, joustavuus sekä uudistumiskyky ovat tärkeitä laadunhallinnan periaatteita. Laadunhallinta on keskeinen ohjauksen, johtamisen ja kehittämisen väline. Ammatilliselta laadunhallinnalta edellytetään ennakoivuutta, joustavuutta ja riittävää uudistumiskykyä moninaisissa toimintaympäristöissä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjä vastaa lopulta kumppanuus yhteistyön koko palveluketjun laadunhallinnasta.

Opetushallituksen Reformi tavoitteista toiminnaksi raportissa (2018b, 7-12) kuvataan keinoja, joilla henkilöstöä perehdytettiin ja osallistuttiin monin eri tavoin uuden ammatillisen koulutuksen tuomiin muutoksiin. Raportin tutkimus toteutettiin ammatillisen koulutuksen johtajille kyselynä, jonka Opetushallitus toteutti keväällä 2018. Julkaisu toteutettiin ammatillisten johtajien, opetushallinnon ja työelämäedustajien yhteistyönä. Tärkeäksi asiaksi nousi kokonaisuuden muutoksen johtaminen, sekä muutoksessa toimimisen yhdessä kaikkien ammatillisten toimijoiden kesken. Keinoiksi mainittiin esimerkiksi koulutukset, tiimityö, tiedottaminen, webinaarit, työpajat, mallintaminen ja yhteiskehittäminen. Keskeisenä pidettiin tiedon jakamista, yhdessä tekemistä ja tulkitsemista sekä yhteistyöllä uudenlaisen toiminnan kehittämisenä. Jotkut koulutuksen järjestäjät uudistivat toimintaprosessejaan, osassa on tehty systemaattista henkilöstön osaamisen kehittämistä ja jotkut kertoivat päivittäneensä koko strategiansa. Koulutuksen järjestäjät kertoivat järjestäneensä keskustelutilaisuuksia eri sidosryhmien kanssa ja rakentaneensa kumppanuuksia työelämän kanssa. 78 prosenttia vastaajista koki saaneensa tukea kohtuullisen hyvin kansallisesta reformin tukiohjelmasta ja 16 prosenttia vastaajista koki saaneensa tukea erinomaisesti, kun taas 6% kertoi, ettei ole saanut tukea ollenkaan. Tärkeäksi asiaksi muutoksen jalkauttamisessa koettiin koko organisaation muuttuminen opettajuuden muutoksen myötä, hyvien toimintatapojen jakaminen, viestinnän merkityksen ja yhteistyön korostuminen. Lisäksi opettajien, muun henkilöstön ja johtajien kannustaminen viedä muutosta eteenpäin koettiin merkittäväksi, kyky arvioida jatkuvasti muutoksia ja tehdä niihin tarvittaessa muutoksia. Lähimiestyön tulisi muuttua yhä tavoitteellisemmaksi, johon tarvitaan osaamisen kehittämistä ja tukea.

## 2.1 Keskeiset käsitteet

Tutkimusmaailma ohjaa Laineen, Bambergin ja Jokisen (2007, 65) mukaan käsitteiden valintaa. Kansasen (2004, 3) mukaan opetuksen tutkimuksen alueella terminologia eli oppisanasto ei ole ongelmaton, sillä jo opetustapahtuma ilmiönä on monisyinen ja monimutkainen. Eräs keskeinen termi on esimerkiksi didaktiikka, jolla tarkoitetaan opetusta tarkastelevaa tiedettä ja oppia.

Työpaikalla järjestettävällä koulutuksella on lukuisia eri määritelmiä. Työpaikalla järjestettävä koulutus tarkoittaa opiskelijan työpaikassa harjoitettavaa oppimista, joka on tapa hankkia työelämässä tarvittavaa ammattiosaamista käytännönläheisesti aidossa työympäristössä ja -tilanteissa. Työelämässä oppiminen on yhteistyötä, jossa ovat mukana opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja ja koko työyhteisö. Työelämässä oppimista kuvattiin aikaisemmin ja sitä kuvataan edelleenkin arkikielessä muun muassa työssäoppimiseksi ja työharjoitteluksi. Koulutuksen järjestäjä vastaa koulutussopimukseen tai oppisopimukseen perustuvan koulutuksen järjestämisestä (Lahtinen & Lankinen 2018, 175; Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018 b).

Sivistyssanakirjan mukaan työelämä on ansiotyö tai yleensä työnteko yhteiskuntaelämän muotona. Toimija on toimiva henkilö. Toisin sanoen, kun puhutaan työelämä toimijasta, tarkoitetaan työelämässä toimivaa henkilöä. Ammatillista koulutuksen uudistuksesta käytetään myös termiä reformi. Reformi tarkoittaa sivistyssanakirjan mukaan (laillista tietä tapahtuva) uudistus.

## 2.2 Ammatillisen koulutuksen sopimukset

Ammatillisessa koulutuksessa on kahdenlaisia sopimuksia: koulutussopimus ja oppisopimus. Näillä kahdella sopimuksella on eroavaisuuksia. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2019) mukaan on säädetty koulutussopimukseen perustuvaan koulutuksesta. Sen mukaan opiskelija hankkii osaamista työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimus on määräaikainen sopimus, jossa koulutuksen järjestäjä sopii kirjallisesti koulutussopimustyöpaikan kanssa opiskelijan osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimus on mahdollista solmia myös tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista tai useammasta tutkinnon osasta. Sopimukseen on liitettävä yksilöllisesti suunniteltu opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma siltä osin kuin se koskee koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta. Koulutussopimukseen liittyvään koulutukseen solmi-

tulla sopimuksella opiskelija ei ole virkasuhteessa tai työsopimuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön raportin mukaan (2017) koulutusopimuksen tarjoaja ja työnantaja vastaavat opiskelijan työturvallisuudesta niin kun siitä työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on ilmoittaa työnantajalle tai koulutusopimuksen tarjoajalle työturvallisuusvastuusta.

Lainsäädännön uudistamisen myötä myös oppisopimuskoulutuksesta tuli yksi ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto. Oppisopimus on ollut pitkään työelämäläheisin koulutusmuoto. Oppisopimuksen ja koulutusopimuksen tekemisen edellytyksistä säädetään yhdenmukaisesti laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). Oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täytäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen. Siinä viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia viikossa ja sen edellytyksenä on, että pääosa henkilökohtaistamisen yhteydessä todetusta osaamistarpeesta voidaan hankkia aidossa työpaikassa käytännön työtehtävien yhteydessä.

Lahtinen ja Lankinen (2018, 176-178) toteavat, että henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan tulee kirjata myös muun muassa näyttöjen ja valmistavan koulutukseen osallistumisen ja näyttöjen ja valmistavan koulutuksen suorittamisen ohjaus-, neuvonta- ja tukitoimet. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017) toteaa koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa sovellettavan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014), työaikalain (605/1996) säännöksiä vuorokausilevosta, viikoittaisesta vapaa- ajasta, päivittäisistä lepoajoista sekä työvuoroluettelosta. Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa yhtenä erittäin tärkeänä asiana sovelletaan myös yhdenvertaisuuslakia (1325/2014). Tarkempi kuvaus ammatillisen koulutuksen sopimuksista kuviossa 1.



Kuvio 1: Oppisopimuksen ja koulutusopimuksen toimintamallit (mukailten Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018; Ohjaan.fi 2019)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n selvityksen (2019, 3-6 51) mukaan sopimusten laadinta vaatii oppilaitoksissa selkeät ohjeet ja työnantajat tarvitsevat lisäkoulutusta koulutus- ja oppisopimuksen tekoon. Tutkimuksesta selvisi, että toisen asteen opettajien mielestä kaikilla opiskelijoilla ei ole työpaikkaohjaajaa, vaikka pitäisi olla. Lisäksi opettajille tulisi resursoida riittävästi aikaa opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla, jotta hän ymmärtää eri sopimuksien sisällöt, kuten näyttöjen arvioinnin. OAJ:n selvityksessä todetaan opettajien tuntevan uuden tutkinnon perusteiden lisäksi koulutussopimuksen hyvin. Oppisopimuksen osalta opettajat arvioivat osaamisensa hyvin vaihtelevasti. Kyseisen selvityksen kohderyhmänä 4000 satunnaisesti valittua ammattikoulun opettajaa, joista vastauksia saatiin yhteensä 1446 opettajalta. Niistä 820 kappaletta tuli otoksen kohderyhmästä. Avoimen linkin kautta saatiin loput 626 vastausta. Ammatillisista oppilaitoksista saatiin vastauksia jopa 89 prosenttia. Eniten vastauksia saatiin 1000-4999 oppilaan oppilaitoksista. Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 52,6 vuotta. Suurimmalla osalla vastaajista (92 prosenttia) oli vakituinen työsuhde ja suurin osa vastaajista (80 prosenttia) opetti ammatillisia tutkinnon osia. Kysely vaikutti luotettavalta ja laadukkaalta. OAJ:n tutkimus oli toteutettu yhteistyössä OAJ, opiskelijajärjestö Sakki, Työväen sivistysliitto, Zoomi- hanke ja Kiipulan ammattiopisto. Kyselyn päätulokset julkaistiin huhtikuussa vuonna 2019 ja kaikki tutkimuksen tulokset julkaistiin syyskuussa vuonna 2019.

### 2.3 Opintojen henkilökohtaistaminen

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS) osaamisen tai ammattitaidon hankkiminen suunnitellaan yksilöllisesti koulutuksen tai tutkinnon osittain. Jatkossa tässä työssä käytetään tästä lyhennettä HOKS. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on laatia ja päivittää opiskelijan kanssa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma. Ammatillisen koulutuksen mukaan siitä tulee ilmetä suoritettava tutkinto tai valmentava koulutus taikka muu ammatillinen koulutus. Lisäksi siitä tulee selvittää noudatettavat tutkinnon perusteet, mahdollisesti suoritettava osaamisala, koulutuksen osat tai suoritettavat tutkinnon koulutuksen osat (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017).

Opetus- ja kulttuuriministeriön raportin (2018) mukaan opiskelijalle tulee rakentaa yksilöllisiä opintopolkuja, joihin sisältyy tarvittava ohjaus ja tuki. Opiskelijat saavat riittävän ohjauksen ja tuen myötä sellaista osaamista, jonka avulla he voivat kehittyä muuttuvassa työelämässä ja työllistyä. HOKS:sta tulee selvittää myös ammatillisen koulutuksen annetun lain (531/2017) mukaisesta ammattitaitovaatimuksesta tai osaamistavoitteista poikkeaminen. Sen jälkeen tulee selvittää myös opiskelijan mahdollisesti ammatillisesta koulutuksesta annetun lain tarkoitettu tuki ja ohjaus. Lisäksi HOKS:n tulee kirjata opiskelijalle mahdollisesti tarjottavan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain tarkoitetun erityisen tuen sisältö (531/2017).

Lisäksi HOKS:n tulee laatia myös urasuunnitelma, opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja ja koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja tai perustellusta syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Siihen on kirjattava myös keskeiset työtehtävät työpaikalla henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseksi tutkintojen perusteiden mukaisesti. Myös näytön suorittamisen ajankohta tulee ilmetä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmasta. Erittäin tärkeä asia työelämässä oppimisen kannalta on kirjata selkeästi näyttöjen ajankohdat ja sisällöt, näyttöympäristöt sekä näytön järjestäjä, jos se on joku muu kuin koulutuksen järjestäjä (Lahtinen ja Lankinen 2018, 187 ja Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)).

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n tutkimuksen (2019, 11-18, 46) mukaan ryhmäkokojen kasvaminen kuitenkin vaikeuttaa yksilöllisten opintopolkujen suunniteltujen opiskelijoiden HOKS:n toteuttamista. Lisäksi sen laatiminen ja päivittäminen vievät opettajien mukaan ennestä enemmän aikaa. Tutkimuksen mukaan HOKS:n laatimisessa osaamisen ja tuen tarpeen tunnistaminen on tärkeää. Opettajat toivoisivat lisäksi valtakunnallista mallilomaketta työelämäoppimisen ohjaamisesta. Opettajat kokivat tutkimuksen mukaan myös tekevänsä aiempaa enemmän opiskelijan henkilökohtaista ohjaamista.

Ohjaajan katsotaan Vehviläisen (2001, 13) mukaan olevan sellaisen prosessin asiantuntija, jossa ohjattava oppii itse käyttämään resurssiaan, käsittelemään kokemuksiaan, suuntaamaan oppimistaan ja ratkaisemaan ongelmiaan. Tärkeimmäksi asiaksi ohjauksessa heidän mukaansa nousevat kyky hallita erilaisia prosesseja kuten päätöksenteko-, oppimis- ja tiedonhankintaprosesseja ja vuorovaikutustaitoja. Ohjaukseen ei ole ollut kovin jäsentyneitä tekniikoita tai malleja. Eri oppilaitoksissa käytetään muun muassa WILMA- opiskelijajärjestelmää, johon on luotu malli opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ohjaukseen.

Työnantajalla on Opetus- ja kulttuuriministeriön raportin (2018b) mukaan vastuu opiskelijan työturvallisuudesta, velvollisuus mahdollistaa osaamisen hankkiminen HOKS:n mukaan sekä suunnitella ohjauksen järjestäminen ja nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja. Hänen tulee seurata opiskelijan osaamisen kehitymisestä ja raportoida etenemisestä koulutuksen järjestäjälle. Mikäli HOKS:n tavoitteita ei pystytä saavuttamaan niin hänen tulee raportoida siitä koulutuksen järjestäjälle. Oppisopimuskoulutuksessa hän vastaa lisäksi virka- tai työsuhteisiin liittyvistä velvoitteista. Yrityksen työpaikkaohjaajan tulee huolehtia opiskelijan perehdytyksestä ja osallistua koulutus- ja oppisopimus sopimuksen suunnitteluun, seurantaan, toteutukseen ja arviointiin.

Työpaikkaohjaajan tulee ohjata yhdessä opettajan, koulutuksen järjestäjän ja muiden työntekijöiden kanssa opiskelijaa HOKS:n sovittujen tavoitteiden mukaisesti. Hänen vastuullaan on myös antaa palautetta opiskelijan osaamisen kehitymisestä ja osallistua arviointiin opettajan kanssa, mikäli näyttöjä järjestetään kyseisessä yrityksessä. Airila, Mattila-Holappa, Kurki ja

Nykänen (2019, 30) toteavat tutkimuksessaan, että vajaassa kolmanneksessa työpaikoista järjestettiin koulutusta, joka tukee opiskelijan työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjausta ja vastaajat kokivat ohjausosaamisessa useita kehittämistarpeita. Eniten ohjaamiseen liittyvää tuen tarpeita työpaikoilla oli kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaaminen. Ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin opiskelijan ohjausta tukevaa koulutusta arvioivat muita useammin ohjauksen ja arvioinnin resurssien olevan riittävät. Kyseisessä tutkimuksessa oli haastateltu yhteensä 501 työkykyistä ihmistä, iältään 51-74 vuotiaat vastaajat. Aineisto on kerätty syksyllä vuonna 2018.

Hytösen ja Kovalaisen (2018, 37,38) tutkimuksesta selviää, että vaikka työelämä ja oppilaitos tekevätkin tiiviisti yhteistyötä, on työpaikalla tapahtuva mentorointi ja ohjaus todella tärkeää. Kokeneiden työntekijöiden mukana opiskelijat pääsevät tutustumaan erilaisiin ja monipuolisiin työtehtäviin. Ohjauksen onnistuminen vaihteli ja haastateltavien mukaan se riippui ohjaajan halukkuudesta ja sitoutuneesta auttaa. Joissain tapauksissa opiskelija jäi jopa yksin. Ohjaajien koulutukseen tulisi kiinnittää huomiota. Hytösen ja Kovalaisen mukaan myös omaa ammatillista koulutusta järjestämällä yritys pystyy kouluttamaan itselleen sellaista työvoimaa, jota ei erikoistuneella alalla ole muuten riittävästi tarjolla. Heidän mukaansa viimeaikaisissa tutkimuksissa on todettu työelämän toimijoiden ja koulutuksen välille tarvittavan enemmän vuorovaikutusta, jotta työntekijöitä voidaan yhä joustavammin ja paremmin valmentaa kohtaamaan uudenlaiset osaamisvaatimukset ja muuttuvan työelämän haasteet. Tutkimus oli tehty Kone Hissit Oy:n ja sen omistaman Koneen Teollisuusoppilaitoksen puitteissa. Sen aineisto kerättiin keväällä 2017 puolistrukturoidulla aineistolla alan opiskelijoilta (n=12).

Ruottisen ja Nymanin (2019,19- 20) hankkeen tutkimustuloksena oli, että parhaimmillaan työelämässä oppimisesta hyötyvät kaikki. Työelämässä oppimisen tärkein asia on opiskelupaikkaa ja harjoittelua tarjoavan avoin ja rehellinen tarpeiden määrittely. Yritys hyötyy selkeästi silloin kun tavoitteet määritellään täsmällisesti, ohjaukseen varataan riittävästi aikaa, resursseja ja sille löydetään sitoutunut vetäjä. Tehtävän tulisi heidän mukaansa aina olla projektin muotoon rakennettu ja kunnolla perusteltu. Lisäksi opiskelijalle tulisi antaa mahdollisuus vaihtaa työelämässä oppimisen malliin, jotta hän sitoutuisi siihen ja oppisi mahdollisimman paljon. Oppiminen on silloin parhaimmillaan yhteistä ja kokonaisvaltaista koko matkan ajan. Palautteen ja vastaanottaminen on opiskelijan kannalta todella tärkeää, sillä hän tekee kahta asiaa samaan aikaan opintojaan ja harjoitteluaan. Opiskelijan perehdyttäminen yrityksen toimintaympäristöön on todella tärkeää, sillä syvälinen ja laadukas perehdytys takaa oikeanlaisen työpanoksen. Harjoittelijat ovat yrityksen mahdollinen tuleva sidosryhmä ja parhaimmillaan työntekijät.

## 2.4 Osaamisen arviointi

Opetus- ja kulttuuriministeriön Työpaikalla järjestettävän koulutuksen lainsäädäntö (2017) perusteella koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että koulutusopimukseen ja oppisopimuskoulutukseen perustuvassa koulutuksessa käytännön työtehtävät ovat sellaisia, jotta opiskelijan HOKS:n mukaiset osaamistavoitteet voidaan saavuttaa. Osaamistavoitteiden saavuttamisen edellytyksistä huolehtiminen on kirjattu lakiin ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa osaamistavoitteiden saavuttamisen edellytyksistä huolehtimisen (531/2017) velvollisuus on koulutusopimustyöpaikan tarjoajalla. Työpaikan vastuulla on myös seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä ja ryhtyä toimenpiteisiin, mikäli opiskelijan HOKS:n mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan. Yrityksen vastuulla on myös raportoida sen toteutumisesta koulutuksen järjestäjälle.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) määrää tutkinnon osien osaamisen ja ammattitaidon osoittamisen tekemällä käytännön työtehtäviä käytännön prosesseissa aidoissa työtilanteissa (näyttö). Näytössä opiskelija osoittaa osaamisensa ja tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon. Valtioneuvoston asetuksella säädetään osaamisen arviointiasetukko. Koulutuksen järjestäjä laatii osana laadunhallintajärjestelmäänsä suunnitelman osaamisen arvioinnin toteuttamisesta koulutus- tai tutkintokohtaisesti. Ammatillisen tutkinnon osaamisen arvioinnin toteuttavat ja päättävät yhdessä kaksi arvioijaa, joista toinen on opettaja tai erityisestä syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja ja toinen on työelämän edustaja. Erityisestä syytä arvioinnista voivat päättää myös kaksi muuta koulutuksen järjestäjän edustajaa tai kaksi opettajaa.

Virtasen (2013, 62) tutkimuksesta selviää opiskelijoiden kokevan saaneensa eniten ohjausta työpaikan työntekijöiden kanssa keskustelemalla. Toiseksi merkittäväksi asiaksi oli noussut opiskelijan oma itsearviointikyky työelämä oppimisen aikana. Niitä vähäisempi merkitys oli ollut keskustelulla ja koulusta annetuilla tehtävillä, joissa olivat läsnä työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija. Työelämässä oppimisen jaksoilla opiskelijat olivat kohtalaisen tyytyväisiä ohjauksen määrään. Opiskelijat arvioivat saaneensa työelämässä oppimisen aikana paljon vuorovaikutuksellista ja sosiaalista tukea työyhteisöissä. He myös kokivat yksilöllisen ohjauksen olevan tarvittaessa saatavilla. Opiskelijat kokivat myös, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa käytännön työskentelyyn työpaikalla ja työntekijätkin oppivat heiltä ja kysyivät neuvoja. Tämän vuoksi he kokivat olevansa melko aktiivisia työyhteisön jäseniä.

Virtasen (2013, 47) väitöskirjassa tarkasteltiin kvalitatiivista opiskelijoille suunnattua tutkimusta liittyen opiskelijoiden oppimiseen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Hän on kerännyt aineiston tutkijajoukon kanssa. Kyselyllä selvitettiin ammatillisen asiantuntijuuden ja geneeristen taitojen kehittymistä. Siinä otettiin huomioon työelämä

osaamisvaatimukset. Kysely laadittiin Helsingin kaupungin ylläpitämien ammatillisten oppilaitosten työssäoppimisen arviointitutkimusta varten. Opinnäytetyössä huomioidaan Virtasen väitöskirjan tutkimusta, sillä sen avulla on saatu kattava opiskelijoiden näkökulma työelämä oppimisesta ennen ammatillisen koulutuksen uudistusta. Kyselyn tutkimus suoritettiin vuonna 2003- 2004 internetissä olleen kyselylomakkeen avulla. Uskon kuitenkin kyseisen tutkimuksen tuloksien pysyneen samanlaisina uudistuksesta huolimatta, sillä ne koskevat pääosin opiskelijan oppimiseen liittyviä asioita. Tutkimuksen Helsingin aineiston vastausprosentti oli 41 (N=1282, n=531) ja siihen vastasi opiskelijoita Helsingin tekniikan alan oppilaitoksesta, Helsingin palvelualojen oppilaitoksesta sekä Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksesta. Otanta ei suoritettu, sillä kysely suunnattiin kaikille viimeisen opiskeluvuoden opiskelijoille eli kyseessä oli kokonaistutkimus. Kyseisen tutkimuksen opiskelijat edustivat pääsääntöisesti tekniikan ja liikenteen alaa, ravitsemus- ja palvelualaa sekä terveystieteiden alaa ja matkailua.

Arcada, Diak, Laurea, Haaga-Helia ja Metropolia ammattikorkeakoulujen yhteisessä hankkeessa Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään, Yhteistyöhön perustuvassa toimintamallissa (2018 ,6, 12) korostettiin ammattikorkeakouluissa tapahtuvaa mentoroinnin tärkeyttä. Mentorointi on osapuolten välinen vuorovaikutus- ja oppimissuhde, jossa jaetaan kokemuksia, tietoa, ohjataan ja välitetään hilaista tietoa. Oppilaitosten mentorointisuhteet kehittävät opiskelijan sosiaalisia suhteita, urasuunnittelua, itsetuntua ja rohkeutta sekä antavan hänelle laajemman käsityksen työelämässä oppimisesta Suomessa. Mentorointia voidaan pitää hankkeen mukaan siltana työelämän ja oppilaitosten välissä. Vuorovaikutus- ja oppimissuhteen yhtenä ideana voi olla myös auttaa sopeuttamaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Hankkeen projektissa mentorointia voidaan ajatella vuorovaikutussuhteena ja pitkäkestoisena, jonka avulla voidaan myös avata verkostoja ja ovea kohti työpaikkaa. Siinä tuotiin esille ammattikorkeakoulun tapaa verkostoitua työelämän kanssa, sillä oppimismetodina on käytetty Learning by Developing (LbD), joka edellyttää käytännössä todellisten työelämähankkeiden sisällyttämisen kaikkiin opintokokonaisuuksiin. Sen tavoitteena on muun muassa vaikuttaa opiskelijan työllistymisprosessiin. Työelämän toimeksiannoissa yhdistyy teoria ja käytäntö tavalla, joka varmistaa työelämän ja valmistuneiden kompetenssin yhteensopivuutta.

Ammatillista koulutusta arvioidaan Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (2019) mukaan teema- ja järjestelmäarvioinneilla, oppimistulosten arvioinneilla ja laatu järjestelmien arvioinneilla. Kilpeläinen (2019) esittelee tutkimuksen tuloksia, jotka kerättiin 29 kauneudenhoitoalan koulutuksen järjestäjältä. Siihen osallistui 767 opiskelijaa, jotka suorittivat yhteensä 3838 näyttöä. Tutkimukseen liittyvä arviointi aloitettiin syksyllä vuonna 2015 ja aineistoa kerättiin koko koulutuksen ajan kevätlukukauden 2018 loppuun saakka. Tutkimustuloksista selviää yli puolet tutkinnon osan näytön arvosanoista olevan kiitettäviä, osa hyviä ja pieni osa tyydyttäviä. Silloin kukaan erityisopiskelija ei tarvinnut suorittaessaan näyttöjä mukautettuja tavoitteita. Silloin arvosanoissa oli eroja eri koulutuksen järjestäjien, alueiden ja arviointi-

käytänteiden välillä. Yli puolet toteutettiin työelämässä, mikäli mukaan lasketaan myös oppilaitoksen ja työpaikan yhdistelmänäytöt. Noin joka kolmas työpaikkaohjaaja oli koulutettu näytön arviointiin ja ohjaukseen. Tutkimuksesta ilmeni tärkeimpien kehittämistarpeiden olevan työelämälähtöisyyden ja työpaikkaohjaajien arviointi- ja ohjauksen osaamisen varmistaminen ja kehittäminen. Lisäksi erittäin tärkeäksi kehittämistarpeeksi nousi oppimisympäristöjen, näyttöjen ja arvioinnin laadun varmistaminen.

### 3. Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Oppiminen on tietoyhteiskunnan sydämessä, jossa jatkuva muutos, verkostoituneet käytännöt, kiihtyvä informaatiovirta ja automatisoidut prosessit asettavat suuria vaatimuksia ihmisen oppimiselle ja muuttumiselle. Jos ihmiset ja yhteiskunta muuttuvat myös koulutuksen täytyttyä muuttua. (Tynjälä, Välimaa & Murtonen 2000, 187)

Pohjonen (2005, 79) tarkentaa oppijan ollessa työpaikalla oppimisen keskeinen toimija, oppimisen kuuluvan kiinteänä osana työelämän ja organisaatioiden kehittymiseen. Tämän keinon avulla haetaan vastauksia tämän päivän työelämän jatkuvien muutosten haasteisiin ja ammatilliseen osaamiseen. Hänen mielestään on tarkoituksenmukaista etsiä hyviä työpaikalla oppimisen toteuttamisen malleja ja toteutustapoja. Virtasen väitöskirjan tutkimuksen (2013, 59-60, 66) mukaan opiskelijat kokivat vuonna 2003-2004 oppimisen olevan työssä olemisen päätaivoite. Myös aikaisemman työkokemuksen koettiin edesauttavan uuden oppimista. Opiskelijat, joilla oli enemmän työkokemusta arvioivat oppineensa työpaikalla enemmän erilaisia tietoja ja taitoja kuin muut opiskelijat. Eri toimialoilla koettiin olevan eroja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyen. Tutkimuksessa todettiin työpaikalla tapahtuvan oppimisen ajanjaksojen olevan monipuolisia tilaisuuksia oppia erilaisia yleisiä ja ammatillisia taitoja. Airilan, Kurkilan, Matti-Holapan ja Nykäsen (2019, 25) Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta toteutettu tutkimus todentaa työpaikkojen näkevän useita kehittämistarpeita heidän resursseissa, ohjausosaamisessa sekä oppilaitosyhteistyössä. Lisäksi yrityksissä koettiin tietoisuuden ammatillisen koulutuksen uudistuksista olevan varsin heikkoa.

Termi ohjaava koulutus vakiintui aluksi toteamana tarkoittamaan nimenomaan työvoimahalinnon koulutuspalvelua työttömille nuorille ja aikuisille. Ohjaavalla koulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jossa jokainen opiskelija etenee yksilöllisen suunnitelman mukaan ilman täysin päätettyjä tavoitteita kurssin alussa. Kyseinen koulutus alkoi Suomessa 1970-luvulla ja on ollut lyhyen historiansa ajan jatkuvassa muutoksessa (Vehviläinen 2001, 18-21). Pohjonen (2005,46) korostaa sitä, että suomalainen yhteiskunta kohtasi 1970-luvulla voimakkaan raken-

nemuutoksen, jossa yhteiskunta suuntautui maataloudesta kohti teollisuusvaltaista työtä. Voimakas teollistuminen ja tieto- ja osaamisperustainen työelämä kokivat taloudellisen romahduksen 1990-luvun alussa, jolloin lama jakoi ihmisiä. Koulutusmahdollisuuksia arvioitiin taantuman aikana myös osaamisen varastoinnin näkökulmasta. Ammatillinen koulutus on kautta aikojen ollut Pohjosen (2005, 13) mielestä keskeinen koulutuspoliittinen toimija työelämän suuntaan, jolloin tärkeää on kehittää uudenlaisia yhteistyön muotoja, jotta ajanmukainen ammattiosaaminen voi rakentua.

Työssäoppiminen ja työelämätaitojen kehittäminen asetettiin tavoitteeksi vuosille 1995-2000 valtioneuvoston Koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa. Ammatilliseen koulutukseen on silloinkin sisältynytkin työharjoittelua tai käytännön opettelua. Silloin oppimiskäsitys oli lähinnä behavioristinen oppimiskäsitys tai uusbehavioristinen (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 21). Konkola toteaa (2003,15) behavioristisen oppimisteorian olevan ympäristöön sopeutumista, joka tapahtuu perimässä saadun refleksijärjestelmän ehdollistamisen avulla. Siinä opittavia taitoja voidaan pilkkoa erillisiksi suorituksiksi ja opettaa niitä lisää edistymisen mukaan. Tällöin pedagogiikassa keskeistä on mallista oppiminen, ei-toivottujen reaktioiden sammuttamista negatiivisella palautteella sekä onnistuneen suorituksen vahvistaminen positiivisella palautteella. Silloin huomiota kiinnitetään ulkoiseen käyttäytymiseen, eikä niinkään yksilön kognitiivisiin eli tiedollisiin prosesseihin (Tynjälä, Välimaa & Murtonen 2004, 255).

Tynjälä, Välimaa ja Murtonen (2004, 257) painottavat kognitiivisen näkökulman olevan käytännöllisen toiminnan ja teoreettisen tiedon integroimista eli yhdistämistä. Kognitiivis-konstruktivinen oppimiskäsitys on heidän mukaansa sellainen, jossa ongelmanratkaisu, tiedonmuodostus ja ajattelun kehittyminen ovat monen projektioppimisen sovellusten taustalla. Konstruktivismi oppimisen teoriana (Puolimatka 2002, 40-41) toteaa oppijan rakentavan tiedollisia käsityksiä skeemojen eli aikaisempien tietorakenteidensa varassa. Silloin oppija toimii luovasti ja aktiivisesti tietoa rakentaessaan, eikä ota vain passiivisesti vastaan ulkoapäin annettua tietoa. Konstruktivismi painottaa oppimisen hermeneuttista ulottuvuutta, jonka mukaan oppiminen tapahtuu tulkinnan kautta. Tämän ulottuvuuden mukaan todellisuudella voi olla monta eri tulkintaa. Virtasen tutkimuksen (2019, 65-70) tuloksista ilmenee opiskelijoiden arvioineen työelämässä oppineensa jossain määrin yrityksen ja erehdyksen kautta, mitä ei voida pitää kovinkaan systemaattisena muotona. Tällainen oppimisen satunnaisuus kuulostaa kuitenkin Virtasen mielestä varsin normaalilta työn tekemisen arjelta ja voi myös osaltaan vahvistaa opiskelijan realistisempia näkemyksiä tulevista työtehtävistä. Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden oppimista voidaan luonnehtia kokonaisuudessaan intentionaaliseksi eli oppiseen tähtääväksi toiminnaksi.

Psykoanalyttinen näkökulma ohjaustyöhön Lahden (2000, 137) mielestä edellyttää lyhytkestoisien työskentelyolosuhteiden tukena soveltamista ja erityislaadun huomioon ottamista.

Vuorovaikutuksen osapuolten on hahmotettava yhteinen näkemys asiakkaan tilanteen keskeisistä psyykkisistä ulottuvuuksista ja niiden suhteesta ympäröivän maailman mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin. Ohjauskeskusteluissa sidotaan ohjaajan ja asiakkaan jakama tieto mahdollisuuksista ja rajoituksista. Lahden mukaan hyviä ohjaustuloksia ei voi saavuttaa, ellei yhteistyösuhde ole rationaalinen. Vasta (2017, 28-29) toteaa ihmisille muotoutuneen kyvyn oppia havainnoimalla, jonka avulla he voivat laajentaa taitojaan ja tietojaan mallina olevien vaikutteiden pohjalta oppien. Mallina olevilla vaikutteilla voi olla monenlaisia psykologisia vaikutuksia, kuten käyttäytymismuotojen, kognitiivisten taitojen ja uusien taitojen omaksumisen edistämistä. Ne myös vaikuttavat aikaisemmin opittuihin käyttäytymistä koskeviin rajoituksiin ja motivaatioon. Tieteen termipankin (2019) määrittelemänä mallioppiminen tarkoittaa oppimista, joka tapahtuu jäljittelyn tai esimerkin noudattamiseen. Mielen ihmeissä (2019) kuvataan Banduran teoriassa oppivan olevan kaksisuuntaista. Ympäristö oppii omista toimistamme ollen niiden muokkaama ja me opimme ympäristöstä.

Ruhalahden (2019, 67- 72) väitöskirjassa *Redesingning a Pedagogical Model for Scaffolding Dialogical, Digital and Deep Learning in Vocational Teacher Education* luodaan täysin uusi opettajille ja opetuksen suunnittelijoille tarkoitettu digitaalisen syväoppimisen DDD-malli (dialogical, digital and deep learning). Mallissa on tärkeitä tietoja myös työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun. Ruhalahden malli rakentuu kuuden periaatteen varaan, joista ensimmäisessä korostetaan dialogiseen tiedonrakentamiseen valmentamista, jotta opiskelijat saisivat kehitettyä vuorovaikutuksen ja empatian taitoja. Toinen periaate on opettajan tehtävä selvittää opiskelijan lähtötaso. Ruhalahden korostaa kuitenkin oppimiseen kuuluvan sisältä myös isoja yhteisiä projekteja, mutta myös itsenäisiä vaiheita. Ilman itsenäisen opiskelun vaiheita oppijan on vaikea sisäistää oppimaansa nimenomaan omaksi osaamiseksi. Neljännen periaatteen mukaan opettaja on todella tärkeä toimija oppimisen kannalta ja häntä tarvitaan aina. Viides periaate painottaa digitaalisen ympäristön tärkeyttä olla opiskelijan oma valinta. Kuudes periaate Ruhalahden tutkimuksen mukaan koskee syväoppimisen arviointia. Syväoppimisen kriteerit ovat hänen mukaansa kyky arvioida, soveltaa, tuottaa, luoda ja rakentaa. Tutkimuksessa todetaan syväoppimisen olevan vastakohta ulkoa opetellulle taidolle. Tutkimuksen tulos on tärkeä, sillä opiskelija tarvitsee syväoppimisen taitoja siirtymään oppilaitoksesta työpaikalle oppimaan.

Huhtalan (2000,20) mukaan keskustelut ammatillisesta koulutuksesta ovat johtuneet siitä, että koulutus on koettu oikealle työelämälle vieraaksi ja liian teoreettiseksi. Hänen mielestään opittavien asioiden tulee perustua oppijan omaan subjektiiviseen sosiaaliseen toimintaan, eikä tieteeseen tai kirjallisuuteen. Oppimismenetelmät tulisi suhteuttaa oppijan mielenkiinnon kohteisiin ja oppijan voimavaroihin. Opettajan tärkeä tehtävä on tarkkailla ja myötäeläen oppijaa olla selvillä hänen kehitysvaiheestaan ja valmiuksistaan. Ojala (2018, 29-30) painottaa taas sitä, että meistä jokaisen tulisi olla ketterä oppija tämän päivän työelämässä pärjätäkseen uusissa haasteissa ja muutoksissa. Hänen mukaansa ketterää oppimista

voi tapahtua pyrähdyksittäin ja tietämystään sekä osaamistaan voi kartoittaa keräämällä tietoa pala palalta. Myös palautteesta ja kokemuksesta voi oppia. Ojala painottaa oppimisen tapahtuvan myös oivaltamalla, ennakoivasti ja intuitiivisesti. Mahdollisuudet ketterään oppimiseen moninkertaistuvat vuorovaikutusta, jossa myös luodaan merkitystä sille. Mahdollisuudet ovat potentiaalisimmat silloin kun oppijalla on avoin suuntautuminen ympäristöön ja kasvun asenne. Tietyt valmiudet ja taidot edistävät ketterää oppimista ja sitä voidaan tukea oppijan hallitessa näitä taitoja. Se edellyttää toimivaa toimintaympäristöä, jonka toimintatavat tukevat jatkuvaa uuden hankkimista ja vuorovaikutusta. Ketterää oppimista tapahtuu parhaiten oppivassa organisaatiossa, jossa oppiminen ja osaaminen ovat keskeisiä arvoja.

Välimaa, Tynjälä ja Murtonen (2004, 214- 217) esittelee viisi työkokemuksesta oppimisen mallia, joissa kuvataan eurooppalaisten koulujärjestelmien ammatillisessa koulutuksessa hyödyntämää koulussa oppimisen ja työkokemuksesta oppimisen mallia. Ensimmäinen malli kuvaa perinteistä mallia, jossa opiskelija vaan lähetetään työpaikalle. Siinä tehtävien omaksuminen tapahtuu työskentelyn ohessa, tiedostamatta ja kyseenalaistamatta. Toisena mallina kuvataan kokemuksellista mallia, jossa työkokemus on oppimisen yksi osa-alue yhteisenä kehittymisenä. Kolmas malli on yleistämisen malli, jossa työkokemus on avaintaitona arvioinnissa. Tämä malli on johtanut työssä opitun todentamiseen erilaisin näyttömenetelmin. Neljäs malli on työprosessimalli, jossa taustalla on tietoisuus siitä, miten muodollisessa koulutuksessa opetettu tieto saattaa jäädä työelämään nähden käyttökelttomaksi. Siinä opiskelijat eivät voi hyödyntää tietoa, joka on opetettu irrallaan sen sovellusympäristöstä. Viimeinen malli on yhdistävä malli, jossa työkokemuksella tavoitellaan reflektiivisen ja kriittisen asiantuntijan toimintamallin omaksumista. Mallien tulkinnasta voidaan painottaa niiden eri piirteitä.

### 3.1 Opiskelijoiden itseohjautuvuus

Ammatilliset taidot jaetaan Pohjosen (2005, 48-49) mielestä ydintaitoihin, jotka ovat esimerkiksi työn tekninen suorittaminen ja vuorovaikutussuhteet. Reunataidot korostavat työssä tarvittavia taitoja, joita ei kuitenkaan tarvita jatkuvasti. Äänettömät taidot ovat tärkeä osa ammattipätevyyttä. Ne ilmenevät esimerkiksi käytännöllisenä toiminnallisena tietona, kuten työhön liittyvien ongelmatilanteiden ratkaiseminen. Piilotetut taidot ovat salattuja taitoja, joilla pyritään pitämään yllä osaamisen arvostusta ja omaa ammatillista statusta. Avaintaidoilla pyritään hankkimaan uusia taitoja tai ratkaisuja työssä esiintyviin ongelmiin. Niitä ovat esimerkiksi uudet tai poikkeavat toimintatavat. Itseohjautuvuus on monisyinen prosessi, johon liittyy Ruohotien (2003, 251) mukaan omien tavoitteiden asettaminen, organisointitaitojen hyödyntäminen ja jo olemassa olevien taitojen harjaannuttaminen ja tehokas käyttöönnotto.

Otala (2018, 95) kuvaa sisäisen motivaation kulkevan käsi kädessä itsensä johtamisen ja itseohjautuvuuden kanssa. Jos ei ole mahdollista toimia itsenäisesti ja jos ei osaa johtaa omaa oppimistaan ja itseään, on sisäistä motivaatiota todella vaikea toteuttaa. Monelle itseohjautuvuus tarkoittaa sitä, että ihminen voi päättää itse monesta työtään koskevasta asiasta, kuten milloin ja missä työnsä tekee. Tavoitteet ohjaavat parhaiten työn tekemistä ja itse suoritukset ovat tärkein palaute. Itseohjautuvuus on Otalan (2018, 96) mukaan ketterän oppimisen tärkein edellytys, jolloin oppija myös hakee ja omaksuu tietoa mahdollisimman hyvin. Kuitenkaan kaikki eivät välttämättä halua tai osaa johtaa itseään, mutta ovat silti motivoituneita ja kiinnostuneita oppimaan uutta. Hän painottaa mielen voiman olevan valtava ja se on kaiken toiminnan tärkein ohjaaja. Thiessen (2017) kuvaa oppimisen muodostuvan useasta eri osa-alueesta. Niitä ovat muistijärjestelmään tallentuneet prosessit ja niiden aktivoinnit, niihin puuttuminen ja yhdistäminen aiempiin rakenteisiin.

Salmimiehen (2008, 24-25) mukaan itseään voi oppia johtamaan. Osa kyvyistä ja taidoista ovat opittuja, jolloin niitä voi myös muuttaa, mutta synnynäiset ominaisuudet ovat vaikeammin muutettavissa. Itsensä johtaminen on omien tunteiden, ajatusten ja tahdon ohjaamista. Myös Metso ja Kianto (2013, 128) painottavat motivaation suurta vaikutusta työn aloittamiseen, ohjauksen vastaanottamiseen ja ymmärrykseen ammattitaidon oppimisessa. Asenteelliset seikat vaikuttavat paljon ammatillisten taitojen kehittymiseen.

Novakin (2002, 29) mukaan mielekäs oppiminen johtaa voimien lisääntymiseen. Sitä tapahtuu silloin, kun oppija suhteuttaa oppimaansa informaatiota jo aiempaan oppimaansa tietoon. Mielekkäälle oppimiselle on Novakin mukaan ominaista se, että hänelle aikaisempi tieto ja materiaali on merkityksellistä. Lisäksi hänen täytyy tietoisesti ja tarkoituksellisesti itse päättää liittää uuden merkityksellisen tiedon hänellä ennestään olevaan aikaisempaan tietoon. Ruohotie (2000, 75, 82-83) korostaa tahdon ja motivaation liittyvän läheisesti oppimisen itesäätelyyn. Itsesäätelyllä tarkoitetaan oppimisen tahdonalaista kontrollia, joka edellyttää oman toiminnan kriittistä ja tietoista arviointia ja tarkastelua. Motivaatio on sidoksissa hänen mukaansa oppijan tavoiteorientaatioon, odotuksiin, uskomuksiin ja arvoihin. Motivaation osalta on tunnistettu useita yksilöllisiä tekijöitä, jotka liittyvät halukkuuteen osallistua oppimista, tavoitteen asetteluun tai ponnisteluja liittyviin tehtäviin, kuten epäonnistumisesta aiheutuvat pelot, yksilölliset suorituspainet sekä erilaiset oppimis- ja suoritustavoitteet.

Opetus- ja kulttuuriministeriö tiedottaa kotisivuillaan (2019b) hausta ja valinnasta ammatilliseen koulutukseen. sen mukaan ammatilliseen koulutukseen haetaan joustavasti ympäri vuoden jatkuvan haun kautta. Keväisin järjestetään valtakunnallinen yhteishaku, joka on tarkoitettu ensisijaisesti peruskoulunsa päättävälle tai vailla ammatillista tutkintoa oleville. Koulutuksen järjestäjät päättävät lain ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) perusteella hakuajoista, muista ja hakemiseen liittyvistä menettelyistä, sekä mahdollisista soveltuvuus- tai

pääsykokeista. Mäki-Lohiluoma toteaa (Linja ajatuspaja, 2017) ammattiliittojen JHL, OAJ, Super ja Tehy:n vaativan soveltuvuuskokeita tietyille aloille. Kyseiset liitot ovat sote- ja koulutusalojen työntekijöitä edustavia liittoja. Soveltuvuuskokeita toivotaan erityisesti aloille, joissa työntekijät ovat vastuussa toisten ihmisten terveydestä ja turvallisuudesta.

Mäki- Lohiluoma (Linja- ajatuspaja, 2017) painottaa myös hakukokeiden vaatimien taloudellisten panostusten olevan huomattavia, joten niiden tuoman hyödynkin tulisi olla merkittävä. Soveltuvuuskokeiden merkitys voisi raportin mukaan olla kuitenkin merkittävä, jotta voitaisiin saada koulutukseen ja sitä vastaavalle alalle varmuudella ihmisiä, joilla on kaikki edellytykset suoritua alan opinnoissa ja työelämässä vaativilla aloilla. Yhden näkökulman mukaan olisi inhimillisesti ja taloudellisesti järkevää soveltumattomuuden alalle tulla ilmi ennen opiskelijaksi ottamista. Mäki- Lohiluoma tulkitsee yhteenvetona aiheesta Yle: n, Opetushallituksen, Savon Sanomien ja Etelä- Saimaa-lehden viestintää.

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen selvityksen SORA-lainsäädännön toimeenpanosta ja soveltamisesta (2018, 2) mukaan hakijoita on jäänyt harvoin ottamatta johtuen siitä, ettei hakijan ole katsottu olleen soveltuva toimintakyvyltään tai terveydentilaltaan käytännön tehtäviin tai työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Silloin kun harkintaa on käytetty, on kuvausten perusteella epäily ollut vakava. Kyseiset tapaukset ovat liittyneet päihdeongelmiin, huumausongelmiin, rikostaustaan ja mielenterveysongelmiin. SORA-lakeihin liittyy vahvasti opiskelijan perustuslailliset oikeudet, oikeusturvakysymykset ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet kohtuullisin mukautuksin. Se kuinka hakijoita aikaisemmin karsittiin hakeutumisvaiheen nivelvaiheyhteistyössä ja ohjauksessa jää selvityksen mukaan pimentoon. Varsin suuri osa selvitykseen osallistuneista henkilöistä kokee soveltuvuuskokeet yhä tarpeelliseksi. Koulutuksen järjestäjät kokivat ettei tieto välity opiskelijaterveydenhuollosta tarvittaessa ja epäselvyyttä on siitä kuka voi tietoja välittää ilman opiskelijan suostumusta. Opiskelijaterveydenhuollon mielestä koulutuksen järjestäjällä olisi parannettavaa koko SORA prosessista. Selvitykseen osallistui ammatillisen koulutuksen järjestäjät, yliopistot ammattikorkeakoulut, ammattikorkeakoulut ja soveltuvin osain terveydenhuollon toimijat. SORA-säädökset ovat lainsäädäntökokonaisuus, johon kuuluvat laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017), ammattikorkeakoululaki (351/2003) ja yliopistolaki (558/2009) (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2019).

Tapanin ja Salosen (2019, 52) tutkimus tuo esille myös oppimisyhteisön merkityksen. Tutkimuksen mukaan opiskelijat pitävät yhteistoiminnallisuutta tärkeänä. Tutkijat painottavat ryhmään kuulumisen ja ryhmädynamiikan tärkeyden huomioimista uudistuneen ja yksilöllistyneen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. Myös henkilökohtaisuus, subjektiivisuus ja oma onnistuminen koettiin tutkimuksen mukaan tärkeäksi. Ohjauksellisuus nousi myös tutkimuksessa hyvin tärkeäksi asiaksi, koska opettaja on ohjauksessa läsnä oleva ja antaa aikaa opiskelijalle. Keskeisimmät opiskelumotivaation keinoja opiskelijoiden mielestä olivat Tapanin ja Salosen

tutkimuksen (2019, 54) mukaan yhteistoiminnallisuus, henkilökohtaisuus, autenttisuus ja ohjauksellisuus. Tutkimus oli tehty syksyn 2018 ja alkukevään 2019 aikana ja tutkimusaineistona olivat (n=31) opiskelijoiden kirjoittamat kirjoitelmat. Pylväs (2018, 63-64) toteaa väitöskirjassaan itsesääätelyvalmiuksien merkityksen tulevan kasvamaan ammatillisessa koulutuksessa ala-kohtaisen osaamisen rinnalla työelämäyhteistyön lisääntyessä. Artikkelissaan pylväs toteaa työpaikkojen tarjoavan hedelmällisen oppimisympäristön niille, jotka pystyvät sitoutumaan itseohjautuvaan oppimiseen.

### 3.2 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen mahdollisuudet ja uhat

Räikkösen ja Uusitalon (2001, 17, 20) mukaan työelämän ja koulutuksen yhteistyö on kaikissa teollisuusvaltioissa noussut kehittämisen kohteeksi. Siihen on vaikuttanut nopeat työelämän muutokset ja tekniikan kehittyminen. Työelämän osaamisvaatimukset ovat muuttuneet siten, että työelämässä tarvitaan yleisiä työelämävalmiuksia, joita ovat mm. tiimityötaidot ja kyky sopeutua työpaikan vaatimuksiin ja normeihin. Toisaalta taas työelämässä vaaditaan laaja-alaisuutta, työtehtävissä tarvittavaa ydinosaamista ja erityisosaamista. Pohjosen (2004, 74) mukaan kehitys näyttää edellyttävän myös entistä tiiviimpää yhteistyötä ammatillista koulutusta toteutettavien oppilaitosten ja työelämän kesken. Elinikäinen oppiminen ja oppiva organisaatio ovat koulutuspolitiikan suunnittelun ja työelämäkehittämisen avainsanoja. Silloin työelämän ja koulutuksen on vuoroteltava ja yhdistävä nykyistä joustavammin ihmisten elämässä. Ruohotie, Honka ja Mustonen (2000, 184) painottavat koulutuksella olevan keskeinen osuus tuotantorakenteen ja työelämän uudistumisessa sekä korvaamaton ihmisarvo yksilöiden elämän rikastuttamisessa ja inhimillisessä kasvussa.

Pohjonen (2005, 105) tarkentaa, että tarkastellessa työpaikkaa oppimisympäristönä, tulisi kiinnittää huomiota myös työn vaatimuksiin. Tehtävä työ määrittää nimenomaan juuri ne osaamisvaatimukset ja pätevyysvaatimukset, jotka ovat relevantteja juuri työn suorittamisen ja kehittämisen kannalta. Metropolian Yhdessä eteenpäin, Työharjoittelumallien haasteet ja mahdollisuudet (2019, 12-13) kehittämishankkeen raportti toteaa työharjoittelun pedagogisen aspektin säilyttämisen tärkeyttä, sillä pelkkä työ ei tee kenestäkään ammattilaista. Heidän mukaansa teoriapohja on todella tärkeä oman kentän ymmärtämiseksi. Metropolian tutkimushankkeen pohjalta voidaan todeta erilaisien työelämäprojektien olevan hyvin tai vähemmän hyvin strukturoitu tutkintolinjasta riippuen. Erilaiset projektit ja tilaustyöt ja pitkät harjoittelujaksot on heidän mukaansa hyvin haastava sijoittaa jäykkään opetussuunnitelmaan. He kehittävät oppilaitoksia ottamaan rohkeasti dialogia työelämän kanssa tilanteen kohentamiseksi. Metropolian Katiska hankkeen (ESR 2018-2019) aikana haastateltiin hieman yli 80:tä

luovien alojen yrittäjää, yritystä ja yhteisöä Suvilahden ja Kaapelitehtaan alueilla, Helsingissä.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n tutkimuksen (2019, 25-26) mukaan opettajilla on ristiriitaisia näkemyksiä reformin vaikutuksesta oppilaitoksen ja työpaikan välisestä yhteistyöstä. Lisäksi yhteistyöhön on hyviä käytäntöjä, mutta resursseja puuttuu. Tutkimuksessa myös korostettiin opettajien tiiviin yhteistyön työelämän ja oman alan yritysten kanssa erittäin tärkeäksi. Opettajille toteutettu tutkimus paljasti myös opiskelijoiden työelämä tietoisuudessa olevan kehittämisen varaa. Virtasen tutkimuksen (2019, 65-66) tuloksista ilmeni opiskelijoiden mielestä työyhteisökokemusten olevan pääsääntöisesti myönteisiä. He kokivat mahdollisuuden toimia aktiivisesti työyhteisössä. Tutkimus osoitti opiskelijoiden kokevansa työelämässä oppimisen onnistuvan, mikäli työyhteisöön liittyvät sosiaaliset tekijät, sekä yksilölliset eli opiskelijaan liittyvät tekijät ja koulutukselliset ratkaisut integroituvat niin, että ne rakennetaan toimivaksi oppimisympäristöksi työn ja koulutuksen rajapinnalle.

Elinkeinoelämän keskusliitto toteutti taloustutkimuksen (2019) 501 yritykselle, jotka edustavat EK:n jäsenyrityksiä kaikilta toimialoilta ja eri puolilta maata. Taloustutkimuksen mukaan yritykset ovat tyytyväisiä ammatilliseen koulutukseen. Ongelmaksi nousi kuitenkin se, että uudistuneen ammatillisen koulutuksen tarjoamia mahdollisuuksia ei tunneta riittävästi. 74 prosenttia yrityksistä arvioi kaipaavansa erityisesti oppilaitosten esittämiä erilaisia yhteistyömahdollisuuksia. Kaikille työelämän aloille on Rökköläisen ja Uusitalon (2001, 17) mielestä yhteistä toiminnassa pyrittäessä parantamaan tuloksellisuutta ja tehokkuutta niin, että aikaansaajien tulosten hyötysuhde ja käytettävissä olevien resurssien hyötysuhde olisi mahdollisimman korkea. Airilan, Mattila- Holapan, Kurjen ja Nykäsen (2019, 33) tutkimuksen mukaan yli puolet vastaajista arvioi ettei heillä ei ole riittävästi tietoa uudistuksesta. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä koki, ettei heillä ole myöskään tietoa uudistuksen vaikutuksista heidän omaan vastuuseen ja rooliin opiskelijoiden ohjaamisessa. Tutkimuksesta selvisi noin 40% vastaajista kokevan yhteistyön ammatillisten oppilaitosten kanssa olevan sujuvaa. 37% vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä ammatillisten ja työpaikkojen välisestä yhteistyön sujuvuudesta. Työpaikka saa tutkimuksen mukaan riittävästi tukea ammatilliselta oppilaitokselta opiskelijoiden ohjaukseen noin kolmanneksen (27,3%) kyselyyn vastanneiden mielestä. Opiskelijaa ohjaava opettaja on riittävästi paikalla työpaikalla vain viidenneksen vastanneiden (20,9%) mielestä.

Airilan & kumppanit (2019, 36, 38-40) täsmentävät onnistuneen ohjauksen edellyttävän riittävästi ajan varaamista ja resurssointia ohjaukseen. Tutkimuksen tulokset toivat kuitenkin esiin työpaikkojen huolen ajantasaisesta ja riittävästä ohjausosaamisesta sekä riittävästä pedagogisista ja ajallisista ohjausresursseista. He korostavat toimivan ja tiiviin yhteistyön mahdollistavan opiskelijan oppimisesta ja sen tukemisesta tulevan yhteinen päämäärä. Silloin oppilaitos, työpaikka ja opiskelija antavat yhteisen panoksen, jotka täydentävät toinen toistaan. Toimiva

yhteistyö edellyttää Airilan & kumppaneiden mukaan myös yrityksen sitoutumista ja halua yhteistyöhön. Myös opiskelijat tuovat yrityksiin uudenlaista näkökulmaa ja osaamista. Toimintatapojen uudistaminen voi heidän mukaansa olla vuosia kestävä prosessi, joka etenee eri toimijoiden niin oppilaitosten kuin työpaikkojenkin vuorovaikutuksessa.

OAJ:n selvitys (2019, 34) julkistaa, ettei työelämässä oppimisen paikkoja ole opettajien näkökulmasta riittävästi. Työvaltaisen oppimisen uhkana on siis erityisesti se, ettei työelämän oppimisen paikkoja ei löydy. Tutkimuksessa todettiin suurimman osan toisen asteen opettajien mielestä alle 10 000 asukkaan kunnissa työpaikkoja riittävän paremmin kuin isoissa kunnissa. Syy siihen, ettei kaikkia näyttöjä ei tehty työpaikalla, oli vastaajien mielestä se, ettei työpaikka sovellu täysin näytön tekemiseen tai ettei opiskelijalle löytynyt työpaikkaa. Toivaisen ja Hännisen (2006, 9) mielestä myös työorganisaatiota on muokattu samaan aikaan kun on omaksuttu uusia tapoja tehdä työtä. Se näkyy uusina oppimisen ja yhteistyön muotoina, monien perinteisten toimintojen ja organisaatioiden välisten rajojen ylittämisenä ja verkostoitumisena. Työelämän toimijoille ei välttämättä ole tarjolla työkaluja tai ajattelumalleja oman toiminnan kehittämiseksi ja muutoksen ymmärtämiseksi.

Niemi ja Jahnukainen (2018, 15-17) toteavat tutkimuksessaan ammatillisten opettajien huolehtivan substanssiosaamisen heikentymisestä. He kokivat myös huolta opiskelijoiden työllistymisestä. Opiskelijahuollon ammattilaiset peräänkuuluttivat opiskelijan oikeutta omatahtiseen oppimiseen ilman vaatimusta suoriutua opinnoista ja työllistyä tietyssä aikataulussa sekä oikeutta yksilölliseen kasvuun. Niemen ja Jahnukaisen mukaan muutos ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmässä luo kuitenkin opetuksen järjestäjille vastuun miettiä työmarkkinamekanismeja ja työllistymistä. He myös tulkitsivat opettajien puheista huolen vähäisistä ohjauksen resursseista, joita ilman vastuu oman yksilöllisen polun rakentumisesta ja vaatimukset itsenäisyydestä heitetään opiskelijan hartioille.

#### 4. Kehittämishankkeen tavoite, tutkimusongelma ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kuinka tämän hetkinen työelämässä oppimisen malli kauneudenhoitoalan työelämän toimijoiden ja alan opiskelijoiden mielestä toimii ja kuinka mallia voisi kehittää. Hanke tehtiin Stadin ammatti- ja aikuisopistolle ja työyhteisön on tarkoitus hyödyntää opinnäytetyön tuloksia omassa toiminnassaan. Kehittämistyön tutkimus ongelmaa kartoitettiin ensin yrityksiin kohdennetuilla puhelinhaastatteluilla ja yrityskäynneillä. Esikartoituksella selvisi, ettei uuden ammatillisen koulutuksen määrittämä työpaikalla järjestettävän koulutuksen mallia mielletä kaikilta osin toimivaksi.

Ammatillisen koulutuksessa kauneudenhoitoalalla ei ole vielä kattavaa tietoa siitä, miten työelämäoppiminen sujuu tällä hetkellä käytännön tasolla tai miten siihen koskevat eri uudistukset vaikuttavat oppilaitosten ja työpaikkojen väliseen yhteistyöhön, toimintaan ja niihin liittyviin toimintatapoihin. Kehitystyön kautta pyrittiin löytämään konkreettinen keino vuorovaikutuksen mahdollistamiseen.

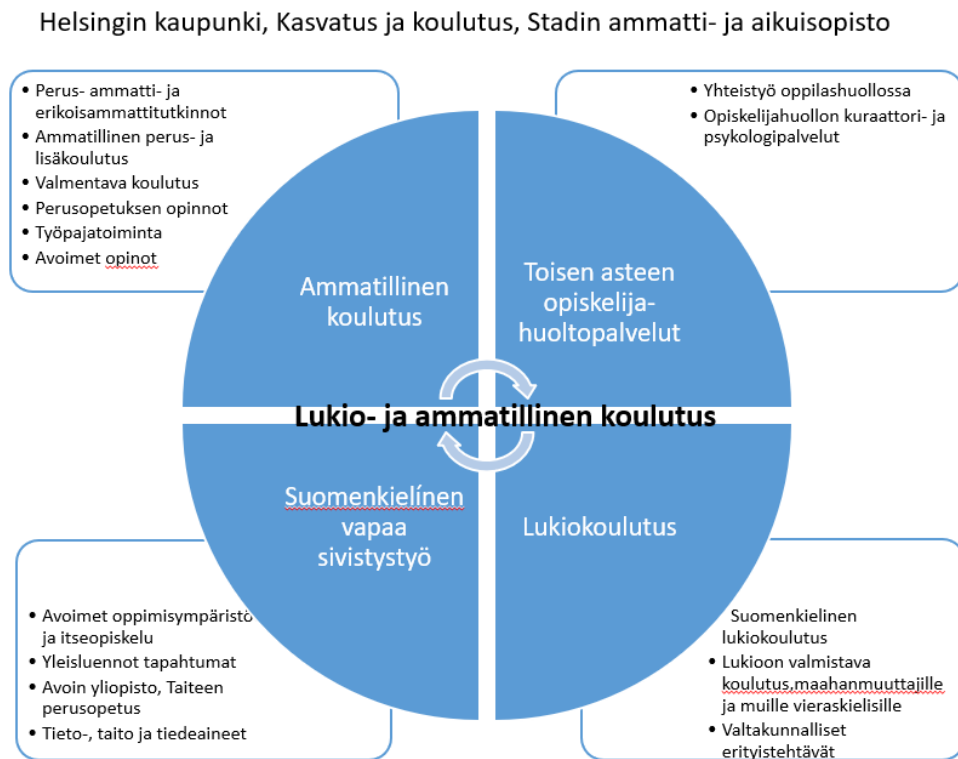
Kehittämisen tueksi kerättiin systemaattisesti ja kriittisesti tietoa teoriasta ja käytännöstä. Kehitystyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin kokemusasiantuntijoiden eli työelämän toimijoiden teemahaastatteluilla ja oppilaitoksessa toteutetun opiskelijoiden osallistavan tutkimuksen avulla. Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Teoreettisena viitekehyksenä käytettiin useita aiheeseen liittyviä tutkimuksia, väitöskirjoja, teoksia ja artikkeleja.

Teemahaastattelujen ja osallistavan tutkimuksen tutkimustulosten selvittyä ja teoreettisen viitekehyksen pääosin valmistuttua suunniteltiin yhdentyypinen ratkaisu ja käytännön työkalu opiskelijoiden siirtymiseen työelämään oppimaan. Hyödyllisten tutkimustulosten lisäksi oppilaitos sai käyttöönsä hankkeen lopputuotoksena syntyneen työelämässä oppimisen kanvaasin. Työkalu on hyödynnettävissä oppilaitoksissa työelämän ja opetuksen järjestäjän välisessä yhteistyössä. Kanvaasin tarkoituksena on selkeyttää eri työelämässä oppimisen vaiheita ja osa-alueita luoden yhtenäiset käytänteet kauneudenhoitoalalle. Työelämässä oppimisen ohjauksen mallia voidaan käyttää myös muilla osaamisaloilla. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kanvaasista tarkemmin kappaleesta 6.4.

#### 4.1 Kehittämissympäristön kuvaus

Yritysten, korkeakoulujen, kolmannen sektorin ja kaupungin eri toimijoiden kumppanuusverkot laajentavat ja monipuolistavat opiskelua (Vapaavuori, 2018). Kehittämissympäristönä toimii Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla, Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Työ kohdentuu nimenomaan Kampus 2, hius- ja kauneudenhoitoalan, kosmetologin ja kosmetiikkaneuvonnan osaamisalaan. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala huolehtii kaupungin varhaiskasvatuksesta ja perusopetuksesta. Sen lisäksi se huolehtii myös lukiokoulutuksesta, ammatillisesta peruskoulutuksesta ja vapaasta sivistystyöstä. Toimintaa ja hallintoa ohjaa toimialajohtaja. Lukio- ja ammatillista koulutusta, sekä vapaata sivistystyötä johtaa palvelukonaisuudenjohtaja. Suomen suurimmassa ammattiopistossa, Stadin ammatti- ja aikuisopistossa opiskelee yli 50 ammattiin noin 17 000 nuorta ja aikuista (Stadin ammattiopiston kotisivut, 6.2019). Kauneudenhoitoalla kampuksella kaksi toimivat rehtori sekä koulutuspäällikkö.

Tarkemmin Helsingin Kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen, lukion ja ammatillisen koulutuksen rakennetta kuvataan kuviossa kaksi.



Kuvio 2: Lukion ja ammatillisen koulutuksen rakenne, Helsingin kaupungin kasvatus ja koulutus (mukaillen Stadin ammatti- ja aikuisopisto 2019)

Opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa (2018b) ammatillisen koulutuksen asiakkaita ovat vailla toisen asteen tutkintoa olevat, perusasteen päättävät nuoret sekä uutta osaamista nykyisessä työssään tarvitsevat. Lisäksi työttömät työnhakijat, ammatinvaihtajat, yrittäjät ja yritykset sekä muut työpaikat ovat raportin mukaan ammatillisen koulutuksen asiakkaita.

Kehittämissympäristön laajemman kehiksen muodostavat pääkaupunkiseudun kauneudenhoitoalan toimijat. Hyvin tärkeinä opinnäytetyön kehittämissympäristön kumppaneina toimivat Stadin ammatti- ja aikuisopiston kauneudenhoitoalan kosmetologi- tai kosmetiikkaneuvojien osaamisalalla opiskelevat opiskelijat. Stadin ammatti- ja aikuisopistossa käytetään useita erilaisia tapoja toimia yritysten välisessä yhteistyössä. Kyseisen oppilaitoksen opettajat toimivat työelämäyhteistyössä pääosin pääkaupunkiseudun yritysten kanssa. Suomessa Tilastotieteen toimipaikkalaskurin, Tilastokeskuksen yritysrekisterin (2019) mukaan vuonna 2018 oli yhteensä 3666 kauneudenhoitoalan yritystä. Yritysten määrä oli kasvanut vuodesta 2017 satayksi kappaletta. Pääkaupunkiseudulla Tilastokeskuksen lokakuussa vuonna 2019 mukaan (Espoo, Kauniai-nen, Helsinki ja Vantaa) toimii yhteensä 1333 yritystä. Toimipaikka määritellään yhden yrityksen omistamaksi, yhdellä toimialalla toimivaksi ja yhdessä paikassa sijaitsevaksi pääasiassa

yhdenlaisia palveluita tai tavaroita tuottavaksi yksiköksi. Kohdejoukko sisältää liiketoiminnasta työnantajina toimivien yritysten ja/tai velvollisten ja voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen toimintahetken rekisteritilanteen mukaisesti.

Tilastokeskuksen (2019) mukaan Suomessa hajuvesien ja kosmetiikan tukkukaupan toimialalla toimi vuonna 2018 yhteensä 324 yritystä. Se oli kuusitoista vähittäiskauppaa vähemmän kuin vuonna 2017. Hajuvesien ja kosmetiikan tukkukauppoja pääkaupunkiseudulla oli tilastokeskuksen mukaan (10/2019) 127. Helsingissä toimi 93, Espoossa 17, Vantaalla 15 ja Kauniaisissa kaksi yritystä. Kohdejoukko sisältää liiketoiminnasta alv. velvollisten ja/tai työnantajina toimivien yritysten ja voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen toimipaikat poimintahetken rekisteritilanteen mukaisesti. Kuviossa kolme on tilastokeskuksen poiminta pk-seudun kaupunkien ja koko Suomen alueen kauneudenhoitoalan toimijoiden yksiköistä vuonna 2018 ja vuonna 2019.



Kuvio 3: Poiminta pk-seudun kaupunkien ja koko Suomen alueen kauneudenhoitoalan toimijoiden yksiköt vuonna 2018 ja vuonna 2019. (mukaillen Tilastokeskus 2019)

Stadin ammatti- ja aikuisopiston eri kampuksilla ja koulutusyksiköissä tehdään työtä eri tiimeissä. Oppilaitoksen ja yritysten välinen yhteistyötä hoidetaan myös erilaisissa matriisitehtävissä, joihin jokaisen tiimiläisen panostus on toivottava. Ruohomäen (2000, 2004) mukaan tiimityöskentely tuo henkilöstölle erilaisia oppimismahdollisuuksia ja -haasteita. Tiimeissä työskentely voi parantaa työskentelyä entistä vaihtelevammaksi ja monipuolisemmaksi, mikä luo hyvää pohjaa taitojen ja tietojen monipuolisuudelle sekä itseohjautuvuudelle. Toisaalta yhteistyötaitoihin ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät taidot ovat Ruohomäen mukaan monissa organisaatioissa jääneet liian vähälle huomiolle tiimejä perustettaessa ja johdattaessa. Ruohotie, Honka ja Mustonen (2000, 31-32) painottavat tulevaisuuden organisaatioiden

ymmärtävän osallistuvan työntekijän arvokkuuden. Parhaiten tuloksia tekee yhteen liittynyt vapaaehtoisten ryhmä, eikä yksin johtaja. Useimmin tulokset ovat juuri kehittyneiden tiimien aikaansaannoksia. Ruohotie, Honka ja Mustonen toteavat oppivassa organisaatiossa saavutuksien yhä enemmän perustuvan kykyyn ymmärtää ja edistää työpaikalla oppimista.

Opetushallitus asetti tiedotteiden (2018c ja 2018d) mukaan ensimmäiselle kolmevuotiskaudelle vuosiksi 2018-2020 39 työelämäkuntaa, joihin kuuluu 328 jäsentä. Työelämätoimikuntaan kuuluu 104 työnantajien, 20 itsenäisen ammatinharjoittajien ja 100 opetusalan edustajaa. Jäsenet valittiin avoimen jäsenhaun perusteella ja työelämäjärjestöjen tekemien esitysten perusteella. Palvelualojen työelämätoimikunnassa, hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnossa ja hius- ja kauneudenhoitoalan erikoistutkinnossa jäseniä on Opetushallituksen mukaan yhteensä yhdeksän jäsentä.

#### 4.2 Kehittämissympäristön kuvaus ja toimintatutkimus

Oppilaitoksilla on uuden ammatillisen lainsäädännön myötä velvollisuus tehdä yhteistyötä alan toimijoiden kanssa. Räcköläisen (2001, 31) mukaan oppilaitokset etsivät jatkuvasti uusia keinoja opettajien työelämäntuntemuksen ylläpitämiseksi, yritysytteyksiensä vahvistamiseksi ja pyrkivät löytämään opiskelijoilleen sitoutuneita työpaikkaohjaajia ja yrityksissä oppimisen paikkoja.

Stadin ammatti- ja aikuisopiston asiakkuudet-tiimin työelämäyhteistyön muotoja ovat työelämätapaukumat (yritysesittelyt, minimessut), asiantuntijavierailut puolin ja toisin sekä työelämäpedagoginen yhteiskehittäminen, esimerkiksi opettajan opettamisen ja ohjaamisen yrityksen tiloissa. Lisäksi työelämäyhteistyön muotoja ovat erilaiset rekrytointi\_tilaisuudet ja -yhteistyö sekä kumppaniyritysten kanssa yhteinen vuosikello ja joustava toiminta, esimerkiksi logistiikan opettajat ohjasivat opiskelijoita lumimyrskyn tultua auttamaan pulassa olevaa kumppaniyritystä. Myös työnantajan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja räätälöidyt koulutuspalvelut kuuluvat osaksi oppilaitoksen työelämä yhteistyöhön. Työpaikkaohjaajien ja kouluttajien sekä ohjausosaamisen varmistaminen on Stadin ammatti- ja aikuisopiston asiakkuudet-tiimin työelämäyhteistyön muotoja (H. Häyhö, henkilökohtainen tiedonanto, 14.- 15.11 2019).

Tärkeää Arjen hyvät ratkaisut, oppaasi työelämässä oppimisen kehittämiseen (2019, 11-12) mukaan on muistaa työelämässä oppimisen jälkimarkkinointiin liittyvä yhteydenpito, asiakkuuksien hoitomalli, erilaiset tapahtumat ja tilaisuudet, joissa varmistetaan myös alan tulevaisuuden näkymät ja tarpeet. Erilaisten asiantuntijarinkien avulla luodaan myös uusia kon-

takteja. Oppaan mukaan olisi hyvä myös tehdä yhteistyötä muiden ammatillisten oppilaitosten kanssa, jotta ammatillisen koulutuksen järjestäjät tekevät keskenään yhteistyötä, esimerkiksi ammatillisen koulutuksen sopimuksien teko ja samankaltaiset menettelytavat. Erilaiset rekrytointitapahtumat ovat oppaan mukaan kannattavia, jotta opiskelijat ja yritykset löytävät paremmin toisensa. Myös erilaiset palkinnonjako tilaisuudet ovat tärkeitä, jotta kaikkia osapuolia voi kiittää.

Otala (2018, 19) painottaa työelämän oivaltaneen yhä laajemmin lupaavien nuorien osajien rekrytoinnin jo opiskeluvaiheessa. Näin opiskelijat saavat jo aikaisemmin työhön liittyvän opin työpaikalla. Opiskelu ja koulutus antavat yhä paremman perusosaamisen kunkin alan lainalaisuuksista ja teorioista, joita tarvitaan sen jälkeen työhön liittyvää oppimista. Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa korostetaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuutta.

Vastavuoroisen kumppanuuden muotoja voi olla Parasta palvelua kehittämissohjelman (Kallio-koski, 2019) mukaan arjen kumppanuus, kehittävä kumppanuus ja strateginen kumppanuus. Arjen kumppanuudella tarkoitetaan muun muassa asiakaskuuntelua ja työelämävalmiuksien varmistamista. Kehittävä kumppanuus puolestaan yhteistyön, palveluiden ja prosessien kehittämistä. Strateginen kumppanuus tarkoittaa esimerkiksi palvelukokonaisuuksia ja alueellista kehittämistä. Lisäksi kumppanuus ja palveluverkostot takaavat jaetut arvot, laadunhallinnan, verkostojen verkoston johtamisen eri kouluasteiden, alueen toimijoiden ja palveluverkostojen kesken. Vastavuoroisen kumppanuuden tulisi olla tavoitteellista, tasavertaista ja sitä tulisi kehittää yhdessä. Kumppanuustyössä tulisi olla mukana koko oppilaitoshenkilöstö omasta työstään käsin. Kumppanuuden tavoitteena on vastavuoroinen kumppanuus työelämän, opiskelijan ja oppilaitoksen kesken. Kriittisten pisteiden huomioiminen ja niiden ennakoiminen on tärkeää, kuten yhteinen ennakkosuunnittelu, kehittävä palaute ja asiakassuhteen ylläpito.

Opinnäytetyön toiminnallisen osion yhtenä esimerkkinä voidaan pitää oppilaitoksessa keväällä vuonna 2019 järjestettyä uratapahtumaa, jonka tavoitteena oli saada vastavuoroinen kumppanuus. Se toteutettiin yhteistyössä oppilaitoksen kosmetiikkaneuvojien ja kosmetologi tutkintonimikkeisiin opiskelevien kanssa, kauneudenhoitoalan opettaja tiimin ja kauneudenhoitoalan toimijan kanssa. Kyseessä oli uutta ammatillista koulutusta oppilaitoksessa koskeva yhteistyömalli, joka pilotoitiin syksyllä vuonna 2019. Tapahtuman avulla saavutettiin paljon uusia näkökulmia opinnäytetyön työn tulevaa tutkimusosuutta varten. Sen toiminnalliset osuudet paljastivat tutkimusta varten tärkeää taustateoriaa. Opiskelijoiden rekrytointipäivän tapahtuma sai paljon positiivista palautetta eri tahoilta.

Tämä opiskelijoiden työpaikalla järjestettävän koulutuksen pilotointi ohjasi opinnäytetyöni kehitystyötä eteenpäin. Huomasin käytännön tasolla, kuinka tärkeää on luoda yhtenäinen toi-

mintamalli oppilaitoksen ja kauneudenhoitoalan toimijoiden sekä opiskelijoiden välillä. Lisäksi opinnäytetyöni tutkimuksen tutkimusongelma ja rakenne selkiytyivät. Kyseinen opiskelijoiden rekrytointitapahtuman malli sopii monelle eri alalle.

Helsingin kaupungin koulutuksen ja kasvatuksen myöntämän tutkimusluvan mukaisesti tutkimuksessa ei voida hyödyntää Helsingin kaupungin asiakirja- ja rekisteriaineistoa, joten opinnäytetyö ei ole tapaustutkimus vaan yleisellä tasolla toteutettu kehittämishanke. Kehittämishankkeessa on kuitenkin myös toiminnallisia piirteitä, sillä siinä pyritään uusien toimintatapojen vaikuttamisen kautta kehittämään kohteena olevaa organisaatiota. Keskeistä työssä on vaikuttamisen pyrkimys ja tutkijana osallistun toimintaan ja olen mukana organisaation arkipäivässä asiantuntijana ammatillisena opettajana.

Uusi ammatillinen koulutus tarjoaa Opetus- ja kulttuuriministeriön raportin (2018b) mukaan selkeän työjaon. Oppilaitos laatii HOKS:n ja sopimukset sekä tukee työpaikkaa koulutus- ja oppisopimuksen opiskelijoiden ohjaamisessa ja toteuttamisessa. Mikäli kyse on oppisopimuskoulutuksesta, niin oppilaitos vastaa koulutuskorvausten maksamisesta. Lisäksi oppilaitos valvoo koulutuksen järjestämistä lakien, asetusten ja tutkintovaatimusten mukaisesti. Kyseinen opetus- ja kulttuuriministeriön raportti painottaa myös oppi- ja koulutussopimuksen vastuuhenkilön valmentamisesta opiskelijan työpaikkaa varten, antaa tiedot opiskelijan lähtötilanteesta ja varmistaa työpaikan soveltuvuuden työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja näyttöjä varten. Lisäksi hänen tulee myös varmistaa työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen ja tarvittaessa perehdyttää työpaikan ohjaajat osaamisen arviointiin. Hänen tulee myös perehdyttää työpaikan ohjaajat tutkinnon perusteisiin.

OAJ:n tutkimuksesta (2019, 45,) kävi ilmi, että yli puolet opettajista ei vielä katsonut työelämäyhteistyön lisääntyneen eikä vähentyneen omassa työssään reformin myötä. Työn ja työkäytäntöjen muutokset jo itsessään ovat Toivianen ja Hännisen (2006, 9) mukaan muuttuneet nopeasti viime vuosina. Muutos näkyy erilaisina yhteistyön ja oppimisen muotoina, niihin liittyvinä verkostoitumisena ja monien organisaatioiden ja perinteisten toimintojen raja-aitojen ylittämisenä. Työelämän toimijoille ei Toivianen ja Hännisen mukaan ole välttämättä tarjolla työkaluja ja ajattelumalleja oman toiminnan kehittämiseksi ja muutoksen ymmärtämiseksi. Tutkimalla raja-aitoja ylittäviä yhteisöjä, korostetaan oppimiseen vaikuttavia ympäristön rakennetekijöitä ja niiden rakentumista, sekä vuorovaikutusta.

Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2014,19) mukaan tutkimukselliseen kehittämistyöhön kuuluu yleensä käytännön ongelmien ratkaisua ja uusien ideoiden, käytäntöjen, tuotteiden tai palveluiden tuottamista ja toteuttamista. Sen tarkoituksena on heidän mukaansa tyypillisesti luonnostella, kehittää ja ottaa käyttöön ratkaisuja. Tuomi ja Sarajarvi (2018, 45) esittävät toimintatutkimuksen perinteestä erotettavan kaksi pääkoulukuntaa: kriittisen teorian sävyttävä australialainen ja käytännöllisesti orientoitunut koulukunta, sekä siitä erotettava brittiläinen

ja pohjoisamerikkalainen haara. Australialainen koulukunta näkee toimintatutkimuksen nimenaan muuttavana voimana, kun taas jälkimmäisessä toimintatutkimus koetaan lähinnä reflektiivisen ammattikäytön edistäjänä.

Kehittämiskohteen lähtökohtana ovat olleet kehittämiskohteen tunnistaminen ja siihen liittyvien tekijöiden ymmärtäminen. Tämän vuoksi on käytetty erilaisia metodeja eri kohderyhmille. Kehittämishanke on kohdentunut Stadin hius- ja kauneushoitoalan opiskelijoille, sekä pääkaupunkiseudun kauneushoitola yrityksiä omistajille. He toimivat tutkimuksen kokemusasiantuntijoina. Tavoitteena on ollut kehittää opiskelijoiden siirtymistä oppilaitoksesta työelämään oppimaan. Kehittämiskohteen tunnistamisen apuna on käytetty alustavia kyselyjä ja teemahaastatteluja pääkaupunkiseudun yrittäjille sekä osallistavaa verkko haastattelua. Lisäksi opiskelijoiden mielipiteitä ja kokemuksia on otettu huomioon tutkimuksessa Stadin ammatti- ja aikuisopiston tiloissa tehdyssä osallistavassa tutkimuksessa syksyllä v.2019.

Kehittämistyön tutkimukselle anottiin tutkimuslupa lukio- ja ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön johtajalta. Teemahaastattelututkimukset kauneushoitoalan toimijoille ja opiskelijoiden osallistavat aivoriihiyöskentelyt osallistavalla menetelmällä olivat todella tärkeitä nykyisen työelämäyhteistyön statuksen erottamiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena on löytää tehokkaita keinoja opiskelijoiden työelämään oppimiseen. Kun kunkin opiskelijan ensimmäinen työelämässä oppimisen prosessi on suunniteltu hyvin yhteistyössä alan ammattilaisten kanssa, saavuttaa opiskelija siitä myös hyödyn oppiessaan syventämään perustaitojaan ja uusia taitoja yrityksessä.

Heikkisen, Rovion ja Syrjälän (2006, 29) mukaan kehittämisen sykleillä ei ole pääteipistettä vaan parempi käytäntö on aina tilapäinen. Heidän mielestään toimintaympäristön muuttuessa luodaan vielä parempi käytäntö. Myös onnistuneessa hankkeessa kehitetty käytäntö on voinut muuttua projektin päättyessä. Tutkijan on Heikkilän ym. mukaan kuitenkin lopetettava työnsä johonkin perusteltuun vaiheeseen, onhan kertomuksella alku, keskikohta ja loppu. Jokaisen kertomuksen henkilöhaamon elämä jatkuu moneen eri suuntaan, mutta toimintatutkimuksen raportoinnin jälkeen se ei ole enää relevantti asia.

Heikkisen, Rovion ja Syrjälän (2006,29) mielestä toimintatutkimuksen tutkija voi olla myös työyhteisön jäsen. Toimintatutkimus eroaa hänen mukaansa lopulta hyvin vähän siitä, mitä muun muassa opettajat muutenkin tekevät muun työn ohessa. Reflektointi onkin jo totuttujen toiminta- ja ajattelutapojen perusteiden pohdintaa. Kun esimerkiksi työyhteisön ajattelutapoja ja käytänteitä tarkastellaan uusista näkökulmista, voidaan omaksua uusi tapa keskustella ja kehittää toimintaa. Otalan (2008, 75) mukaan organisaation oppiminen on prosessi, joka käynnistyy tarpeesta, haasteesta tai ongelmasta. Kyseiseen prosessiin tarvitaan ulkopuolelta tietoa, joka saadaan organisaatioon silloin kun yksilöiden uusi tieto on jaettavissa eri keinoin yhteiseksi näkemykseksi. Kokemuksia on erittäin hyvä verrata aiempaan tekemiseen. Lopulta

voidaan yhdessä analysoida johtopäätöksiä, oppeja ja tuloksia. Prosessin tuloksena parhaassa tapauksessa syntyy organisaatioon uutta osaamista. Kuviossa neljä kuvaan opinnäytetyön kehittämistyön toimintatutkimuksellisia piirteitä ja projektin aikataulutusta.



Kuvio 4: Yhteenvedo kehittämistyön toimintatutkimuksellisista piirteistä ja projektin aikataulutusta

Ojasalon, Moilasan ja Ritalahden (2014, 25) mukaan raportoinnin tarkoituksena ei ole vain kuvata kehittämistyötä vaan viedä sitä myös koko ajan eteenpäin. Tutkimuksellisissa kehitystyöissä onkin tärkeää raportoida osallisille etenemisestä koko prosessin ajan, jonka kautta kehittämistyö voi edetä reaaliaikaisesti.

Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne ja Paavilainen (2013, 123) korostavat tutkijan olevan avainasemassa sillä hän nostaa tiettyjä asioita tutkimustuloksiksi eli käsitteellistää ja tulkitsee aihettaan oman ymmärryksensä varassa. Joskus tutkija voi tehdä virheitä ja erehtyäkin, jolloin joitain kiinnostavia tuloksia saattaa jäädä löytämättä. Tieteen korjaa itseänsä sillä, että joku muu voi myöhemmin löytää aiemmin löytämättä jääneet tulokset. Eri analyysitapoja hyödyntämällä voi myös tämän opinnäytetyön tuloksia hyödyntää myös seuraavissa kehitystyöissä.

## 5. Kehittämishankkeen menetelmälliset ratkaisut

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 221) toteavat tutkimuksen ydinasioiden olevan kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko. Analyysivaiheessa tutkijan olisi toivottavaa saada vastauksia tutkimusongelmiin. Ensimmäisenä keskustelin kehitystyön toimeksiantajan kanssa hänen toiveistaan. Toimeksiantajalla oli toiveena kartoittaa syvähaastatteluin pääkaupunkiseudun yrittäjien kokemuksia ja toiveita työpaikalla järjestettävän koulutuksen yhteistyöhön liittyen. Kun yhteiset tavoitteet ja päämäärä oli asetettu, lähestyin tutkimusaihetta teoreettisella ja käytännön tasolla.

Opinnäytetyön kehittämistyössä on toimintatutkimuksellisia piirteitä, sillä toimintatutkimus tavoittelee käytännön hyötyä ja tietoa sekä uudet toimintatavat kehittyvät tutkinnan myötä. Heikkisen, Rovion ja Syrjälän (2010, 29) toimintatutkimus yhdistää käytännön ja teorian. Kehitystyön toimintatutkimuksellinen osio oli erityisesti esikartoitukset, sekä opiskelijoiden rekrytointitapahtumaan osallistuminen kauneudenhoitoalan toimijoiden, opiskelijoiden sekä kauneudenhoitoalan opettajien tiimin kesken. Heikkisen, Rovion ja Syrjälän (2006, 19) mukaan toimintatutkija osallistuu tutkimaansa toimintaan tehden tutkimuskohteeseensa tarkoitukselliseen muutokseen tähtäävän väliintulon, intervention. Toimintatutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija, eikä hän edes oletta olevansa ulkopuolinen tai neutraali. Sen avulla pyritään valamaan uskoa ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin.

Heikkinen, Rovio ja Syrjälä (2006, 29) painottavat tutkijan aseman käynnistävän muutosta ja rohkaisevan ihmisiä tarttumaan asioihin, jotta niitä voidaan kehittää paremmiksi. Opinnäytetyön kehittämistyön osuudessa tutkija toimi aktiivisesti kehittämisympäristössä. Toimintatutkimukselle on Toikon ja Rantasen (2009, 28) mukaan tyypillistä kehittämistyön syklisyys, joka sisältää eri vaiheita, joissa käytäntö ja reflektio vaihtelevat.

Kehittämishankkeen aluksi toteutin esihaastattelut puhelimitse kolmelle eri pääkaupunkiseudun kauneudenhoitoalan toimijalle. Testasin samalla ensimmäisen kerran alustavaa teema-haastattelun pohjaa. Myöhemmin tein myös yritysvierailun jokaiseen yritykseen ja tapasin siellä yrityksen toimitusjohtajan ja muuta henkilökuntaa. Kyseiset kauneudenhoitoalan toimijat eivät tunteneet ammatillisen koulutuksen nykyistä toimintamallia, eivätkä tienneet sen tuomista mahdollisuuksista verrattuna aikaisempaan ammatillisen koulutuksen toimintamalliin. Esikartoituksessa selvisi toimijoiden toivovan entistä parempaa ja tehokkaampaa yhteistyötä työpaikalla järjestettävään koulutukseen oppilaitoksen ja yritysten välillä. Heidän tietääkseen kukaan yrittäjä ei ole täysin tyytyväinen uuden ammatillisen uudistuksen mukanaan tuomiin uudistuksiin. Esikartoituksen pohjalta selvisi yrittäjien toiveita liittyen työelämäharjoittelun pituuteen, ajankohtaan, opiskelijoiden osaamistasoon, hakemiseen ja näyttöjen ar-

vioimiseen. Lisäksi sain muuta hiljaista tietoa liittyen uuden ammatillisen koulutuksen uudistuksen tuomiin epävarmuus tekijöihin yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyön välillä. Niiden pohjalta laadin myös kehittämistyön teoreettista viitekehystä. Kaikkia esikartoituksen kysymyksiä ja tutkimuksen lopullisia haastattelukysymyksiä ohjasi myös laki ammatillisesta koulutuksesta (153/2017). Kaikki esihaastatellut kauneudenhoitoalan toimijat pitivät toimeksiantajana lisäksi opinnäytetyöni aihetta erittäin tärkeänä, joten päätin tehdä kehittämistyön kyseisestä aiheesta.

Opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tuomi ja Sarajärvi (2002, 33) toteavat, että laadullista tutkimusta voi kutsua myös ymmärtäväksi tutkimukseksi, jolloin metodina on käytetty eräänlaista eläytymistä tutkimuskohteisiin liittyvään henkiseen ilmapiiriin, motiiveihin, ajatuksiin ja tunteisiin. Tieteen tavoitteena on kuitenkin Puusan ja Juutin (2011, 11-12) mukaan myös selittää, kuvata ja ymmärtää todellisuutta, johon pyritään luomalla teorioita, jotka ovat käsitteiden avulla luotuja väitteitä. Tieteen tunnusmerkkejä ovat erilaiset kriteerit, kuten kriittisyys, järjestelmällisyys, objektiivisuus, puolueettomuus ja sen on oltava hyvin perusteltua. Kaakkuri- Knuuttila ja Heinlahti (2006,222) korostavat tieteellisestä tietoa tutkimustuloksista olevan vasta sitten kun tiedeyhteisö hyväksyy sen kriittisen keskustelun jälkeen.

Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne ja Paavilainen (2013, 139) korostavat, että tutkimuksen pätevyys ja laatu ovat tutkimusprojektin tai tutkijan toimintaa, eivätkä erillinen ilmiö tutkimuksen sisällä. Tutkijalta edellytetään jatkuvaa oman toiminnan ja asioiden ajattelemista, tarkistamista, kyseenalaistamista, teoretisointia ja kysymistä. Kehitystyön alussa tavoiteltiin sitä, että Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 221) painottamat kerätyn aineiston ydinasiat analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko toteutuisivat monipuolisesti. Tuomen ja Sarajärven (2018, 111) mukaan teoriaohjaavassa ja aineistolähtöisessä analyysissä aineiston hankinta eli tutkittavan ilmiön käsitteenä määrittely on vapaata suhteessa teoriaosan jo tutkittavan ilmiön tiedettyyn tietoon. Kehitystyön teemahaastatteluja analysoidaan aineistoanalyysin, teemoittavan sisällönanalyysin avulla.

Laadullisen tutkimuksen tyypillisiin piirteisiin Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 155) mukaan tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Lisäksi tulisi suosia metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja mielipiteet pääsevät esille. Ruusuvuori & Nikander & Hyvärisen (2010, 13) mukaan laadulliselle analyysille on tyypillistä aineiston ja tutkimusongelman olevan tiiviissä vuoropuhelussa keskenään. Harvoin aineisto tarjoakaan suoria vastauksia alkuperäiseen tutkimusongelmaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on ollut kuvata ja luoda tulkintoja tutkimuskohteen ilmiöstä. Ronkaisen, Pehkosen, Lindblom-Ylänneen & Paavilaisen (2013, 22) mielestä ymmärtämistä tiedon muotona perustuu kommunikaatioon. Ymmärtäminen tapahtuu tietämisenä kerronnallisen

maailman edellytysten ja rajoitusten alueella. Sen vuoksi esimerkiksi teemahaastattelut yhtenä kehittämistyön tutkimuksellisenä menetelmänä ovat tuloksellisia. Tuomi (2007, 138) korostaa haastattelun ja kyselyn eron liittyvän suoraan kielelliseen vuorovaikutukseen. Kyselystä kielellinen vuorovaikutus puuttuu pääsääntöisesti tai kokonaan.

Tuomi (2007, 141) korostaa ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa osallistuvien määrän olevan keskeinen, sillä se liittyy laatuihin kuten edustavuuteen, tieteelliseen ja yleistettävyyteen. Kehitystyön kaikki kauneudenhoitoalan toimijoiden haastateltavat valittiin sen mukaan, että voisi saada mahdollisimman kattavan näkemyksen eri tavoilla, eri työnkuvin ja erilaisissa kauneudenhoitoalan yrityksissä toimivien mielipiteitä, ajatuksia ja tunteita uuteen ammatilliseen koulutukseen liittyen kauneudenhoitoalalla ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Kymmenen teemahaastattelua saavutti tutkimuksen saturaatiopisteen ja todensi tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 41) painottavat, että haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuva haastateltavan käsityksistä, kokemuksista, ajatuksista ja tunteista. Tutkijan käsitys todellisuuden luonteesta määrää sen kuinka hän tehtäväänsä lähestyy.

Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa haastattelija ja jossain määrin myös haastateltava saa kuvan, joskin epätäydellisen vastapuolen ajatuksista ja elämysmaailmasta. Tutkimushaastattelu on osa laajempaa tieteellisen päättelyn ketjua ja sillä on välillinen arvo tutkimusprosessissa. Lisäksi haastattelu on kieleen, merkitykseen ja käsitteisiin perustuvaa toimintaa. Jokainen haastatteluun osallistuja tuo tilanteeseen myös aiemmat kokemuksensa, joihin suhteutettuna haastattelu tulkitaan (Hirsjärvi, Hurme 2008, 41).

Kehitystyön toinen tutkimuksellinen vaihe oli opiskelijoiden osallistava tutkimus, joka toteutettiin laadullista menetelmää käyttäen, verkkokyselynä. Laaksosen, Matikaisen ja Tikan (2013, 194) mukaan tutkimuksellisten näkökulmien olisikin syytä kehittyä, koska verkkokeskustelun ja -vuorovaikutuksen muodot ja välineet muuttuvat nopeasti. Verkkokeskustelut voidaan heidän mukaansa jakaa synkronisiin palveluihin, jossa kyse on reaaliaikaisesta viestinnästä (esimerkiksi chat- keskustelu) ja asynkronisiin palveluihin (esimerkiksi sähköposti). Internet on nimenomaan väline, joka on luotu vuorovaikutusta ja keskustelua varten. Vuorovaikutuksen analysointiin voi käyttää useita eri menetelmiä. Arpon (2005, 17) mukaan internet-keskusteluryhmät voidaan myös nähdä ikään kuin uuden teknologian mahdollisuuksista nousevana kirjallisen ja suullisen kulttuurin rajankäyntinä tai kommunikaatiota koskevien ajattelutapojen muutosten kokeilulaboratoriona.

Etuna Laaksosen, Matikaisen ja Tikan (2013, 84, 223) mukaan verkkokyselyn toteuttamisen helppous ja edullisuus, sillä kyselylomake taltioi vastaukset suoraan sähköiseen muotoon. Ongelmaksi heidän mukaansa voi olla valikoitumisen hallitseminen ja vastaajien rekrytointi. Ongelmakohdilta voidaan kuitenkin heidän mukaansa välttyä, mikäli tavoiteperusjoukkona on

joku pieni, internetiä paljon käyttävä populaatio. He painottavat verkkokeskusteluiden olevan media- ja yhteiskuntatutkimuksessa hyviä aineistoja, joiden avulla voidaan tutkia kansalaisten mielipiteitä ja tiedontarpeita. Verkkokeskustelut ovat täysin tutkijasta riippumatonta aineistoa, sillä verkossa ihmiset itse nostavat esiin aiheita, joita he pitävät tärkeinä ja päättävät itse keskustelun kulun. Siinä tutkijan kykenemättömyys vaikuttaa aineiston muotoutumiseen saattaa tosin olla haasteellista.

Kehitystyössä opiskelijoille suunnatussa osallistavassa tutkimuksessa käytettiin aivoriihi menetelmää. Siitä tarkempi kuvaus tähän tutkimukseen liittyen on ”brainwriting”, sillä osallistujat ideoivat verkkoalustassa ryhmässä täysin ilman keskustelua. Aivoriihi eli brainstorming on Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2014, 160-162) yksi luovan ongelmaratkaisun standardimenetelmistä, jota kutsutaan myös ideointipajaksi, sillä uusia ideoita tuotetaan ryhmässä. Siinä ryhmä pyrkii vetäjän johdolla ideoimaan ratkaisua johonkin ongelmaan tai keksiä uusia lähestymistapoja. Aivoriihikokous alkaa esivaiheella, jossa rajataan ja asetetaan tavoitteet. Lämmittelyvaiheessa pyritään vapautumaan mieltä rajoittavista tekijöistä ja ennakkoluuloista. Ideointivaihe aloitetaan vapaalla ideoinnilla ja valintavaiheessa syntyneitä ideoita ja ajatuksia pyritään tarkastelemaan ja arvioimaan. Ideointivaiheen jälkeen uudet ideat ja ajatukset laitetaan suosituimmuus järjestykseen, josta erottuu osallistujien tärkeimmiksi nostetut mielipiteet ja tuotokset.

## 5.1 Kauneudenhoitoalan toimijoiden teemahaastattelut

Teemahaastattelussa haastateltavien kanssa keskustellaan luottamuksellisesti kiinnostuksen kohteena olevasta teemasta. Keskustelussa haastateltavaa rohkaistaan kertomaan mahdollisimman avoimesti kaikki asiat syvällisen ymmärryksen saamiseksi, kuvaavat teoksessaan Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2014, 109). Opinnäytetyössä käytettiin esihaastattelujen jälkeen ensimmäisenä tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Lomaketta testattiin etukäteen esikartoituksena kolmelle eri kauneudenhoitoalan toimijalle, jotta tutkimuskysymykset tarkentuisivat. Samalla voitiin todeta opinnäytetyön olevan erittäin toivottu kauneudenhoitoalan toimijoiden keskuudessa. He toivoivat saavansa mielipiteensä oppilaitokseen kuuluviin myös kehittämishankkeen kautta. Esitutkimuksesta olikin paljon hyötyä aiheen rajaamisessa ja tutkimuskysymyksiä selventämisessä lopullista tutkimusta varten. Kaikki esitutkimukset suoritettiin puhelinhaastatteluilla ja sen jälkeen myös kyseisten toimijoiden luona yritysvierailuilla. Tämän lisäksi oli useita muita yritysvierailuja ja soittoja eri pääkaupunkiseudun yrityksiin, jotta opiskelijoiden työelämässä oppimisen haasteet ja mahdollisuudet hahmottuivat selkeämmin. Kerätty tieto jäseneltiin, raportoitiin ja sitä hyödynnettiin saman tien oppilaitoksessa.

Opinnäytetyön tutkimuksen teemahaastattelut toteutettiin pääkaupunkiseudun kauneudenhoitoalan toimijoille. Haastateltavat varasivat haastatteluun aikaa keskimäärin noin puoli tuntia ja haastattelut kestivät keskimäärin 20 minuuttia. Pääosin teemahaastattelulomaketta käytettiin tutkimukseen liittyvien yritysvierailujen yhteydessä, jolloin vastaukset kerättiin luonnollisissa ja vuorovaikutuksellisissa yhteyksissä. Kaksi teemahaastattelua kerättiin puhelinhaastatteluna, jolloin siitä puuttui tietyt vuorovaikutukselliset piirteet, kuten kehon liikkeet, ilmeet jne. Tällöin tulkinnallisuus perustui enemmän kielellisiin piirteisiin. Kuitenkin molemmilla keinoilla teemahaastattelut onnistuivat hyvin. Yksi teemahaastattelu toteutettiin lomakkeella, jolloin haastateltava pystyi antamaan avoimia vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Tämä keino osoittautui kaikista heikoimmaksi vastausmenetelmästä ja vastaukset olivat erittäin lyhyitä ja niistä paljastui vastaajan kiire. Vastaajan kiire oli yksi syy, miksi valitsimme yhteisesti lomakepohjan verrattuna puhelinhaastattelun tai haastattelun tapaamisen yhteydessä. Jokainen vastaus oli yksilöllinen ja tärkeä. Sitten kun saavutettiin toivottu saturaatiopiste haastatteluja ei enää kerätty. Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2014, 111) kuvaavat saturaatiopisteen olevan saavutettu, sitten kun uudet haastattelut eivät enää tuota uutta tietoa kehittämistehtävän kannalta. Heidän mielestään haastatteluaineiston analyysissä aineiston määrä ei vaikuta siihen, eikä korvaa laatua.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 85-87) toteavat haastattelun etuna tutkimusmenetelmänä on ennen kaikkea joustavuus, sillä silloin haastattelijalla on mahdollisuus oikaista väärinkäsityksiä, selvittää ilmausten sanamuotoa, mahdollisuus toistaa kysymys ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Joustavaa on myös se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija kokee aiheelliseksi haastattelun aikana. Tavoitteena teemahaastattelussa on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Avoimuudessaan se on lähellä syvähaastattelua, mutta siinä edetään tiettyjen etukäteen valittujen keskeisten teemojen varassa.

Laadullisissa tutkimuksissa Tuomen ja Sarajärven (2018, 98) mukaan ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyritään kuvaamaan jotain tapahtumaa tai ilmiötä, ymmärtämään tietynlaista toimintaa tai löytämään teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Kauneudenhoitoalan toimijat osallistuivat teemahaastatteluun mielellään ja vaikuttivat todella motivoituneilta tutkimuksesta ja sen tavoitteista. Haastateltavat varasivat haastatteluun aikaa keskimäärin noin puoli tuntia ja haastattelut kestivät keskimäärin 20 minuuttia. Kaikki keskustelut nauhoitettiin ja puhtaaksikirjoitettiin. Aineistoa kertyi kaikkiaan viisikymmentäkolme sivua (fontti Calibri, riviväli 1,5). Opinnäytetyön syvähaastatteluista litteroitaessa voitiin todeta yhteneväisiä ja eriäviä mielipiteitä pääkaupunkiseudun toimijoiden kesken. Tämän avulla keskeiset vastaukset tutkimusongelmaan hahmottuivat yhä selkeämmäksi kokonaisuudeksi.

## 5.2 Osallistava tutkimus opiskelijoille

Tutkimuksessa käytettiin yhteiskehittämisen verkkotyökalua, nimeltään Innoduel, johon opiskelijat kirjaavat vastauksensa nimettömästi. Vastatessaan osallistajat voivat vertailla anonyymisti muiden antamia vastauksia, jolloin osallistujien yhteinen näkemys syntyy reaaliaikaisesti. Osallistavan tutkimuksen tavoitteena oli saada eri kohderyhmien yksilöt osallistumaan ja analysoimaan itse omia ajatuksiaan. Lisäksi näin saatiin uutta relevanttia ja oivaltavaa tietoa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ajatellen. Näin on mahdollista hyödyntää laadullista tutkimusmenetelmää monipuolisesti. Kehittämistutkimus aloitetaan usein käytännöstä nousseiden kehittämistarpeiden vuoksi.

Innoduel osallistavan tutkimuksen avulla hiljainen tieto saatiin hyötykäyttöön kuuntelemalla ihmisten henkilökohtaisia näkemyksiä. Kyseisen menetelmän avulla jokaisen näkemys saatiin hyödynnettyä ja haluttu kohdejoukko osallistui helposti ja tehokkaasti. Innoduel toimi yhteiskehittämisen ja ideoinnin apuvälineenä, jolloin se vahvisti oppimista ja aiheen käsittelyä. Osallistava osallistuminen vahvistaa itseohjautuvuutta, luo positiivista ilmapiiriä ja pyrkii ratkaisukeskeisyyteen (Innoduel, 2019). Salganik ja Levy (2015) toteavat tutkimuksessaan, että perinteisessä lomakekyselyssä luodaan raamit, joissa on mahdollisuus vastata vain yhdellä vastauksella. Teknologian kehitys luo uusia niin sanottuja hybridi menetelmiä, joissa yhdistyy eri tiedonkeruumenetelmien ja odottamattomalle tiedolle avoimien menetelmien edut. Kyseiset hybridi menetelmät voivat tuottaa uusia oivalluksia parivertailun avulla verkkoalustaa hyödyntäen, Salnikin ja Levyn tutkimuksessa puhutaankin wikitutkimuksesta.

Opiskelijat valikoitiin osallistavaan tutkimukseen niin, että he opiskelivat kosmetologi- ja kosmetiikkaneuvoja osaamisalalla. Tutkimus toteutettiin Stadin ammatti- ja aikuisopistossa, kampuksella kaksi, Meritalon toimisteessä elokuussa vuonna 2019. Opiskelijat saivat itse päättää tutkimukseen osallistumisesta ilman vanhempien suostumusta, sillä he ovat kaikki yli 18 vuotiaita. Tutkimusryhmän opiskelijat valittiin muuten satunnaisesti ja tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Myös pääkaupunkiseudun toimijoille kohdistettuun teema-haastatteluun valittiin tutkittavat satunnaisesti ja he ovat yli kahdeksantoista vuotiaita. Kuula (2006, 201, 206) painottaa yhden parhaiten tunnettuja ihmistieteiden tutkimuseettisiä normeja olevan juuri tunnistettavuuden estäminen. Sen lähtökohtana on tarve suojella tutkittavia tutkintajulkaisun mahdolliselta negatiiviselta huomiolta. Kuulan mukaan tutkijoiden täytyy kunnioittaa myös teksteissään tutkittavien ihmisarvoa, myös siinä tapauksessa, että tutkija ei hyväksyisikään tutkittavien arvomaailmaa tai olisi heidän kanssaan samaa mieltä eri tutkimuskysymyksiä vastauksista.

Ennen tutkimuksen aloittamista opiskelijoille ja työelämän toimijoille annettiin tutustuttavaksi myös tutkimusta koskeva tiedotusasiakirja, joten he tiesivät tutkimuksen reunaehdot.

Jokainen haastateltava sai itse päättää, että haluaako hän osallistua tutkimukseen vai haluaako keskeyttää tutkimuksen. Vastaamalla tutkittavat osoittavat suostumuksensa tutkimukseen. Tulokset raportoidaan ja julkaistaan Stadin ammatti- ja aikuisopistossa koulutuspäällikölle ja niitä käsitellään oppimisyhteisön tiimipalavereissa hius- ja kauneudenhoitoalan osastolla. Tulokset ovat opinnäytetyön mukaisesti julkisia. Tutkimusaineistoa käsitellään ja säilytetään tutkimuksen teon ajan hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistettua, viimeistään 31.12.2020.

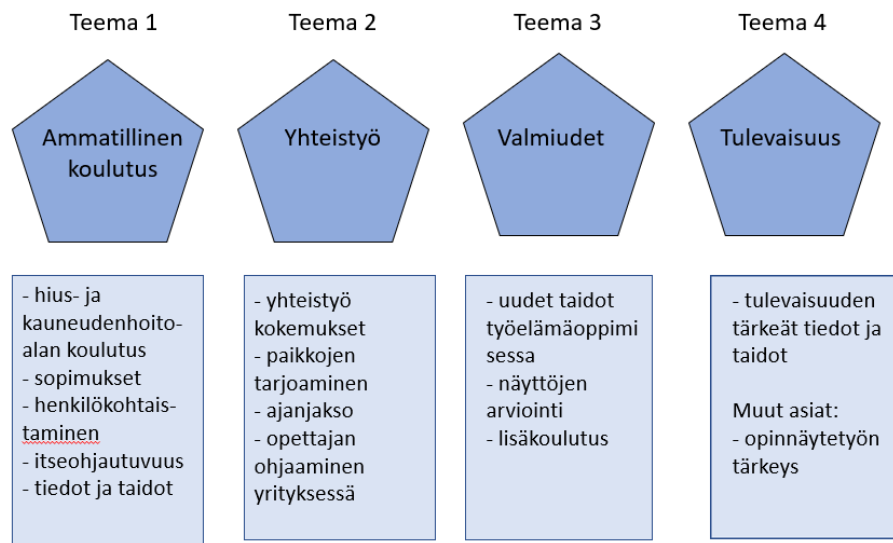
Tutkimusaineisto ei sisällä henkilöiden tunnistetietoja, joten tutkimus on eettisesti täysin hyväksyttävä. Kuulan (2006, 21) näkökulman mukaan eettisten normien ja lakien tuntemus auttaa konkreettisten ratkaisujen tekemisessä, mutta tutkimustyöhön liittyvistä valinnoista ja ratkaisuista kantaa vastuun tutkija itse. Valitsin osallistavan laadullisen tutkimusmenetelmän, jotta tutkittavat voivat esiintyä tutkimuksessa täysin anonymisti. Innoduelin laatima osallistava haastattelukysely luodaan virtuaalisesti sivuilla, johon käyttäjillä on tunnukset. Osallistujien tietoja ei rekisteröidä Innoduel palvelussa. Osallistujat voivat tutkimuksen aikana jättää vastauksia ja parivertailla niitä täysin anonymisti. Osallistujia ei tunnisteta missään tutkimuksen vaiheessa. Tutkimukseen osallistuneiden yksittäisten henkilöiden tunnistetietoja ei ilmaista tutkimusraportissa tai muulla tavoin. Innoduel tallentaa organisaatiosta ainoastaan käyttäjän sähköpostiosoitteen. Kuula (2013, 22) painottaa analyttisessä etiikassa pohdittavan, että onko jokin normatiivinen tutkimusväite oikea tai väärä. Osallistava tutkimus tuottaa tutkittavien omia vastauksia, jolloin vastaukset ovat normatiivisen etiikan mukaan eettisesti täysin hyväksyttäviä.

Opiskelijoiden nykytilan kartoituksen pohjalta pyrittiin kehitystyössä muokkaamaan johtopäätös, joka on jonkin vaihtoehdon valinta, rajaus tai hylkääminen. Niistä kertyy yhdessä muiden tutkimusten kanssa tulevat toiminnot ja suunnitelmat. Vehviläisen (2001, 83) mukaan työharjoittelukokemuksia arvioidaan siltä kannalta, onko opiskelija kokenut työpaikan itselleen sopivaksi. Kokemuksia voidaan myös eritellä opiskelijan suoriutumisen kannalta, jolloin niistä etsitään asennetta ja valmiuksia tai niiden muuttumista koskevaa informaatiota.

Opinnäytetyön analysointitapa on laadullisen tutkimuksen metodeista sisällönanalyysi, jonka avulla Tuomen ja Sarajärven (2018, 107, 108) mukaan etsitään merkityssuhteita ja kokonaisuuksia, jotka esitetään sanallisina tulkintoina eikä numeerisina tulkintoina. Tutkimusaineiston analyysi aloitettiin aineiston pelkistämällä, jonka kautta aineistosta karsittiin pois tutkimusongelman kannalta epäolennainen tieto. Litteroitu haastatteluaineisto tiivistettiin ja pilkottiin pienempiin osiin eri tutkimuskysymyksistä muodostuneiden teemojen alle. Sen jälkeen tutkimusaineisto ryhmiteltiin uudelleen eri teemojen alle uusiksi kokonaisuuksiksi. Ryhmitteilyn perusteella aineiston haastattelujen tuloksia voitiin avata.

## 6 Tutkimustulokset ja tuotokset

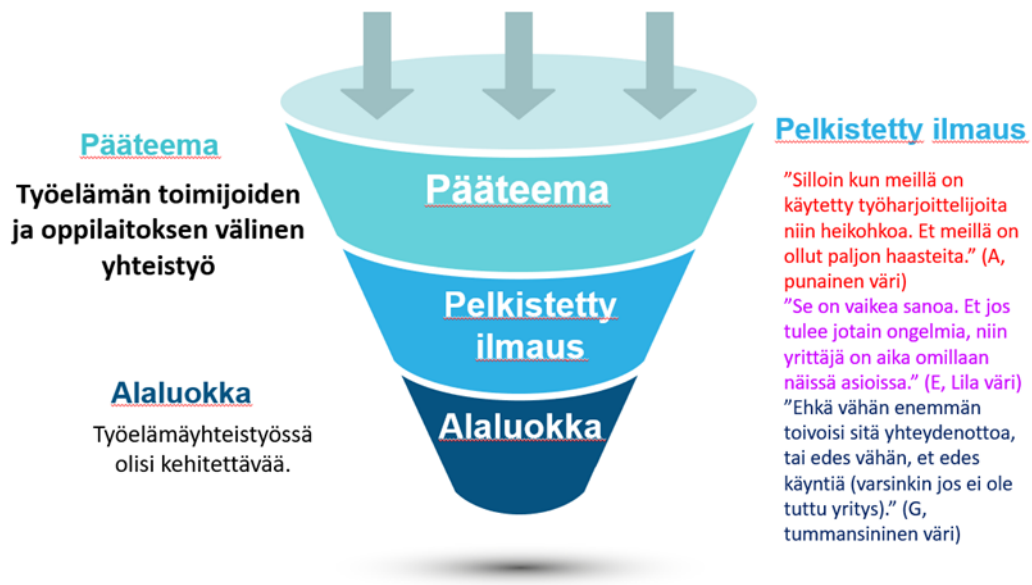
Opinnäytetyön tulokset syntyivät tehtyjen teemahaastattelun pääteemojen avulla. Niitä olivat yrityksen taustatiedot, uusi ammatillinen koulutus, työelämä toimijoiden ja oppilaitoksen välinen yhteistyö, yrityksen valmiudet työelämäoppimista ajatellen ja työelämässä oppimisen tulevaisuus. Seuraavaksi vastaukset ryhmiteltiin ja jaettiin värikoodien ja aakkosten mukaan. Bazeley ja Jackson (2013, 130-132) kuvaavat luokittelun yksinkertaistavan tutkimuksen tutkintatapaa käytännössä ja selkeyttävän myös teemojen arvomaailmaa suhteessa tutkittavaan asiaan. Heidän mukaansa kannattaa tutkia niitä teemoja, joiden yleisimmin uskotaan kuvaavan tutkittavaa asiaa tai ilmiötä. Teemahaastattelujen tulokset ovat luettavissa tarkemmin luvussa 6.1. Kuviossa viisi kuvataan teemahaastattelun eri teemat ja sisältö haastattelukysymyksissä.



Kuvio 5: Sisällönanalyysin teemat ja luokittelu

Tallennettu laadullinen aineisto on usein tarkoituksenmukaista kirjoittaa puhtaaksi sanasani- sesti eli litteroida. Ruusuvoori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 423, 433) korostavat, että ke- rätty, mutta vielä muutoin käsittelemätön tutkimusaineisto saattaa näyttäytyä tutkijalle jon- kinlaisena hahmottomana massana, joka koostuu ääni- tai videonauhoitetusta ihmisten pu- heesta. Mikäli aineisto on tallennettu ääninauhoituksin, yksi lähestymistapa on litterointi. Tutkimusta koskeva tutkimuskirjallisuus tunnistaa litteroinnin teoreettisena toimintana, jonka avulla aineisto muuntuu helpommin hallittavaan muotoon. Se voidaan tehdä valikoiden tai

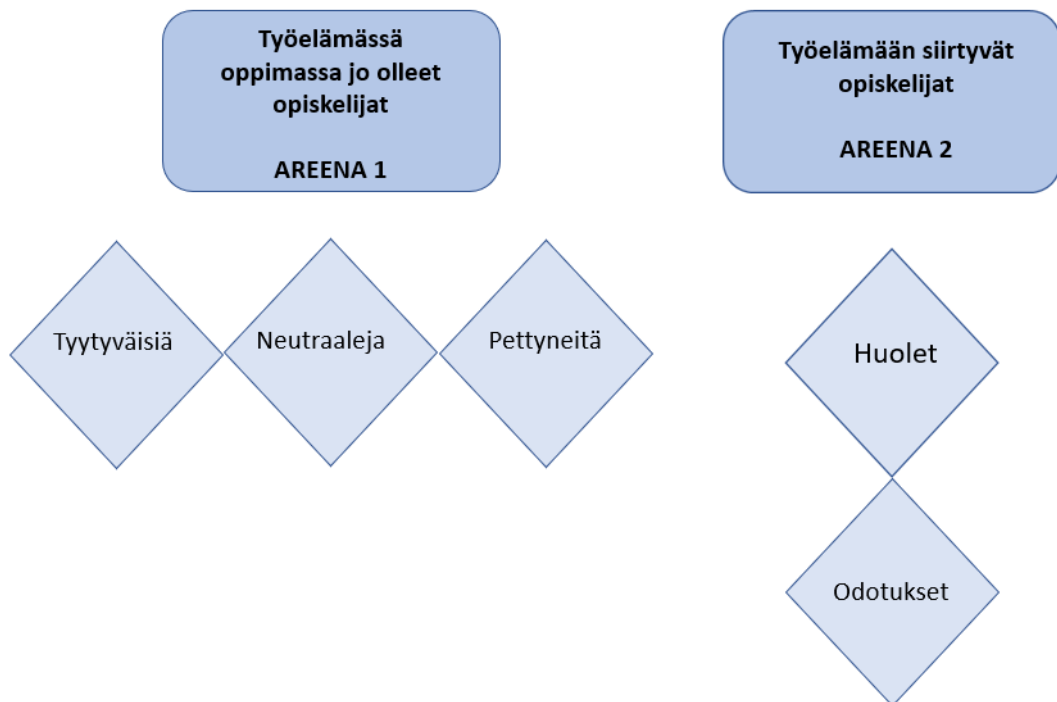
koko kerätystä aineistosta esimerkiksi teema- alueiden mukaisesti (Hirsjärvi, Liikanen Remes ja Sajavaara, 1992, 222). Tämän kehitystyön tallennettu laadullinen aineisto kirjoitettiin kokonaisuudessaan puhtaaksi. Joitain haastateltavien lauseita lainataan tutkimustuloksissa ilman täytesanoja. Täytesanoja ovat esimerkiksi sana ”tota” ja ”niinku”, joita saattaa esiintyä useita kertoja yhden lauseen aikana. Teemahaastatteluiden analyysissä käytettiin aineistanalyysia. Missään analysoinnin vaiheessa ei käytetty mitään erillisiä tietokoneille suunnattua analyysiohjelmaa ja tutkija toteutti ne täysin itsenäisesti. Kuviossa kuusi kuvataan sitä, kuinka teemahaastattelujen aineistoa ryhmiteltiin ja tulkittiin.



Kuvio 6: Esimerkki aineiston ryhmittelystä ja tulkimisesta

Opiskelijoille toteutettu tutkimus toteutettiin kahdessa ryhmässä. Ensimmäisessä ryhmässä oli jo työelämässä olleita opiskelijoita. Heidät oli valittu satunnaisesti. Opiskelijoita oli tuossa ryhmässä yhteensä kaksikymmentä kolme. Heille esitettiin ensin kysymys siitä, että ovatko he tyytyväisiä tai pettyneitä kokemaansa työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Mikäli heidän vastauksensa olivat neutraaleja, niin he ohjautuivat vastaamaan millä tavoin työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta saisi antoisampaa. Sen jälkeen he ohjautuivat areenalle, jossa he valitsivat itselleen tärkeimpään järjestykseen kaikkien näkyvillä olevat vastauksien pohjalta. Tutkimuksen toisessa ryhmässä olivat opiskelijat, jotka eivät vielä ole olleet työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa. Myös kyseisessä ryhmässä oli kaksikymmentäkolme opiskelijaa. Heille esitettiin vastaavasti kaksi kysymystä, jotka koskivat odotuksia ja huolenaiheita aiheeseen liittyen. Kaikki luokkatilaan ryhmittäin tulleet, yhteensä neljäkymmentäkuusi opiskelijaa osallistui tutkimukseen.

Yksi opiskelija pystyi tuottamaan osallistavan tutkimuksen aikana anonymisti useampia vastauksia, joista kyseisellä areenalla olleet seuraavassa vaiheessa äänestävät itsenäisesti tärkeimmän. Näin kaikki vastauksien sisällöstä, sekä niiden tärkeydestä voi lopuksi muodostaa kokonaiskuvan. Virhemarginaali jokaisen areenan vastaajista on +-1. Lopuksi tarkka osallistujamäärä tarkistettiin selaimien määrän mukaan. Tilaisuus luokahuoneessa oli kaikille opiskelijoille hyvin keskittynyt ja jokainen antoi toiselleen hyvän työrauhan. Tarvittaessa opiskelija auttoi toista, mikäli esiintyi kielellisiä haasteita. Verkkoalusta toimi käytännössä erittäin hyvin. Tutkimus toteutui käytännössä todella hyvin. Molempiin kahteen ryhmään oli varattu vastausaikaa noin 30min ja se riitti kaikille opiskelijoille oikein hyvin. Mikäli joku opiskelija oli aiemmin valmis, odotti hän hyvin kärsivällisesti ja hiljaa ajan päätymiseen saakka. Kuviosta seisemän selviää Innoduel kyselyn kysymykset verkkoalustalla.



Kuvio 7: Opiskelijoille suunnatun verkkokyselyn areenat

Lopuksi vastaukset käsiteltiin ryhmässä ja se oli opiskelijoiden mielestä hyvin antoisaa. Heistä oli todella mielenkiintoista nähdä parivertailun tulokset. Tutkija oli todella iloinen siitä, että kaikki opiskelijat keskittyivät kysymyksiin hyvin. Myös haastattelun toteuttaminen oli teknisesti onnistunut. Tutkimusta toteuttamassa oli myös yksi Innoduel- menetelmän kehittäjästä. Opiskelijat osallistuivat verkossa toteutettavaan osallistavaan tutkimukseen koko tutkimuksen

ajan mielellään ja vaikuttivat motivoituneilta tutkimuksesta ja sen tavoitteista. Ohessa kuviossa kahdeksan kooste siitä, kuinka opiskelijoiden vastaukset jakautuivat eri areenoille ja kuinka monta vastausta he tuottivat.



Kuvio 8: Opiskelijoiden määrä kahdessa ryhmässä, sekä vastausten määrä

### 6.1 Teemahaastattelujen tulokset

Haastattelumenetelmä on Ojasalon ym. (2014, 106) mukaan yksi kaikista suosituimmista tiedonkeruumenetelmistä, koska haastattelemalla voidaan saada syvällistäkin tietoa kehittämistyön aihepiiristä. Tutkimuskysymykset laadittiin niin, että niiden avulla selviäisi hyvin kokonaiskuva. Nikander ja Hyvärinen (2010, 426- 427) painottavat litteroinnin tarkkuustaso määräytyvän ennen kaikkea tutkittavan ilmiön mukaan. Mitä rajatumpi ilmiö on niin sitä tarkempaa litterointia on mahdollista tehdä, sillä jo puheesta tekstiksi muunnettu litteraattia on jo analysoitavasta tilanteesta kertaalleen tulkittu. Keskustelutilanteesta ensisijainen aineisto on tehty nauhoite, mutta isompien kokonaisuuksien hahmottaminen nauhoitettua puhetta kuuntelemalla olisi miltei mahdotonta.

Haastattelukysymyksiä teemat on kuvattu viereiseen taulukkoon, jonka rinnalle oli kirjoitettu keskeiset havainnot, sekä vaikutukset kehitystyöhön. Taulukko selkeyttää hyvin sitä, että mitä haastattelukysymyksiä tavoite on ja onko kysymyksellä oikeasti merkitystä hankkeen toteuttamiseen käytännön tasolla. Opinnäytetyössä tehtyjen teemahaastattelun pääteemoina olivat yrityksen taustatiedot, uusi ammatillinen koulutus, työelämä toimijoiden ja opilaitoksen välinen yhteistyö, yrityksen valmiudet työelämäoppimista ajatellen ja työelämässä

oppimisen tulevaisuus. Jokaisesta pääteemaan kuuluvasta kysymyksestä löydettiin ryhmittelyn avulla aineistoa kuvaavia käsitteitä ja luokitteluja aineiston sisällönanalyysin avulla. Tutkimukseen on valikoitu eri kokoisia yrityksiä, jotka ovat profiloituneet kauneudenhoitoalalla eri tavoin. Kaikki kauneudenhoitoalan toimijat työskentelevät pääkaupunkiseudun yrityksissä. Teemahaastattelun tutkimuskysymyksiä ei kohdennettu koskemaan mitään yksittäistä oppilaitosta ajatellen, vaan tutkimukseen osallistujat kommentoivat vastauksissaan kokemuksiaan liittyen kaikkiin kokemuksiinsa eri kauneudenhoitoalan ammatillisiin oppilaitoksiin ja opistoihin ympäri Suomen, mutta pääasiassa koskien pääkaupunkiseudun oppilaitosten ja opistojen kanssa tekemäänsä yhteistyötä.

Ensimmäisellä teemakysymyksellä kartoitettiin toimijoiden ennakkotietoja ja -käsityksiä liittyen uuteen ammatilliseen koulutukseen ja sen tuomiin uudistuksiin. Vain kahdella kymmenestä tutkimukseen osallistuneesta kauneudenhoitoalan toimijasta oli mielestään kattavasti tietoa uudesta ammatillisesta koulutuksesta ja hius- ja kauneudenhoitoalan tutkinnosta. Viisi haastateltavaa oli kuullut siitä jonkin verran työkavereiltaan, yhteistyökumppaneiltaan tai mediasta. Huhuilla oli kuitenkin jo varsin kauaskantoiset seuraukset, sillä jotkut yrittäjistä eivät enää halunneet ottaa opiskelijoita yritykseensä oppimaan. Kaksi haastateltavista kokivat uudistukset pelkästään hyvänä.

Mun mielestäni toi on mitä mä olen siitä kuullut, niin sen perusteella sulaa huluutta. Että en voi ymmärtää tämmöiseen systeemiin menemistä ollenkaan. (B)

En ole varsinaisesti mitään suoraa dataa lukenut, mut sit lähinnä jotain kollegoilta kuultua. Sanotaan, että kauhisteluperäistä keskustelua. Et hirveen mitään positiivista ei ole vielä kantautunut. Ymmärryksenä on se, että opiskelijat ovat entistä vähäisemmällä pohjatiedoilla liike- elämään tulossa. (C)

Olen ollut aika pitkälle näiden yhteyshenkilöiden kautta, ketkä näiden oppilaitoksissa puhuvat asiasta. Oon tiedotusvälineistä kuullut asiasta. Mutta itse en ole konkreettisesti tutustunut, mutta en voi väittää, että olisin tarkemmin tutustunut näihin sisältöihin. (E)

Myös hius- ja kauneudenhoitoalojen yhdistyminen yhdeksi tutkinnoksi jakaa kauneudenhoitoalan toimijoiden mielipiteet. Myös eri teemojen yhteydessä kauneudenhoitoalan toimijat nostivat esille haluavansa tietää enemmän niistä perusteista minkä vuoksi kauneudenhoitoalan ja kosmetologin sekä parturi- kampaajan osaamisalat yhdistettiin hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnoksi.

Kyllä mä aika hyvin tiedän. Mutta kyllähän mua ainakin henkilökohtaisesti vähän pelottaa tää. Jos puhutaan, että saada yksilöllistä ohjausta ja sitten näistä tuleekin tällaisia moniosajia. Täytyy sanoa, että hius- ja kauneudenhoitoalan yhdistäminen ei ollut ainakaan sitä mitä me yrittäjät oltaisiin toivottu. Oltais haluttu mennä ennemminkin sen hyvinvointipuolelle enemmänkin kuin hiuspuolelle. Kyllä mä edelleen uskon, että se linja tulee olemaan se, että kosmetologi on kosmetologi ja kampaaja on kampaaja. Kyllä mä itse haluisin, että se

kosmetologi voisi syventää niitä taitojaan, kuten mikroneulaukseen ja muuhun sellaiseen siellä työelämässä. (F)

Moniammatillisuus varmasti tulee lisääntymään. Että tavallaan haetaan, tai asiakkaat odottavat sitä, että yhdestä paikasta saa hyvin erilaisia hoitoja. Ja kyllä mun täytyy sanoa niinkin, että jalkojen hoidon osuus tulee huomattavasti lisääntymään. Tavallaan osaaminen keskittyy isompiin yksiköihin. Helsingissä onkin jo apteekkeja, joissa on jo isompia ryhmittymiä, jotka tekevät siis jalkahoitoja ja muitakin hoitoja. (G)

Jonkinmoinen käsitys mulla on. Se on aika erikoinen. Just ollaan tuossa keskusteltu, että se on ehkä vähän vaikeata. Mun mielestä kauneudenhoitoalan ja parturikampaamo / parturikampaamot ovat kaks niin erillään olevaa ammattia, että oikeastaan ainut mikä yhdistää, niin ripsien ja kulmien värjäys. (H)

Toisella pääteemalla selvitettiin miten kauneudenhoitoalan toimijat kokevat oppilaitoksen ja työelämän yhteistyössä käyttämät sopimukset. Kolmelle haastatellulle koulutussopimuksen sisältö ja tavoitteet olivat tuttuja. Kahdelle haastateltavalle ne olivat tuttuja. Puolet haastatelluista eivät tunteneet koulutussopimuksen sisältöä tai tavoitteita.

Ei tämän hetkiset. Aikaisempi tuttu. Tiedän ne tavoitteet mitä niissä työharjoitteluissa on ollut ja on pitänyt saada tehtyä palveluita, joita kukaan ei ole kuitenkaan koskaan valvonut, kuinka paljon niitä on joku saanut. Ja sitten suoritetaan näyttö. (A)

Uudistuksen mukanaan tuomat uudistukset oppisopimusta koskevat asiat olivat monelle vieraita. Jotkut toimijat olisivat voineet kiinnostua oppisopimuksen mahdollisuuksista, mikäli heillä olisi siitä riittävästi tietoa.

Oppisopimushan voisi olla ihan hyvä, mutta mulla ei ole ihan täysin selvää se kuinka paljon oppisopimus opiskelijoilla on sitä koulua, siis koulussa opiskelua. (B)

Mitä nyt aikaisemmista ajoista siitä tiedän, niin hyvä keino se on sinällään, että yritykselle maksetaankin siitä ohjaamisesta. Itse olen ajatellut, että en pystyisi sitoutumaan siihen, jos opiskelu kestää kaks ja puoli vuotta. Enemminkin tällaiset parin kuukauden tai ihan maksimissaan puolen vuoden pätkät, on itsekin helpompi asennoitua siihen, että on sidoksissa siihen oppilaaseen. (C)

Mulla ei olo aikaa siihen, eikä resursseja. Se on iso työ ja vastuu. (E)

Opiskelijoiden itseohjautuvuus on osa uudistunutta ammatillista koulutusta. Kauneudenhoitoalan toimijat kokivat opiskelijoilla olevan itseohjautuvuutta vaihtelevasti. Usean mielestä itseohjautuvuus riippui opiskelijan yksilöllisyydestä ja iästä. Jotkut yrittäjät kokevat riskiksi ottaa työelämäoppimiseen opiskelijoita, koska heiltä puuttuu itseohjautuvuus. Opiskelijoiden itseohjautuvuus yhdistettiin myös opiskelijoiden motivaatioon ja asenteeseen alaa kohtaan.

Eräs kauneudenhoitoalan toimija kritisoi myös vahvasti soveltuvuuskokeiden puuttumista oppilaaksi otettaessa.

Opiskelijoiden itseohjautuvuudessa on mun mielestä nimenomaan tullut se riski, minkä takia me lopetettiin se työharjoittelijoiden ottaminen (A) Sen verran mitä mä olen nähnyt, niin ei ole (opiskelijoilla itseohjautuvuutta). Ne oli totaalinen farssi. Niin silloin mä jouduin tekemään sellaisen päätöksen, että mulla ei ole varaa pistää firman mainetta vaakalaudalle. (B)

No sanoisin, että kyllä se varmasti riippuu hyvin paljon oppilaasta, että ei siihen voi kyllä yhtä yhteistä linjaa sanoa. Hirveästi on ollut erilaisia ihmisiä ja opiskelijoita. (C)

Mulla on kyllä ollut erilaisia opiskelijoita. Toiset tulevat ja ovat tosia aktiivisia ja ne haluavat tehdä ja ovat kiinnostuneita alasta. Ei ole nyt ollut sitten niitä soveltuvuustestejä ilmeisesti. En tiedä millä perusteella ihmiset pääsee opiskelemaan. Mutta ei kaikki sovi kosmetologeiksi. (E)

Seuraavaksi tutkimuksessa kartoitettiin mitkä tiedot ja taidot kauneudenhoitoalan toimijat kokevat tärkeiksi opiskelijan siirtyessä ensimmäistä kertaa työelämään oppimaan. Usean vastaajan mielestä opiskelijalla tulisi olla kattavat ammatilliset perustaidot. Yrityksessä painotettiin ensimmäisen työpaikalla oppimisen yhteydessä syventämään opiskelijan taitoja ja tietoja käytännössä. Valtaosa heistä koki, ettei opiskelijan kannata siirtyä työelämään oppimaan liian aikaisin, liian vähillä ammatillisilla perustiedoilla ja taidoilla. Moni yritys oli kuitenkin valmis harjaannuttamaan opiskelijan jo koulussa opittuja taitoja. Tärkeimpinä taitoina mainittiin myös asiakaspalveluaittius, käytöstavat, oikeanlainen asenne ja yleiset työelämätaidot.

Mun mielestä perustaidot pitäisi olla. Kyllähän me ollaan käyty kaikki hoidot melkein alusta loppuun asti uudestaan läpi, koska on paljon hyvin erilaisia tapoja tehdä. Sitteen mä aina sanonkin, ettei ei se ole yksi ainoa oikea tapa tehdä. Mutta esimerkiksi perushoidot, kuten jalka-, käsi- ja kasvohoidot tietäis edes jotain. Asiakaspalvelu. Sehän on mikä on tänä päivänä varmaan suurin haaste. Kun ne ei tule siellä koulussa välttämättä paikalle, kun pitäisi oikeita asiakkaita alkaa harjoittelee. Onhan paljon niitä, joilla ei riitä sosiaaliset taidot, kun on niin nuoria. (F)

Yksi mikä on tosi tärkeä, on ATK-taidot. Ammatillinen konteksti, että sä ymmärrät sen työn ja ne mahdollisuudet ja sen koko työympäristön ja muut asiat, jotka siihen kosmetologin työtehtäviin tai jalkahoidon osalta liittyviin tehtäviin liittyy. Kaikkein tärkein on se asenne. Omaa sen asiakaspalveluasenteen. Halua auttaa asiakasta, koska sitähän tämä pohjimmiltaan on. Eli kartoitetaan ne asiakkaan tarpeet ja saadaan sitä kautta taloudellista hyötyä myöskin. Ja se lähtee siitä asiakaspalveluasenteesta. Kaikista tärkeintä on se, että omaa oikean palveluasenteen. (G)

Yleiset työelämätaidot (ymmärtää työpaikat pelisäännöt, pystyy noudattamaan ohjeita). Ensimmäisessä harjoittelussa tärkeää ymmärtää asiakaskokemuksen rakentuminen ja oma vaikutus siihen. (J)

Toinen tutkimuksen pääteema koski kauneudenhoitoalan toimijoiden kokemuksia oppilaitoksen kanssa tehdystä yhteistyöstä. Noin puolet tutkimukseen osallistuneista työelämän toimijoista koki yhteistyössä olevan parantamisen varaa. He kokivat, että työelämässä harjoittelun sopimuksia tulisi tarkentaa muun muassa aikataulujen osalta. Yritykselle on hyvin tärkeää tietää se, kuinka monta päivää opiskelijat ovat harjoittelussa ja kuinka monta tuntia päivässä. Ja he painottavat sekä opiskelijan, että oppilaitoksen edustajan olisi sitouduttava kyseisiin yhdessä sovittuihin aikatauluihin. He myös toivovat tehostetumpaa yhteistyötä opiskelijan pedagogisessa ohjauksessa oppilaitoksen edustajan toimesta. Jos jollain toimijalla ei ollut itsellään huolia opiskelijan ohjaamiseen liittyen, he olivat huolissaan siitä mitä olivat kuulleet muilta yrittäjiltä huolista. Yrittäjät halusivat tietää opiskelijan lähtötason myös asenteen ja motivaation osalta. Lisäksi he toivovan oppilaitoksen ottavan enemmän vastuuta, mikäli opiskelijan työpaikalla oppimisen ohjauksessa on jotain ongelmia.

Silloin kun meillä on käytetty työharjoittelijoita niin heikohkoa. Meillä on ollut paljon haasteita. Ehkä se ongelma on ollut siinä niin, että koulu tavallaan ei voi tietää kuinka motivoitunut tekijä tavallaan on. Ja sitten tavallaan se vaan heitetään niin sanotusti tuonne liikkeeseen tekemään töitä ja sitten huomataankin et ei olla ehkä niin motivoituneita tekemään niitä asiakkaita. Toiveena tarkempi työajan määrittely opiskelijalle, jottei synny epäselvyyksiä, ”kommunikaatiovirheitä” opiskelijan ja yrittäjän välille. Just sitä tukea ehkä sieltä vois saada tai ennakkotietoja, et mihin tämä henkilö haluaisi suuntautua tai jotain muuta vastaavaa. Niin et löydettäisiin ne motivaattorit millä tämä henkilö saataisiin tekemään se työharjoittelu niin et ollaan sataprosenttia mukana. (A)

Aika moni yrittäjä. En nyt tarkoita itsenäni, tarvitsisi siihen arviointiin ja opiskelijan ohjaamiseen puuttua. Ja, että olisi sellaisia työelämäkoulutuksia. Niitä jossain välissä oli mutta sitten ne vaan jotenkin kariutu. Kun sellaistaakin kuulee, että jätetään hänet suoraan hoitamaan hoitolaa yksin. Mulla on aika usein tuttuja siellä pöydän toisella puolella. Joten mulla ei ole sitä ongelmaa. (F)

Ei se opettajilta se yhteydenotto aina ole ollut aktiivista. Eli mulle tietysti se on vähän luontaista, kun olen itse tottunut näitä asioita hoitamaan. Mutta tietysti ehkä vähän enemmän toivoisi sitä yhteydenottoa, tai että edes käyntiä (varsinkin jos ei ole tuttu yritys). (G)

Noin puolet haastatelluista kokivat työelämäyhteyksien toimivan todella hyvin ja kokivat noin vuoden aikana tapahtuneen muutoksen parempaan päin. Yhtenä positiivisena asiana löytyivät myös uudet työelämäyhteyksien kehittämistavat, joiden avulla työelämässä toimijat kokivat saaneensa uusia mahdollisuuksia rekrytoida opiskelijoita yritykseensä oppimaan ja saada heistä tulevaisuuden kesätyöntekijöitä ja valmistumisen jälkeen vakituisia työntekijöitä. He kokivat positiivisena voivansa näin kouluttaa opiskelijasta opintojen jo alkuvaiheesta yritykselleen sopivan työntekijän.

Tavallaan siinä työharjoittelussa olisikin se yritykselle motivoiva juttu, elikkä siinä potentiaalisesti pitkäaikainen työntekijä, jonka sä pääset ihan siitä ”from the scratch” muokkaamaan sulle sopivaksi. (A)

Kaikki asiat hoidetaan hyvin ja meillä on erilaisia kanavia millä pidetään yhteyttä. On omaa whats up ryhmää ja on sähköpostia, välillä soitellaan ja välillä hän on tullut pikaiseen käymään, jos aikataulut sopii niin itse tuolla työpaikalla ja tällaista. Että tosi hyvin on mennyt. (H)

No mun mielestä se on kehittynytkin tässä nyt vuoden aikana. Mutta toki mun mielestä se on hyvin paljon kiinni myös yrityksistä itsestäänkin, et miten itsekin ehdottaa asioita ja tapaamista ja näin että. Mun mielestä se on vähän ”niin metsä vastaa kun sinne huudetaan”- tyylisesti. Että kyllä se on aina se vuoropuhelun lisääminen tuottaa sitten mun mielestä hedelmää kummallekin osapuolelle. Ja itse koen tämän hirveen tärkeäksi osaksi omaakin työtä, koska tässä on mun mielestä sellainen yhteiskunnallinen näkökulma ja vastuu siinä, että saadaan työllistettyä nuoria opiskelijoita ja tarjottua heille niitä harjoittelumahdollisuuksia. (E)

Toisen haastatteluteeman aiheena oli myös kuinka mielellään kauneudenhoitoalan toimijat ottavat opiskelijan työelämäoppimaan yritykseensä. Puolet tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä oli sitä mieltä, etteivät halua ottaa opiskelijoita harjoittelemaan yritykseensä. He kokivat uuden ammatillisen koulutuksen asettavan heille liian suuria paineita siihen, että heidän tulisi opettaa opiskelijoita harjoittelun aikana. He kokivat, etteivät heidän resurssit, aika ja tilat annan myöten opiskelija työelämässä harjoittelulle. Puolet tutkimukseen osallistuneista kauneudenhoitoalan toimijasta olivat sitä mieltä, että he voivat tarjota opiskelijoille työelämässä oppimisen paikan.

Tällä hetkellä ei. Meillä on mahdollista, jos mä saan tavallaan sellaista tietoa, joka kumoaa mun tämän hetkiset käsitykset työharjoittelusta. (A)

Ei, tällä hetkellä ainakaan ei mahdu. Olisi joskus kiva ottaa opiskelija oppimaan. Koska mä olen kuitenkin sitä mieltä, että ne tarvitsevat sen opin, että ne oppisi työskentelemään siellä kentällä. Jos ei sinne tavallaan pääse, niin et hän sä voi sitä oppia. En varsinkaan aloitteluvaiheessa opintojen alkuvaiheessa, koska musta tuntuu, että siten se tarkoittaisi sitä, että mulla menisi koko päivä itsellä siihen, että mä vaan hyysäisin ja käyttäisin koko ajan siinä vieressä ja olisin vaan apuna. Koska niin kuin sanottu meillä on kaikki sopimusyrittäjiä ja lähestulkoon kaikkialla on sopimusyrittäjiä. Ei voi pakottaa ketään toimimaan kenenkään mentorina siellä työpaikalla. Koska se sopimusyrittäjä saa rahaa vain siitä asiakastyöstä mitä se tekee. (B)

Nyt mä olen viimeisen viiden vuoden aikana kyllä pohtinut sitä, että haluanko mä sitä taakkaa enää. Mä en halua mitään stressiä enää näistä tytöistä ottaa, lukea heidän ajatukset et mitä heidän sisällä tapahtuu. (E)

Teemassa kaksi kysyttiin myös työelämäoppimisen sopivaa kestoa kuukausi ja päivätasolla. Suurin osa toivoi työelämässä oppimisen ajanjakson vastaavan samaa rytmitystä kuin mikä se on todellisessa työelämässä. Yli puolet haastatelluista piti noin kahden kuukauden pituisia ajanjaksoa kaikista parhaana, neljänä tai viitenä päivänä viikossa.

Oikeasti, että opit menevät perille, pääsee integroitumaan yrityksen toimintaan, sisäistää ehkä niitä sen toimintatapoja ja niin pois päin. Että näkee erityyppisiä tapoja työskennellä ja näin niin kaksi kuukautta on mun mielestä minimi. (A)

Mun mielestä se kaksi kuukautta on se minimi. Viisi päivää viikossa. Hyvä, että se opiskelija saisi sitä samanlaista rytmitystä ja tuntumaa siihen mitä se työ tulee olemaan sitten jatkossakin. (G)

Ihan minimi on mun mielestä kuukausi, että sitä alle me ei, kun sitä käytännönasioihin ja perehtymiseen. Mut kyllä optimaalisin meidän näkökulmasta olisi, että se olisi sellaisen kaks kolme kuukautta. No meille se viisi päivää olisi kyllä kaikista parhain. Ja tukisi sitä meidän arkea. Kun meilläkin ne arjen eri päivät painotuksiltaan myös eroavat, että on joka toimipaikassa ne rauhallisemat päivät ja sitten on ne kiireisimmät päivät. Niin sitten se tukee sitä koko harjoittelukokemusta. (I)

Alle puolet yrittäjistä koki etteivät heidän resurssinsa riitä kuin kahtena päivänä viikossa opiskelijan oppimisen ohjaukseen, sillä he tekevät myös itse aktiivisesti töitä samoissa tiloissa. Kauneudenhoitoalan toimijat kokevat panostavansa myös muun muassa opiskelijoiden töiden mainostamiseen, jolloin he toivovat opiskelijalta sitoutumista kaikkiin sovittuihin työpaikalla järjestettävän koulutuksen päiviin.

Työviikon aikana, että olisi esimerkiksi kahtena päivänä viikossa. Sellainen olisi ehkä kuitenkin tällä hetkellä järjestettävissä paremmin kuin se, että on kaksi kuukautta intensiivijaksoissa. Niin voi sanoa, että niin sanottu osa- aikainen opiskelija olisi sitten helpompi ujuttaa tänne meille oman työn lomaan kuin että sataprosenttinen viikkotyöaika. (C)

Mun mielestä se saa olla pari päivää viikossa. Mutta se olisi pidempi ajanjakso. Koska mä joudun kuitenkin mainostamaan opiskelijoiden tekemiä töitä. Sitten mä kerkeän saamaan heille asiakkaita. Jos on hyvä tyttö ja se oppii talon tavoille ja tietää miten täällä tehdään, ja hänelle on helppo ja mulle on helppo sellainen yhteistyö. Ettei vaihdu koko ajan. Ja me opitaan tuntemaan toisiamme ja hänkin tietää miten tällä toimitaan. (E)

Oppilaitoksen ja kauneudenhoitoalan toimijoiden yhteistyöhön liittyen kukaan haastateltavista ei kokenut mielekkäänä sitä ajatusta, että opettaja olisi yrityksessä opettamassa ja ohjaamassa opiskelijaa työelämässä oppimisen aikana. He toivoivat opettajalta muita tapoja pitää opiskelijaan yhteyttä työelämässä oppimisen aikana. Mikäli opettaja siirtyisi opiskelijaa ohjaamaan ja opettamaan yritykseen, tulisi myös hänen toimijoiden mielestä perehtyä hyvin yrityksen toimintakulttuuriin, ympäristöön, tuotteisiin ja laitteisiin. Toimijat painottivat opettajien tärkeyttä opettaa koulussa opiskelijalle perustaidot, jonka jälkeen yritys järjestää opiskelijalle syventävien taitojen koulutuksen työelämässä.

Jos opettaja on siellä, niin eihän se opettajakaan voi tietää kaikkien eri yritysten Helsingissä esimerkiksi toimintatavoista. Mutta ehkä enemmän sellaista kommunikaatiota yrityksen työpaikkaohjaajan kanssa. En tiedä, puhelinsoittoja

tietyin väliajoin tai muuta vastaavaa niin, että opettaja tietää missä ollaan menossa. Ja tavallaan et siinä on semmoinen tiukka ote siitä työharjoittelusta. (A)

Jos se opiskelija on asiallinen ja vastaanottavainen meihin opetuksiin mitä se täältä saa. Et ei sitä sitä tarvii täällä opettaa. Tai jos se siis systeemi on se, että koulussa ei saa aina opetusta. Ehkä sekin siinä on, että pieni hoitola ja sitten täällä on yhtä äkkiä monta ihmistä pyörimässä. Et miten se järjestetään käytännössä semmoinen? Jos olisi asiakkaita et opettaja on sen opiskelijan kanssa, miksi ei. Mutta se on aika epätodennäköistä tässä hoitolatilanteessa. (D)

Suoraan sanottuna tässä meidän systeemissä en koe, koska mä olen sitä mieltä, että se opettaja ei välttämättä osaa. En koe. Päinvastoin itse asiassa. Mä oon sitä mieltä, että sen opettajan ei tarvitse olla, koska se voi omalta osaltaan ehkäistä sen opiskelijan oppimista. Koska silloin siitä saattaa tulla kuitenkin oppilaitoksen vaikutteita siihen oppimiseen. Ja niinkään ei sitten sen työpaikan. ei välttämättä ole opettajien hallussa se osaaminen ja kuinka niitä käytetään ja mitä niillä tehdään. (G)

Kolmannessa tutkimusteemassa selvitettiin sitä mitkä ovat kauneudenhoitoalan toimijoiden valmiudet opettaa eri taitoja ja ohjata opiskelijaa työelämässä. Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin minkälaisia uusia taitoja kauneudenhoitoalan opiskelijat voivat oppia työelämässä harjoittelussa. Valtaosa haastatelluissa koki, että perustaitojen harjaannuttamisen lisäksi opiskelijat voivat opetella yrityksissä uusia palveluita, tuotteita ja laitteita. Osalla yrityksistä oli myös opiskelijoille ja jo työelämässä oleville kauneudenhoitoalan ammattilaisille tarkoitettuja koulutusohjelmia ja muita koulutuksia. Ne kuitenkin aiheuttavat yrityksille rahallisia menetyksiä, joten he haluavat kouluttaa opiskelijoita, jotka sitoutuvat työelämä harjoitteluun. Lisäksi he korostivat opiskelijoiden oppivan työelämässä erityisesti asiakaspalvelutaitoja ja työelämän pelisääntöjä. Myös verkkokaupan tilausten vastaanottaminen, kaupan hoidon ja kaupanlogistiikan lainalaisuudet olivat työelämän toimijoiden mielestä tärkeitä uusia taitoja, joita opiskelijat voivat oppia työelämässä harjoittelun aikana.

Training ohjelma kuuluu valmistuville tai jo valmistuneille, niin me koulutetaan. Me ollaan siis kansainvälinen koulutus. Aikakin on rahaa. Rahallisia resursseja ihmiseen, joka mahdollisesti ei tuota senttiäkään takaisin siitä. Tuotekoulutuksia, eri hoitoihin liittyviä koulutuksia. Uusia palveluita ja menetelmiä. (A)

Syventäviä taitoja perusvälineillä. Tai sitten uuden laitteen käyttö ja soveltaminen käytännössä. (C)

Verkkokauppatilausten vastaanottaminen. Työtehtävät, jotka liittyvät nimenomaan siihen asiakaspalveluun, tilausten vastaanottamisen ja sitten jakelunkin kautta. Eli tavallaan se on se, minkä kaikki ovat kokeneet tavallaan aivan uudeksi. Ei kukaan ole osannut sitä etukäteen. Henkilö osallistuu meidän koulutuksiin. Kun hän kuulee ja näkee, että miten me toimitaan, niin ihan tällaista konkreettista myyntityötä hän pääsee harjoittamaan eri mittakaavassa kuin esimerkiksi oppilaitoksessa. (G)

Toisessa tutkimuskysymys koski sitä miten työelämän toimijat kokevat opiskelijan arvioinnin työelämässä erityisesti näyttöjen avulla. Tämän kysymyksen aikana neljä yrittäjää toivat

esille mallioppimisen mahdollisuudet. He kertoivat näyttävänsä opiskelijalle työn ennen kuin he päästävät häntä tekemään hoitoja omille asiakkaille. Toiset opiskelijat ovat aktiivisia ja toiset taas eivät. Yrittäjät kokevat tämän tavan olevan hyvä keino myös valmentaa opiskelijaa yrityksessä tehtäviin yksittäisiin näyttötehtäviin. Osa kauneudenhoitoalan toimijoista koki näyttöjen olevan hyvä tapa arvioida opiskelijan osaamista. Toiset taas kokivat sen olevan melko vaikeaa, erityisesti oikeudenmukaisuuden vuoksi. Muutama yrittäjä myös pohti riittääkö kaikkien yrittäjien osaaminen opiskelijoiden arviointiin. Eräs haastatelluista nosti esille myös ymmärtävätkö kaikki työpaikkaohjaajat eron jo valmiin ammattilaisen ja opiskelijan taitojen arvioimisessa arviointikriteerien avulla.

Se on mun mielestä aika käsittämätöntä, että se voidaan antaa yrittäjän arvioitavaksi, koska yrittäjiä on myöskin eri tasoisia, eri ikäisiä. Toiset on käynyt koulunsa 70- luvulla ja toiset 90- luvulla, ihan justinsa. Opettaja tietää ne kriteerit, mitä pitää osata ja miten pitää osata niin, ja opettaja on aina oppinut myös aina ne viimeisimmät jutut. Mun mielestä se on ehdottomasti opettaja, jonka on ne arvioitava. (B)

Et mulla on ollut tapana aina ennen kun opiskelija aloittaa täällä asiakkaiden tekemisen. Että hän näkee miten mä teen jalkahoidon ja hän istuu mun vieressä. Ja jos asiakkaalle sopii, että hän seuraa sitä hoito, niin sit se on siellä vieressä. Ja kun mä olen tehnyt kasvohoidon, niin usein mä pyydän viereen jos asiakkaalle käy se. Usein se käy. Ja kyllä mä valitsen sellaisia asiakkaita, joille kävis. Et, toiset on niinku aktiivisesti ja ne vaan kättelee. Ja myöhemmin kun asiakas on lähtenyt saa kysellä kysymyksiä. Miks sä tekit näin ja miks sä tekit näin. (E)

Toki se on välillä vähän ikävämpi, että jos joutuu antamaan sitä rakentavaa palautetta. Toki sekin kuuluu siihen meidän kasvattajan vastuuseen siinä kohtaa. Mutta muutenhan se on hirveän tärkeä osa sitä oppimiskokemusta kaikin puolin ja sitten tulee siinä arjessa se palaute sitten muutenkin. Mutta se on ihan hyvä, että on myös tuollainen näyttöjen arviointi, jossa paneudutaan sitten syvällisemmin siihen koko oppimiskokemukseen. (I)

Kolmannen teeman viimeisellä kysymyksellä kartoitettiin sitä, että kokevatko kauneudenhoitoalan toimijat tarpeelliseksi lisäkoulutusta itseään tai henkilökuntaansa opiskelijan työelämässä ohjaamiseen, arviointiin tai muuhun asiaan liittyen. Yli puolet toimijoista toivoi saavansa lisäkoulutusta työpaikkaohjaukseen liittyen joko itselleen tai henkilökunnalleen. Heidän ehdotuksistaan nousi esille esimerkiksi internetin kautta tehtävä tai yrityksessä toteutettava työpaikkaohjaajakoulutus. Myös työn ohessa tapahtuva henkilökohtainen opastus koettiin tärkeäksi esimerkiksi arviointitilanteessa.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen, se oli kolmipäiväinen tai puolikkaita päiviä tuolla, niin oli kyllä tosi kattava. Varsinkin jos haluaa yritykselle, että se on sellaista jatkuvaa ja haluaa ehkä vähän vinkkejä siihen ohjaamiseen ja muuhun. Ja tietysti kaikkeen tällaiseen paperiasioihin ja sopimus asioihin ja muihin suositellen kyllä sitä. Tulee ihan yritykseen paikan päälle vaikka pari tunniksi edes kertomaan muulle henkilökunnalle sitten näistä asioista. Että on räätälöitävissä ne kaikki kurssipaketit ja muut. Se oli kyllä tosi hyvä. (H)

Sellainen ”briiffi-ilta” siihen, jos ekaa kertaa, varsinkin jos on ottamassa opiskelijaa. Ei siitä haitaksi ole, jos sellainen kolmen tunnin ilta järjestettäisiin, jossa kerrottaisiin yleistä apua siihen työskentelyyn. (C)

Työajalla käydä sellaisia koulutuksia, että mä pystyn ottamaan eri tyyppisiä ihmisiä tänne harjoitteluun. (E)

Jotkut tutkimukseen osallistuneista eivät kokeneet erillistä koulutusta tarpeelliseksi, sillä kokivat oman yrityksen tarjoavan riittävää koulutusta opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin sekä esimiestaitoihin liittyen. He eivät kokeneet tarvitsevansa nimenomaan työpaikkaohjaajakoulutusta tai muuta oppilaitoksen tarjoamaa koulusta.

En usko et tartteis siihen mitään lisää, sen takia koska meillä on tosiaan se training- ohjelma mitä me myllätään joka vuosi. Ja meillä on siinä jatkuvasti kuusi ihmistä. Niin me tehdään tosi paljon meidän nykyisille, uusille ja vanhoille, ja kaikille jatkuvaa ohjausta. (A)

No en ehkä sinänsä, että tietyllä lailla meillä tulee työnkautta ehkä jo sellaista valmennusta ja esimiestaitoja ja palautteenantoa koulutusta. Niin en ehkä sen lisäksi mitään kaipaa, kuin mitä ihan työnantaja meille tarjoaa. (I)

Neljäs pääteema liittyi kauneudenhoitoalan toimijoiden ajatuksiin alan tulevaisuuden tärkeistä taidoista. Nämä toiveet voivat tulevaisuudessa ohjata koulutuksen järjestäjien koulustarjontaa. Ne myös viitoittavat ammattilaisten näkemyksiä siitä mitä taitoja he toivovat työelämään siirtyviltä opiskelijoilta heidän valmistuessaan ja siirtyessään työelämään työskentelemään. Kauneudenhoitoalan toimijoiden mielipiteet ja painotukset jakaantuivat. Muutama toimija painotti perushoitajien osaamisen tärkeyttä.

Perushoidot ei ole menneet minnekään. Nopeasti muuttuva ala, tai tulee koko ajan uutta ja uutuuksia. Aika jähmeästi perässä se peruskoulutus uusien menetelmien kanssa. Mitä nyt puhutaan, vaikka geelilakkauksista, tai ripsien pidentyksistä tai tällaisista erikoistöistä. Mutta pitää sillä asenteella valmistua koulusta, että tästä lähdetään vielä itse jatkamaan opiskelua vielä eteenpäin, niin sanotusti käytännön tasolle. (C)

En ehkä itse ihan usko siihen, että on ihmisiä, jotka tekevät todella laadukkaasti sitten kaikki mahdolliset työt. Et osahan on enemmän tällaisia dekoratiiviseen suuntautuneita ja osa on sitten taas enemmän ihonhoidollisista, hapeushoidoista. Mikä itseään kiinnostaa niin siinä eniten kehittää. Että löytäisi sen oman juttunsa sieltä palveluvalikoimasta. En tiedä sitten muuten, koko ajan tulee uudenlaisia palveluita, niin sitten oppilaitoksen pitää vähän sitten seurata, että mitkä niistä jää sitten kauneushoitoloiden palveluihin. Perushoidot-han on hyvä aina hallita, niin kuin kasvohoidot, käsihoidot ja vartalonhoidot. Ja karvanpoistot, niitä menee tosi paljon. (H)

Toiset tutkimukseen osallistuneet kokivat kaikkien nopeasti näkyviä tuloksia saavuttavien hoitojen olevan erityisen suosittuja tulevaisuudessa. Näitä nopeasti tuloksia saavuttaviksi tule-

vaisuuden tärkeiksi taidoiksi katsottiin olevan muun muassa ripsien rakennekäsittelyt, rakennekynnet ja erilaiset ihon laitehoidot, joilla saa nopeasti näkyviä tuloksia. Myös vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot olivat erittäin tärkeitä kauneudenhoito alalla tulevaisuudessakin, sekä digitaaliset taidot.

Ripset, ripsipidennykset, ripsien kaikki muukin käsittely eli kestotaivutukset. Ja sitten rakennekynnet, geelilakkaukset ja eri tyyppiset manikyyrit. Sokerointi, aivan ehdoton. Mä sanoisin, että ajanhermoilla pysymistä. (A)

Halutaan heti lopputuloksia, joten just näitä tehokkaita laitehoitoja. Ja sitten kun meillä on taas nämä ripset ja kynnet niin se käsityötaito pitää olla erinomainen, että me voidaan palvella hyvin ja kilpailla muitten kanssa. (D)

Viimeisenä kysymyksenä kysyin, että kokevatko kauneudenhoitoalan toimijat oppinäytetyöni aiheen tärkeäksi. Kaikki kokivat aiheen tärkeäksi, erityisesti työelämän ja oppilaitoksen toimivan vuorovaikutuksen ja yhteistyön vuoksi. Eräs haastatelluista oli myös itse haastatellut monia kauneudenhoitoalalla opiskelijaa ja alalle valmistunutta ammattilaista. Hän haluaisi tehdä tehokkaampaa yhteistyötä, jotta alalle saataisiin lisää ammattitaitoisia ja työelämän toiveita vastaavia ammattilaisia. He kokivat saavansa oppilaitoksen ja työelämän välisen yhteistyön kautta lisää työntekijöitä, joita ovat voineet opettaa talon tavoille jo opiskelun harjoittelusta saakka. Moni tutkimukseen osallistunut toimija koki myös erittäin tärkeäksi kaikkien osapuolien kuulemisen, jotta yhteistyö olisi tulevaisuudessa mahdollisimman sujuvaa. Yksi haastatelluista koki, ettei hänen kompetenssi riitä arvioimaan aihetta, mutta myös hän silti uskoi aiheen olevan tärkeä.

Koen, ihan ehdottomasti. Mä oon pohtinut näin, et me ollaan niinku niin iso työllistäjä ja mä haastattelen tosi paljon. Mä olen ehkä viiden-kuuden vuoden aikana niin haastatellut vähintään sata ihmistä meidän liikkeessä. Joka on siis tosi paljon ihmisiä. Alalla olevia tai alalla aloittavia tai jotain siltä väliltä. Niin mä oon miettiny sitä, että miten tavallaan mä voisin saada sen tiedon mitä kaikkea mulla on niin sinne oppilaitoksille. Ja miten niistä alettaisiin muuttamaan toimintapaa niin, että se opiskelu siellä koulussa niin palvelisi niitä opiskelijoita niin että he työllistyisivät. Jolloin se myös palvelee niitä yrityksiä, koska yrityksen ei tarttekaan ottaa niin isoa riskiä palkatakseen työntekijää. Ja mä koen, että tällä alalla on tosi iso työllistymisongelma. Tosi moni kipuilee ihan hirveesti, että ei ole hyviä tekijöitä. (A)

Musta se on ihan tosi tärkeä. Työssä osaamisen kautta tätä koulutusta tullaan enemmän ja enemmän kehittämään ja siihen panostetaan. Niin silloinhan ilman yhteistyötä ja ilman ettei tiedetä mitä toinen osapuoli haluaa, ihan mahdoton ajatus. Eli sen takia sitä on ihan hyvä selvittää. (G)

Totean näin, että aiheena tämä on valtavan tärkeä. Mun mielestä opiskelijoiden rekrytointi tapahtuma on valtavan hieno esimerkki siitä, mitä yhteistyö niin kuin parhaimmillaan on ja voi puolin ja toisin olla. Onhan tämä tosi merkityksellistä. Toki saadaan osaavia nuoria kausiavuksi, mutta esimerkiksi nyt ollaan jo keskusteltu muutaman henkilön kohdalla, että varmasti tullaan tarjoamaan, jos vaan löytyy paikkoja heille, heti kun he valmistuvat. Että se on meille myös

upea tapa saada meille uusia osaavia työntekijöitä ja sitten just niin kuin sa-  
noin, tämä yhteiskunnallinen aspekti tässä. Että tuetaan nuoria tässä työllisty-  
misessä ja työelämäntaitojen oppimisessa. (I)

## 6.2 Osallistavan tutkimuksen tulokset

Ovaskaisen ja Ritsalan (2000, 33) mukaan menestyäkseen muuttuvassa toimintaympäristössä oppilaitosten sekä yritysten on kyettävä reagoimaan nopeasti uusiin haasteisiin. Niiden on pystyttävä kehittämään toimintaansa niin, että taloudelliset tavoitteet saavutetaan ja asiak-  
kaiden vaatimustaso ylitetään. Yritysmailmasta laajempaan käyttöön levinnyt SWOT- ana-  
lyysi on yritysmailmasta laajempaan käyttöön levinnyt menetelmä, jolla tuotetaan informaa-  
tiota päätöksen teon ja suunnittelun tueksi. Tulevaisuuden hahmottamisen kautta kyetään pa-  
remmin omaksumaan toiminnan kannalta relevantit ja kilpailukykyiset prosessit sekä hylkää-  
mään epärelevantit ja tarpeettomat käytännöt.

Opiskelijoiden aivoriihiyöskentelyllä voidaan todentaa opiskelijoiden arvostamia asioita ja  
mielipiteitä liittyen työelämässä oppimisen huoliin, odotuksiin, pettymyksiin ja tyytyväisyyttä  
aiheuttaviin asioihin ja seikkoihin. Ohessa on kooste heidän vastauksistaan. Lopuksi joka tee-  
man tärkeimmäksi nousseesta asiasta nostettiin kolme eniten ääniä saanutta asiaa listalle,  
jotka yhdistetään SWOT- analyysiin. Siinä S-kirjain tarkoittaa vahvuuksia, W-kirjain heikkouk-  
sia, O- kirjain mahdollisuuksia ja T-kirjain uhkia. Lisäksi osallistavan tutkimuksen avulla ke-  
rättiin opiskelijoiden ideoita työpaikalla järjestettävään koulutukseen kehittämiseen. Kaikki  
opiskelijoiden tuottamat ja arvottamat vastaukset löytyvät tarkemmin liitteestä 1.

### **Tyytyväisyys työpaikalla järjestettävään koulutukseen eli vahvuudet (S)**

Tähän areenaan osallistui yksitoista opiskelijaa. He antoivat yhteensä viisitoista vastausta.  
Opiskelijat olivat tyytyväisiä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, koska he kokivat saaneensa  
sen kautta lisää kokemuksia ja itseluottamusta työelämässä sekä kauneushoitolassa työsken-  
telystä. He kokivat myös saaneensa virkistävää vaihtelua siirtyessään oppimaan kouluympäris-  
töstä työmaailmaan. Heidän mielestään erilaiset ja mukavat asiakkaat toivat työpaikalla ta-  
pahtuvaan oppimiseen erilaista perspektiiviä, joka teki työskentelystä erityisen mielekäästä.  
He myös kehuivat hyvää työilmapiiriä ja kokivat saaneensa ohjausta ja neuvoja aina tarvitta-  
essa. Heidän mielestään työntekijät olivat ystävällisiä ja huomioivat myös opiskelijan olevan  
aloittelija. He myös kokivat työpaikkaohjaajien olevan todella innokkaita opettamaan, jolloin  
heiltä oppi paljon uutta koko ajan.

Positiiviseksi he erittelivät myös sen, että työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on voinut oppia paljon uusia asioita, kehittyä ammatillisesti sekä saada uusia ystäviä. Moni koki kaikkien uusien kokemusten olevan positiivisia mahdollisuuksia, jolloin voi oppia lisää uutta tietoa ja laajentaa omia taitoja.

Saa enemmän kokemuksia ja itseluottamusta työelämässä. (1)

Erilaiset asiakkaat ovat tuoneet erilaista perspektiiviä työskentelyyn, sekä tehneet työskentelystä mielekäästä. (3)

### **Pettymykset eli heikkoudet (W) työpaikalla järjestettävään koulutukseen**

Tähän areenaan osallistui kolme opiskelijaa. He antoivat yhteensä kolme vastausta. Kyseiset opiskelijat olivat pettyneitä työpaikalla järjestettävään koulutukseen. He kokivat, että neuvonta koulun ja työpaikan välillä on epäselvää. Sen vuoksi tulee helposti väärinkäsityksiä siitä kuinka opinnot tulisi suorittaa. Lisäksi he olivat pettyneitä työssäoppimispaikkaan kokonaisuudessaan ja yrityksen työntekijöiden vaihtuvuuteen.

Neuvonta koulun ja työpaikan välillä on epäselvää, jolloin tulee helposti väärinkäsityksiä siitä miten suorittaa opinnot. (1)

Työntekijät vaihtuivat harjoittelupaikassani, sen myötä harjoittelu kyseisessä paikassa oli kokonaisuudessaan pettymys. (2)

### **Odotukset eli mahdollisuudet (O) liittyen työpaikalla järjestettävään koulutukseen**

Tähän areenaan osallistui kaksikymmentäkolme opiskelijaa. He tuottivat yhteensä viisikymmentä vastausta. Opiskelijat odottavat työpaikalla järjestettävältä koulutukselta laadukasta ohjausta ja tukea ammatin oppimiseen. Lisäksi he haluavat kehittää itseään työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa asiakaspalvelijana ja kosmetologina. Opiskelijat toivovat harjoittelun kehittävän myös heidän asiakaspalvelutaitojansa, jotta taidoista tulisi luontevampia. He haluavat päästä työpaikoille harjoittelemaan nimenomaan jo koulussa opittuja taitoja.

Moni opiskelija odottaa työpaikalla järjestettävää koulutusta innolla, koska he odottavat saavansa sitä kautta hyvää työkokemusta, uusia ihmissuhteita ja paljon opittua asiaa. He haluavat oppia kaikkea uutta alasta ja tuotteista. He myös toivovat harjoittelun antavan itsevarmuutta tekemiseen ja taitoihin erityisesti sellaisista asioista, joita ei välttämättä opi koulussa

vaan oikeasti työelämässä. Opiskelijat korostavat myös sen mahdollisuuden tärkeyttä, että he pääsevät harjoittelemaan jo koulussa oppimiaan asioita hoitolassa.

Vastauksista kävi ilmi opiskelijoiden motivaation kokea heistä olevan yritykselle hyötyä ja apua. He toivovat myös saavansa näyttää yrityksessä omia vahvuuksiaan. Opiskelijat odottavat työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa olevan kannustava työryhmä, jossa on helppo työskennellä ja tarvittaessa myös pyytää apua. He toivovat oppivansa toimimaan työelämässä oikein.

Opiskelijat toivovat saavansa työpaikkaohjaajan, joka olisi halukas opettamaan ja auttamaan heitä. Opiskelijat odottavat saavansa yhdeltä työpaikkaohjaajalta hyvät ja huonot palautteet. Jotkut haluavat päästä oppimaan käytännössä kiinnostavia asioita, sillä kokevat oppivansa tekemällä. He kokevat tekemällä oppimisen olevan helpompaa kuin paikallaan istumisen, lukemisen ja kuuntelemisen.

Osa opiskelijoista toivoo myös saavansa varmuuden siitä, että opiskelevat oikeaa alaa ja haluavat saada selvyuden kiinnostaako ala oikeasti heitä. He pitävät siitä mahdollisuudesta, että työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa voi nähdä myös sen millaista on tehdä työtä ilman palkkaa ja onko oma motivaatio vielä harjoittelun jälkeen sama.

Opiskelijat luottavat siihen asiakaspalvelutaitojen kehittyvän työpaikalla ja he voivat solmia uusia kontakteja. Tutkimuksesta selvisi opiskelijoiden toivovan työpaikalla järjestettävän koulutuksen tuntuvan oikealta työltä ja työpäivältä, josta oppii paljon alaan liittyen ja asiakaspalvelu taidotkin kehittyvät. He odottavat saavansa uusia kokemuksia. Heidän toiveenaan on myös saada tehdä monipuolisesti erilaisia töitä, ettei joutuisi esimerkiksi vain siivoamaan yrityksessä. Opiskelijoiden toiveissa työpaikan yritykseksi oli hyvätasoinen hoitola, jossa voisi oppia kattavasti eri hoitoja ja palveluita. Opiskelijat toivovat myös työllistyvänsä harjoittelupaikan yrityksessä ja saavansa siitä tulevaisuutensa työpaikan.

Moni opiskelija odottaa työpaikalla tapahtuvalta oppimiselta vuorovaikutuksen harjoittelusta hyvässä ilmapiirissä. He haluavat tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Lisäksi he haluavat oppia ajankäytön hallintaa ja asioiden priorisoimista siitä, mikä on työlle oleellista ja mikä ei. He kokevat uuden oppimisympäristön työmaailmassa olevan opettava. Jotkut toivovat oppivansa harjoittelusta sen, millaista on ylipäätänsä tehdä töitä.

Laadukasta ohjausta ja tukea ammatin oppimiseen. (1)

Oman itsensä kehittäminen asiakaspalvelijana/ kosmetologina. (2)

### Huolet eli uhat (T) liittyen työpaikalla järjestettävään koulutukseen

Tähän areenaan osallistui yhteensä kaksikymmentäkolme opiskelijaa. He tuottivat yhteensä neljäkymmentä vastausta. Opiskelijoiden tärkein huoli on etteivät he vastaisi yrityksen odotuksiin. Lisäksi heitä askarruttaa miten harjoituspaikassa perehdytetään uudet harjoittelijat ja työntekijät. He pelkäävät vähättelyä sen vuoksi, että he ovat opiskelijoita. Myös kohtelu samanarvoisesti toisten työntekijöiden kesken arveluttaa heitä. He miettivät otetaanko heidät hyvin mukaan työporukkaan. He miettivät myös onko henkilökunnalla aikaa tai halua ohjata heitä.

Opiskelijoiden vastauksista nousee huoli siitä, että annetaanko heidän tehdä konkreettisesti ja oikeasti alan töitä, jotta he saavat kokemuksesta mahdollisimman paljon irti. He miettivät löytyykö sopivaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen yritystä. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen paikkoja ei heidän mielestään löydä helposti. Lisäksi he toivoivat löytävänsä juuri sellaisen yrityksen, jossa pääsee varmasti tekemään alan töitä eikä joutuisi pelkästään siivoamaan. He myös pelkäävät, etteivät saa juuri sitä työelämässä oppimisen paikkaa, jonne haluaisivat vaan joutuvat viime tipassa sellaiseen yritykseen, jossa eivät haluaisi olla. Heidän huolenaiheenaan oli mitä pitäisi tehdä, mikäli yritys on sellainen, josta ei pidä. He miettivät myös mitä tulisi tehdä, jos ei tulekaan työkavereiden kanssa toimeen. He myös pelkäävät yrityksen työilmapiiriin olevan huono.

He myös pohtivat ymmärtävätkö työnantajat, etteivät he vielä osaa kaikkea ja odota heiltä liikoja. Moni pelkää myös työpaikalla järjestettävään koulutukseen siirtyessään kokevansa paineita siitä, ettei mikään saa mennä väärin vaan kaikki pitäisi osata täydellisesti. Heidän omat taidot askarruttavat, että pärjäävätkö he työelämässä omilla tiedoilla ja taidoilla. Opiskelijat myös miettivät ovatko valmiita ylipäättänsä siirtymään työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. He pelkäävät virhearvioita ja epäonnistumisia, joita on vaikea hyväksyä. Huolenaiheena on myös negatiivisen palautteen saaminen, koska he pelkäävät, etteivät pärjää tai ole tarpeeksi hyviä opiskelijoita tieto- ja taito tasolta. Lisäksi he miettivät omaa epävarmuuttaan siitä tulevatko olemaan yrityksessä epävarmoja ja jos ovat, niin näkyykö se heistä. Myös oma oppimisen nopeus työelämässä oppimisessa askarruttaa. Huolenaiheeksi nousi myös se, tuleeko tuleva työpaikalla tapahtuva oppiminen vaikuttamaan omiin opiskeluihin positiivisesti tai negatiivisesti.

Opiskelijoiden pohtivat myös saavatko he tarpeeksi opetusta työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ja mitä jos ohjaajat eivät pidäkään heistä. Tai mitä jos koulutuksen tavoitteet eivät täyty, vaan opiskelija ei opikaan kaikkea mitä pitäisi. Huolenaiheena oli myös asiakaspalveluun liittyvät asiat, kuten millaisia asiakkaat ovat ja miten opiskelija osaa ottaa palautetta

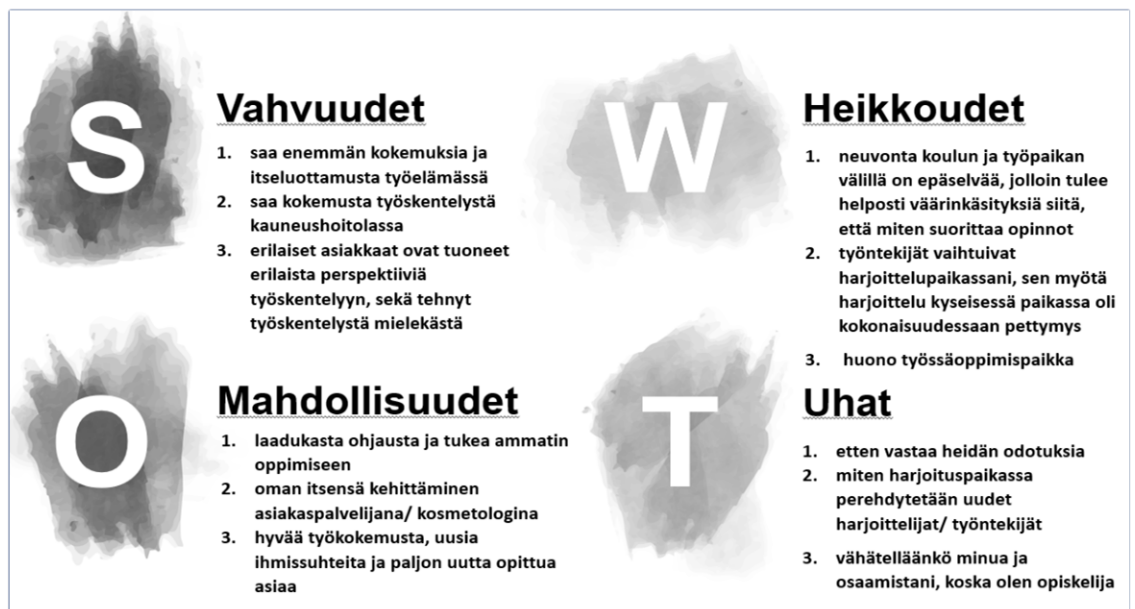
heiltä vastaan. Myös opiskelijan oma jaksaminen arjessa huolettaa, mikäli ei ole ollut työelämässä tai opiskelemassa moneen vuoteen. Ja jaksaako tehdä ilmaista työtä, koska se tuntuu heidän mielestään kovin erilaiselta koulunkäyntiin verrattuna.

Etten vastaa heidän odotuksia. (1)

Miten harjoituspaikassa perehdytetään uudet harjoittelijat/ työntekijät. (2)

Vähätelläänkö minua ja osaamistani, koska olen opiskelija. (3)

Ohessa kuviossa yhdeksän yhteenveto opiskelijoiden kolmesta tärkeimmistä ajatuksesta liittyen työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Nämä ajatukset he ovat itse arvottaneet tutkimuksen lopuksi tärkeysjärjestykseen.



Kuvio 9: SWOT- yhteenveto opiskelijoiden kolmesta tärkeimmistä ajatuksesta liittyen työpaikalla järjestettävään koulutukseen

### Opiskelijoiden ehdotukset työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittämiseen

Tälle areenalle osallistui yhdeksän opiskelijaa, jotka kokivat työpaikalla järjestettävän koulutuksen neutraalisti. He ovat jo olleet yrityksessä/ yrityksissä järjestettävässä koulutuksessa. Tärkeimpänä asiana opiskelijat kokivat työelämässä harjoittelun, jotta voi kehittyä itse yrityksessä. He haluavat päästä harjoittelemaan töitä monipuolisemmin ja kunnolla. He nostivat esille myös, ettei ole miellyttävää mennä työelämässä oppimaan heti vuoden alussa, kun ei ole vielä tarvittavaa tietoa.

Lisäksi he toivovat työpaikkaohjaajan kuuntelevan oppilaita tai työn tekijöitä, jos heillä on asiaa. Monet myös haluaisivat tehdä näytöt oppilaitoksessa, sillä he kokevat näyttöjen tekemisen yrityksissä haasteelliseksi. Lisäksi he painottivat vastauksissaan toivovansa työpaikkaohjaajien ohjaavan heitä opiskelijoina ilman rankaisun pelkoa.

Moni opiskelija toivoo yrityksiin ottavan heidät yritykseen oppimaan, sillä työelämässä oppimisen paikkoja on hankala löytää. Lisäksi he toivovat yrityksessä olevan hauskaa, ettei tarvitsisi työskennellä kuin robotti. Myös hyvä henkilökunta on monen opiskelijan toiveissa. Työelämässä oppimisen kuuluisi heidän mukaansa kestää esimerkiksi viiden viikon jaksona, jolloin työstä saisi realistisemman kuvan.

Harjoittelun kehittäminen työpaikassa. Töitä tulisi päästä harjoittelemaan kunnolla ja monipuolisesti. (1)

Ei ole oikein miellyttävää nykyään mennä työssäoppimaan, heti vuoden alusta, kun ei ole vielä tarvittavaa tietoa. (2)

Sillä että ohjaaja kuuntelisi opillaata tai työn tekijää jos heillä on asiaa. (3)

### 6.3 Tulosten mitattavuus ja luotettavuus

Opinnäytetyön tutkimukset suoritettiin luotettavasti. Ennen tutkimuksen aloittamista opiskelijoille ja työelämän toimijoille annettiin tutustuttavaksi tutkimusta koskeva tiedotusasiakirja, joten he tiesivät tutkimuksen reunaehdot. Osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja anonymiä. Erityistä huolellisuutta osoitetaan myös sillä, että opiskelijoiden tutkimukseen valikoitiin kahdeksantoista vuotta täyttäneet opiskelijat, jolloin he voivat itse ottaa vastuun mahdollisesta osallistumisestaan tutkimukseen. Kaikki tutkimukseen luokkatilaan kerätyt opiskelijat molemmissa ryhmissä osallistuivat tutkimukseen. Joten vastausprosentti oli 100.

Tutkimustulosten mittaustulosten toistettavuus ja koonti vaikutti luotettavalta, eli reliabiliteetti oli hyvä. Samankaltaiset tutkittavat kohdeyksiköt, eli suuremmat ja pienemmät kauneushoitoalan toimijat antoivat samankaltaisia vastauksia. Toisistaan poikkeavilla kauneushoitoalan yrityksillä oli toisaalta erilaisia toiveita myös opiskelijoiden taitoja kohtaan. Haastateltavat käsittivät kysymykset tutkijan tarkoittamalla tavalla, joten tutkimuksen pätevyys eli validius oli hyvä.

Tutkimuksessa on toimittu tutkimuseettisen neuvottelukunnan, Varantolan, Launiksen, Heliinin, Spoofin ja Jäppisen (2012, 6) ohjeiden mukaan, eli siinä noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli yleistä tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimustyössä, rehellisyyttä

tulosten tallentamisessa, esittämisessä, sekä arvioinnissa. Lisäksi siinä noudatetaan ohjeiden mukaisesti eettisesti kestäviä ja tutkimuksen kriteerien mukaisia tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. Työn viittaukset on tehty asianmukaisella tavalla ja tarvittavat tutkimusluvut on hankittu. Myös vaadittava eettinen ennakoarviointi on tehty. Tutkimuksissa on otettu huomioon myös tietosuojaa koskevat asetukset.

#### 6.4 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen työkalu

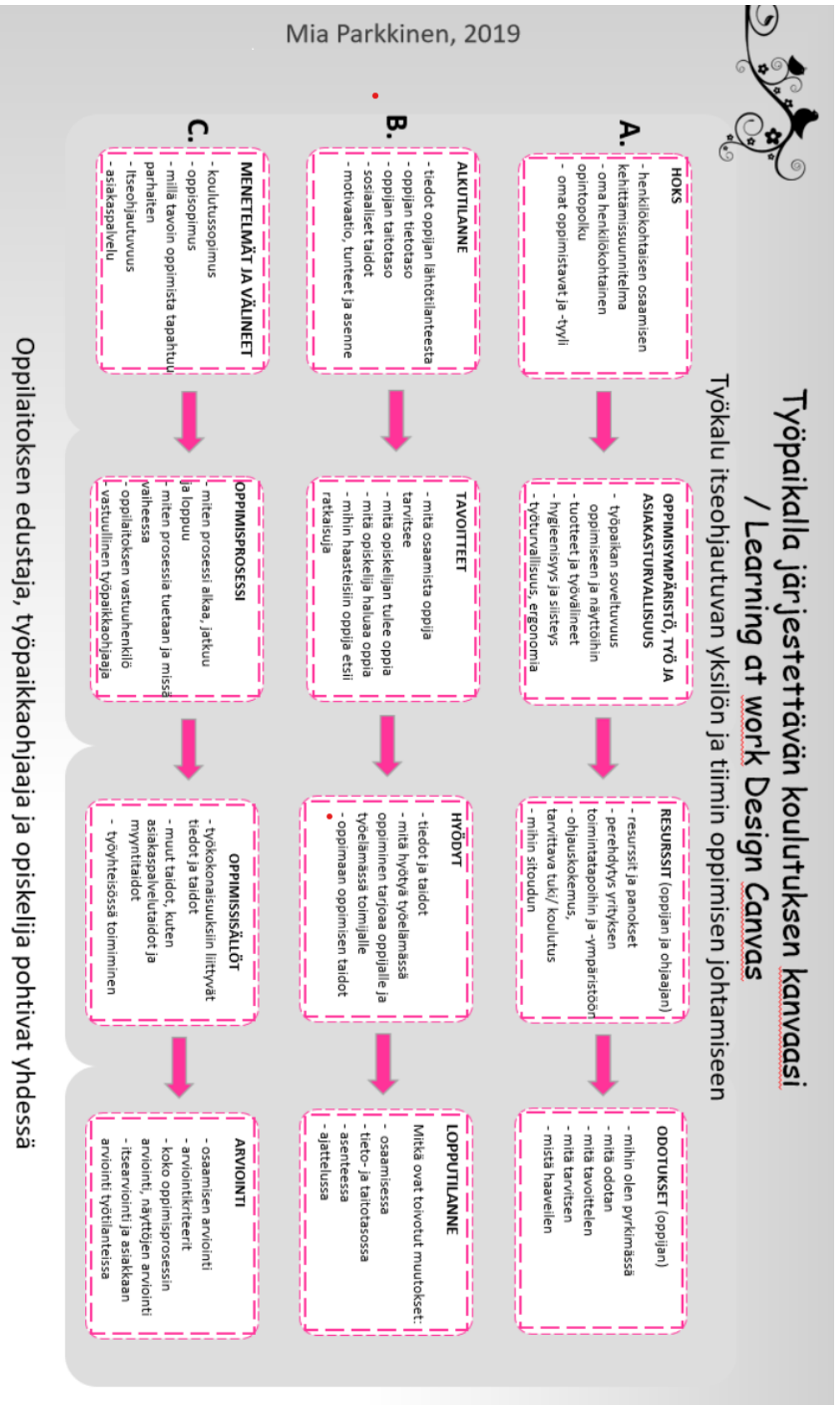
Suomalainen ammatillisen koulutuksen rakenne todetaan Rintalan ja Nokelaisen (2019) tutkimuksessa hyvin haasteelliselta opiskelijan yksilöllisen työpaikalla järjestettävän koulutuksen kannalta. Yksilöllisessä ohjauksessa tulisi heidän mukaansa huomioida yksilöiden erot muun muassa aikaisemman työkokemuksen suhteen. Eri yksilöt myös käsittävät ohjauksen eri tavalla. Työpaikalla tapahtuva koulutus mielletään yhteistyöksi, johon vaikuttaa kaikkien osapuolten sitoutuminen suomalaiseen opetussuunnitelmaan. He myös korostivat, ettei yksilöllisiä eroavaisuuksia ei välttämättä huomioida tarpeeksi työelämä oppimista suunniteltaessa. Siihen vaikuttavat motivaatio, yksilölliset ominaisuudet ja aikaisempi työkokemus erityisesti sosiaalisen ja asiakaspalvelutaitojen osalta. Rintala ja Nokelainen suosittelivat yli viiden viikon jaksoja työpaikalla järjestettäväksi koulutukseksi, jotta opiskelija voisi saada kokonaisen kuvan työelämästä ja jotta harjoittelun voi suunnitella toimivaksi kokonaisuudeksi.

Työpaikalla järjestettävän oppimisen kanvaasi vastaa siihen kysymykseen kuinka työpaikalla tapahtuvan oppimisen mallia voisi kehittää. Se toimii arkisena työkaluna työelämän edustajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välillä. Sen ydinkohdat tulisi käydä läpi kaikkien osapuolten kesken, varsinkin opiskelijan siirtyessä ensimmäisen kerran työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Silloin kaikille osapuolille tulee varsin kattava kokonaiskuva muun muassa opiskelijan oppimisen tavoitteista, kriteereistä, aikataulusta, ohjaamisen tarpeesta. Nämä osapuolet olisivat työpaikkaohjaaja, opiskelija ja oppilaitoksen edustaja. Kyseisen työkalun kautta prosessia voi kokonaisuudessaan kirkastaa ja se tulee näkyvämmäksi, pedagogiseksi kokonaisuudeksi kaikille osapuolille. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen käytännön työkalu kuvataan tarkemmin liitteessä 2.

Työkalu kuvataan kanvaasina, joka toimii itseohjautuvan yksilön ja tiimin oppimisen johtamisen työkaluna. Siinä on eritelty oppimisympäristö ja asiakasturvallisuus sekä oppijan odotukset. Lisäksi siinä käsitellään oppijan ja ohjaajan panoksia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyen. Kyseisessä käytännön työkalussa personoidaan opiskelijan osaaminen ja oppimistavat ja tyyli, jotta se selkeyttää alkutilanteen kartoitusta ja tavoitteiden asettamista. Lisäksi

mallissa tarkastellaan sitä mitä hyötyjä sekä oppija ja oppimispaikan tarjoaja saavat yhteistyöstä. Myös toivottua lopputilanteen visiota tarkastellaan jo ohjauksen alkuvaiheessa, jotta voisi orientoitua yhteistyön toivottuun lopputulokseen. Mallissa tarkastellaan oppimissisältöä sekä, oppimisprosessia, jota ohjaa käytännön pedagoginen yhteistyö. Menetelmät ja käytännöt ohjaavat tarkasti muita työelämässä oppimisen reunaehtoja riippuen yhteisistä sopimuksista. Työelämässä oppimisen kanvaasi painottaa yhdessä määrittämisen tärkeyttä työelämässä oppimisen arviointikriteereihin ja muihin arviointiin liittyviin asioihin.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen työkalua arvioivat työelämänedustajat, ammatinopettajat ja opiskelijat. He olivat tyytyväisiä kanvaasin rakenteeseen. Kehitysehdotukset koskivat kuvion selkeyttämistä esimerkiksi apunuolin. Lisäksi joitakin korjausehdotuksia tuli termeihin opiskelija/oppija. Lisäksi muutoksia tuli joidenkin laatikoiden sisällön liikuttamiseen eri vaiheeseen, kuten esimerkiksi HOKS koettiin olevan kaikista tärkein vaihe, jonka kuuluu sijoittua ensimmäiseksi. He kokivat kanvaasin olevan hyödyllinen työkalu työelämä oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa. Ammatillisten oppilaitosten opettajat kokivat kanvaasin olevan hyödyllinen myös silloin kun oppilaitokseen perehdytetään uutta opettajaa. Kanvaasi soveltuu heidän mielestään hyvin myös muille osaamisaloille. Se koettiin hyväksi työvälineeksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa, joten sitä kehitetään edelleen virtuaaliseksi työkaluksi opinnäytetyön yhteistyökumppanin toimesta. Kanvaasi kuviossa 10.



Kuvio 10: Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kanvaasi. Mukailten Mukamas Learning Design (2019)

## 7. Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksesta selvisi työelämän toimijoilla olevan todella vähän tietoa nykyiseen ammatilliseen koulutukseen liittyvistä asioista, kuten ammatillisen koulutuksen sopimuksista, opiskelijan henkilökohtaistamisesta ja osaamisen arviointikäytänteistä. Yhteistoiminnan toimivuuden kannalta on erittäin tärkeää tiedottaa ja kouluttaa työelämän toimijoita niin, että heillä on tarpeeksi tietoa uudistuneesta ammatillisesta koulutuksesta. Jotkut yrittäjät painottivat, että mikäli he saavat uudistuksesta lisää tietoa, he voivat harkita ottavansa opiskelijoita työelämässä oppimaan. Tällä hetkellä moni uskoi alalle kantautuneisiin huhuihin ja koki ettei omat resurssit riitä opiskelijan opettamiseen ja ohjaamiseen. Tämä taas voi pahimmillaan johtaa siihen, etteivät yrittäjät ota opiskelijoita yrityksiinsä työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Opiskelijat kokivat tällä hetkellä hyvin hankalana löytää työelämässä harjoittelun paikkoja, joissa voisi harjoitella monipuolisesti alan töitä. Puolet toimijoista olivat valmiita tarjoamaan opiskelijalle työpaikalla järjestettävän koulutuksen paikan. Muutama haastatelluista toimijoista kokivat uudistuksen myös tehostaneen ja parantaneen yhteistyön sujuvuutta.

Koulutusta järjestävällä oppilaitoksella on suuri vastuu ja velvollisuus suunnitella opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen ja työpaikalla järjestettävä koulutus. Se tulisi suunnitella niin, että järjestävän tahon lisäksi opiskelijan ja työelämän tarpeet kohtaavat. Kellekään osapuolelle ei tutkimuksen mukaan ole hyötyä siitä, mikäli opiskelijan perustaidot eivät riitä työelämän tarpeisiin hänen siirtyessään työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Ammatillisten perustaitojen lisäksi muita tärkeitä taitoja olivat erityisesti asiakaspalvelutaidot, käytöstavat, ATK-taidot ja yleiset työelämätaidot. Opiskelijat kokivat asiakaspalvelutaitojensa kuitenkin myös kehittyneen paljon työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana. Työelämätoimijoiden mielestä erityisesti asiakaspalvelutaitojen tärkeyttä tulisi painottaa opetuksessa, ja niitä tulisi opettaa ennen työpaikalle järjestettävään koulutukseen siirtymistä.

Opinnäytetyön tutkimustuloksien pohjalta voidaan todeta myös työelämätaitojen opettamisen tärkeyttä opiskelijoille oppilaitoksessa jo ennen työpaikalla järjestettävää koulutusta. Myös opiskelijat toivoivat oppivansa toimimaan oikein työelämässä. Molemmat tahot huomasivat ja painottivat asenteen ja motivaation merkityksen tärkeyttä työpaikalla tapahtuvan oppimisen suhteen ja sillä koettiin olevan selkeä yhteys opiskelijan itseohjautuvuuteen. Osa yrittäjistä toivoi oppilaitoksen toteuttavan hakuvaiheen soveltuvuustestit, jotta alasta kiinnostuneet ja motivoituneet opiskelijat voisivat saada opiskelupaikan ja päästä työelämään oppimaan. Yrittäjät kokivat itselleen motivoivaksi opettaa ja ohjata motivoitunutta alasta kiinnostunutta opiskelijaa, jolla on myös asenne kohdallaan. Johtopäätöksenä voisi todeta alan soveltuvuus-kokeiden edistävän työpaikalla järjestettävän koulutuksen sujuvuutta.

Työelämän toimijat painottivat perushoitojen osaamisen tärkeyttä ja asiakaspalvelun tärkeyttä myös tulevaisuuden osaamisessa kauneudenhoitoalalla. Myös sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot koettiin tärkeiksi tulevaisuuden osaajan taidoiksi. Kauneudenhoitoalalla koettiin tärkeiksi tulevaisuuden taidoiksi myös laitehoidot kasvoille ja vartalolle, sekä muut hoidot, joilla voi saada nopeasti tehokkaita tuloksia. Myös ripsien rakennekäsittelyt sekä rakennekynsien teko koettiin myös tulevaisuudenkin tärkeiksi taidoiksi. Mikäli oppilaitoksen on mahdollista ottaa kyseisiä opintoja osaksi opetustaan, niin se näyttäisi palvelevan kauneudenhoitoalan tulevaisuuden toiveita. Oppilaitos voi lisätä opetussuunnitelmaan paikallisesti tarjottavia kursseja, tai ne voidaan mahdollisesti sijoittaa myös joidenkin muiden kurssien sisältöön, kuten kilpailutoimintaan.

Opiskelijat kokivat työpaikalla järjestettävän koulutuksen todella tärkeäksi opinnoissaan, sillä he kokivat oppivansa uudessa ympäristössä paljon uusia asioita ja kehittyvänsä ammatillisesti. He kokivat koulutuksen mahdollisuudeksi, jossa voi hyvin laajentaa uutta tietoa ja omia taitoja. Positiivisena uudistuksena ammatillisessa koulutuksessa toimijat kokivat mahdollisuuden koulutettua entistä monipuolisemmin opiskelijan jo harjoitteluajana yrityksen omiin toimintamalleihin ja toimintaympäristöön, jolloin he voivat saada tulevaisuudessa yritykselleen sopivia ammattilaisia. Johtopäätöksenä voisi todeta työpaikalla tapahtuvan oppimisen olevan hyvin tärkeä kauneudenhoitoalalla ammatillisen koulutuksen kontekstissa.

Yhteistyö oppilaitoksen ja koulun välillä koettiin epäselväksi, joten opiskelijat ja työelämän toimijat toivoivat selkeämpiä käytännön toimia oppilaitoksen edustajalta työpaikalla järjestettävän koulutuksen osalta. Työelämän toimijat toivoivat lisää yhteistyötä opetuksen järjestäjän kanssa, kuten opiskelijan arviointi tai hankalissa ohjaus tilanteissa. Kyseinen kokonaisuus tulisi tutkimustuloksen pohjalta suunnitella paremmin, kuten koulutuksen alkamispäivä ja päättymispäivä, sekä päivien pituus. Yrittäjät ja opiskelijat toivoivat sitä työaikojen noudattavan normaali työpäivien pituutta ja pidempää jaksotusta, jotta voisi muodostua realistinen kuvan oikeasta työnteosta alalla. Tästä voisikin todeta mitä paremmin työpaikalla järjestettävä koulutus suunnitellaan vastaamaan oikeata työelämää jo opiskelijalle, sitä realistisempi kuva kokonaisuudesta syntyy myös siirtyessä työpaikalle valmistuneena ammattilaisena. Ajanjakson tulisi olla sen pituinen, että työelämän edustaja ehtii perehdyttää opiskelijan kunnolla oman yrityksen pelisääntöihin ja käytänteisiin. Silloin myös opiskelija voi kokea varmuutta siirtyessään työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Tarkoituksenmukainen resursointi opetuspäivien suhteen jokaisen opiskelijan yksilölliseen opintopolkuun saattaakin tutkimuksen mukaan olla haastavaa käytännön tasolla. Tähän yksityiskohtaan tulisikin kiinnittää runsaasti huomiota työelämä harjoittelua suunniteltaessa, jotta se olisi mahdollisimman toimivaa opiskelijan, työelämässä toimivan työpaikkaohjaajan sekä oppilaitoksen taholta.

Puolet yrittäjistä koki, ettei heidän resurssinsa, aikansa ja tilansa riitä työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Kolmelle yritykselle paras vaihtoehto olisi kahdesta kolmeen koulutus päivää viikossa, kuitenkin pidemmän ajan. Kaikki yrittäjät ja opiskelijat painottivat perehdytyksen tärkeyttä uuteen toimintaympäristöön, -kulttuuriin ja -tapoihin. Perehdytys olisi tutkimuksen mukaan hyvä toteuttaa pidemmällä ja intensiivisellä harjoittelu jaksolla, jotta se palvelisi parhaiten työelämän ja opiskelijoiden tarpeita. Eräs toimija korosti yrityksen tulisi myös markkinoida ja mainostaa oppilastöitä, joka vaatii yritykseltä myös taloudellista panostusta. Johtopäätöksenä voidaan todeta sitoutumisen työpaikalla toteutettavaan koulutukseen todella tärkeäksi opiskelijan, yrityksen ja koulutusta järjestävältä oppilaitokselta taholta. Silloin vuorovaikutus toimii niin, että työpaikoilla tapahtuva oppiminen on sujuvampaa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta myös työelämän toimijoiden tarvitsevan lisää koulutusta työpaikkaohjaamiseen liittyen, joko itselleen tai henkilökunnalleen. Heidän mielestään sopivia keinoja olisi verkon kautta tai yrityksessä räätälöitynä pakettina toteutetut työpaikkaohjaajakoulutukset. Jotkut toimijat kokivat kuitenkin oman yrityksen koulutuksen riittävän. Myös opiskelijat painottivat ammattitaitoisen ohjaamisen tärkeyttä ja saavansa työpaikkaohjaajan, joka olisi halukas opettamaan ja auttamaan heitä. Opiskelijat odottavat monipuolista ja ammattitaitoista arviointia omasta osaamisestaan, jolloin työpaikkaohjaajalta voi kuulla hyvät ja kehittävät palautteet. Moni opiskelija odottaa työpaikalla järjestettävältä koulutukselta vuorovaikutuksen harjoittelemista hyvässä ilmapiirissä. Työelämän toimijat kokivat näyttöjen olevan pääosin tärkeä ja hyvä menetelmän opiskelijan osaamisen arvioinnissa. Kuitenkin epävarmuutta toi näyttöjen tasalaatuisuus. Toimijat toivoivat työpaikkaohjaajakoulutuksen tukevan työelämän näyttöjen tasa-arvoisuutta, koska työelämätoimijoilla on kovin erilaiset käsitykset opiskelijoiden arvioinnista. He kokivat opettajien olevan parhaita asiantuntijoita arvioinnin suhteen. Opiskelijat toivoivat näyttöjen arvioinnin toteutuvan oppilaitoksessa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työpaikalla järjestettävää koulutusta tarvitaan. Se on tärkeää, jotta opiskelijat saavat realistisen kuvan työmaailmasta. Ammatillisen koulutuksen muutokset tuovat oppilaitoksille tietynlaisen paineen muun muassa opettajien määrärahoista leikkaamisesta. Uuden rahoitusmallin myötä opetuksen järjestäjän tulisi saada opiskelijoiden perustaidot ja ammatillinen itsevarmuus, jotta he voivat kokea onnistumisen ja osaamisen kokemuksiä. Silloin työelämäntoimijat haluaisivat ottaa enemmän ja mieluummin opiskelijoita yrityksiinsä järjestettävään koulutukseen. Yhteistyötä suunniteltaessa on todella tärkeää huomioida myös yrityksen resurssit.

Opinnäytetyön tutkimuksista selvisi, että opettajille ohjatun uuden ammatillisen uudistuksen tuoma toimintaprosessien uudistaminen ja kehittäminen osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi ei ole riittävää. Opetus- ja kulttuuriministeriön esille tuomat tavoitteet HOKS: ia ja työelämäyhteistyötä eivät kaikilta osin täyty. Lepistö (2005, 7) toteaa yrityksen strategian toteutumisen, henkilöstön osaamisen hallinnan ja asiakaslähtöisyyden kulkevan käsi kädessä.

Osaamisen ja ammattitaidon ylläpitäminen edellyttää myös yksilöltä motivaatiota ja kiinnostusta oppimiseen. Jotta halu oppimiseen syntyy, organisaatioon tulee rakentaa käytännön edellytykset opintojen toteuttamiseen ja organisaatioon tulee rakentaa oppimismyönteinen kulttuuri. Moni yrittäjä koki soveltuvuuskokeiden olevan erittäin hyvä keino löytää motivoituneet ja alalle soveltuvat opiskelijat, jotta työpaikalla järjestettävä koulutus olisi työelämän toimijoiden kannalta toimivaa. Yksi keskeinen asia opetusta järjestävän tahon puolelta onkin uuden ammatillisen koulutuksen myötä pohtia sitä kuinka taataan yhdenvertaiset oikeudet kaikille opiskelijoille työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Lepistö (2005, 7) painottaa organisaation menestymiseen vaadittavan, että osaamisen kehittämisen pitää olla jatkuvaa ja sillä on kaiken aikaa parhaat resurssit käytössään. Hän painottaa myös osaamisen johtamisen olevan pitkäjänteistä työtä.

Heikkinen, Rovio ja Syrjälä (2010, 28) toteaa sosiaalisen toiminnan olevan tapana muuttua käytänteiksi ja rutiineiksi. Silloin työyhteisön toiminta helpottuu, mutta rakenteet ja rutiinit eivät aina toimi tarkoitetulla tavalla. Käytäntö on voinut olla tarkoituksenmukainen aiemmin, mutta se olojen muututtua se ei välttämättä olekaan enää mielekäs, vaan toimitaan koska niin on totuttu tekemään. Etäpelto ja Tynjälä (1999, 271) toteavat yhteisöorientaation merkitsevän myös osallistumista päätöksentekoon ja kehitysprojekteihin eri tasoilla. He korostavat, että opettajan on syytä hallita yhteistoiminnallisen oppimisen lähestymistapa, jotta hän voi käyttää toimintatutkimuksen työtapoja joissakin kehitysprojekteissa. Uusien valmiuksien hankkiminen tapahtuu luontevimmin koulun ja työn hyvin organisoidussa tiimityöskentelyssä ja koulun kehitystyöhön integroiduissa koulutusjaksoissa. Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta vuorovaikutuksellisen yhteistyön eri toimijoiden välillä olevan erittäin toivottua työpaikalla järjestettävän koulutuksen koko prosessin ajan.

Ammatillisen koulutuksen muutos ravisuttaa oppilaitoksen perusrakenteiden lisäksi myös opettajien toimenkuvaa. Metropolian hankkeen (2019, 32-33) työryhmä ehdottaa, että koulun, opiskelijoiden ja yritysten välille muodostetaan ryhmä, joka toimii yhteistyöverkostona tuntien opetussuunnitelmien sisällöt, työpaikkojen mahdollisuudet ja opiskelijoiden tavoitteet ja tarpeet. Kyseinen ryhmä muodostuisi muun muassa kouluttajista, uravalmentajista ja opinto-ohjaajista. Ryhmä tukisi koko harjoittelun ajan, tarjoaisivat aktiivisesti tukea, koulutusta ja sovittavat työpaikkojen työtehtävät suoritettavien tutkinnon osien vaatimuksiin. Mielestäni suunnitteleman työelämässä ohjaamisen työkalu auttaisi jokaista tahoja suuntaamaan tavoitteet yhdessä myös työelämäharjoittelussa perinteisen koulussa oppimisen lisäksi. Jos työelämässä ohjaamisen työkalu löytyisi myös yhteisenä alustana verkossa, sitä voisi kukin toimija täydentää ja seurata harjoittelun alusta sen päättymiseen saakka. Mitä paremmin saadaan yhteistyön saumakohtia jatkossa hiottua eri toimijoiden välillä ja laajempaa yhteistyötä saadaan jatkossa aikaiseksi, sitä paremmaksi ymmärrys ja tietoisuus uuden ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksista kehittyvät.

Metropolian hankkeen tutkimus (2019, 32) todentaa myös etenkin perustutkinto- opiskelijoiden tarvitsevan ja kaipaavan vertaisryhmän tukea. Tutkimuksen mukaan opintojen alussa työelämässä oppiminen on rankkaa, eikä osaaminen ole riittävällä tasolla. He ehdottavat, että vasta peruskoulutusjakson jälkeen opiskelijat ovat valmiita aloittamaan työpaikalla järjestettävän koulutuksen. Myös tähän samaan johtopäätökseen tämän opinnäytetyön kehittämistyö johti. Opiskelijat kaipaavat varmuutta omaan tekemiseensä ja haluavat osata kaikki perusasiat, joiden osaamista voi syventää työelämässä oppien. Samaa toivoivat työelämän toimijat. He halusivat opiskelijoilla olevan kaikki perustaidot hallinnassa. Liikkeessä lupauduttiin opettamaan niin sanottu substanssiosaaminen. Voisiko mahdollisesti ohjaustapaamisia järjestää harjoittelun aikana oppilaitoksen vastuuhenkilön, opiskelijan ja tarvittaessa myös muun ohjaustukiverkoston kanssa oppilaitoksen tiloissa, niin että oppimisen pedagoginen ohjaus vahvistuisi entisestään?

Työelämän toimijat kokivat opinnäytetyön aiheen erittäin tärkeäksi. Heidän mielestään jokaisen osapuolen kuunteleminen tehostaisi työpaikalla järjestettävän koulutuksen sujuvuutta, jotta vuorovaikutus sujuisi paremmin. On tärkeää huolehtia työelämä tuntevansa itsensä tärkeänä kumppanuuden koulutuksen järjestäjän kanssa. Yhteiskehittämisen avulla voidaan varmistaa, että voidaan vastata niin työelämän toimijoiden kuin opiskelijoidenkin todellisiin tarpeisiin ja arvostuksiin.

Aihe on nyt todella ajankohtainen, sillä se näkyy useassa eri mediassa ja siitä keskustellaan paljon eri sosiaalisissa foorumeissa. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen liittyvään kehitystyöhön ja yhteistyöhön järjestetään parhaillaan useita erilaisia tapahtumia ja koulutuksia. Työnantaja tahot toivoivat, että yhteistyö saataisiin toimimaan paremmin, jotta he voisivat löytää itselleen sopivia, motivoituneita ja sitoutuneita opiskelijoita. Tuosta opiskelija aineistosta voisi löytää myös tulevaisuuden huippu työntekijöitä, jotka vastaavat työelämän tarpeisiin. Silloin se palvelisi hyvin ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä.

Kehittämistyön viitekehyksen luomisen kautta näkökulmani avartui useamman eri lähteen ja tutkimuksen kautta laajentamaan kokonaiskäsitystäni tämän hetkisestä ammatillisesta koulutuksesta eri kokemusasiantuntijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyön toiminnallisuuden kautta sain loistavaa palautetta omasta asiantuntijuudestani opiskelijoiden rekrytointi tapahtuman organisoinnista tiimin kanssa. Ehdotin tapahtuman jälkeen oppilaitoksen yhteistyökumppania palkittavaksi yhteistyökumppanuudesta. Yhteistyökumppani palkittiin ”stadin eldikseksi”, joka tarkoittaa Stadin slangissa tulta, joten sana yhdistää Helsingin historiaa nykyhetkeen. Se myönnettiin työnantajalle tai henkilölle, joka on syyttänyt työpaikalla järjestettävän koulutuksen liekkeihin.

Asiantuntijuuteni laajentui ymmärtämään työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta käsitteen monipuoliseksi osaksi opiskelijan oppimisen toimintakenttää. Lainsäädännön uudistuksen

myötä koen omaksi velvollisuudekseni ymmärtää ja kehittää työelämäyhteyksien ja oppilaitoksen välisen yhteistyön monialaisuutta eri toimintaympäristöineen. Opinnäytetyöni kautta voin hyödyntää työssäni omaa tietämystäni nyt entistä laajemmin ja monipuolisemmin. Lisäksi opinnäytetyön tuotoksella voin kehittää omaa työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelua käytännön työssäni asiantuntijana ja toimiessani yhteistyössä eri tahojen kanssa.

Tynjälä (1999, 160) kuvaa teoksessaan asiantuntijuuden olevan itsensä ylittämistä. Kun asiantuntija on ratkaissut jonkin tehtäväkenttäänsä liittyvän ongelman, siitä ei seuraa toiminnan rutinoituminen, vaan entistä korkeamman tason ongelmanasettelu. Koen oman opinnäytetyöni avulla perehtyneeni kattavasti oppilaitoksen ja yritysten väliseen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen, joka kehittyy ja monipuolistuu myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tuloksia ja niistä syntyvää tuotosta voi hyödyntää eri alojen ammatillisen koulutuksen konteksteissa. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kanvaasista tuli paljon positiivista palautetta eri hius- ja kauneudenhoitoalan opettajilta eri oppilaitoksista, opiskelijoilta ja työelämäntoimijoilta. Muutostöitä kanvaasiin tuli lähinnä ulkonäköön ja kirjoitusasuihin liittyviin asioihin. Jatkossa kanvaasi otetaan mahdollisesti käyttöön ensin yhdessä tiimissä, esimerkiksi kauneudenhoitoalan osaamisalalla. Sitä mahdollisesti muokataan vielä virtuaaliseksi versioksi. Sitä voi hyödyntää myös muilla osaamisaloilla. On hyvin mielenkiintoista kuulla mitä muita uusia kehittämisideoita ammatillisesta koulutuksesta nousee tämän opinnäytetyön ja uusien tutkimusten pohjalta. Uskon työpaikalla järjestettävän koulutuksen olevan parhaimmillaan menestys.

## Lähteet

- Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L., & Nykänen, M. (2019). Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 24-41. Viitattu 11.11.2019. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-2.19-Airila-et-al.pdf>
- Ammatillisen koulutuksen hallinto ja rahoitus, 2018a. Opetus ja kulttuuriministeriö. Viitattu 16.10.2019. <https://minedu.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>
- Ammatillinen koulutus. Työelämän näkökulma, 2019a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 15.10.2019. <https://minedu.fi/documents/1410845/7131162/AM+reformin+päälinjat+työelämän+näkökulma+FINAL.pdf/4df85e27-6b7e-4d38-a437-1939e12fc51b/AM+reformin+päälinjat+työelämän+näkökulma+FINAL.pdf>
- Arjen hyvät ratkaisut. Oppaasi työelämässä oppimisen kehittämiseen, 2019. Viitattu 14.11.2019. <https://trello.com/b/wsHJryxf/työelämässä-oppiminen-tietopankki>
- Arpo, R. 2005. Internetin keskustelukulttuurit: Tutkimus internet-keskusteluryhmien viesteissä rakentuvista puhetavoista, tulkinnoista ja tulkinnan kehyksistä kommunikaatioyhteiskunnassa. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Bazeley, P. & Jackson, K. 2013. *Qualitative data analysis with NVivo*. 2nd ed. London: SAGE.
- Elinkeinoelämän keskusliitto, Taloustutkimus, 2019. Viitattu 24.10.2019. <https://ek.fi/ajan-kohtaista/tiedotteet/2019/03/12/taloustutkimus-pk-yritykset-tyytyvaisia-ammattilliseen-koulutukseen/>
- Haku ja valinta ammatilliseen koulutukseen, 2019c. Opetus ja kulttuuriministeriö. Viitattu 15.10.2019. <https://minedu.fi/haku-koulutukseen>
- Heikkinen, H. L., Rovio, E., Tynjälä, P., Kaakkuri, L., Huttunen, R., Tiihonen, A., Kiilakoski, T. 2006. *Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heiskanen, T., 1999. *Oppiminen ja asiantuntijuus: Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Eteläpelto, A., Tynjälä, P., Heiskanen, T., Kirjonen, J., Launis, K., Engeström, Y., Matinheikki- Kokko Kirjonen, J., Launis, K., Engeström, Y., Vaherva, T., Valkeavaara, T., Tynjälä. Porvoo; Helsinki, Juva: WSOY.
- Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto, 2018a. Opetushallitus. Viitattu 27.10.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6435008>
- Hirsjärvi, S. & Sinivuori, E. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu*. Helsinki. Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. Remes, P., Liikanen, P. & Sajavaara, P. 1992. *Tutkimus ja sen raportointi*. 4. uud. p. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Huhtala, A. 2000. Ruohotie, P., Honka, J. & Mustonen, L. *Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 20.
- Hytönen, K. & Kovalainen, A. 2018. *Koulutuksen ja yrityksen rajapinnat yritysvetoisessa ammatillisessa koulutuksessa*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 1.26-43. Viitattu 2.11.2019. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-1.2018-NET.pdf>

Häyhö, H. 2019 Asiakkuusvastaavan sähköpostiviesti 14.11.2019. Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Helsinki.

Innoduel. 2019. Viitattu 1.11.2019. <https://www.innoduel.com/fi/nain-innoduel-toimii>

Kaarni, C. ,Kalm-Akubardia, M. ,Kuusela, A. ,Källström, E. ,Rönkä, I. ,Väkiparta-Lehtonen, P. ,Wegmüller, M. ,Wesanko, S. (2018) Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! Yhteistyöhön perustuva toimintamalli. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia e-Signals. Viitattu 4.11.2019. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144377/Kaarni\\_Kalm-Akubardia\\_Kuusela\\_Kallstrom\\_Ronka\\_Vakiparta-Lehtonen\\_Wegmuller\\_Wesanko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144377/Kaarni_Kalm-Akubardia_Kuusela_Kallstrom_Ronka_Vakiparta-Lehtonen_Wegmuller_Wesanko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kaakkuri-Knuutila, M-L & Heilahti, K. 2006. Mitä on tutkimus? Argumentaatio ja tieteenfilosofia. Helsinki: Gaudeamus.

Kalliokoski, P. 2019. Parasta palvelua kehittämisohjelma. Viitattu 21.11.2019. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/parasta-palvelua-7.5.2019-pk-paasitorni\\_0.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/parasta-palvelua-7.5.2019-pk-paasitorni_0.pdf)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Ammatillinen koulutus. Viitattu 27.10.2019 <https://karvi.fi/amatillinen-koulutus/>

Kansanen, P. 2004. Opetuksen käsitemaailma. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kilpeläinen, P. 2019. Ammatillinen osaaminen kauneudenhoitoalan perustutkinnossa. Viitattu 27.10.2019. [https://karvi.fi/app/uploads/2019/05/KARVI\\_1019.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/05/KARVI_1019.pdf)

Konkola, R. 2003. Yhdessä kehittäen: Koulutuksen ja työelämän yhteistyön haasteita. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

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

Laaksonen, S., Matikainen, J. & Tikka, M. 2013. Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino.

Lahti, R. 2000. Pasanen & Spangar, T. 2000. Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana: 1, Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 137.

Lahtinen & Lankinen. 2018. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. 10., uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 20.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Maaailman toimivin kaupunki - Helsingin kaupunkistrategia 2017-2021, Vapaavuori Jan. Viitattu 5.10.2019. <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunki-strategia/strategia-ehdotus/>

Metso, S., Kianto, A. 2014. Vocational students' perspective on professional skills workplace learning. Emerald Insight. Viitattu 12.11.2019. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWL-07-2013-0044/full/html>

Mielen ihmeet, 2019. Mallioppiminen: Albert Banduran mielenkiintoinen teoria. Viitattu 14.11.2019. <https://mielenihmeet.fi/mallioppiminen-albert-banduran-mielenkiintoinen-teoria/>

- Mäki- Lohiluoma, J. Linja-ajatuspaja, 2017. Ammattiliitot haluavat pakolliset soveltuvuuskokeet osalle ammattikoulujen aloista -kokeista luovuttu viime vuosina. Viitattu 25.10.2019. <http://ajatuspajalinja.fi/ammattiliitot-haluavat-pakolliset-soveltuvuuskokeet-osalle-ammattikoulujen-aloista-kokeista-luovuttu-viime-vuosina/>
- Mäki-Lohiluoma, J. 2017. Ammattiliitot haluavat pakolliset soveltuvuuskokeet osalle ammattikoulujen aloista -kokeista luovuttu viime vuosina. Viitattu 15.10.2019. <http://ajatuspajalinja.fi/ammattiliitot-haluavat-pakolliset-soveltuvuuskokeet-osalle-ammattikoulujen-aloista-kokeista-luovuttu-viime-vuosina/>
- Niemi, A-M. & Jahnukainen, M. 2018. Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1. 9-25. Viitattu 2.11.2019. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-1.2018-NET.pdf>
- Novak, J. D. & Åhlberg, M. 2002. Tiedon oppiminen, luominen ja käyttö: Käsitekartat työvälineinä oppilaitoksissa ja yrityksissä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ, 2019. Uudistus ilman resursseja. Viitattu 1.10.2019. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/uudistus-ilman-resursseja/>
- Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisuja, 2019b. Kohti huippulaatua. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. Viitattu 26.11.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-657-7>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö & Opetushallitus. 2018. Selvitys SORA-lainsäädännön toimeenpanosta ja soveltamisesta. Viitattu 27.11.2019. [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/61ae8022-4952-4764-a483-3808d2c0cdcb/ced38387-586d-4d9e-8952-ebef9766443/MUIS-TIO\\_20180621063541.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/61ae8022-4952-4764-a483-3808d2c0cdcb/ced38387-586d-4d9e-8952-ebef9766443/MUIS-TIO_20180621063541.pdf)
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen. Viro. Helsingin Kamari Oy ja tekijä.
- Ovaskainen, M. & Ritsilä, J. 2000. Työssäoppimisen tulevaisuuden haasteet: Työelämäosaamisen suuntaviivat (Teos)-hankkeen loppuraportti. Helsinki, Jyväskylä. Opetusministeriö, Jyväskylän yliopisto.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen: Ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria: Konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi: Kirjayhtymä.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO.
- Pylväs, L. 2018. Development of Vocational Expertise and Excellence in Formal and Informal Learning Environment. Väitöskirja. Viitattu 12.11.2019. Tampereen yliopisto. Tampere. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103014/978-952-03-0664-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reformi tavoitteista toiminnaksi, 2018b. Opetushallitus. Viitattu 11.11.2019. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/194600\\_reformi\\_tavoitteista\\_toiminnaksi.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/194600_reformi_tavoitteista_toiminnaksi.pdf)

- Rintala, H. & Nokelainen, P. (2019). Vocational Education and Learners' Experienced Workplace Curriculum. Springer Link. Viitattu 12.11.2019. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09229-w>
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S., Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voima sanat. Helsinki: Sanoma Pro.
- Rovio, H., Tiihonen, A., Lautamatti, L., Kontinen, T., Klemola, U., Kiilakoski, T., Syrjä, L. 2007. Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. tark. p. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Ruhalahdi, S. 2019. Redesigning a Pedagogical Model for Scaffolding Dialogical, Digital and Deep Learning in Vocational Teacher Education. Väitöskirja. Viitattu 12.10.2019. Lapin yliopisto. Rovaniemi. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63734>
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2003. Education and Training. Teoksessa Beirsto, B., Klein, M., Ruohotie, P., Hartoonian, M. Professional learning and leadership. RCVE & Research Centre for Vocational Education and Training. 2003. Hämeenlinna.
- Ruottinen, J. & Nyman, N. 2019. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Median osaamisalue. Yhdessä eteenpäin. Työharjoittelumallien haasteet ja mahdollisuudet. Espoo. Pekan pikapaino oy. Viitattu 26.11.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-151-6>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi.
- Räikköläinen, M., Uusitalo, I., Uusitalo, I. & Räikköläinen, M. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsinki: Tammi.
- Salganik, M. & Levy K. 2015. Wiki Surveys: Open and Quantifiable Social Data Collection. PlosOne. Viitattu 2.11.2019. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0123483>, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0123483>
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Sitra 2000. Suomi 2015. Suomen tulevaisuuden menestystekijät ja haasteet.1.Suomi 2015-kurssin 1.loppuraportti. Helsinki.
- Stadin ammatti- ja aikuisopisto. 2019. Viitattu 1.10.2019. <https://www.hel.fi/kasvatuksen-ja-koulutuksen-toimiala/fi/tietoa-meista/>
- Stadin ammatti- ja aikuisopisto. 2019. Viitattu 2.10.2019. <https://www.hel.fi/kasvatuksen-ja-koulutuksen-toimiala/fi/tietoa-meista/lukio-ammattillinen/>
- Tapani, A., & Salonen, A. 2019. Myönteisten oppimiskokemusten tekijät ja uudistuva opettajuus ammatillisessa koulutuksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2. Viitattu 2.11.2019. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-2.19-Tapani-et-al.pdf>
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 27.11.2019. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/opiskeluhoito/opiskeluterveydenhuolto/sora-saadokset>
- Thiessen, E. 2017. What's statistical about learning? Insights from modelling statistical learning as a set of memory processes. The Royal Society. Viitattu 14.11.2019. <https://doi.org/10.1098/rstb.2016.0056>
- Tieteen termipankki. Viitattu 14.11.2019. <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:mallioppiminen>

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon.
- Toiviainen, H., Hänninen, H. & Engeström, Y. 2006. Rajanylitykset työssä: Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Tynjälä, P., Kukkonen, P., Poikela, E., Rask, I., Salvi, H., Sirkiä, H. ja Reinikainen. 2011. Ammatillinen koulutus kansallisten arviointien näkökulmasta: Synteesi arvioinneista 2006-2010. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto.
- Työelämätoimikunnat, 2018c. Opetushallitus. Viitattu 24.10.2019. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2018/tyoelamatoimikuntien-toiminta-kayntiin>
- Työelämätoimikunnat, 2018d. Opetushallitus. Viitattu 24.10.2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/palvelualojen-tyoelamatoimikunnat>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen lainsäädäntö, 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.9.2019. [https://minedu.fi/documents/1410845/5819549/tyopaikalla\\_oppimisen\\_lainsaadanto.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/5819549/tyopaikalla_oppimisen_lainsaadanto.pdf)
- Upola Sonja, 2019. Työelämäorientoitunut projektioppiminen ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Väitöskirja. Lapin yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Viitattu 1.10.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-120-0>
- Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoo, S.K. & Jäppinen, S. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Viitattu 12.11.2019. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Vasta, R. 2017. Kuusi teoriaa lapsen kehityksestä. EU: UNIPress.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.
- Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 473. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 27.10.2019. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9\\_vaitos27062013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9_vaitos27062013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Välimaa, J., Tynjälä, P. & Murtonen, M. 2004. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä: Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus.

## Kuviot

Kuvio 1: Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit (mukaillen Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018; Ohjaan.fi 2019)

Koulutussopimuksen ja oppisopimuksen erot (2018, Opetus- ja kulttuuriministeriö). Viitattu 5.11.2019. [https://minedu.fi/documents/1410845/5677458/OKM\\_AMIS\\_sopimusmallit\\_131117.pdf/b00c1680-a02b-4d14-9477-5ef0625599a0/OKM\\_AMIS\\_sopimusmallit\\_131117.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/5677458/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf/b00c1680-a02b-4d14-9477-5ef0625599a0/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf)

Työpaikalla järjestettävä koulutus, Koulutussopimus ja oppisopimus- molempi parempi (Ohjaan.fi, 2019). Viitattu 5.11.2019. [https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla\\_jarjestettava\\_koulutus.pdf](https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla_jarjestettava_koulutus.pdf),

Kuvio 2: Lukion ja ammatillisen koulutuksen rakenne Helsingin kaupungin kasvatus ja koulutus.

Helsingin kaupunki, Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, Lukio ja ammatillinen koulutus (2019). Viitattu 4.11.2019. <https://www.hel.fi/kasvatuksen-ja-koulutuksen-toimiala/fi/tieto-meista/lukio-ammattillinen/>

Kuvio 3: Poiminta pk-seudun kaupunkien ja koko Suomen alueen kauneudenhoitoalan toimijoiden yksiköt vuonna 2018 ja vuonna 2019. (mukaillen Tilastokeskus 2019)

Kuvio 4: Yhteenveto kehittämistyön toimintatutkimuksellisista piirteistä.

Kuvio 5: Sisällönanalyysin teemat ja luokittelu

Kuvio 6: Esimerkki aineiston ryhmittelystä ja tulkitsemisesta.

Kuvio 7: Opiskelijoille suunnatun verkkokyselyn teemat.

Kuvio 8: Opiskelijoiden määrä kahdessa ryhmässä, sekä vastausten määrä.

Kuvio 9: SWOT- yhteenveto opiskelijoiden kolmesta tärkeimmästä ajatuksesta liittyen työelämäoppimiseen.

Kuvio 10: Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kanvaasi. Mukaillen Mukamas Learning Design (2019). Vilma Mutka. Viitattu 3.11.2019. <https://mukamas.fi/julkaisut/>

## Liite

Liite 1: Innoduel äänestyksen tulokset

## LIITE 1: Innoduel osallistavan tutkimuksen tulokset



## Arena - Report Aug 30th 2019

### 2019-08-30 Miksi olen tyytyväinen kokemaani työelämässä oppimiseen?

Answers	Votes	Visits
15	155	11

#### Miksi olen tyytyväinen kokemaani työelämässä oppimiseen?

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
1 Saa enemmän kokemuksia ja itseluottamus työelämässä	82	17	User
2 Saa kokemusta työskentelystä kauneushoitolassa.	75	16	User
3 Erilaiset asiakkaat ovat tuoneet erilaista perspektiiviä työskentelyyn, sekä tehnyt työskentelystä mielekästä.	74	23	User
4 Sai neuvoja aina tarvittaessa	67	15	User
5 Hyvä työilmapiiri ja ihana ohjaaja.	65	26	User
6 Työntekijät olivat ystävällisiä ja huomioivat että olen aloittelija, työnteko mieluisaa	59	17	User
7 Koska mentoorini on todella innokas opettaa ja neuvon erinlaisissa tilanteissa. Opin häneltä koko ajan uutta.	56	18	User
8 Olen tyytyväinen, koska olen saanut oppia paljon, ystäviä sen mukana ja olen kehittynyt sen mukana	53	17	User
9 Opettaja oli erinomainen, paikka oli hyvä ja asiakkaat mukavia.	50	20	User
10 Olen tyytyväinen, koska kaikki kokemus on positiivinen ja haluan oppia lisää tietoa ja laajentaa kaikki taitoni, että onnistua tulevaisuudes	46	24	User
11 Monipuolista tekemistä	37	19	User
12 Vaihtelu kouluympäristöstä työmaailmaan on virkistävää.	33	21	User
13 Johtaja oli hyvää ihminen .	30	30	User
14 olen tytyväinen .	26	23	User
15 kaikki	25	24	User



## Arena - Report Aug 30th 2019

### 2019-08-30 - Miksi olen pettynyt kokemaani työelämässä oppimiseen?

Answers	Votes	Visits
3	14	3

#### Miksi olen pettynyt kokemaani työelämässä oppimiseen?

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>1</b> Neuvonta koulun ja työpaikan välillä on epäselvää jolloin tulee helposti väärinkäsityksiä siitä miten suorittaa opinnot.	88	8	User
<b>2</b> Työntekijät vaihtuivat harjottelupaikassani, sen myötä harjoittelu kysyisessä paikassa oli kokonaisuudessaan pettymys.	62	8	User
<b>3</b> Huono työssäoppimispaikka	17	12	User



## Arena - Report Aug 30th 2019

2019-08-30 - Millä keinoin työelämässä oppimisesta saisi antoisampaa?

Answers	Votes	Visits
12	92	8

### Millä keinoin kokemastani työelämässä oppimisesta saisi antoisampaa?

	Answer	Win rate %	Shown	Submitter
1	Harjoittelun kehittäminen työpaikassa. Töitä tulisi päästä harjoittelemaan kunnolla ja monipuolisesti.	77	13	User
2	Ei ole oikein miellyttävää nykyään mennä työssäoppimaan, heti vuoden alusta, kun ei ole vielä tarvittavaa tietoa.	67	15	User
3	Sillä että ohjaaja kuuntelisi opillaata tai työn tekiää jos heillä on asiaa	67	12	User
4	Näyttöjen tekeminen kossissa on vaikeampaa kuin se, että ne tehtäisiin koululla, mikä olisi mielestäni parempi.	62	13	User
5	Oppilaita ei rankaista jos tekevät väärin	59	17	User
6	Ohjaajat voisivat ottaa meidät opiskelijoina	53	15	User
7	Omalta osaa on hyviä, että huonoja kokemuksia. Olisi mukavaa, jos työpaikat haluaisivat ottaa työssäoppiojta, koska sen löytäminen on haasta	50	16	User
8	Sillä että on hyvä työporukka ja on "hauskaa" ettei joudu olee koko päivän ku robotti. Et ois joku ilo mennä töihin sen porukan takia	47	17	User
9	Olisi helpompaa jos työelämässä olisi esim 5 viikon jaksot, koska näin saisi paremman kuvan millaista työ oikeasti on.	42	19	User
10	Olisi mukava henkilökunta	35	17	User
11	oppilaat ovat opiskelemassa ja oppimassa	33	18	User
12	Entiedä	17	12	User



## Arena - Report Aug 30th 2019

### 2019-08-30 - Millaisia huolia minulla on työelämässä oppimiseen liittyen

Answers	Votes	Visits
40	381	22

#### Millaisia huolenaiheita minulla on työelämässä oppimiseen liittyen?

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>1</b> Etten vastaa heidän odotuksia.	83	18	User
<b>2</b> Miten harjoituspaikassa perehdytetään uudet harjoittelijat/ työntekijät	82	17	User
<b>3</b> Vähätelläänkö minua ja osaamistani, koska olen opiskelija	78	18	User
<b>4</b> Kohdellaanko minua samalla tavalla kuin muita työntekijöitä.	75	20	User
<b>5</b> Annetaanko minun tehdä konkreettisesti ja oikeasti alani töitä niin, että saisin kokemuksesta mahdollisimman paljon irti	74	19	User
<b>6</b> Ymmärtäväthän työnantajat etten osaa vielä kaikkea ja odota liikoja	68	19	User
<b>7</b> Työilmapiiri on huono	68	19	User
<b>8</b> Löydänpö paikan, jossa pääsen varmasti tekemään töitä, enkä esimerkiksi pelkästään siivoamaan.	68	19	User
<b>9</b> En pääsisi paikkaan mihin haluan joten joudun viime tipassa mennä jonnekin missä en edes haluaisi olla	67	18	User
<b>10</b> paineita ettei mikään saa mennä väärin ja kaikki pitää osata täydellisesti	67	18	User
<b>11</b> pärjäänkö työelämässä tiedoillani ja taidoillani.	63	19	User
<b>12</b> Otetaanko minut hyvin mukaan työporukkaan.	63	19	User
<b>13</b> Vaki henkilökunnalla ei ole aikaa tai halua ohjata minua.	63	19	User
<b>14</b> Entä jos en olekaan valmis menemään työpaikalle? Riittävätkö taitoni	61	18	User

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>15</b> Huolenaiheena on se olenko tarpeeksi valmis työssäoppimaan/työelämään.	60	20	User
<b>16</b> Löytyykö sopiva paikka harjoitella	58	19	User
<b>17</b> Olen kuullut että usein pistetään tekemään työt, mitä muut eivät halua tehdä. Esim siivous	58	19	User
<b>18</b> Huolenaiheita ovat esim, että tulenko olemaan hyvä työssä, olenko epävarma ja jos olen, niin näkyykö se minusta.	58	19	User
<b>19</b> millaisia asiakkaat ovat ja miten otan palautteen heiltä vastaan	53	19	User
<b>20</b> Pelkään virhearvioita ja epäonnistumisia, ja niitä on vaikea hyväksyä.	50	20	User
<b>21</b> paikkoja ei välttämättä löydä helposti	50	20	User
<b>22</b> Jos en opi tarpeeksi nopeasti	50	20	User
<b>23</b> Osaanko tarpeeksi asioita	48	21	User
<b>24</b> Hyvän harjoittelupaikan saanti voi olla haastavaa	45	20	User
<b>25</b> Mokaaminen (vastaus 1)	44	18	User
<b>26</b> Epäonnistumista	44	16	User
<b>27</b> Pelkään etten pärjää/ole tarpeeksi hyvä	43	21	User
<b>28</b> Ohjaajat eivät pidä minusta yai ovat liian kireitä	42	19	User
<b>29</b> En saa tarvittavaa opetusta työssäoppimispaikassa	42	19	User
<b>30</b> Mitä jos en opikkaan kaikkea mitä pitäisi	37	19	User
<b>31</b> Negatiivisen palautteen saaminen	37	19	User
<b>32</b> Huolettaa oma jaksaminen arjessa, kun en ole ollut työelämässä tai opiskelemassa moneen vuoteen.	33	21	User
<b>33</b> jaksaa tehdä ilmaista työtä, tuntuu erilaiselta koulunkäyntiin verrattuna	30	20	User
<b>34</b> En saa työpaikkaa	26	19	User
<b>35</b> jos paikka onkin semmoinen mistä ei tykkää	26	19	User
<b>36</b> Mitä jos mokaan jotain	26	19	User
<b>37</b> Tuleeko se vaikuttamaan opiskeluihin positiivisesti vai negatiivisesti.	25	20	User
<b>38</b> Tulenko toimeen kollegoideni kanssa	21	19	User

		no		
<b>39</b>	Onko motivaatiota kun ei saa palkkaa.	18	17	User
<b>40</b>	Ei ole	5	20	User



## Arena - Report Aug 30th 2019

### 2019-08-30 - Millaisia odotuksia minulla on työelämässä oppimiseen liittyen

Answers	Votes	Visits
50	409	21

#### Millaisia odotuksia minulla on työelämässä oppimiseen liittyen?

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>1</b> Laadukasta ohjausta ja tukea ammatin oppimiseen	88	17	User
<b>2</b> Oman itsensä kehittäminen asiakaspalvelijana /kosmetologina	88	16	User
<b>3</b> Odotan työssäoppimista innolla. Odotan siitä hyvää työkokemusta, uusia ihmissuhteita ja paljon uutta opittua asiaa.	83	18	User
<b>4</b> Haluan itsevarmuutta omaan tekemiseeni ja taitoihini	80	15	User
<b>5</b> siellä oppii paljon uutta, mahdollisesti uusia asioita, mitä ei välttämättä koulussa opi	80	15	User
<b>6</b> Pystyn kokemaan että omasta itsestäni on jotain hyötyä ja apua muillekin.	79	19	User
<b>7</b> Haluan kehittää asiakaspalvelutaitojani, jotta siitä tulisi luontevampaa	79	14	User
<b>8</b> Haluan oppia käytännössä, minkälaista työni tulee olemaan	76	17	User
<b>9</b> Toivon että voin näyttää vahvuuksiani	73	15	User
<b>10</b> Myös odotuksena on kannustava työryhmä, jossa on helppo työskennellä ja tarvittaessa pystyy myös pyytämään apua.	69	16	User
<b>11</b> että pääsen harjoittelemaan koulussa opetettuja asioita ns oikeassa hoitolassa	65	17	User
<b>12</b> Että saisin työharjoittelupaikasta työpaikan	64	14	User
<b>13</b> Että minua ohjataan hyvin työpaikassa, mihin pääsen työharjoitteluun.	61	18	User

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>14</b> Saan varmuuden siitä, että opiskelen oikeaa alaa ja työ oikeasti kiinnostaa minua.	60	15	User
<b>15</b> Pääsen tekemään, mikä on minulle helpompi tapa oppia kuin paikallaan istuminen ja lukeminen/kuunteleminen.	60	15	User
<b>16</b> Odotan oppivani kaikkea uutta	60	15	User
<b>17</b> Opin enemmän alasta ja tuotteista	60	10	User
<b>18</b> Uuden oppiminen	56	18	User
<b>19</b> Työssäoppimisohjaajaa, joka on halukas opettamaan ja auttamaan	56	18	User
<b>20</b> Opin käytännön kautta lisää asioista, jotka kiinnostavat minua.	56	16	User
<b>21</b> Odotan, että opin toimimaan työelämässä oikein.	55	20	User
<b>22</b> asiakaspalvelu taidot kehittyvät	54	13	User
<b>23</b> Kontaktien luominen	53	19	User
<b>24</b> Odotan että pääsen harjoittamaan jo opittuja taitoja	53	17	User
<b>25</b> Tuntuu työpäivältä, niistä oppii paljon alaan liittyen, asiakaspalvelu kehittyy	53	17	User
<b>26</b> Odotan, että saan uusia kokemuksia.	50	16	User
<b>27</b> Sitä että pääsen harjoittamaan asiakaspalvelua ja siihen liittyviä asioita	47	19	User
<b>28</b> Toiveissa hyvätasoinen hoitola jossa oppia kattavasti eri hoitoja/palveluita	47	17	User
<b>29</b> On ystävällisiä ja kiinnostuneita meistä ja et niit kiinnostaa näyttää kaikkee uutta ja opettaa jos ei muista kaikkee	47	17	User
<b>30</b> Näkee millaista on tehdä työtä ilman palkkaa( onko motivaatio sama).	46	13	User
<b>31</b> tekemällä oppii	44	18	User
<b>32</b> Työllistyminen	44	16	User
<b>33</b> Uuden oppiminen	42	19	User
<b>34</b> Vuorovaikutuksen harjoittelu	40	15	User
<b>35</b> Hyvä ilmapiiri	39	18	User
<b>36</b> Mukavaa työympäristöä	33	18	User

<b>37</b>	Haluaisin tietää enemmän erilaisia kauneushoitoa ja meikki merkia.	33	18	User
<b>38</b>	Tulla toimia muuden ihmisten kanssa.	33	18	User
<b>39</b>	Ajankäytönhallintaa: mikä on oleellista ja mikä ei, mitä priorisoida	33	15	User
<b>40</b>	Minulla on odotuksena uudenlainen oppimisympäristö jossa opiskelu on varmasti hyvin opettavaa.	33	15	User
<b>41</b>	Oppii millaista on ylipäättänsä tehdä töitä	29	17	User
<b>42</b>	kiva tapa oppia käytännön asioita ettei tarvitse vain istua koulun penkillä	29	14	User
<b>43</b>	Monipuolisia töitä	28	18	User
<b>44</b>	Uusien asioiden oppiminen.	27	11	User
<b>45</b>	Tukea ohjaajilta	25	16	User
<b>46</b>	oppi varmasti paljon	22	18	User
<b>47</b>	Että antaaks se työnantaja oikeita töitä vai sillee et vaa pitää siivoo siellä ja järjestellä et sais tehdä niit hoitoi	21	19	User
<b>48</b>	Erilaisista tuotteista oppiminen (katso vastausehdotus 2)	21	19	User
<b>49</b>	oppia lisää työstä	20	15	User
<b>50</b>	Minulla tietty yksi henkilö joka arvioi minua ja antaa hyvät ja myös huonot palautteet.	13	15	User