



Hiusalan yrityksissä toimivien työnohjaajien ja ammattiopettajien välisen yhteistyön kehittäminen

Merja Ikonen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Hiusalan yrityksissä toimivien työnohjaajien
ja ammattiopettajien välisen yhteistyön
kehittäminen**

Merja Ikonen
Estenomi YAMK Kosmetiikka-asian-
tuntijuuden
kehittäminen ja johtaminen
Opinnäytetyö
Toukokuu 2020

Merja Ikonen

**Hiusalan yrityksissä toimivien työnohjaajien ja ammattiopettajien välisen yhteistyön
kehittäminen**

Vuosi 2020

Sivumäärä 60

Hiusalan perustutkinnon tavoitteena on tuottaa oppilailleen monipuoliset käden taidot ja ammatilliset perusvalmiudet hiusalan erilaisissa työtehtävissä. Hiusalan työpaikoilla vaaditaan nykyään yhä enemmän erikoisosaamista ja tämä lisää myös hiusalan kouluttajilta monipuolisten taitojen hallintaa. Opettajan ja työpaikkaohjaajan ammattitaidolla ja roolilla on hyvin iso merkitys opiskelijan myönteisen oppimiskokemuksen kannalta.

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata hiusalan työpaikkaohjaajien ja opettajien ammattitaitoisen yhteistyön merkitystä hiusalalla ja ymmärtää ammatillisen koulutuksen reformin myötä tulleita haasteita hiusalan ammattiopettajien ja työnohjaajien näkökulmasta. Tavoitteena oli kuvata tämän hetkistä opettajien ja työpaikkaohjaajien keskinäistä yhteistyötä ja selvittää millä tavalla opettajien ja työpaikkaohjaajien keskinäistä yhteistyötä voitaisiin kehittää vielä tiiviimmäksi niin, että opiskelijat olisivat valmiimpia työelämätaitoihin.

Opinnäytetyön teoriaosassa nousevat esille hiusalan ammatillinen opettajuus sekä hiusalan yrityksissä toimivien työpaikkaohjaajien merkitys opiskelijoiden oppimistavoitteiden saavuttamisessa. Opinnäytetyössä teoreettisen osan tavoitteena oli ottaa kantaa niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat hiusalan opettajien ja hiusalan yrityksissä toimivien yrittäjien väliseen yhteistyöhön. Tutkimuksellinen osuus toteutettiin kaksivaiheisesti siten, että ensimmäisessä vaiheessa tehtiin puolistrukturoidut haastattelut hiusalan työpaikkaohjaajille heidän työpaikoiltaan. Toisessa vaiheessa puolistrukturoitu haastattelu tehtiin hiusalan ammattiopettajille sähköpostitse.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että ammatillisen reformin vaikutus opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyöhön on ollut melko vaihtelevaa. Useat haastateltavat nostivat esille ammattikoulujen rahoituksen. Lähes kaikki haastateltavista kertoivat, että hiusalan ammatillisten opettajien ja hiusalan työpaikkaohjaajien välisen yhteistyön merkitys on kasvanut reformin myötä. Keskeiseksi haasteeksi nousi opettajien ja työpaikkaohjaajien kohdalla työelämäjaksot ja ohjaamisen aikaresurssien puute. Opettajat ja työpaikkaohjaajat kokivat tärkeäksi yhteistyön kehittämisen niin, että se tukee mahdollisimman hyvin opiskelijoiden oppimista.

Johtopäätöksenä voi todeta, että hiusalalla opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyön kehittämistä tarvitaan yhä enemmän. Yhtenä kehittämisen työkaluna voi käyttää opinnäytetyön prosessin aikana syntynyttä vuosikellomallia. Vuosikelloa voidaan käyttää apuna muun muassa opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteisten tapaamisten suunnittelupohjana ja ajanhallintatyökaluna. Vuosikellon avulla voidaan luoda kokonaiskuva muun muassa yhteisistä koulutuspäivistä, tehtävistä ja aktiviteeteista.

Asiasanat: työpaikkaohjaus, ammattiopettajuus, yhteistyö, vuorovaikutus

Merja Ikonen

Developing co-operation between hairdresser teachers and trainers in hairdressing companies

2020

Pages

60

The aim of the basic degree in hair field is to provide students with versatile handicrafts and basic professional skills to work in different jobs in the field. Today, more and more specialist skills are being required in the hair sector workplaces, and this also increases the management of versatile skills for hair trainers. The professionalism and role of the teacher and workplace supervisor has a very important role in the student's positive learning experience.

The aim of the thesis is to describe the importance of professional cooperation between hairdressers and teachers in the hair sector and to understand the challenges that have arisen as a result of the reform of vocational training, the role of professional hairdresser and workplace instructor's perspective. The aim was to describe the current level of cooperation between teachers and workplace instructors and to explore ways in which cooperation between teachers and workplace instructors could be developed even more closely so that students are more ready for working life skills.

The theory section of the thesis highlights the professional teaching of the hair industry and the role of workplace instructors in hair care companies in achieving students' learning goals. In the thesis, the theoretical part was to take a stand on the factors that affect the cooperation between hair teachers and entrepreneurs in hair companies. The research section was carried out in two stages, with semi-structured interviews with the hair field instructors in the first phase. In the second stage, the semi-structured interview was conducted for hairdresser teachers by e-mail.

The results of the study showed that the impact of professional reform on the cooperation between teachers and workplace instructors has been rather varied. Several interviewees raised the issue of vocational school syllables. Almost all of the interviewees reported that the importance of cooperation between professional teachers in the hair sector and workplace instructors in the hair sector has increased with the reform. The main challenge for teachers and workplace instructors was working life periods and the lack of time resources for directing. Teachers and workplace instructors felt it was important to develop cooperation in such a way that it supports student learning as much as possible.

In conclusion, there is an increasing need to develop cooperation between teachers and workplace instructors in the hair sector. One of the tools for development can be the annual clock model that has been created during the thesis process. The annual clock can be used as a planning basis and a time management tool for meetings between teachers and workplace instructors, for example. The annual clock can be used to create an overview of common training days, tasks and activities, among other things.

Keywords: workplace guidance, professional teaching, cooperation, interaction

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto	7
1.2	Ammatillisen koulutuksen rahoitus	8
2	Työpaikkaohjaajan ja ammatillisen opettajan työn muutos	10
2.1	Opettajuuden merkitys ammatillisessa koulutuksessa	13
2.2	Työelämässä oppiminen ja työpaikkaohjauksen merkitys ammatillisessa koulutuksessa	14
2.3	Opetus työpaikalla	15
2.3.1	Opettajan rooli työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä.....	16
2.3.2	Työpaikkaohjaajan rooli työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä	18
2.3.3	Opiskelijan rooli työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä	19
2.4	Työelämän ja oppilaitosten yhteistyötaidot.....	19
3	Kehittämishankkeen tavoite	23
4	Kehittämishankkeen menetelmälliset ratkaisut.....	24
4.1	Aineiston hankintamenetelmät.....	25
4.2	Aineiston analyysi	28
4.3	Etiikka ja luotettavuus	29
5	Tulokset	30
6	Johtopäätökset	42
7	Pohdinta	46
	Lähteet.....	49
	Kuviot	53
	Taulukot	54
	Liitteet	55

1 Johdanto

Syksyllä vuonna 2018 toteutuneen ammatillisen reformin myötä opiskelijat opiskelevat uusien hius- ja kauneudenhoitoalan tutkinnonperusteiden mukaisesti. Reformin myötä opiskelu henkilökohtaistuu, mikä tarkoittaa sitä, että opiskelija voi keskittyä puuttuvan osaamisen hankkimiseen joko koulutus- tai oppisopimuksella. Mikäli koko tutkinnon suorittaminen ei ole opiskelijalle mahdollista tai tarpeellista, hän voi suorittaa myös tutkinnon osan kerrallaan. Uudistuneen mallin odotetaan tuovan joustavuutta ja tukevan jatkuvaa oppimista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020a.)

Oppiminen tapahtuu yhä lisääntyvässä määrin aidoissa työympäristöissä ja työssä hankittuja käden taitoja pidetään hyvin keskeisinä ammattiin valmistumisen prosessissa. Hiusalalla oppiminen tapahtuu tehokkaammin tekemisen kautta ja siten, että teoriaa opetetaan pienissä pa-loissa ja liitetään käytännön harjoitteluun. Opettajien rooli on muuttunut nykyään entistä oh-jaavampaan suuntaan ja opiskelijoiden henkilökohtaiset oppimispolut ovat yhä yksilöllisempiä. Oppiminen on siirtynyt kiihtyvää vauhtia työpaikoille ja työpaikkaohjaajien ammattitai-toa on keskeistä laadukkaan oppimisen saavuttamisen kannalta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää hiusalalla toimivien opettajien ja työpaikoilla toimivien työhjoajaajien välistä yhteistyötä, sillä monet työpaikkaohjaajat ovat kokeneet jää-vänsä ohjaajan roolissaan yksin. Opettajan ja ohjaajan välinen yhteistyö ei ole vastannut työ-paikkojen arjen vaatimuksiin. Tuki ja ohjaamisen mahdollisuuksien järjestäminen on ollut melko heikkoa. Ohjauksen käytännöt jakaantuvat ja kehittyvät jatkuvasti ja tarkoituksena olisi, että ohjausta toteuttavat opettajat sekä työpaikkaohjaajat tukisivat toisiaan ja vastak-kainasettelu vähenisi.

Nykyisen koulutuksen ja hiusalalla työskentelevien yrityksissä toimivien työhjoajaajien välinen yhteistyön kehittäminen on tärkeää. Käytännön työn lisäksi toiminnallinen oppiminen tarvit-see myös teoriaopetusta tuekseen. Toiminnallisuus tekee opiskelusta mielenkiintoista ja opis-kelijat ovat olleet innostuneempia ja motivoituneempia kuin aikaisemmin. Työelämän ohjaus-osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan ja sitä täydennetään tarvittavin osin. Tavoitteena alalla on, että opettajien ja työpaikkaohjaajien osaaminen täydentäisi ja vahvistaisi toisiaan. (Ohjaan.fi 2020a.)

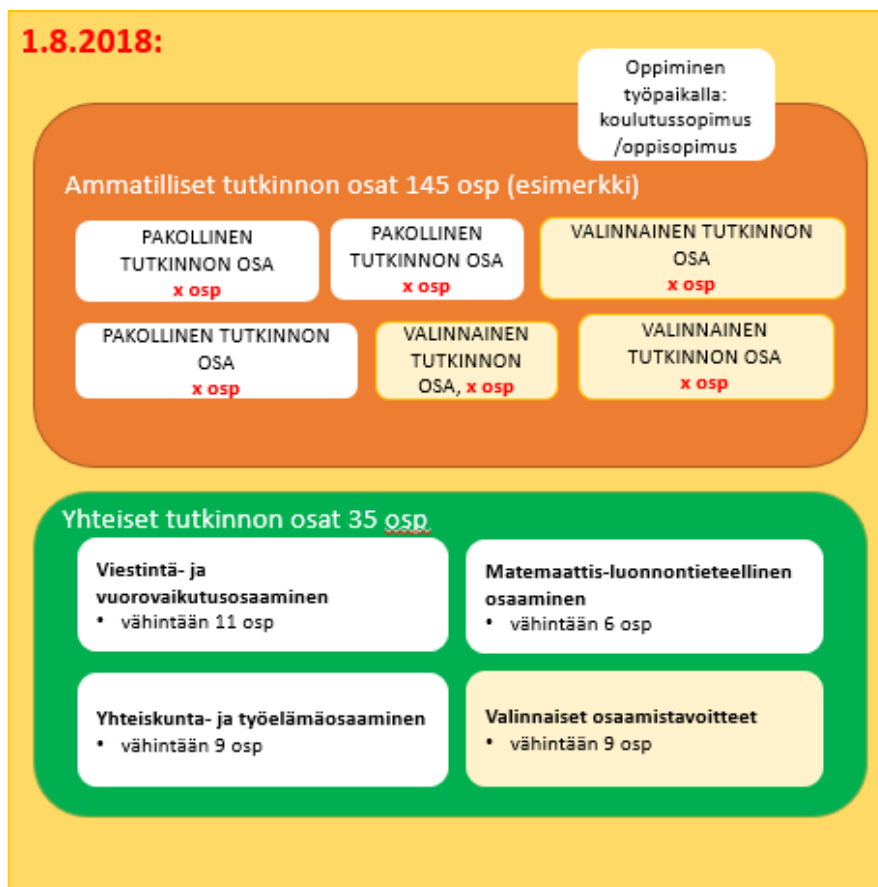
1.1 Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnon suorittaneilla on laajan perusosaamisen lisäksi ammattitaito palvella asiakkaita ja kyky kehittää hiusalan yrityksen palvelutoimintaa. Kosmetiikkaneuvojat osaavat ohjata ja neuvoa asiakkaita ihon ja hiusten hoidossa sekä tuotteiden käytössä. Kosmetologeilla on ammattitaito tehdä asiakkaille kasvo-, jalka- ja käsihoitoja sekä opastaa asiakkaita ihon itsehoidossa ja tuotteiden käytössä. Kampaajilla ja partureilla on ammattitaito tehdä asiakkaille hiustenleikkauksia kampaajatyötekniikoilla sekä kampauksia erilaisilla tekniikoilla. Parturit osaavat tehdä hiustenleikkauksia parturityötekniikoilla, kampauksia sekä partakäsittelyjä. Valinnaisilla tutkinnon osilla osaamista voidaan laajentaa kaikissa osaamisaloissa. Lisäksi työ- ja asiakasturvallisuudesta huolehtiminen ovat osaamisen ydintä. Kosmetiikkaneuvojat osaavat ohjata ja neuvoa asiakkaita ihon ja hiusten hoidossa sekä tuotteiden käytössä. Kosmetologeilla on ammattitaito tehdä asiakkaille kasvo-, jalka- ja käsihoitoja sekä opastaa asiakkaita ihon itsehoidossa ja tuotteiden käytössä. (Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto 2019.)

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista ja yhteisistä tutkinnon osista Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osp (kuvio 1). Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnossa on neljä osaamisalaa ja tutkintonimikkeet on määritelty osaamisaloittain seuraavasti

- hius- ja kauneudenhoidon neuvonnan osaamisala, kosmetiikkaneuvoja
- ihon hoidon osaamisala, kosmetologi
- kampaajatyön osaamisala, kampaaja
- parturityön osaamisala, parturi.

Ihon hoidon osaamisalaan sisältyy kolme pakollista tutkinnon osaa. Hius- ja kauneudenhoidon neuvonnan osaamisalaan, kampaajatyön osaamisalaan ja parturityön osaamisalaan sisältyy kaksi pakollista tutkinnon osaa. Valinnaiset tutkinnon osat on jaettu kahteen ryhmään. Jokaisessa osaamisalassa on määritelty valinnaisia tutkinnon osia, jotka muodostavat osaamisalan ydinosaamisen yhdessä pakollisten tutkinnon osien kanssa. Lisäksi tutkintoon sisältyy yhteisiä valinnaisia tutkinnon osia. (Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto 2019.)



Kuvio 1: Ammatillisen perustutkinnon tutkintorakenne 1.8.2018 alkaen (Varia 2018)

1.2 Ammatillisen koulutuksen rahoitus

Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa ammatillista koulutusta ja se on osa opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmää. Ammatillisen koulutuksen järjestämiseen myönnetään rahoitusta opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (957/2017) ja asetuksen (682/2017) mukaan. Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää ammatillisen koulutuksen järjestämiseen rahoitusta valtion talousarvion määrärahan ja kuntien rahoitusosuuden rajoissa. Rahoitus jaetaan pääosin laskennallisin perustein. Koulutuksen järjestäjät päättävät myönnetyn rahoituksen kohdentamisesta koulutuksen järjestämiseen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjälle myönnetään laskennallisesti perusrahoitusta, suoritusrahoitusta ja vaikuttavuusrahoitusta (kuviot 2) kunkin rahoitusosuuden euromäärästä se osuus, joka vastaa koulutuksen järjestäjän suoritteiden suhteellista osuutta kyseisen rahoitusosuuden kaikkien koulutuksen järjestäjien suoritteista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b.)

Rahoitusjärjestelmässä otetaan huomioon ammatillisen koulutuksen tavoitteet. Suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksella sekä niiden laskennassa käytetyillä kertoimilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan koulutuksen järjestäjiä suuntaamaan toimintaa osaamistarpeita vastaavaksi sekä tehostamaan opintoprosesseja. Suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksessa käytetyillä kertoimilla painotetaan esimerkiksi vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien opiskelijoiden tutkintoja tai aikaisemmin työttömänä olleiden työllistymistä. Rahoitusjärjestelmässä huomioidaan tutkintokohtaiset kustannuserot, eri tutkintotyytit, koulutuksen toteuttamismuodot, erityinen tuki ja majoitus, työvoimakoulutus, oppimisvalmiuksia tukevat opinnot ja henkilöstökoulutus, painottamalla rahoituksen perusteena käytettäviä suoritemääriä eriaisilla kustannuserot huomioivilla kertoimilla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b.)

”Koulutuksen järjestäjän osuus perusrahoituksessa perustuu” ministeriön koulutuksen järjestäjälle asettamiin tavoitteellisiin opiskelijavuosiin, suoritusrahoituksessa suoritettuihin tutkintoihin ja tutkinnon osien osaamispisteisiin sekä vaikuttavuusrahoituksessa opiskelijoiden työllistymiseen ja jatko-opintoihin siirtymiseen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteeseen. Laskennallisen rahoituksen lisäksi koulutuksen järjestäjät voivat hakemuksesta saada strategiarahoitusta, jota ministeriö myöntää harkintaan perustuen.” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b.)

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄ

STRATEGIARAHOITUS
(enintään 4 %
kokonaisrahoituksesta)

**LASKENNALLINEN-
RAHOITUS**
(vähintään 95 %
kokonaisrahoituksesta)

50 %

PERUSRAHOITUS

- opiskelijavuodet

Luo

- edellytykset sille, että koulutusta on saatavissa kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille
- ennakoitavan perustan tutkintojen ja koulutuksen järjestämiselle

35 %

SUORITUSRAHOITUS

- tutkinnot ja niiden osat

Ohjaa ja kannustaa

- suuntaamaan koulutusta ja tutkintoja osaamistarpeiden mukaisesti
- tehostamaan opintoprosesseja
- suorittamaan tutkintoja ja niiden osia asetettujen tavoitteiden mukaisesti

15 %

VAIKUTTAVUUSRAHOITUS

- työllistymisen,
jatko-opinnot, palaute

Kannustaa

- kohdentamaan koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta
- huolehtimaan koulutuksen työelämävastaavuudesta ja laadusta
- tarjoamaan edellytyksiä jatko-opintoihin

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

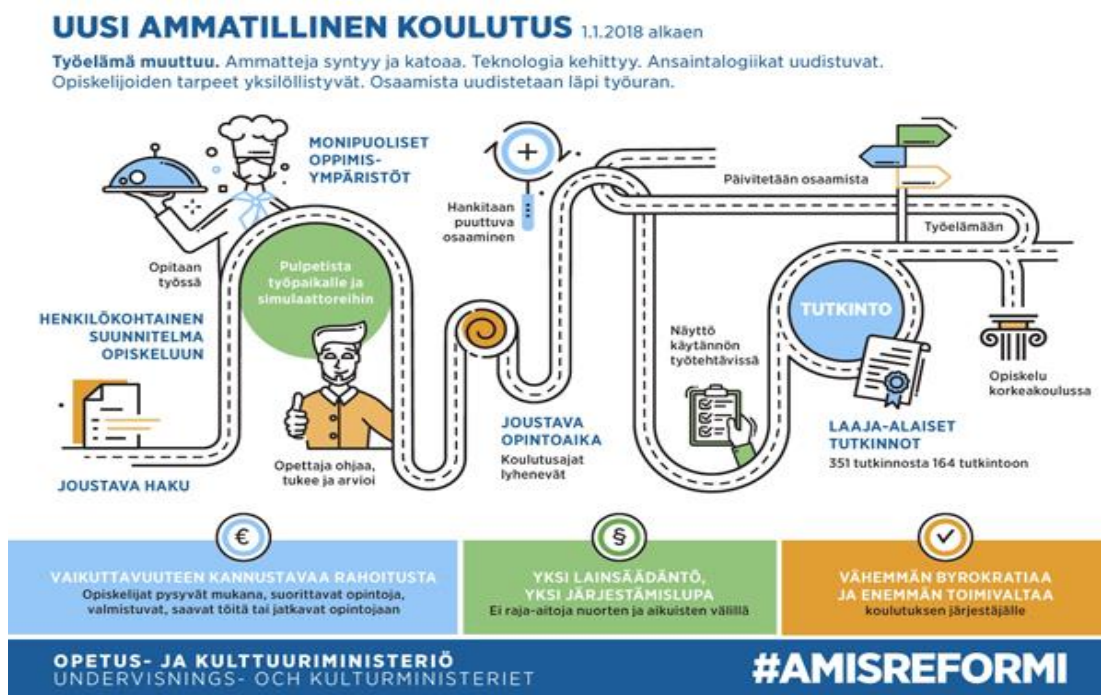
Kuvio 2: Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b)

2 Työpaikkaohjaajan ja ammatillisen opettajan työn muutos

Laukian ja Karjalaisen (2019, 4) artikkelissa Ammatillinen koulutus ja yhteiskunta todetaan, että ammatillinen koulutus on historiallisen kehittymisprosessin aikana ollut usein muutoksen kohteena. Muutoksiin ovat vaikuttaneet muun muassa vallitsevat yhteiskunnalliset arvostukset ja elinkeinoelämän muuttuminen. Lisäksi kyse on ollut koulutuksellisesta tasa-arvoisuudesta ja eri koulumuotojen arvostuksesta. Ammatillinen koulutus voidaankin nähdä suppeasti siten, että koulutuksen kautta opiskelija saa työn tekemiseen tarvittavia käytännön taitoja. Laajemmin tarkasteltuna ammatillinen koulutus valmentaa opiskelijat työtaitojen lisäksi myös sosiaaliin ja yhteiskunnallisiin valmiuksiin sekä jatko-opiskelumahdollisuuksiin. (Laukia & Karjalainen 2019, 4-5.)

Työmarkkinoilla on kautta aikojen tapahtunut jatkuvia muutoksia. Tämä on heijastunut myös ammattikoulutukseemme vuosien varrella. Jo 19 vuotta sitten Vertanen (2001, 22) kirjoitti, että työvoimalle tulee uusia vaatimuksia, joihin koulutuksen on vastattava kehittämällä työelämän ja oppilaitosten välisiä suhteita. Vertanen (2001, 22) nosti tuolloin esille työelämässä tapahtuvan oppimisen tärkeyden toteamalla, että oppilaitokset eivät pysty tuottamaan riittävän pätevää työvoimaa ja tämän johdosta oppimisympäristöä laajennetaan jatkuvasti oppilaitoksista työpaikoille.

Ammatillisen koulutuksen reformin (kuviot 3) myötä ammattiopetus on siirtynyt yhä enenevässä määrin työpaikkojen vastuulle. Ohjaus on vahvasti osana tämän päivän ammatillisuutta ja kuuluu olennaisesti oppimiseen. Ammatilliseen koulutukseen liittyen työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ohjaavat työpaikkaohjaajat ja oppilaitosten opettajat. Molempien osaamista tarvitaan opiskelijan oppimisprosessissa ja yhteistyön merkitys kasvaa yhä tärkeämpään rooliin. Opettajien pedagogista osaaminen liittyy oppimisen ja osaamisen arviointiin, työpaikkaohjaajan keskittyessä enemmän työprosessien ohjaamiseen sekä oppimisen seurantaan ja arviointiin työpaikalla. Työpaikkaohjaajien ja opettajien keskinäisestä yhteistyöstä hyötyvät sekä työpaikat että oppilaitokset (Ohjaan.fi 2020b).



Kuvio 3: Uusi ammatillinen koulutus 1.1.2018 alkaen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020c)

Yhtenä koulutuksen uudistuksen haasteena on työpaikkojen haluttomuus ottaa opiskelijoita yhä enenevässä määrin yrityksiin oppimaan, sillä tämä vaatisi työpaikoille enemmän työpaikkaohjaajia. Tapanin, Raudasojan ja Nokelaisen (2019,5-6) artikkelissa Ammatillisen koulutuksen uudistus: uhka ja mahdollisuus, tuodaan esille keskeisiä haasteita, jotka ovat osaamisen hankkimiseen soveltuvien työpaikkojen saatavuus, työpaikoilla annettavan ohjauksen riittävyys ja laadun sekä uudistuvan rahoitusjärjestelmän kyky turvata laadukas koulutus. Haasteeksi nousee, kuinka pystytään estämään osaamisen tason heikentyminen ja osaamisen kapea-alaisuus.

Myös Paalasvuo (4.8.2017) kertoo Pinni ammattilehdessä julkaistussa artikkelissa, että hiusalan opinnoissa oppilaiden ja opettajien työ on muuttunut radikaalisti viimeisten vuosien aikana. Hiusalan yrittäjät ovat huolissaan osaamattomista, alalle juuri valmistuneista parturikampaajista. Kun taitojen opettamista siirretään yhä enemmän yritysten vastuulle, on suuri vaara, että tasapuolinen ohjaaminen ja oppiminen vaarantuvat. Koulumaailmassa ei ole resursseja, joilla vielä muutamia vuosia sitten koulutettiin parturikampaajia. Taitojen opettamisen siirtyessä yritysten vastuulle tasapuolinen ohjaaminen ja oppiminen vaarantuvat. Yrittäjän aika on kiireistä, joka vaikeuttaa suunnitelmallista opetussuunnitelmaan pohjautuvaa ohjauksen antamista opiskelijalle. (Pinni 1/2017.)

Elinkeinoelämän keskusliiton tiedotteessa (30.11.2018) todetaan, että yritykset eivät tunne riittävästi oman alueensa oppilaitosten koulutustarjontaa tai uusia yhteistyömuotoja. Yritykset toivovatkin, että oppilaitokset lähestyisivät yrityksiä aktiivisemmalla otteella, jotta nykyistä useampi yritys pääsisi hyödyntämään ammatillista koulutusta rekrytointi- ja osaamistarpeisiinsa. Yritykset eivät koe läheskään aina saavansa riittävää palvelua ja muun muassa oppilaitosten verkkosivuilta on vaikeaa löytää yrityksille tarkoitettuja palveluita tai yhteyshenkilöitä. Lisäksi yrityksen ovat huolissaan opiskelijoiden opiskeluvalmiuksista ja osaamistasosta. Yritykset kaipaavatkin enemmän tukea oppilaitoksilta työssäoppimisjaksojen ajaksi muun muassa sen tähden, että nuorten ammattitaidossa ja työelämän perustaidoissa on suurta vaihtelua. (Elinkeinoelämän keskusliito, 2018.)

Työpaikkaohjaajan tehtävänä (kuviot 4) on nykyään olla yhä tiiviimmin yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja ohjata opiskelijaa näyttämällä parhaat väylät ammattilaisuuteen, mutta opiskelijan tehtävänä on löytää lopulta itse perille. Ohjaaja suunnittelee, ohjaa ja arvioi opiskelijan oppimista työpaikalla. Ohjaaja onnistuu parhaiten tehtävässään silloin, kun hän on oman alansa ammattilainen, tuntee opiskelijansa oppimistavoitteet ja niihin liittyvän tutkinnon/tutkinnon osat. Tärkeintä kuitenkin on, että ohjaaja on itse motivoitunut ohjaustyöhönsä. (Ohjaan.fi 2020c)

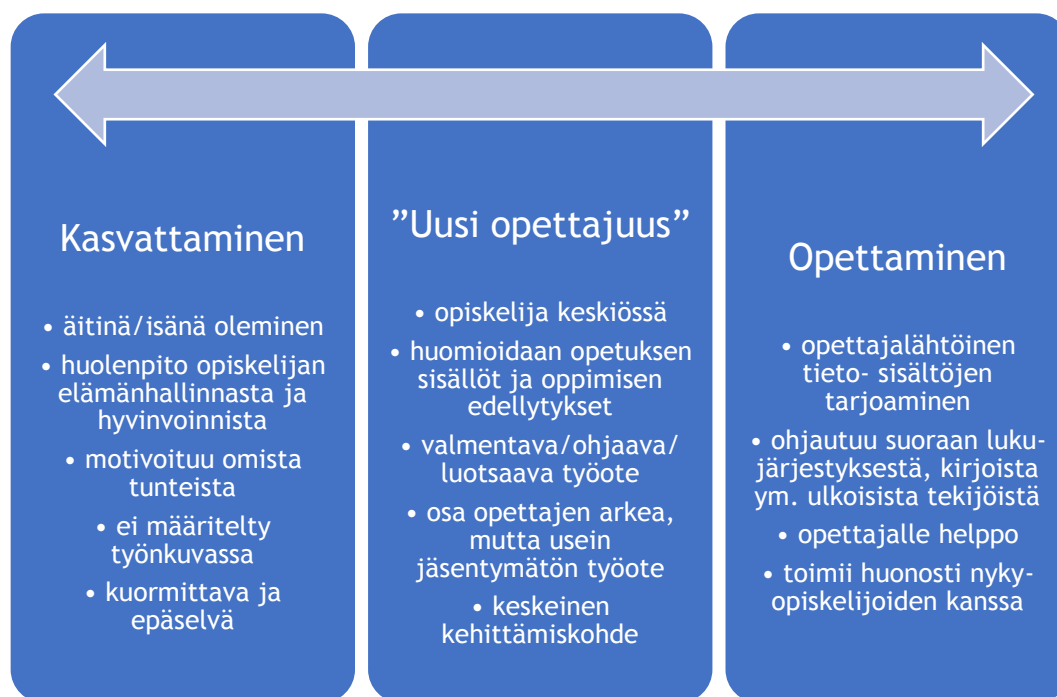


Kuvio 4: Työpaikkaohjaajan roolit ja tehtävät (ohjaan.fi 2020c)

2.1 Opettajuuden merkitys ammatillisessa koulutuksessa

Nykyään opettajan työtä kuvataan enemmän ohjaavaksi ja asiantuntijuudeksi erilaisissa oppimisympäristöissä. Ammatillisen koulutuksen uudistus on tuonut mukanaan muutoksia opiskelijalle, työelämälle sekä koulutuksen järjestäjälle ja opettajalle. Yksilölliset opintopolut sekä hakeutuminen koulutukseen läpi vuoden ovat uudistuksen myötä mahdollisia opiskelijoille, mutta tämä on aiheuttanut suuria paineita opettajille, koska lähiopetuksen määrää on samalla pienennetty. Tänä päivänä opiskelijoilta odotetaan paljon itseohjautuvuutta, ja opettajien antaman lähiopetuksen vähenemisen myötä on tuen ja ohjauksen määrä oppilaitoksissa vähentynyt. (Tapani ym., 2019,5.)

Maunu (2018, 84-86) kirjoittaa ammattiopettajan ammatti-identiteettiä käsittelevässä artikkelissaan, että ammatilliset opettajat nähdään nykyään sekä opettajina että kasvattajina. Opettajan työ kuvataan yhä opettajalähtöiseksi, tarkasti lukujärjestyksen, oppikirjan ja muiden kaavojen puitteissa eteneväksi sisältöopetuksiksi. Toisaalta opettajien työ on tänä päivänä pitkälti myös kasvatustyötä, jossa opettaja sitoutuu emotionaalisesti opiskelijoiden toimintakyvystä ja muista oppimisen edellytyksistä huolehtimiseen ja tarjoaa ammatillisten valmiuksien lisäksi muitakin valmiuksia toimia yhteiskunnassamme. Tämän päivän opettajien työ onkin moniosaajien työtä, jossa he toimivat muun muassa ohjaajina, henkilökohtaistamisen osajina, työelämäosaajina ja asiakkuusosaajina. Opettämisen ja kasvattamisen suhteet opettajien ammatti-identiteetissä voidaan tiivistää kuvioon 5.



Kuvio 5: Opettämisen ja kasvattamisen ammattiopettajien ammatti-identiteetissä (mukaillen Maunu 2018)

2.2 Työelämässä oppiminen ja työpaikkaohjauksen merkitys ammatillisessa koulutuksessa

Airilan, Kurjen, Mattilan ja Nykäsen (2019,26) artikkelissa kuvataan työelämässä oppimista ammatillisen koulutuksen yhteydessä tapahtuvaksi osaamisen hankkimiseksi, joka perustuu oppi- tai koulutus sopimukseen tai näiden yhdistelmiin. Ohjauksella tarkoitetaan muun muassa sellaista tukea, jota opiskelija saa sekä työpaikkaohjaajiltaan että opettajiltaan. Airilan ym. (2019,26) artikkelissa todetaan, että ohjattavan ja ohjaajan välinen läheinen vuorovaikutus ja työssä oppimista tukevat käytännöt, kuten koulutus, sekä jokapäiväinen osallistuminen työhön sitä havainnoimalla, muita työntekijöitä kuuntelemalla ja seuraamalla edesauttavat oppimista.

Jokisen, Lähteenmäen ja Nokelaisen mukaan työssäoppimisessa nousee keskeiseksi asiaksi se, millä tavalla oppimista voidaan tukea ja ohjata työpaikoilla. Työssäoppimisympäristössä työpaikkaohjaajan yksi keskeisimmistä tehtävistä on huomioida opiskelijoiden erilaiset valmiudet suoritua tehtävistä. Työpaikan esimiesten, työpaikkaohjaajien ja opettajien tehtäviin kuuluu opastaa, perehdyttää ja tukea työssä oppijoita, jotta työssäoppiminen onnistuisi hyvin. Tukeamiseen kuuluu oleellisesti opiskelijan itseluottamuksen vahvistaminen. Jotta työnohjaajat ja opettajat oppivat luomaan turvallisia ja miellyttäviä oppimisympäristöjä, tulee heitä kouluttaa entistä enemmän työssäoppimisen perusasioihin kuten ohjaus, tuki, arviointi, palautteen antaminen. Turvallisessa ja sopivan haasteellisessa oppimisympäristössä opiskelijat voivat kokea työn iloa ja motivoitua ottamaan pienet paineetkin vastaan stressaantumatta liiaksi. (Jokinen ym.2009, 265- 269)

Työssäoppimisen arviointi ja työssäoppimisen yhteydessä järjestettävät näytöt muodostavat keskeisen osan opiskelijan arvioinnista. Työssäoppimisen arvioinnin tehtävänä on tuottaa opiskelijalle, opettajalle ja työpaikkaohjaajalle tietoa opiskelijan osaamisesta. Työpaikkaohjaajien koulutus nousee hyvin keskeiseen rooliin nykyisessä näyttötutkintomaailmassa. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa eri osapuolet oppivat toisiltaan; opettajien rooli kouluttajana ja koulutukseen osallistujana on hyvin tärkeä. Koulutuksen pitäisikin aidolla tavalla edistää yhteistyötä ja yhdessä oppimista, myös erilaisissa alueellisissa verkostoissa. Tieto- ja viestintätekniikan mahdollisuudet tulisi ottaa käyttöön monipuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti. (Heller 2009, 100-101)

Työpaikkojen, opettajien ja myös opiskelijoiden omat kokemukset viittaavat siihen, että hyvin suunniteltu ja toteutettu työssäoppiminen osana opintoja on tulevaisuudessa ammatillisen peruskoulutuksen keskeisessä roolissa. Työssäoppimisen uudet muodot ovat tulevaisuutta ja teknologian kehitys mahdollistaa hyvinkin yksilöllisiä ja monipuolisia mahdollisuuksia. Niin kauan kuin ammatillinen koulutus on pääosin ammatillisten oppilaitosten järjestämisvas-

tuulla, niiden on entistä haasteellisempaa pitää opetuksensa ajan tasalla. Monipuolisella yhteistyöllä työpaikkojen kanssa siitä tehtävästä on mahdollista selviytyä. Työssäoppimisen pedagogiikalla tässä yhteistyössä tulee olemaan iso rooli. Tämän vuoksi työssäoppimisen toimintamallien kehittäminen onkin jatkuva vuorovaikutusprosessi, jossa sekä opettajien että oppilaitosjohdon on pystyttävä myös keskenään hyvään ja innovatiiviseen yhteistyöhön. (Helander 2009, 102)

2.3 Opetus työpaikalla

Ammatilliseen toisen asteen koulutukseen sisältyvä työpaikalla tapahtuva opetus toteutetaan koulutus- tai oppisopimuksena (kuvi 6). Laadukkaan ja säädösten mukaisen työpaikkaopetuksen koordinointiin ja toteutukseen tarvitaan vastuupettaja, mikä kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan HOKSiin. Vastuupettajan tehtävänä on arvioida, täyttääkö työpaikka tutkintotavoitteiden sisällölliset vaatimukset ja työturvallisuutta koskevat säädökset ja vaatimukset. Vastuupettajan tehtävä on varmistaa opiskelijakohtaisesti, että työpaikka soveltuu opiskelijan HOKSin mukaiseen opiskeluun ja että opiskelijalla on tarpeeksi osaamista, kokemusta ja soveltuvuutta suoritettaviin työtehtäviin. Vastuupettaja tehtävänä on myös varmistaa, että opiskelija tietää velvollisuuksistaan noudattaa työturvallisuudesta annettuja säädöksiä, ohjeita ja määräyksiä. Opettaja antaa työpaikalle tarvittavat tiedot opiskelijan osaamisesta ja valmiuksista sekä varmistaa työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen. Koulutus- ja oppisopimuksessa päätetään koulutuksen järjestämisestä sekä pedagogisista ratkaisuksista. Nämä päätökset on säädöksissä määrätty koulutuksen järjestäjän tehtäväksi. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020a.)

Opiskelijalle nimetään työpaikalta työpaikkaohjaaja, joka on vastuussa opiskelijan ohjauksesta. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on tukea työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä ja tarvittaessa järjestää myös koulutusta. Yrittäjälle tehtävässä oppisopimuksessa työpaikkaohjaaja voi olla myös toisesta yrityksestä tai muutoin tehtävään soveltuva henkilö. Opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittymisestä koulutuksen aikana. Palautteen avulla ohjataan ja kannustetaan opiskelijaa henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa ja kehitetään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin. Koulutuksen aikana palautetta antavat vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opetukseen osallistuvat opettajat sekä muut ohjaus- ja tukitahot. (Opetushallitus 2020.)



Kuvio 6: OAJ. Koulutus- ja oppisopimuksen toteutus. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020a)

2.3.1 Opettajan rooli työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa

Koulutuksen toteutuksesta vastaavan opettajan rooliin kuuluu, että hän tuntee tarjolla olevat työpaikat niin, että hän osaa ohjata opiskelijan oikeanlaiseen työssäoppimispaikkaan. Opettajan vastuulla on varmistaa etukäteen, että työpaikka, johon opiskelija on menossa, soveltuu työssäoppimispaikaksi. Opettajan tehtävänä on varmistaa, että työpaikalla on tarvittavat työvälineet ja että muun muassa hiusalan liikkeessä on työkokemukseltaan pätevää henkilöstöä. Yrityksessä on oltava myös riittävästi palvelutoimintaa ja koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevää ja vastuullista työpaikkaohjaajaa, joka on koulutettu ja perehdytetty tehtävään. Opettajan tehtävänä on pitää huolta, että yhteydenpitomenettelyt työpaikan kanssa on sovittu ja varmistettu ja työhön liittyvät vaarat on selvitetty ja arvioitu. Opettaja varmistaa myös, että opiskelija perehdytetään työpaikkaan ja työtehtäviinsä, sopimuksen sisältöön ja opintososiaaliin etuihinsa. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020a.)

Ennen kuin opettaja voi lähettää opiskelijan koulutus- tai oppisopimukseen on hänen tehtävään varmistaa, että opiskelijalla on hänelle osoitettuun työtehtävään riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus (on otettava huomioon alan erityisvaatimukset, SORA-lainsäädäntö, jne.). Opettaja tarkistaa myös, että koulutussopimuksessa näkyy suoritettava tutkinto, noudatettavat tutkinnon perusteet ja tutkinnon osat, vastuullinen työpaikkaohjaaja, työpaikalla järjestettävän osaamisen hankkimisen ajoittuminen ja kesto sekä mahdollinen näytön ajankohta. Opettaja varmistaa, että opiskelijan kanssa on laadittu henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon on kirjattu keskeiset työtehtävät tutkinnonosakohtaisesti. Lisäksi ennen työssäoppimisjaksoa opettaja selvittää opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle työpaikalla tehtävät oppimistehtävät ja niiden tavoitteet. Tehtävät ja tavoitteet on asetettu niin, että ne voidaan toteuttaa työpaikalla. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020a.)

Koulutussopimukseen (kuviokuva 7) on liitettävä opiskelijan HOKS siltä osin kuin se koskee koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta ja työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta vastaava opettaja on nimetty ja merkitty HOKSiin. Opettaja varmistaa, että sekä työpaikkaohjaaja ja opiskelija saavat tarvitsemaansa tukea ja ohjausta työssäoppimisjaksolla. Tavoitteena on, että yhteistyö on avointa ja tavoitteellista ja, että työpaikkaohjaaja saa kaiken tarvitsemansa tiedon opiskelijasta, hänen opetussuunnitelmastaan (HOKS) ja tavoitteistaan. Opettaja valvoo, että opiskelija osallistuu ohjaukseen ja palautekeskusteluihin yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa ja, että palautekeskustelussa keskustellaan opiskelijan kehittymisen lisäksi myös työssäoppimisjakson järjestelyistä ja yhteistyön sujumisesta. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020a.)

Koulutussopimus

- ohjattua ja tavoitteellista oppimista työpaikalla



- Koulutuksen järjestäjä ja työpaikka sopivat opiskelijan osaamisen hankkimisesta työpaikalla
- Opiskelija hankkii tutkinnon perusteissa ja *HOKSissa tavoitteeksi asetettua osaamista
- Sovitaan tutkinnon osa kerrallaan, peräkkäiset sopimukset mahdollisia
- Enimmäis- tai vähimmäiskesto ei säädetty
- Koulutuksen järjestäjä arvioi, onko opiskelijan mahdollista saavuttaa työpaikalla oppimistavoitteensa

* HOKS= opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma

- Opiskelija ei työsuhteessa, jolloin palkkaa ei makseta
- Jos henkilö jo työsuhteessa työpaikkaan, tehdään oppisopimus
- Työpaikalle ei makseta koulutuskorvausta
- Työsopimus mahdollinen koulutussopimuksen ulkopuolisista tehtävistä



- Työpaikalla opiskelijalla nimetty vastuullinen työpaikkaohjaaja, myös koulutuksen järjestäjä osallistuu ohjaukseen
- Koulutuksen järjestäjä perehdyttää työpaikkaohjaajan
- Työpaikan edustaja osallistuu työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun
- Työpaikan edustaja seuraa ja raportoi opiskelijan osaamisen kehittymisestä koulutuksen järjestäjälle

AMKE

Kuvio 7: Koulutussopimus. (Amke ry. 2020)

2.3.2 Työpaikkaohjaajan rooli työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa

Työpaikkaohjaaja on keskeisessä roolissa mitä tulee opiskelijoiden ohjaukseen ja oppimiseen. Työpaikkaohjaaja neuvoo, tiedottaa, auttaa ja ymmärtää opiskelijan tilannetta. Opiskelija oppii parhaiten, kun hän saa tehdä mahdollisimman monipuolisesti erilaisia töitä työssäoppimispaikassaan. Työpaikkaohjaaja osallistuu työssäoppimisjakson ennakkosuunnitteluun tutustumalla opiskelijan HOKSiin kirjattuihin työssäoppimisen tavoitteisiin ja osaamiseen. Työpaikkaohjaaja myös informoi työyhteisöä opiskelijan tulosta työpaikalle ja valvoo, että opiskelijan työajat ovat lainsäädännön mukaiset. Opiskelijan perehdyttäminen ja ohjaaminen sekä kehittävän palautteen antaminen ovat keskeisiä työpaikkaohjaajan tehtäviä. Työpaikkaohjaaja osallistuu työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yhteistyössä oppilaitoksen kanssa ja antaa tiedot oppilaitokselle työhön ja työympäristöön liittyvistä olosuhteista ja työvälineistä.

Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa työpaikkaohjaaja seuraa opiskelijan osaamisen kehittymistä ja ohjaajan tehtävänä on ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan. Työpaikkaohjaajan rooliin kuuluu myös raportoida koulutuksen järjestäjälle opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman toteutumisesta. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020b.)

2.3.3 Opiskelijan rooli työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa

Opiskelijan velvollisuuksiin kuuluu työssäoppimispaikassa noudattaa työstä, työssä käyttäytymisestä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. Opiskelijan tulee myös tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa HOKSiin kirjatut ja sovitut tehtävät ja noudattaa koulutus- ja oppisopimussopimuksessa sovittuja asioita. Työssäoppimispaikassa opiskelijan on noudatettava työn edellyttämää siisteyttä ja järjestystä sekä noudattaa työn edellyttämää varovaisuutta ja huolellisuutta. Opiskelijan rooliin työssäoppimispaikalla kuuluu huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä sekä arvioida taitojensa riittävyttä työturvallisuuden kannalta. Opiskelijan velvollisuuksiin kuuluu myös ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista työpaikkaohjaajalle, esimerkiksi vialliset laitteet ja työvälineet. Opiskelijan tulee käyttää tarvittavia henkilönsuojaimia ja varusteita ja korvata aiheuttamansa vahinko, jos kyseessä on tahallinen vahinko. Opiskelijan on myös noudatettava työpaikan salassapitovelvollisuuksia. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020c.)

2.4 Työelämän ja oppilaitosten yhteistyötaidot

Mykrä ja Hätönen (2008,11), toteavat että oppimisprosessin aloituksella on suuri merkitys sujuvan vuorovaikutuksen ja aktiivisen oppimisen käynnistymisessä. Vuorovaikutusta korostavassa aloituksessa pyritään siihen, että osallistujien ja kouluttajien yhteistyö lähtee hyvin liikkeelle. Olennaista on myös, että opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja tutustuvat toisiinsa, jolloin uusien ihmisten tapaamiseen liittyvä jännitys vähenee ja oppiminen on mahdollista. Opettajan ja ohjaajan taidot ovat ratkaisevassa roolissa hyvän yhteistyön aikaansaamiseksi. Koulumaailmamme on aiemmin perustunut opettajan tietotaitoon sekä hänen auktoriteettiinsa. Keskustelu on ”entisajan” koulumaailmassa ollut hyvinkin monologista ja tasavertainen dialogi opettajan ja oppilaan välillä on ollut melkein pä olematonta. Oppilaitoskulttuuri on

kuitenkin ollut viime vuosina hyvin voimakkaan muutoksen keskellä ja myös hiusalan koulutuksessa tämä on näkynyt oppimiskulttuurin kohdalla. Suuntana oppilaitoksissa on ollut avoin oppiminen ja aito dialogia opettajan, työpaikkaohjaajan ja oppilaan välillä. Tapani ja Salonen (2019, 246) käsittelevät vuonna 2019 kirjoittamassaan artikkelissaan ammatillisen koulutuksen muutoksen vaikutusta suomalaisen ammatillisen opettajan toimintaan ja toteavat, että nykyään myös työssäoppiminen tarjoaa opiskelijoille hyvän mahdollisuuden henkilökohtaiseen oppimispolkuun. Työssäoppiminen motivoi opiskelijoita ja erilaisten oppimistapojen käyttäminen työpaikalla tekee oppimisen usein mielekkääksi. (Tapani ja Salonen 2019, 246)

Ammatillisen koulutuksen uudistus korostaa yhteistyötä eri oppimisympäristöjen välillä. Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta (2017/531 4§) tuo esille työelämän tarpeiden tärkeyden ja määrittelee, että työ- ja elinkeinoelämän kanssa tulee tehdä yhteistyötä koulutuksen kaikissa vaiheissa. Tämä tarkoittaa, että yhteistyötaidot nousevat keskeiseen rooliin sekä tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, kehitettäessä ja osaamistarpeita ennakoitaessa. Työelämäyhteistyötä on ollut jo pitkään ammatillisessa koulutuksessa, sillä työssäoppiminen tuli osaksi perustutkintoja jo vuonna 2001 (Stenström & Virolainen, 2014, 15).

Yhteistyötaitoja korostaa myös Salakari (2009, 142-143) toteamalla, että oppilaitosten olisi kehitettävä toimintaansa muun muassa tiivistämällä oppilaitosten välistä yhteistyötä ja ennen kaikkea tiivistämällä työelämäyhteistä. Työelämässä tarvittavia sosiaalisia taitoja ja ihmistuntemusta pitäisi voida harjoitella jo koulussa. Tämä olisi mahdollista siten, että lisättäisiin opetuksessa aitoja työtilanteita esimerkiksi oppimisympäristöjä kehittämällä. Oppilaitokset voisivat vahvistaa ja monipuolistaa palvelutarjontaansa toimimalla yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän suuntaan. Työelämälähtöisyyden lisääminen oppilaitosten taholta sekä avoimuus ja mukautuvuus työelämän tarpeisiin ovat keskeisiä asioita toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä maassamme. (Salakari 2009, 141-143.)

Työelämässä oppimisen järjestäminen on yhteistyötä (kuviot 8), jossa mukana ovat opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan lisäksi koko työyhteisö. Työpaikoilla omistaja tai nimetty vastuhenkilö ovat keskeisessä roolissa muun muassa opiskelijan työtehtävien ja ohjauksen varmistamisessa. Oppimisen järjestämisessä hyödynnetään eri osapuolien vahvuuksia. Työpaikkaohjaajan vastuulla on opiskelijan oppimisen ohjaaminen työpaikan toimintoihin ja ammatillisen kehittämisen ohjaus. Opettajien pedagogia taitoja tarvitaan suunnitteluun, oppimisprosessin ohjaamiseen ja arviointiin liittyvissä kysymyksissä. (Ohjaan.fi 2020d.)

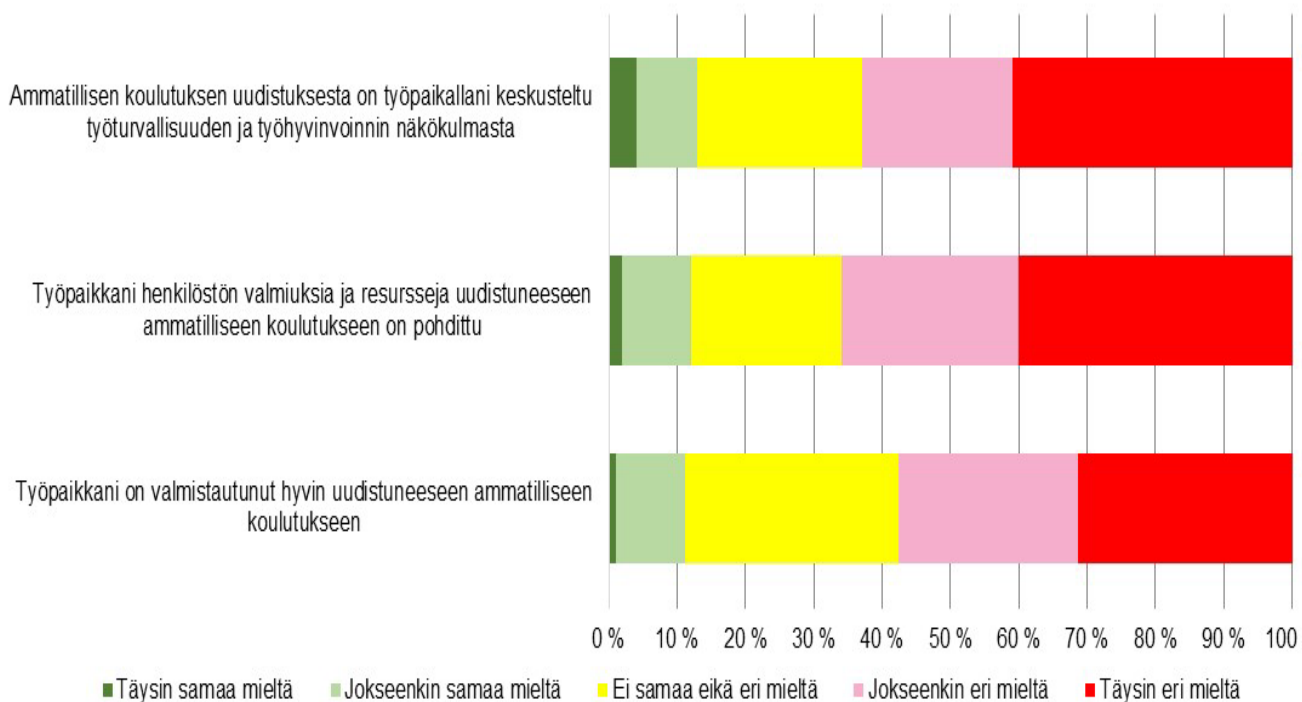


Kuvio 8: Työelämässä oppiminen on yhteistyötä. (Ohjaan.fi 2020d)

OAJ toteutti vuonna 2019 yhdessä Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto Sakki ry:n, Työväen Sivustysliitto TSL:n kanssa ZOOMI - sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi -hankkeen sekä ammatillista erityisopetusta tarjoavan Kiipulan ammattiopiston kanssa kyselyn, jolla kartoitettiin opettajien näkemyksiä ammatillisen koulutuksen reformin jälkeisestä tilasta. Kyselyn mukaan opettajilla on ristiriitaisia näkemyksiä reformin vaikutuksesta oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyöhön. Opettajien arvioiden mukaan ammatillinen reformi on vaikuttanut oppilaitoksen ja työpaikan väliseen yhteistyöhön vaihtelevasti. Vähemmistö opettajista on sitä mieltä, että työelämäyhteistyö on reformin vaikutuksesta parantunut tai lisääntynyt. Melko yleisesti koetaan, että yhteistyössä ei ole tapahtunut muutosta tai työpaikat ovat vähentyneet ja yhteistyö on heikentynyt. Myös työpaikkojen resurssit oppilaitoksen kanssa tehtävään työelämäyhteistyöhön ovat supistuneet aiempaan verrattuna. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ Uudistus ilman resursseja 2019, 24)

Työterveyslaitoksen selvitykseen 33 vastanneista luottamusmiehistä, esimiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista yli 66 % koki, että uudistunut ammatillinen koulutus on lisännyt yhteistyön tarvetta työpaikan ja oppilaitoksen välillä (taulukko 1). Työelämän edustajat pitävät kuitenkin resurssien riittävyyttä työelämäyhteistyön haasteena. Toivottu yhteistyön kehittyminen

työpaikkojen ja oppilaitosten välillä edellyttää, että resursseja on tarpeeksi. Resursseja tarvittaisiin 40 %:n mukaan työpaikalle enemmän muun muassa opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan joka neljäs oli lisäksi sitä mieltä, että työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja vastuuopettajan väliset toimivat viestintävälineet puuttuvat ja työpaikoilla ei myöskään oltu valmistauduttu reformiin, vaikka se oli ollut jo vuoden voimassa. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2019, 24-25)



Taulukko 1: TTL:n toteuttama Ammattitaito yhdessä -kyselyn tuloksia: Työpaikan valmistautuminen ammatillisen koulutuksen uudistukseen. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2019)

Laine, Salervo, Sivén ja Välimäki (2012, 173) määrittelevät hyvän ammattilaisen perusominaisuuksiksi muun muassa halun palvella, vahvan työmotivaation, ammattitaidon ja hyvän ammattialan tuntemuksen sekä myönteisen asennoitumisen itseensä, työhön ja muihin ihmisiin. Hyvä asiakaspalvelu on opittavissa oleva taito ja sen taidon avulla pystytään selviytymään erilaisissa ja yllättävissäkin tilanteissa. Palveluammattissa työskentelevällä on oltava hyvä ammattitaito, hyvät yhteistyötaidot sekä hyvät sosiaaliset taidot. (Laine ym., 2012, 175.)

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnon suorittaneilla on ammattitaitoa palvella asiakkaita ja osaaminen hius- ja kauneudenhoitoalan tuotteiden ja palvelujen myymisessä. Asiakaspalvelutaitojen lisäksi heillä on myös osaamista työ- ja asiakasturvallisuudesta. Parturi-

kampaajan odotetaan kohtaavan asiakkaan asiantuntevuudella ja hyvillä vuorovaikutustaidoilla. (Opintopolku, ePerusteet 2019.) Hiusalalla asiakaspalvelutaidot ovat keskeisessä roolissa alalla toimivien yritysten menestyksen kannalta. Ammatillisella koulutuksella on merkittävä tehtävä opiskelijoiden asiakaspalvelutaitojen kehittämisessä. Ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja on opiskelijan tärkein tukihenkilö työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Kannustavalla ja onnistuneella työpaikkaohjauksella työpaikka voi saada osaavia ammattilaisia työpaikalle ja parantaa koko työyhteisön hyvinvointia.

3 Kehittämishankkeen tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ammatillisen koulutuksen reformin myötä tulleita haasteita hiusalan ammattiopettajien ja työnohjaajien näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, miten voitaisiin kehittää opettajien ja työpaikkaohjaajien keskinäistä yhteistyötä siten, että opiskelijat olisivat valmiimpia työelämätaitoihin. Ammatillisen koulutuksen odotetaan vastaavan monipuolisiin työelämän tarpeisiin ja kehittävän opiskelijoita työelämän ammattilaisiksi. Ammatillisen koulutuksen tarkoitus on kehittää aktiivisesti yhteistyötä työelämän kanssa. Koulutuksen tehtävänä on varmistaa eri alojen työvoiman saatavuutta ja huolehtia työvoiman ammattiosaamisesta. Ammatillisten oppilaitosten opettajat ja yrityksissä toimivat työnohjaajat ovat keskeisessä roolissa laadukkaan oppimisen toteutuksessa.

Tutkimuskysymykset:

1. Millä keinoilla saataisiin kehitettyä yhteistyötä opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä siten, että molempien osapuolien osaamiset täydentäisivät ja vahvistaisivat toisiaan?
2. Miten saada opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen yhteistyö sujumaan siten, että se vastaisi työpaikkojen arjen vaatimuksiin?
3. Mitkä asiat vaikuttavat opettajien ja työpaikkaohjaajien tyytyväisyyteen?

Julkisuudessa on paljon keskusteltu ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta ja haasteista. Keskeisiä huolen aiheita ovat olleet muun muassa työpaikkaohjaajien selviäminen lisääntyvästä ohjaustyöstä ja hiusalan ammattiopettajien työn muutokset. Hiusalan koulutuksessa haasteeksi ohjauksen ja vuorovaikutuksen näkökulmasta nousee jatkuva kiire ja ainakin osit-

tain puuttuvat resurssit sekä työpaikkaohjaajien osalta, että opettajien osalta. Varsinkin ensimmäisen vuoden opiskelijoille opettajien kannustuksella on iso merkitys siihen, miten innokkaasti he jatkavat opintojaan. Aloittevilta opiskelijoilta ei saisi vaatia liikaa eikä ainakaan aliarvioida heidän kykyjään. Hiusalan ensimmäisen vuoden opiskelijat tarvitsevat paljon henkilökohtaista ohjaamista. Ihanteellista olisikin, jos heidän ryhmäänsä olisi ohjaamassa kaksi opettajaa tai pätevän opettajan rinnalla voisi toimia esimerkiksi avustava opettaja. Riittävät opetusresurssit mahdollistaisivat opiskelijoiden ohjaamisen henkilökohtaisemmin. Resurssien ollessa riittävät voitaisiin ehkä jo entistä aiemmin puuttua huonoon opiskelumotivaatioon ja opintojen keskeyttämisaikeisiin. Tarvitaan sekä ajattelutavan että toiminnan muutosta.

4 Kehittämishankkeen menetelmälliset ratkaisut

Tieteelliset tutkimusmenetelmät jaetaan yleensä laadullisiin ja määrällisiin. Laadullisessa tutkimuksessa aineistot ovat pienempiä (esimerkiksi haastattelut) ja aineiston laatu korostuu määrän rinnalla. Laadullinen tutkimuksen avulla etsitään useimmiten vastauksia kysymyksiin ”miksi” ja ”miten”. Määrällisessä tutkimuksessa tutkimusaineistot ovat laajoja ja perustuvat numeroihin (esimerkiksi tilastot). Tutkimukset vastaavat useimmiten kysymyksiin ”kuinka suuri” (esimerkiksi todennäköisyys) tai ”montako”. Laadullista ja määrällistä tutkimusta ei voi laittaa paremmuusjärjestykseen, vaan tutkimuskysymykset määräävät sen, kumpaa menetelmää kannattaa käyttää. Usein tutkimuksissa sovelletaan sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä. (Tutkijan ABC 2015.)

Tuomivaara (2005, 28) toteaa, että kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen jyrkässä vastakkainasettelussa ei ole kyse vain tutkimuksessa käytetystä menetelmästä. Siinä on kyse myös tutkittavan kohteen luonteesta. Tutkimuksen kvantitatiivisuuteen liitetään käsitys tutkittavasta kohteesta kvantitatiivisten (luonnon-) lakien mukaan käyttäytyvänä systeeminä. Tutkimuksen kvalitatiivisuuden puolestaan ymmärretään merkitsevän tämän käsityksen kieltämistä. (Tuomivaara 2005, 28.)

Hirsjärven ym. (2007, 160) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kokonaisvaltainen tiedon hankinta, jonka aineisto kerätään luonnollisessa ja todellisessa tilanteessa. Pyrkimyksenä on suosia ihmistä tiedonkeruun instrumenttina ja tutkia aineistoa monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Tapaukset käsitellään ainutlaatuisina, ja tämä huomioidaan aineiston tulkinassa. Tutkimussuunnitelma muotoutuu sitä mukaa, kun tutkimus etenee. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.)

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 83-85) toteavat, että laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat muun muassa havainnointi, haastattelu ja kysely. Näistä haastattelun

etu on muun muassa joustavuus, jolloin haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, käydä keskustelua tiedonantajan kanssa ja oikaista väärinkäsityksiä. Tuomen ja Sarajärven (2018, 98) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tieto kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tiedonantajien valinta ei saa olla satunnaista, vaan sen pitää olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98).

Teoreettinen viitekehys tarkoittaa paitsi tutkimusraportin osaa myös selkeää näkökulmaa tutkittavaan ilmiöön. Teoreettisen tietoperustan muodostamisessa voi hyödyntää käsitteellistä tutkimusta tai empiiristä eli kokemusperäistä tutkimusta. Viitekehys muotoutuu laadullisen aineiston analyysin prosessissa ja teoriaisuus jäsenyytensä lopussa. (Willberg 2009, 5-6.)

Tuomen ja Sarajärven (2018, 25) mukaan yksi peruskulmakivistä, johon laadullisessa tutkimuksessa nojataan, on havaintojen teoriapitoisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että se, millaisia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annetaan, millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään tai millainen käsitys ilmiöstä on, vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25).

Tässä opinnäytetyössä teoreettisen osan tavoitteena oli ottaa kantaa niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat hiusalan opettajien ja hiusalan yrityksissä toimivien yrittäjien väliseen yhteistyöhön.

4.1 Aineiston hankintamenetelmät

Laadullisen tutkimuksen useimmiten käytetyt aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, havainnointi, haastattelu ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Vapaammassa tutkimusasetelmassa on luontevampaa käyttää esimerkiksi havainnointia ja keskustelua. Formaalisissa tutkimusasetelmassa edellytetään kokeellisia menetelmiä ja strukturoituja kyselyjä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.)

Heikkisen, Rovion ja Syrjälän (2008, 152) mukaan laadullinen tutkimus perustuu ymmärrykseen ja vähitellen kehittyvään tulkintaan. Laadullisessa tutkimuksessa reflektiivinen tutkija tulkitsee sosiaalista todellisuutta, tiedostaa oman tietämyksensä mahdollisuuksia ja hänen on tarkasteltava oman suhteensa rakentumista tutkimuskohteeseensa (Heikkinen ym. 2008, 152-153).

Valli (2018, 29) mainitsee toimittamassaan teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, että karkeimmillaan haastattelutyypit jaotellaan yleensä niiden strukturointiasteen mukaisesti esimerkiksi sen perusteella, kuinka tiukasti kysymykset on etukäteen muotoiltu tai kuinka paljon haastattelija ohjaa haastattelutilannetta.

Puolistrukturoitu haastattelu etenee niin, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai likipitäen samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoidussakin haastattelussa voidaan vaihdella kysymysten järjestystä. Täysin yhtenäistä määrittystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. Osittain järjestelty ja osittain avoin haastattelu sijoittuu formaaliudessaan täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

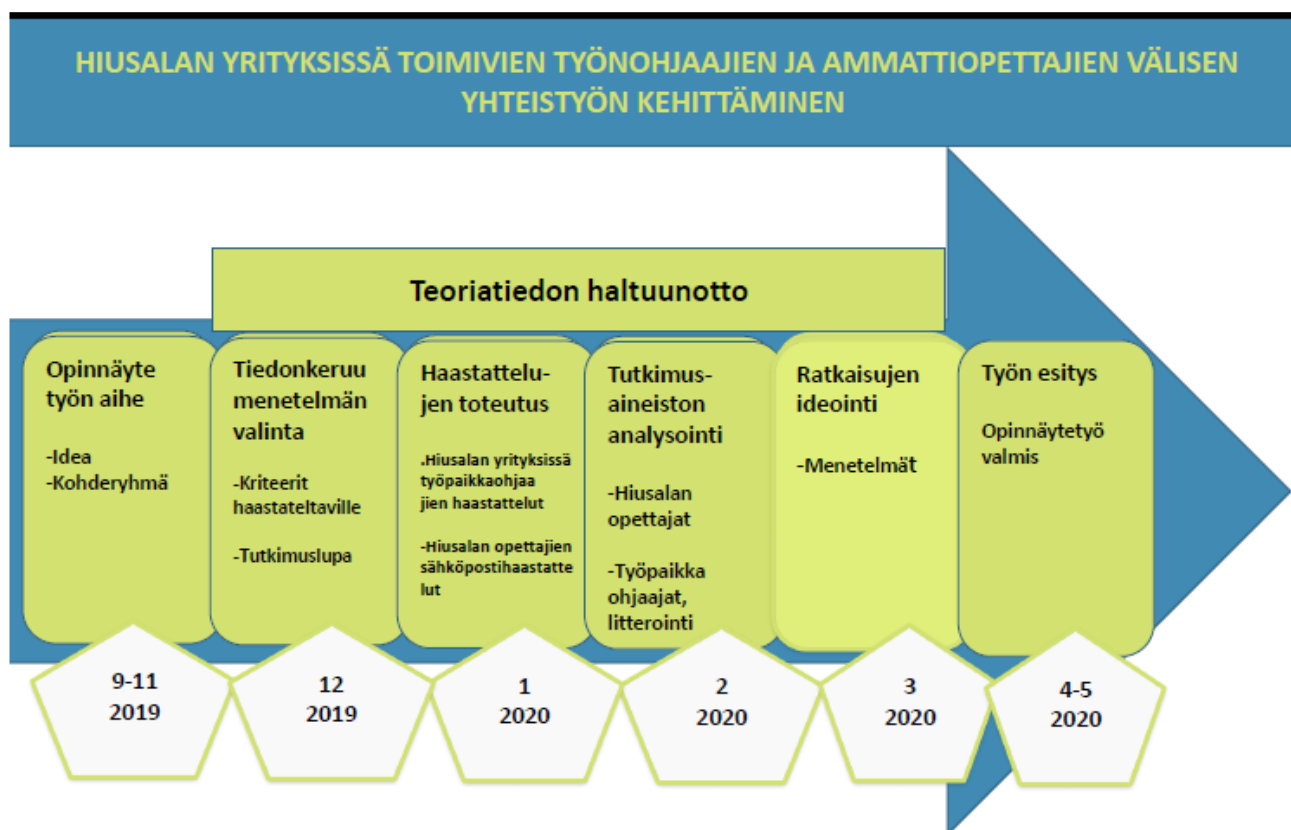
Tässä kehittämistyössä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, koska se sopii tilanteisiin, joissa halutaan tietoa juuri tietyistä asioista. Kysymykset olivat kaikille samat (liite 3), mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ollut. Metodina käytettiin myös vapaamuotoista keskustelua, jossa keskustelurunkona toimivat haastattelukysymykset. Keskustelut tallennettiin digitaalisesti. Tallennetut keskustelut litteroitiin eli tallenteet muutettiin tekstimuotoon. Haastattelukysymykset olivat tutkimukseen osallistuville hiusalan opettajille ja työpaikkaohjaajille samanlaiset eikä haastattelija vaikuttanut vastauksiin. Puolistrukturoitu haastattelu sopi hyvin työnohjauksen liittyvien mielipiteiden kartoittamiseen. Työpaikkaohjaajille tehdyt haastattelut tehtiin hiusalan yrityksissä ja haastattelut tallennettiin. Runkona haastatteluihin toimi avoimet etukäteen mietityt kysymykset. Opettajat vastasivat haastattelukysymyksiin sähköpostitse sopivaksi katsomallaan ajalla, jolloin kysely ei häirinyt työaika. Tueksi kehittämistyöhön kerättiin tietoa teoriasta ja käytännöstä. Teoreettisena viitekehystenä käytettiin aiheeseen liittyviä artikkeleita, tutkimuksia ja teoksia.

Tutkimukseen valittavat hiusalan yrittäjät valittiin sen perusteella, kuinka paljon heidän yrityksissään toimii työnohjaajia eli laajan kokemuksen perusteella. Hiusalan opettajapuolelta haastattelun ja kysymysten kohderyhmäksi valittiin Vantaan Varia, jossa olen työskennellyt myös itse sivutoimisena hiusalan tuntiopettajana. Lisäksi haastatteluun osallistui kaksi pääkaupunkiseudun ulkopuolella toimivaa opettajaa, jotka ovat työskennelleet hiusalalla työpaikkaohjaajan ja opettajan tehtävissä. Kaikki kysymykset pyrittiin asettamaan niin, että ne olivat tutkimuksen onnistumisen kannalta ymmärrettäviä ja selkeitä.

Kehittämishankkeen valmistelu alkoi haastateltavien valinnalla. Vantaan Varian haastatteluihin pyydettiin tutkimuslupa joulukuussa 2019 (liite 1). Haastateltavat hiusalan yrittäjät valikoituivat sen mukaan, kuinka paljon heillä oli työpaikkaohjaamisesta kokemusta. Hiusalan yrittäjille lähetettiin haastattelupyyntö (liite 2) sähköpostitse. Hiusalan yrittäjistä haastatteluihin osallistui sekä isossa hiusalan ketjussa toimivia työpaikkaohjaajia, että pienempien par-turi-kampaamo liikkeiden työpaikkaohjaajia yhteensä 9. Kaikki hiusalan työpaikkaohjaajat

haastattelin paikan päällä yrityksissä, joissa he työskentelevät. Hiusalan opettajille haastattelu tehtiin sähköpostitse, joka antoi heille mahdollisuuden vastata kysymyksiin heille itselleen sopivimmalla ajankohdalla. Sähköpostihaastatteluun vastasi yhteensä 6 hiusalan opettajaa.

Aikataulu laadittiin kuvion 9 mukaisesti. Opettajille suunnatut sähköpostihaastattelut toteutettiin tammikuussa 2020. Tammikuussa 2020 haastateltiin myös hiusalan yrityksissä toimivat työpaikkaohjaajat. Haastattelut kestivät 30-50 minuuttia per haastateltava. Helmikuussa 2020 tehtiin tutkimusaineiston litterointia eli äänitallenteiden puhtaaksikirjoittamista tekstimuotoon työpaikkaohjaajien yrityksissä tapahtuneista haastatteluista.



Kuvio 9: Opinnäytetyön aikataulu

4.2 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston on olemassa erilaisia näkökulmia ja tarkastelutapoja, joiden avulla aineistoa voidaan käydä läpi systemaattisesti. Analyysin tavoitteena saattaa olla aineiston tiivistäminen. Tämä toimii esimerkiksi silloin, kun analyysin avulla pyritään saada esille ymmärrys ja tulkinta siitä, mitä olennaista lisävalaistusta aineisto tuo tutkimuskysymyksiin vastaamiseen. Analyysissa tulisi pilkkoa, purkaa, koota, eheyttää, täydentää, hajottaa ja hallita. Analyysissa aineiston sisällöllisen jäsentämisen jälkeen tulisi tehdä synteesiä, toisin sanoen pienestä pitäisi saada aikaan jotain suurempaa ja aineistosta tulisi löytää jotain yleisempää kuin vain yksittäisiä vastauksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Analyysin tavoitteena oli kuvata sekä työpaikkaohjaajien että opettajien näkökulmasta hiusalalan tämän hetkistä yhteistyötä ja opetustasoa. Kehittämistyö oli ajankohtainen nyt, koska ammatillisissa oppilaitoksissa ja koko ammatillisen koulutuksen toimialalla on meneillään uudistuksia, joilla on vaikutusta ei ainoastaan ammatillisten opettajien työhön vaan myös hiusalalla työskentelevien yrittäjien työkuultuuriin. Analyysi perustuu kvalitatiiviseen tutkimukseen, jonka aineisto koostuu hiusalalan opettajien ja hiusalalan työpaikkaohjaajien parissa tehdyistä haastatteluista sekä niitä täydentävästä kyselytutkimuksesta. Aineistoa kerättiin joulukuun 2019-helmikuun 2020 aikana.

Aineiston analyysi eteni mukailleen Tuomen ja Sarajärven (2018, 4.6) sisällönanalyysin periaatteita (taulukko 2). Tutkimuksessa kerättiin opettajien ja työpaikkaohjaajien haastatteluista yhteneväisiä asioita yhteen taulukko 3:n mukaisesti, ja kokoavien käsitteiden muodostamisen jälkeen aloitettiin tulosten raportointi.

Sisällön analyysi
Vahva päätös mistä olet kiinnostunut
Tutustu aineistoon, tee muistiinpanoja
Kerää merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta
Pelkistäminen Alaluokkien ja yläluokkien muodostaminen Kokoavan käsitteen muodostaminen
Kirjoita raportti

Taulukko 2: Sisällön analyysi (mukaiillen Tuomi & Sarajärvi 2018, 4.6)

HAASTATTELUIJEN TULOKSET

	OPETTAJAT	TYÖPAIKKAOHJAAJAT	YHTENEVÄISET NÄKEMYKSET työnohjaajat+opettajat
2.Miten työpaikkaohjaajan työnkuva on muuttunut ammatillisen reformin myötä?	<p>he saavat ohjattavikseen opiskelijoita, joilla on todella vaihteleva osaamisen tausta -eli voidaan osata värjätä, vaikkakaan ei leikata tai toisinpäin ammattitaitojen karttuminen ei keräänny enää monessa asiassa vähittäin, vaan yhdessä asiassa sykäyksittäin harjoittelujaksot voivat olla eri pituisia ja sisällöltään todella vaihtelevia</p> <p>meillä ei ole osastolle saatu työnohjausta resurssien vähyyden takia, ei siis mitään muutosta aikai-sembaan</p>	<p>Miten muuttunut vuosien varrella? Työn arvostus on laskenut, eikä TO arvosteta. Ei olla läsnä, ei tulla paikalle. opiskelijoiden asenne muuttunut.</p> <p>opiskelijan asenne muuttunut työtä kohtaan. Opettajien kanssa yhteistyö pitäisi olla rehellinen.</p> <p>Kentällä ongelmia, työnohjaajan kuva muuttunut ja ala on murroksessa. TO on jätetty yksin, opettajat ovat etäännyneet opettajiksi.</p>	<p>Vastuuta on tullut enemmän koska lähes kaikki näytöt tulisi suorittaa työpaikoilla. Opettajalla ei ole aikaa katsoa näyttöjen tekoa, vain olla mukana arviointikeskustelussa. Työpaikkaohjaajalla on paljon "valtaa" miten hän tulkitsee näytön kriteerejä ja kuinka hän arvioi.</p> <p>Reformin myötä ei ole lähentynyt TO ja opettajien yhteistyö. TO pitäisi kouluttaa niin kuin opettajiakin ..mitä vaaditaan..</p>

Taulukko 3: Sisällönanalyysiotos haastattelutuloksista

4.3 Etiikka ja luotettavuus

Tutkimuksen tekemisessä on tärkeää, että tutkimus on suunniteltu ja toteutettu eettisesti ja hyvien tutkimuskäytänteiden mukaisesti. Tutkimusprosessin aikana tehtävät, joskus sivuseikoilta vaikuttavat ratkaisut ovat merkittäviä tutkimuksen eettisyyden näkökulmasta katsottuna. Siksi onkin muistettava, että tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyviin kysymyksiin kiinnitetään huomiota kaikissa tutkimustyön vaiheissa. Tutkimustyön tekijä on vastuussa lisäksi tutkimustulosten sovelluksista, joten eettisyys on huomioita hyvin kokonaisvaltaisesti tutkimustyötä tehtäessä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tutkimuksen tulosten tarkkuutta. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 226) mukaan reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Mitä suurempi reliabelius on, sitä vähemmän sattuma vaikuttaa tuloksiin. Reliabelisuus voidaan todeta monella tavalla. Korkean luotettavuuden saavuttaminen edellyttää tutkijalta tarkkuutta ja kriittisyyttä koko tutkimuksen ajan (Hirsjärvi ym. 2007, 227).

Hirsjärvi ym. (2007, 226-227) nostavat esille tutkimuksen pätevyyden eli validiuden tärkeyden. Hirsjärven ym. (2007,226) mukaan tutkimuksen validius tarkoittaa sitä, mittaako tutkimus sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Kysely- ja haastattelututkimuksissa siihen vaikutetaan onnistuneilla kysymyksillä, jotka antavat vastauksen tutkimusongelmaan.

Korstjens ja Moser (2017, 2) mainitsevat artikkelissaan laadullisen tutkimuksen laatukriteerien määritelmät. Nämä ovat uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus, vahvistettavuus ja reflektiivisyys. Nämä määritelmät pyrin pitämään mielessä myös omassa opinnäytetyössäni. Tavoitteena on, että työstä voidaan varmistaa tulkintojen oikeellisuus mahdollisimman hyvin

Varto toteaa (2005, 109) teoksessaan Laadullisen tutkimuksen metodologia, että tulkinta on laadullisen tutkimuksen päämenetelmä erityisesti silloin kun tutkitaan yksittäisten ihmisten kokemusmaailmaa. Testien haastattelut ja tulokset voivat toimia tulkittavana perusaineistona. Itse menetelmässä oletetut periaatteet asetetaan vasten tulkittavaa aineistoa ja katsotaan, minkälaisia tulkintoja näin syntyy. Tulkintoja verrataan tutkijan lähtöoletuksiin, erityisesti sen suhteen, tavoitetaanko tulkinnoilla etsittäviä laatuja. Vertaamisesta seuraa tulkinnan perustaksi tarkoitettujen periaatteiden uudelleen jäsentäminen ja tutkijan oletusten muun muassa kysymysten, rajaamisten ja tematisoinnin täsmentäminen. (Varto 2005, 109.)

Kun tutkijalla ei ole aikaisempaa suhdetta haastateltavaan tai kun aikaisempi suhde on ollut vain satunnainen, on tutkijan tehtävänä luoda haastattelulle otollinen ilmapiiri. Tällaisissa tilanteissa on varsin tavallista aloittaa ns. verryttelykysymyksillä, joiden pääasiallisena tarkoituksena on myönteisen haastatteluilmapiirin luominen ja haastattelun mahdollisesti aiheuttaman jännityksen poistaminen. (Grönfors 2008, 61.)

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 3.4.1) mainitsevat teoksessaan Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, että yksi tapa ratkaista aineiston riittävyys on puhua kylläntymisestä eli saturaatiosta. Saturaatio tarkoittaa tilannetta, jolloin aineisto alkaa toistamaan itseään eli tiedonantajat eivät tuota tutkimusongelman kannalta lisää uutta tietoa. Tekemissäni haastatteluissa saturaatio saavutettiin melko pian kysymysten edetessä ja näin ollen saatiin riittävä määrä aineistoa tuomaan esiin se teoreettinen peruskuvio, mikä tutkimusaiheesta oli mahdollisuus saada. Aineiston analyysi eteni luvussa 4.2 kerrotulla tavalla.

5 Tulokset

Hiusalan yrityksille toteutettuihin haastatteluihin osallistui pitkään hiusalalla toimineita työpaikkaohjaajia, jotka työskentelevät eri kokoisissa yrityksissä. Vastanneet opettajat olivat Vantaan ammattiopisto Variassa työskenteleviä hiusalan opettajia ja lisäksi haastateltiin kaksi

pitkään hiusalalla ollutta ammattilaista, jotka olivat toimineet hiusalan työpaikkaohjaajina ja opettajina useiden vuosien ajan pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Vantaan ammattiopisto Variassa yksi opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyön kehittämismuoto on järjestää työpaikkaohjaajille koulutusta. Opiskelijan ohjaaminen kehittää yhteistyötaitoja ja työpaikkaohjaajan omaa ammattiosaamista. Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tärkein tukihenkilö työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Onnistuneella työpaikkaohjauksella työyhteisö tuottaa osaavia ammattilaisia työpaikan tarpeisiin. Kannustava, uuden oppimisen ilmapiiri parantaa koko työyhteisön hyvinvointia. Varia tarjoaa työpaikkaohjaajakoulutusta, josta voi valita juuri oman työpaikan koulustarpeita vastaavan kokonaisuuden (Kuvio 10) Opiskella voi joko verkossa tai paikan päällä opiskellen. (Varia 2019.)



Kuvio 10: Vantaa ammattiopisto Varia, työpaikkaohjaajakoulutuksen esite 2019

TYÖKUVAN MUUTTUMINEN AMMATILLISEN REFORMIN MYÖTÄ, OPETTAJIEN JA TYÖPAIKKAOHJAAJIEN NÄKEMYKSIÄ

Haastatteluissa kysyttiin, miten opettajat ja työpaikkaohjaajat ovat kokeneet ammatillisen reformin myötä tulleet muutokset omassa työssään. Lähes kaikki haastateltavat nostivat esille onnistuneen ohjauksen tärkeyden, joka tarvitsee riittävästi resursseja ja aikaa. Opettajat ja työpaikkaohjaajat kokivat haastattelujen perusteella haasteeksi tiukentuneet aikataulut ja resurssien puutteen. Vastauksista ilmeni, että osaamispisteisiin käytettävät tuntimäärät ovat romahtaneet ja tämä aiheuttaa huolta osaamisen tasoa ajatellen. Lisäksi yli puolet vastanneista opettajista nosti esille ammatillisen koulun rahoitusjärjestelmän. Haasteeksi koettiin muun muassa se, että rahoitus ohjaa tutkinnon osien suorittamista yksi kerrallaan, jolloin ammattitaito karttuu ainoastaan yhdessä asiassa sykäyksittäin. Hiusalan opettajat näkivät muutosta myös työpaikkaohjaajien toimenkuissa. Osa opettajista koki, että työpaikoilla on yhä enenevässä määrin ohjattavia opiskelijoita ja myös vastuuta on tullut enemmän, koska lähes kaikki näytöt tulisi suorittaa työpaikoilla. Lisäksi koettiin, että opettajilla ei ole aikaa katsoa näyttöjen tekoa, vain olla mukana arviointikeskustelussa. Työpaikkaohjaajilla koettiin olevan paljon ”valtaa” siinä, miten hän tulkitsee näytön kriteerejä ja kuinka hän arvioi.

Noin puolet haastateltavista työpaikkaohjaajista koki, että heidän työnsä arvostus on laskeutunut. Työpaikkaohjaajat kokivat, ettei heillä ollut riittävästi aikaa kouluttamiseen ja kiireiset aikataulut estivät käyttämästä alalla tarvittavaa luovuutta opiskelijoiden ohjaamisprosessissa. Lisäksi joidenkin opiskelijoiden runsaat poissaolot vaikuttivat negatiivisesti työpaikkaohjaajien motivaatioon tehdä ohjaustyötään. Vastauksista ilmeni, että moni työpaikkaohjaaja koki koulusta tulevilla opiskelijoilla olevan väärä kuva työelämästä, eikä opiskelijat ymmärrä kuinka raskasta hiusalalla työskentely voi olla. Työpaikkaohjaajat toivoivatkin, että pedagogisen opetuksen vastuu pysyisi opettajilla, eikä se siirtyisi työelämään niin kuin nyt on yhä enenevässä määrin käynyt. Haastateltavat hiusalan työpaikkaohjaajat kokivat myös, että opettajuus on siirtynyt yhä enenevässä määrin nettimaailmaan eikä opiskelijoilta vaadita niin paljon kuin ennen.

OPETTAJAT:

”Ammattitaitojen karttuminen ei keräänny enää monessa asiassa vähittäin, vaan yhdessä asiassa sykäyksittäin.”

”Opettajia syyllistetään, mikäli opiskelija ei halua jatkaa vaan eroaa (ei tule rahaa).”

”Opettajien on pidettävä ryhmät täynnä ja isoina (rahan takia).”

”Opettajan täytyy saada jokainen opiskelija suorittamaan tutkinnonosa loppuun näyttöön asti, jotta koulut saavat rahaa (joka on elintärkeää).”

”Opiskelijoita voi tulla opiskelemaan kesken vuotta ryhmään aina, kun uusi tutkinnonosa alkaa, vaikka ei olisi mitään osaamista kuten muulla ryhmällä. Jatkuva haku aiheuttaa aikahaastetta opettajalle ja motivaatio-ongelmaa tälle uudelle opiskelijalle.”

”Mihin työaikaa saa käyttää ja mihin ei, moninkertainen kirjaamispakko-> luotamuspula.”

”4 krt/vuosi tehotarkastus opettajille tuntitunnilta, mihin työaikani olen käyttänyt, joka aiheuttaa tunteen, ettei minuun luoteta enkä ole oman alan ammattilainen-> kukaan ei tarkasta opiskelijoita yhtä tarkkaan eikä siitä tule sanktioita.”

”24/7 käytettävänä oleminen-> järjetöntä.”

”He saavat ohjattavikseen opiskelijoita, joilla on todella vaihteleva osaamisen tausta eli voidaan osata värjätä, vaikkakaan ei leikata tai toisinpäin.”

TYÖPAIKKAOHJAAJAT:

”Opettajien kanssa yhteistyö pitäisi olla rehellinen.”

”Kentällä ongelmia, työnhajaajan kuva muuttunut ja ala on murroksessa. Työpaikkaohjaaja on jätetty yksin, opettajat ovat etäännyneet opettajiksi.”

”Mikä mättää, eli työkentällä on liikaa opetuksen vastuuta. Pedagoginen vastuu siirtynyt työelämään, ja valmiudet tähän työkentällä ovat vajavaiset. 16 vuotiaat tarvitsevat vielä paljon ohjausta.”

”Opiskelija saattaa olla aina vaan pois, sopimus puretaan. On turhauttavaa, että työpaikkaohjaaja on antanut omaa aikaansa. Koulussa pitäisi jo puuttua ja tulla julki myös työnantajapuolelle.”

”Oma palkka pienempi mitä enempi ohjaa, koska itse on provisiopalkalla.”

”Reformin myötä ei ole lähentynyt työpaikkaohjaajien ja opettajien yhteistyö. Työpaikkaohjaajia pitäisi kouluttaa niin kuin opettajakin.”

OPETTAJIEN JA TYÖPAIKKAOHJAAJIEN NÄKEMYKSIÄ SIITÄ, MIKSI OPISKELIJAT EIVÄT OLE VALMIITA TYÖELÄMÄÄN KOULUSTA VALMISTUTTUAAN

Opettajilta ja työpaikkaohjaajilta kysyttiin, mistä heidän näkemyksensä mukaan johtuu, etteivät koulusta valmistuvat opiskelijat ole läheskään aina valmiita työelämään. Opettajien vastauksista ilmeni, että alalle hakeutuu opiskelijoita, joita ei oikeastaan edes kiinnosta ala, tai he eivät ole soveltuvia alalle. Haastavaksi koettiin, että nykyään ei ole pääsykokeita tai vastaavia ja oppilaitoksia on liikaa, jolloin kilpailu on kovaa ja kaikki pääsevät opiskelemaan. Joidenkin opettajien mielestä opiskelijat eivät ole läheskään aina valmiita työelämään, koska nykyään edetään vain yksi tutkinnonosa kerrallaan eteenpäin. Haastattelussa ilmeni, että nykyään lähiovetuntunteja käytetään paljon muuhun opettajan työhön. Niin työpaikkaohjaajien kuin opettajien vastauksista voi päätellä, että yhteistyön kehittämällä voitaisiin vaikuttaa merkittävästi opiskelijoiden motivaatioon. Tärkeänä asiana koettiin työharjoittelupaikan henkilöstön ja pomon sitouttaminen sekä opiskelijan sitouttaminen. Työpaikkaohjaajien koulutukset ja myös opettajille resursoitu aika hoitaa työpaikkaohjausta nähtiin keskeisinä asioina onnistuneessa ohjaustyössä.

OPETTAJAT:

”Reformin myötä lähes kaikki pakollinen 75 % on opetustunteja eikä aikaa anneta koulutuksille, yhteissuunnittelulle ym. Jos opettajalle tulee tarve edellisiin, hän tekee niitä opetustuntien sijaan ja opiskelijat saavat vapaapäivän/etäpäivän. Opiskelijoilla toisinaan paljon vapaapäiviä.”

”Mennään vain yksi tutkinnonosa kerrallaan eteenpäin, jolloin osaaminen jää todella kapeaksi. Ennen opiskeltiin alusta asti jo leikkaamista, värjäystä, kihartamista jne., jolloin osaaminen kaikilla osa-alueilla kehittyi jatkuvasti, eikä vain kurssin aikana.”

”Jos osaamispisteisiin sidottu opetustuntimäärä on kovin pieni, niin jostain se on poissa (valmius työelämään), ja jos tutkinnonosasta 40% pitää olla työssäoppimista, niin ei siinä asiakaspalvelua enää kauheesti ehdi pitämään.”

”Nyt ei ole aina aikaa esimerkiksi, jos opiskelija polutetaan työelämään osan ryhmästä ollessa koulussa. Opettajan pitäisi olla koulussa pitämässä tunteja eikä aikaa jää ohjata työpaikalla oppimista.”

”Jos opiskelijat saataisiin työpaikoille jo aivan opiskelujen alusta alkaen ”pienesti” eli esim. kerran viikossa tai joka toinen viikko. Pääsisivät oikeaan alan

työpaikkaympäristöön tutustumaan alaan paremmin. Joskus voi olla, että opiskelija ei tunne alaa (ei ole koskaan käynytäkään parturi-kampaamoissa) ja alan vaativuus yllättää (asiakkaat, seisominen, käsillä tekemisen vaativuus, pitkät työpäivät jne).”

TYÖPAIKKAOHJAAJAT:

”Itseohjautuvuus ei toimi nuorten kohdalla ja ollaan liikaa koneiden varassa. Pitäisi kohdata ihminen enemmän.”

”Ennen kuin koulussa on tietyt asiat opittu ei lähdetä edes työelämään. Opiskelijat tulevat liian aikaisin työelämäjaksoille ja osaamistaso on vajavainen.”

”Ei olla koskaan käytetty niskakonetta ja pitäisi leikata miesten hiusten leikkaus. Perusasiat ennen kuin tulee työelämään opiskelija.”

”Opet ajattelee saman oppilaitoksen sisäpuolellakin eri tavalla. Jotkut vaativat enemmän kuin toiset. Työpaikkaohjaaja ei välttämättä tiedä, että onko kaikilla kouluilla sama linjaus ja ovatko kaikki lomakkeet samanlaisia. Pyritään mahdollistamaan kouluille päin opiskelijoiden ottaminen ja osallistuttaisiin yhteisiin koulutustilaisuuksiin. Open näkökulma sekä työpaikkaohjaajan näkökulma tulisi esille, jonka avulla voitaisiin kehittää alaa.”

”Liian iso vastuu työpaikkaohjaajilla, ei voi yhdelle antaa taakkaa arvioinnista, että onko opiskelija potentiaalia vai ei.”

”Liika vapaus ja liika hyssyttely ei johda hyvään, tiettyjä sääntöjä on noudatettava, jo alusta alkaen kerrotaan oppilaitoksissa säännöt, joita tälle alalle vaaditaan ja niistä pidetään kiinni. Jää liikaa nuoret oman onnensa varaan.”

”Itsetuntemus tärkeää, pumpulissa nykyään kasvetaan, eikä uskalleta antaa rakentavaa palautetta, koska pelätään että menee ihminen rikki.”

”Toiminnallinen oppiminen, ryhmissä opiskelijat voisivat analysoida toisiaan. testejä, esim. kuinka opitaan.

KESKINÄINEN AUTTAMINEN JA TUKEMINEN VAIKUTTAA OPETTAJIEN JA TYÖPAIKKOHJAAJIEN TYÖTYTYVÄISYYTEEN

Kysyttäessä millaisissa asioissa opettajat ja työpaikkaohjaajat voisivat auttaa toisiaan, olivat vastaukset moninaisia. Osan mielestä apu olisi tarpeen osaamisen kartoittamisessa ja hyödyntämisessä. Jotkut kokivat, että opettajan tulisi kertoa selkeästi, mitä on opiskeltu ja harjoiteltu, ettei työpaikkaohjaajille tulisi yllätyksiä opiskelijan työssäoppimisjaksolla. Vastauksissa tuli esille, että myös työpaikkaohjaajat voisivat auttaa opettajia osaamisen kartoittamisessa, motivoinnissa, alalle soveltuvuuden kartoittamisessa, palautteen antamisessa ja harjoitellu tehtävien suunnittelussa. Osa opettajissa kertoi heillä olevan hyvät suhteet työpaikkaohjaajiin ja he pitivät tärkeänä muun muassa opettajien työelämäjaksoja, säännöllisiä tapaamisia työpaikkaohjaajien kanssa ja yhteisiä koulutuksia sekä perehdytysmateriaaleja.

TYÖPAIKKAOHJAAJAT:

”Yhteistyö perustuu rehellisyyteen, kaikki lähtee siitä, että osataan löytää heikkoudet sekä ennen kaikkea vahvuudet ja kehittää niitä vielä vahvemmiksi.”

”Yhteiset koulutustilaisuudet voisivat kehittää. Esimerkiksi ennen kuin aloitetaan uutta opetussuunnitelmaa, tuotaisiin mielipiteitä julki puolin ja toisin niin opettajien kuin työpaikkaohjaajien”

”Tapaamiset yhteisesti ja vaikuttaminen yhteisesti.”

”Kohtaisivat opettajat ja työpaikkaohjaajat ennen kuin otetaan opiskelijaa yritykseen, mitä opettajalla on tarjota ja mitä opiskelija hakee.”

OPETTAJAT:

”Meillä opet auttaa ihan kaikessa, mitä työpaikkaohjaaja keksii kysyä. Itse tarkkailen yrityksiä ja puutun/autan pyytämättäkin mainonnassa, työpaikka-haastatteluissa, liikkeen avajaisissa, teorian tiedon päivittämisessä, ja vaikka mitä.”

”Enemmän aikaa jatkuvaan konsultointiin, miten menee, mihin tulisi vielä kiinnittää huomiota, mitä töitä tulee tehdä. Varmistaa taustalla, että tavoitteet tulee saavutettua.”

”Paljon me opettajat kyselemme, miten asiakkaiden toiveet ym. muuttuu, mitä odotetaan valmistuvalta opiskelijalta, miten muuttaisimme työpaikkaohjaajien ohjauskäytänteitä ja siihen liittyviä opiskelijoiden tehtäviä. Minulla on ainakin hyvin läheiset suhteen työpaikkaohjaajien kanssa.”

”Voisi olla innostavaa, jos yhteistyörytyksestä halutaan tulla kertomaan opiskelijoille omasta työstä ja liikkeestä, ehkäpä jopa jokin pieni koulutus opiskelijoille esim. fönauksesta, myynnistä, asiakaspalvelusta, jostain tekniikasta. Opettajakin voisi tarvittaessa kouluttaa jossain asioissa esim. väriteorian hallintaa, kampauksien tekniikoita, permanentteja tms.”

Opettajien ja työpaikkaohjaajien tyytyväisyyteen vaikuttivat muun muassa se, kun opiskelija pystyy tekemään jo tuottavaa työtä yritykseen ja kun opiskelija on noudattanut suunnitelmaa ohjeiden mukaan. Tyytyväisyyttä koettiin myös silloin kun työssäoppimisjakso oli ollut jokaiselle osapuolelle onnistunut ja opiskelija oli ollut motivoitunut ja hän työskenteli siten kuin oli alun perin sovittu. Tyytyväisyyttä alensi, jos yhteydenpito ei ollut sujuvaa tai opettajalle tuli tunne, että hän häiritsee soitollaan tai käynnillään työssäoppimisyrityksessä.

OPETTAJAT:

”Ei auta, että opettajalla ja työpaikkaohjaajalla on aikaa, jos opiskelija ei hoida hommiaan ja suostu yhteistyöhön. Eli tyytyväisyyteen vaikuttaa motivoitunut ja positiivisella asenteella varustautunut opiskelija.”

”Motivoituneet opiskelijat, selkeät toimintarakenteet.”

”Että tavoitteet tulevat saavutettua ja kaikki huomaavat opiskelijan kehittämisen.”

”Kun yhteydenpito on sujuvaa eikä opettajalle tule tunnetta, että häiritsee soitollaan tai käynnillään.”

”Kun opiskelija on noudattanut suunnitelmaa ohjeiden mukaan.”

”Opiskelija työskentelee siten kuin sovittu ja on motivoitunut, kokemus ollut jokaiselle osapuolelle onnistunut”

HIUSALAN OPETUKSEN HAASTEET JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT ALALLA

Hiusala koettiin enimmäkseen vetovoimaiseksi, mutta yli puolet haastateltavista opettajista näki opetuksen tulevaisuuden haasteellisena. Erityisen tuen tarve on jatkuvasti lisääntynyt opetuksessa ja sen arveltiin lisääntyvän myös tulevaisuudessa. Opetustuntimäärien vähentyessä on opiskelijoille jäänyt yhä isompi vastuu opiskella asiat itsenäisesti omalla ajallaan. Tämä näkyy osaamisen tasossa ja laadussa. Ne opiskelijat, jotka saavat jo opiskeluaikana hyvän harjoittelupaikan ja esimerkiksi viikonlopputyötä, etenevät nopeasti osaamisessa. Opiskelijoita on kuitenkin jo niin paljon, että on haaste löytää sellaista harjoittelupaikkaa, jossa voisi harjoitella tai asiakkaita riittäisi myös opiskelijalle.

Eräs haastateltavista opettajista toivoi, että oppilaitokset suuntautuisivat yrityksenomaiseen koulutukseen siten, että kouluissa olisi omat oikeat hiussalongit eri rakennuksessa kuin oppilaitos. Siellä opiskelijat pääsisivät työskentelemään oikeanlaisessa oppimisympäristössä, eikä koulumaisuus passivoisi opiskelijoita liikaa. Joidenkin haastateltavien mielestä hiusalalan opetuksen arveltiin tulevaisuudessa siirtyvän yhä enenevässä määrin yritysten ja ketjujen omiin koulutuspaikoihin. Ammatin arvostuksen toivottiin tulevaisuudessa nousevan ja hiusalalan ammattilaisille toivottiin jonkinlaista ”pakollista” ammatin päivitystä esimerkiksi joka 4-5 vuosi. Ammatinpäivitys olisi sellainen, joka vietäisiin rekisteriin ja asiakas voisi varmistaa palvelunlaadun sieltä.

Vastauksista ilmeni, että opettajan ja työpaikkaohjaajan välisellä yhteistyön kehittämällä voitaisiin vaikuttaa merkittävästi opiskelijoiden motivaatioon. Tärkeänä asiana koettiin työharjoittelupaikan henkilöstön ja pomon sitouttaminen, kuin myös opiskelijan sitouttaminen. Työpaikkaohjaajien koulutukset ja myös opettajille resursoitu aika hoitaa työpaikkaohjausta koettiin tärkeiksi asioiksi.

OPETTAJAT:

”Kun oppilaitoksen oveen koskee, taantuu aikuinenkin ihminen ihmeelliseksi passiiviseksi opiskelijaksi, joka odottaa, että tietoa kaadetaan päähän ilman omia ponnisteluja.”

”Vai muuttuuko hiusalalan ammattilaiset halpatyövoiman avulla tuotetuksi kulu-tushyödykkeeksi? Ajatus, että vain maahanmuuttajat painaa pitkää päivää halvalla hinnalla?”

”Annetaan opettajan tehdä ne asiat, joihin hän on perehtynyt ja on osaamista (mahdollisesti pedagogiikka) ja työpaikkaohjaajan tehdä sitä työtä, jota hän työkseen tekee (eli usein juuri sitä ammattityötä).”

Työpaikkaohjaajien haastatteluiden vastauksista voi päätellä, että enemmistö ohjaajista koki hiusalan työvoimapulan isoksi haasteeksi alalla. Yhtenä syynä työvoimapulaan nähtiin, että kouluista ei valmistu riittävän ammattitaitoisia ja monipuolisia osaajia. Kouluista saattoi valmistua esimerkiksi pelkkiä parturiosajia ja monessa hiusalan yrityksessä tämä koettiin ongelmaksi työntekijöitä haattaessa. Suurin osa työpaikkaohjaajista koki, että opettajien ja ohjaajien olisi tehtävä tiukemmin ja aktiivisemmin yhteistyötä, jotta alalle saataisiin ammattitaitoisia tekijöitä. Hiusalaa voitaisiin markkinoida realistisemmin ja opinto-ohjaajien tunneilla voitaisiin jo kertoa mitä kaikkea hiusalalla työskentely sisältää.

TYÖPAIKKAOHJAAJAT:

”Miten jo alusta asti saadaan opiskelijoille mielenkiinto herätettyä? Tukkufirmat mukaan koulutusten kautta vielä enemmän.”

”Enemmän yhteisiä tapaamisia, avoimuutta, työpaikkaohjaajat tervetulleita kouluille kuunteluoppilaisiksi, nähtäisiin mitä se toiminta on koulumaailmassa, edes 1 päiväksi.”

”Näyttää miten mahtava ja kansainvälinen ammatti tämä on, ympäri maailmaa voi tehdä.”

Yli puolet haastateltavista työpaikkaohjaajista kertoi, että verkko-opetus on ihan hyvä apuväline, mutta nykyään ei enää vaadita tarpeeksi opiskelijoilta. Monet työpaikkaohjaajat totesivat nykyisen työelämän olevan hyvin hektistä, joten koulunkin pitäisi olla vaativampaa ja opiskelijoiden olisi tehtävä vaaditut tehtävät sekä saavuttava työpaikalle ajoissa. Haastateluissa nousi voimakkaasti esille ihmisten kohtaamisen tärkeys hiusalalla. Lähes kaikki haastateltavista työpaikkaohjaajista sanoivat, että ihmisten kohtaamista pitäisi opettaa jo alusta saakka oppilaitoksessa. Digimaailman ja sosiaalisen median koettiin muuttaneen opiskelijoita vähemmän läsnäoleviksi työpaikoilla. Tässä toivottiinkin, että opettajat voisivat vaatia jo alusta asti enemmän asiakaspalvelutilanteissa ihmisten kohtaamisen taitoja.

Työpaikkaohjaajat toivoivat enemmän yhteistyötä opettajien kanssa arvioitaessa opiskelijoita heidän työssäoppimisjaksoillaan. Haastateltavista yli puolet koki, että työpaikkaohjaajilla on nykyään liikaa vastuuta opiskelijan arvioinnissa. Osa haastateltavista kertoi, että jotkut opettajat ovat melko etäisiä ja he toivoivat lisää avoimuutta yhteistyöhön. Toisaalta työpaikkaohjaajat kertoivat, että myös ohjaajissa on paljon eroja. Heidän mukaansa eri vuosikokemuksen ohjaajat voivat nähdä ohjaamisen eri tavalla. Haastateluista ilmeni lisäksi, että hiusalan työpaikoille on vaikeaa saada ammattitaitoisia ja motivoituneita työpaikkaohjaajia.

Lähes kaikki haastateltavat työpaikkaohjaajat toivoivat, että he pääsisivät enemmän tutustumaan eri oppilaitoksiin ja pääsisivät tekemään enemmän yhteistyötä opettajien kanssa muun muassa siinä, että ohjaaja varmasti osaa tulkita lomakkeita oikein niin, että oltaisiin opettajien kanssa samoissa tavoitteissa. Työpaikkaohjaajien haastatteluiden perusteella vain tiiviillä ja monipuolisella oppilaitosten ja työpaikkojen välisellä yhteistyöllä voidaan saada hyviä teki- jöitä valmistumaan alalle.

Haastatteluista kävi ilmi, että opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyö koettiin tärkeäksi ja monien työpaikkaohjaajien mielestä yhteistyö sujui hyvin. Toisaalta yli puolet haastatelta- vista työpaikkaohjaajista toivoi enemmän avoimuutta muun muassa opiskelijoiden tason läpi- käymisessä. Lisäksi toivottiin lisää yhteisiä tapaamisia opettajien ja työpaikkaohjaajien kes- ken, jolloin olisi mahdollista käydä lävitse esimerkiksi opiskelijoiden henkilökohtaisia opetus- suunnitelmia. Jotkut haastateltavista työpaikkaohjaajista näkivät, että myös työpaikkaoh- jaaja voisi olla mukana opiskelijoiden valintaprosessissa. Kaksi haastateltavista työpaikkaoh- jaajasta ehdotti, että lukukauden alussa opettajat ja työpaikkaohjaajat voisivat yhdessä pitää opiskelijoille kurssin, jossa käytäisiin läpi, mitä tarvitaan työharjoittelijalta työssäoppimisjak- soilla.

TYÖPAIKKAOHJAAJAT:

”Työpaikkaohjaajilla pitää olla myös tieto, mitä vaaditaan.”

”Opettajan pitää olla avoin ja kertoa millainen opiskelija on. Ei kerrota työ- paikkaohjaajien suuntaan mikä opiskelijan tilanne on, esimerkiksi motivaatio.”

”Opet voisivat käydä opiskelijan tasoa ja henkilökohtaista opetussuunnitelmaa läpi yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa, ennekuin opiskelija tulee.”

”Arvostettaisi valtion tarjoamaa koulutusta, huippuopettajat ja pääsykokeet takaisin.

”Ketjut kouluttavat jo itse yksityispuolella yhä enemmän. Menestykö koulut, on kysymys merkki

Alan koulutus siirtyy enemmän työpaikoille, myös opettajuus tulee siirtymään liikkeisiin. Maailmalla on jo näin. En haluaisi näin, koska pitää olla myös yleis- sivistäviä aineita varsinkin nuorille opiskelijoille.

Haastattelujen perusteella selkeäksi kehittämiskohteeksi työpaikkaohjaajien näkökulmasta koettiin työpaikkaohjaajien motivointi työhönsä. Kolme haastateltavasta hiusalan työpaikkaohjaajasta ehdotti, että Opetushallitus voisi osaltaan kannustaa työpaikkaohjaajia vaativassa työssään esimerkiksi rahoittamalla kerran vuodessa yhteisen työhyvinvointipäivän. Kolme työpaikkaohjaaja sanoi suoraan, että jonkinlainen rahallinen korvaus motivoisi ainakin osittain työpaikkaohjaajia sitoutumaan tehtäväänsä paremmin.

Joidenkin haastateltavien työpaikkaohjaajien mielestä opettajat voisivat jalkautua myös enemmän yritysmaailmaan. Yli puolet työpaikkaohjaajista toivoi, että he voisivat tavalla tai toisella osallistua opiskelijoiden valintaprosessiin. Lisäksi toivottiin, että kouluissa jo kerrottaisiin opiskelijoille, että he arvostaisivat heidän mahdollisuuttaan päästä haluamaansa ammattioppiin. Useissa haastatteluissa toistui teema asiakaskohtaaminen. Työpaikkaohjaajat toivoivat, että opiskelijoiden asiakaspalvelutaitoihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota, erityisesti puhetapaan ja käytöstapoihin asiakaspalvelutilanteissa.

TYÖPAIKKAOHJAAJAT:

”Työpaikka tarvitsee valtion tukea, millä motivoida. Työpaikkaohjaamista voisi. motivoida esimerkiksi rahalla tai vaikkapa TYKY päivä yhteinen tietyn alueen ohjaajille, Virkistyspäivä.”

”Porkkanana olisi, että opetushallitukselta korvaus työnohjaajille.”

”Työpaikkaohjaajat ja opet voisivat antaa signaalia opetushallitukselle Yhteiset päivät, jossa käydään lävitse näitä asioita sekä opet että työnohjaaja. Voitaisiin kuulla molempien näkemyksiä...open rajat ja työpaikkaohjaajan rajat.”

”Työpaikkaohjaajat pääsisivät valintaprosessiin mukaan. olisi loistavaa, mitä se vaatisi? Opetushallitus mukaan.”

”Työnohjaajat ja opet voisivat lähestyä ja avata mitä työ on laajalla yhteistyöllä. Yhteiset kokoukset vaikuttamiseen. Verkostoitumista paljon ja sitoutumista vapaa-ajallakin. Opettajat ovat omassa ringissä ja panikoivat. Tyytymättömiä uuteen opetussuunnitelmaan ovat opet, nostaa kädet pystyyn.”

”Työpaikkaohjaajat eivät saa riittävästi tukea, opettajilta enemmän paperinivaskaan opastusta. Työpaikkaohjaaja joutuu itsenäisesti käymään lävitse. Enemmän yhteistyötä esimerkiksi opetussuunnitelman läpi käymisessä. Opettajan kanssa läpi käytäisiin enemmän asioita...voisi vaikuttaa jopa opetussuunnitelmaan molemmat osapuolet ...aina Opetushallitukselle saakka voitaisiin vaikuttaa. Opetushallitukselta voisi tulla kyselylomake myös työnohjaajille”

HIUSALAN OPETTAJIEN JA TYÖPAIKKAOHJAAJIEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN TYÖKALU, VUOSIKELLO

Opinnäytetyön prosessin aikana syntyi hiusalan opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyön kehittämisen työkaluksi vuosikellomalli (liite 4). Vuosikellon avulla hiusalan opettajat ja työpaikkaohjaajat voivat seurata ja hallita koko vuoden ajalle jakautuvia tehtäväkokonaisuuksia, tapahtumia ja yhteisiä projekteja. Kellotaulun avulla koko vuoden työmäärän hahmottaminen on selkeää niin opettajille kuin työpaikkaohjaajillekin ja kiireisempien ajanjaksojen ennakointi helpottuu. Vuosikellon avulla nähdään, mitä tehdään ja se kertoo vuoden kuluessa tapahtuvien toimintojen aikataulusta. Vuosikelloa voidaan käyttää apuna muun muassa opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteisten tapaamisten suunnittelupohjana ja ajanhallintatyökaluna. Vuosikellon avulla on mahdollista suunnitella helpommin esimerkiksi yhteisiä koulutuspäiviä ja aktiviteetteja. Vuosikellosta on helppo seurata ajankohtaisia, tulevia ja menneitä tapahtumia.

Tavoitteena on, että hiusalan opettajien ja työpaikkaohjaajien keskinäinen yhteydenpito tehostuu vuosikellon avulla ja erilaisten ideoiden, työtehtävien jakaminen ja vastuuttaminen eri henkilöille helpottuu merkittävästi. Vuosikello suunnitellaan niin, että se tulee toimimaan yleisimmissä internet-selaimissa ja myös mobiiliselaimilla. Lisäksi tavoitteena on, että opettaja ja työpaikkaohjaaja voi viedä vuosikelloon lisätyt tapahtumat ja merkinnät omaan kalenteriin yhden napin painalluksella.

6 Johtopäätökset

Hiusalan koulutuksessa haasteeksi ohjauksen ja vuorovaikutuksen näkökulmasta on noussut jatkuva kiire ja ainakin osittain puuttuvat resurssit. Opiskelijoille opettajien kannustuksella on iso merkitys siihen, miten innokkaasti he jatkavat opintojaan. Aloittelevilta opiskelijoilta ei saisi vaatia liikaa eikä ainakaan aliarvioida heidän kykyjään. Hiusalan ensimmäisen vuoden opiskelijat tarvitsevat paljon henkilökohtaista ohjaamista. Ihanteellista onkin, jos heidän ryhmäänsä on ohjaamassa kaksi opettajaa tai pätevän opettajan rinnalla toimiva avustava opettaja. Riittävät opetusresurssit mahdollistavat opiskelijoiden ohjaamisen henkilökohtaisemmin, mutta haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että yksi hiusalan opetuksen haasteista on resurssien puute. Resurssien ollessa riittävät voitaisiin ehkä jo entistä aiemmin puuttua huonoon opiskelumotivaatioon ja opintojen keskeyttämisaikeisiin.

Parturi-kamppaan opinnoissa suurin osa opetuksesta on käytännön opetusta, sillä ammattia ei pysty opiskelemaan pelkästään teoriassa. Kuitenkin yrittäjyyteen liittyvissä opinnoissa on var-

sinkin liiketaloudellisessa osiossa enemmän teoriaa kuin muissa osa-alueissa. Työssäoppimisjaksollaan opiskelija oppii työnohjaajan johdolla jonkin hiusalan perustutkinnon perusteiden osan. Työpaikkaohjaaja ja opettaja keskustelevat hyvinkin tiivisti opetuksen tukitoimista ja siitä, miten voimme yhteistuumin kehittää opiskelijan oppimista.

Ammatillinen osaaminen hiusalalla ja yrittäjyyteen panostaminen yhteistyössä työelämän edustajien kanssa antaa opiskelijoille mahdollisuuden luoda realistinen käsitys alasta. Haastattelvat hiusalan ammattilaiset kertoivat, että työssäoppiminen on tullut entistä enemmän mukaan oppimisprosessiin. Ajatus, että vain kouluissa ja kirjoista opitaan, on muuttunut jo vahvasti. Hiusala on Suomen yrittäjävaltaisimpia aloja ja jos ajattelee liiketaloudellista ja yrittäjäosaamista on oppilaitoksilla usein hyvin vähän resursseja ja aikaa perehdyttää oppilaat yrittämisen monimuotoiseen maailmaan. Tässä olisikin työpaikkaohjaajilla mahdollisuus ottaa isompi rooli yrittäjäkasvatuksen osalta.

Luvussa 5 mainitaan, että myös hiusalalla on viime vuosina lisääntynyt erilaisten digioppimisympäristöjen hyödyntäminen opetuksessa. Oppilaitoksen verkko-oppimisympäristön hyödyntämisen lisäksi opiskelijat tekevät mm. blogeja oppimispäiväkirjoina. Blogeista työnantajalla on mahdollisuus nähdä opiskelijan aktiivisuuden ja ammattitaidon työntekijöitä etsiessään. Opiskelija voi myös näyttää työnantajalle omaa osaamistaan blogin kautta. Verkko-oppimisen hyödyntäminen työssäolojaksolla on mahdollistanut opiskelijoille ja työnohjaajille uudenlaisen tavan työskennellä monipuolisesti ja joustavasti. Haastattelujen perusteella voi todeta, että verkko-ohjaus yksin ei kuitenkaan riitä, vaan hiusalalla tarvitaan paljon henkilökohtaista ohjausta ja hyvää suunnittelua oppimisjaksoille. Verkko-ohjaus on kuitenkin jo nyt vahvasti mukana koulumaailmassa, joten se toimisi myös työssäoppimisjaksolla hyvänä vaihtoehtona esimerkiksi hiusalan yrittäjyysopinnoissa.

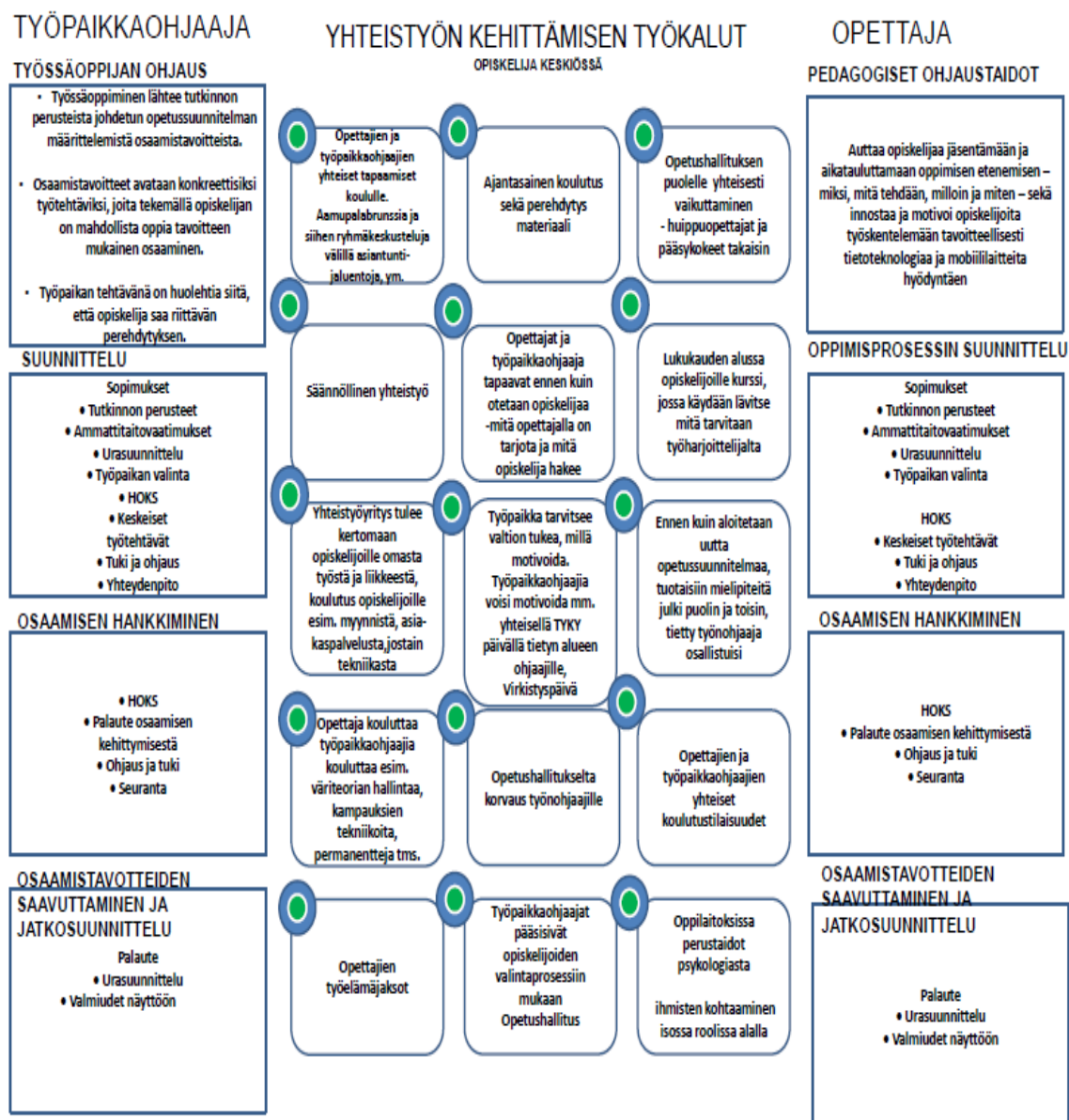
Opetus on mukautettu työelämälähtöisiksi kokonaisuuksiksi edistämään opiskelijoiden oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja. Digitaalisia työvälineitä ja ohjelmia hyödynnetään aktiivisesti ja opettajat etsivät uusia tapoja tehdä työtään ja kehittävät työtään ja osaamistaan. Haastavana tehtävänä työpaikkaohjaajalle on, miten rohkaista opiskelijaa tekemään eri työtehtäviä, sillä moni opiskelija saattaa vältellä vaikeina pitämiään asioita.

Laadullisesti oppilaitosympäristö ja siihen liittyvä aito asiakaspalvelutilanne vastaa hyvin työelämympäristöä ja vaatimuksia, mutta hiusalan koulutuksessa korostetaan yhä enenevässä määrin työelämälähtöisyyttä yhteisten ammatillisen koulutuksen tavoitteiden ja periaatteen mukaan. Räisäsen, Kilpeläisen ja Väyrysen (2013, 51) hiusalan koulutuksen seurantaraportin mukaan kysymykseksi nouseekin, kuinka saada korkeatasoista opetusta myös työssäoppimispaikoille. Työssäoppimispaikkojen laadulliset erot heikentävät joidenkin mielestä opiskelijoiden tasapuolisuutta ja heidän mahdollisuuksiaan opiskella ja suorittaa tavoitteiden mukaisia

näyttöjä. Opettajia huolestuttavat erityisesti, miten arviointikriteerit voidaan avata työpaikkaohjaajille. Lisäksi joissakin työssäoppimispaikossa on ongelmana ohjauksen riittämättömyys ja opiskelijoiden joutuminen ilmaiseksi työvoimaksi. (Räisänen ym.2013,51.)

Niin opettajien kuin työpaikkaohjaajien haastatteluista kävi ilmi, että kunnollinen suunnittelu, opiskelijoiden tukeminen, ohjaaminen ja hankitun osaamisen arvioiminen ovat merkittäviä asioita opiskelijan työpaikalla oppimisen onnistumisen kannalta. Haastatteluissa esille nousseita asioita kerättiin kanvaasi-malliin (kuvio 11). Kanvaasiin on poimittu asioita, jotka toistuivat haastatteluissa useasti. Opettajien ja työpaikkaohjaajien välisen yhteistyön kehittämisen kannalta nousseet ideat ovat kanvaasissa keskellä. Mallissa kuvataan myös työpaikkaohjaajien ja opettajien rooleja opiskelijoiden työssäoppimisprosessissa. Kanvaasin avulla pystyttiin hyödyntämään opinnäytetyössä syntyneen vuosikellomallin suunnittelua.

Haastattelujen perusteella voi päätellä, että käytännön toteuttamisessa opettajat ovat keskeisessä roolissa oppimista tukevissa keinoissa. Oppiminen työelämässä on lisääntynyt ammatillisen reformin myötä ja tämä edellyttää opettajalta yhä tiiviimpien yhteistyösuhteiden rakentamista ja jalkautumista työpaikoille. Mitä enemmän panostetaan työelämässä oppimiseen, sitä vahvemmin oppilaitosten olisi kiinnitettävä huomionsa työnjakoon ja työn organisointiin käytännössä. Työpaikkojen ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämisellä voidaan mahdollistaa opiskelijoiden oppimisen tukeminen ja motivoiminen. Yhteistyö oppilaitosten kanssa ja työelämässä oppiminen tarjoavat kaikille osapuolille mahdollisuuden uuden oppimiseen ja vahvaa sitoutumista niin oppilaitoksilta kuin työpaikoilta.



Kuvio 11: Yhteistyön kehittämisen työkalu kanvaasi

Opinnäytetyöprosessin aikana syntynyt vuosikellotyökalumalli sai hyvän vastaanoton yhteis-työkumppaneilta. Vuosikelloa pidettiin hyödyllisenä yhteistyösuunnittelutyökaluna niin opettajille kuin työpaikkaohjaajille. Palautteen mukaan vuosikellon uskotaan helpottavan työpaikkaohjaajia suunnittelemaan omaa vuottansa niin, että opiskelijoista olisi heidän yritystensä kannalta hyötyä.

Vuosikellon avulla ohjaajan olisi mahdollista paremmin hahmottaa ja ymmärtää tutkinnon-osassa tarvittavan opiskelijan ohjaustarpeen ja se helpottaisi myös opiskelijoita löytämään helpommin itselleen sopivan työssäoppimispaikan. Vuosikellon uskottiin helpottavan vuorovai-
kutusta ja sitä pidettiin kaiken kaikkiaan hyvänä yhteistyökehittämistyökaluna. Vuosikellotyö-
kalun mobiiliselainversion (kuvio 12) todettiin olevan tätä päivää ja markkinoilla saattaisi olla
tällaisessa mallissa iso kysyntä.



Kuvio 12: Vuosikello mobiiliselainversio esimerkki

7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olen saanut tutustua hiusalan ammattilaisten näkemyk-
siin työssäoppimisesta niin yrittäjien kuin opettajienkin näkökulmasta. Opinnäytetyöprosessi
on kehittänyt myös omaa asiantuntijuuttani työpaikoilla tapahtuvasta ohjaamisesta ja opetta-
juudesta. Opinnäytetyön aikana kehittyi ajatus hiusalan opettajien ja työpaikkaohjaajien yh-
teisestä vuosikellosta. Kehittämistyön tuotosta eli vuosikelloa voidaan hyödyntää monella ta-
paa hiusalan opettajien ja työpaikkaohjaajien välisten yhteisten kehittämisprojektien ja kou-
lutusten suunnittelualustana. Vuosikellomallia voitaisiin tulevaisuudessa jatko kehittää myös
opiskelijoiden työssäoppimisen työkaluksi.

Ammatillinen koulutus on ollut viimeisten kahden vuoden aikana isojen muutosten ja haasteiden edessä. Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistoiminta tiivistyy ja työelämälähtöisiä toteutustapoja tulee lisää myös ammatilliseen erityisopetukseen. Työelämäyhteistä kehitetään jo nykyään muun muassa rekrytoimalla oppilaitoksiin työelämäkoordinaattoreita auttamaan opiskelijoita sopivan työelämäjaksopaikan löytämisessä ja ohjaamisessa työelämäjakson aikana.

Haastatteluiden perusteella voi todeta, että käytännössä hiusalan ammatilliset opettajat toteuttavat jokainen omalla tavallaan työelämäyhteistyötä. Jotkut haastateltavista kokivat, että yhteistyö oli hyvin niukkaa, toisaalta osa kertoi yhteistyön sujuvan hyvin ja he kokivat, että kaikki osapuolet olivat sitoutuneita ja motivoituneita kehittämään työelämäyhteistyötä monipuolisemmaksi ja kiinnostavammaksi. Aikaresurssipuutteet nousivat esille niin opettajien kuin työpaikkaohjaajien haastatteluissa. Ammatillisen koulun rahoitus mainittiin myös useasti haastatteluissa. Yksi haastateltavista opettajista tiesi kertoa, että ammatilliseen koulutukseen oltaisiin lähitulevaisuudessa saamassa onneksi jonkun verran lisämäärärahaa, jonka avulla voitaisiin kehittää uudenlaisia oppimisympäristöjä ja myös työpaikkaohjaajien koulutusta voitaisiin lisätä

Niin hiusalan opettajat kuin työpaikkaohjaajat totesivat haastatteluissa, että työelämäyhteistyö ei synny itsestään, vaan se vaatii työajan käyttöä niin suhteiden luomisessa kuin hiusalan oppimisympäristöjen kehittämisessä. Tähän liittyy paljon haasteita sekä opettajien että työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Yhteistyö vaatii tasapainottelua opettajien, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden välillä. Parhaimmillaan opettajien ja hiusalan työpaikkaohjaajien onnistunut yhteistyö voi luoda kannustavia ja oppimisen kannalta motivoivia oppimisympäristöjä.

Jatkuvat muutokset työelämässä vaativat myös ammatilliset koulutuksen kentän miettimään mitkä ovat tulevaisuuden tavoitteet. Hiusalalla oppiminen on siirtynyt kiihtyvää vauhtia työpaikolle ja opiskelijoiden itseohjautuvuus on noussut yhä merkittävämmäksi asiaksi koulutusprosessissa. Erityisesti nuorten hiusalan opiskelijoiden kohdalla on tärkeää, että työelämävalmiuksiin kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Tässä tarvitaan niin opettajien pedagogisia taitoja kuin työpaikkaohjaajien vankkaa ammattitaitoa sekä keskinäistä yhteistyötä. Opettajien kohdalla on tärkeää, että heidän työelämäosaamistaan pidettäisiin ajan tasalla muun muassa työelämäjaksoilla. Työpaikkaohjaajien ammattitaitoista ohjaamistaitoa tarvitaan yhä enemmän tulevaisuudessa. Hiusalan yrityksissä toimivien työpaikkaohjaajien ja oppilaitoksissa toimivien hiusalan opettajien yhteinen päämäärä on, että opiskelijoilla olisi mahdollisuus nyt ja tulevaisuudessa oppia ammattitaitoisiksi hiusalan työntekijöiksi mahdollisimman laaja-alaisesti, joustavasti ja monipuolisesti. Hiusalalla opitaan kädentaidon ammattia, johon opiskelijoille on taattava riittävästi aikaa harjoitteluun, jotta he pystyvät valmistuttuaan työskentelemään hiusalan yrityksissä sellaisella osaamistasolla, jota yrittäjät toivovat työntekijöiltään. Yhteistyön kehittämisen kannalta on tärkeää, että työpaikkaohjaajat voivat auttaa

opiskelijoiden ammattitaidon kehittymistä muun muassa ohjaamalla ja antamalla palautetta sekä osallistamalla ammattiosaamisen näytön suunnitteluprosessiin ja arviointiin yhdessä opettajien kanssa entistä tiiviimmin.

Lopuksi on todettava, että laadukasta oppimista voi saada vain laadukkaiden opettajien, työpaikkaohjaajien ja riittävien resurssien avulla. Laadukkaan opetuksen saaminen on ollut kuitenkin yhä haasteellisempaa hallituksen leikatessa ammattioppilaitosten rahoitusta. Tämä on tarkoittanut myös hiusalalla käytännössä sitä, että ammattioppilaitokset ovat joutuneet tiivistämään yhteistyötään hiusalan yrittäjien kanssa ja opetus on siirtynyt yhä enenevässä määrin työpaikoille sekä työpaikkaohjaajien vastuulle. Haastatteluissa nousi selkeästi esille, että hiusalan työnohjaajilta odotetaan nykypäivänä hyvää koulutusjärjestelmän tuntemusta ja riittävä taitoa opiskelijan arvioinnissa ja rakentavan palautteen antamisessa. Työpaikkaohjaajien on ohjaustilanteissa osattava ottaa huomioon opiskelijoiden henkilökohtaiset tarpeet ja auttaa heitä erilaisten oppimistapojen löytämisessä. Uudistusten keskellä on vain toivottava, että opetuksen laatu pystytään pitämään hyvällä tasolla. Opetuksen laatuun voidaan merkittävästi vaikuttaa kehittämällä ja tiivistämällä hiusalan opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyötä erilaisin menetelmin. Tämä kuitenkin edellyttää ammatilliseen koulukseen ohjattavaa riittävää rahoitusta. Laadukkaan ammatillisen opetuksen ja ohjauksen avulla saadaan pidettyä myös opiskelijoiden motivaatio korkealla.

Lähteet

Painetut

Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2008. Toiminnasta tietoon, toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Laine, A., Salervo, P., Sivén, T., Välimäki, P. 2012. Opi ammattiin. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Mykrä, T. & Hätönen, H. (toim.) 2008. Opas opetusmenetelmistä. Edita Prima Oy, Helsinki.

Salakari, H. 2009 Toiminta ja oppiminen- koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Helsinki: Eduskills Consulting.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: E-kirja.Tammi.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vertanen, I. (toim.) 2001. Työssäoppiminen- Haaste ammatilliselle koulutukselle ja opettajuu-
delle. Hämeenlinna: Häme Polytechnic.

Sähköiset

Aarnio, L. & Pulkkinen, S. 2015. Mitä tarkoittaa ”ammatillisen koulutuksen työelämävastaa-
vuus”? Opetushallitus. Viitattu 15.1.2020. [https://www.oph.fi/sites/default/files/docu-
ments/173071_mita_tarkoittaa_ammattillisen_koulutuksen_tyoelamavastavuus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173071_mita_tarkoittaa_ammattillisen_koulutuksen_tyoelamavastavuus.pdf)

Airila, A., Kurki, A-L., Mattila-Holappa, P. & Nykänen, M. 2019. Ammattikasvatuksen aika-
kauskirja. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta.
Viitattu 15.1.2020. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-2.19-Airila-et-al.pdf>

Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry 2020. Koulutussopimus. Viitattu 14.1.2020.
[https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/laki-kieltaa-koulutuskorvaukset-koulu-
tussopimuksissa.html](https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/laki-kieltaa-koulutuskorvaukset-koulu-
tussopimuksissa.html)

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018. Elinkeinoelämän järjestöt: Yritysyhteistyö nostettava am-
matillisten oppilaitosten kärkitavoitteeksi. Viitattu 2.2.2020. [https://ek.fi/ajankohtaista/tie-
dotteet/2018/11/30/elinkeinoelaman-jarjestot-yritysyhteistyo-nostettava-ammattillisten-op-
pilaitosten-karkitavoitteeksi/](https://ek.fi/ajankohtaista/tie-
dotteet/2018/11/30/elinkeinoelaman-jarjestot-yritysyhteistyo-nostettava-ammattillisten-op-
pilaitosten-karkitavoitteeksi/)

ePerusteet 2019. Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto (OPH-2532-2017). Viitattu
12.1.2020. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/kooste/6728280>

- Finlex. Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017. 45 § Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta ja hyväksyminen. Viitattu 15.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Grönfors, M & Vilkkä, H.(toim.) 2008. Laadullisen tutkimuksen kenttätymenetelmät. Viitattu 23.2.2020. http://vilkkä.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf
- Helander, J. 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja. Viitattu 8.2.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40325/HAMK_AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf?sequence=1.
- Jokinen, J., Lähteenmäki L.& Nokelainen P 2009. Työssäoppimisen lumo. Viitattu 2.2.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93904/Tyossaoppimisen_lumo_HAMK_2009_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Korstjens, I. & Moser, A. Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing 2017. Viitattu 21.11.2019. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13814788.2017.1375092?needAccess=true>
- Laukia, J. & Karjalainen, A. 2019. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunta. Viitattu 18.2.2020. https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikakauskirja-3.19-taitto_KOKO.pdf
- Maunu, A. 2018. Ammatillinen opettajuus. Opettaja, kasvattaja ja jotain muuta. Ammatillisten opettajien ammatti-identiteetti arjen käytäntöjen näkökulmasta Ammatikasvatuksen aikakauskirja 4/ 2018. Viitattu 15.1.2020. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-4.2018-NET.pdf>
- Ohjaan.fi 2020b. Miksi oppiminen on työpaikoille tärkeää? Viitattu 14.1.2020. <https://ohjaan.fi/oppiva-tyopaikka/miksi-oppiminen-on-tyoyhteisolle-tarkeaa/>
- Ohjaan.fi 2020d. Työelämässä oppiminen on yhteistyötä. Viitattu 30.1.2020. <https://ohjaan.fi/suunnitteleemme/ohjaajan-tehtavat/>
- Ohjaan.fi 2020c. Työpaikkaohjaajan roolit ja tehtävät. Viitattu 14.1.2020. <https://ohjaan.fi/tyopaikkaohjaajan-roolit-ja-tehtavat/>
- Ohjaan.fi 2020a. Kehittyvä työpaikkaohjaus työpaikoille. Viitattu 2.3.2020. https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2017/12/Kehittymisenpolku_erilliset.pdf
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020a. Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tehtävät työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, opettaja. Viitattu 2.2.2020. <https://www.oaj.fi/arjessa/uusi-amis/opetus-tyopaikalla/#opettaja>

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020c. Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tehtävät työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, opiskelija. Viitattu 2.2.2020. <https://www.oaj.fi/arjessa/uusi-amis/opetus-tyopaikalla/#opiskelija>

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020b. Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tehtävät työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, työpaikkaohjaaja. Viitattu 2.2.2020. <https://www.oaj.fi/arjessa/uusi-amis/opetus-tyopaikalla/#tyopaikkaohjaaja>

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2019. Uudistus ilman resursseja. Viitattu 3.2.2020. <https://www.oaj.fi/contentassets/f82267bcbdb949858fe33524ee3d2b57/uudistus-ilman-resursseja.pdf>

Opetushallitus 2020. Työelämässä oppiminen. Viitattu 2.4.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b. Ammatillisen koulutuksen hallinto ja rahoitus. Viitattu 2.2.2020. <https://minedu.fi/amatillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020c. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 14.1.2020. <https://minedu.fi/amisreformi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020a. Opintojen henkilökohtaistaminen. Viitattu 2-3-2020. <https://minedu.fi/fi/henkilokohtaistaminen>

Paalasvuo, P. 2017. Pinni, Hiusalan ammattiopetus kriisissä. Viitattu 18.2.2020. <https://www.pinni.fi/artikkelit/hiusalan-ammattiopetus-kriisissa/>

Räisänen, A., Kilpeläinen, P., Väyrynen, P. 2013. Opetushallitus. Ammatillinen osaaminen hiusalan perustutkinnossa. Viitattu 2.4.2020. <https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/OPH-0613.pdf>

Saaranen -Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 27.10.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html

Stenström, M-L. & Virolainen, M. The future of VET in the Nordic CountriesThe history of Finnish vocational education and training Finnish Institute for Educational Research 2014 University of Jyväskylä. Viitattu 12.1.2020. https://www.researchgate.net/publication/275798990_The_history_of_Finnish_vocational_education_and_training

Tapani, A., Raudasoja, A. & Nokelainen, P. 2019 Ammatillisen koulutuksen uudistus: uhka ja mahdollisuus. Viitattu 3.1.2020. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-2.19-p%C3%A4%C3%A4kirjoitus.pdf>

Tapani, A, Salonen, A O. 2019. Identifying teachers' competencies in Finnish vocational education. Viitattu 3.1.2020. <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/369/110>

Tuomivaara, T. 2005. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 20.11.2019. <https://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>

Tutkijan ABC 2015. Viitattu 19.10.2019. [https://rajatontatiedekasvusta.wordpress.com/tutkijan-abc/#Laadullinen%20\(Kvalitatiivinen\)%20ja%20M%C3%A4%C3%A4r%C3%A4llinen%20\(Kvantitatiivinen\)%20tutkimus](https://rajatontatiedekasvusta.wordpress.com/tutkijan-abc/#Laadullinen%20(Kvalitatiivinen)%20ja%20M%C3%A4%C3%A4r%C3%A4llinen%20(Kvantitatiivinen)%20tutkimus)

Varia 2018. Ammatillisen tutkinnon osat. Viitattu 18.2.2020. https://www.google.fi/search?q=ammatillisen+tutkinnon+rakenne+varia&hl=fi&rlz=1T4MXGB_fiFI563FI564&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiJstyW1uXoAhXJs4sKHbk-CFoQ_AUoAXoECAwQAw&biw=1366&bih=566#imgrc=ZtKZL6qmH41L1M

Varto, J. 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Viitattu 20.2.2020. http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf

Willberg, E. 2009. Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen. Pro seminaari ja kandidaatin opinnäytetyö. Viitattu 19.11.2019. <https://docplayer.fi/31366205-Teoreettisen-viitekehyksen-rakentaminen.html>

Julkaisemattomat

Varia 2019. Työpaikkaohjaaja koulutus esite 2019. Oppilaitoksen sisäinen materiaali.

Kuviot

Kuvio 1: Ammatillisen perustutkinnon tutkintorakenne 1.8.2018 alkaen (Varia 2018)	8
Kuvio 2: Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b)	9
Kuvio 3: Uusi ammatillinen koulutus 1.1.2018 alkaen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020c)	11
Kuvio 4: Työpaikkaohjaajan roolit ja tehtävät (ohjaan.fi 2020c)	12
Kuvio 5: Opettaminen ja kasvattaminen ammattiopettajien ammatti-identiteetissä (mukaillen Maunu 2018)	13
Kuvio 6: OAJ. Koulutus- ja oppisopimuksen toteutus. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020a)	16
Kuvio 7: Koulutussopimus. (Amke ry. 2020).....	18
Kuvio 8: Työelämässä oppiminen on yhteistyötä. (Ohjaan.fi 2020d)	21
Kuvio 9: Opinnäytetyön aikataulu	27
Kuvio 10: Vantaa ammattiopisto Varia, työpaikkaohjaajakoulutuksen esite 2019	31
Kuvio 11: Yhteistyön kehittämisen työkalu kanvaasi	45
Kuvio 12: Vuosikello mobiiliselainversio esimerkki	46

Taulukot

Taulukko 1: TTL:n toteuttama Ammattitaito yhdessä -kyselyn tuloksia: Työpaikan valmistautuminen ammatillisen koulutuksen uudistukseen. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2019)	22
Taulukko 2: Sisällön analyysi (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2018, 4.6)	28
Taulukko 3: Sisällönanalyysiotos haastattelutuloksista	29

Liitteet

Liite 1 Tutkimuslupa Vantaan Varia	56
Liite 2 Haastattelupyyntö hiusalan työpaikkaohjaajille	58
Liite3: Kysymykset hiusalan ammattiopettajille ja työpaikkaohjaajille	59
Liite 4: Hiusalan opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteinen vuosikello	60

Liite 1 Tutkimuslupa Vantaan Varia



Vantaa

Viranhaltijapäätös

§ /0

sivu 1 (2)

16.12.2019

VD/9866/13.00.00/2019

Sivistystoimi / Sivistystoimi / Nuoriso- ja aikuiskoulutus
Nuoriso- ja aikuiskoulutuksen johtaja Ranki Ari

Tutkimusluvan myöntäminen/Hiusalan yrityksissä toimivien työnhajaajien ja ammattiopettajien välisen yhteistyön kehittäminen/Ikonen Merja

Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelija, Merja Ikonen, hakee tutkimuslupaa YAMK-opinnäytetyötä varten. Tutkimuksen nimi on "Hiusalan yrityksissä toimivien työnhajaajien ja ammattiopettajien välisen yhteistyön kehittäminen". Tutkimuksessa käytetään laadullisia menetelmiä ja haastatteluita.

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ammatillisen koulutuksen reformin myötä tulleita haasteita sekä hiusalan ammattiopettajien, että työnhajaajien näkökulmasta ja kehittää keskinäistä yhteistyötä. Ammatillisen koulutuksen odotetaan vastaavan alati uudistuviin työelämän tarpeisiin ja kehittävän opiskelijoiden tarvitsemaa erilaista ammatillista osaamista. Ammatillista koulutusta ja tutkintojen perusteita on tarkoitus kehittää aktiivisesti yhteistyössä työelämän kanssa. Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on varmistaa suurten työllistävien alojen työvoiman saatavuutta ja huolehtia pienten erikoistuneiden alojen osaamisesta. Ammatillisten oppilaitosten opettajat ja yrityksissä toimivat työnhajaajat ovat keskeisessä roolissa laadukkaan oppimisen toteutuksessa.

Mikäli tutkimus kohdistuu alle 18-vuotiaisiin oppilaisiin ja opiskelijoihin, pyydetään tarvittaessa huoltajien suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Tutkimuksen arvioitu valmistumisaika on 30.6.2020.

Kaupunginvaltuuston 17. päivänä joulukuuta 2018 hyväksymän Vantaan kaupungin hallintosäännön 2 luvun 8 §:n 2 kohdan mukaan tulosaluejohtaja tai hänen määräämänsä tulosalueellaan päättää tulosaluetta koskevista tutkimusluvista.

Päätän:

- myöntää tutkimusluvan Merja Ikonen opinnäytetyölle, jonka aineena on "Hiusalan yrityksissä toimivien työnhajaajien ja ammattiopettajien välisen yhteistyön kehittäminen". Opinnäytetyö toteutetaan Vantaan ammattiopisto Variassa.
- että, tutkija sitoutuu noudattamaan tutkimuseettisiä periaatteita. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.
- että, tutkijan tulee käsitellä henkilötietoja yleisen tietosuojasetuksen 8GDPR, 25.5.2018) mukaisesti.
- että, tutkijan tulee toimittaa yksi kappale tutkimuksesta PDF-tiedostomuodossa osoitteeseen kirjaamo(at)vantaa.fi.

Päiväys Vantaa 16.12.2019

Allekirjoitus

Nimen selvennys Ranki Ari

Virka-asema Nuoriso- ja aikuiskoulutuksen johtaja

ALLEKIRJOITETTU SÄHKÖISESTI / UNDERTECKNAT ELEKTRONISKT 16.12.2019 13:52
Ranki Ari, Nuoriso- ja aikuiskoulutuksen johtaja



16.12.2019

VD/9866/13.00.00/2019

Sivistystoimi / Sivistystoimi / Nuoriso- ja aikuiskoulutus
 Nuoriso- ja aikuiskoulutuksen johtaja Ranki Ari

Allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä.

Täytäntöönpano: -ao. henkilöt
 -lakimies

Tämä päätöspöytäkirja on yleisesti nähtävänä

Aika: 18.12.2019

Paikka: Vantaan kaupungin internetsivuilla paatokset.vantaa.fi

Oikaisuvaatimusohjeet

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimus tehdään Vantaan opetuslautakunnalle, postiosoite: Vantaan kaupunki, Kirjaamo, PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki tai sähköpostitse osoitteella: kirjaamo@vantaa.fi

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon 7 päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, 7 päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksiantodistukseen merkittynä aikana taikka kolmantena päivänä sähköisen viestin lähettämisestä.

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.

Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse täydentää allekirjoituksella, jos asiakirjassa on tiedot lähettäjistä eikä asiakirjan alkuperäisyyttä tai eheyttä ole syytä epäillä.

Sähköinen viesti katsotaan saapuneeksi viranomaiselle silloin, kun se on viranomaisen käytettävissä vastaanottolaitteessa tai tietojärjestelmässä siten, että viestiä voidaan käsitellä.

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.

Oikaisuvaatimus toimitetaan aina omalla vastuulla.

Liite 2 Haastattelupyynnö hiusalan työpaikkaohjaajille

Hei

Olen Laureassa Kosmetiikka-alan kehittämistä ja johtamista (estonomi YAMK) opiskeleva pitkän linjan hiusalan ammattilainen. Opinnäytetyöni aiheena on Hiusalan yrityksissä toimivien työnohjaajien ja ammattiopettajien välisen yhteistyön kehittäminen. Toimin itse hiusalan sivutoimisena tuntiopettajana tällä hetkellä Vantaan Variassa ja olen toiminut hiusalan yrityksessä työnohjaajana.

Opinnäytetyötäni varten suunnitelmissani on tehdä teemahaastattelu sekä kysymykset aiheeseen liittyen.

Teidän yrityksellenne on ammattilaisen näkemystä työnohjauspuolelta. Olisitteko kiinnostuneet vastaamaan opinnäytetyönaiheeseeni liittyen haastatteluun työnohjaajan näkökulmasta katsoen. Haastattelu toteutetaan tammi-helmikuun 2020 aikana.

Terveisin

Estonomi (yamk) - opiskelija (KYV219KJ)
merja.ikonen@student.laurea.fi
Laurea-ammattikorkeakoulu
Ratatie 22, 01300 Vantaa
of Beauty and Cosmetics
Laurea University of Applied Sciences
Ratatie 22, 01300 Vantaa
www.laurea.fi
0400922437

Liite3: Kysymykset hiusalan ammattiopettajille ja työpaikkaohjaajille

1. Miten opettajan työnkuva on muuttunut ammatillisen reformin myötä?
2. Miten työpaikkaohjaajan työnkuva on muuttunut ammatillisen reformin myötä?
3. Hiusalalla koetaan, että ammatillisen koulutuksen reformi on saanut aikaan sen, etteivät koulusta valmistuvat opiskelijat ole läheskään aina valmiita työelämään. Mistä teidän näkemyksenne mukaan tämä saattaisi johtua?
4. Millä keinoilla saataisiin opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen yhteistyö sujumaan siten, että opiskelijoiden osaamistaso ja motivaatio vastaisi työpaikalla tarvittaviin ammattitaitovaatimuksiin?
5. Millaisissa asioissa opettajat voisivat auttaa työpaikkaohjaajaa?
6. Millaisissa asioissa työpaikkaohjaajat voisivat auttaa opettajaa?
7. Millä keinoilla saataisiin kehitettyä yhteistyötä opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä siten, että molempien osapuolien osaamiset täydentäisivät ja vahvistaisivat toisiaan?
8. Mitkä asiat vaikuttavat mielestänne opettajien ja työpaikkaohjaajien tyytyväisyyteen?
9. Millaisena näette hiusalan opetuksen tulevaisuuden? Haasteet? Hyvät puolet?

Liite 4: Hiusalan opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteinen vuosikello

Hiusalan työpaikkaohjaajat ja opettajat yhteinen vuosikello

