

Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutus työpaikalla tapahtuvaan op- pimiseen

Sanna Kinnunen

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2020

Matkailu- ravitsemis- ja talousala

Restonomi (YAMK), Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Kinnunen, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 40	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen		
Tutkinto-ohjelma Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Enni Mertanen		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ammatillisen koulutuksen reformi vuonna 2018 muutti ammatillisen koulutuksen toimintatapoja. Reformi yhdisti ammatillisen koulutuksen lain ja ammatillisen aikuiskoulutuslain yhdeksi laiksi sekä vähensi oppilaitosten valtiolta saamaa rahoitusta. Reformi vähensi oppilaitoksessa tapahtuvaa oppimista ja siirsi oppimista työpaikalla tapahtuvaksi oppimiseksi. Tutkimustyön tavoitteena oli selvittää, onko ammatillisen koulutuksen reformi vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen työpaikkaohjaajan näkökulmasta.</p> <p>Tutkimustyyppinä oli laadullinen tutkimus, ja tutkimus tehtiin teemahaastatteluina. Haastatteluista saadut vastaukset teemoiteltiin ja analysoitiin useasti ennen raportointia.</p> <p>Ammatillisen koulutuksen reformi oli vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Haastateltavat kokivat, että opiskelijoilta puuttuvat perustiedot ja – taidot, koska opiskelijat laitetaan opiskelujen alkuvaiheessa liian nopeasti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Haastateltavien mukaan opiskelijoiden tulisi opiskella perustietoja ja – taitoja lähiopetuksessa oppilaitoksessa ennen siirtymistä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Tutkimuksessa tuli ilmi myös erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden lisääntynyt määrä, joka tuo omat haasteensa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen. Haastateltavat halusivat kehittää opetussuunnitelmaa niin, että sen sisältö vastaisi enemmän sitä työtä, mitä ravintolakokit tällä hetkellä ravintolakeittiöissä tekevät.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ammatillisen koulutuksen reformi, työpaikalla tapahtuva oppiminen		
Muut tiedot		

Author(s) Kinnunen, Sanna	Type of publication Master's thesis	Date June 2020 Language of publication: finnish
	Number of pages 40	Permission for web publication: x
Title of publication The impact of vocational education reform on work-based learning		
Degree programme Hospitality Management		
Supervisor(s) Enni Mertanen		
Assigned by -		
Abstract <p>In 2018, the vocational education reform changed operational modes of vocational education. The reform integrated two acts of legislation (The Vocational Education Act and The Vocational Adult Education Act), and it also reduced the funding received from the Government. The reform decreased school-based learning and transferred the studies to work-based learning.</p> <p>The aim of the study was to examine whether the vocational education reform had had an impact on work-based learning from the workplace instructors' point of view.</p> <p>The study had a qualitative research approach, and the data was collected by using theme interviews. The results of the interviews were divided into themes and analysed several times.</p> <p>The vocational education reform had had an impact on work-based learning. The interviewees stated that the student had a lack of basic knowledge and skills because they were placed in work-placed learning too early at the beginning of their studies. The interviewees recommended that the students should learn the basic knowledge and skills first at school before moving into work-placed learning. The study also revealed that number of students with special needs had increased and that it was also major factor that caused different challenges at the workplaces. The respondents also wanted to develop the National Core Curriculum in such a way that the content would match better with the work that restaurant cooks currently do in restaurant kitchens.</p>		
Keywords/tags (subjects) Vocational education reform, Work-based learning		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Ammatillinen peruskoulutus, työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt..	5
2.1	Ammatillinen peruskoulutus	5
2.2	Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt	6
2.3	Yhteenveto ammatillisesta peruskoulutuksesta ennen 1.1.2018.....	7
3	Ammatillisen koulutuksen reformi	9
3.1	Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017	9
3.2	Henkilökohtaistaminen	10
3.3	Osaamisen osoittaminen.....	10
3.4	Osaamisen arviointi sekä arvioijat	11
3.5	Työpaikalla tapahtuva opetus/koulutus.....	11
3.6	Aiempiä tutkimuksia.....	12
4	Tutkimuksen toteuttaminen	16
4.1	Tutkimusaiheen valinta	16
4.2	Laadullinen tutkimus	17
4.2.1	Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä.....	17
4.2.2	Haastateltavien valinta	18
4.3	Tutkimusaineiston hankkiminen	19
4.4	Sisällönanalyysi, teemoittelu ja raportointi	20
4.5	Tutkijan ennakkokäsitykset	21
5	Tutkimustulokset.....	22
5.1	Onko ammatillisen koulutuksen reformi näkynyt opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa	22
5.2	Onko erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tilanne muuttunut työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen	

5.3	Onko yhteistyö oppilaitoksen/ohjaavan opettajan kanssa muuttunut ammattillisen koulutuksen reformin jälkeen	24
5.4	Mitä pitäisi tehdä/Kehitysideoita	25
6	Pohdinta.....	28
6.1	Ammattillisen koulutuksen reformin vaikutukset	28
6.2	Kehitysideoita	29
6.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	31
6.4	Tulosten hyödynnettävyys	32
6.5	Johtopäätökset	34
	Lähteet	35
	Liitteet	37
	Liite 1. Haastattelulomake.....	37

1 Johdanto

Viimeisen 20 vuoden aikana paljon on tapahtunut ammatillisessa koulutuksessa, ja suurin muutos on luultavasti ollut työssäoppimisen lisääntyminen, eli yhä enemmän opetusta on siirretty työpaikoille. Ammatillisen koulutuksen reformissa selkeänä muutoksena näkyi opettajajohtoisen opetuksen väheneminen ja työssäoppimisen (työpaikalla tapahtuva oppiminen) lisääntyminen.

Saksalainen Sauter (1999) kirjoitti artikkelin työssäoppimisen riskeistä ja -mahdollisuuksista. Samoihin aikoihin Suomessa suunniteltiin työssäoppimisen lisäämistä ammatilliseen koulutukseen, ja ensimmäiset pilottihankkeet nykymuotoisesta työssäoppimisesta aloitettiin vuonna 1997.

Sauterin (1999) mukaan ammatillista oppimista ei voida enää pitää erossa alan yrityksistä, vaan oppimista on lisättävä työpaikoille, vaikka se tulee vähentämään opiskelijan oppimista kouluympäristössä. Sauterin (1999) mukaan työssäoppiminen tarjoaa suuria mahdollisuuksia sekä pedagogisesti että ekonomisesti. Oppimisen osittainen siirtäminen yrityksiin säästää rahaa koulutuksesta ja tekee oppimisesta tehokasta. Opiskelija oppii yhdistämään teorian käytännön työhön. Sauter (1999) uskoo myös, että yhä useampi kouluttamaton olisi kiinnostunut opiskelemaan enemmän, jos osa opiskeluista tehtäisiin yrityksissä. Haasteena Sauter (1999) näkee yritysten halukkuuden lähteä mukaan yhteistyöhön, koska siihen on varattava aikaa. Myös yhteistyö oppilaitoksen kanssa saattaa aiheuttaa haasteita. Vanhakantainen ajattelutapa voi Sauterin (1999) mukaan olla myös yksi työssäoppimisen kehitystä hidastava tekijä. Monesti ajatellaan, että oppilaitoksessa opetetaan asiat ja työpaikalla/yrityksessä työskennellään. Opetuksen siirtäminen osittain yrityksiin oli tuolloin vielä vieras ajatus. (Sauter 1999.)

Ammatillisen koulutuksen reformi oli yksi Sipilän hallituksen kärkihankkeista, ja sitä aloitettiin eduskunnassa suunnittelemaan vuonna 2015. Reformin tarkoituksena oli uudistaa koko ammatillisen koulutuksen laki sekä selventää ja vähentää koulutuksen byrokratiaa. Reformin yhtenä osa-alueena oli myös yhdistää kaksi eri lakia ammatillisesta koulutuksesta (ammatillisen koulutuksen laki, L 630/1998 ja ammatillisen aikuiskoulutuksen laki, L 631/1998). Ammatillisen koulutuksen rahoitusta vähennettiin runsaasti, joten uudistuksia koulutukseen täytyi siksikin tehdä.

Rahoituksen väheneminen koulutuksen järjestäjiltä vaikutti suuresti koulutukseen. Kontaktitunnit oppilaitoksissa ovat kalliita, joten reformissa suunniteltiin lisättävän koulutusta työpaikoilla (työpaikalla tapahtuva oppiminen). Tulevaisuudessa tarvitaan erilaista ja uudenlaista osaamista sekä ammattitaitoa, ja reformin myötä uudistuksen lähtökohdaksi muodostuivat asiakaslähtöisyys sekä osaamisperusteisuus. Opiskelijoiden opinpolun henkilökohtaistaminen nousi myös yhdeksi reformin tärkeimmistä tavoitteista. Opiskelijalle laaditaan opintojen alussa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), josta löytyvät opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet koulutuksen suorittamiselle sekä tavoitteet työpaikalla tapahtuvan oppimisen suorittamiseen. Reformin jälkeen opiskelijan osaaminen todennetaan näytöllä joko työpaikalla tai oppilaitoksessa. Ammatillisen osaamisen näytöt ovat olleet käytössä myös ennen reformia, joten tämä käytäntö ei ole muuttunut lakimuutoksen jälkeen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko ammatillisen koulutuksen reformi vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen työpaikkaohjaajan näkökulmasta. Ammatillisen koulutuksen reformi ja sen mukanaan tuomat haasteet ovat olleet mediassa esillä useasti. Ammatillisen koulutuksen kehittäminen on monen mielestä kiertotermi säästämiseksi. Opiskelijoilta vaaditaan itsenäistä otetta opiskeluun, ja heidän tulisi lähteä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen lähes samanaikaisesti, kun he ovat aloittaneet opiskelun oppilaitoksessa. Työskentelen ammatillisena opettajana Gradia Jyväskylässä, ja työhöni kuuluu myös opiskelijoiden ohjaaminen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Tutkimushankettani suunnitellessa mieleeni tulivat välittömästi alamme yrittäjät ja työpaikkaohjaajat, joiden yrityksissä Gradian opiskelijat tekevät työpaikalla tapahtuvaa oppimista, sekä heidän kokemuksensa ja mielipiteensä asiasta.

2 Ammatillinen peruskoulutus, työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

Tässä luvussa selvitän ammatillisen peruskoulutuksen, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen tilannetta ennen ammatillisen koulutuksen lakimuutosta 1.1.2018. Lukijan on hyvä tietää ammatillisen koulutuksen toimintatavat ennen uuden ammatillisen lain voimaantuloa, koska se helpottaa uuden lain mukanaan tuomien muutosten ymmärtämistä verrattuna vanhempaan lakiin ammatillisesta koulutuksesta.

2.1 Ammatillinen peruskoulutus

Ammatillista peruskoulutusta voi opiskella ammatillisissa oppilaitoksissa, kansanopistoissa ja eritysammatlioppilaitoksissa. Suurin osa opiskelijoista aloittaa koulutuksen joko peruskoulun tai lukion suorittamisen jälkeen. Ammatillisia perustutkintoja voi suorittaa kahdeksalla eri koulutusallalla. (Ammatillinen koulutus 2017.)

Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle tietoja ja taitoja alan ammattilaisena toimimisesta. Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on myös opastaa opiskelijaa yrittäjyyteen sekä kehittää opiskelijaa monipuolisesti tulevaisuuden työtehtäviä varten. Elinikäiseen oppimiseen kannustaminen, kansainvälisyys sekä tiivis työelämäyhteistyö ovat ammatillisen koulutuksen tärkeitä painopisteitä tieto-taidon antamisen lisäksi. (Ahola & Anttila 2013, 11.)

Ammatillisesta opetuksesta säädetään ammatillisen koulutuksen laissa (L 630/1998). Kansallisesti oppilaitokset noudattavat lakia ammatillisesta koulutuksesta sekä opetushallituksen laatimia opetussuunnitelmien perusteita. (Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2018.) Koulutuksen järjestäjä laatii Opetushallituksen opetussuunnitelman perusteiden pohjalta oman, yksityiskohtaisemman opetussuunnitelman ts. toteutussuunnitelman, jossa kerrotaan opetuksen sisällöt sekä tavoitteet. Vuonna 2017 ammatillisen koulutuksen laki (L 630/1998) sekä ammatillisen aikuiskoulutuksen laki (L 631/1998) olivat erillisiä lakeja, mutta uuden lain voimaantullessa 1.1.2018 ammatillisen koulutuksen laki sekä ammatillisen aikuiskoulutuksen laki yhdistyivät uudeksi ammatillisen koulutuksen laiksi. (Ahola & Anttila 2013, 11; L531/2017.)

2.2 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

Ammatillisen koulutuksen laissa (L 630/1998) kerrotaan työssäoppimisen olevan työpaikalla tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, joka tukee opiskelijan ammatillisia opintoja. Koulutus järjestetään käytännön työtehtävien yhteyteen yhteistyössä koulutuksen järjestäjän ja työpaikan kanssa (L 630/1998, 16 §).

Valtioneuvoston asetuksessa A 811/1998 todetaan, että ammatilliseen perustutkintoon täytyy sisältyä työssäoppimista vähintään 30 osaamispistettä. Osaamispisteillä määritellään tutkinnon tai tutkinnon osan laajuus. Osaamispisteet eivät ole sidonnaisia aikamääritykseen, vaan opiskelijan osaamiseen. (A 811/1998, 5 §.) Työssäoppiminen on osa ammatillista koulutusta, ja tarkoitus on, että opiskelija oppii osan tutkinnosta työpaikalla. Työssäoppimisen malli on lähtöisin työelämästä, ja sen tarkoituksena on tiivistää yhteistyötä elinkeino- ja työelämän sekä ammatillisen koulutuksen välillä sekä turvata työvoiman saatavuus toimialalla. Työssäoppimisen käytännön toimista vastaa koulutuksen järjestäjä, joka on vastuussa myös opettajien työelämäosaamisesta ja työpaikkojen työpaikkaohjaajien kouluttamisesta. (Koramo 2011, 6-7.)

Oppilaitoksessa käytäntönä on, että ammatillisen oppilaitoksen edustaja (opettaja), opiskelija sekä yritys/työpaikka tekevät keskenään kirjallisen koulutussopimuksen sekä käyvät läpi yhdessä työssäoppijan opintosuunnitelman työssäoppimisjaksolle. Jos työssäoppimisjakso arvioidaan ammatillisella näytöllä, myös arviointiohjeet sekä arviointikriteerit käydään yhdessä läpi. Opettaja, opiskelija sekä työpaikkaohjaaja ovat tiiviisti yhteydessä koko työssäoppimisjakson ajan. Opettaja ja työpaikkaohjaaja tukevat opiskelijaa saavuttamaan työssäoppimisjakson tavoitteet sekä suorittamaan jakson aikana ammatillisen näytön. Ammattiosaamisen näytön suorittamisen jälkeen opettaja, työpaikkaohjaaja sekä opiskelija arvioivat yhdessä ammattiosaamisen näytön kansallisten opetussuunnitelmien arviointikriteerien mukaan. Opiskelija tekee tehdystä ammattiosaamisen näytöstä itsearviointin, ja työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan tekemää ammattiosaamisen näyttöä. Opettaja ohjaa arviointikeskustelua ja tekee arviointista yhteenvedon näytönarvioinninlomakkeeseen, jonka jokainen osapuoli allekirjoittaa. (Gradian henkilöstöintra 2019.)

Ammattiosaamisen näytöt ovat ammatillisessa peruskoulutuksessa osa opiskelijan osaamisen arviointia. Opiskelija näyttää aidossa työtilanteessa, työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa keskeisen osaamisensa sovitusta opintokokonaisuudesta, jonka tavoitteet on määritelty kansallisen opetussuunnitelman perusteissa. Arvointi tehdään opetussuunnitelman perusteissa määritettyjen arviointikriteerien mukaan. Ammattiosaamisen näyttöjä on opiskelijalla koko opintojen ajan. Ammatillisia näyttöjä annetaan ammatillisista opintokokonaisuuksista sekä ammatillisista vapaasti valittavista opinnoista. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 6.)

2.3 Yhteenveto ammatillisesta peruskoulutuksesta ennen 1.1.2018

Tässä kappaleessa selvennän taulukon avulla, ammatillista peruskoulutusta ennen ammatillisen koulutuksen reformia 1.1.2018.

Taulukko 1. Yhteenveto ammatillisesta peruskoulutuksesta ennen 1.1.2018.

(Mukaeltu Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006, 11-13.)

Lainsäädäntö	Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998) sekä ammatillisen perustutkinnon perusteissa (Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2014).
Koulutus	<p>Ammatillinen perustutkinto suoritetaan koulutukseen osallistumalla, työssäoppimalla sekä ammattiosaamisen näytöillä.</p> <p>Ammattiosaamisen näytöt ovat osa opiskelijan arviointia ja ne sijoittuvat koko koulutuksen ajalle.</p> <p>Opiskelija voi saada osaamisen tunnustamisen aikaisemmista opinnoistaan ja/tai ammatillisesta työkokemuksesta.</p>
Näyttötoimikunta	Koulutuksen järjestäjän kokoama toimielin, joka hyväksyy koulutuksen järjestäjän suunnitelmat näyttöjen toteuttamisesta sekä arvoinnista. Näyttötoimikunta valvoo näyttötoimintaa, päättää arvioijista ja käsittelee mahdolliset

	<p>arviointia koskevat oikaisuvaatimukset. Toimielimen puheenjohtaja allekirjoittaa opiskelijan tutkintotodistuksen liitteenä olevan näyttötodistuksen.</p>
Opiskelijan arviointi	<p>Koostuu ammattiosaamisen näytöstä ja mahdollisesti muusta arvioinnista.</p> <p>Arviointi perustuu arviointikriteereihin, jotka on määritelty ammatillisen perustutkinnon perusteissa (Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2014). Opiskelijan arvioinnin tarkempi toteutus on määritelty koulutuksen järjestäjän hyväksymässä opetussuunnitelmassa</p>
Näytön arvioijat	<p>Arvioinnista päättävät joko opettaja tai työelämän edustaja/työpaikkaohjaaja tai molemmat yhdessä.</p> <p>Toimielin määrää arvioijat ja jos arvioijana on joku muu kuin opettaja, on arvioijalla oltava riittävä ammattitaito, koulutus tai työkokemus ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin.</p> <p>Arviointi perustuu arviointikeskusteluun sekä opiskelijan tekemään itsearviointiin.</p>
Arvioinnin oikaisu	<p>Opiskelija voi ensin pyytää arviointiin oikaisua rehtorilta, opettajalta tai muulta arviointiin osallistuneelta henkilöltä. Jos opiskelija on ensimmäisen oikaisupyynnön jälkeen tyytymätön, hän voi pyytää siihen oikaisua toimielimeltä (näyttötoimikunta).</p>

3 Ammatillisen koulutuksen reformi

Suomen hallitus valmisteli eduskunnalle esityksen uudeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta. Esityksen pääasiallisessa sisällössä pääpaino oli uudistaa ammatillinen peruskoulutus sekä ammatillinen aikuiskoulutus saman lain alle. Lakiuudistus kulkisi nimellä toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi, joka oli yksi hallitusohjelman kuudesta hankkeesta osaaminen ja koulutus – painopisteen alla. (HE 39/2017.)

3.1 Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017

Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta tuli voimaan 1.1.2018. Uudessa laissa säädetään ammatillisista tutkinnoista, ammatillisesta koulutuksesta sekä siitä, kuinka ammatillinen osaaminen voidaan näyttää ja todentaa. Lain tarkoituksena on:

- kehittää ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista
- mahdollistaa ammattitaidon todentamisen hankkimistavasta riippumatta
- kehittää työ- ja elinkeinoelämää
- vastata työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin tulevaisuudessa
- lisätä työllisyyttä ja yrittäjyyttä
- lisätä työ- ja toimintakyvyn ylläpitoa
- antaa tukea ammatilliseen kasvuun sekä elinikäiseen oppimiseen
- tukea tutkintojen tai tutkinnonosien suorittamista

(L 531/2017, 1-2 §)

Laissa ammatillisesta koulutuksesta (L 531/2017) tarkoitetun koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja (L 531/2017, 2 §).

Ammatillisen koulutuksen laissa on paljon säädöksiä, jotka koskevat koulutuksen järjestäjiä, tietojen käsittelyä ja luovuttamista, rahoitusta jne. Keskityn tässä opinnäytetyössäni niihin lakisäädöksiin, joilla on merkitystä tutkimuksessani.

3.2 Henkilökohtaistaminen

Koulutuksessa aloittavalle opiskelijalle laaditaan opintojen alussa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS. HOKS:n laatii koulutuksen järjestäjä yhdessä opiskelijan kanssa, ja sen tulee sisältää opiskelijan osaamisen tunnistamiset, osaamisen tunnustamiset, tiedot hankituista osaamisista sekä mahdolliset ohjaus- ja tukitoimet. HOKS:a tulee myös päivittää koko koulutuksen ajan. HOKS:ssa suunnitellaan opiskelijan tavoitteet tulevalle opinpolulle, ja HOKS:aan kirjataan myös, suorittaako opiskelija koko tutkinnon vai tutkinnon osan tai tutkinnon osia. Jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena, koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena tai jos ammatillinen osaaminen osoitetaan työpaikalla, voi työnantaja tai työpaikan edustaja osallistua myös HOKS:n laatimiseen ja päivittämiseen. Myös alaikäisen opiskelijan huoltaja tai laillinen edustaja voi halutessaan osallistua opiskelijan HOKS:n laadintaan ja päivittämiseen. (L 531/2017, 44-45 §.)

3.3 Osaamisen osoittaminen

Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa (näyttö). Näytössä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen (L 531/2017, 52 §).

Koulutuksen järjestäjä on vastuussa näytön toteuttamisesta. Näyttö suoritetaan käytännön töissä opiskelijan työpaikalla. Näyttöympäristön tulee olla sellainen, että näyttö voidaan toteuttaa ja näytöllä voidaan näyttöpaikassa osoittaa tutkinnon perusteissa määrätty ammatillinen osaaminen. Näyttöä ei tarvitse antaa työpaikalla, jos syy poikkeavaan tapaan on perusteltu. Näyttöä voidaan myös täydentää tarvittaessa muulla osaamisen arvioinnilla. Opiskelija voi näyttää ammatillisen osaamisensa näytössä, vaikka hänen osaamisensa hankkimistapaa ei olisi todennettu. Kun opiskelija on saavuttanut koulutuksen perusteiden mukaiset osaamistavoitteet sekä ammattitaitovaatimukset, tulee koulutuksen järjestäjän viivyttämättä järjestää opiskelijalle mahdollisuus näyttää osaamisensa näytöllä. (L 531/2017, 52 §.)

3.4 Osaamisen arviointi sekä arvioijat

Arvioinnin tavoitteena on varmistaa, että opiskelija on saavuttanut koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimukset, sekä antaa tietoa, että opiskelija on saavuttanut vaaditut osaamistavoitteet. Opiskelijan osaamista verrataan kattavasti tutkinnon tai koulutuksen perusteissa määrättyyn osaamiseen ja ammattitaitovaatimuksiin. Jos opiskelijan arviointia on mukautettu, osaamista arvioidaan opiskelijan HOKS:aan tehtyihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Arvioijat arvioivat opiskelijan osaamista tutkinnon osittain valtioneuvoston asetuksella säädetyn arviointiasteikon mukaisesti. Arvioinnissa on opiskelijalle annettava mahdollisuus itsearviointiin, vaikkakaan opiskelijan itsearviointi ei vaikuta osaamisen arviointiin tai arvosanaan. (L 531/2017, 53-54 §.)

Osaamisen arvioinnin toteutuksessa ja arvioinnissa on mukana koulutuksen järjestäjän nimeämät kaksi arvioijaa. Toisena arvioijana toimii opettaja tai muu koulutuksen järjestäjän nimeämä edustaja, ja toinen arvioija on työelämän edustaja. Hyvin perustellusta syystä osaamisen arvioijina voi olla myös kaksi opettajaa tai kaksi koulutuksen edustajan nimeämää edustajaa. Arvioijilla tulee olla arvioitavaan tutkinnon osaan tai osa-alueeseen liittyvä osaaminen ja ammattitaito, tiedot suoritettavan tutkinnon koulutuksen perusteista sekä hänen tulee olla perehtynyt osaamisen arviointiin. (L 531/2017, 53-54 §.)

Opiskelijalla on oikeus pyytää arvioinnin tarkistamista 14 päivän kuluessa arvioinnin tiedoksiannosta. Pyyntö on tehtävä kirjallisesti. Koulutuksen järjestäjän on järjestettävä opiskelijalle mahdollisuus näytön uusimiseen, jos osaamisen arviointi on hylätty tai opiskelija haluaa korottaa hyväksytyä arvosanaa. (L 531/2017, 55-56 §.)

3.5 Työpaikalla tapahtuva opetus/koulutus

Koulutuksen järjestäjä voi siirtää ammatillista koulutusta tapahtuvaksi myös työpaikalle, jossa koulutus tapahtuu käytännön työtehtävissä. Vaihtoehtoina tässä tapauksessa opiskelijalle on joko oppisopimuskoulutus tai koulutussopimukseen perustuva koulutus. Oppisopimuskoulutuksessa koulutus tapahtuu päätoimisesti työpaikalla ja sitä täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä. Opiskelijalle tehdään

kirjallinen, määräaikainen työsopimus tai kirjallinen määräaikainen sopimus eli oppisopimus. Koulutussopimus eroaa oppisopimuksesta niin, että opiskelija ei ole työsuhhteessa työpaikkaan. Koulutussopimus on oppisopimuksen tapaan määräaikainen, ja se sovitaan tutkinnonosittain. Koulutussopimus voidaan solmia myös useammasta tutkinnonosan osasta, tai se voi koskea useampaa tutkinnon osaa. Sekä oppisopimuksen että koulutussopimuksen liitteenä tulee olla opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jossa on kirjattuna opiskelijan tavoitteeksi asetetut vaatimukset sekä mitä työtehtäviä opiskelijan tulee tehdä saavuttaakseen tutkinnonosassa vaadittavan osaamisen. (L 531/2017, 69-71 §.)

Oppisopimuksen tai koulutussopimuksen tekemiseen kohdistuu myös vaatimuksia. Työpaikan tulee osoittaa opiskelijalle ammattitaitoinen, koulutettu sekä työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja. Työpaikan tulee olla myös sellainen, että siellä on tarpeeksi tuotannollista sekä palvelutoimintaa ja tähän toimintaan soveltuvat tarpeelliset työvälineet. (L 531/2017, 72 §.)

3.6 Aiempia tutkimuksia

Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta on tehty paljon tutkimuksia (mm. Stenvall 2008, Väisänen 2003, Virtanen 2013, Metso 2014, Alarinta 2017.) Teemat ovat yleisesti koskeneet mm. erilaisia oppimisympäristöjä, työpaikkojen opiskelijoille tarjoamaa toimintaa, tukea/tukimuotoja ja ohjausta, yhteistyötä yritysten ja koulutuksen järjestäjän välillä sekä opetussuunnitelman sisältöjen toteutumista yrityksissä. (Stenvall 2008, 11.)

Stenvallin (2008) mukaan tulevaisuuden haasteita työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä on opetussuunnitelman vaatimusten ja tarpeiden yhteensovittaminen yritysten toimintatapoihin. Opiskelijoilta vaaditaan lisää itseohjaavuutta ja omatoimisuutta sekä yrityksiltä joustavuutta erilaisissa tilanteissa ja erilaisten opiskelijoiden kanssa. Stenvall (2008) pohtii, että jos työpaikalla tapahtuvaa oppimista lisätään, saattaa yrityksillä olla vaikeuksia ottaa opiskelijoita, koska resursseja ei ole tarpeeksi. (Stenvall 2008, 24-26.)

Väisänen (2003) laajassa tutkimuksessa opiskelijat arvioivat oppimistaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen jälkeen. Suurin osa opiskelijoista koki, että ammatillinen osaaminen ja tekninen osaaminen (muun muassa kädentaidot) kehittivät huomattavasti työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Opiskelijoiden mukaan myös sosiaaliset taidot kehittivät, oma-aloitteisuus lisääntyi ja itseluottamus kasvoi. Opiskelijat kokivat olevansa motivoituneempia opintoihinsa, kun he suorittivat opintojaan työpaikoilla. Negatiivisena asiana tutkimuksessa tuli esiin se, että eivät osa opiskelijoista ei saanut tarpeeksi perehdytystä, tukea tai ohjausta. Väisänen (2003) tutkimuksen mukaan opiskelijan valmius toimia mahdollisimman itseohjautuvasti auttaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumisessa. (Väisänen 2003, 4-5.)

Virtasen (2013) väitöskirjassa yleistuloksina oli, että työssäoppiminen on erittäin hyvä tapa oppia erilaisia taitoja sekä kehittyä ammatillisesti. Opiskelijat kertoivat tutkimuksessa, että työssäoppimisen aikana he ovat oppineet paljon oma-aloitteisuutta, itsenäistä työskentelyä sekä heidän itseluottamuksensa on kohonnut. Myös yhteistyötaidot, ammatillinen osaaminen ja -oppiminen sekä itsearviointi olivat kehittyneet työssäoppimisjaksolla. Työssäoppiminen kehittää myös opiskelijan ammatillista identiteettiä ja saa opiskelijat samaistumaan omaan alaansa. Opiskelijat kertoivat oppineensa myös asioita oman alan haittapuolista, huonoista toimintatavoista sekä ”lintsaamisesta”. Opiskelijat oppivat työssäoppimisjaksolla paljon tietoja ja taitoja ja aikaisempi työkokemus auttaa ja edistää tietojen ja taitojen oppimista. (Virtanen 2013, 66.)

Metson (2014) väitöskirjassa tutkittiin, mitkä ovat ne asiat, jotka vaikuttavat opiskelijan onnistuneeseen työssäoppimiseen. Opiskelijan oma asenne ja motivaatio työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen vaikuttivat opiskelijan onnistuneeseen työssäoppimiseen. Työssäoppimispaikan innovatiivinen työympäristö, työpaikkaohjaajien ohjaus ja vanhempien työntekijöiden/ammattilaisten kanssa työskentely vaikuttivat opiskelijoiden kehittymiseen työpaikoilla sekä lisäsivät opiskelijoiden itsenäistä työtettä. Ammattilaisten kanssa työskentely ja opiskelijoiden heiltä saama tuki yhdessä opiskelijan oma-aloitteisuuden kanssa vaikuttivat suuresti opiskelijan oppimiseen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteiden saavuttamiseen. Metson (2014) tutkimustulosten mukaan opiskelijoiden onnistunut työssäoppiminen vaatii, että

opiskelija saa palautetta työpaikkaohjaajilta ja pääsee tekemään ja oppimaan kokonaisia työprosesseja alusta loppuun. Opiskelijalla tulisi olla aktiivinen ja oma-aloitteinen ote työntekoon sekä intoa oppia uusia asioita. (Metso 2014, 2-3.)

Alarinnan (2017) pro gradu –tutkimuksessa on selvitetty työpaikkaohjaajan näkemyksiä, kokemuksia sekä mahdollisia kehittämissuhteita työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Tutkimusaihe on mielenkiintoinen, sillä useimmat tutkimukset työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta on tehty opiskelijan, opettajan tai yrityksen omistajan näkökulmasta. Alarinnan (2017) tutkimuksen tuloksissa korostuivat opiskelijan työelämätaidot ja asenne. Työelämätaidoista nostettiin erityisesti esiin täsmällisyys aikatauluissa, oikea pukeutuminen sekä muun muassa opiskelijan sosiaalisuus, oma-aloitteinen ja reipas ote työntekoon. Tutkimuksessa todettiin, että monen opiskelijan työelämätaidot ovat puutteelliset ja asenne sekä motivaatio huono. Työpaikkaohjaajat toivoivat, että opiskelijoille opetettaisiin jo koulussa enemmän työelämätaitoja. Ravintola-alan opiskelijoilla oli selkeästi puutteita palautteen pyytämässä ja vastaanottamisessa sekä motivaatiossa ja vastuunotossa. Alarinnan (2017) tutkimuksessa nousi esille myös oikean työssäoppimispaikan tärkeys opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumiseen. Työssäoppimispaikan täytyy olla sellainen, jossa opiskelija viihtyy ja kokee mieluisaksi. Työssäoppimispaikan valinnassa tulisi aina ottaa huomioon opiskelijan omat yksilölliset toiveet sekä siihen mennessä opittu osaaminen. (Alarinta 2017, 50-51, 80.)

European Training Foundation (ETF) tutkii ja raportoi muun muassa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta Euroopassa ja muualla maailmassa. Euroopan maissa on ymmärretty, kuinka tärkeää työssä tapahtuva oppiminen on ja sen eteen on tehty ja tehdään kovasti töitä. Joissakin Euroopan maissa ammatillinen koulutus on vielä opilaitospainotteista, mutta muutos on jo selkeästi nähtävissä. ETF haluaa toimillaan lisätä tietoutta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja helpottaa tältä osin Euroopan maita muuttamaan ammatillista koulutusta enemmän työpaikka painotteiseksi. Raportti vuodelta 2013 selvittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen vahvuuksia sekä korostaa koulutuksen ja yrityselämän yhteistyön tärkeyttä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen tarjoaa sosiaalista, taloudellista ja opetuksellista hyötyä valtioille. (ETF 2013, 4.)

ETF:n raportin mukaan tekniset tiedot ja taidot (Hard skills) kehittyvät tehokkaasti työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, mutta ovat hyvin riippuvaisia työpaikasta sekä ammattialasta. Muun osaamisen ja taitojen (Soft skills) tärkeys korostuu työelämässä. Näihin taitoihin sisältyvät asenne työhön, vastuunottaminen, käyttäytyminen, kommunikaatio, tiimityö, asiakaspalvelu, työn suunnittelu- ja ajoitus sekä ongelmanratkaisukyky. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa nämä taidot kehittyvät kyllä, mutta yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Kehittyminen ja sen tulokset riippuvat hyvin paljon opiskelijasta itsestään, hänen persoonastaan sekä työpaikasta. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on erittäin tehokas sosiaalisuuden ja motivaation kehittäjä. Opiskelijat oppivat työpaikkakulttuuria ja sen odotuksia sekä erilaisia työtapoja. Opiskelija toimii tehokkaammin ja saa lisää itseluottamusta sekä esimiestaitoja. Motivaatio työntekemiseen kasvaa ja samalla kiinnostus omaa alaa kohtaan lisääntyy. (ETF 2013, 5.)

Työpaikalla tapahtuva oppiminen helpottaa työelämään siirtymistä ja työllistymistä sekä koulutuksen aikana että valmistumisen jälkeen. Saksassa, Alankomaissa, Belgiassa ja Ranskassa opiskelijat työllistyvät erittäin hyvin työpaikalla tapahtuvan oppimisen jälkeen. Työpaikalla tapahtuva oppiminen lisää myös yrittäjyyttä. Englannissa 25-27-vuotiaat, jotka opiskelivat ammatillisessa koulutuksessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen mallilla, perustivat yrityksiä kolme kertaa enemmän kuin ne, jotka opiskelivat koulupainotteisesti. Opiskelijoiden itsensäkin mielestä työpaikalla tapahtuva oppiminen opettaa heitä parhaiten. (ETF 2013, 5.)

Työpaikalla tapahtuva oppiminen kehittää työn laatua, ammatillista statusta, urakehitystä ja työhyvinvointia. Se auttaa myös taloudellista kehitystä muuttuvissa tilanteissa ja lisää sosiaalista koheesiota sekä vastaa työelämän tarpeisiin. Kehittymisen ongelmana on resurssien puute ja kustannukset työpaikoilla sekä käytännön asioiden osaamattomuus koskien esimerkiksi yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. (ETF 2013, 6.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tutkimusaiheen valinta

Tutkimusaiheen valintaan vaikutti ensisijaisesti se, että työskentelen ammatillisena opettajana Gradia Jyväskylässä. Opetan tulevia ravintolakokkeja sekä tarjoilijoita. Työhöni kuuluu mm. toimia työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaavana opettajana. Opettajana olen toiminut viisitoista vuotta ja koko tänä aikana työajastani vähintään 1/3 on ollut ohjaavana opettajana toimimista alan yrityksissä.

Viidentoista vuoden opettajana toimimisen aikana muutoksia ja uusia opetussuunnitelmia on tullut säännöllisesti, mutta ammatillisen koulutuksen reformi ja ammatillisen koulutuksen lakimuutos vuonna 2018 toivat mukanaan poikkeuksellisen paljon muutoksia ja uusia asioita. Ammatillisesta koulutuksesta leikattiin miljoonia euroja ja siksi oppilaitosten tuli miettiä uusia toimintatapoja uuden ammatillisen lain puitteissa. Lähiopetusta/kontaktiopetusta vähennettiin ja työpaikoilla tapahtuvaa oppimista lisättiin. Opiskelijat laitettiin ja laitetaan työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen jo opiskelun alkuvaiheissa. Kontaktiopetusta on oppilaitoksissa tällä hetkellä määrällisesti huomattavasti vähemmän kuin ennen vuotta 2018.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaavana opettajana toimiessani käyn ravintola-alan yrityksissä säännöllisesti. Reilun vuoden aikana olen havainnoinut, että työpaikkaohjaajat ovat enenevässä määrin keskustelleet kanssani opiskelijoiden osaamisen tason laskemisesta. Myös ammatillisen osaamisen näytön arvioinneissa olen huomannut arvosanojen olleen alhaisempia kuin aiemmin. Aihe kiinnostaa minua kovasti ja siksi halusin ehdottomasti tehdä tutkimukseni juuri tästä aiheesta.

Tutkimukseni tutkimustehtävänä on selvittää, onko ammatillisen koulutuksen reformi vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen työpaikkaohjaajan näkökulmasta. Haastattelen Keski-Suomen alueella työpaikkaohjaajia, joiden työhön kuuluu tulevien ravintolakokkien työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus.

Tutkimuksessa saatua tietoa voidaan hyödyntää oppilaitoksessamme työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen kehittämisessä sekä tulevaisuudessa työpaikkaohjaajakoulutuksissa.

4.2 Laadullinen tutkimus

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta voisi kuvailla laajaksi tiedonhankinnaksi, joka tapahtuu todellisessa ympäristössä. Tiedonkeruussa toimijana on ihminen ja tutkija hankkii tietonsa keskustelemalla, haastatteleamalla ja havainnoimalla. Tutkimuksen kohteina ovat valitut henkilöt tai ryhmät, eli tutkimuksessa ei tällöin käytetä satunnaisia henkilöitä tai ryhmiä. Tutkimussuunnitelma muuttuu tutkimuksen aikana, koska tutkimuksessa nousee esille uusia näkökulmia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 164.)

Laadullisen tutkimuksen aineiston ei ole tarkoitus todentaa mitään teorioita vaan löytää tutkittavaan asiaan uusia näkökulmia ja laajentaa tutkijan ajattelua (Valli 2018, 212).

4.2.1 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Teemahaastattelu on yksi suosituimmista laadullisen tutkimuksen tavoista. Tutkija pyrkii saamaan haastateltavilta tietoa ja mielipiteitä tutkittavista teemoista. Haastateltava saa mahdollisuuden kertoa omia mielipiteitään ja kokemuksiaan tutkittavasta asiasta. Teemahaastattelussa tutkija on etukäteen miettinyt sopivat teemat haastatteluun, mutta niiden laajuus ja tarkkuus muotoutuu haastattelujen mukaan. Tutkija käy kaikki teemat kaikkien haastateltavien kanssa läpi, mutta mitään valmiiksi asetettuja kysymyksiä ei teemahaastattelussa ole. Haastattelupaikan tulisi olla mahdollisimman neutraali ja rauhallinen. Paikan tulisi olla myös haastateltavalle mieluinen ja jossa hän kokee olonsa luontevaksi. Taustamelu ja mahdolliset keskeytykset tulee ottaa huomioon varsinkin silloin, jos haastattelutilanteessa käyttää nauhuria. Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa haastattelijan ja haastateltavan välinen yhteys ja luottamus ovat erittäin tärkeitä. Keskustelu olisi hyvä aloittaa ihan muilla asioilla ja sitten sujuvasti siirtyä haastattelun teemoihin. (Valli & Aaltola 2015, 27-30.)

Joustavuus on yksi haastattelututkimuksen vahvuuksista. Haastattelijalla voi haastattelun aikana pyytää selvennystä vastauksiin, kysyä kysymyksen uudelleen ja kysyä asioita tarkoituksenmukaisessa järjestyksessä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Haastattelu on kuin mikä tahansa keskustelutilanne, se täytyy aloittaa ja lopettaa erilaisilla toiminnoilla. Aluksi haastattelija voi kertoa jotain itsestään, joka luo haastateltavalle informaatiota haastattelijasta sekä haastattelun aiheesta, mutta luo myös luottamusta sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta haastattelijan kanssa. Alkuun voi myös keskustella jostakin neutraalista aiheesta ennen siirtymistä varsinaiseen haastatteluun. Haastattelun lopussa olisi hyvä jollakin tavalla varmistaa, että haastateltavalla ei ole enää mitään lisättävää haastatteluun ja se voidaan lopettaa. Tietysti lopuksi myös kiitetään haastateltavaa ja kerrotaan mahdollisesti jatkotoimenpiteistä. (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 24-26.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa haastattelija on etukäteen valinnut tutkimukseensa sopivia teemoja ja niihin liittyviä mahdollisia tarkentavia kysymyksiä. Haastattelijalle on tärkeää pysytellä teeman aiheissa, mutta joustavuus on sallittua. Teemahaastattelun tarkoituksena on saada lisätietoa ja vastauksia haastateltavilta tutkimustehtävän mukaisesti, mutta ottaen huomioon myös haastateltavien erilaiset tulkinnat eri teemoista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

4.2.2 Haastateltavien valinta

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on, että tutkimukseen osallistuvilla on tutkittavasta asiasta paljon tietoa ja kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.)

Haastateltavien valinnassa täytyi ottaa huomioon muutama kriteeri; työpaikkaohjaajalla tuli olla kokemusta työpaikkaohjaajana toimimisesta yli viisi vuotta, jotta hänellä olisi vertailupohjaa aikaan ennen ammatillisen koulutuksen reformia. Työpaikkaohjaajan täytyi myös olla työskennellyt kokkiopiskelijoiden kanssa käytännön töissä ravintolakeittiössä, sillä useasti työpaikoille nimetty työpaikkaohjaaja on esimies tai yrittäjä, joka ei työskentele opiskelijan kanssa käytännössä. Pyrin löytämään haastateltaviksi sekä naisia, että miehiä ja ikäjakautuma sai myös olla laaja.

Olin jo alustavasti aiemmin työasioissa yrityksissä käydessäni kysellyt halukkaita työpaikkaohjaajia tutkimukseeni, joten yhteydenotto oli asian tiimoilta helppoa. Suuremmissa yrityksissä otin yhteyttä esimieheen, jonka kanssa sovimme haastattelun ajankohdan ja kuka tai ketkä haastatteluun osallistuvat. Pienemmissä yrityksissä otin itse suoraan yhteyttä haastateltaviin ja sovin haastattelun ajankohdan. Haastattelut

olivat yksilöhaastatteluja, mutta suuremmista yrityksistä haastattelin kaksi työpaikkaohjaajaa kun taas pienemmistä yrityksistä haastattelin yhden työpaikkaohjaajan.

Haastateltavilla oli kaikilla runsaasti kokemusta työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksesta, joka olikin yksi tärkeistä kriteereistä haastateltavien valinnassa. Ensimmäinen haastateltavani oli 29-vuotias mieskokki, joka työskentelee hotelli-ravintolan keittiössä Jyväskylässä. Hänellä oli työkokemusta kokkina yhteensä 12 vuotta ja ohjaajana 8 vuotta. Toisena haastateltavana oli lounas- ja tilausravintolan 62-vuotias keittiömestari (nainen) Jyväskylästä. Hänellä oli työkokemusta yhteensä 42 vuotta ja kokemusta ohjaajana toimimisesta yhteensä 25 vuotta. Kolmantena haastattelin saman lounas- ja tilausravintolan 32-vuotiasta naiskokkia. Hänellä kokin työkokemusta oli 12 vuotta ja ohjaajana hän oli toiminut 9 vuotta. Neljäntenä haastattelin 60-vuotiaasta keittiömestaria (mies), joka työskentelee liikennemyymälässä Jyväskylässä. Keittiöalan työkokemusta hänellä oli 41 vuotta ja ohjaajana hän on toiminut noin 25 vuotta. Viidentenä haastattelin 56-vuotiasta ravintola- ja keittiöpäällikköä (nainen), joka työskentelee lounas-kahvilassa Jyväskylässä. Työkokemusta ravintola-alalta hänellä oli kaikkiaan 39 vuotta ja ohjaajana hän oli toiminut 15 vuotta.

4.3 Tutkimusaineiston hankkiminen

Helmikuussa 2020 otin yhteyttä haastateltaviin puhelimitse tai henkilökohtaisella käynnillä työpaikalla ja sovin tarkan haastatteluajan. Ensimmäisen haastattelun tein 24.2.2020 ja viimeisen 24.3.2020. Haastatteluja tein viisi. Haasteeksi haastatteluissa tuli yhtäkkiä puhjennut korona-pandemia, jonka vuoksi ravintolat sulki ovensa enkä voinut sopia enää lisää haastatteluja. Sain kuitenkin mielestäni tarpeeksi tuloksia näistä viidestä haastattelusta.

Haastattelut olivat temahaastatteluja ja ne toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastateltaville kerroin suullisesti, että teen opinnäytetyötäni ylempään ammattikorkeakoulututkintoon ja samalla selvitin tutkimushankettani ja mikä tutkimukseni tarkoitus on. Kerroin myös, kuinka kerään aineiston, eli aineisto kerätään yksilöhaastatteluna (äänitän haastattelut) ja kaikki taustatiedot, joita minulle haastateltavasta jää muistiinpanoihini ja tallennusvälineeseen, tuhoaan tutkimuksen julkaisun jälkeen. Tutki-

mukseni tuloksista ja analyyseista ei selviä kenenkään yksittäisen haastateltavan henkilöllisyys, vaan tulokset käsitellään anonyymeina vastaajina. Haastatteluun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja kaikki henkilökohtaiset tiedot vastaajista suojataan. Haastatteluista saatavia vastauksia käytetään ainoastaan tutkimukseeni.

Tallensin haastattelut matkapuhelimeeni, ja litteroin ne tekstinkäsittelyohjelmalla. Haastateltavan taustatiedot kirjasin lomakkeeseen, jossa oli myös haastattelun teemat kirjoitettuna (liite 1). Lomake helpotti myös haastattelun aikana teemoissa pysymistä. Haastattelujen teemat kysymyksinä olivat:

1. Onko ammatillisen koulutuksen reformi näkynyt työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa?
2. Onko erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tilanne muuttunut työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen?
3. Onko yhteistyö oppilaitoksen/ohjaavan opettajan kanssa muuttunut (vähentynyt/lisääntynyt) ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen?
4. Mitä pitäisi tehdä? Kehitysideoita?

4.4 Sisällönanalyysi, teemoittelu ja raportointi

Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluna, joten tulosten teemoittelu analyysivaiheessa on luonnollista. Aineistosta nousee esiin monia kiinnostavia asioita teemojen ulkopuolelta, mutta analyysissä on tärkeää pidättäytyä tutkimuksen teemoissa ja niiden puitteissa tulleissa vastauksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.)

Sisällönanalyysin tehtävänä on selkeyttää ja tiivistää tutkimuksessa esille tulleita asioita sanallisesti. Teemahaastattelussa esille tulee paljon tietoa, ja on tärkeää, että tuloksista saadaan selkeytettyä se informaatio, jonka vuoksi tutkimusta on tehty. Hajanaisista tutkimustuloksista koostetaan looginen ja selkeä kokonaisuus, minkä jälkeen aineistosta on helpompaa tehdä johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Litteroinnin jälkeen jaoin vastaukset teemoittain ja analysoin vastauksia teema kerrallaan. Pyrin etsimään vastauksista teemojen sisältöihin liittyviä asioita, ja rajasin mahdolliset muut teemojen ulkopuoliset asiat pois. Kuuntelin haastatteluja useaan kertaan ja lisäsin tarvittaessa uusia, haastatteluissa tulleita asioita teemojen alle. Kun uusia asioita ei vastauksista enää löytynyt, keskityin analysoimaan vastauksia teema

kerrallaan. Tein teemoittain paperille ajatuskartan, jonne lisäsin haastatteluissa tulleita vastauksia. Ajatuskartan käyttäminen helpotti analysoinnin tekoa ja se selkiytti myös vastausten ja tulosten kirjoittamista.

4.5 Tutkijan ennakkokäsitykset

Kuten jo aiemmin totesin, tutkimushankkeeni valinta nousi selkeästi esiin työssäni käymien keskustelujen ansiosta. Minulla oli jonkinlainen käsitys siitä, että mitä muutoksia ammatillisen koulutuksen reformi on ravintola-alalle tuonut. Käsitykseni kuitenkin nojaa vahvasti lähinnä koulutuksen muutoksiin, joita olen omassa työssäni kohdannut, mutta varsinaista faktatietoa ravintola-alan yrityksistä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaajien kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformin tuomista muutoksista minulla ei ollut.

5 Tutkimustulokset

Haastateltujen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaajien vastaukset olivat yllättävänkin samansuuntaisia. Ainoastaan ensimmäisen haastateltavan vastaukset poikkesivat joiltakin osin muista vastauksista. Syynä tähän oli, että ensimmäisen haastateltavan työpaikalla ei ollut viime aikoina ollut nuoria työssäoppijoita, vaan aikuisopiskelijoita. Tämä vaikuttanee lähinnä opiskelijoiden työelämävalmiuksiin liittyviin vastauksiin, koska aikuisopiskelijoilla yleensä on jo aiempaa kokemusta työskentelystä. Siksi työvalmiudet ovat aikuisilla paremmin hallussa kuin nuorilla.

Ammatillisen koulutuksen reformi on vastausten mukaan selvästikin vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Vaikutukset ovat olleet ohjaajien mukaan negatiivisia. Ohjaajilla oli hyviä ideoita, kuinka oppilaitos voisi kehittää asiaa ja parantaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen sujuvuutta.

5.1 Onko ammatillisen koulutuksen reformi näkynyt opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa

Kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että ammatillisen koulutuksen reformi on selkeimmin näkynyt opiskelijoiden perustietojen ja – taitojen puutteessa sekä heikoissa työelämätaidoissa. Ohjaajat kokevat, että opiskelijan tullessa yritykseen, ohjaajat joutuvat aloittamaan ohjauksen aivan alusta, perustiedoista ja – taidoista (veitsen käsittely, erilaiset valmistustavat, raaka-aineiden tunnistaminen, omavalvonta, hygienia, siivoaminen). Ennen reformia opiskelijoilla oli haastateltavien mielestä paremmat pohjatiedot työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, opiskelijoiden valmiudet työelämään olivat paremmat, ja oppilaitoksessa annettu opetus oli keskitetty paremmin ja sitä oli enemmän. Ohjaajien mielestä opiskelijoita tulisi pitää ensin oppilaitoksessa opiskelemassa keittiön perustaitoja, työskentelytapoja, työmoraalia ja työelämätaitoja.

Työelämätaidoissa on haastateltavien mielestä paljon puutteita, ja monesti ohjaajan aika meneekin sääntöjen, käytänteiden, työaikojen ja opiskelijan henkilökohtaisten haasteiden läpikäymiseen, eikä aikaa jää keskittyä olennaiseen eli työpaikalla tapah-

tuvaan oppimiseen. Ennen reformia opiskelijoilla oli enemmän opetusta oppilaitoksessa ja vasta sen jälkeen opiskelija lähti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että opiskelijan tulisi olla kauemmin oppilaitosopetuksessa ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Haastateltavat kertoivat, että olisi tärkeää opiskelijoiden hieman ”kasvaa” ennen kun heitä laitetaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Moni nuorista opiskelijoista ei ole aiemmin ollut työelämässä, ja he tulevat ammatilliseen oppilaitokseen suoraan yläasteelta, joten hyppy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen voi olla monelle liian suuri ja haastava.

Nykyään alusta asti hommat tehdään yhdessä. Opiskelijaa ei voi jättää hetkeksikään yksin, eli ei voi luottaa vaikka resepti olisi kädessä.

5.2 Onko erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tilanne muuttunut työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen

Kahdella haastateltavista ei ollut ollut vuosiin erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita, mutta muilla kolmella heitä oli ollut useita viime vuosina.

Kaikki kolme haastateltavaa, joilla oli ollut erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita, olivat samaa mieltä siitä, että erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on kasvanut viime vuosina. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa haastetta tuo opiskelijoiden liian nopea sijoitus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Edellisessä teemassa tuli jo hyvin selville, että perustietoja ja – taitoja tulisi opiskella lähiopetuksena oppilaitoksessa kauemmin ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla tämä koettiin vielä tärkeämmäksi. Työpaikoilla ei ole resursseja eikä osaamista ohjata kovin haasteellisia opiskelijoita. Siksi monessa työpaikassa haasteelliset ja erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat eivät pääse tekemään ns. oikeita töitä, vaan heidät laitetaan tekemään avustavia, yksinkertaisia työtehtäviä. Ammatillisen koulutuksen reformi on haastateltavien mukaan vaikuttanut koulutukseen niin, että opiskelijat pyritään saamaan valmistumaan nopeasti. Se ei onnistu erityistä tukea tarvitsevilta opiskelijoilta. He tarvitsevat paljon aikaa ja ohjausta työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, osa jopa puolet enemmän kuin opiskelija, joka ei tarvitse erityistä tukea.

Erään haastateltavan mielestä opiskelijoita määritellään nykyään liian helposti erityistä tukea tarvitseviksi, ja osa opiskelijoista osaa myös käyttää tätä hyväksi opinnoissaan. Kevennykset ja helpotukset houkuttelevat opiskelijoita ”menemään sieltä, missä aita on matalin.” Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että ammatillisen koulutuksen reformissa ei ole otettu huomioon lainkaan erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. He tarvitsevat rauhallista ja hyvin ohjattua pienryhmäopetusta oppilaitoksen keittiössä. Haastateltavien mielestä ravintolakeittiö ei ole oikea paikka erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille, ja he monesti jäivät siellä jalkoihin. Toinen haastateltavista totesi, että erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoissa on paljon eroja sen mukaan, missä asioissa opiskelijalla on haasteita. Hänen mielestään jotkut kyllä pärjäävät ravintolakeittiössä, jos ohjausta ja tukea pystytään tarjoamaan runsaasti.

Kasvatus on muuttunut ja se näkyy myös opiskelijoissa työpaikoilla. Tällä alalla ei voi aina vain joustaa ja silotella tietä, koska ala on aika raskas ja vaativa.

5.3 Onko yhteistyö oppilaitoksen/ohjaavan opettajan kanssa muuttunut ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen

Kolme haastateltavista kertoi yhteistyön vähentyneen, yksi kertoi yhteistyön lisääntyneen ja yksi kertoi yhteistyön pysyneen suunnilleen samassa kuin ennen ammatillisen koulutuksen reformia.

Eräs haastateltavista sanoi, että reformin myötä ohjaavista opettajista on tullut kiireisiä ja yhteistä aikaa tapaamisille on ollut vaikea löytää. Ohjaavilla opettajilla on myös erilaisia toimintatapoja muun muassa työpaikalla tapahtuvien käyntien määrässä, mikä on myös aiheuttanut epäselvyyttä työpaikalla.

Kaksi haastateltavaa kertoi yhteistyön oppilaitoksen ja ohjaavan opettajan kanssa vähentyneen ja muuttuneen epäselvemmäksi. Ohjaavaa opettajaa kaivattaisiin enemmän työpaikoilla, varsinkin näyttöjen arvioinneissa. Työpaikalla ohjaajat arvioivat opiskelijan näytöt ja kokevat sen raskaaksi, koska näytön arvosana on opiskelijoille tärkeä asia ja ohjaajat epäilevät omia arviointikykyään. Myös ohjaavalla opettajalla on paljon merkitystä asiaan. Jos opettaja on perillä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja tuntee tehtävän sisällön sekä arviointikriteerit hyvin, näytön arviointikeskustelukin sujuu helposti. Haastateltavien mielestä opettajille pitäisi lisätä resursseja

työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, jotta opiskelija, ohjaaja ja opettaja voisivat enemmän tavata työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana. Opiskelijan perehdytykseen tulisi myös lisätä aikaa. Monesti opiskelija sekä ohjaaja eivät välttämättä tiedä jakson tavoitteista ja sisällöistä tarpeeksi. Reformin jälkeen epätietoisuus jakson sisällöistä on selvästi lisääntynyt haastateltavien mukaan. Opettajilla on kiire ja opiskelijoilla suunniteltuina omat polut, joissa saatetaan tehdä useampia opintosisältöjä tai näyttöjä yhdessä jaksossa. Haastateltavat toivoivat lisää aikaa yhdessä opettajan kanssa sekä selkeyttä opiskelijan opinpolkuun ja siihen, mitä opiskelijan tulisi oppia ja mitä näyttää työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa.

Yksi haastateltavista kertoi, että yhteistyö opettajien kanssa on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana. Syyksi hän epäili sitä, että hänellä on työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa todella paljon erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. Opettajilla on ollut aikaa tavata ohjaajaa ja opiskelijaa, minkä haastateltava kokee erityisen tärkeäksi myös opiskelijan kannalta.

Omat polut kuulostaa kyllä hienolta, mutta se on kauhean sekava soppa.

5.4 Mitä pitäisi tehdä/Kehitysideoita

Kehitysideoita haastateltavilta tuli runsaasti. Kaikki viisi haastateltavaa olivat vahvasti samaa mieltä siitä, että perusopintoja, tietoperustaa, pelisääntöjä ja työelämätaitoja on opiskeltava oppilaitoksessa, lähiopetuksessa ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä myös siitä, että aina ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista tulisi opiskelijan opiskella oppilaitoksessa jakson sisältöjä lähiopetuksessa (opetuskeittiössä) ja sitten vasta lähteä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Ravintola-alalla täytyy yritysten tehdä tulosta, eikä opiskelijaa voida päästää harjoittelemaan kalliiden raaka-aineiden kanssa. Senkin vuoksi, olisi tärkeää opiskelijoiden ensin harjoitella asioita lähiopetuksessa opetuskeittiössä ja sitten vasta lähteä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille tulisi heti alussa antaa mahdollisimman paljon tukea sekä ohjausta ja vähentää sitä sitten tarvittaessa myöhemmin. Pienryhmäopetus oppilaitoksessa olisi opintojen aluksi kaikkien haastateltavien mukaan todella tärkeää. Haastateltavat kokivat, että erityistä tukea tarvitsevat eivät saa työpaikalla

tapahtuvassa oppimisessa tarpeeksi onnistumisia, koska heidän ohjaukseensa ei riitä aikaa. Tämänkin vuoksi pienryhmäopetus oppilaitoksessa olisi haastateltavien mukaan hyvä asia. Eräs haastateltava koki surua ja riittämättömyyden tunnetta erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista. Hänen mielestään resursseja on lisättävä erityistä tukea tarvitsevien ohjaukseen ja hänen mielestään kouluopetusta pienryhmässä voisi olla ensimmäinen vuosi ja sitten rauhallisesti kohti työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Haastateltavista kolme kertoi työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen olevan liian lyhyitä. Jos perustiedot ja -taidot puuttuvat, ei neljän viikon jaksossa ehdi opiskelemaan jakson sisällön asioita sekä tekemään ammatillisen osaamisen näyttöä. Jaksojen tulisi olla haastateltavien mukaan vähintään kuusi viikkoa ja erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla vieläkin pidempiä.

Eräs haastateltava kertoi, että koko ravintola-ala pitäisi saada houkuttelevammaksi ja ravintolakokkiopintoihin tulisi olla soveltuvuuskokeet. Opetussuunnitelman tulisi olla paremmin ajan tasalla, jos mietitään alan tarpeita ja taitovaatimuksia. Haastateltavan mielestä oppilaitos käyttää liikaa aikaa ja resursseja sellaisiin opiskelijoihin, jotka eivät ole ravintola-alalle soveltuvia. Työpaikoilla tulisi lisätä ohjaajille resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen ja vaikkapa lisätä motivaatiota ohjaamiseen pienellä palkanlisällä. Haastateltava ehdotti myöskin, että opiskelijoille tarjottaisiin erilaisia koulutuksia esimerkiksi avustaviin tehtäviin keittiössä. Kaikista opiskelijoista ei ole ravintolakokkien töihin, mutta monesta olisi tekemään avustavia tehtäviä ravintolakeittiöllä.

Yksi haastateltavista kertoi kehittämissuhteita työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Hänen mielestään kommunikointi opettajan kanssa katkeaa, kun ketjussa on kolme osapuolta (opiskelija, ohjaaja ja ohjaava opettaja). Ohjaaja ei tiedä, että onko hänen vai opettajan tehtävä tiedottaa tapaamisista opiskelijaa vai tiedottaako opettaja. Ohjaajan mielestä opettaja voisi pitää opiskelijaan enemmän yhteyttä, jos opiskelija ei itsenäisesti hoida asioitaan opettajan kanssa. Haastateltavan mielestä työpaikalla tapahtuvan oppimisen sisältöjä pitäisi kehittää niin, että ne kohtaisivat enemmän ravintola-alan tarpeiden kanssa. Työpaikat tulisi ottaa mukaan sisältöjen kehittämiseen. Hänen mielestään opiskelijaa tulisi ohjata niin, että opiskelija kävisi opintojensa aikana mahdollisimman monessa eri työpaikassa oppimassa asioita. Ravintoloissa on hyvin erilaisia tapoja työskennellä ja monissa paikoissa tuotteet ovat

puolivalmiita tai täysin valmiita, jolloin oppiminen jää monesti aika kevyeksi. Opiskelijan kehittymisen kannalta tärkeää olisi saada oppia monesta erityyisestä paikasta. Tällöin myös opiskelijan työllistyminen helpottuisi. Työelämä ravintola-alalla on muuttunut paljon ja ravintolakokin työnkuva on laajentunut. Opetussuunnitelma ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen sisällöt eivät ole nykypäivää, eli haastateltavan mukaan tärkeintä olisi saada ne ajan tasalle. Haastateltavan mukaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus on tärkeää työtä, mutta motivaatio siihen on hyvin yksilöllistä. Työpaikkojen tulisi jollakin tavalla palkita ohjaajia ohjaustyöstä.

Opiskelijan pitäisi olla koulussa ja käydä kylässä työpaikalla. Nyt asia on valitettavasti toisinpäin.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, onko ammatillisen koulutuksen reformi vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen työpaikkaohjaajan näkökulmasta. Vaikkakin korona-pandemian vuoksi haastateltavien määrä jäi viiteen, haastateltavien vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä. Ammatillisen koulutuksen reformi on selvästi vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen työpaikkaohjaajien mielestä.

6.1 Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset

Ammatillisen koulutuksen reformin yhtenä suurin muutos oli lähiopetuksen väheneminen oppilaitoksissa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntyminen. Muutos oli suora seuraus ammatillisen koulutuksen rahoituksen vähentämisestä. Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että lähiopetuksen väheneminen varsinkin opintojen alkuvaiheessa näkyi selvästi työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa perustietojen ja -taitojen puutteena. Ammatillisen koulutuksen reformi on vaikuttanut myös opiskeluaikaan siten, että opiskelijoiden opintoja pyritään nopeuttamaan, jotta opiskelijat valmistuisivat nopeammin. Tämä yhtälö on hyvin kyseenalainen, ja vain osa opiskelijoista pystyy siihen. Haastateltavien mukaan erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on selvästikin kasvanut. Nämä opiskelijat eivät pysty nopeutettuun opiskelutahtiin, vaan tarvitsevat aikaa oppimiseen. Kolme haastateltavaa kertoi, että varsinkin erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille lähiopetusta oppilaitoksessa tulisi olla runsaasti varsinkin opintojen alussa, ja tarvittaessa myös myöhemminkin. Ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuoma työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntyminen ei haastateltavien mielestä toimi erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla.

Haastateltavien vastauksissa ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksista yhteistyöhön ohjaavan opettajan ja oppilaitoksen kanssa hajontaa tuli hieman. Yksi haastateltavista kertoi yhteistyön lisääntyneen, mutta uskoi sen johtuvan siitä, että hän ohjasi enimmäkseen erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. Yksi haastateltavista kertoi yhteistyön pysyneen suunnilleen samana ja kolmen haastateltavan mielestä yhteistyö oli selvästikin vähentynyt. Haastateltavat ovat huomanneet, että ohjaavat

opettajat ovat kiireisempiä kuin aiemmin ja yleisestikin yhteistyö on ollut sekavampaa tai epäselvempää.

6.2 Kehitysideoita

Kehitysideoita oli kaikilla haastateltavilla. Vastauksista nousi selvästi esiin lähiopetuksen lisääminen oppilaitosympäristössä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että ennen opiskelijan siirtymistä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen tulisi opiskelijan opiskella asioita lähiopetuksessa oppilaitoksessa. Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä myös siitä, että opintojen edetessä tulisi opiskelijan ensin opiskella jakson tai kurssin perusasiat lähiopetuksessa oppilaitoksessa ja sen jälkeen siirtyä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Haastateltavat ottivat kantaa myös opetussuunnitelmaan, jonka he toivoisivat olevan sisällöltään enemmän käytännön työn kaltainen ja selkeämpi. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pituudesta haastateltavat antoivat myös palautetta ja kehittämisehdotuksia. Neljän viikon pituinen jakso on heidän mielestään aivan liian lyhyt. Varsinkin, kun monen opiskelijan kohdalla oppimisen ohjaaminen täytyy työpaikalla aloittaa aivan alusta. Haastateltavat suosittelivat työpaikalla tapahtuvien jaksojen pituudeksi vähintään kuusi viikkoa, ja erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla jakso saisi olla vieläkin pidempi.

Erään haastateltavan mukaan opiskelijoiden heikkoihin taitoihin ei vaikuta ainoastaan ammatillisen koulutuksen reformi, vaan muuttunut maailma ja sen mukana myös ravintola-alan opiskelija-aines. Hakijoita on vähemmän, ja kaikki ovat tervetulleita opiskelemaan. Kaikilla ei ole opiskeluun vaadittavia resursseja ja taitoja. Tämän vuoksi haastateltava kertoikin oppilaitoksessa tapahtuvan perusopetuksen tärkeydestä ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Opiskelija-aines on osaamattomampaa ja hauraampaa kuin ennen reformia, ja juuri nämä opiskelijat joutuvat kärsimään siitä, että lähiopetusta oppilaitoksissa vähennettiin reformin myötä. Haastateltavan mukaan opiskelijoiden joukossa on kuitenkin paljon ”helmiä”, joiden ohjaukseen ei mene niin paljon aikaa, ja he voivatkin työskennellä jo aika itsenäisesti. Näiden opiskelijoiden takana on yleensä vahva motivaatio ja innostus omaan alaansa ja heidän

työelämätaitoja ovat kunnossa. Ammatillisen opettajan tulisikin alkuvaiheen opinnoissa pyrkiä hopsaamaan nämä opiskelijat niin, että he voisivat mahdollisesti lähteä työssä tapahtuvaan oppimiseen aiemmin, ja ne jotka tarvitsevat enemmän perusopintoja ja – ohjausta, jatkaisivat lähiopetusta oppilaitoksessa kunnes olisivat valmiimpia työssä tapahtuvaan oppimiseen.

Sauterin (1999) mukaan ammatillista oppimista ei voida pitää erossa alan yrityksistä, vaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista on lisättävä ammatillisessa koulutuksessa. Vuonna 1999 työpaikalla tapahtuvaa oppimista oli ammatillisissa koulutuksissa huomattavasti vähemmän kuin nykyaikana. Reilun kahdenkymmenen vuoden aikana tilanne on muuttunut Sauterin ajatusten mukaiseksi. Ammatillisen koulutuksen reformi lisäsi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja vähensi lähiopetusta oppilaitoksissa. Stenvallin (2008) mukaan haasteina työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle ovat opetussuunnitelman yhteensovittaminen yritysten toimintatapoihin sekä yritysten vähäiset resurssit opiskelijoiden ohjaukseen. Haastatteluissa tuli selvästi esiin, että nämä haasteet ovat yhä olemassa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa.

Aikaisempien tutkimusten valossa (Väisänen 2003 & Virtanen 2013 & Metso 2014) ei liene epäselvää, että opiskelijat kokevat useasti työpaikalla tapahtuvan oppimisen myönteisenä, motivoivana ja ammatillisesti opettavaisena kokemuksena. Alarinnan (2017) tutkimuksen mukaan työpaikkaohjaajat olivat huomanneet opiskelijoilla olevan huonot työelämätaidot, heikko motivaatio ja asenne. Tutkimus on tehty ennen ammatillisen koulutuksen reformia ja siitä löytyi paljon yhteneväisyyksiä omaan tutkimukseeni. Alarinnan (2017) tutkimuksessa sivuttiin myös oppilaitoksen vastuuta opiskelijoiden perusopetuksesta sekä työelämävalmiuksien lisäämistä lähiopetukseen.

Pohdin aiempien tutkimusten tulosten sekä oman tutkimukseni tulosten perusteella sitä, miksi ammatillisen koulutuksen reformissa lisättiin työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Tietysti yksi suurimmista syistä muutokselle oli raha, mutta voiko opiskelijan ammattitaitoa ja osaamista mitata pelkästään rahalla? Opiskelijoista suurin osa pitää työpaikalla tapahtuvaa oppimista hyvänä tapana oppia monenlaisia ammatillisia taitoja, mutta työpaikkaohjaajat ovat eri mieltä asiasta. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tutkimukset, joissa kohderyhmänä ovat olleet opiskelijat, on

tehty kuusi-seitsemän vuotta sitten. Oman kokemuksen ja havaintoni mukaan opiskelijoiden työelämävalmiudet ja – taidot ovat muuttuneet heikommiksi viimeisen viiden vuoden aikana. Tämä näkyy sekä Alarinnan (2017) sekä minun tutkimuksessani, joissa kummassakin haastatellaan työpaikkaohjaajia.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Haastattelut antoivat minulle sen tiedon, mihin tutkimuksellani pyrinkin. Jos koronapandemia ei olisi sulkenut ravintoloita, niin olisin haastatellut enemmän työpaikkaohjaajia eri ravintoloista. Olin yllättynyt haastateltavien vastausten samankaltaisuudesta, joka mielestäni kertoo vahvasti siitä, että tutkimustulokset ovat luotettavat ja käyttökelpoiset. Tutkimukseni eteni suunnitelman mukaan, ja jokainen vaihe on raportoitu. Haastattelut tallennettiin, ja litteroinnin jälkeen teemoittelin vastaukset analyysiä varten. Teemoihin nousi vain niitä asioita, joita haastatteluissa tuli ilmi. Vaikka otanta olikin pienehkö, niin vastauksista löytyi selvästi ammatillisen koulutuksen reformin vaikutus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Haastateltavista kahden kanssa olin tehnyt enemmän yhteistyötä työni vuoksi, ja kolmen haastateltavan kanssa olin tehnyt yhteistyötä vain muutaman kerran lähes viidentoista vuoden aikana. Haastattelujen aluksi kerroin haastateltaville, että vastaavat kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Varsinkin teema numero kolme (yhteistyö ohjaavan opettajan/oppilaitoksen kanssa) sai minut miettimään vastausten rehellisyyttä, koska toimin itse ohjaavana opettajana, ja ajattelin heidän ”pehmittävän” vastauksia etteivät arvostelisi minua tai työtäni ohjaavana opettajana. Huoli oli kuitenkin turha, haastateltavat olivat rehellisiä ja suoria vastauksissaan. Olin haastattelujen aikana objektiivinen, enkä millään tavalla pyrkinyt vaikuttamaan vastauksiin, tai ohjailemaan haastateltavia vastaamaan tietyllä tavalla. Litteroidessani ja analysoidessani haastatteluja olin hyvin itsekriittinen, ettei taustani tai ennakkokäsitykseni vaikuttaisi tuloksiin.

Tutkimusetiikka sisältää pääasiallisesti kysymyksiä ja toimintatapoja, jotka koskevat tiedeyhteisöä, yhteiskuntaa ja tutkittavia henkilöitä. Luotettavuuteen sekä mahdollisesti myöhempään tarkistettavuuteen liittyvät aineiston kerääminen, asianmukainen käsittely, analysointi sekä arkistointi. Tutkimuksen ei ole tarkoitus aiheuttaa

vahinkoja tutkittavien tai heidän työyhteisöjensä keskuudessa, joten tutkijan on toimittava kaikissa tutkimuksen vaiheissa kunnioittavasti ja arvostavasti. (Kuula 2006, 24.)

Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkimuksen ja tiedonhankinnan tulee olla eettisesti kestävää ja kriteerien mukaista. (Hyvä tieteellinen käytäntö)

Olen tutkimusta tehdessäni ollut rehellinen ja toiminut kaikissa tutkimuksen vaiheissa tarkasti ja huolellisesti. Olen ollut kunnioittava ja arvostava haastateltavia kohtaan.

6.4 Tulosten hyödynnettävyys

Tutkimukseni tulokset ovat hyvin hyödynnettävissä. Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen tulivat mielestäni hyvin esiin haastateltavien vastauksissa. Opetussuunnitelmat laaditaan opetushallituksen toimesta säännöllisin väliajoin, mutta oppilaitoskohtaiset opetussuunnitelmien toteutussuunnitelmat ovat joustavampia ja niitä päivitetään aina tarpeen tullen. Tutkimukseni perusteella oppilaitoksen toteutussuunnitelmaa tulisi muuttaa enemmän sellaiseksi, että ne palvelisivat myös ravintola-alan yrityksiä. Tutkimukseni tulosten mukaan seuraavia muutoksia tulisi tehdä oppilaitoskohtaiseen toteutussuunnitelmaan:

- Opintojen alussa pitäisi olla enemmän lähiopetusta oppilaitoksessa ennen opiskelijan siirtymistä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pituus tulisi olla vähintään kuusi viikkoa

Työpaikoilla pitäisi jollakin tavalla kannustaa ja motivoida työpaikkaohjaajia ohjaamaan opiskelijoita. Tämä asia olisi hyvä ottaa esille työpaikkaohjaajakoulutuksessa, joita oppilaitoksemme järjestää työpaikkaohjaajille kaksi kertaa vuodessa.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opinpolkuja tulisi suunnitella huolellisesti ja lisätä heille tukea ja ohjausta. Ensimmäinen vuosi opinnoissa voisi olla oppilaitospainotteista, jonka jälkeen opiskelija voisi siirtyä omaan tahtiin työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Myös alan työpaikoilla kaivataan lisätukea erityistä tukea

tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen. Oppilaitoksessa voitaisiin harkita pienryhmäopetusta sekä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ryhmiä. Nämä asiat voidaan helposti hoitaa kuntoon oppilaitoskohtaisesti. Myös opettajille lisättävä resurssi työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaukseen voidaan hoitaa oppilaitoskohtaisesti. Tärkeä kehittämiskohde on myös opiskelijoiden ohjaus oikeanlaisiin työpaikkoihin. On tärkeää, että ohjaava opettaja tuntee opiskelijan hyvin ja on tietoinen eri työpaikkojen liikeideoista ja toimintatavoista, niin hän osaa ohjata oikean opiskelijan oikeaan paikkaan. Tämä asia voidaan myös hoitaa oppilaitoskohtaisesti. Opettajille voidaan lisätä resursseja työaikaan, joka on tarkoitettu tutustumiseen oman alan yrityksiin. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus voidaan kohdentaa siten, että opettaja, joka tuntee ryhmän ja opettaa sitä eniten, ohjaa myös ryhmän tai yksittäisen opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen.

Tuloksista nousi selvästi myös opetussuunnitelman sisällöt, jotka eivät ole työpaikkaohjaajien mielestä nykyaikaisia, eivätkä täsmää ravintolakokin työnkuvaan tänä päivänä. Uuteen opetussuunnitelmaan on mahdollista esittää kehittämisideoita, joita yleensä mietitäänkin ammatillisten oppilaitosten tiimeissä. Tämä on yksi niistä tuloksista nousseista haasteista, jonka aion laittaa seuraavan opetussuunnitelman suunnittelijoille tiedoksi.

Aion käydä tutkimukseni tulokset läpi esimiesteni kanssa, jotka voivat vaikuttaa ko. asioihin ja tietysti toivon, että ainakin joku kehittämisideoista menisi läpi. Suurin osa tutkimuksessani nousseista kehittämisideoista on kuitenkin mahdollista toteuttaa oppilaitoksen sisäisillä muutoksilla.

Opinnäytetyötä tehdessäni mietin, että tutkimukseeni tulisi tehdä jatkotutkimus, jossa opiskelijoilta kysyttäisiin samoja teemoja kuin työpaikkaohjaajilta. Olisi mielenkiintoista verrata tutkimustuloksia toisiinsa jo senkin vuoksi, että työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa keskiössä ovat opiskelija ja työpaikkaohjaaja. Olisivatko tulokset yhteneväiset ja missä teemoissa mahdollisesti olisi eroavaisuuksia. Itse ajattelisin, että toisen tutkimuksen tulokset vahvistaisivat näitä samoja kehittämisideoita, joita tutkimuksessani nousi esille.

6.5 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tutkimusongelmana oli ammatillisen koulutuksen reformin mahdolliset vaikutukset työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Näkökulma oli työpaikkaohjaajan kannalta. Tutkimusongelmaan on tutkimuksessani vastattu ja tuloksena on, että ammatillisen koulutuksen reformi on vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Työpaikkaohjaajien mielestä ammatillisen koulutuksen reformi on vaikuttanut negatiivisesti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Lähteet

Ahola, S. & Anttila, A. 2013. Ammatillisen koulutuksen ja tutkimusjärjestelmän kehittäminen. Opetushallituksen muistio 2013:2.

Alarinta E. 2017. Ammatillisten opettajien ja työpaikkaohjaajien kokemukset, näkemykset ja kehittämis ehdotukset työssäoppimisjaksosta ja sen ohjaamisesta. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö.

Ammatillisen koulutuksen tutkinnot. 2017. Opetushallituksen verkkosivu. Viitattu 15.8.2017.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot.

Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. 2006. Opetushallitus.

Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Ravintola- ja cateringalan perustutkinto. 2018. Opetushallitus.

A 811/1998. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 10.11.2017. <https://www.finlex.fi>.

HE 39/2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 27.2.2019. <https://www.finlex.fi>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. p. Helsinki: Tammi.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) verkkosivu. Viitattu 15.4.2020. <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Koulutussopimukset koulutuksen aikana. 2019. Gradian henkilöstöintra. Viitattu 15.10.2019. <https://intra.jao.fi/Koulutus/Ammatillinen-koulutus/Tyoelamassa-oppiminen/Koulutussopimus>

Koramo, M. 2011. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Opetushallituksen julkaisu 2011/15.

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

L 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 27.2.2019. <https://www.finlex.fi>.

L 630/1998. Laki ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 10.11.2017. <https://www.finlex.fi>.

Metso, S. 2014. A multimethod examination of contributors to successful on-the-job learning for vocational students. Väitöskirja. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Sauter, E. 1999. The risks and opportunities of learning on the job. European Vocational Training Journal, 17, 2, 14-24. Viitattu 6.8.2019.

Stenvall, K. 2008. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen laadunvarmistus. Opetushallituksen taustaselvitys. Helsinki: Edita.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Juva: Bookwell Oy.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalikaatit ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuun yliopiston kasvatustieteellinen julkaisu. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Work-Based learning: Benefits and Obstacles. A Literature Review for Policy Makers and Social Partners in ETF Partner Countries. 2013. European Training Foundation.

Liitteet

Liite 1. Haastattelulomake

Haastattelulomake/Sanna Kinnunen

Paikka:

Aika:

Taustatiedot

Sukupuoli:

Ikä:

Ammatti:

Työkokemus ravintola-alalta yhteensä:

Työkokemus työpaikkaohjaajana:

1. Onko ammatillisen koulutuksen reformi näkynyt opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa?
2. Onko erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tilanne muuttunut työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen?
3. Onko yhteistyö oppilaitoksen/ohjaavan opettajan kanssa muuttunut (vähentynyt/lisääntynyt) ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen?
4. Mitä pitäisi tehdä? Kehitysideoita?