



# Alueellisen verkoston kehittäminen hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisille opettajille

Anu Turunen

2020 Laurea





**Laurea-ammattikorkeakoulu**

Alueellisen verkoston kehittäminen hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisille  
opettajille

Anu Turunen  
Estenomi YAMK Kosmetiikka-  
asiantuntijuuden kehittäminen ja  
johtaminen  
Opinnäytetyö  
Kesäkuu, 2020

Kehittämistyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisten opettajien alueellinen verkosto. Vastaavaa alueellista verkostoitumista ei ole aiemmin järjestetty. Kehittämistyössä selvitettiin alueellisella tasolla eri koulutuksen järjestäjien kiinnostus verkostoitumiseen, mitä eri koulutuksen järjestäjien ammatilliset opettajat verkostoitumiselta toivovat, millaisena verkostoituminen hius- ja kauneudenhoitoalan opettajilla ilmenee sekä verkostotoimijoiden yhteisiä haasteita ja kehittämiskohteita. Keskeinen teema teoreettisessa viitekehyksessä on hiljainen tieto ja sen jakaminen sekä verkostoituminen. Kehittämistyössä käydään läpi myös verkostoitumisen suunnittelun vaiheet.

Kehittämistyössä muodostettiin verkosto, johon osallistui hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisia opettajia Omnian, järjestäjätahon, lisäksi viidestä eri ammatillisesta oppilaitoksesta. Verkostoituminen analysoitiin ja saadut tulokset sekä verkostoitumisprosessi mallinnettiin seuraavalle verkostoitumista järjestävälle taholle. Omnia hyödyntää luotua verkostoitumismallia ja työryhmää myös jatkossa hius- ja kauneudenhoitoalan osaston yhteistyökumppanien kanssa.

Kehittämistyön tavoitteena ollut verkostoituminen toteutettiin järjestämällä verkostoitumispäivä. Verkostoitumisessa mukana olleille ammatillisille opettajille toteutettiin sähköinen kysely ennen verkostoitumisen toteuttamista ja verkostoitumispäivän jälkeen toteutettiin teemahaastattelut. Verkostoitumispäivän toteutuksessa käytettiin yhteisöllistä työskentelytapaa, ryhmäkeskusteluja sekä työskentelytapojen havainnointia. Keskeisenä tuotoksena kehittämissä luotiin toimiva verkostoituminen hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien kesken.

Keskeisenä tuloksena voidaan todeta alueelliselle verkostoitumiselle olevan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien keskuudessa vahvaa kiinnostusta; verkostotoiminnan jatkuvuutta toivotaan ja sitä suositellaan toimijoilta saatujen kokemusten perusteella. Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajat ovat motivoituneita suuntaamaan yhteisiä voimavaroja ammatillisen koulutuksen kehittämiseen. Verkostoitumalla voidaan jakaa tietämystä sekä kokemuksia ja hiljaista tietoa.

Kehittämistyössä todetaan tulevaisuudessa olevan mahdollista saavuttaa muodostetulla verkostolla tavoitteellisempaa verkostotyöskentelyä, jossa kehitetään yhteisiä toimintamalleja ja tuotoksia omille ja yhteisille sidosryhmille.

The purpose of the thesis was to plan and implement a regional network for vocational hairdressing and beauty care teachers. A similar regional network has not been organized before. The interest of education providers in networking was investigated, as well as what the vocational teachers would like to have from networking, how networking occurs, and the common challenges and development targets of network actors. A key theme in the theoretical framework is tacit knowledge; its sharing and networking. The stages of planning the network are also explained.

A network was formed with the participation of vocational teachers from Omnia, the organizer, in addition to five different education providers. Omnia will continue to utilize the created model and working group with the future networking.

The goal was to organize networking by organizing a networking workshop; a day to work together. An electronic survey was conducted for the vocational teachers involved before the networking was carried out, thematic interviews were conducted after the workshop. In the implementation of the networking day, methods like teamwork and observation of working were used. One of the key outputs was the creation of effective networking between hair and beauty care teachers.

One of the key findings was that there is a strong interest in regional networking among vocational teachers; continuity of networking is hoped for and recommended based on the results and experiences of the participants. Hair and beauty care teachers are motivated to direct common resources to the development of vocational education. Regional networking is a good method to share knowledge, experiences and tacit knowledge. It can be stated that in the future it will be possible to achieve more goal-oriented networking with the formed network.

Keywords: networking, competence, tacit knowledge

## Sisällys

1	Johdanto .....	8
2	Kehittämistyön tavoite .....	9
3	Ammatillisen koulutuksen muutokset.....	9
4	Hius- ja kauneushoitoalan perustutkinto .....	10
5	Verkostoituminen organisaatioissa ja oppilaitoksissa .....	11
6	Tiedon jaottelu .....	13
6.1	Hiljainen tieto .....	14
6.2	Näkyvä tieto .....	16
7	Hiljaisen tiedon jakaminen .....	16
7.1	SECI-malli.....	18
7.2	SECI -mallin kritiikki.....	21
8	Kehittämistyön eteneminen .....	22
9	Kehittämistyön menetelmät.....	24
9.1	Kvalitatiivinen tutkimus .....	25
9.2	Kysely .....	26
9.3	Havainnointi .....	27
9.4	Haastattelu.....	28
9.5	Aineiston analyysimenetelmät.....	29
10	Tulokset .....	30
10.1	Kysely .....	31
10.1.1	Näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat .....	31
10.1.2	Työssäoppiminen ja sen ohjaus.....	33
10.1.3	Työelämäyhteistyö.....	34
10.1.4	Osallistujien muut toiveet.....	35
10.2	Verkostoitumispäivä .....	36
10.2.1	Näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat .....	37
10.2.2	Työssäoppiminen ja sen ohjaus.....	41
10.2.3	Työelämäyhteistyö.....	44
10.2.4	Muut aiheet .....	46
10.2.5	Osallistujien palaute .....	47
10.3	Haastattelutulokset.....	49
10.3.1	Työpaikkojen riittävyys työpaikoilla järjestettäviin koulutuksiin .....	54
10.3.2	Opiskelijoiden työelämäjaksot .....	56
10.3.3	Näytöt ja arviointi .....	58
10.3.4	Opetus.....	60
11	Alueellisen verkostoitumisen jatkokehittäminen .....	62

12 Kehittämistyön reliaabelius ja validius .....	64
13 Johtopäätökset .....	64
14 Pohdinta.....	68
Kuviot .....	75
Taulukot .....	75
Liitteet.....	75

## 1 Johdanto

Kehittämistyön tavoite on käynnistää alueellinen verkosto ja yhteistyö hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisille opettajille. Kiinnostusta verkostoitumiselle kartoitetaan eri koulutuksen järjestäjien keskuudessa, verkosto muodostetaan, verkostotoiminta toteutetaan yhteistyöpäivänä, sitä havainnoidaan ja koko prosessi alkusuunnittelusta tuloksiin jaetaan seuraavalle verkostoitumispäivän järjestäjälle, joka on yksi osallistujatahoista.

Kansallisella tasolla hius- ja kauneudenhoitoalan opettajilla on jaostotoimintaa, tässä kehittämistyössä keskitytään alueelliseen verkostoitumistoimintaan. Tarpeet yhteiselle kehittämiselle vaihtelevat alueellisesti, mutta yhteisiä aiheitakin kansallisella tasolla on. Alueellisella, tiiviillä verkostoitumisella ammatilliset opettajat voivat ottaa paremmin työelämän edustajat huomioon.

Kehittämistyön alkusysäyksenä toimii pk-seudun työelämän edustajilta saatu palaute, jonka mukaan on haastavaa olla yhteistyössä eri koulutuksen järjestäjien kanssa, koska jokaisella organisaatiolla ja ammatillisella opettajalla on erilaiset ohjeistukset, lomakkeet ja käytänteet työelämäjaksoille. Samalla työelämäjaksolla voi olla opiskelijoita useista eri oppilaitoksista. Jotta alueellista työelämäyhteistyötä eri koulutuksen järjestäjien kesken voidaan tavoitteellisesti kehittää, on muodostettava ensin verkosto toimijoiden kesken.

Verkostoitumisessa mukana olevilta toimijoiden kanssa määritellään yhteisiä tavoitteita ennen verkostoitumistoimintaa sekä tavoitteet ja toiveet tulevalle verkostotoiminnalle. Tavoitteena tarkalla kartoituksella on motivoida ja sitouttaa toimijat verkostotoimintaan. Työssä analysoidaan toimijoiden kokemukset verkostotyöskentelystä ja verkostoitumisen työskentelyn sisältöjä. Työssä yhtenä havaintokohteena on hiljaisen tiedon ja osaamisen jakaminen käytännössä ja miten hiljaista tietoa voidaan saada yhteiseen käyttöön. Teoreettisessa viitekehyksessä on mukana myös verkostoitumisen merkitys ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä.

Kokemuseräisten asiantuntijoiden tulisi tavata säännöllisesti, jolloin tietämyksen jakaminen ja jalostaminen mahdollistuu ja voidaan muodostaa uusia, hyviä toimintatapoja. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa yksi tärkeä ryhmä verkostoitumisessa on opetushenkilöstö. Ammatillisten opettajien verkostoituminen vaikuttaa laajasti koulutuksen järjestäjien menestykseen ja kilpailukykyyn. Opettajien jakaessa yhteisiä haasteita ja omaa osaamistaan kollegojen kesken kehittyy myös opiskelijoiden opintojen ohjaus organisaatioissa. Verkostotoiminnasta tuleva toimijoiden henkilökohtainen voimaantuminen heijastuu kaikkiin sidosryhmiin, joiden kanssa ollaan tekemisissä.



Toisen asteen koulutuksen järjestäjillä on paljon erilaisia kehittämishankkeita ja projekteja. Yhteistyötä, verkostotoimintaa ja kumppanuuksia tehdään kansallisella tasolla, kunnallisella tasolla ja kansainvälisellä tasolla eri toimijoiden kanssa. Kilpailukykyisillä organisaatioilla kehittämisen tulee olla jatkuvaa ja suunnitelmallista. Elinvoimaiset organisaatiot valjastavat innovatiivisuutensa verkostoitumalla, jakaen tietoa, osaamista ja hakeutuvat voimakkaasti kumppanuusverkostoihin toimintansa kehittämiseksi. Yhteisestä kehittämisestä hyöttyy moni taho: ammatilliset opettajat voimaantuvat omassa ohjaus- ja opetustyössään ja sitä myöten voimaantuu koko organisaatio ja koulutuksen järjestäjien muut sidosryhmät, joista tärkeimpinä opiskelijat ja työelämän edustajat.

## 2 Kehittämistyön tavoite

Kehittämistyössä on tavoitteena luoda ja kehittää alueellinen verkosto hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisille opettajille. Verkostotoiminnan ajatellaan kiinnostavan niitä koulutuksen järjestäjiä, jotka toimivat alueellisesti yhteistyössä samojen työpaikkojen ja työelämän edustajien kanssa. Verkostoitumiselle oletetaan olevan kiinnostusta ja toimijoiden toiveet verkostoitumistyöskentelyn suhteen kartoitetaan, jolloin toimijat ovat vahvasti mukana verkoston tavoitteellisen toiminnan suunnittelussa. Verkostoituminen käynnistetään yhteisellä työskentelypäivällä syyskuussa 2019 ja sen suunnittelu sekä mallinnus toimitetaan seuraavalle järjestäjätaholle. Verkostotoimijoiden kokemukset kartoitetaan yhteistyöpäivän jälkeen, samoin toiveet verkostotoiminnan jatkolle. Saatujen näkemysten ja kokemusten pohjalta suunnitellaan myös Omnian verkostoitumispäiviä muidenkin toimijoiden kanssa.

## 3 Ammatillisen koulutuksen muutokset

Ammatillisen koulutuksen muuttuminen ja toisen asteen koulutuksen kehittämisen tarpeet ovat haastaneet voimakkaasti viimeisten vuosien aikana koulutuskenttää. Muutokset eivät ole yhteiskunnasta irrallaan olevaa kehitystä, vaan ne kytkeytyvät tiiviisti työelämän ja yhteiskunnan muutoksiin.

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa on menossa yksi mittavimmista koulutuslainsäädännön muutoksista melkein kahteen kymmeneen vuoteen; ammatillisen koulutuksen reformi. Ammatillisen koulutuksen reformissa on tapahtunut paljon suuria muutoksia, muun muassa yhteinen laki ammatilliseen koulutukseen, rahoitusjärjestelmän uudistus, oppimisen painottuminen työelämälähtöiseksi, tutkintojärjestelmän uudistus, näyttöön perustuva tapa tutkinnon suorittamiseen, yksilölliset oppimispolut ja erilaisia yhteisiä toiminta- ja sopimusmalleja koulutuksen järjestäjille. Reformin lainsäädäntö tuli voimaan 1.1.2018. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Muutosten tuomat kehittämistarpeet ovat enemmän tai vähemmän samankaltaiset toisen asteen ammatillisilla koulutuksen järjestäjillä, joten yhteistyöstä tulee aiempaa tärkeämpi toimintamuoto koulutuksen kehittämisen saralla. Tavoitteena on lisätä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa ja eri koulutusasteiden välillä, ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö velvoittaa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä tekemään yhteistyötä myös muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa.

Osaamishankeraportti 2035:ssä raportoidaan koulutuksen kehittämisen eri näkökulmia ja todetaan muun muassa, että toisen asteen koulutuksen järjestäjien ja muidenkin koulutusasteiden väliset yhteistyöverkostot ja yhteiset kampukset ovat yleistymässä. Yhteistyönä nähdään yhteiset koulutusohjelmat, opintojaksot, opetushenkilöstö ja yhteisten tilojen hyödyntäminen. Verkostoyhteistyötä tulisi tehdä edelleen, myös yli koulutusasterajojen. (Leveälahti, Nieminen, Nyssölä & Suominen 2019, 103.)

#### 4 Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto

Ammatillisen koulutuksen järjestämistä ohjaavat Hius- ja kauneudenhoitoalan tutkintojen perusteet uudistuivat 1.9. 2019. Aiemmin alojen opiskelijat olivat joko kauneudenhoitoalan tai hiusalan opiskelijoita, nykyisten tutkintojen perusteiden mukaisesti opinnot **muodostuvat pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista molemmilta ammattialoilta**. Pakollisilla opinnoilla varmistetaan opiskelijoiden saama tutkinnon keskeinen osaaminen. Valinnaiset tutkinnon osat mahdollistavat vuorostaan osaamisen syventämisen tai ammattitaidon laajentamisen erilaisiin työtehtäviin ja opiskelijat voivat valita opintojaan sen mukaan, mitä he kokevat työelämässä tarvitsevansa. Opiskelijoiden opintoihin sisältyy myös yhteisiä tutkinnon osia, joilla vahvistetaan muun muassa elinikäisen oppimisen osa-alueita. (OPH 2019.)

Perustutkinnon suorittaneet ovat kosmetiikkaneuvojia, kosmetologeja, kampaajia tai partureita. Opinnot ovat voineet sisältää monia eri ammatillisia tutkinnon osia. Kosmetiikkaneuvojat toimivat tavarataloissa, laivoilla, kosmetiikkamyyntipisteissä, apteekeissa tai maahantuojiin myynti- ja koulutustehtävissä. Kosmetologit työskentelevät kauneushoitoloissa, kylpylöissä, erilaisissa palvelutaloissa, hotelleissa, laivoilla tai tavarataloissa kosmetiikkaosastoilla joko yrittäjinä tai työntekijöinä. Myös kosmetologit voivat työskennellä myynti- ja koulutustehtävissä. Kampaajat ja parturit toimivat parturi-kampaamoissa yrittäjinä tai työntekijänä ja voivat työskennellä myös tuotemyynnin tai koulutuksen parissa maahantuojiin ja tavaratalojen palveluksessa. (eperusteet.opintopolku.fi.)

Aiempaa suurempi opiskelijoiden valinnaisuus opinnoissa on haastanut monia ammatillisia opilaitoksia yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamisessa. Toisen asteen koulutus on uusien

haasteiden edessä, koska oppimisen ohjaus on aiempaa enemmän hajautettua jo organisaatioiden sisällä eri opettajien välillä. Koulutuksen näkökulmasta tilannetta voidaan pitää haastavana, mutta toisaalta koulutuksen järjestäjille tarjoutuu hyvä tilaisuus muodostaa uusia toimintamalleja ja yksi tapa käsitellä haasteita on verkostoituminen ammatillisten opettajien kesken.

## 5 Verkostoituminen organisaatioissa ja oppilaitoksissa

Verkostoitumisen kuvaamisessa ja sen määrittelyssä voi käyttää monitieteistä lähestymistapaa; sosiologista ja psykologista teoriaa sekä organisaatioteoreettista ja liiketaloudellista näkökulmaa. (Helakorpi 2005a). Joka tapauksessa toimintana *verkostoituminen* tarkoittaa monen tahon muodostamaa yhteistyötä, jonka avulla haetaan yhdessä ratkaisuja haasteisiin, joihin oma kapasiteetti syystä tai toisesta ei riitä tai halutaan saavuttaa uutta osaamista tai lisäarvoa. *Verkottuminen* vuorostaan mahdollistaa verkostoitumistoiminnan ja pitää sisällään tietoverkon ja tietoliikenteen käytön. Alakohtainen verkostoituminen on saman alan verkosto ja *alueellinen* verkostoituminen vuorostaan on esimerkiksi verkosto, jossa toiminta on keskittynyt tietylle maantieteelliselle alueelle. (Helakorpi 2005b, 11-14.)

Helakorpi on kirjoittanut paljon oppilaitosten verkostoitumisen tarpeista. Verkostoitumista tulisi tapahtua yksilötasolla ja organisaatiotasolla, koska sen avulla voidaan hyödyntää yhteistä tietämystä. Yritykset ja organisaatiot eivät opi, vaan ensisijaisesti ihmiset. Työelämä on verkostoituvaa ja tällöin korostuu ihmisten henkilökohtaiset valmiudet yhteistoimintaan ja jatkuvaan työn kehittämiseen. (Helakorpi 2005a).

Verkostoissa tavoitteena on tiedon jakaminen ja sosiaalisen pääoman kasvattaminen. Toiminnan varsinainen tulos voi olla vaikeasti mitattavissa ja määriteltävissä, koska loppujen lopuksi jokainen verkostossa toimiva arvioi saadun hyödyn henkilökohtaisella tasolla. Verkostomainen toiminta nähdäänkin ensisijaisesti kokemuksena, verkostoituminen on ajatusten vaihtamista, tiedon tuottamista ja työskentelyä yhdessä yhteisten tavoitteiden eteen. Osallistujilla on aina selkeä oppimisen tavoite. Parhaimmillaan verkosto on ihmisten muodostama, sosiaalinen ilmiö, johon kuuluu yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumista. (Opetusministeriö 2007, 59-60.) Mitä enemmän yrityksen toimintaan kuuluu kokemuseräistä, hiljaista tietoa, sitä enemmän yrityksessä tarvitaan henkilöiden välistä vuorovaikutusta ja suhteiden luomista, verkostoitumista. (Helakorpi 2005b, 47).

Jyrkiäinen (2007) on väitöskirjassaan ”Verkosto opettajien tukena” selvittänyt ja mallintanut kollegiaalista yhteistyötä eli miten koulun toimijat opettajat mukaan lukien voivat jakaa osaamistaan verkostoissaan ja miten verkostotoimintaa voidaan yleensä kehittää. Verkostoitumisen ja osaamisen osatekijöiksi nousi Jyrkiäisen väitöskirjassa kolme pääkohtaa: yhteistyö,

toimijoiden vuorovaikutusta tukevat rakenteet sekä kollektiivinen asiantuntijuus. Koulun toimijat jakoivat osaamistaan ja kehittivät työtään mm. vierailujen, yhteisten koulutustilaisuuksien, vierailijaluentojen ja keskustelufoorumien avulla. Selkeät, yhteisölliset työskentelytavat ja kohtaamiset kannustivat yksilöitä peilaamaan oman oppilaitoksen toimintaa muihin sekä mahdollistivat arvioinnin ja asiantuntijuuden näkyväksi tekemisen. Tämän seurauksena avoin keskustelu ja työhön liittyvien ristiriitojen käsittely lisääntyivät. Jyrkiäinen toteaa väitöskirjassaan, että verkostojen rakentaminen ja kumppanuuksien muodostaminen vie alussa paljon resursseja, ja toimijoiden on hyvä saada riittävästi tukea ja tilaa yhteistyön muodostamiselle, mutta lopputuloksena saadaan luotua yhteisiä hyviä, kestäviä käytänteitä ja toimintatapoja (Jyrkiäinen 2007, 7.)

Fullan on pohtinut opettajan työn muutoksia vuosikymmenten aikana. Yhtenä asiana hän kirjoittaa yhteistyön merkityksestä opetus- ja ohjaustyössä. Yhteisöllisten toimintatapojen vahvistamisessa on syytä huomioida, että nimenomaan opettajat ovat tärkeässä roolissa koulujen ja koulutuksen järjestäjien kohtaamisissa muutostilanteissa ja koulukulttuurin kehittämisessä. Perinteisesti opettajat ovat tunnettuja muutoksen vastustamisesta enemmän kuin muutosten eteenpäin viemisestä. Kuitenkin juuri opettajien tulisi olla koulun toiminnassa positiivisia toimijoita, jotka vastarinnan sijaan tekisivät muutosta, jakaen visioita ja suuntaamalla kohti verkostoitumista. Fullanin mukaan opettajilla erityisesti on merkittävä rooli kouluorganisaatioissa kehittää yhteistyötä ja omalla esimerkillään sitouttaa muitakin toimijoita kehitystyöhön. (Fullan 1995, 233-234.)

Ammatillisen koulutuksen yhteistyöverkostot ovat yleistymässä yhteisten kampusten kautta tai yhteistyöverkostojen syntymisenä. Yhteistyö voi olla muun muassa yhteisten tilojen ja laitteiden hyödyntämistä, yhteisiä koulutusohjelmia, opintojaksoja tai opettajia. (Leveälähti, Nieminen, Nyyssönen & Suominen 2019, 103.)

Alueellisen kehittämisen verkostoilla voi olla monenlaisia rooleja. Yksi verkostotyyppi on *tuki-verkosto*, jossa kollegat samalta alalta vaihtavat kokemuksia ja ajatuksia hakien tukea muilta omaan työhön ja sen kehittämiseen. Toinen verkostotyyppi voi olla *tavoitteellinen verkosto*, joka muodostetaan jonkin tietyn asian aikaansaamiseksi. (Helakorpi 2005b, 63.) *Kollegiaalinen verkosto* tarjoaa yksittäiselle osallistujalle yhteistä haasteiden jakamista ja tulkintaa kollegojen kanssa (Heikkinen, Jokinen, & Markkanen 2012, 161).

Tässä kehittämistyössä pyritään muodostamaan tavoitteellista verkostotoimintaa. Ensimmäisen kerran verkostotoimintaa toteuttaessa ehkä enemmän saavutetaan käytännössä tukiverkosto ja kollegiaalinen verkosto, mutta tavoitteena on aikaansaada tulevaisuudessa toimiva tavoitteellinen hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien verkosto, jossa työskennellään tiettyjen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja tavoitteet ovat osallistujien määrittelemät.

Helakorpi (2005b, 26-27) mainitsee, että organisaatioiden välisellä verkostoitumisella pyritään nimenomaan saavuttamaan yhteisiä päämääriä. Epävarmuus kestetään yhdessä paremmin ja toisten osaamista hyödyntämällä voi jokainen tahollaan keskittyä siihen, minkä osaa parhaiten. Verkostoitumisessa näkyy aina tavoitteellinen, pitkäaikainen ja säännöllinen yhteistyö, luottamuksellisuus toimijoiden välillä sekä kaikkien osapuolten osaamisen kehittyminen ja kilpailukyvyyn paraneminen.

Verkostomaisessa työskentelyssä on myös voimakas vastavuoroisuuden periaate. Verkostossa jokaisella osallistujalla on oltava motiivia sekä halu tiedon sekä kokemusten jakamiseen muiden kanssa. Toiminnan taustalla on ajatus, että muilta ja muiden kokemuksista opitaan enemmän kuin yksin työskentelemällä. (Helakorpi 2005b, 49). Toiminnan tehostamisen, järjestämisen ja taloudellistamisen näkökulmasta verkostoituminen ja alueellistaminen ovat hyvää asiaa. (Helakorpi 2005b, 5).

Verkostojen avulla kerätään yhdessä voimavaroja ja toimitaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa eri kokoonpanoissa ilman ylhäältäpäin säätelyä. Verkostomaisella yhteistyöllä toimijat ja yritykset voivat saada myös tietoa, jonka avulla voidaan ennakoida tulevia muutoksia. Yhteistyöverkostolla mahdollistuu myös yrityksen ja ihmisten toiminnan arviointi suhteessa toisiinsa. (Helakorpi 2005b, 20-21.) Verkostoituminen voidaan nähdä organisaation uudistumiskykyä, uuden luomisena ja innovatiivisuuden säilyttämisenä. (Helakorpi 2005b, 24).

Opetushallitus toteaa verkostoitumisen hyötyjen olevan muun muassa seuraavat: erilaisten asioiden toteuttaminen on kustannustehokasta, verkostoitumalla löydetään uusia toimintaideoita, hankitaan oleellista tietoa, vältetään päällekkäistä työtä, selvitetään ongelmia, opitaan uutta ja jaetaan sekä parannetaan ideoita. Huomioitavaa on se, että vertaistuotannossa on hyvä huomioida se, että sitäkin pitää johtaa. (oph.fi.)

## 6 Tiedon jaottelu

Kehittämistyössä korostuu tiedon jakamisen teoriat ja miten tietoa voidaan käytännössä jakaa. Jotta tiedon jaottelua voidaan käsitellä, tulee tieto ensin määritellä ja avata käsitteenä. Tieto käsitteenä on moniselitteinen ja tiedon eri osa-alueiden jaottelua tai ulottuvuuksia on tehty tiedemaailmassa monin eri tavoin. Yleensä tieto jaetaan *hiljaiseen tietoon ja näkyvään tietoon*. Ensimmäisenä tiedon erottelun on tuonut esille unkarilainen taloushistorioitsija Michael Polanyi. Polanyin mukaan tietoon kuuluu sekä hiljainen tieto, tacit knowledge, että näkyvä tieto, explicit knowledge, toisin sanoen tietoinen tieto. Molemmat tiedon osa-alueet ovat Polanyin mukaan yhteydessä keskenään ja niitä ei tulisi käsitellä erillisinä, vaikka useat tutkijat ja kirjailijat näin ovat Polanyista poiketen tehneet. (Virtainlahti 2009, 42.)

Myös Nonakan ja Takeuchin (1995, 61) mielestä näkyvä ja hiljainen tieto eivät ole totaalisesti toisistaan erillään, vaan nimenomaan toisiaan täydentäviä kokonaisuuksia.



Kuvio 1: Näkyvän tiedon ja hiljaisen tiedon jakoa kuvastava jäävuori (Pixabay.com).

Ihminen tarvitsee tiedon eri puolia: hiljainen tieto on välttämätön taustalla, koska sen avulla näkyvää tietoa työstetään. Näkyvä tieto on sitä, että asiat ovat määriteltä. Hiljainen tieto on aktiivisesti mielessämme ja taustalla, mutta ei tietoista toimintaa varsinaisen tietämisen hetkellä. Kirjoitettu teksti on tietysti näkyvää tietoa, mutta senkin taustalla on aina hiljaista tiedon ulottuvuutta. Hiljaista tietoa voidaan ilmaista sanallisestikin. (Virtainlahti 2009, 42-43.)

## 6.1 Hiljainen tieto

Määritellessä hiljaista tietoa voidaan hiljaisen tiedon olevan jotain sellaista, joka ilmentää yksilön henkilökohtaisia ajatuksia, aavistuksia, intuitiota, arvoja, ”mutua” ja kokemuksia. Hyvä esimerkki hiljaisesta tiedosta on polkupyörällä tai autolla ajaminen: osaamme tehdä nämä toiminnot automaattisesti ja emme huomaa käyttävämmme hiljaista tietoa apunamme. Hiljainen tieto voidaan myös edelleen jakaa hiljaiseen ja implisiittiseen osaan, joista jälkimmäinen on mahdollista tuoda esille, kun taas osa hiljaisesta tiedosta on melkein mahdotonta saada esille. (Virtainlahti 2009, 39-48, 54.) Polanyi on esitellyt tietoteoriassaan perusajatuksen hiljaisen tiedon ulottuvuudesta ”Voimme tietää enemmän kuin osaamme kertoa” (Toom & Onismaa 2008, 34).

Virtainlahti toteaa edelleen (2009, 42, 46, 54) hiljaisen tiedon olevan seuraavia asioita

Abstraktia, henkilökohtaista	Kädentaitoja, käytäntöä	Ilmaistavissa muuten kuin sanallisesti, koodaamaton tietoa	Tuntosarvia, tilanherkkyyttä, intuitiota, käsityksiä, aavistuksia
Ohjeiden soveltamista	Henkilökohtaista ja kokemuksen kautta saavutettua tietoa	Ideoita, arvoja, tunteita, tunteita, tunteita	Kollektiivisesti jaettavissa

Taulukko 1: Hiljaisen tiedon määrittely

Yksi tiedemaailman tunnetuimpia ja luultavasti viitatuimpia hiljaisen tiedon määritelmiä on Nonaka ja Takeuchin (1995) esittelemä teoria teoksessa *The knowledge -Creating Company*. Tekijöiden mukaan hiljainen tieto on henkilöön sidottua tietoa ja se voi olla vaikea saattaa formaaliin muotoon. Intuitio, tunteet, arvot eli kaikki, mitä on syvällä henkilössä ja vaikeammin jaettavissa muille, on juurikin hiljaista tietoa. Nonakan ja Takeuchin teorian mukaan hiljainen tieto voidaan edelleen jakaa kahteen ulottuvuuteen, tekniseen ja kognitiiviseen tietoon. Tekninen tieto on taitotietoa ”know-how”ta, joka kerääntyy ajan saatossa jokaiselle ammattilaiselle ”sormenpäihin” ja ”näppeihin” ja tiedollinen tieto edustaa uskomuksia, kaavoja ja odotuksia. (Nonaka & Takeuchi 1995, 8-11.) Lisäksi hiljainen tieto on luonteeltaan subjektiivista, kokemuksellista ja kehoollista, ”tässä ja nyt” olevaa tietoa sekä analogista tietoa eli käytäntöä, harjoittelua. (Nonaka & Takeuchi 1995, 61.)

Virtainlahti (2006) jakaa lisensiaatin työssään vielä erilleen käsitteet tieto ja tietämys: *hiljainen tieto* on staattista, kun vuorostaan *hiljainen tietämys* muuttuu koko ajan. Virtainlahti tutki työssään tehdasyritystä, jossa hiljaisen tiedon alueet muuttuvat hitaasti pitkällä aikavälillä ja hiljaisen tiedon alueisiin liittyvä hiljainen tietämys voi muuttua nopeastikin esimerkiksi uusien toimintatapojen myötä. (Virtainlahti 2006, 43.)

Hiljaisen tiedon määrittelyssäkin on siis todettava, että siihen ei ole olemassa vain yhtä, selkeää, määritelmää (Virtainlahti 2009, 47). Myös Toom ja Onnismaa (2008) määrittelevät hiljaisen tiedon voivan olla kasaantunutta tietopohjaa ja toisaalta toiminnassa ilmenevää aktiivista prosessia. Hiljaisen tiedon olemassaolo voidaan ajatella olevan yksilötasolla, mutta toisaalta myös organisaatiotasolla eräänlaisena yhteisöllisenä ominaisuutena. Liiketoiminnan yhteydessä hiljainen tieto usein käsitetään yhteisenä sosiaalisena ominaisuutena, eräänlaisena kollektiivisena älykkyytenä. (Toom & Onnismaa 2008, 33.)

Hiljainen tieto ja hiljainen tietämys (tacit knowing) käsitteet kulkevat työssä rinnakkain. Käytän samaa määritelmää, kuin Virtainlahti (2009): hiljaisella tietämyksellä tarkoitan tilannekohtaista, toimintaa ja tiedon jatkuvaa muuttuvaa luonnetta. Tieto on jotain, mitä yksilöillä on, tietämys edustaa enemmän yksilöiden toiminnallista tekemistä, prosessia ja se sijoittuu aikaan ja paikkaan sekä johonkin kohteeseen. (Virtainlahti 2009, 51-53.)

## 6.2 Näkyvä tieto

Näkyvä tieto, eksplisiittinen tieto, on hiljaista tietoa konkreettisempaa, sananmukaisesti näkyväksi tehtyä ja helpommin esille tuotavaa. Näkyvää tietoa edustaa kaikki numeroin, sanoin, ohjein ja tiedostoin ilmaistu tieto, joka on systemaattisesti siirrettävissä eteenpäin henkilöltä toiselle (Nonaka & Takeuchi 1995, 8-9.)

Virtainlahti tiivistää osaltaan (2009, 46) näkyvän tiedon olevan seuraavanlaista:

Konkreettista	Lakeja, asetuksia, sääntöjä	Ohjeita	Lomakkeita
Teoriaa	Kovaa dataa	Jaettavissa tietokantojen avulla	Kirjallisuutta

Taulukko 2: Näkyvän tiedon määrittely

Eksplisiittinen tieto on siis objektiivista, mielen ja järjen tuottamaa tietoa, ”siellä ja silloin” ollutta tietoa sekä digitaalista tietoutta, ts. teorialuetoutta. (Nonaka & Takeuchi 1995, 61.)

## 7 Hiljaisen tiedon jakaminen

Menestyvät yritykset kykenevät luomaan ja kehittämään jatkuvasti uutta tietämystä (knowledge). Japanissa on monia suuria, vuosikymmeniä vaikeissakin markkinatilanteissa toimineita ja menestyneitä, jatkuvaan innovaatioon kykeneviä yrityksiä, kuten Honda ja Canon. Ne ovat ymmärtäneet tietämyksen uudelleen luomisen merkityksen yritystoiminnassaan. Tiedon ja tietämyksen jakamiseen ja sitä kautta kilpailukykyyn säilyttämiseen kuuluu kokonaisvaltainen ymmärrys tiedon luomisessa. (Nonaka 1991, 96-97.)

Japanilaiset yritykset keskittyvät länsimaita enemmän liiketoiminnassaan hiljaiseen tietoon ja hiljaiseen tietämykseen sekä niiden jakamiseen eli asioihin, joita ei helposti voi ilmaista tai saada näkyväksi. Länsimaisten johtajien ja yritysten tulisi poisoppia omalle kulttuurille tyypillisestä toiminnasta, jossa keskitytään pitkälle vain näkyvään tietoon, koska näkyvä tieto on



japanilaisten mukaan vain jäävuoren huippu tiedosta. Nonaka ja Takeuchi (1995) toteavat heidän esittämänsä japanilaisen tiedon luomisen (knowledge creation) mallin olevan hyödynnettävissä myös globaalisti ja länsimaissa. (Nonaka & Takeuchi 1995, 8-11, 197-198.)

Tiedon ja tietämyksen luomisessa (knowledge creation) on japanilaisen ja länsimaisen organisaation välillä muitakin eroja kuin se, että toisessa keskitytään enemmän näkyvään ja toisessa enemmän hiljaiseen tietoon. Japanilaisessa organisaatiossa on jo vuosikymmeniä toimittu ryhmissä ja tiimeissä, länsimaissa puolestaan korostetaan yksilöiden toimintaa. Lisäksi länsimaissa organisaatioissa korostetaan analyysien merkitystä, kun japanilaisissa yrityksissä vuorostaan korostuvat henkilöiden kokemus ja toiminnan monimuotoisuus tiimityöskentelyn kautta. Länsimainen organisaatio voi halvaannuttaa omaa toimintaansa liiallisella analysoinnillaan ja japanilaisella yrityksellä vuorostaan voi olla vaarana suistua liialliseen ryhmäajatteluun. Länsimaissa organisaatioilla on myös tyypillistä johdon vähäinen vaihtuvuus, päinvastoin kuin japanilaisissa yrityksissä. (Nonaka & Takeuchi 1995, 199.)

Virtainlahti tarkastelee jaetun hiljaisen tietämyksen avulla organisaation saavan toiminnalleen varmuutta, laatua ja jatkuvuutta. Hiljaisen tiedon jakamisella saavutetaan paljon hyödyllisiä asioita (Virtainlahti 2009, 108-111):

Kun osaaminen ja tietämys saatetaan näkyväksi, niitä voidaan kehittää	Hyvät käytänteet tulevat jaetuksi kaikille tiimeissä	Erilainen tietämys tulee hyödynnettyä	Tiimin jäsenten hyvinvointi ja työssäjaksaminen paranee, kun useampi henkilö osaa tehtävät
Yhteisöllisyys, avoimuus ja vuorovaikutus tiimin jäsenten välillä lisääntyy	Osaamista arvostavan ilmapiirin edistämisen mahdollistuu	Tietämys pysyy organisaatiossa, vaikka henkilöstössä ilmeneisi vaihtuvuutta	Kehittämiskohteet työssä tunnistetaan

Taulukko 3: Hiljaisen tiedon jakamisen hyödyt

Hiljaisen tiedon jakamiseen on monenlaisia käytännön malleja ja tapoja: yksi tapa hiljaisen tiedon jakamisessa on entinen mestari-oppipoika -malli. Myös erilaiset tiimit, työryhmät, mentorointi, työnkierto ja sijaistukset tukevat hiljaisen tiedon ja tietämyksen siirtämistä eteenpäin. Erilaiset verkostot voivat olla yritykselle elintärkeitä, koska niiden avulla luodaan

kumppanuussuhteita. Verkostojen avulla voidaan tarjota organisaation kohderyhmille laajempaa palvelua, kun jokainen verkostotoimija antaa omaa ydinosaamistaan yhteiseen käyttöön. Kumppanuusverkoston avulla voidaan yksilötasolla peilata omaa työtä, sen tekemistä ja saada uutta tietämystä itselle sekä työnantajan käyttöön. (Virtainlahti 2009, 118-123.) Kehittämistyössä tarkastellaan hiljaisen tiedon jakamista muodostetun verkoston avulla ja tarkastellaan, kokivatko osallistujat saaneensa uusia ajatuksia ja uutta tietämystä itselleen ja organisaatioilleen.

Nonaka ja Takeuchi jakavat tiedon luomisen (knowledge creation) kahteen ulottuvuuteen: ontologiseen ja epistemologiseen ulottuvuuteen. Ontologisesti tarkasteltuna tiedon luovat yksilöt, organisaatio ei voi toimia ilman yksilöitä ja tässä ulottuvuudessa tieto muuntuu hiljaiselta tasolta eksplisiittiselle tasolle ja eksplisiittisestä tasolta hiljaiselle tasolle. Organisaatiossa tapahtuva tiedon luominen tulisi ymmärtää yksilöiden tekemänä prosessina jossa tieto kiteytyy eräänlaisena organisaation tietoverkkona. Epistemologisessa tiedon luomisessa Nonaka ja Takeuchi pohjaavat ajattelunsa Polanyin esittämään hiljaisen tiedon ja näkyvän tiedon eroihin; tieto muuntuu yksilöistä ryhmiin ja edelleen organisaatioihin. Yhdistämällä nämä kaksi linkkiä Nonaka muodostaa spiraalimallin tiedon luomisesta ja käsittelystä. Polanyin mukaan hiljainen tieto on henkilökohtaista ja vaikea kommunikoida, kun taas eksplisiittinen tieto on siirrettävissä. Polanyin mukaan ihmiset luovat aktiivisesti tietoa käsittelemällä omia kokemuksiaan ja näin ollen tieto, joka on jaettavissa ja sanoitettavissa, on vain ”jäävuoren huippu” koko tietomäärästä. Polanyin sanoin ” tiedämme enemmän kuin osaamme kertoa” (Nonaka & Takeuchi 1995, 60.)

Stenberg (2012) on tutkinut väitöskirjassaan missä ja miten *tietoa* ja *tietämystä* voidaan organisaatiossa luoda. Stenbergin tulosten mukaan kaikki data, tieto ja tietämys ovat tallentuneina monella tapaa henkilöstön työkokemuksina, työpaikan toimintatapoina, yrityksen käytössä oleviin datajärjestelmiin, työyhteisön toimintakulttuuriin ja sidosryhmäverkostoihin. Stenberg toteaa myös, että erilaiset muutokset ja niiden ennakointi, olivat ne sitten organisaation sisäisiä tai ulkoisia, luovat dataa, jota aina muunnetaan tietämyksen avulla tiedoksi.

## 7.1 SECI-malli

Nonakan ja Takeuchin (1995, 61) mukaan osaamisen ja tiedon jakaminen on aina sosiaalista: tieto välittyy mm. keskustelujen kautta. Tietoa jaetaan ja luodaan dynaamisessa prosessissa, johon kuuluu jatkuva vuorovaikutus ja hiljaisen tiedon ja näkyvän tiedon välillä. Toiminta on jatkuvaa, pysäyttämätöntä ja aina yksilöiden välistä, ei yksilöiden sisäistä toimintaa. Tässä prosessissa on mukana seuraavat vaiheet; sosiaalisaatio eli *socialization*, ulkoistaminen eli *externalization*, yhdistäminen eli *combination* ja sisäistäminen eli *internalization*. (Nonaka & Takeuchi 1995, 61.) Kuviossa 1 on esitelty tarkemmin tiedon jakamisen prosessi.



Kuvio 2: SECI-malli (mukaillen Nonaka ja Takeuchi 1995, 71-72).

SECI -mallissa tieto muuntuu hiljaisesta tietämyksestä näkyväksi tiedoksi ja uudestaan takaisin hiljaiseksi tietämykseksi. Mallin nimi tulee sanojen englanninkielisistä alkukirjaimista. SECI -mallinnuksessa japanilaiset ovat vahvoja erityisesti sosialisaatiossa ja sisäistämisessä, länsimaiset taas ulkoistamisessa ja yhdistämisessä (Nonaka & Takeuchi 1995, 199).

*Sosialisaatiossa* (Socialization) tapahtuu hiljaisen tiedon siirtymistä eteenpäin kokemuksiin, teknisiin taitoihin ja ajattelumalleihin jakamalla. Kyseessä on siis hiljaisen tiedon siirtymistä edelleen hiljaiseksi tiedoksi henkilöltä henkilölle. Tieto voi siirtyä ilman keskustelua imitoimalla, työssä oppien. Avainasemassa on havainnointi, matkiminen ja käytännön harjoittelu. Mestari-leipurin työtä seuraamalla ja mukana tehden voi havaita ja oppia sellaista, mitä mestarileipuri ei välttämättä osaa sanoa ilmaista ohjeissaan. (Nonaka & Takeuchi 1995, 62-64.)

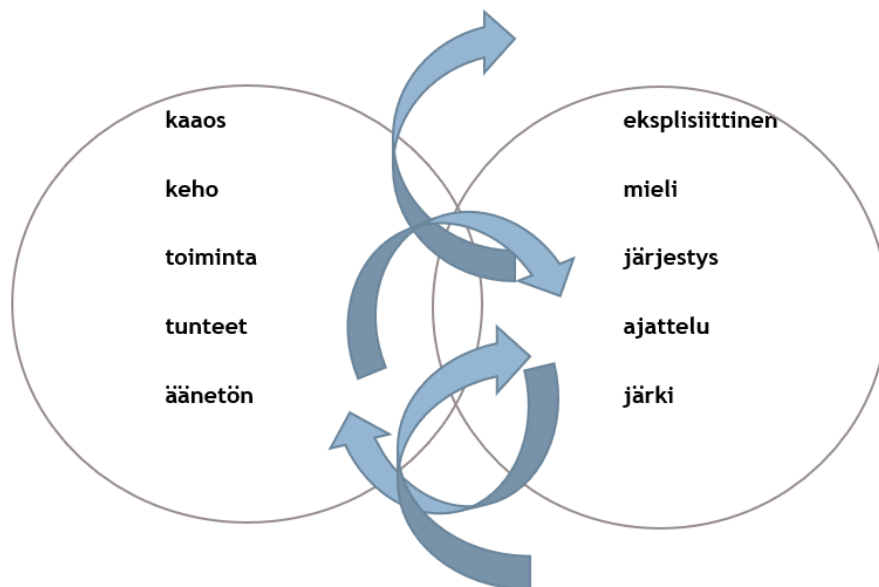
*Ulkoistamisessa* (Externalization) tapahtuu ihmisten yhteistä reflektointia ja artikuloimista, näiden toimintojen avulla tiimi jakaa hiljaista tietoa muuntaen sitä käsitteelliseksi eli näkyväksi tiedoksi. Lopputulos voi olla vaikka joku malli tai konsepti. Ulkoistamisprosessin laukaivana tekijänä voi olla henkilöiden välinen dialogi tai kollektiivinen reflektointi. Ulkoistamisvaiheessa tapahtuu nimenomaan eksplisiittisen tiedon luonti hiljaisesta tiedosta. (Nonaka & Takeuchi 1995, 64-66.)

*Yhdistämisessä* (Combination) tieto välittyy ja siirtyy eksplisiittisestä tiedosta eksplisiittiseen tietoon, jolloin saatuja tietoja yhdistetään toisiinsa. Ihmiset vaihtavat ja yhdistävät tietoja dokumentein, kokouksella, puhelinkeskusteluiden tai muiden viestintäverkkojen avulla. Esimerkiksi muodollinen koulutus ja koulutyöskentely edustavat tiedon yhdistämisen vaihetta tai

kun yrityksen keski johto saattaa toiminnan tasolle yrityksen visioita. Nonaka & Takeuchi 1995, 67- 68.)

*Sisäistämisessä* (Internalization) eksplisiittinen eli käsitteellinen tieto muuttuu jälleen uusille yksilöille hiljaiseksi tiedoksi. Tieto ikään kuin laajenee jokaiselle yksilölle omaksi hiljaiseksi tiedoksi ja aina kun uusi tietämys muodostuu yksilötasolla, se muodostuu myös organisaatiotasolla. Jotta eksplisiittisestä tiedosta saadaan uutta hiljaista tietoa, on tietoa hyvä saada sanoitettua tai muuten dokumentoituna. Dokumentit auttavat yksilöitä sisäistämään kokemuksensa ja rikastuttamaan hiljaista tietoaan. Sisäistämistä voi tapahtua myös kuuntelemalla tai lukemalla toisen henkilön kokemuksista ja tästä muodostuu hiljainen, mentaalimalli vastaanottajalle ja kun tällainen mentaalimalli jaetaan edelleen organisaation sisällä uusille yksilöille, hiljaisesta tiedosta voi tulla osa organisaation kulttuuria. ”Learning by doing” on myös esimerkki sisäistämisestä: kun halutaan tietää, miltä joku muutos tuntuu ja mitä se tuo tullessaan, sitä kokeillaan käytännössä tietyn ajan. (Nonaka & Takeuchi 1995, 69.) Kolme ensimmäistä vaihetta: sosialisatio, ulkoistaminen ja yhdistäminen liittyvät enemmän organisaation oppimiseen ja tämä sisäistämisen vaihe kuvastaa enemmän yksilön oppimista (Bratianu 2010, 194-195).

Tiedon luominen voidaan esittää myös jatkuvana, spiraalimaisena prosessina: ihminen tulkitsee ympäristöstään saatavaa informaatiota ja omaksuu tietoa vähitellen ja omakohtaisesti. Kuviossa 2 esitellään tätä prosessia.



Kuvio 3: Tiedon spiraali (mukaillen Nonaka & Takeuchi 1995, 70-71.)

Nonakan mukaan kaikki tietämys (knowledge) on hiljaista tietoa tai juurtunut hiljaiseen tietoon. Yksilöiden henkilökohtainen hiljainen tieto on organisaatioiden perusta. Yritysten tulisi

saada vapautettua ja muunnettua yksilötasolle kertynyt hiljainen tieto eksplisiittiseksi jaettavaksi tiedoksi. Kun tiedon spiraali hiljaisen ja eksplisiittisen tiedon välillä on jatkuvaa, puhutaan yrityksen innovatiivisesta kyvystä luoda tietämystä (knowledge creation) tiedon (information creation) jakamisen sijaan. Nonaka on kehittänyt tiedon luonnin teoriaa sen oivalluksen pohjalta, että ihmiset saavuttavat hänen mielestään parhaan potentiaalinsa paremmin tiiminä kuin yksilöinä. Nonaka korostaa yhteistyön merkitystä ja pitää tietämyksen jakamista tavoitteellisena elämäntapana. Tiedon, informaation, muuntautuminen tietämykseksi (knowledge) tapahtuu aina toiminnan ja käytännön kautta. Tietämys muodostetaan ”tässä ja nyt”; se ei ole valmiiksi annettua tietoa. Tietämyksen ja tiedon ero on siinä, että tietämys on aina toimintaa yrityksen sisältä ulospäin, tiedon kulku tapahtuu päinvastaisessa suunnassa, yrityksen ulkopuolelta yrityksen sisälle. (Kawamura 2014.)

Oppilaitosmaailmassa tiedon kulusta hyviä esimerkkejä ovat koulutuksen lainsäädäntö ja ope-  
tussuunnitelmat. Nämä tiedot tulevat ulkoapäin organisaatioihin ja niistä muodostuu oppilaitosten henkilöstön työskentelyn myötä tietämystä, jota käytetään ja hyödynnetään eri prosesseissa organisaatioiden sisällä sekä niiden ulkopuolella, esimerkiksi työelämäyhteistyössä.

Koska yksilöiden hiljainen tieto on Nonakan ja Takeuchin mukaan (1995, 85) tiedon jakamisen lähtökohta, tulee hiljainen tieto aidosti huomioida. Jotta tiedon luomisen prosessi on aitoa, tulee huomioida eri taustat omaavien yksilöiden saattaminen työskentelemään yhdessä ja mahdollistaa yhteisen luottamuksen rakentuminen.

Bratianu (2010) tuo eri tutkijoiden käsityksiä ja määritelmiä esille tiedon muodostamisen SECI-mallin yhteydessä. Esimerkiksi käsite *Ba* kuvaa tiedon kehittymisessä olevaa otollista, yhteisesti jaettua tilaa ja aikaa, jossa tietämystä jaetaan, luodaan ja hyödynnetään yhdessä. Tieto tarvitsee aina kontekstin olemassaololleen. Tämä voi tapahtua virtuaalisesti tai fyysisesti. Ihmiset muodostavat *Ba*:ssa ”tässä ja nyt” tapahtuvan yhteyden keskenään. *Ba*:n määritelmän kehitti japanilainen filosofi Kitaro Nishida ja sitä on edelleen kehittänyt muun muassa Shimizu. *Ba*:n konteksti eli asiayhteys voi olla aineellista tai aineetonta tai niiden erilaisia yhdistelmiä. SECI-mallissa tieto liittyy vahvasti annettuun aineelliseen ja kulttuuriseen tilanteeseen ja on vielä henkilökohtaistakin. Jotta tämäkään käsite ei olisi liian yksinkertainen, toteavat jotkut tutkijat *Ba*:n olevan itseasiassa enemmän tietoa (knowledge) kuin tila, johon sisällytetään tietoa tai ihmisiä, joilla on tietoa. (Bratianu 2010, 195.)

## 7.2 SECI -mallin kritiikki

Pohjalainen (2012, 4) on todennut artikkelissaan, että vaikka Nonakan ja Takeuchin hiljaisen tiedon määritelmä on yksi tunnetuimmista teorioista tutkijoiden keskuudessa, sillekin löytyy kritiikkiä esimerkiksi Wilsonilta. Wilsonin mukaan Nonaka ja Takeuchi tulkitsevat Polanyita virheellisesti. Wilsonin mukaan piilossa oleva tieto on artikuloimatonta ja sitä ei voi nostaa erilleen tarkasteltavaksi asiaksi. Kun yksilö kykenee sanoittamaan käsityksiään, kyseessä on

implisiittinen tieto, ei hiljainen tieto. Siksi hiljainen tieto säilyy aina hiljaisena tietona. Wilson on sitä mieltä, että Polanyin mukaan vain implisiittinen tieto on ulkoistettavissa.

Nonakan ja Takeuchin ajatus siitä, että SECI -malli on hyödynnettävissä globaalisti ja länsimaissa, saa kritiikkiä muun muassa Bratianulta (2010, 198), jonka mukaan Nonakan ja Takeuchin luoma malli tiedon luomisesta organisaatiossa on ymmärrettävä ja sisäistettävä malli japanilaisessa kulttuurissa ja se kertoo enemmän japanilaisen organisaation toiminnoista, mutta mallia ei todennäköisesti voi hyödyntää yhtä menestyksekkäästi muiden kulttuurien organisaatioissa.

Myös Harsh (2009) kritisoi tieteellistä SECI-mallia, koska mallinnuksessa ei oteta lainkaan huomioon, kuinka tiedon prosessoinnin aikana tapahtuu paljon myös alkuperäisen tiedon uudelleen virtaamista kaaviossa ja vieläpä useaan otteeseen eli kaikki tieto ei ole uudelleen tuotettua. SECI-mallissa tuodaan esille vain uuden tiedon jakamisen teorioita ja sen eri vaiheita.

## 8 Kehittämistyön eteneminen

Kehittämistyö käynnistettiin lähettämällä kuudelle alueelliselle koulutuksen järjestäjälle kutsu verkostoitumaan järjestäjätahon, Omnian, ja muiden oppilaitosten kanssa. Yhteistyötahojen valinnassa päädyttiin alueellisesti merkittäviin yhteistyötahoihin ja pohdittiin kutsun kohteiksi organisaatiot, joiden opiskelijat luultavimmin jakavat eniten Omnian hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijoiden kanssa samoja työssäoppimispaikkoja.

Ennen kutsuja Omnian työryhmä, joka koostui hius- ja kauneudenhoitoalan opettajista, oli pohtinut kutsun mukana lähetettävät alustavat aihesisällöt. Kutsun mukana oli osallistumislinkki. Kutsu on liitteessä 3.

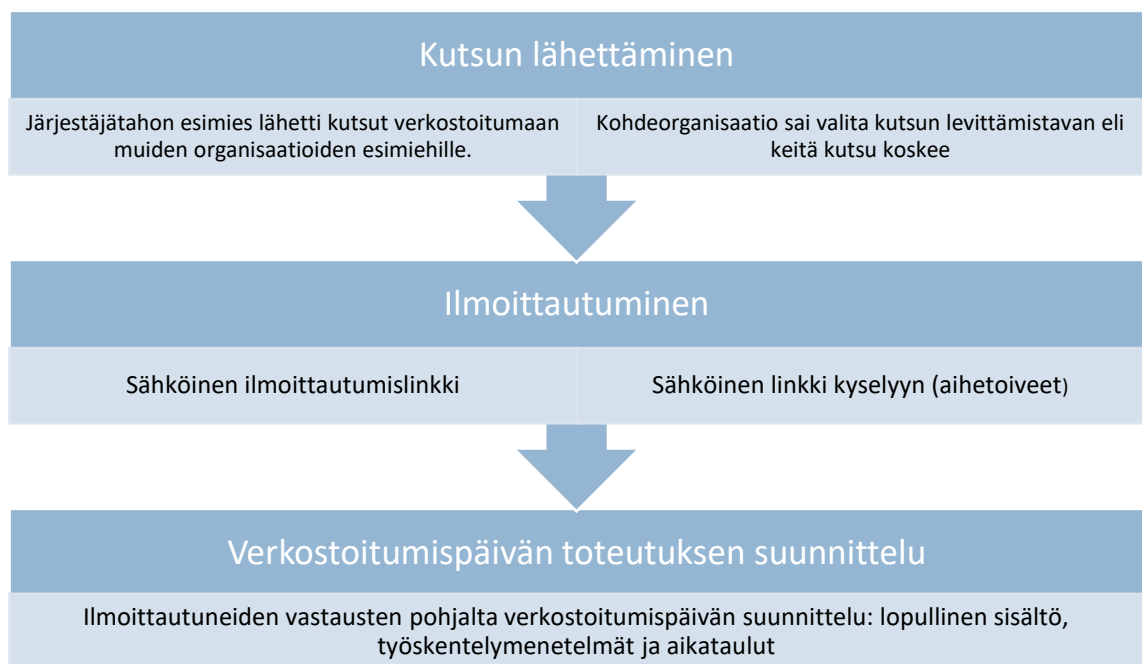
Kutsut lähetettiin sähköpostitse ja kutsujen mukana oli sähköinen ilmoittautumislinkki sekä linkki sähköiseen kyselyyn verkostoitumispäivän aihesisällöistä. Kysely on liitteessä 1. Verkostoitumispäivä toteutettiin syyskuussa 2019, viikolla 37 ja yhteistyön tuotokset tallennettiin ja lähetettiin osallistujille jälkikäteen. Verkostoitumispäivän päätteeksi osallistujilta kerättiin lyhyesti palautteet, lisäksi heidät haastateltiin puhelimitse viikoilla 41-43.

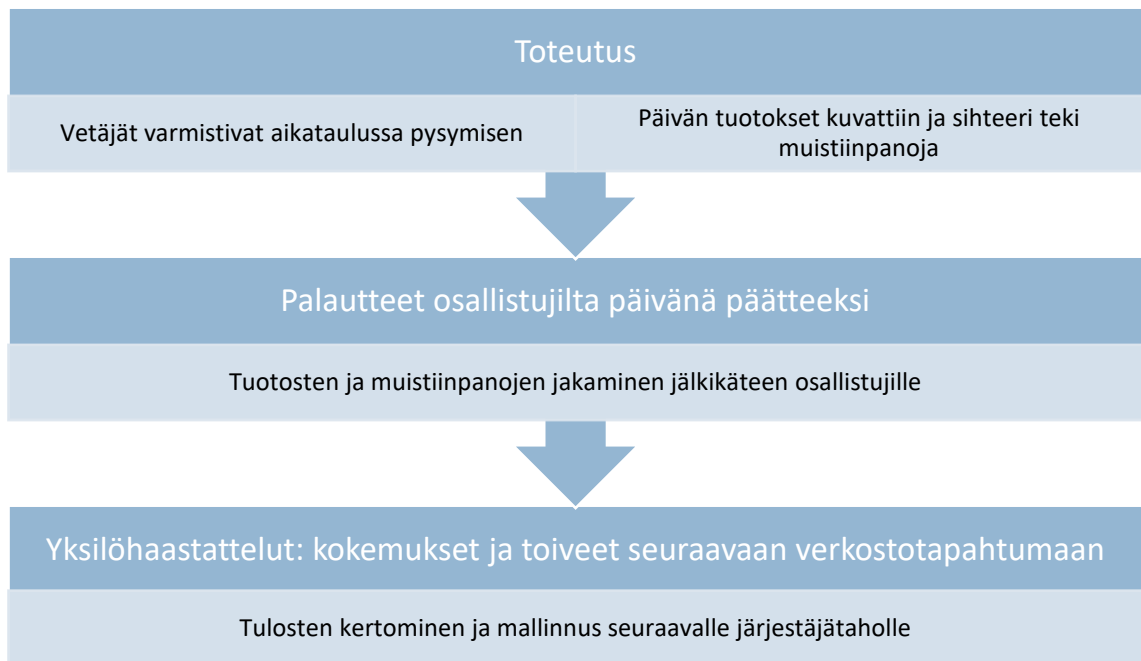
Kutsukirjeen saatteessa kerrottiin Omnian järjestämästä verkostoitumistilaisuudesta hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille. Osallistujiksi toivottiin kahta opettajaa per oppilaitos; hius- ja kauneudenhoitoalan edustajat. Osallistujamäärän määrittelyn taustalla oli toive saada aitoa ja tehokasta vuorovaikutusta osallistujien kesken. Tilaisuuden aiheiksi esiteltiin alustavasti näytöt, työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä alueellinen verkostoituminen ja työelämäyhteistyö, tällä tavoin pyrittiin tuomaan esiin päivän merkityksellisyys, yhteisiä haasteita on. Kutsukirjeessä tiedusteltiin kiinnostusta ja mahdollisuutta osallistua yhteistyöpäivään.

Kutsu oletettiin olevan vastaanottajille merkitykseltään ja painoarvoltaan suurempi, kun se lähetetään tilaisuuden järjestäjätaholta, Omnian esimieheltä, muiden organisaatioiden esimiehille. Näin myös tilaisuuden virallisuuden toivottiin tulevan paremmin ilmi, kyseessä on aito verkostoitumisen käynnistäminen, ei vain opettajien keskustelutapaaminen. Yksi vaihtoehto olisi ollut kollegalta kollegalle lähetetty kutsu, mutta silloin yksittäiset osallistujat olisivat tulleet etukäteen valituiksi Omnian eli järjestäjätahon toimesta. Valitulla lähestymistavalla haluttiin antaa eri organisaatioiden esimiehille mahdollisuus valita kutsun levittämistapa omissa tiimeissään, lisäksi haluttiin myös saavuttaa toimijoita, joiden kanssa ei mahdollisesti yhteistyötä ole aiemmin ollut. Ratkaisu osoittautui toimivaksi, koska kutsuumme vastasi kollegoja, joiden kanssa ei Omnian hius- ja kauneusosastolla ole ollut kumppanuutta tai yhteistyötä aiemmin.

Kuudesta kutsun saaneesta koulutuksen järjestäjästä viisi vastasi ja halusi verkostoitua Omnian ja muiden toimijoiden kanssa. Yhdestä oppilaitoksesta tuli useampi opettaja verkostoitumaan muiden kanssa. Vaikka kutsu koski opettajaparia per organisaatio, lisäosallistujat otettiin mukaan. Osallistujamäärä pyrittiin alkuperäisissä suunnitelmissa rajaamaan työskentelyn tehokkuuden vuoksi, riittävän pienellä osallistujamäärällä tavoitteeseen eli aitoon verkostoitumiseen, osallistujien väliseen vuorovaikutukseen ja tiedon jakamiseen on paremmat lähtökohdat kuin isolla kokoonpanolla.

Kehittämistyön vaiheet kutsun laatimisen ja kyselyn sisällön laatimisen sekä verkostokumppaneiden kartoituksen jälkeen olivat seuraavat:





## 9 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistyön prosessi ja työskentelyn eri vaiheet olivat seuraavat: verkostoitumispäivään lähetettiin kuudelle alueellisesti läheisille koulutuksen järjestäjille kutsut. Kutsun mukana oli alkukysely. Kyselyn vastausten perusteella muodostettiin päivän sisällöstä kokonaisuus eli käsiteltävät aihealueet ja sen jälkeen päivän toteutus suunniteltiin tarkasti huomioiden työskentelymenetelmät ja aikataulut. Verkostoitumispäivän jälkeen osallistujat yksilöhaastateltiin jonka jälkeen analysoitiin työskentelypäivän tulokset sekä haastattelutulokset.

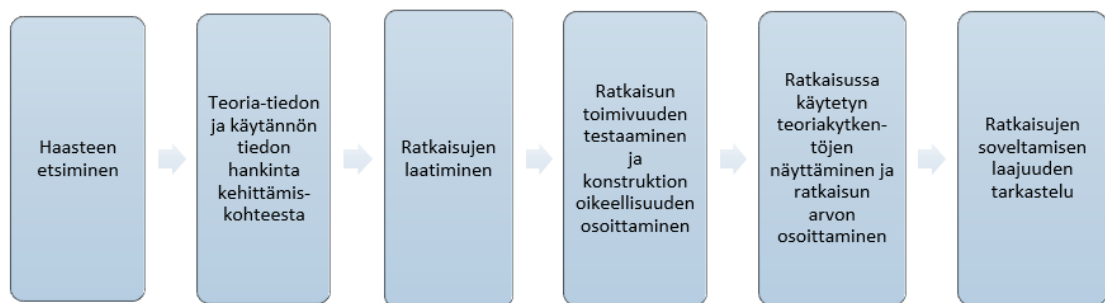
Kehittämistyössä on jonkin verran *toimintatutkimuksen* piirteitä. Toimintatutkimus on *osallistavaa* tutkimusta, jossa pyritään saamaan aikaan muutosta toimintoihin ja käytänteisiin. Tavoitteena on luoda uutta tietoa. Toimintatutkimus vaatii aina yhteistyötä ja käytännöissä mukana olevat ihmiset ovat aktiivisesti osallisia kehittämisessä. Toimintatutkimuksessa toimintaa ja työtä analysoidaan sekä kehitetään eri vaihtoehtoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimintatutkimuksessa käytäntö ja teoreettinen tutkimus ovat vuorovaikutuksessa. Tyypillistä toimintatutkimuksen prosessia kuvastaa se, että työskentelyssä vuorottelee spiraalimaisesti edeten suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 58-61.)

Kehittämistyön lähestymistavassa on enemmän piirteitä *konstruktivisesta* tutkimuksesta. Konstruktivisessa tutkimuksessa kehittämistehtävän tuotoksena voi olla jokin konkreettinen asia, suunnitelma tai malli. Konstruktivisessa tutkimuksessa pyritään ratkaisemaan jokin ongelma käytännönläheisesti luomalla uusi rakenne. Tämän saavuttamiseksi käytetään olemassa olevaa teoriaa ja uutta käytännön kautta saatua tietoa. Kehittämistyön tuloksena voi syntyä jokin



uusi rakenne, jota arvioidaan käytännön hyödyn perusteella. Tavoitteena on saada uusi ja teoreettisesti perusteltu ratkaisu. Olennaista on sitoa käytännön haaste ja sen ratkaisu teoriatietoon. Tärkeää olisi saada ratkaisu toimimaan myös kohdeorganisaation ulkopuolella. (Ojasalo ym. 2014, 65.)

Konstruktiivinen tutkimus on suunnittelua ja käsitteellistä mallintamista sekä mallien toteutusta ja testaamista. Käytännön toimijat ovat ratkaisun haussa aktiivisesti mukana. Vuorovaikutus ja kommunikaatio ovat olennaisia tekijöitä. Ratkaisun laatiminen vaatii teoreettisia perusteluja. (Ojasalo ym. 2014, 65-67.) Konstruktiivisen tutkimuksen prosessi on kuvattu alla. (Ojasalo ym. 2014, 67).



Kuvio 4: Konstruktiivinen tutkimusprosessi

### 9.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pitää sisällään lukuisia eri menetelmiä ja koulukuntia suuntauksineen, se ei ole vain tietynlainen tapa kerätä tutkimusaineistoa aiheesta. Tutkimustapaan kuuluu tosiasioiden löytäminen ja esille tuominen jo olemassa olevan tiedon toteamisen sijaan. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 157-159, 132). Kvalitatiivisessa tutkimustavassa ei siis ole yhtä ainoa oikeaa tapaa tehdä tutkimusta. Laadullinenkin tutkimus on omanlainen versio tutkittavasta asiasta ja vaihtoehtoja tutkimuksen etenemisessä on paljon. (www.fsd.tuni.fi.) Työssä käytettiin laadullisista tutkimusmenetelmistä haastatteluja, havainnointia sekä kyselyä.

Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on mm. kokonaisvaltainen tiedonhankinta, tiedon keruu luonnollisissa olosuhteissa, henkilöt tiedon hankkijoina, pyrkimys saada tietoon odottamattomia asioita, tutkittavien henkilöiden ajatusten esille tuonti, tutkittavien henkilöiden tarkoituksellinen valinta, aineiston ainutlaatuinen tulkintatapa sekä tutkimussuunnitelmien mahdollinen muuttuminen prosessin edetessä. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.) Laadullisessa tutkimuksessa suunnitelmat myös parhaimmillaan elävät prosessin mukana (Eskola & Suoranta 2014, 159.)

Kvantitatiiviseen tutkimukseen verrattuna kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto on määrällisesti suppeampaa. Tutkija tekee aineiston suhteen valintoja ja toimii näin ollen keskeisessä roolissa. Kvalitatiiviseen tutkimukseen kuuluu pyrkimys viedä menetelmällisesti sisällön ymmärrystä ja tulkintaa monitulkintaisemmalle tasolle; aineiston analysointi korostuu kokonaisuudessa enemmän kuin kvantitatiivisessa tutkimusprosessissa. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2014, 4-5; Tuomi & Sarajärvi 2009, 68.)

Laadullisen tutkimuksen tavoite on mahdollisimman tiivis analyysi, joskin kehittämistyötä tehdessä joudutaan tekemään kompromisseja jäsenyksen suhteen. Dataa lähestytään kehittämistyön kysymyksenasettelun kautta eli kaikkea saatua tietoa ei analysoida (Toikko & Rantanen 2009, 140 - 141.) Aineiston runsaus voi tuottaa haasteita: kaikkea tietoa ei voida hyödyntää tai prosessiin kuuluvaa aineistoa ei ole tarpeellistakaan työn kannalta analysoida. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 220.) Tämän huomasi haastattelujen analysointivaiheessa; vaikka tietoa ja yhdessä ideointia tapahtui paljon, kaikkea saatua dataa ei kehittämistyössä voinut hyödyntää.

Kuten kaikissa tutkimuksissa, myös kvalitatiivisessa lähestymistavassa tulisi pyrkiä tutkijana tunnistamaan ja tiedostamaan omat asenteet ja uskomukset, koska ne vaikuttavat helposti tutkimukseen. Täydellinen objektiivisuus ei tietysti ole mahdollista, koska kukaan ei voi itsensä irrottautua ja sulkea pois täysin omaa ajattelua. Riittää, kun parhaansa mukaan toimii niin, että omat ajatukset eivät vaikuta tutkimukseen liikaa. ([www.fsd.tuni.fi](http://www.fsd.tuni.fi).)

Olennaista laadullisessa tutkimuksessa on myös se, että tutkimuksen avulla ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä, ymmärtämään jotain tapahtumaa tai antamaan teoreettinen tulkinta jollekin tietylle ilmiölle. Onkin tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, ovat harkiten valittuja ja sopivia tutkimustarkoitukseen. (Tuomi 2018, 3.4) Kehittämistyössä mukana olleet toimijat valittiin luonnollisesti sen mukaan, ketkä olivat varsinaisessa verkostoitumistoiminnassakin mukana.

## 9.2 Kysely

Alkumenetelmänä kehittämishankkeessa käytettiin kutsussa mukana ollutta alkukyselyä, jolla kartoitettiin osallistujien odotuksia ja toiveita verkostoitumispäivää varten. Päivän aiheina olivat opiskelijoiden näytöt, työpaikalla järjestettävä koulutus ja sen ohjaus, ammattitaidon osoittamistavat, työelämäyhteistyö sekä niiden käytänteet. Näiden aiheiden arveltiin olevan kaikille hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisille opettajille sisällöllisesti kiinnostavia aiheita. Kyselyn laadinnassa työskentely tapahtui niin, että minä muodostin kyselyn ja sen sisältö katsottiin esimiehen ja työryhmän kanssa yhdessä läpi. Kyselystä pyrittiin saamaan mahdollisimman selkeä, nopeasti täytettävä ja houkutteleva aihepiiriltään, jolloin vastaaja motivoituu vastaamaan ja verkostoitumaan muiden toimijoiden kanssa.

Kyselylomake on liitteessä 1. Kysely lähetettiin Forms -linkin kautta. Kysymykset olivat strukturoituja ja avoimia, eli lomake sisälsi valmiita vaihtoehtoja verkostoitumispäivän sisällöistä ja avoimia vastausvaihtoehtoja. Kysely oli onnistunut rakenteeltaan ja palveli tarkoitustaan hyvin.

### 9.3 Havainnointi

Havainnointi eli observointi on hyvä menetelmä, kun halutaan saada tietoa, miten ihmiset käyttäytyvät ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Havainnoinnilla saadaan hyvin tietoa luonnollisen toimintaympäristön toiminnasta. Havainnoinnissa on syytä muistaa, että se on nimomaan systemaattista tarkkailua. Kyselyn ja haastattelun lisänä havainnointi on hyvä tapa kerätä ja täydentää aineistoa. (Ojasalo ym. 2014, 114.)

Havainnointi sopii laadulliseen tutkimusmenetelmään ja sitä voi toteuttaa monin eri tavoin. Tavanomainen tapa havainnoida osallistujien toimintaa on *osallistuva havainnointi*, jossa tutkija rekisteröi asioita olemalla vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Tämä toimintatapa on hyvä - vaikkakin aikaa vievä - valinta esimerkiksi silloin, kun tutkitaan hiljaista tietoa. (Vilkkä 2015, 143-145.) Koska aiheena oli tutkia hiljaisen tiedon siirtämisen prosessia ja pohtia, miten SECI-malli näyttäytyy käytännössä verkostoitumispäivässä, oli osallistuva havainnointi sopiva menetelmävalinta.

Osallistavasta havainnoinnista eroaa vielä *aktivoiva osallistuva havainnointi* eli toimintatutkimus, jossa ymmärtämisen lisäksi pyrkimys on muuttaa tutkimuskohdetta. Tavoitteena on muuttaa sosiaalista todellisuutta, jota tutkitaan ja synnyttää siihen liikettä. Vaikuttaminen on tilannekeskeistä ja aktiivista. Tutkija ja tutkittavat ohjaavat ja arvioivat yhdessä toimintaansa. Kehitystarpeita pyritään tiedostamaan yhdessä, suunnitellaan kehittämistä ja tunnistetaan ratkaistavia ongelmia. Tavoitteisiin tähdätään yhdessä ja tutkija arvioi toteutumaa vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Ihanteellista on saada tutkittavat kehittämään toimintaansa ilman tutkijaa. (Vilkkä 2006, 46-47.) Tämä aktivoiva osallistuva havainnointitapa korostui kehittämistyössä, koska verkostoitumista, tiedon siirtämistä aiheiden käsittelyn kautta tehtiin tiiviissä yhteistyössä osallistujien kanssa.

Havainnoinnissa tulee olla tarkkana, jos havainnoija sitoutuu tunnetasolla tutkittavassa tilanteessa. Lisäksi joskus havainnoiteja voi olla hankala tallentaa välittömästi, jolloin havaintojen myöhempi kirjaaminen voi vaikuttaa muistin tarkkuuteen (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2007, 208-209.) Koska toimin itse kauneudenhoitoalan opettajana, pyrin pitämään mielessä sen, että en tulkitse havaintoja työskentelystä liikaa omien tulkintojeni ja ajatusteni kautta.

#### 9.4 Haastattelu

Menetelmänä haastattelu on joustava tapa saada tietoa. Suora vuorovaikutustilanne mahdollistaa tiedonhaun suuntaamisen. Haastateltavien vastausten motiivit ja ei-kielelliset ilmaisutavat voivat tuoda monenlaisia merkityksiä aiheisiin. Haastattelun etuna voidaan pitää sitäkin, että haastateltavalla on mahdollisuus tuoda aktiivisesti haluamiaan asioita esille. Haastattelu on hyvä tapa saada tietoa myös silloin, kun tiedetään saatavan monisyisiä vastauksia ja halutaan selventää tai kirkastaa aiempaa tietoa, motivoida haastateltavaa, saada kuvaavia esimerkkejä ja tarjota haastateltavalle mahdollisuuksia tulkita kysymyksiä paremmin kuin lomakkeen täytöllä ja hänellä on mahdollisuus tämentää ajatuksiaan ja mielipiteitään. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34-36; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 200.)

Myös Tuomi (2018, 3.1) tuo esille haastattelun joustavuuden: haastattelijalla on mahdollisuus haastattelussa toistaa kysymys, oikaista mahdolliset väärinkäsitykset tai väärintulkinnat ja käydä vuorovaikutusta haastateltavan kanssa. Joustavaa on myös se, että haastattelijalla voi esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin katsoo aiheelliseksi. Tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa aiheesta. Etua haastattelussa on lisäksi se, että tutkija voi toimia havainnoijana samalla ja tehdä muistiinpanoja sisällön lisäksi siitä, miten jokin asia ilmaistaan.

Ronkainen ym. (2014, 116) mukaan haastattelutapoja on useita. Haastatteluja voidaan toteuttaa sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluina. Yksittäistä henkilöä voidaan haastatella vapaamuotoisesti keskustellen, muistellen tai teemahaastattelun avulla.

Haastattelussa on haittojakin. Haastattelussa haastattelijan on hyvä olla kokenut. Menetelmänä haastattelu on aikaa vievää ja haastavaa. Vapaamuotoisen haastattelun datan analysointi ja tulkinta voi muodostua kohtuullisen työllistäväksi prosessiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35-36). Haastattelujen purussa meni yllättävän kauan aikaa, vaikka haastateltavien määrä ei ollut suuri. Aiemmin opinnoissa Palvelumuotoilu -opintojaksossa tehdyt yksilöhaastattelut olivat hyvää harjoitusta tätä kehittämistyötä varten.

*Teemahaastattelulle* on tyypillistä se, että se ei etene tarkkojen ja yksityiskohtaisten valmiiden kysymysten avulla, vaan laveammin tiettyjen ennalta suunniteltujen teemojen kautta. Teemat ovat jokaiselle haastateltavalle samat, vaikka kysymyksissä edetäänkin joustavasti eikä pikkutarkoilla kysymyksillä sotilaallisen tarkassa järjestyksessä. Teemahaastattelussa pyritään huomioimaan erilaiset tulkinnat ja vapaalle puheelle suodaan tilaa, vaikka ennalta päätetyt aiheet keskustellaankin jokaisen haastateltavan kanssa. Haastattelu on keskustelunomaista ja teemojen järjestys on vapaa. Kaikkien haastateltavien kanssa ei ehkä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. ([www.fsd.tuni.fi](http://www.fsd.tuni.fi).)

Haastattelijan tulee teemahaastattelua tehdessään huolehtia siitä, että haastateltavat pysyvät annetuissa aihealueissa (Vilkkä 2015, 126.) Lisäksi haastattelun alussa on hyvä aina varmistaa haastateltavan tietävän tutkimuksen tarkoitukset ja olevan edelleen halukas haastateltavaksi (Vilkkä 2015, 133). Jokaisen haastattelun aluksi haastateltavalta varmistettiin vielä uudelleen myöntyvyys haastatteluun sekä kerrottiin mitä tarkoitusta varten haastattelu tehdään. Haastatellut olivat tietoisia, että haastattelija tekee verkostoitumisesta opinnäytetyön.

*Puolistrukturoidussa haastattelussa* kysymykset ovat valmiita, mutta kysymysten järjestys ja sanamuoto voivat vaihdella haastatteluissa. Joitakin etukäteen laadittuja kysymyksiä voidaan jättää esittämättä ja vastaavasti haastattelun edetessä voidaan kysyä kysymyksiä, joita ei ole etukäteen päätetty. *Avoimessa haastattelussa* sekä haastattelija, että haastateltava keskustelevat yleisesti annetusta aiheesta. Keskustelua määrittelee osapuolten välinen avoimuus, aktiivisuus ja tasavertaisuus. Keskustelu haastattelussa voi olla myös epämuodollista. Yleensä puolistrukturoitu ja avoin haastattelu sopivat tilanteisiin, joissa tarkoituksena on vaikka tutkia jonkin asian merkitystä osallistujille. *Syvähaastattelu* on haastattelun muoto, jossa haastattelija ja haastateltava keskustelevat luottamuksella jostain teemasta. Haastateltavaa pyritään saamaan kertomaan avoimesti asioista, jotta saavutetaan mahdollisimman syvä ymmärrys. Teemalista on valmiina, jotta kaikki tarvittava sisältö tulee käydyksi läpi haastattelussa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 108-109.)

## 9.5 Aineiston analyysimenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa saatua aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin. Laadullisen aineiston analyysitapoja on lukuisia ja niitä kehitetään jatkuvasti (Eskola & Suoranta 2014, 161-163.) Olennaista tutkijan toiminnassa on tuoda esille tapa, jolla aineistoa on analysoitu. ([www.fsd.tuni.fi](http://www.fsd.tuni.fi)).

*Selittämiseen* pyrkivässä analysoinnissa käytetään tilastollista analyysia ja päätelmien tekemistä, *ymmärtämiseen* tähtäävässä näkökulmassa käytetään tavallisemmin laadullista analyysia ja päätelmien tekemistä. Analysointitavan valinta tehdään luonnollisesti sen mukaan, mikä tapa tuo parhaiten vastauksia tutkimukselle. Tavallisesti laadullisen materiaalin analyysissa käytetään menetelmällisesti teemoittelua, tyypittelyä, sisällönerittelyä, diskurssiivista analyysia ja keskusteluanalyysia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 219.) Kvalitatiiviset analysointitavat sekoittuvat usein toisiinsa ja käytännössä voidaan soveltaa useampia analysointimenetelmiä.

Ronkainen ym. (2014, 118-119) toteavat aineiston käsittelytavoissa olevan tärkeää analysoida saatuja tietoja anonymoineina lähteinä, jolloin haastateltavien nimet eivät paljastu mielipiteiden takaa. Haastattelujen litteroinnissa on hyvä pohtia, kuinka tarkasti kirjoitetaan ylös yksittäisiä sanoja ja äänenpainoja. Tarvittavan tarkkuusasteen määrittelee se, mitä analyysilla

haetaan: luokitellaanko vain sisältöjä vai etsitäänkö poikkeavia sävyjä ja merkityksiä puheesta.

Aineisto luetaan useaan kertaan, se pyritään luokittelemaan ja aineistosta etsitään yhteyksiä käytettyyn teoriaan. Sen jälkeen palataan takaisin kokonaisuuteen, tulkitsemiseen ja teorian uudelleen hahmottamiseen. Yleensä litteroitu aineisto puretaan teemakohtaisesti. Aineistosta tarkastellaan asioita, jotka ovat useammalle haastateltavalle yhteisiä ja etsitään yhteyksiä tarkasteltavaksi. Pyrkimyksenä ryhmittelyssä on jakaa haastateltavat kehittämistehtävän kannalta tärkeiden tosiasioiden perusteella. (Ojasalo ym. 2014, 110- 111.)

Tutkija Timo Laine Jyväskylän yliopistosta on antanut tiiviit, lyhyet ohjeet laadullisen tutkimuksen analysoinnista: Ensimmäiseksi tulee päättää tarkasti, mikä aineistossa kiinnostaa ja sen jälkeen käydään aineisto läpi ja merkitään päätetyt aineistot. Kaikki muu jätetään tutkimuksesta pois. Tämän jälkeen aineisto luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään ja kirjoitetaan yhteenveto. Laadullisessa aineistossa tyypillisesti tutkijalle pulpahtaa sellaisia kiinnostavia aiheita esiin, joita ei ole osannut etukäteen huomioida. (Tuomi 2018, 4.1.) Aineiston runsaus tuli selkeästi esille haastattelujen purussa.

Yksi rikkaus laadullisen aineiston analysoinnissa on juuri analyysitapojen monimuotoisuus. Mikäli joku tietty tapa ei tunnu toimivalta, voidaan soveltaa toista tapaa (Eskola & Suoranta 2014, 163). Tähän tutkimukseen käytettiin analyysitapana *tyypittelyä*. Yleensä laadullinen aineisto esitetään ensin teemoittain ja tyypittely edellyttää aina jonkinlaisen tarinajoukon jäsentämistä, toisin sanoen teemoittelua. Tyyppejä voidaan muodostaa eri tavoin ja yksi tapa on yhdistäminen. Yhdistetyssä tavassa mukaan otetaan vain sellaisia asioita, jotka esiintyvät suuressa osassa tai kaikissa vastauksissa. (Eskola & Suoranta 2014, 182-183.)

## 10 Tulokset

Yhteenvetona alueellisen ja alakohtaisen verkostoitumisen kehittämisessä tärkein lähtökohta on huolellinen suunnittelu. Verkostokumppanit ovat maantieteellisesti läheisillä alueilla toimivat tahot. Kehittämistyön verkostoituminen oli sekä järjestäjätahon, että mukana olleiden toimijoiden mielestä hyvä ja onnistunut kokemus, joten sama mallia voi suositella käytettäväksi muillekin alueellista verkostotoimintaa käynnistäville tahoille.

Tärkeä osa-alue verkostoitumispäivässä oli myös yhteinen aamiainen ja lounas sekä vapaavalintaiset hemmotteluhoidot päivän päätteeksi. Tilaisuus oli myös maksuton kaikille osallistujille, järjestäjätaho tarjosi päivän toimijoille. Sama mallinnus sopii käytettäväksi myös seuraavalle taholle tässä verkostossa, koska kaikki osallistujat kokivat sen toimivaksi.

## 10.1 Kysely

Sähköinen kyselylomake (liite 1) lähetettiin ilmoittautuneille kutsun yhteydessä. Kyselyn avulla kartoitettiin osallistujien sisältötoiveita verkostoitumispäivälle. Aihesisällöt olivat näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat, työssäoppiminen ja sen ohjaus ja työelämäyhteistyö. Näiden lisäksi kartoitettiin osallistujien muita toiveita yhteisen työskentelyn osalta.

### 10.1.1 Näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat

Ensimmäisenä aiheena kyselyssä olivat näytöt ja ammattitaidon osaamistavat. Kyselyssä oli vapaa kenttä, johon sai kirjoittaa toiveita ja ajatuksia aihealueesta. Lisäksi vastaajille annettiin esimerkkejä aiheista, jotta vastaaminen olisi helpompaa.

Esimerkit olivat: ”Mikä on riittävä näyttö ammattitaidon osoittamiseksi? Miten osaaminen osoitetaan? Kuinka monta työnäyttöä yhdessä tutkinnon osassa on riittävä osaamisen osoittamistapa?”

Annetut tarkennukset aiheesta tuntuivat kiinnostavilta ja niistä haluttiin yhteisiä aiheita verkostoitumispäivään.

*”Esimerkit hyviä aiheita”*

*Esimerkeissä on hyvät kysymykset ja näitä olisi hyvä pohtia yhdessä ja kuulla muiden käytänteistä”*

*”Esimerkeissä on hyviä ehdotuksia, erityisesti kuinka monta työnäyttöä/tutkinnon osa on riittävä. Kiinnostaa myös tietää, tehdäänkö näyttöjä oppilaitosten hius- ja kauneudenhoitoalan työympäristöissä. Onko niihin saatu työelämän edustajia arvioimaan!”*

Näyttöjen käytänteet herättivät myös vastaajien keskuudessa kommentteja, yksi vastaaja pohti kirjallisten ja käytännön töiden osuutta. Hius- ja kauneudenhoitoala ovat kuitenkin käden taidon ammatteja.

*”Millaisia näyttöjä tehdään, onko pelkästään käytännön töitä vai myös kirjallisia. Mikä on yleinen käytäntö? Missä näytetään? Työpaikat eivät halua ottaa vastaan näyttöjä (vie liikaa aikaa), mitä tehdään? Kuka arvioi ja että tasaisuus arvioinnissa säilyy.”*

Yksi vastaajista kertoi kattavasti ajatuksia jo ennen yhteistä työskentelypäivää näyttösisällöistä, eli millainen näyttökokonaisuus opiskelijan kannalta ja työelämälähtöisesti on järkevää. Vastaajan oma vahva työelämäkokemus tulee vastauksesta ilmi, samoin asiakaslähtöisyys sekä opiskelijoita, että palveluasiakkaita kohtaan. Muihin vastaajiin verratessa huomaa käytänteiden olevan kovin erilaisia.

*”Vähän riippuu tutkinnon osasta mutta pitäisi mielestäni suosia että näyttö otetaan aidosti eikä tehtyä 2 h sessiota jossa väkisin puristetaan jotain ja jännitetään kovasti. Esim kaksi viimeistä viikkoa kosmetiikkaneuvonnan osalta ja näytön täydentäminen dokumentein ja suullisessa arviointikeskustelussa tarvittaessa. Uusien tutkintojen perusteinen kasvohoito, jos yritetään näyttää yhdellä näytöllä on kyllä raskas ja onko sitten työelämälähtöinen. Itse en ainakaan yhteen hoitoon yhdistele noin paljon (asiakkaalta loppuu jo rahat)”*

Yllättävää vastauksissa oli se, että vain yksi vastaajista toi esille erityisen tuen opiskelijat.

*”Erityinen tuki ja opiskelijan henkilökohtainen suunnitelma näyttöjen suorittamisessa”*

Erityisen tuen opiskelijat ovat Omniassa ajankohtaisia ja jokainen opettaja, joka on pidempään opetustyötä tehnyt, on havainnut opiskelijoiden tuen tarpeiden määrän olevan jatkuvassa kasvussa. Emme ehkä saaneet verkostoitumispäivään mukaan tahoa ja ammatillisia opettajia, jolla erityisen tuen opiskelijoita on paljon. Verkstopäivään osallistujien enemmistön keskuudessa aihe ei herättänyt yhteisen aivoriihen työskentelyn suhteen toiveita.

Monissa ammatillisissa tutkinnon osissa on joustoa ja tulokinnan varaa - ja tuleekin olla - missä ja millä tavalla näyttö tehdään. Suorituspaikat ja -tavat vaihtelevat. Vastauksissa ilmenee monia haasteita, joita ammatilliset opettajat kohtaavat.

*”Tutkinnon osan arviointikriteerit määrittelevät paikan, tavan ja määrän. Hyvä kysymys josta varmaan voidaan olla montakin mieltä mutta kriteereitä on kuitenkin kunniotettava. HYVÄ KESKUSTELUN AIHE:)*

*”Riittävä näyttö ja niiden määrä riippuu tutkinnon osasta, mutta osaaminen pitää näyttää tekemällä”*

*”Miten saamme näytöt tasavertaisiksi? Miten näytetään osaamista jos on täydennyskoulutus pohjalla esim. ekokampaajakoulutus”*

*”Kuinka monta työnäyttöä/tutkinnon-osa on riittävää ja miten niitä osoitetaan ja kirjataan.”*

*”Työnäyttöjen määrä ja mikä on niiden sisältö per näyttö”*

Näyttöjen sisällöt ja ammattitaidon osoittamistavat eri tutkinnon osissa sekä näyttöjen määrät korostuivat vastauksissa eniten. Työnäyttöjen määrissä on paljon ammatillisten opettajien keskuudessa pohdintaa: mikä on riittävä tekemisen taso ja mitä sisältöjä näytöissä tehdään.



### 10.1.2 Työssäoppiminen ja sen ohjaus

Seuraava kohta kyselyssä oli työssäoppiminen ja työssäoppimisen ohjaus. Lomakkeessa tarjottiin seuraavia esimerkkejä: ”Toteutustavat, työssäoppimisen määrät. Eri tutkinnon osien toteutustavat, käynnit työssäoppimispaikoilla. Mitä uudet tutkinnonperusteet ovat tuoneet tullessaan?”.

Kaksi vastaajaa toi esille kokemusten vaihtamisen tärkeyden ja sen, että miten työelämäyhteistyö ja opettajan ohjauskäynnit työpaikoilla on eri koulutuksen järjestäjillä toteutettu. Opettajien käytettävissä olevat resurssit ohjaustyössä tuodaan myös esiin.

*”Kokemuksien vaihto toteutuksesta ja opettajan resursseista.”*

*”Kiinnostaa tietää, miten eri oppilaitoksissa on järjestetty käynnit työpaikoilla ja miten ne on opettajalle resursoitu.”*

Kaksi vastaajaa halusi käsiteltäväksi työssäoppimisen määrät.

*”Työssäoppimisen määrä”*

*”Työssäoppimisen määrä, osaamispisteet?”*

Vain yksi vastaaja pohti tässäkin kohdassa erityisen tuen tarpeessa olevia opiskelijoita ja tuen määrän kasvua opiskelijoiden keskuudessa.

*”Oppilaat tarvitsevat enemmän ohjausta ja tukea. En tiedä onko uudet perusteet vai opiskelijoiden rakenne. Näyttösuunnitelmat meillä on välillä erityisopiskelijoille haastavia.”*

*”Uusien tutkinnonperusteiden tuomat mahdollisuudet ja haasteet.”*

Pari vastaajaa toi esille sen, että reunaehdot työssäoppimisen käyntimäärissä ja työssäoppimisen kokonaismäärä määräytyvät opettajista riippumattomista syistä.

*”Koulutuksen järjestäjä voi määritellä käyntien määrän ja toteutustavan toppipaikoille sekä työssäoppimisen määrän.”*

*”Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja määrä sekä toteutustapa riippuu tutkinnon osasta - samoin käynnit ja niiden määrä.”*

Vastauksista ilmeni kiinnostusta käsitellä eri oppilaitosten työssäoppimisen määriä ja käytänteitä, kuten kuinka usein käydään työpaikoilla ja ylipäänsä muiden koulutuksen järjestäjien toteutustapojen jakamista. Yksi vastaaja piti kaikkia ehdotettuja aiheita hyvinä yhteiseen työskentelyyn.

*”Esimerkit hyviä aiheita”*

### 10.1.3 Työelämäyhteistyö

Kolmantena aiheena oli työelämäyhteistyö ja esimerkit olivat seuraavat: ”Työpaikkojen haasteet erilaisista käytänteistä oppilaitosten välillä. Työssäoppimispaikkojen riittävyys”.

Useampi vastaaja toivoi yhdessä käsiteltäväksi aiheeksi työssäoppimispaikkojen riittävyyden ja/tai työelämäjaksojen ajoituksen.

*”Aikataulutus eri opiskelijoiden suhteen, eli ettei moni olisi samaan aikaan hakemassa paikkoja joka kuormittaa työpaikkoja”*

*”Työssäoppimispaikkojen riittävyys”*

*”Vaikeaa löytää tarpeeksi montaa hyvää liikettä.”*

*”Haasteista ehkä pahin on to-jaksojen ajoittaminen”*

*”Opintojen yhteinen suunnittelu aika”*

Edellisen lisäksi huolta herättää myös opiskelijoiden tasavertaisuus työelämäjaksojen aikana. Tosiasia on, että eri opiskelijat voivat saada hyvin erilaisia mahdollisuuksia asiakkaiden tekoon työelämäjaksoillaan. Työpaikkojen erot palveluissa, laitevalikoimissa, ohjauksen määrässä, asiakasmäärissä jne. vaihtelevat paljon.

*”Työssäoppimispaikkojen riittävyys ja erilaiset mahdollisuudet hankkia osaamista. Opiskelijat eivät ole tasavertaisessa asemassa. Toisessa työpaikassa pääsee tekemään asiakastöitä paljon ja toisessa vain muutamia kertoja.”*

*”Työssäoppimispaikkojen näyttömahdollisuudet”*

*”Paikkojen riittävyys ja ”laatu”?”*

Yhden vastaajan mielestä työpaikkojen riittävyys on ollut hyvä. Muutama vastaaja nosti esille työpaikkojen perehdyttämisen.

*”Työpaikkojen perehdytys työssäoppimiseen ja näyttöihin, tässäkin kokemusten vaihtoa.”*

*”Haaste ohjaajan mahdollinen ohjaustarve”*

*”Työssäoppimispaikkojen/ohjaajan tieto tutkintoperusteista ja sisällöstä, kriteerit ja taso”*

Tässäkin kohdassa yhden vastaajan mielestä kaikki tarjotut aiheet ovat hyviä. Yksi vastaajista ei nostanut samoja aiheita esille, vaan totesi työelämäyhteistyöstä seuraavaa:

*”Suhteellisen hyvin väittäisin, että yhteistyö yrityksiin toimii. On niin kiinni opiskelijasta. kehuvat jos on hyvä opiskelija, jos sattuu huono tulee pyyhkeitä.”*

#### 10.1.4 Osallistujien muut toiveet

Neljäntenä aiheena tiedusteltiin vastaajien muita toiveita verkostoitumispäivän suhteen ja tässäkin kohdassa tarjottiin esimerkkejä kuten ”Valmistuminen ohjattuna T 1 -kriteeristön mukaisesti. Oppimisen etenemisen seuraaminen.”

Useampi vastaaja koki, että annetut aiheet vaikuttavat mielenkiintoiselta.

*”Esimerkit hyviä aiheita”*

*”Edellä mainitut asiat ovat varmasti jokaisen opettajan ongelmasisältöjä”*

*”Kaikki vaikuttaa tärkeältä ja mielenkiintoiselta, että hyvä kun järjestätte tällaista.”*

Tässäkin kohdassa vain yksi vastaajista nosti esille erityisopiskelijat.

*”Erityisopiskelijat, heidän valmistumisensa ja valmiudet työskennellä hius- ja kauneudenhoitoalalla.”*

Yksi vastaaja toivoi aiheeksi aiempien opintojen hyväksiluvun ja osaamisen tunnistamisen.

Vastauksista voi kokonaisuudessa päätellä, että verkostoitumista odotetaan ja toivotaan, tarjotut vaihtoehdot tuntuivat mielekkäille ja herättivät vastaajissa jo mielipiteitäkin. Kysely tuntui onnistuneelta siinä mielessä, että tarjotut, valmiit vaihtoehdot saivat kannatusta vastaajien keskuudessa ja varmaan siksi kyselyn täyttäminen oli kohtuullisen nopeaa ja helppoa. Vastaukset olivat kaiken kaikkiaan odotetunlaiset, samat sisällöt ja aiheet askarruttavat kaikkia koulutuksen järjestäjiä ja hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisia opettajia työssään. Yksi vastaajista kiteytti odotuksiaan verkostoitumisen suhteen seuraavanlaisesti:

*”Kokemuksia ja keskustelua. Se on aina opettavaista ja syntyy ideoita.”*

Saatujen vastausten ja ilmoittautumisten perusteella suunniteltiin verkostoitumispäivän lopullinen sisältö, jotta yhteiseen työskentelyyn ilmoittautuneille voitiin tarjota mahdollisimman kattavasti henkilökohtaisten tavoitteiden ja toiveiden mukainen sisältö. Työskentelyä varten perustettiin työryhmä, jossa Omniasta oli mukana viisi ammatillista opettajaa, osa hiusalalta, osa kauneudenhoitoalalta. Toteutuspäivän sisällössä huomioitiin aikataulut ja menetelmäratkaisut tarkasti, jotta päivä on työskentelyn kannalta mahdollisimman tehokas. Etukäteissuunnittelun merkitys on suuri verkostoitumispäivän onnistumisen kannalta.

## 10.2 Verkostoitumispäivä

Verkostoitumispäivään osallistui 13 henkilöä viidestä eri oppilaitoksista. Päivän työskentely aloitettiin yhteisellä aamiaisella ja päivänavauksella, jossa lähiesimies toivotti osallistujat tervetulleiksi ja päivän aikataulu sisältöineen jaettiin kaikille. Sen jälkeen työskentely aloitettiin ja osallistujat jaettiin pienryhmiin. Jokaiselle ryhmälle annettiin alla olevista aiheista ryhmätyöskentelyn aihe ja aikataulu. Ryhmät oli jaettu etukäteen valmiiksi, jotta ryhmiin saatiin työskentelemään keskenään eri organisaatioiden edustajia ja eri ammattialan opettajia. Etukäteen jaetut ryhmät mahdollistivat työskentelyn nopean käynnistämisen. Aikataulut tiedotettiin tarkasti ja niistä pidettiin kiinni koko päivän ajan. Osallistujille oli varattu muistiinpanovälineitä. Tila, jossa työskentely aloitettiin, valmisteltiin sopivaksi: pöydät ja tuolit jaettiin niin, että jokainen osallistuja näki vaivattomasti toisensa.

Jokaiselle ryhmälle varattiin erillinen, rauhallinen työskentelytila ja ryhmän työskentelyä ohjasi vetäjä; vetäjillä oli tärkeä rooli palauttaa tarvittaessa ryhmä takaisin käsiteltävään aiheeseen ja varmistaa yhteinen tuotos sovitussa aikataulussa. Osallistujien työskentelyä ei päivän aikana esimerkiksi videoitu, koska haluttiin turvata avoin ja turvallinen ilmapiiri ajatusten, oman organisaation toimintamallien ja tietämyksen vaihtoon.

Ryhmätyöskentelyjen jälkeen sisällöt käytiin yhteisesti läpi. Yksi käytetty menetelmä oli ideakävely ja oppimiskahvila, Learning -café -menetelmä, joka soveltuu hyvin työskentelyyn, jossa keskustellaan, luodaan ja siirretään tietoa osallistujien kesken sekä etsitään yhteisiä näkemyksiä. Menetelmä soveltuu myös sellaisiin tilanteisiin, joissa on tavoitteena oppia yhdessä jotain uutta (Vilkkä 2015, 125.) Menetelmällä osallistujat saivat päättää kulloisenkin osallistumisryhmän ja henkilökohtaisen etenemistahdin eri aiheiden välillä.

Verkostoitumispäivän aikana toteutui paljon tiedon jakamista ja ajatusten vaihtoa. Osallistujista suuri osa oli toiminut ammatillisen koulutuksen parissa kauan ja kertynyttä hiljaista tietoa on tällöin paljon jaettavaksi. Osallistujat jakoivat toisilleen omia ja kollegojen työtapoja ja huomattiin kuinka sekä henkilökohtaisella, että koulutuksen järjestäjän tasolla samoja asioita järjestetään eri tavoin. Jokaisessa organisaatiossa on oma toimintakulttuuri ja oli upeaa kuulla sekä isompien, että pienempien koulutuksen järjestäjien toimintatavoista. Jokaista yhdisti uudet ammattitaitovaatimukset, jotka ovat astuneet voimaan 1.9.2019 ja niiden osalta

moni osallistuja ja koulutuksen järjestäjä on samassa asemassa: on löydettävä uusia tapoja ja käytänteitä ohjaustyöhön. Uuden kehittämisessä on hyvä hyödyntää jo olemassa olevaa osaamista ja jakaa sitä muillekin.

Ryhmien tuotokset koottiin kaikille nähtäväksi ja ryhmien esitellessä ajatuksiaan muut osallistujat saivat mahdollisuuden kommentoida sisältöjä. Näin saatiin yhteistä keskustelua aikaiseksi. Osallistujamäärä ja valitut työskentelymenetelmät mahdollistivat jokaiselle toimijalle tilaisuuden toimia aktiivisesti päivässä mukana.

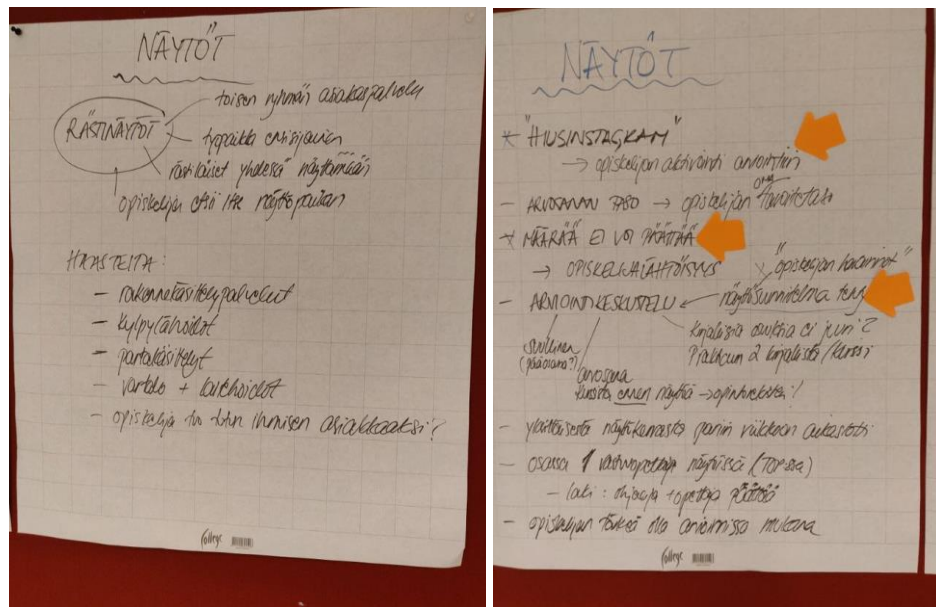
Ronkainen ym. (2014, 120) painottavat kuinka havainnoinnissa jo analysointivaiheessa tapahtuu tiedon muokkaamista. Tämän huomasi työskentelypäivän aikana, kun kirjasi havaintoja ja huomioita; jouduin tekemään päätöksiä samalla työskennellessäni eli pohtimaan mikä havainto on relevanttia ja mikä ei. Oma aktiivinen osallistuminen verkostoitumispäivän toteutuksessa vaikutti kirjaamiseen ja huomioiden tekoon. En esimerkiksi kyennyt ajoittain seuraamaan muiden ryhmien työskentelyä aktiivisesti, kun toimin itse toisessa ryhmässä ja eritilassa. Jälkikäteen tehdyt haastattelut joista osa oli jo syvähaastatteluja, kuitenkin toivat osaltaan luotettavaa tietoa ja niiden avulla aiempaa havainnointia sai varmennettua.

#### 10.2.1 Näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat

Osallistujille jaettiin työskentelyn sisällöt ja sen jälkeen työskentely alkoi valmiiksi jaettujen ryhmien mukaan. Yllättävää oli se, että yksi aihe jäi oikeastaan käsittelemättä. Tämä aihe oli erityisopiskelijoiden tuki näytöissä. Luultavasti muut aiheet veivät niin paljon työskentelyaikaa, että kaikkea ei ehditty käsitellä. Muut aiheet olivat seuraavanlaiset:

Kuinka monta näyttöä on riittävä määrä per tutkinnon osa	Miten osaaminen näytetään, mikä on näyttöjen sisältö	Miten näytössä osoitettu osaaminen dokumentoidaan
Missä näytöt suoritetaan	Erytisopiskelijoiden tuki näytöissä	Miten rästinäytöt järjestetään

Taulukko 4: 1. ryhmän aihesisällöt



Kuvio 5: Osallistujien kirjauksia näytöistä

Oppilaitoksilla ja ammatillisilla opettajilla on yhteisiä haasteita tietyissä ammatillisissa tutkinnon osissa toteutuksen suhteen ja nämä tutkinnon osat ovat: rakennekäsittelypalvelut, kylpylähoidot, partakäsittelyt sekä vartalohoito- ja vartalo- ja kulehoidot. Esimerkiksi kylpylähoidot tarjoavia työpaikkoja ei ole helppo löytää ja vartalohoito- ja vartalo- ja kulehoidoissa haasteeksi voi muodostua työpaikkojen riittävä laitevalikoima. Eperusteiden mukaiset vaatimukset on otettava huomioon etsiessä sopivia työpaikkoja ammattitaidon kasvattamiseen ja osoittamiseen eli näyttöihin.

Rästinäyttöjen järjestämisestä vaihdeltiin esimerkkejä miten eri oppilaitokset ja opettajat niitä ovat järjestetty: osa kokoaa isomman ryhmän opiskelijoita tekemään rästiin jääneitä näyttöjä oppilaitoksen työsalin, osa kannustaa vahvasti yksittäisiä opiskelijoita etsimään työpaikan, jossa rästinäytön voi tehdä.

Näyttöjen sisältöjä pohdittiin paljon. Työelämä ja yksittäiset työpaikat luovat omat raaminsa sisältöjen tekemiseen ja pohdintaa herätti se, mitä työsuorituksia opiskelija tekee mahdollisesti kerralla samassa työnäytteessä ja mitä osa-alueita mahdollisesti toisena ajankohtana. Suuri osa oppilaitoksista ohjaa opiskelijat tekemään näytöt työelämässä, osalla on mahdollista tehdä joitakin osa-alueita koululla yksittäisistä näytöistä.

Osa opettajista ohjeistaa tekemään mahdollisimman laajoja kokonaisuuksia, osa "pilkkaa" opiskelijan työsuorituksia ja nämä suoritukset arvioidaan yhtenä kokonaisuutena erityisesti tilanteissa, kun koko osaaminen ei ole mahdollista näyttää samalla kertaa esimerkiksi asiakastilanteen vuoksi. Tämä kokonaisuuksien hahmottaminen herätti osallistujien kesken

keskustelua: joillekin osallistujille työsuoritusten ”pilkkominen” tuntui oudolta, kun on totuttu ohjeistamaan opiskelijoita tekemään mahdollisimman laajoja sisältöjä saman asiakastyön ja työprosessin aikana.

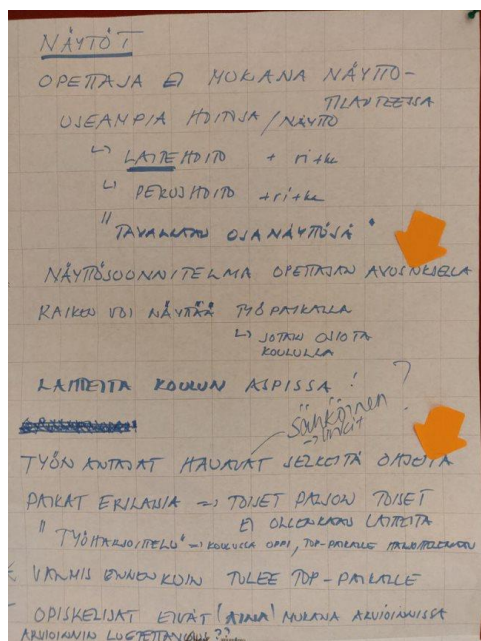
Asiakaspalvelutilanteissa ei aina voi tehdä koko näyttösisältöä ja ei ole mielekästäkään tehdä teennäistä kokonaisuutta jos se ei työelämän tilanteessa onnistu. Koulutuksen ja näyttöjen teon tulisi olla työelämlähtöistä. Kaikki Eperusteiden mukainen sisältö tulee kuitenkin osoittaa ja sen mukaan arviointi muodostuu. Osa opettajista kokoaa arvioinnin työtehtävien ”pilkkomisen” jälkeen yhteen ja Eperusteet tämän mahdollistavatkin: siltä osin, kun osaamista ei yksittäisessä työtehtävässä/näytössä tule osoitetuksi, opiskelija voi täydentää näyttöä yksilöllisesti muulla tavoin. Osalla voi olla opiskelijoita, jotka tekevät pääsääntöisesti näyttönsä pidemmällä aikavälillä ja eri suorituksilla esimerkiksi jännityksen ja alisuoriutumisen tai asiakkaiden vähäisyyden vuoksi.

Todettiin, että toteutustavat ja tulkinnat näytöistä eri oppilaitoksissa ovat erilaisia: joissakin oppilaitoksissa opiskelijat tekevät useamman työn yksittäisessä tutkinnon osassa ja ne arvioidaan yhteen, toisissa oppilaitoksissa opiskelija tekee yhden työn, joka arvioidaan. Nykyisissä Eperusteissa mainitut monikkomuodot tutkinnon osissa - kuten ”Opiskelija tekee jalkahoitoja”- tulkitaan joissakin oppilaitoksissa niin, että opiskelija tekee useita hoitoja osaamisen kartuttamiseksi *ennen* varsinaista näytön tekoa, ja kun osaamista on kertynyt riittävästi, on mahdollista tehdä näyttö vain yhdestä työstä, jossa keskeinen osaaminen tulee näytetyksi ja arvioituksi. Jotkut ammatilliset opettajat tulkitsevat Eperusteita sillä tavoin, että arviointi tehdään nimenomaan monista hoidoista ja niistä muodostetaan kokonaisarviointi eli näyttöarvosana. Opiskelija tekee näyttönä siis usean hoidon.

Osallistajat totesivat, ettei näyttöjen määrää tai tekotapaa voi sitoa ja tehdä samalla sabluunalla, koska on huomioitava opiskelijälähtöisyys. Näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat ovat aina työpaikka- ja opiskelijakohtaisia ja siten yksilöllisiä toteutuksia. Osalla opettajista oli käytössä näyttöarvioinneissa vahvasti suullinen täydennys työsuoritusten lisäksi, yhdessä oppilaitoksessa oli pääsääntöisesti kirjallisiakin osuuksia tutkinnon osien arvioinneissa. Osa opettajista painotti käytännön tekemistä ja sen arviointia ja mikäli jonkin osa-alueen ammat-tiosaaminen jää osittain todentamatta, katsotaan yksilöllinen ja tilanteeseen sopiva täydentä-mistapa - se voi olla kirjallinen suoritus, suullinen täydentäminen tai työsuoritus tai näiden sekoitus.

Näyttöjen dokumentoinnissa hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisilla opettajilla ja opiskeli-joilla on käytössä monia menetelmiä, esimerkiksi kuvia ja videoita työprosessista ja lopputu-loksista. Opettajat eivät ole yleensä läsnä opiskelijan näytön teossa, joten dokumentointi

koetaan tärkeäksi. Todettiin, että opiskelijan on hyvä olla arviointikeskusteluissa mukana ammatillisen opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Moni toi esille olevan tärkeää opiskelijalle kirkastaa itselleen näyttösuunnitelman teolla omat tavoitteensa näytössä ja tarkistaa näin jo ennen näytön varsinaista tekoa näyttökriteerit. Haasteena näyttösuunnitelman tekemättä jättämisessä on se, että opiskelija ei ole sisäistänyt mitä näytössä tulisi tehdä ja arviointikohteet tulevat yllätyksenä arviointikeskustelussa. Näyttösuunnitelman teolla ennen näyttöä arviointikeskustelussakaan ei tapahdu yllätyksiä, kun opiskelija ei ole ollut tietoinen mitä asioita työstä arvioidaan ja mitä sisältöjä työssä tulee olla. Yhdessä oppilaitoksessa ammatilliset opettajat aktivoivat opiskelijoitaan Instagramin avulla mukaan näyttöjen arviointiin. Näyttöjä toteutetaan myös ajallisesti vaihdellen: kertanäytöstä parin viikon ajanjaksoihin vähän tutkimuksen osasta, työpaikasta ja opiskelijasta riippuen.



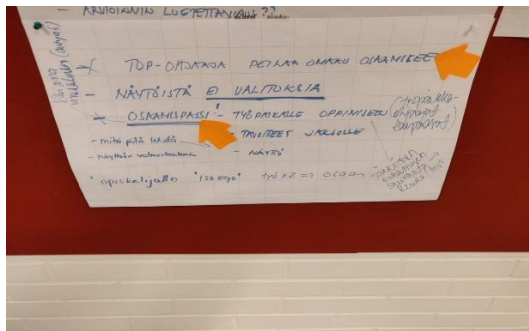
Kuvio 6: Osallistujien kirjauksia näytöistä

Haasteina mainittiin kuinka työpaikkaohjaaja saattaa peilata osaamisen tasoa omaan ammatitaitoonsa enemmän kuin Eperusteiden näyttökriteereihin. Uusien näyttökriteerien tulkinnaassa tulee tarjota apua ja perehdyttää työpaikkaohjaajia riittävällä tasolla niiden käyttöön. Lisäksi todettiin opiskelijoiden työn tekemisen ja harjoittelun voivan olla ajoittain kovin vähäistä - käsityöammatissa asiakastöitä tulisi tehdä useampia, jotta osaaminen karttuu riittävästi ennen näytön tekemistä.

Edelleen vallalla on myös jonkin verran käsitys työpaikkojen tarjoamasta ”työharjoittelusta” eli opiskelijalle tulisi opettaa paljon asioita oppilaitoksissa opettajajohtoisesti ja työpaikoille



jalkaudutaan lähinnä harjoittelemaan jo opittuja asioita, ei oppimaan uutta. Työpaikalla järjestettävään koulutukseen tulisi sisältyä myös uuden oppimista, on se sitten uuden kosmetiikkasarjan oppiminen tai jonkin laitteen käyttö tai jokin muu sisältö. Työpaikoille ei välttämättä uskalleta ottaa opiskelijoita, kun pelätään, että opiskelijalle on opetettava ammatilliset perusasiatkin ja siihen ei yksinkertaisesti ole työnantajilla aikaa. Monet hius- ja kauneushoitoalan yritykset ovat pienyrityksiä joissa työnantajat tekevät itsekin päivittäin asiakas töitä, joten opiskelijoiden jatkuvaan ”kädestä pitäen” -ohjaukseen ei ole mahdollisuuksia. Toisaalta voi olla eriäviä käsityksiä ja tulkintoja siitä, mitkä ammatilliset perustaidot ja -tiedot opiskelijoilla tulisi olla ennen työpaikoille siirtymistä. Edelleen pyrkimyksenä ammatillisilla opettajilla on varmistaa mahdollisimman hyvin opiskelijoiden kyvykkyys aloittaa työelämäjakso ja työnantajien huoli ymmärretään. Uusien Eperusteiden tuoma työelämäjaksojen kasvanut määrä on varmaan osaltaan vaikuttanut näihin epäselvyyksiin. Todettiin, että yhteistyötä ja keskustelua tulee edelleen lisätä työnantajien ja yritysten kanssa yhteisten linjausten löytämiseksi. Työpaikoilta tulevat palautteet opetuksen ja harjoittelun määrästä ovat arvokasta palautetta suoraan koulutuksen järjestäjille.



Kuvio 7: Osallistujien kirjauksia näytöistä

Työpaikkaohjaajilta on tullut monelle ammatilliselle opettajalle viestiä kuinka osaamispassi olisi hyvä tapa nähdä opiskelijan osaaminen ja se voisi toimia hyvin opiskelijan tavoitteiden suunnittelussa. Sähköisen osaamisen seurannan muodot herättivät keskustelua, osalle opettajista ne olivat jo tuttuja asioita, osalle ei.

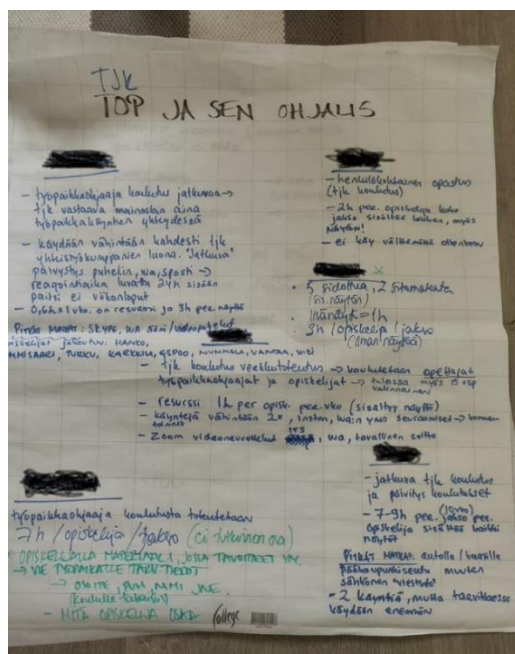
## 10.2.2 Työssäoppiminen ja sen ohjaus

Tällekin aiheelle jaettiin sisältö vielä tarkennetusti ja se oli seuraava:

Työssäoppimisen ohjauksen toteutus: ennen työssäoppimista, sen aikana sekä työssäoppimisen jälkeen	Työssäoppimisen määrä per tutkinnon osa	Käyntien määrä, ohjauksen tarve
Erityisopiskelijoiden tuki työssäoppimisen aikana	Top-ohjaajien ohjaus/koulutus	Käytetty aika ohjauksessa

Taulukko 5: 2. ryhmän aiheisisällöt

Ensimmäisenä keskusteltiin siitä, mitä termiä eri oppilaitokset käyttävät nykyään työssäoppimisesta. Työssäoppiminen terminä muutettiin päivän työskentelyn ajaksi muotoon TJK eli työpaikalla järjestettävä koulutus. Kehittämistyössä käytetään molempia termejä rinnakkain. Termi työpaikalle järjestettävään koulutukseen herättää paljon keskustelua kentälläkin työpaikkakäyntien yhteydessä, sanavalinnasta kuulee työpaikkaohjaajilta sekä työnantajilta erilaisia toiveita. Enää kuitenkaan ei törmää sanavalintaan ”työharjoittelu”, vaikka se sisällöllisesti jonkin verran esiintyykin.



Kuvio 8: Osallistujien kirjauksia työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta

Vaikka aihealueena oli työpaikalla järjestettävä koulutus, keskusteltiin myös näytöistä, koska alan opiskelijoiden näytöt painottuvat useilla koulutuksen järjestäjillä työelämäjaksoille. Koulutuksen järjestäjien ohjeellinen tuntiresurssi ohjaustyössä työpaikalla järjestettävän koulutuksen suhteen vaihteli paljon koulutuksen järjestäjien välillä, samoin opettajan ohjauskäynnit työpaikoilla olivat osalla tiheämpiä, osalla käyntejä ei ollut välttämättä lainkaan. Erot olivat suuria ja herättivät hämmennystä osallistujien keskuudessa.

Ohjausvälineistä ja -menetelmistä keskusteltiin vilkkaasti ja niiden toimivuudesta vaihdettiin kokemuksia. Ajatuksia vaihdettiin myös sen osalta kuinka kauas eri oppilaitosten opettajat voivat matkustaa työpaikkatapaamisiin ja millaisissa tilanteissa etäyhteydet työpaikan ja opettajan välillä ovat parempi valinta kuin perinteiset tapaamiset. Joissakin oppilaitoksissa kilometriraja on esimerkiksi 100 kilometriä, toisilla määrittelyssä käytetään tiettyjä kuntarajoja.

Ohjausresurssien erot herättivät keskustelua. Pääpaino työskentelyssä oli resurssien riittävyyden eli tuntimäärien pohdinnassa: mikä aika olisi keskimäärin riittävä laadukkaaseen opiskelijoiden ohjaukseen, näyttöjen arviointiin sekä hyvään yhteistyöhön työpaikkojen kanssa, ei palkkauksen näkökulmassa. Todettiin resurssoinnin olevan jälleen käytännön sanelema asia ja opiskelijakohtaista: toisen opiskelijan kanssa tunteja käyttää enemmän, toisen kanssa vähemmän, koska opiskelijoiden ohjaustarpeet ja työelämävalmiudet vaihtelevat. Koulutuksen järjestäjien keskuudessa on erilaisia käytänteitä, kuten monessa muussakin ammatillisen ohjauksen työtehtävien resurssoinnissa. Toinen koulutuksen järjestäjä tarjoaa jossakin osa-alueessa pienemmän työtuntimäärän käytettäväksi, ja toisaalta jossain toisessa työtehtävässä aikaa on käytettävissä enemmän kuin kollegalla toisessa organisaatiossa.

Yksi aihealue oli myös työpaikkaohjaajien koulutus. Miten sitä toteutetaan eri oppilaitoksissa ja miten koulutusta markkinoidaan työpaikoille, onko koulutukseen kiinnostusta? Yksi osallistujataho kertoi oman organisaationsa tavan järjestää työpaikkaohjaajakoulutuksia. Aina käytössään työpaikoilla hänellä on esitteet oppilaitoksen järjestämistä koulutuksista mukanaan ja työpaikkaohjaajat ovat koulutuksista olleet kiinnostuneita. Oppilaitoksessa on myös toimintamalli, jossa jokaisella ammattialalla on tietty työpaikkayhteistyöopettaja, joka ohjaa ja huolehtii kaikkien saman alan opiskelijoiden työpaikalla järjestettävät koulutukset. Tämä on tuonut selkeyttä monin tavoin. Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat asioivat aina yhden ja saman opettajan kanssa ja yhtenä tulkintana voi ajatella myös arvioinnin olevan tasalaatuista, koska sen tekee kaikille opiskelijoille kaikissa ko. alan ammatillisissa tutkinnon osissa sama opettaja. Useilla oppilaitoksilla työelämäjaksoja ohjaavat monet ammatilliset opettajat ja opiskelijalla voi koulutuksensa aikana olla useampi arvioija työelämäjaksojen ja näyttöjen osalta. Olisiko tässä ratkaisu monelle muullekin koulutuksen järjestäjälle? Osallistujat pohtivat paljon

arvioinnin tasalaatuisuutta, tämä toimintatapa voisi olla yksi menetelmävaihtoehto varmistaa se opiskelijoiden kohdalla.

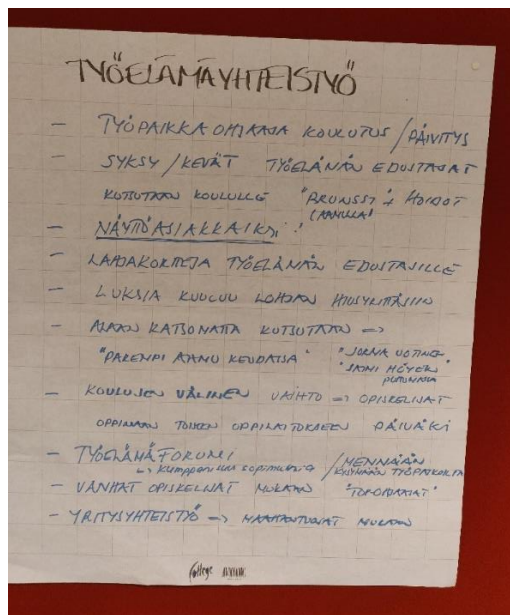
Tästäkin aihealueesta tuli hyvin esille, kuinka jokainen koulutuksen järjestäjä luo omat mallinsa ja käytänteensä. Erilaisia käytänteitä jaettiin osallistujien kesken avoimesti keskustellen. Osalle oli esimerkiksi tuttua Skypen tai videonoinnin hyödyntäminen, osalle ei. Opetus- ja ohjaustyössä opettajan työhön kuuluva pedagoginen vapaus ja luovuus vaikuttavat myös to-  
teutustapoihin paljon, vaikka taustalla on ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö ja koulutuksen järjestäjän luomat raamit.

### 10.2.3 Työelämäyhteistyö

Työelämäyhteistyön osalta työskentelyn aiheet eli ns. alaotsikot olivat seuraavat

Miten työelämäyhteistyötä toteutetaan	Top- paikkojen riittävyys ja näyttömahdollisuudet työpaikoilla
Aikataulutus, jotta työpaikat riittäisivät opiskelijoille	Opiskelijoiden eriarvoisuus työpaikkojen laadun suhteen

Taulukko 6: 3. ryhmän aihesisällöt



Kuvio 9: Osallistujien kirjauksia työelämäyhteistyöstä

Osa kouluista järjestää työelämän yhteistyökumppaneille säännöllisesti koulutus- ja hemmottelupäiviä oppilaitoksessa ja erilaiset työelämäfoorumit koetaan hyödyllisiksi. Työelämän edustajia pyydetään myös oppilaitoksiin näyttöasiakkaiksi. Yhteistyötä halutaan vahvistaa ja pitää huolta hyvistä yhteistyökumppaneista. Nykyinen suuntaus ammatillisessa koulutuksessa on vahva työelämälähtöisyys ja työpaikoilla oppiminen ja työpaikoilla järjestettävä koulutus ammatillisissa tutkinnon osissa. Hyvät työpaikat ja toimiva yhteistyö työelämän kanssa on erittäin tärkeää opiskelijoiden koulutuksen onnistumisen kannalta. Nykyään opinnot mahdollistavat opiskelijoille joustavan tavan suunnitella opintosisältöjään sen mukaan, mitä työelämäjaksojen kautta hän ja työpaikkaohjaaja havaitsevat opiskelijan tarvitsevan osaamisensa kartuttamiseen ja työllistymiseen. Tavoitteena on opiskelijoiden mahdollisimman hyvä työllistytminen. Työelämän edustajien kanssa tehtävä yhteistyö vaihteli eri koulutuksen järjestäjien ja ammatillisten opettajien keskuudessa, osalla yhteistyö on säännöllisempää ja suunnitelmallisempää, mutta kaikki opettajat olivat samaa mieltä: yhteistyön on oltava tiivistä ja sitä ei voi olla liikaa.

Pääkaupunkiseudulla on isoja koulutuksen järjestäjiä ja opiskelijamassaa on näin ollen paljon jakamassa työpaikkoja ja tämä herättää huolta. Osallistujat pohtivat sitä, olisiko mahdollista jotenkin porrastaa eri oppilaitosten välillä opiskelijoiden työelämäjaksoa, koska aika ajoin voi kentällä olla todella mittavat määrät opiskelijoita ja työpaikan saaminen on siksi haastavaa, paikat eivät riitä. Kentälle on niin sanotusti ”kilpajuoksua” ja nopeimmat opiskelijat saavat työpaikat. Tarvetta on pääkaupunkiseudullakin isoille työpaikoille, joissa voidaan ottaa paljon opiskelijoita ohjaukseen. Tilanne ei varmaankaan ole yhtä tukala, kuin pienemmillä paikkakunnilla, joissa alan työpaikkoja on vähän suhteutettuna opiskelijamääriin, mutta haasteita jonkin verran on aika ajoin. Käytännössä tällaiseen porrastamisen suunnitteluun meni paljon aikaa ja tämän vuoksi yhteisen suunnitteluun sitoutuminen voi olla haastavaa. Tällä hetkellä opettajat tiedottavat ”puskaradiolla” toisiaan, milloin opiskelijaryhmät menevät mistäkin koulusta kentälle ja on sattuman kauppaa, millainen ruuhka juuri silloin työpaikoille on. Yksi osallistujataho eli koulutuksen järjestäjä on ratkaissut asian niin, että heillä edelleen näyttöjä vastaanotetaan oppilaitoksessa. Oppilaitoksen johto ymmärtää hyvin, että koulutusalat ovat hyvin erilaisia ja sen vuoksi ei voi yksinomaan ajatella, että kaikkien alojen opiskelijoiden tulee olla työelämässä näyttöjä tekemässä. Oppilaitoksen hius- ja kauneudenhoitoalan työsalit ovat työelämälähtöisiä, niissä tehdään aitoja asiakastöitä, joten näyttöympäristö on viime kädessä turvattu omassa oppilaitoksessa.

Työpaikkojen väliset erot palvelu-, laite- ja tuotevalikoimissa sekä asiakaskunnassa ja opiskelijan ohjausmahdollisuuksissa voivat olla merkittäviä. Yksittäisten asiasisältöjen kesken työpaikkojen välillä on luonnollisia eroja ja samoissa työpaikoissakin ajankohta voi vaikuttaa opiskelijan oppimismahdollisuuksiin: toisena ajankohtana oppimisen edellytykset täyttyvät paremmin kuin toisena. On haastavaa saada kaikille opiskelijoille työpaikalla järjestettävän

koulutuksen suhteen tasalaatuiset olosuhteet. Paljon on myös kiinni opiskelijoista itsestään, kuinka hyvin työelämäyhteistyö ja työelämässä järjestettävä koulutus onnistuu.

Työelämäyhteistyönä toivottiin lisäksi oppilaitosten välillä tapahtuvaa opiskelijavaihtoa. Yritysyhteistyökumppaneiksi toivottiin myös maahantuojia. Oppilaitoksista valmistuneiden opiskelijoiden kanssa on paljon yhteistyötä, heistä tulee usein työpaikkaohjaajia työpaikoillaan. Tämä on hyvä asia, koska koulusta valmistuneille ammattilaisille koulun käytänteet ja arviointiprosessit ovat tuttuja, he ovat itse kokeneet näyttöjen teon koulutuksen järjestäjän puitteissa ja hahmottavat oman kokemuksen kautta työelämäjaksot ja ammattitaidon osoittamistavat selkeästi.

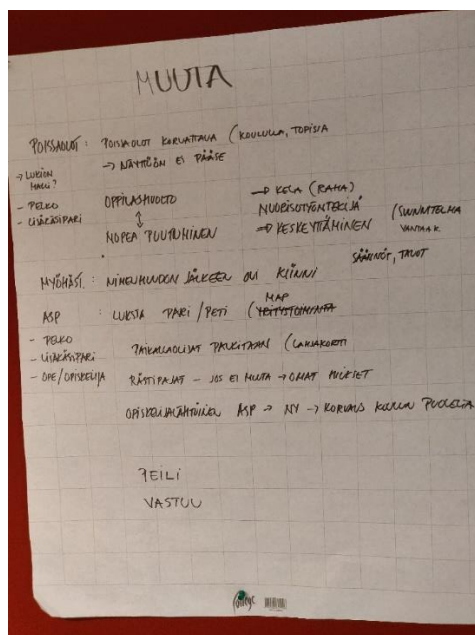
#### 10.2.4 Muut aiheet

Alkukyselyn vastausten perusteella päivän sisällöiksi valikoituivat seuraavat aiheet

Aiempien opintojen hyväksiluku, osaamisen tunnistaminen/tunnustaminen	T1 -kriteeristön mukaisesti valmistuminen	Opiskelijoiden poissaolot ja niihin reagointi
---	---	---

Taulukko 7: 4. ryhmän aihesisällöt.

Opiskelijoiden poissaolot opinnoissa tiedetään olevan monissa oppilaitoksissa yleinen haaste ja sen vuoksi se otettiin päivän sisällöksi mukaan. Haluttiin kuulla, millaisia toimintamalleja eri oppilaitoksissa ja ammatillisilla opettajilla on käytössään, ehkä saisimme hyviä ideoita toisiltamme.



Kuvio 10: Osallistujien kirjauksia muista päivän sisällöistä

Opiskelijoiden poissaolot opinnoissa näkyvät osaamisen karttumisnopeudessa ja osaamisen tasossa. Sekä hius-, että kauneudenhoitoalan monet tutkinnon osat ovat kädentaitoja, joten erilaisia asiakastöitä tulisi tehdä lukuisia, jotta aitoa osaamista ja ammattitaitoa kehittyi. Kerran tai muutaman kerran tehty työsuoritus ei tuota riittävästi alan työtehtäviin tarvittavaa osaamista, se on päivänselvä asia. Ihmisten oppimisissa on toki erojakin: toisilla opiskelijoilla vähäisempi työn tekemisen määrä voi toki tuottaa kädentaidon osaamista enemmän kuin toisilla. Yleisin haaste kuitenkin on se, että poissaolot opinnoissa ovat niin runsaita, että niistä muodostuu este opintojen etenemiselle - osaamista ei kerry riittävästi ja tämän vuoksi opiskelija ei voi olla työelämäjaksoilla tai edetä opinnoissaan muutenkaan.

Joissakin oppilaitoksista opiskelijat korvaavat poissaoloja ja näyttöön ei ohjata ennen kuin opiskelija on saavuttanut riittävän osaamistason ja näytön suorittamisessa on onnistumisen mahdollisuus. Osallistujat pohtivat sitäkin, kuinka eri tavalla toisen asteen koulutuksessa luokit koulutuksen järjestäjänä suhtautuvat opiskelijoiden poissaoloihin verrattuna ammatillisiin opintoihin: ammatillisen koulutuksen puolella osaamisen tulisi olla pääasia pohtiessa poissaolojen vaikutusta ja mahdollista korvaavuutta opinnoissa.

Monella koulutuksen järjestäjällä on käytössä erilaisia rästäpajamalleja tai tukipajoja opinnoissaan jälkeen jääneille opiskelijoille. Opiskelijahuollon tuen merkitys opiskelijoille koetaan tärkeänä, samoin varhainen puuttuminen poissaoloihin. Mitä nopeammin tilanteeseen reagoidaan, sen parempi opiskelijan kannalta. Keskustelua herätti myös aktiivisten opiskelijoiden ja opinnoissa läsnäolevien opiskelijoiden palkitsemisen tärkeys, aktiivisuuden huomioimisella voidaan motivoida ja sitouttaa opiskelijoita opintoihin jatkossakin; on tärkeä huomioida myös ahkerat opiskelijat ja palkita heitä opintomenestyksestä.

Aiempien opintojen hyväksiluku, opiskelijoiden osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ja T1-tason mukainen valmistuminen eivät työskentelyssä tuottaneet varsinaista laajempaa keskustelua.

#### 10.2.5 Osallistujien palaute

Verkostoitumispäivän päätteeksi jokaiselta osallistujilta pyydettiin lyhyt kommentti verkostoitumispäivän tunnelmista. Minkälaiset tunnelmat päivän työskentelystä ovat päällimmäisenä ja mitä ajatuksia päivästä on herännyt. Kommentit olivat seuraavia:

*”Tosi tärkeitä et pystytään vertailemaan vähän et mitä tuolla on ja mitä meillä on ja tietyt asiat vaikka meidän mielestä on huonot, niin sitten katsotaankin et oho et, miten he oikeen pärjäävät.”*

Peilaaminen ja vertailu muiden toimijoiden työhön ja ajatuksiin tuntui arvokkaalta. Osallistujien kommentteista huomasi, että ajatuksia on herännyt ja uusia ideoita omaan työhön on tullut yhteistyön myötä. Ajatusten ja käytänteiden jakaminen on tuntunut mielekkäältä. Ideoita on tullut päivän työskentelystä omaan työhön.

*”Joo, uusia juttuja mitä pitää viedä näyttöihin liittyen. Harmittaa, kun itse olin osan ajasta pois, jäin osasta keskusteluista pois”*

Lisäksi on ollut hyvä kuulla muiden olevan samojen haasteiden äärellä työssään.

*”Mun mielestä oikeen hyvä päivä ja hedelmällinen silleen et on saanu paljon ideoita mitä voi viedä tonne ja muutenkin ajatuksia ja näitä erilaisia tapoja järjestää ja mitä te ootte kertoneet mitä voi viedä sinne omaan työyhteisöön...tietoo siitä miten muualla tehdään asioita ja se on aina tosiaan kiva kuulla, että on samoja ongelmia joka paikassa.”*

Yksi osallistuja arvioi mitkä yhteisesti jaetut käytänteet mahdollisesti soveltuvat oman opilaitoksen käyttöön ja mitkä eivät. Tarkoitus ei ole saavuttaa täysin samankaltaista toimintaa - se ei ole mahdollista opiskelijoiden yksilöllisyyden vuoksi - mutta vertaistuen myötä löytyy mahdollisesti uusia ideoita ja näkökulmia.

*”Mun mielestä tosi tärkeitä lähteä välillä sieltä omasta mökistä tuulettautumaan ja kuulemaan mitä muualla tapahtuu. Aina siitä saa jotain irti ja aina löytyy jotain kehitettävää mitä meillä ei tehdä ja peilaa omaan yhteisöön et mikä sopii meille ja mikä ei sovi meille.”*

Yksi osallistuja toi hämmennyksen esille siitä, miten eri tavoin samaa työtä voidaan tehdä ja silti saada sama lopputulos ja hän kiteyttikin tämän tosiasian hyvin:

*”Mua taas yllätti se, että niinku saman asian äärellä ja kuitenkin niin paljon tapoja tehdä. Et miten voi olla sitten sama asia kuitenkin niin erilaista”*

Kolme osallistujaa painotti erityisesti myös tilaisuuden onnistumista järjestelyjen puolesta, työskentely koettiin tehokkaaksi.



*”Mun mielestä tosi hyvin organisoitu. Oli tosi hyvä nämä pienryhmät, että ei ole liikaa ihmisiä yhdessä. Silloin saadaan jotain niinku irti ja voi keskustella. Aikataulut ja kaikki tämmöset mun mielestä tosi hienosti järjestetty ja ei ollu et kuka nyt tekee, vaan se oli et näin ja näin nyt tehdään, silloin saadaan tehokkaasti käytettyä aikaa. Kiitos.”*

*”Ihan samaa, mitä aikaisemmin et tosi hienoo, että olette järjestäneet ja hyvin ootte järjestäneet, joten kiitos.”*

Jatkoa toivottiin verkostoitumiselle saman tien päivän päätteeksi:

*”...kiva oli tutustua ja toivottavasti tavataan uudestaan.”*

*”Jatkoa pitäisi saada, että...kuka sitten meistä on seuraava ja olis varmaan tosi hyvä, jos joku kerran vuodessa olis tällaista. En tiedä sitten, kuinka utopistista se on ja miten niinku...mut tosi mahtavaa, että nyt aloititte tän.”*

*”Tosi kiva päivä on ollut teidän kanssa ja saanut paljon uutta pohdittavaa ja ihmeteltävää ja mietittävää ja tosiaan niinku jatkoa nyt sitte olis kiva.”*

Ajatukset olivat yhteneväiset: päivän sisältöihin ja työskentelyn antiin oltiin tyytyväisiä. Ryhmytyöt pienessä ryhmässä ja niiden purkamiset isommalla kokoonpanolla herättivät paljon hyvää, vapaamuotoista keskustelua, jokainen toimija oli avoimin mielin liikkeellä ja jakoi oman organisaationsa käytänteitä. Päivän palautteista heti toteutuksen jälkeen ei noussut selkeitä kehittämiskohteita verkostoitumista ajatellen, mikä on ymmärrettävää, koska verkostoituminen järjestettiin ensimmäisen kerran. Päällimmäisenä ajatuksena osallistujilla tuntui olevan tyytyväisyys ylipäättänsä siihen, että verkostoitumispäivä oli järjestetty ja verkostoitumisessa on saanut olla mukana.

### 10.3 Haastattelutulokset

Verkostoitumispäivän jälkeen aihetta ja verkostoitumisen mahdollisuuksien tutkimista jatkettiin haastattelemalla osallistujia. Jokainen osallistuja halusi osallistua yksilöhaastatteluun, haastattelulupa ja yhteystiedot kysyttiin verkostoitumispäivän päätteeksi. Osallistujat saivat valita haastattelutavan ja jokainen valitsi puhelinhaastattelun kasvotusten tapahtuvan haastattelun sijaan.

Kehittämistyössä käytettiin haastattelumenetelminä teemahaastattelua, puolistrukturoitua menetelmää, avointa haastattelutapaa sekä syvähaastatteluja. Puolistrukturoitu ja avoin

haastattelutapa sopivat haastatteluihin, koska haluttiin selvittää tiettyjen sisältöjen ja aihealueiden merkitys haastateltaville. Avoimessa haastattelumenetelmässä sekä haastattelija, että haastateltava keskustelevat yleisesti annetuista aiheista, aiheet olivat tässä tapauksessa samat aiheisällöt kuin verkostoitumispäivässä. Keskustelua määrittelee osapuolten välinen avoimuus, aktiivisuus ja tasavertaisuus.

Syvähaastattelu toi luottamuksellisuutta käydä jotain teemaa tarkemmin yhdessä haastateltavan kanssa läpi ja tutkimuksessa haluttiin haastateltavien kertovan avoimesti itselleen tärkeistä teemoista, jolloin saatiin mahdollisimman syvälinen ymmärryksen haastateltavan ajatuksista ja kokemuksista.

Haastattelut olivat epämuodollisia ja jokaiselle tarjoutui hyvä mahdollisuus tuoda ajatuksiaan aktiivisesti esille. Keskustelut olivat avoimia ja niissä korostui yleinen keskustelu verkostoitumispäivästä ja tulevasta verkostoitumisesta. Haastateltavia aktivoitiin kertomaan avoimesti ajatuksiaan eli pyrittiin minimoimaan mahdollisuutta haastattelijana tehdä omia oletuksia ja tulkintoja. Jokaisen haastateltavan kohdalla pyrittiin saamaan mahdollisimman syvälinen ymmärrys hänen ajatuksistaan. Mukana oli teemalista, jonka avulla varmistettiin, että jokaisen haastateltavan kanssa käytiin samat aiheet läpi. Teemat olivat samat kuin kehittämispäivän teemat. Kysymysjärjestys vaihteli sen mukaan, miten keskustelu eteni.

Haastattelut toteutuivat kahdeksan henkilön kanssa, alun perin tarkoituksena oli haastatella Omnian ulkopuolisista osallistujista yhdeksän toimijaa. Haastattelupituudet vaihtelivat kahdestakymmenestä minuutista viiteenkymmeneenkahteen minuuttiin. Jokaisen haastattelun alussa varmistettiin uudelleen halukkuus haastatteluun ja haastateltavalle tuotiin esille anonyymius: haastattelu puretaan ja julkaistaan nimettömänä, ilman henkilö- tai organisaatiotietoja. Lisäksi varmistettiin käytettävissä oleva aikataulu haastattelulle ja painotettiin vapaa-muotoista keskustelua ja haastateltavan omia ajatuksia aihealueista. Mielenkiintoisen lisän haastatteluihin toi se, että kaikilla haastateltavilla on laaja kokemus ammatillisen opettajan toimenkuvasta. Tästä oli hyötyä, koska hiljaista tietoa ja kokemuspohjaa oli käytössä paljon. Haastatteluissa pyrittiin saamaan haastateltavia sanoittamaan omaa hiljaista tietämystään. Kehittämistyön haastattelut purettiin jättämällä erilaisia täytesanoja pois ja keskityttiin luokittelemaan ja kokoamaan yksinomaan sisältöjä. Lisäksi lainauksissa joitakin sanoja tai ilmaisuja jätettiin pois, mikäli heräsi epäily haastateltavan henkilöllisyyden paljastumisesta.

Kehittämisideoita tuli hyvin esiin. Haastattelijana haastavinta on haastatella asioista ja työtehtävistä, jotka ovat todella tuttuja itselle ja joista on muodostunut itselle paljon mielipiteitä ja ajatuksia. Aika ajoin oli muistettava antaa haastateltavan tuoda omin sanoin asioita esille, vaikka niistä olikin samaa mieltä tai aiheesta innostui haastattelijana haastattelun edetessä ja ideoiden pulpahdellessa. Haastatteluista sai paljon materiaalia analysoitavaksi ja kokonaisuudessaan haastattelut olivat ammatillisestikin todella antoisia. Sisällöt, jotka jätettiin

litteroimatta, koskivat hetkellistä harha-askellusta arjen haasteisiin tai hieman teeman ulkopuolelle. Etukäteisvalmistelut ja nopea reagointi keskustelun ohjauksessa sekä verkostoitumispäivässä, että haastatteluissa varmistivat sen, että keskustelut eivät keskittyneet esteisiin ja haasteisiin omassa työssä, vaan pääosin uuden ideointiin ja yhteiseen kehittämiseen. Verkostoitumisen tuloksena voi mainita sen, että haastatteluissa moni haastateltava esitti kysymyksiä Omnian hius- ja kauneudenhoitoalan yksikön toiminnasta eli yhteistyö jatkuu edelleen. Kynnys ajatusten vaihtoon on pieni, kun on tavattu ja toimittu yhteisessä verkostossa.

Haastatteluissa pyrittiin objektiivisuuteen, tosin epäilen sellaisen olevan sataprosenttisen mahdollista, kun olen itsekin toiminut pitkään ammatillisena opettajana kauneudenhoitoalalla. Kolme haastateltavaa olivat lisäksi tuttuja jollain tavalla: opiskelu- ja työtovereina. Tästä oli toisaalta etua haastatteluissa heidän osaltaan: haastatteluissa käynnistyi nopeasti tehokas teemojen purku.

Eskolan ja Suoranta käsittelevät objektiivisuuteen pyrkimystä ja mainitsevat esimerkkeinä kaukana pysymisen haastateltavista eli ei tulisi kertoa itsestään haastateltaville ja kaikki haastattelut tulisi olla samanlaisia (Eskola ja Suoranta 2014, 17). Haastateltavat tiesivät minun olevan kauneudenhoitoalan ammatillinen opettaja ja ne haastateltavat, jotka eivät minua olleet aiemmin tavanneet, tutustuivat minuun työskentelyn aikana verkostoitumispäivänä. Haastattelut olivat vapaamuotoisia ja pääasiallisena sisällön tuottajana toimi itse haastateltava annettujen teemojen puitteissa. Haastattelut ja niiden kulku eivät olleet sisällöltään, saati järjestykseltään täysin identtisiä, koska aiheiden kautta haluttiin saada syvällisempää ymmärrystä haastateltavien ajatuksista. Aiheet olivat täysin samat kuin verkostoitumispäivän aiheet olivat. Haastatteluista muodostui osittain uudet teemat haastateltavien kokemusten mukaan.

Alkuperäisenä aiheena verkostoitumispäivässä olivat työelämäyhteistyö, työssäoppiminen ja sen ohjaus sekä näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat. Nämä olivat teemahaastatteluidenkin kolme pääaihetta, näillä teemoilla haastattelut alkoivat. Kaikki haastattelut tallennettiin ja litteroitiin ja sisällöistä muodostettiin osittain uudet teemat, jotka ovat työpaikkojen riittävyys työelämäjaksoilla, opiskelijoiden työelämäjaksot, näytöt ja arviointi sekä opetus.

Yksilöhaastatteluissa jokaiselta haastateltavalta kysyttiin toiveita, mitä voisimme tehdä yhdessä verkostona, *ajattelematta mitään rajoitteita tai tavallisia arkihaasteita* opetus- ja ohjaustyössä. Kysymyksenasettelulla pyrittiin saamaan haastateltavien ajatuksia enemmän arjesta irti ja kannustaa haastateltavia pohtimaan miten voisimme saavuttaa yhteistä tietämystä, jakamaan osaamista ja erityisesti luomaan uusia toimintapoja ja -malleja. Ideointi palvelisi työelämäyhteistyötä, opiskelijoiden ohjausta sekä omaa työssäjaksamista.

Haastattelujen kysymykset olivat:

- Mitä me ammatilliset opettajat voisimme tehdä yhdessä poissulkien arkihaasteet?
- Toiveet verkostotoiminnan jatkoa ajatellen?
- Millaisia ajatuksia ja kokemuksia verkostoituminen toi?
- Jäikö jokin aihe mielestäsi käsittelemättä tai liian vähäiselle käsittelylle?

Kaikissa haastatteluissa tuli todella vahvasti ja selkeästi esille kuinka ammatilliset opettajat kaipaavat ajatusten vaihtoa ja yhdessä ideointia ja nimenomaan verkostossa. Muiden oppilaitosten ammatillisten opettajien kokemuksia ja ideoita kaivataan. Jokainen haastateltava koki yhteistyöpäivän edelleen samoin kuin heti päivän päätteeksi: se oli tuonut intoa ja tyytyväisyyttä eri tavoin. Muutokset työnkuvassa ja opintojen ohjauksessa ovat olleet jokaisessa organisaatiossa suuria, joten vertaistuen tarve on korostunut.

Haastatteluissa kartoitettiin myös, jäikö jokin teemoista mietityttämään tai jäikö mahdollisesti jonkun tietyn aihealueen työskentely kesken ja jäikö jokin aihe haastateltavan mielestä käsittelemättä ja tiedusteltiin lisätoiveita tulevaan alueelliseen verkostoitumispäivään, jotta nämä toiveet voidaan välittää seuraavalle koulutuksen järjestäjälle, joka verkostoitumispäivän toteuttaa.

Muutokset aiempaan kansalliseen opetussuunnitelmaan ovat herättäneet paljon keskustelua eri oppilaitoksissa ja opettajien keskuudessa. Verkostoitumispäivässä ja edelleen haastatteluissa osa opettajista pohti, miten jokin opetussuunnitelmassa mainittu yksittäinen asia tulisi tulkita ja miten eri tavalla sitä tulkitaan koulutuksen järjestäjien ja ammatillisten opettajien keskuudessa. Tämä on tuttu ja yleisesti tiedetty prosessi ammatillisten opettajien keskuudessa, kun opetussuunnitelmat uudistuvat. Myös arvioinnit herättivät todella runsaasti keskustelua sekä verkostoitumispäivässä ja haastatteluissa. Haastatteluista esille nousseet teemat olivat osittain samoja kuin verkostoitumispäivässä, mutta eri painotuksin.

Yksilöhaastattelujen yhteydessä kaikki haastateltavat olivat edelleen sitä mieltä, että päivä oli hyvä ja antoisa ja verkostoitumiselle toivotaan ehdottomasti jatkuvuutta. Osallistujat pitivät arvokkaana sitä, että muiden toimijoiden kanssa sai jakaa ajatuksia ja toimintamalleja. Päivän sisältöjä oli paljon, joten oli tärkeää, että joku kirjasi aiheita ja tuloksia ylös. Yhteenvedot lähetettiin osallistujille jälkikäteen sähköpostitse. Moni myös mainitsi valittujen pedagogisten menetelmien palvelleensa päivän toteutusta hyvin ja tarjottu ruokailu sekä päivän päätteeksi tarjotut hemmotteluhoidot Omnian Oppivat Kädet Aurinko-

kivessä tuntuivat mukavalta lisältä. Muutama haastateltava ilahtui tiedosta, että Aurinkokiveen otetaan opiskelijoita työpaikalla järjestettävään koulutukseen muistakin oppilaitoksista ja he aikoivat viedä tätä tietoa omille opiskelijoilleen ja kollegoilleen.

Moni haastateltava toi esille sen, että verkostotoiminnan jatkuvuudella ja useammalla tapaamisella tutustuttaisiin toimijoiden kesken enemmän ja kyettäisiin työskentelemään paremmin seuraavalla tasolla, jolloin voidaan aikaansaada konkreettisia, yhteisiä tuotoksia. Osallistujat kokivat saaneensa päivästä ammatillisesti paljon irti ja ammatillisilla opettajilla on paljon annettavaa toisilleen. Muutama kuvaili oloansa toiveikkaaksi päivän jälkeen; kollegojen vertaistuki ja näkemysten vaihtaminen koetaan erittäin tärkeäksi.

*”En usko, että kellään on kaikki ihanasti ja kaikilla on ihan näitä samoja haasteita. Aina jutteleminen ja jakaminen on tosi tärkeä ja iso juttu”*

*”Mitä enemmän ihmiset uskaltaa puhua haasteista ja huomaa et toisillakin on, niin se on aina vaan hyväksi”*

*”Musta oli vain tosi kiva kuulla kaikkien ihmisten ajatuksia ja niitä asioita, mitä eri oppilaitoksissa oli erilaisissa tavoissa toimia”*

*”Ettei jokainen ole siellä omassa poterossaan eikä jaeta”*

Osallistujat kiittelivät muiden osallistujien avoimuutta päivän työskentelyssä. Tämä kokemus oli Omnian toimijoidenkin osalta sama: oli upeaa, kuinka avoimesti ja vuorovaikutteisesti hius- ja kauneudenhoitoalan ammatilliset opettajat toimivat verkostopäivän yhteisissä aiheissa. Moni haastateltavista kertoi vieneensä päivän sisällöistä ja keskusteluaiheista tietoa kollegoille omissa organisaatioissaan, osa ei ollut tätä vielä ehtinyt tehdä, mutta aikoivat informoida päivästä ja esille tulleista käytänteistä omaa tiimiänsä. Yksi haastateltava kuvaili omaa ja kollegojen innostusta päivästä seuraavalla tavalla:

*”Työkavereiden kanssa tunniksi jäätiin ihan omalla ajalla keskustelemaan tuoreeltaan et sovittiin, ku yhteenvetojuttu vielä tulee, lähetetään muille työkavereille”*

Verkostoitumispäivien tiheyden toivottiin olevan joko kerran tai kaksi kertaa vuodessa. Työskentelyn teemat toivottiin olevan myös etukäteen valmiina, kuten ne olivat ensimmäisessä verkostotapaamisessa. Näin mahdollistuu tehokas työskentely. Moni haastateltava muisteli haastattelun aikana huomionsa siitä, kuinka erilaisia toteutuksia ammatillisilla

opettajilla on, ja sen vuoksi opettajat tarvitsevat toisiaan: voimme ideoida yhdessä erilaisia käytänteitä ja saada toisiltamme uusia, arvokkaita näkökulmia työhömmme.

Muutama haastateltava mainitsi olevan tärkeää tavata toisia ammatillisia opettajia, koska sen koetaan auttavan työssäjaksamisessa. Monia huoletti se, että jatkuvuutta verkostoitumiseen ei saada, koska haasteina ovat ajankäyttöongelmat ja kiireet päivittäisissä työtehtävissä, joten toiveena on saada riittävän hyvissä ajoin tieto seuraavasta verkostoitumispäivästä, jotta siihen osallistuminen on mahdollista järjestää.

Yhteistyön jatkuvuutta toivottiin myös virallisen verkostoitumisen ulkopuolella:

*”Ei tarvi jäädä siihen, että vaan tavataan kerran vuodessa, saa laittaa sähköpostia ja olla yhteyksissä. Voidaan viestitellä ja soitella heti, miten ootte ratkaissut tän”*

Omalla kohdalla yhteyttä on tullut otettua verkostoitumispäivän jälkeen tavallista helpommin oman organisaation ulkopuolisiin ammatillisiin opettajiin ja olen huomannut muidenkin toimijoiden rohkaistuneen toimimaan samoin. On helpompi soittaa tai laittaa sähköpostia kollegalle toiseen oppilaitokseen, kun olemme jo tavanneet ja työskennelleet yhdessä. Ideointia ja ajatusten vaihtoa on jatkunut virallisen verkoston ulkopuolellakin.

### 10.3.1 Työpaikkojen riittävyys työpaikoilla järjestettäviin koulutuksiin

Verkostoitumispäivässä osallistujien keskuudessa heräsi keskustelua työpaikkojen riittävydestä koulutuksessa oleville opiskelijoille. Nykyinen suuntaus opinnoissa on vahvasti se, että opiskelijat osoittavat ammattitaitovaatimukset työpaikoilla, aidoissa työolosuhteissa ja asiakastöissä ja työelämäjaksot ovat lisääntyneet. Koulutuksen järjestäjillä on omat työsalit osamisen kartuttamisessa ja asiakaspalvelutunteja opinnoissa kerrytetään ennen työelämäjaksoja. Vertailua tuli sen suhteen, moniko koulutuksen järjestäjä järjestää opiskelijoiden ammattitaidon osoittamista eli näyttöjä oppilaitoksen työsalityöskentelyn yhteydessä, asiakaspalvelutunneilla, ja kuinka paljon pyritään saamaan opiskelijoiden näyttöjä tehtäväksi työelämässä. Asiaan vaikuttaa suuresti työpaikkojen riittävyys ja opiskelijoiden erilaiset taustat. Keskustelu jatkui haastatteluissakin.

*”Hyvät paikat ovat kiven takana”*

Moni haastateltava toi esille tavallisimmat ongelmat opiskelijoiden työelämäjaksojen suhteen: opiskelijalla ei ole riittävää kielitaitoa, työaikojen noudattamisessa on haasteita, työpaikoilla koetaan, että opiskelijoiden perustaidot eivät ole vielä riittävällä tasolla jne. Erittain monella hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisella opettajalla on haasteita löytää opiskelijoille soveltuvia työpaikkoja. Työpaikkoja ei ole riittävästi tai opiskelijoiden tuen tarpeet

karsivat jo osan työpaikkamahdollisuuksista, koska kaikissa työpaikoissa erityisen tuen tarpeita ei voida huomioida tarjoamalla riittävästi käytännön tukitoimia opiskelijoille.

*”Työpaikat ovat varovaisia ottamaan opiskelijoita vastaan, kun eivät tiedä mitä saavat”*

Haastateltavista usea pohti sitä, voisiko opiskelijoiden työpaikoista muodostaa jonkinlaisen yhteisen tietokannan eri koulutuksen järjestäjien yhteiseen käyttöön, tietopankin, johon kirjataan työpaikat, joiden kanssa yhteistyötä tehdään. Monella oppilaitoksella on omat tietokannat esimerkiksi Wilmassa, johon kirjataan kaikki työpaikat, joissa opiskelijat koulutusopimuksella ovat olleet.

*”Meillä aina mietitään et laitetaan ylös mikä paikka on hyvä, mutta silti oisko yhtenäinen pankki, johon laitettaisiin paikkakuntien mukaan hyvät paikat. Tietoa hyvistä työpaikoista olisi hyvä saada.”*

Tällaiseen keskusteluun tarvitaan mukaan koulutuksen järjestäjien päättäviä tahoja. Tietosuoja laki myös askarruttaa. Haasteena on myös se, että suuremmissa oppilaitoksessa ei välttämättä osastokohtaisestikaan tiedetä, millaisina ajankohtina jossakin tiettyssä työpaikassa on opiskelijoita ollut koulutusopimuksella. Joillakin yksittäisillä ammatillisilla opettajilla on oma työelämäverkosto jota ei välttämättä halua jakaa muiden kanssa, eivätkä kaikki pienet työpaikatkaan välttämättä halua tehdä monen eri opettajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyötä, koska erilaiset säännöt ja ohjeistukset kuormittavat.

Pääkaupunkiseudulle tarvittaisiin lisää oppilaitosten omia työssäoppimiskeskuksia. Tällä hetkellä oppilaitosten ylläpitämiä työssäoppimiskeskuksia on muutama, mutta ei riittävää määrää. Näihin työssäoppimiskeskuksiin voivat hakeutua opiskelijat eri oppilaitoksista yli kuntarajojen. Eräs haastateltava pohti, voisiko tällaisen työssäoppimiskeskuksen perustaa myös verkostossa, yhteistyössä useamman koulutuksen järjestäjän kanssa.

*”Olis joku yhteinen työssäoppimispaikka missä opiskelijat oikeasti pääsevät töitä tekemään ja osaamista näyttämään ja että arviointi toteutuu niin kuin sen kuuluu toteutua. Vois olla joidenkin oppilaitosten yhteinen, mutta vois ajatella, että sinne voisi tulla muistakin oppilaitoksista opiskelijoita”*

Muutama haastateltava pohti kauneudenhoitoalan tilannetta tulevaisuudessa, häviääkö hoitolapuoli? Kaikki opiskelijat eivät voi ryhtyä yrittäjiksi ja kun työpaikat ovat pieniä, työelämäjaksojen riittävyys huolettaa.

### 10.3.2 Opiskelijoiden työelämäjaksot

Moni haastateltava toi esille sen, että työnantajat, opiskelijat ja oppilaitokset hyötyisivät yhteisen työssäoppimisen eli työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelusta. Mukana verkostoitumispäivässä olleilla oppilaitoksilla ja opettajilla on paljon yhteisiä työpaikkoja opiskelijoille ja suuntaus ammatillisissa opinnoissa on merkittävän osuus työssäoppimista opiskelujen aikana.

Oppilaitokset, jotka ohjaavat samoihin työpaikkoihin opiskelijoitaan, voisivat kehittää yhteiset, kaikkien käytössä olevat mallit ja ohjeet työpaikalla toimimiseen opiskelijan roolissa. Tällä hetkellä jokaisella oppilaitoksella on omat ohjeistuksensa opiskelijoille ja työnantajille ja sen tiedetään kuormittavan työnantajia ja työpaikkaohjaajia työpaikoilla. Työpaikoilla menee aikaa ja energiaa varmistella eri oppilaitosten edustajilta työelämäjaksoon kuuluvia lomakkeita ja ohjeistuksia.

*”Se olis totta kai ihanteellista semmoinen juttu, että nää säännöt olisivat yhteiset ja samat. Nää raamit helpottais työnantajia. Olen vähän huolissani työnantajista, koska niille ei makseta mitään”*

Aina kun työntekijä eli opiskelija työpaikalla vaihtuu, työpaikkaohjaaja joutuu perehtymään kyseisen opiskelijan oppilaitoksen lomakkeisiin ja käytänteisiin. Samaan aikaan työpaikalla voi olla monista eri oppilaitoksista opiskelijoista, joten ohjeistusten ja lomakkeiden määrä voi olla suuri ja toisistaan poikkeavia. Moni haastateltava tiedosti työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien haasteet erilaisten ohjeiden suhteen ja aihealuetta haluttaisiin kehittää yhdessä. Sekin varmasti jo auttaisi työelämää, kun tällaista yhteistyötä tekisi edes osa oppilaitoksista. Ei myöskään ole välttämättä kaukaa haettua, että tulevaisuudessa yksittäisiä opettajia voi toimia samaan aikaan eri organisaatioissa ammatillisissa työtehtävissä. Kun organisaatioiden väliset käytänteet ovat edes joiltakin osin yhteneväiset, työvoiman siirtyminen niiden välillä on vaivatonta.

*”Et olis sama järjestelmä, et ei olis erilaista lippulappuu. Suht samanlaiset lomakkeet liittyen niihin työpaikoilla oppimiseen ja näytön suunnitteluun ja mä näkisin et kaikki olis yhdet ja samat. Se helpottais kaikkia et ei tarte erikseen selittää et mä oon tästä koulusta ja meillä on tää. Mun mielestä meidän pitää lähteä tällaiseen palvelevampaan kulttuuriin. Meillä olis tällaiset ja ne pätee joka paikkaan”*

*”Periaatteessa ku meillä on kaikilla nää samat säännöt koskien ruokkista ja taukoja ja mitä ikinä. Ne säännöt on samat varmaan, ne ei oppilaitoskohtaisesti muutu. Siinä vois*



*olla joku sellainen. Käytösateriaali ikään kuin miten tää homma toimii niin jokaisella ei tulis erilaista lippulappu et tässä olis nää kaikki peruspelissännöt ja siinä vois olla sit vaikka kaikkien logot”*

Eräs haastateltava toi esille alakohtaiset työpaikkaohjaajakoulutukset pääkaupunkiseudulle, jolloin oppilaitokset tekisivät yhteistyötä yrityksiin päin. Tämä olisi hyvä toteutus työpaikkoja ajatellen: alueellisesti yhteisten sääntöjen ja lomakkeiden lisäksi vietäisiin yhteistyötä vielä pidemmälle järjestämällä yhteistyössä työpaikkaohjaajien koulutuksia.

*”Miksi ei voisi miettiä pk-seudulla yhteisiä työpaikkaohjaajakoulutuksia. Yhteistyötä alakohtaisesti. Oppilaitokset yhteistyössä hoitaa yhteisiä paikkoja”*

Vaikka moni oli samaa mieltä ja kaipasi yhteisiä pelisääntöjä opiskelijoiden työelämäjaksoille, niin haasteena yhteisille tuotoksille on se, että niiden tekeminen vaatii paljon aikaa ja niiden sisällöistä voi olla haastava saada täysin yhteistä näkemystä. Kaksi haastateltavaa pehmensikin toiveita:

*”Joitakin toimintamalleja voitais ehkä yhdenmukaistaa, koska samoilla työpaikoilla käydään”*

*”Olis hyvä et jollain tavalla olis samat systeemit”*

Yksi haastateltavista oli huolissaan siitä, että työelämäjaksot eivät joissakin oppilaitoksessa periaatteessa ole opiskelijoille pakollisia. Vaikka oppilaitoksiin painottuvat harjoitte-  
lut ja näyttöjen teot voivat monissa tilanteissa olla hyvä vaihtoehto opintojen etenemiseen ja riittävän erityisen tuen antamiseen opiskelijalle, herää huoli liian vähäisestä työelämäkokemuksesta opintojen aikana.

*”Kohtahan ne ei mee töihin enää ollenkaan, kun näytöt tehdään koululla!”*

Työelämäyhteistyöpäivää toivoivat monet haastateltavat. Työelämäyhteistyöstä osalla oppilaitoksista ja opettajista on enemmän kokemusta kuin toisilla ja verkostopäiviin toivottiin työelämän edustajia mukaan. Kutsu työelämäntoimijoille oli kehittämistyön alkuvaiheessa pohdinnassa, mutta aihe hylättiin, koska todettiin aikataulujen tulevan vastaan yhden toteutuspäivän osalta muiden aihesisältöjen vuoksi. Työelämäyhteistyö on niin laaja aihe, että siihen on hyvä varata erillinen kokonainen päivä. Aihe olisi todella tärkeä, jotta keskustelua ja yhteistä kehittämistä saadaan työelämän edustajien kanssa ylläpidettyä.

*”Seuraavana työelämäyhteistyöpäivä, johon kutsutaan työnantajia pari tai kuinka monta sitten pääsisi ja olisi heidän kanssaan ajatustenvaihtoa siitä, mitä koulujen olisi hyvä huomioida heidän ohjauksessa ja miten työelämäjaksoa sijoitellaan suhteessa siihen minkä verran asioita on opittu ja he kuulisivat realiteetit meiltä koulumaailmasta. Sellainen olisi hyvä.”*

*”Esimerkiksi työelämäyhteistyö yksinäänkin voisi olla kokonaisen päivän aihe”*

*”Työelämän kanssa pitäisi saada enemmän aikaiseksi keskustelua. Työelämää pitäisi kutsua enemmän yhteisiin foorumeihin meidän kanssa.”*

### 10.3.3 Näytöt ja arviointi

Näyttösisällöt ja näyttöjen toteutustavat tuntuivat edelleen mietityttävän. Tämä oli työpaikkojen riittävyyden jälkeen toiseksi eniten ajatuksia herättävä aihe yksilöhaastatteluissa. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että heillä näytöt toimivan hyvin, koska työelämäjaksot valmistellaan hyvin.

*”Näytöistä työpaikoilla niin ne toimii ja ne toimii hyvin siksi, että ollaan valmisteltu nää opiskelijat samoin ku työpaikkaohjaajat”*

Näyttösisällöt ja näyttöjen määrät ammatillisissa tutkinnon osissa todettiin jo verkostoitumispäivässä olevan erilaisia oppilaitosten välillä, yksi haastateltava pohti näitä erilaisuuksia ja nimenomaan sitä, miten toisessa oppilaitoksessa opiskelijat voivat tehdä vain yhden näytön/työsuorituksen per tutkinnon osan. Eperusteiden erilainen tulkinta käytännössä pohdituttaa. Erilaiset toteutustavat kaipaavat vielä yhteistä keskustelua.

*”Mä ymmärrän sitä kantilta et, ku lukee monikossa et miksi sitten lukee monikossa? Mun mielestä perusjuttu on tää monikko ja siitä pitäis aloittaa. Pitäis olla kyllä enemmän tasalaatuista myös näissä näytöissä.”*

Kaksi muuta haastateltavaa toi esille näyttösisältöjen samankaltaisuuden tarpeen.

*”...ja näytöt olisi ihan suht samat tai suht -sanankin jättäisin pois”*

*”mutta mun mielestä ne näytöt...se helpottais ihan hirveästi jos nää olis valmiit et tässä lukee et tee tätä ja tätä ja tätä ja se olis ihan samaa koko maassa.”*

Toisaalta näyttöjen samankaltaisuuden vaatimukset tuntuivat joidenkin haastateltavien mielestä hassuilta. Tämä tarkoittaisi sitä, että työpaikkojen tulisi olla samankaltaisia palvelu- ja laitevalikoimiltaan ja se vuorostaan tuo haasteita työpaikkojen sopivuuteen näyttöjen suorittamiseen. Samankaltaisuuksiin toki päästäisiin oppilaitosnäytöillä, mutta sillä valinnalla ei huomioitaisi nykyisiä suuntauksia saada opiskelijoille kokemuksia laajasti työelämästä jo opintojen aikana.

Ammatilliset opiskelijat osoittavat hius- ja kauneudenhoitoalalla mittavissa määrin osamista käytännön työtehtävien kautta. Ajalliset erot vaihtelevat arkikäytänteissä suuresti. Sisällöllisesti samat näytöt eivät olisi kovin työelämälähtöisiä, vaan opettaja- ja oppilaitoslähtöisiä. Kaksi haastateltavaa kiteytti asian seuraavalla tavalla:

*”Toisaalta näytöt pitäisi olla lähellä arkitoimintaa eikä väkisillä tehtyjä. Eihän se saa olla niin virallinen sieltä arjesta, sieltä tulee, mitä tulee. Työpaikkakohtaisia sitten et mitä siellä voidaan näyttää. Just arvioitiin silleen et puoli jaksoo oli näyttöä mikä ei ollut yhtään hullumpi juttu. Jos kuitenkin on selvitty työtehtävistä ja pystytään hoitamaan työt, niin kyllä silloin kaikki pitäisi olla ok”*

*”Ne on tämmösiä oikeita asiakaskohtaamisia ja palvelutilanteita et siinä ei oo mitään lavastettua, että otetaan joku malli ja tehdään sille mallille viis työtä mitä voidaan yhdistää ja se ei oo asiakaslähtöinen työ ollenkaan”*

Osa haastateltavista toi esille sen, että opetussuunnitelmissa, toteutustavoissa ja näyttöjen suunnittelussa tulee olla tulkinnanvaraa ja joustavuutta. Kaksi haastateltavaa kiteytti ajatuksensa näin:

*”Tulkinnan varaa opetussuunnitelmassa on oltava, sitoo muuten liikaa, siitähän tulisi monisivuinen romaani, jos kaiken purkaa”*

*”Sitten kun mennään siihen tämmöseen et mitä tehdään ja kuinka monta hoitoa se on mahdotonta mun mielestä määrätä”*

Keskustelujen runsaus näytöistä ja erityisesti näyttösisällöistä osoittaa sen, että aihe luultavasti valikoituu jatkotyöskentelyn sisällöksi seuraavissa verkostotapaamisissa. Opiskelijoiden tekemät näytöt ja näyttöjen työtehtävien sisällöt voisivat olla yksinomaan joskus verkostotyöskentelyn ja yhteisen tapaamisen aihealue - tällä varmistettaisiin riittävä ajatusten vaihto aiheesta. Tarkemmat vertailut käytännön toteutuksissa voisivat auttaa muodostamaan mahdollisia yhteisiä käytänteitä tai ainakin ymmärrystä toisenlaisista tavoista

toteuttaa ja vastaanottaa opiskelijoiden ammattiosaamisen näyttöjä. Osallistujat voisivat esitellä yksityiskohtaisia opintopolkuesimerkkejä eri opiskelijoiden opintopoluista: mitä tutkinnon osia on valittu, kuinka monta näyttöä on tehty, miten ne on toteutettu työpaikkojen suhteen ja millaisia näyttösisältöjä opiskelijat ovat tehneet eri tutkinnon osissa. Toisaalta näyttösisällöt ja toteutustavat ovat erilaisia oppilaitoksen sisälläkin eri ammat-  
tiopettajien ohjauksessa olevilla opiskelijoilla - ehkä juuri sen vuoksi keskustelun jatkami-  
nen on hyvä asia, käytänteitä ja mahdollisuuksia opiskelijoiden näyttöjen toteutuksissa on lukuisia.

Aihe jäi näin jälkikäteen tarkasteltuna kesken, vaikka kukaan haastateltavista ei asiaa näin ilmaissut. Joillekin osallistujille saattoi jäädä epäselviä käsityksiä siitä, miten näyttöjä käytännössä ja työelämäyhteistyössä on otettu vastaan. Haastattelussa tulleet kysymykset osoittavat epäselvyyksiä vielä olevan. Voi olla niinkin, että kun kuulee yhtäkkiä täysin eri-  
laisista käytänteistä, menee tiedon sulattamiseen oma aikansa, varsinkin kun kuulee mo-  
nelta taholta omasta työskentelytavasta ja omasta organisaatiosta poikkeavia käytänteitä. Erovaisuudet olivat joissakin yhteisissä aihealueissa suuria, jolloin työskentely on jatkuvaa  
informaatiotulvaa ja uuden tiedon vastaanottamista. Yhden päivän aikana ei ehdi käsitellä  
useita aiheita kovin yksityiskohtaisesti.

Näyttöjen arvioinneista tuli haastatteluissa paljon ajatuksia. Moni opettaja on huolissaan  
arvioinnin tasalaatuisuudesta ja siitä, millä tasolla opiskelija voi ja saa suoritettua eri tut-  
kinnon osia. Monet opettajat pohtivat kuinka Eperusteita voi käytännössä koulutuksen jär-  
jestäjät ja kollegat tulkita hyvin eri tasoisesti opintojen ohjauksessa.

*”Tässä on hirveästi tulkinnan varaa ja epäselvää. Tässä voi mennä todella, todella ma-  
talalla tasolla”*

Toinen haastateltava pohti myös vähimmäisvaatimuksia opintojen suorituksissa.

*”Haluan pitää kiinni siitä et tää ei oo mikään kirjekurssi et tykitetään vaan kaikenmaa-  
ilman näyttöjä et tulee kaikenmaailman kosmetologeja. Jotain tulee myös vaatia”*

#### 10.3.4 Opetus

Haastateltavat toivoivat selkeästi opetuksen kehittämistä yhdessä muiden oppilaitosten kolle-  
gojen kanssa. Eri tutkinnon osia nimettiin ja kerrottiin mitä haasteita niissä on ja toiveita  
mainittiin, miten niitä halutaan yhdessä käsitellä. Ammatillisen koulutuksen reformin tuomien  
rahoitusleikkausten vuoksi opetustuntien määrät ovat aika ajoin vähäisiä ja huoli on kova,  
mitä sisältöjä annetuissa aikaraameissa voidaan ja ehditään opiskelijoille opettaa ja millä me-  
netelmillä kollegat ovat eri tutkinnon osien sisältöjä toteuttaneet.

Usea haastateltava toi esille sen, että opetustunteja on oltava riittävästi opiskelijoiden ohjaukseen ja varsinaiseen opetustyöhön. Työelämäyhteistahoilta tulee välillä palautetta liian vähäisestä osaamistasosta, kun opetusta on annettu liian vähän. Osaamisen tason vaatimukset ovat kuitenkin samaan aikaan nousseet eri tutkinnon osissa. Aiemmassa opetussuunnitelmassa opiskelija kykeni saavuttamaan T1 -tason ohjattuna ja tuettuna, mutta nykyään T1 -tasoa on nostettu. Opiskelijan tekemä näyttö on työelämälähtöinen eli sen tulee olla itsenäisesti suoritettu, myyntikelpoinen työ. Opettajat ovat kokeneet haasteita kuluneen vuoden aikana, kun ovat yrittäneet saada laajoja sisältöjä ja riittävää oppimista aikaiseksi aiempaa pienemmissä ajanjaksoissa ja tämä on ollut vaativaa myös ammatillisen koulutuksen opiskelijoille. Opetussisältöjä ja menetelmällisiä ratkaisuja halutaan ideoida ja kehittää yhdessä muiden oppilaitosten opettajien kanssa.

*”Kun resurssit vaan hupenee ja ihmiset väsyvät, tulisi miettiä eri tutkinto-osien opetusmenetelmiä ja painopisteitä. Mikä on perusosaamista, mitä tulee hallita ja mikä on sellaista nice to know, että ei yritetä kaikkea mahdollista perustutkintoon. Mitkä ovat ne painotukset ja kun jokainen oppilaitos miettii omiaan, painopisteet voivat olla hyvin erilaisia. Olisi syytä ehkä tarkastella niitä yhteisesti”*

Erityisesti kauneudenhoitoalalla haasteena on oppikirjojen ja opetusmateriaalin vähäisyys. Jokainen opettaja tekee omat materiaalisensa; joissakin oppilaitoksissa voi olla opettajien kesken yhteisiä materiaaleja käytössä, joissakin ei. Hiusalalla haasteena voi olla myös joidenkin opetusohjelmien maksullisuus ja sen myötä mahdollisuus hyödyntää niitä opetustyössä.

*”Jos on jotain hyviä ohjelmia, hyväksi todettuja niin olisi kovin hienoa saada infoa näistä ja kirjoista”*

*”Voisiko materiaalin jako laajeta koulujen väliseksi?”*

*”Olisi hirveen hyvä et keskitytään seuraavalla kerralla opetukseen, erilaisista opetusmenetelmistä, erilaisesta oppimisesta ja sen järjestämisestä”*

*”Millaisia hyviä tehtäviä, miten asioita järjestetään opetuksellisesti? Saisi kuulla ideoita ja muiden hyviä juttuja. Kun resursseja on vähennetty. Miten OPS-uudistus on vaikuttanut opetukseen, teorian supistamiseen, onko vaikuttanut opetussisältöihin?”*

Moni haastateltava toivoi sekä opettaja-, että opiskelijavaihtoja koulujen välillä: opiskelijat voisivat suorittaa joitakin tutkinnon osia toisessa oppilaitoksessa kokonaan tai osittain ja opettajienkin vaihto keskenään eri oppilaitoksien välillä tuntui mielekkäältä yhteistyötavalta. Monen haastateltavan mielestä tuntuu oudolta, että eri oppilaitosten opettajat eivät tee

enemmän yhteistä suunnittelua siinä, että tarkastelemme ajanjaksoja, milloin mahdollisesti useammalla oppilaitoksella alkaa samaan aikaan saman tutkinnon osan opetus. Yhteisen suunnittelun kautta saataisiin hyödynnettyä ne tahot, luennoitsijat ja opettajat, jotka omaavat vahvaa ammattitaitoa tietyissä asioissa. Esimerkkeinä haastatteluissa nousivat esille mm. kosmetiikan kemian opinnot ja opintojaksoista Myyntityö ja asiakaslähtöinen palvelu hius- ja kauneudenhoitoalalla - kaikille hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijoille pakollinen opintojakso sekä Kylpylähoitopalvelut.

*”Miksei siellä vois olla tällasta opiskelijavaihtoa niinku oppilaitosten välillä et nähtäs vähän muuta tai tehtäis jotain projektia yhdessä”*

*”Voitasko me jollain tavalla tehdä just yhteistyötä esimerkiksi SPA -osiot, kun on monta oppilaitosta jotka on kuitenkin pieniä ja ei pysty kaikkia tarjota. Esimerkiksi voisko sen SPA -osion jollain tavalla ajoittaa yhtäaikaisesti, kun teillähän on Omniassa tosi hienot puitteet siellä et pystytäänkö me käyttää niitä teidän tiloja tai olla mukana”*

Yksi haastateltava nosti esille mahdollisen yhteistyömahdollisuuden ammattikorkeakoulun kanssa, koska muun muassa Laureassa hänen mukaansa ollut opintojaksoissa hyviä luennoitsijoita. Voisivatko ammatilliset opiskelijat mahdollisesti olla näissä joskus mukana? Tämä oli hyvää ideointia ilman rahoitusmallien tuomia esteitä.

Opettajien työelämäjaksot olivat aihe, joka haastatteluissa tuli esille. Työelämä kaikilla ammattialoilla kehittyy, muuttuu ja jotta opettajat pysyvät muutoksessa mukana, olisi toivottavaa saada mahdollisuuksia työskennellä oman organisaation ulkopuolellakin eri yritysissä.

Lisäksi moni haastateltava toivoi yhteisten luennoitsijoiden hyödyntämistä oppilaitosten välillä sekä yhteistyötä kielten opinnoissa. Ammatilliset opettajat toivoivat yhteistä kieli- kylpyä, olisi se sitten päivän tai viikon mittainen ja ylipäättänsä ideointia miten suomenkielisille opiskelijoille saataisiin alakohtaista ruotsin opetusta kehitettyä ja ruotsinkielisille opiskelijoille vastaavasti suomenkielistä asiakaspalveluharjoitusta.

## 11 Alueellisen verkostoitumisen jatkokehittäminen

Verkostoitumistoimintaan osallistuneet toivoivat verkoston toiminnan jatkuvuutta ja toiveita työskentelyaiheiksi tuli selkeästi esille. Sisältötoiveiden lisäksi osa haastateltavista nosti esille erilaisia työskentelytapoja verkostoitumisen suhteen. Verkostoitumispäivän ei tarvitse aina

olla osallistujien kesken tapahtuva fyysinen kokoontuminen, vaan toimintaa voi olla vaikka videopalaverin muodossa.

*”Webinaari joka perustetaan, joku istunto. Sinne on tuotu erilaisia aiheita, ei tehtäis kauheen raskaita. Niihin vois tuoda etukäteen niitä aiheita, haasteita ja onnistumisia ja purkaa siinä”*

*”Tietysti aina ihaninta kun tavattaisiin sillai face to face et oisko se kerran vuoteen niin ja olisko se joku zooming -juttu sitten toinen”*

Kevät 2020 on tuonut jokaiselle toimijalle valmiuksia erilaisille virtuaalikokoontumisille. Virtuaalikokoontumiset ovat hyvä valinta silloin, kun halutaan jakaa esimerkiksi vuorotellen joku toimiva malli, mikä omassa opetuksessa on toiminut eli yleensä yksisuuntainen tiedotus ja tarkoituksena ei ole aikaansaada yhteistä tuotosta.

Osallistujamäärän toivottiin pysyvän kohtuullisena, jotta riittävä vuorovaikutusmahdollisuus osallistujien kesken voi toteutua kuten se toteutui verkostoitumispäivänä. Haastattelutavat toivat esille vahvasti sitä, että moniin yhteisiin käytänteisiin ja toimintatapoihin ja työelämäkäytänteiden kehittämiseen on oltava alueellinen verkosto.

*”Toivoisin että ne asiat vois ehkä olla ton saman aiheen ympärillä, mutta jotenkin enemmän sellaista konkretiaa. Ketä on paikalla, niin näyttää ja esittelee niitä omia juttujaan ihan konkreettisesti ja ei ehkä omina mielipiteinään, vaan sen koulutuksen järjestäjän käytänteitä.”*

*”Olis tosi makeeta, kun sais jonku ...kun on näitä kaikkia hankejuttuja kaikennäköseen hilipatihilipatisysteemiin niin kun vaan löytäs semmonen hanke ja joku näppärä pyöräyttäys sen. Joko hanke voiskin viedä näitä asioita eteenpäin. Se ois tosi mahtavaa”*

*”Et katottais mitä meillä kaikilla on voimavarat ja oikeasti aloitettais. Tuleehan se Opetushallitukselta et pitäisi yhteistyötä tehdä”*

*”Toiveikas olo että waude, tuntuu hyvältä tietää että tämä jatkuu ja saadaan tulevaisuudessakin tällaista”*

## 12 Kehittämistyön reliaabelius ja validius

Tutkimustulosten luotettavuutta voidaan tarkastella pohtimalla käsitteitä validius ja reliaabelius. Reliaabelius eli luotettavuus tutkimuksessa tarkoittaa tutkimuksen kykyä saada ei-sattumanvaraista tietoa. Validius eli pätevyys vuorostaan tarkoittaa sitä, kuinka on kyetty mittaamaan asioita, joita olikin tarkoitus mitata. Laadullisessa tutkimuksessa näiden termien käyttö on hankalaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on olennaista kertoa tarkasti toteutus eri työvaiheineen, jotta luotettavuus tulee selkeästi esille. Aineiston keruu on hyvä kertoa tarkasti ajankäyttöineen, häiriötekijöineen, lisäksi kerrotaan haastattelujen purussa omat virhetulkinnan mahdollisuudet reflektoiden omaa toimintaa ja aineiston luokitteluperusteet. Suorat otteet aineistosta tuovat tutkimukseen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 227-228.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston analysoinnissa näkyy tutkijan toiminta vahvasti: kuinka luotettavasti aineisto on analysoitu ja onko kaikki saatu aineisto huomioitu sekä tiedot tallennettu oikein. Tulosten tulee heijastaa haastateltavien ajatusmaailmaa, vaikka aineisto onkin aina vuorovaikutuksessa syntynyt. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 189.)

## 13 Johtopäätökset

Kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää ja muodostaa alueellinen verkosto hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisille opettajille. Verkostoitumisen järjestäjätahona toimi Omnia. Kehittämistyössä selvitettiin eri koulutuksen järjestäjien kiinnostus verkostoitumiseen, mitä osallistujat verkostoitumiselta toivovat, millaisena verkostoituminen hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien kesken käytännössä ilmenee, mitä yhteisiä haasteita toimijat haluavat käsitellä ja mitä toiveita verkostoitumiselle on jatkossa.

Verkostoitumispäivässä havainnoitiin osallistujien keskuudessa tapahtuvaa hiljaisen tiedon jakamista. Nonakan ja Takeuchin (1995) mukaan hiljaisen ja näkyvän tiedon vaihtaminen on aina sosiaalista. Verkostoitumispäivän aikana toteutui paljon keskustelua, tiedon jakamista ja ajatusten vaihtoa. Osallistujista suuri osa oli toiminut ammatillisen koulutuksen parissa kauan ja kertynyttä hiljaista tietoa on paljon jaettavaksi.

Kehittämistyön haastavin osuus oli haastattelujen purku ja sisältöjen teemajaottelu. Laadullisessa työskentelyssä aineistoa kertyy paljon ja erityisesti yksilohaastatteluissa tämä tuli konkreettisesti esille, vaikka haastattelut tehtiin vain kahdeksan henkilön kanssa. Opettajat ovat jo työtehtäviensä puolesta innovatiivisia, luovia ja osaavat näin ollen sanoittaa hyvin ajatuksiinsa ja tämä ilmeni haastatteluissa. Työskentelyvaiheita oli useita ja haastatteluiden teemoittelu vei paljon aikaa. Aineistoa saatiin litterointivaiheessa ”yli tarpeiden” ja poisjätettävät



sisällöt pohdituttivat pitkään. Tuntui haastavalta jättää kirjallisesta työn osuudesta loistavia ajatuksia ja pohdintoja pois, mutta karsinta ja selkeä teemoittelu on olennaista kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Lopulta yleisimmät teemat löytyivät sitkeän työskentelyn kautta.

Toinen haastava osuus oli aikataulutus kehittämistyössä. Varsinainen verkostoitumispäivän toteutuminen oli vaakalaudalla, koska suuri osa osallistumisilmoittautumisista tuli juuri ennen ilmoittautumisen sulkeutumista. Hetken oli epäily, käynnistyykö verkostoituminen suunnitellusti lainkaan. Tämän vuoksi teoreettisen viitekehyksen rakentaminen ja tietoperustan rakentaminen alkoi suhteellisen myöhään ajatellen koko kehittämistyön prosessia. Oletuksena työn alkuvaiheessa oli se, että verkostoituminen herättää kiinnostusta ja sitä toivotaan vahvasti.

Verkostoitumisen suunnittelussa hyödynnettiin tiimityöskentelyä eli työn eri vaiheita kommentoi usea kollega Omnian hius- ja kauneudenhoitoalan yksiköstä ja päivän toteutuksen suunnittelussa hyödynnettiin myös samaa työryhmää, joka perustettiin kehittämistyön vuoksi. Verkostoitumisen haluttiin onnistuvan hyvin ja olevan antoisa kaikille ilmoittautuneille osallistujille, joten suunnitteluun varattiin riittävästi aikaa. Kutsut, verkostoitumispäivän sisällöt ja toteutustavat tarkistutettiin lähiesimiehellä, koska kyseessä oli virallinen verkostoituminen ja järjestäjätaho oli oma organisaatio. Verkostoitumispäivän toteutusta varten tehty ennakkokysely työskentelyn teemoista antoi arvokasta tietoa, jonka pohjalta suunniteltiin päivän sisältö. Kokonaisuuden onnistumisen kannalta ennakkokysely oli merkittävässä roolissa verkostoitumisen toteutuksessa. Kyselyyn tulleiden vastausten avulla saatiin hyvä ja realistinen käsitys siitä, millaisia aihesisältöjä osallistujat ja järjestäjätahon toimijat toivovat yhteisen työskentelyn osalta.

Työn tavoitteena oli saada osallistujilta myös verkostoitumisen jatkokehittämiseen ajatuksia ja toiveita. Tämä toteutettiin yksilöhaastatteluilla. Toiveita nimettiin ja moni toimijoista yksilöi seuraavia työskentelyteemoja selkeästi. Toiveista vietiin tieto seuraavalle järjestäjätaholle. Todennäköistä kuitenkin on, että uusi kysely seuraavan tapaamisen sisällöistä toteutetaan - ja kyselyn on hyväkin toteutua, koska opetustoiminta on kohdannut uusia haasteita keväällä 2020 tapahtuneen poikkeustilanteen ja sitä seuranneen etätyöskentelyn muodossa. Ehkä verkostotoimijat haluavat pohtia myös erilaisia etäopetuksen ja -ohjauksen toteutustapoja yhdessä. Haastattelujen teemat olivat osittain samat kuin verkostoitumispäivän teemat ja sen lisäksi haastateltavia pyydettiin ideoimaan tulevaisuutta näiden teemojen puitteissa ajattelemana konkreettisia käytännön haasteita, olivat ne sitten lainopillisia haasteita tai muista tekijöistä johtuvia, näin saatiin haastateltavat pohtimaan ideaalitilanteita.

Kehittämistyöhön liittyvät eettiset näkökulmat liittyvät aineiston säilyttämiseen ja litterointitallenteisiin. Haastattelujen yksityiskohtaista dataa ei luovuteta eteenpäin millekään taholle ja suorista lainauksista on pyritty poistamaan tunnistettavuuteen liittyvät tekijät. Jokaiselle

haastateltavalle on korostettu haastattelussa, että he eivät ole tunnistettavia toimijoita kehittämistyössä. Menettelyllä haluttiin varmistaa luottamus, avoimuus ja turvallisuuden tunne keskusteluissa. Verkostoitumispäivän työskentelyä ei kuvattu tai nauhoitettu, vaan toiminnasta tehtiin muistiinpanot, jotka jaettiin jälkikäteen kaikille osallistujille. Lisäksi jokainen osallistuja sai tehdä halutessaan omia muistiinpanoja.

Virtainlahden mukaan (2009) hiljaisen tiedon jakamisessa tiimityöskentelyn muodossa on paljon hyvää: hyviä käytänteitä saadaan jaettua, yhteiset kehittämiskohteet tulevat nimetyiksi ja kun tietämystä saadaan jaettua, voidaan nimetä kehityskohteita. Verkostoitumispäivään osallistuneiden osalta nämä toteutuivat. Erilaiset verkostot voivat olla organisaatiolle elintärkeitä, koska niiden avulla luodaan kumppanuussuhteita ja saadaan uutta tietämystä työnantajan käyttöön. Kehittämistyössä tuli ilmi, että muodostetun verkoston avulla hiljaista tietoa voitiin jakaa ja sitä vietiin myös eteenpäin eri tiimeihin verkoston ulkopuolella. Verkostoitumispäivän työskentelystä ja haastatteluiden litteroinnista sai myös hyvin yhteisiä kehittämiskohteita nimettyä.

Nonakan ja Takeuchin (1995) teorian mukaan tiedon jakaminen on sosiaalista ja tapahtuu keskustelujen kautta. Työskentelyssä on mukana aina näkyvä ja hiljainen tieto ja ne ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. SECI-mallissa tietämys muuntuu hiljaisesta tiedosta näkyväksi ja uudestaan takaisin hiljaiseksi tietämykseksi. Kehittämistyön verkostoitumispäivässä ilmeni jonkin verran SECI-mallin *sosialisaatioprosessia*, koska osallistujien hiljaista tietoa siirtyi eteenpäin kokemuksia ja ajattelumalleja jakaen. Ajatellen osallistujien toiveita verkostoitumisen jatkosta, on mahdollista saavuttaa enemmän *ulkoistamisprosessia* tiimityöskentelyssä. Tämä näkyy kollektiivisen reflektoinnin myötä saavutettuna yhteisenä, konkreettisena tuotoksena. Hiljaisesta tiedosta luodaan eksplisiittistä tietoa, saadaan yhteiset ohjeistukset tai lomakkeet esimerkiksi työelämäjaksoille kuten moni osallistuja toivoi. Verkostoitumispäivänä tapahtui luonnollisesti paljon osallistujien yhteistä reflektointia ja artikulointia. *Yhdistämisestä* esimerkkinä voidaan mainita osallistujille jaettuja kirjallisia malleja, dokumentteja. Eksplisiittisen eli näkyvän tiedon siirtäminen näkyi opettajien välisessä työskentelyssä. Kuitenkin kokonaisuutta ajatellen SECI-mallissa ei työskentelyssä saavutettu kuin yksi tiedon spiraali.

Nonakan mukaan (Kawamura 2014) yksilöiden hiljainen tieto on yrityksen perusta ja se tulee saada vapautettua eksplisiittiseksi jaettavaksi tiedoksi. Kun tiedon spiraali saadaan jatkuvaksi, mitä verkostotoiminnassakin olisi hyvä tavoitella, kyetään luomaan uutta tietämystä pelkän tiedon jakamisen sijaan. Toivottavasti verkostotoiminta jatkuu, koska mukana oli toimijoita, joilla on paljon annettavaa toisilleen.

Toisaalta Pohjalainen (2012) toteaa Nonakalle ja Takeuchille löytyvän kritiikkiä. Tutkija Wilsonin mukaan aina kun yksilö voi sanoittaa käsityksiään, on kyseessä implisiittinen tieto, ei

hiljainen tieto. Tämä on mielenkiintoista, kun ajattelee osallistujien työskentelyä verkostoitumispäivässä: minkä verran itseasiassa voidaan ajatella sitten hiljaisen tiedon siirtymistä tahtuneen, mikäli kaikki sanoitettavissa oleva tietämys onkin jotain muuta kuin hiljaista tietoa.

Kehittämistyön aihetta lähestyttiin konstruktiivisen tutkimuksen kautta. Konstruktiivisessa kehittämistyössä haetaan uusia ratkaisuja käytännön ja teorian kautta. Kun tietoa on saatu, sen jälkeen lähdetään muodostamaan ratkaisu, jota testataan käytännössä. Kehittämistyössä teoriaosuuden muodostaa verkostoituminen sekä osaamisen ja hiljaisen tiedon jakaminen. Alukyselyn, verkostoitumisen toteutuksen ja haastattelujen avulla saatiin tietoa, jonka pohjalta voidaan mallintaa verkostotoiminnan käynnistämistä ja ylläpitoa jatkossakin. Aiheesta on ollut jo keskustelua seuraavan järjestäjätahon kanssa ja käytännön prosessimallinnus on jaettu eteenpäin Omnian ulkopuoliselle taholle.

Yhtenä havaintona kehittämistyössä voi nostaa esille sen, että alueelliselle hius- ja kauneushoitoalan ammattiopettajien verkostolle ja verkostoitumiselle on merkittävä tahtotila toimijoiden keskuudessa. Verkostotoiminnan jatkuvuutta toivotaan, koska moni opettaja kokee yhteisen työskentelyn voimaannuttavana ja omaa työtä rikastuttavana. Yhteisiä haasteita opetus- ja ohjaustyössä on nimettävissä ja vertaistuen tarve sekä yhteinen kehittäminen koetaan todella arvokkaana erityisesti tällä hetkellä, kun ammatillinen koulutus on ollut voimakkaassa muutospöyryssä erilaisten uudistusten myötä.

Helakorven (2005b) mukaan mitä enemmän yrityksen toimintaan kuuluu kokemusperäistä tietoa, sitä enemmän tarvitaan suhteiden luomista ja verkostoitumista sekä henkilöiden välistä vuorovaikutusta. Luonnollisesti verkostoitumisen merkitys ja kannattavuus ei ole riippuvainen toimialasta eikä opettajuudesta. Jokaisen soisi saavan verkostokokemuksia työelämässä vastaavasta toiminnasta. Vaikka alkuvaihe on raskas ja vaatii järjestäjätaholta vastuunottoa, suunnitelmallisuutta ja resursseja, hyödyt ovat suuret kaikille osallistujille.

Jyrkiäinen (2007) esittää väitöskirjassaan kolmen pääkohdan olevan tärkeitä onnistuneessa verkostoitumisessa: yhteistyö, toimijoiden vuorovaikutusta tukevat rakenteet sekä kollektiivinen asiantuntijuus. Jyrkiäisen mukaan selkeät, yhteisölliset työskentelytavat mahdollistavat yhteistyön. Verkostojen ja kumppanuuksien rakentaminen vievät alussa aikaa, mutta kun sen tekee kunnolla, on lopputuloksena yhteiset, hyvät ja kestävät toimintatavat.

Verkoston kehittäminen ja verkostotoiminnan aloittaminen vievät paljon resursseja ajallisesti. Kehittämistyössä ei ollut lähtökohtana hanke tai ulkopuolinen rahoitustaho. Omnian hius- ja kauneusosasto sitoutui muodostamaan verkoston ja tarjoamaan toiminnalle sopivat puitteet ja sopivat yhteisölliset työskentelytavat. Verkostotoiminnan järjestäjätahon tulee ottaa vas-

tuuta työskentelyn rakenteista ja yhteisistä työskentelytavoista ja selvittää tarkasti osallistujien toiveet verkostoitumisen osalta. Saatujen palautteiden mukaan Omnian hius- ja kauneudenhoitoalan opetusyksikkö onnistui hyvin verkostotoiminnan käynnistämisessä.

#### 14 Pohdinta

Kehittämistyössä oli merkittävyyttä Omnialle ja verkostotoiminnan osallistujille. Omnian hius- ja kauneudenhoitoalan opetusyksikkö järjesti alueellisen verkostoitumisen hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisille opettajille. Toiminta sai hyvää palautetta osallistujilta. Vastaavaa verkostoitumista ei ole järjestetty ammattialojen opettajille. Osallistujat toivovat vahvasti verkostotoiminnan jatkuvuutta. Kehittämistyössä mukana olleilla toimijoilla oli motivaatio osallistua verkostoitumispäivään ja se oli hyvä lähtökohta verkostoitumisen onnistumiselle. Kehittämistyön tavoitteet toteutuivat. Luotu malli verkostoitumiselle tulee uudelleen käyttöön Omniassa syksyllä 2020, kun järjestetään toiselle taholle verkostoitumiskutsu ja mallin on tiedotettu seuraavalle järjestäjätaholle verkoston sisällä.

Kehittämistyössä oli varsinaisesti kolme eri vaihetta. Yhdessä vaiheessa etsittiin ja haettiin tiedon ja osaamisen jakamiseen sekä verkostoitumiseen liittyvää lähdeaineistoa, toisessa vaiheessa suunniteltiin ja toteutettiin verkostotoiminta, analysoitiin saadut tuotokset ja kolmannessa vaiheessa kerättiin tietoa osallistujien kokemuksista ja jatkotoiveista, jotta seuraavalle järjestäjätaholle voitiin tarjota riittävä tietopohja onnistuneen verkostoitumispäivän suunnitteluun ja toteutukseen. Tätä keskustelua seuraavan järjestäjätahon kanssa käytiin teema-haastattelun yhteydessä. Teoreettisessa viitekehyksessä käytetty materiaali on koottu kirjallisuudesta, sähköisistä lähteistä, lisensiaattitöistä ja väitöskirjoista.

Kehittämistyössä käytettiin kvalitatiivisia menetelmiä. Niiden avulla saatiin parhaiten tietoon osallistujien toiveita ja ajatuksia sekä kokemusten jakamista. Valitut menetelmät toivat riittävästi tietoa kehittämistyöhön. Laadulliset tulokset eivät ole yleensä yleistettäviä ja ajatuksena kvalitatiivisessa työskentelyssä ei olekaan tulosten yleistettävyys. Kehittämistyön luotettavuutta lisäsi se, että verkostotoiminnassa oli riittävästi mukana toimijoita, samoin haastatteluissa ja kyselyssä oli riittävästi vastaajia, jolloin samantyyppisiä vastauksia saatiin riittävästi esille. Luotettavuutta toi sekin, että osallistujat verkostoitumispäivässä olivat samat kuin kyselyyn vastanneet - vain yksi ilmoittautuja joutui osallistumisensa perumaan. Haastattelut toteutuivat yhtä osallistujaa lukuun ottamatta kaikkien toimijoiden kanssa.

Verkostoituminen on tärkeää ja sitä voi tehdä monin eri tavoin. Kehittämistyössä toteutettu verkostoituminen oli alakohtaista sekä alueellista eri koulutuksen järjestäjien kanssa. Verkostoitumisessa merkittävään rooliin nousevat aina ihmiset ja ihmisten keskinäinen vuorovaikutus. Verkostoitumalla voidaan jakaa yhteisiä haasteita, jakaa tietämystä ja erityisesti hiljaista

tietoa, joita kokeneille asiantuntijoille kertyy, vaihtaa ajatuksia, kehittää uusia ideoita, tuottaa uutta tietämystä sekä työskennellä yhdessä yhteisten tavoitteiden eteen. Verkostoitumisessa on selvä oppimisen tavoite, joten sisällöt yhteiseen työskentelyyn on syytä laatia tarkasti. Kehittämistyössä pyrittiin muodostamaan tavoitteellista verkostotoimintaa. Ensimmäisen kerran verkostotoimintaa toteuttaessa saavutettiin enemmän kollegiaalinen verkosto, mutta tavoitteena on aikaansaada tulevaisuudessa tavoitteellinen hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien verkosto, jossa työskennellään tiettyjen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja tavoitteet ovat osallistujien määrittelemät.

Parhaimmillaan verkosto on sosiaalinen ilmiö, se vahvistaa toiminnassa mukana olijoiden yhteenkuuluvuuden tunnetta, laajentaa jokaisen osallistujan sosiaalista verkostoa ja avaa hyviä kontakteja. Muiden henkilöiden ja organisaatioiden käytänteistä kuuleminen on arvokasta pääomaa. Muiden kokemuksista kuuleminen tarjoaa uuden oppimista, tuottaa oivalluksia ja uusia ajatuspolkuja joista hyöttyy henkilökohtaisella tasolla ja organisaatiotasolla. Organisaatioissa on paljon erilaisuuksia, mutta toisaalta samoissa työtehtävissä löytyy merkittäviä samankaltaisuuksia, joten jokainen toimija saa kokemusten ja tiedon jakamisesta itselleen henkistä pääomaa, jota voi tuoda työnantajan käyttöön. Vaikka koulutuksen järjestäjät ovat toisensa kilpailijoita, saavutetaan yhteistyöllä myös kilpailukykyä.

Osallistujien antaman palautteen mukaan verkostoituminen heijastui myös jokaisen työyhteisöön. Tuloksia ja verkostoitumiskokemuksia jaettiin omista organisaatioista ja alakohtaisissa tiimeissä. Omista mukana olleista toimijista saivat myös ajatuksia oman työn kehittämiseen. Kehittämistyössä ja verkostoitumispäivässä olleille osallistujille tuli jokaiselle oman kokemuksen kautta hyvää pääomaa verkostoitumisen eteenpäinviemisestä.

Kehittämistyössä tuli selkeästi ilmi, että osallistujien keskinäiset suhteet ovat tärkeässä roolissa verkostoitumisessa. Avoin tiedon jakaminen ja vastavuoroisuuden periaatteet ovat hyvät lähtökohdat onnistuneelle yhteistyölle. Verkostoituminen kehittyy, kun osallistujat tutustuvat toisiinsa, jolloin konkreettisempien tulosten teko mahdollistuu. Ensimmäisen kerran järjestämisen kohdalla konkretia oli vähäisempää; tilaisuus oli enemmän ajatusten, käytänteiden ja muutaman yksittäisen toimintamallin jakamista. On ymmärrettävää, että konkreettisia, yhteisiä tuotoksia ei vielä aikaan saatu. Erittäin arvokas asia eli toimijoiden toisiinsa tutustuminen yhteistyöpäivässä oli onnistunutta ja onnistumisen kannalta tärkeä näkökulma.

Haaste tulevaisuudessa kehittämistyössä muodostetulle hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisten opettajien verkostotoiminnalle on toimijoiden vaihtuvuus. Mikäli verkostotoimintaan osallistuneet toimijat vaihtuvat, lähtökohta on verkostotyöskentelyn uudelleen muodostaminen muiden hius- ja kauneudenhoitoalan ammatillisten opettajien kesken. Tämä voi turhauttaa toimijoita, jotka ovat osallistuneet ja sitoutuneet muodostettuun verkostoon. Verkostoitumiseen halukkaita toimijoita voi olla jatkossa huomattavasti enemmän. On hyvä huomioida

miten verkostotoimijoiden ajatuksia ja tuotoksia saadaan yhteiseen käyttöön. Verkosto kehittyy, kun yhteistoiminnasta voidaan jatkaa seuraavaan toivottuun sisältöön ja teemat ovat jo-kaista kiinnostavia eli työskentelysisällöt kartoitetaan osallistujien toiveiden mukaan.

Kehittämistyössä olisi ollut mielenkiintoista järjestää toinen verkostoitumispäivä samoille osallistujille ja havainnoida, miten työskentely kehittyy. Mahdolliset työskentelyssä esiintyvät epäkohdat antaisivat tärkeää lisätietoa verkostotoiminnan edelleen kehittämiseen. Työskentely toteutuu toivottavasti jatkossa, alustava tieto seuraavasta järjestäjästä on tiedossa. Osallistujien kesken pohdittiin kuinka jokainen mukana ollut koulutuksen järjestäjä vuorotel-len voisi järjestää toteutetun kaltaisen verkostoitumistilaisuuden ja verkostoituminen toteu-tuisi jatkossa säännöllisesti.

Teoreettisen viitekehyksen osalta työtä voisi laajentaa ottamalla mukaan varsinaisen verkos-ton muodostamista, sen prosessia, luottamuksen rakentumista verkostossa sekä verkostojen johtamista. Verkostotoiminnassakin tulee olla johtamista. Toisaalta verkoston muodostaminen käytännössä oli selkeää ja toimivaa. Suunnitelmat ja sovitut asiat saatiin käytäntöön ja kun järjestäjätaholla oli riittävästi työskentelyn vetäjiä ja toteutuksessa avustavia toimijoita, oli toiminta onnistunutta. Suurimmat kompastuskivet olivat tarkasti pohdittuina etukäteen, joten ne osattiin välttää suurimmalta osin. Tästä voi mainita esimerkkinä aikataulujen pitävyyden.

Olisi ollut hyvä saada verkostoitumisen toteutuksesta rakentavaa kritiikkiä jatkoa ajatellen, mutta sitä ei ilmennyt. Toisaalta kritiikin puute luultavasti johtui siitä, että osallistujat olivat ensisijaisesti riemuissaan kehittämisestä ja yhteisestä työskentelystä, koska vastaavaa alueel-lista verkostotoimintaa hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille ei ole aiemmin järjestetty. Tulevaisuudessa kritiikkiä ja vaatimuksia voi osallistujien keskuudessa muodostua, kun toimi-joiden henkilökohtaiset tavoitteet ja toiveet lisääntyvät verkostokokemuksen ja yhteistyön kehittyessä. Verkostoitumispäivän jälkeen oli olotila, että päivän sisältö olisi pitänyt saada vielä tarkemmin taltioitua, koska aiheita oli paljon ja osin työskentelyssä menttiin aika yksi-tyiskohtaisiin seikkoihin, mutta osallistujat eivät näin kokeneet. Tuntemukset varmaan johtui-vat eniten kehittämistyön dokumentointivaatimuksista. Epävarmuuden tunteita herättivät lä-hinnä olennaisten asioiden oikein muistaminen ja mahdolliset virhetulkinnat aineistosta. Yh-teisen työskentelyn osalta on kuitenkin huomioitava, että mitä tarkemmin sisältöjä tallenne-taan käytännön työskentelyn yhteydessä, sitä enemmän voi vaarantua luottamuksellinen ilma-piiri ja avoin tiedon jako.

Vahva oletus on, että vastaavalle alueelliselle verkostotoiminnalle on halukkaita osallistujia muuallakin Suomessa alueellisten toimijoiden keskuudessa. Käsitellyt haasteet ovat kaikille samoja mittavien ammatillista koulutusta koskevien uudistusten vuoksi, kuten kehittämistyön osallistujat toivat esiin. Alueelliset painopisteet vaihtelevat elinkeinoelämän mukaan ja haas-

teet, mitä mahdollisesti suuremmat koulutuksen järjestäjät ja opettajat kokevat tärkeiksi yhteisessä työskentelyssä, eivät ole relevantteja muualla Suomessa ammatillisessa koulutuksessa ja päinvastoin tai tuotoksia ei voi suoraan siirtää alueellisesti muille tahoille, mutta samoja-kin painotuksia on luultavasti löydettävissä. Verkostotoiminta ja sen kautta saatu hyöty on olennaista sekä yksilö-, että organisaatiotasolla ja ammatillisen koulutuksen tärkeät kohde-ryhmät, kuten opiskelijat ja työelämän edustajat, hyötyvät koulutuksen käytänteiden kehittämistä yli oppilaitosrajojen.

## Lähteet

### Painetut

Eskola, J., & Suoranta J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Tampere. Vastapaino.

Heikkinen, L., Jokinen, H. & Markkanen, I. 2012. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusallalla. Toim. Tynjälä, P. Juva. PS-kustannus.

Helakorpi, S. 2005b. Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 9/2005.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki. Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.

Nonaka, I. Takeuchi, H. 1995. The knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press. New York.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ronkainen, S, Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. 1.-3- painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere University Press.

Toom, A.& Onnismäa, J. 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Toim. Kaajanto, A. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kustantaja Kansanvalistusseura. Gummeruksen kirjapaino Oy.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki. Tammi.

Vilka, H., 2015. Tutki ja kehitä 4. uudistettu painos. PS-kustannus. Bookwell Oy, Juva.

Virtainlahti, S. 2006. *"Se on niin hiljaista, että eihän siitä voi puhua."*: Etnografinen tutkimus hiljaisesta tiedosta ja tietämyksestä tapausyrityksessä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.



Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki. Talentum.

#### Sähköiset

Bratianu, C. 2010. "A Critical Analysis of Nonaka`s Model of Knowledge Dynamics". Electronic Journal of Knowledge Management. Vol.8 Issue 2, pp 193-199. Viitattu 28.3.2020.

<https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/856423050?accountid=12003>

Eperusteet. Opintopolku. Viitattu 1.3.2020. <https://eperusteet.opinto-polku.fi/#/fi/kooste/6728280>

Fullan, M. 1995. The school as a learning organization: Distant Dreams, Theory Into Practice 34:4, 230-235. College of education. The Ohio State University. Viitattu 8.3.2020.

<https://doi.org/10.1080/00405849509543685>

Harsh, O.K. 2009. "Three dimensional knowledge management and explicit knowledge reuse". Journal of Knowledge Management Practice, Vol.10, No.2, pp.1-10. Viitattu 5.3.2020.

Helakorpi, S. 2005a. Kever/4. Verkostot ja muuttuva asiantuntijuus. Viitattu 1.2.2020.

[https://arkisto.uasjournal.fi/kever\\_2005-4/1193bdb29ad4a4e7c22570c800317427.htm](https://arkisto.uasjournal.fi/kever_2005-4/1193bdb29ad4a4e7c22570c800317427.htm)

Jyrkiäinen, A. 2007. Verkosto opettajien tukena. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere University Press. Viitattu 14.2.2020. [978-951-44-7149-0.pdf \(1.247Mt\)](#)

Kawamura. K.M. 2014. PhD interviews Ikujiro Nonaka, PhD, Cross Cultural Management: An International Journal, 21 (3). Viitattu 16.2.2020. <https://doi-org.nelli.laurea.fi/10.1108/CCM-06-2014-0055>

Leveälahti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V. & Kotipelto, S. (toim.) Osaamisra-  
kenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet -  
Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset  
2019: 14. Viitattu 21.2.2020. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisra-kenne-2035>

Menetelmäopetuksen tietovaranto. KvaliMOTV. Viitattu 20.4.2020.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>

Opetushallitus. Viitattu 12.2.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/verkostoitu-minen-ja-vertaistyskentely>

Opetushallitus. 2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tiedote 2017. Viitattu 2.1.2020. [https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/amatillisen-koulutuksen-reformin-toimeenpanoa-tuetaan-60-miljoonan-eurontukipaketilla](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/amatillisen-koulutuksen-reformin-toimeenpanoa-tuetaan-60-miljoonan-eurontukipaketilla).

Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Viitattu 1.2.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79517/opm1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pohjalainen, M. 2012. Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus: katsaus viimeaikaiseen kehitykseen, Informaatiotutkimus, 31(3). Viitattu 9.3. 2020. <https://journal.fi/inf/article/view/7079>

Nonaka, I. 1991. Harvard business review. Viitattu 2.2.2020. [http://www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2016/04/nonaka\\_1991.pdf](http://www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2016/04/nonaka_1991.pdf)

Stenberg, M. 2012. Tiedon jakaminen organisaatiossa: Kuinka aineetonta pääomaa kasvatetaan. Väitöskirja. Informaatiotieteiden yksikkö. Tampere University Press. Viitattu 5.3.2020. [978-951-44-8831-3.pdf \(2.521Mt\)](#)

Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Viitattu 27.4.2020. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>

## Kuviot

Kuvio 1: Näkyvän tiedon ja hiljaisen tiedon jakoa kuvastava jäävuori (Pixabay.com). ....	14
Kuvio 2: SECI-malli (mukaillen Nonaka ja Takeuchi 1995, 71-72). ....	19
Kuvio 3: Tiedon spiraali (mukaillen Nonaka & Takeuchi 1995, 70-71.).....	20
Kuvio 4: Konstruktiivinen tutkimusprosessi .....	25
Kuvio 5: Osallistujien kirjauksia näytöistä.....	38
Kuvio 6: Osallistujien kirjauksia näytöistä.....	40
Kuvio 7: Osallistujien kirjauksia näytöistä.....	41
Kuvio 8: Osallistujien kirjauksia työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta .....	42
Kuvio 9: Osallistujien kirjauksia työelämäyhteistyöstä .....	44
Kuvio 10: Osallistujien kirjauksia muista päivän sisällöistä .....	46

## Taulukot

Taulukko 1: Hiljaisen tiedon määrittely .....	15
Taulukko 2: Näkyvän tiedon määrittely.....	16
Taulukko 3: Hiljaisen tiedon jakamisen hyödyt .....	17
Taulukko 4: 1. ryhmän aihesisällöt .....	37
Taulukko 5: 2. ryhmän aihesisällöt .....	42
Taulukko 6: 3. ryhmän aihesisällöt .....	44
Taulukko 7: 4. ryhmän aihesisällöt. ....	46

## Liitteet

Liite 1: Kyselylomake .....	76
Liite 2: Saatekirje kutsulle .....	78
Liite 3: Kutsu verkostoitumistilaisuuteen.....	79

## Liite 1: Kyselylomake

### Hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien verkostoitumistilaisuus, keskiviikko 11.9. 2019

Pyydämme Sinua vastaamaan tähän kyselyyn, jotta voisimme suunnata yhteisen verkostoitumispäivän sisällön mahdollisimman antoisaksi kaikille osallistujille.

Päivän aiheina ovat opiskelijoiden näytöt, työssäoppiminen ja sen ohjaus, ammattitaidon osoittamistavat ja työelämäyhteistyö sekä niiden käytänteet. Mitä aiheita toivot erityisesti näistä osa-alueista päivän sisällöksi? Vastaustapa on vapaa. Otsikoiden alla on esimerkkejä aiheista yhteiseen työskentelyyn.

Tavoitteena on pohtia ja keskustella yhdessä erilaisista käytänteistä, tarjota vertaistuen mahdollisuuksia sekä jakaa haasteita ja oivalluksia.

#### 1. Ilmoittaudun mukaan, nimi ja oppilaitos

#### 2. Näytöt ja ammattitaidon osoittamistavat

*Esimerkkejä aiheista: Mikä on riittävä näyttö ammattitaidon osoittamiseksi? Miten osaaminen osoitetaan? Kuinka monta työnäyttöä yhdessä tutkinnon osassa on riittävä osaamisen osoittamistapa?*

#### 3. Työssäoppiminen ja sen ohjaus

*Esimerkkejä aiheista: Toteutustavat, työssäoppimisen määrät. Eri tutkinnon osien toteutustavat, käynnit työssäoppimispaikoilla. Mitä uudet tutkinnonperusteet ovat tuoneet tullessaan?*

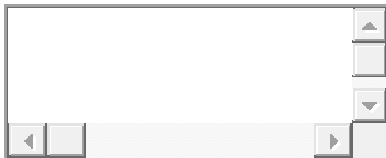
#### 4.Työelämäyhteistyö

*Esimerkkejä aiheista: Työpaikkojen haasteet erilaisista käytänteistä oppilaitosten välillä. Työssäoppimispaikkojen riittävyys.*



#### 5.Muu toiveesi verkostoitumispäivän suhteen

*Esimerkkejä aiheista: Valmistuminen ohjattuna T 1 -kriteeristön mukaisesti. Oppimisen etenemisen seuraaminen.*



6.Oppivat Kädet Aurinkokivi tarjoaa päivän päätteeksi osallistujille SPA - osaston (sauna/höyrysauna ja poreamme) käytön ja kasvo-, jalka- tai käsihoidon. Valitse toivomasi palvelu.

- ☐ Jalkahoito
- ☐ Käsihoito
- ☐ Vain SPA-osasto
- ☐ En osallistu, kiitos

#### 7.Tieto erityisruokavaliosta

## Liite 2: Saatekirje kutsulle

Hei, (yleisjakelu sähköpostina)

Omnian hius- ja kauneudenhoitoala järjestää keskiviikkona 11.9.2019 alueellisen verkostoitumistilaisuuden hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille.

Tilaisuuden aiheena ovat näytöt, työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä alueellinen verkostoituminen ja työelämäyhteistyö. Kutsumme pääkaupunkiseudun oppilaitoksista kaksi hius- ja kauneudenhoitoalan opettajaa yhteistyöpäivään kanssamme.

Olisiko teidän opettajillanne kiinnostusta ja mahdollisuutta osallistua yhteistyöhön ja tilaisuuteen?

Tarjoamme osallistujille aamupalan, lounaan sekä päivän päätteeksi hemmotteluhoidot Oppivat Kädet Aurinkokivessä.

Liitteessä kutsukirje, ilmoittautuminen ja kyselylinkki.

Yhteistyöterveisin,

Liite 3: Kutsu verkostoitumistilaisuuteen

## KUTSU HIUS- JA KAUNEUDENHOITOALAN VERKOSTOITUMISTILAISUUTEEN 11.9.2019

Hyvä hius- ja /tai kauneudenhoitoalan opettaja,

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia järjestää syksyllä 2019 alueellisen verkostoitumistilaisuuden hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille. Tilaisuuden aiheena ovat näytöt, työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä alueellinen verkostoituminen ja työelämäyhteistyö. Olet lämpimästi tervetullut verkostoitumaan ja jakamaan ajatuksia kanssamme!

Tarjoamme osallistujille aamupalan, lounaan sekä päivän päätteeksi hemmotteluhoidot.

Alustava päivän ohjelma:

Keskiviikko 11.9.2019

klo 8.30 Aamupala, Omnia Kirkkokadun Kookoskuppila

klo 9.00 Tila KA1126, Tervetulotoivotus, päivän alustus

klo 9.30- 11.30 Työskentely

klo 11.30-12.30 Lounas, ravintola Henricus

klo 12.30- 14.30 Työskentely

klo 14.30 Iltapäiväkahvi

klo 15.00 Hemmotteluhoidot Oppivat Kädet Aurinkokivessä

Omnia sijaitsee Espoon Keskuksessa hyvien kulkuyhteyksien päässä. Espoon Keskuksen rautatieasema sijaitsee 1,3 kilometrin päässä oppilaitoksestamme. Paikallisjunat U, E ja Y pysähtyvät Espoon Keskuksessa ja rautatieasemalta bussilinjat 118, 234, 242, 565 sekä 582 kulkevat kampuksellemme. Paikoitusalueet sijaitsevat sekä Kirkkokadun, että Lehtimäentien puolella.

Toivomme osallistujien vastaavan alla olevaan kyselyyn XXXXX mennessä. Kyselyn avulla kar-  
toitamme lisätoiveet päivän aiheista, erityisruokavaliot sekä hoitovalinnat Oppivat Kädet Au-  
rinkokiveen.

Linkki kyselyyn XXXX

Sitovat ilmoittautumiset 30.8.2019 mennessä. Tervetuloa!

*Ystävällisin terveisin*

Omnia,

Etunimi Sukunimi  
tehtävänimike