

TYÖPAIKALLA OPPIMISEN TUEN KEHITTÄMINEN

Case: Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketoiminnan kehittäminen, Visamäki

kevät 2021

Satu Oja

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimi työnantajani Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. Työpaikkaohjaajien tukeminen heidän ohjaustyössään on erittäin tärkeää oppilaitokselle, koska työpaikalla oppiminen on iso osa tutkinnon suorittamista. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää millaista tukea työpaikkaohjaajat tarvitsevat ja sen perusteella luoda malliehdotus digitaalisessa muodossa olevalle työkalupakille.

Opinnäytetyöni teoriaosuus koostui osittain opinnäytetyöni taustoista. Suurempi painotus oli osaamisen johtamiseen, ketterään oppimiseen ja motivaatioon. Ne käsittelin omista luvuistaan. Opinnäytetyöni oli toiminnallinen kehittämistehtävä. Opinnäytetyössäni käytin kvalitatiivista ja kvantitatiivista lähestymistapaa. Niiden voitiin katsoa olevan toisiaan täydentäviä lähestymistapoja. Opinnäytetyöni tutkimusmenetelminä olivat verkkokysely ja puolistrukturoitu teemahaastattelu.

Tutkimustulosten perusteella kehittämisehdotuksia syntyi kaksi. Selkeät ja auki kirjoitetut tavoitteet työpaikalla oppimisen jaksolle nousivat esille ja osaamispassi olisi ratkaisu siihen. Työkalupakin sisältö painottuisi enemmän koulutusmateriaaliin. Tutkimustuloksissa kävi myös selkeästi ilmi, että opettajilla pitäisi olla enemmän aikaa ohjaukseen. Tähän asiaan esitin myös oman ehdotukseni oppilaitoksen toiminnan kehittämisestä.

Avainsanat ammatillinen osaaminen, osaamisen johtaminen, osaamisen kehittäminen, työssäoppiminen, motivaatio

Sivut 64 sivua ja liitteitä 17 sivua

Author Satu Oja

Year 2021

Subject Developing support for workplace learning

Supervisors Minttu Lampinen

ABSTRACT

My thesis was commissioned by my employer Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. Supporting workplace instructors in their mentoring work is very important to the educational institution. Workplace learning is important part of completion of the degree. The purpose of my thesis was to find out what kind of support workplace instructors need. Based on that, my intention was to create model proposal of digital toolkit.

The theoretical part of my thesis consisted partly of the backgrounds of my thesis. Greater emphasis was placed on competence management, agile learning and motivation. They had their own chapters. My thesis was a functional development task. I used qualitative and quantitative approach. They complemented each other. Research methods of my thesis were online survey and semi-structured interview.

Based on research results two development proposals emerged. Clear written goals for workplace learning period came up. The solution would be as skills passport. The toolkit contents would be emphasized on training material. The results of the study clearly showed, that teachers should have more time for guidance. To this matter, I proposed my own view on the development of the activities of the educational institution.

Keywords professional skill, competence management, agile learning, workplace learning, motivation

Pages 64 pages and appendices 17 pages

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimusongelma.....	2
1.2	Opinnäytetyön rakenne	3
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTAT	3
2.1	Ammatillinen koulutus.....	3
2.2	Ammatillinen osaaminen	6
2.3	Työpaikalla oppiminen	7
3	OSAAMISEN JOHTAMINEN	9
3.1	Osaaminen	9
3.2	Osaamisen johtaminen	13
3.3	Osaamisen kehittäminen.....	15
4	KETTERÄ OPPIMINEN	20
4.1	Ketterän oppimisen määritelmiä	20
4.2	Ketterä oppiminen organisaatioissa	21
5	MOTIVAATIO.....	26
5.1	Motivaation määrittelyä	26
5.2	Ohjaus ja palaute motivoivassa työssä	28
6	LOUNAIHÄMEEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	30
6.1	LHKK, Forssan ammatti instituutti ja Faktia Oy.....	30
6.2	Vihreä oppimispäiväkirja osana työpaikalla oppimista	31
7	TUTKIMUSTYÖ	32
7.1	Tutkimusstrategia	32
7.2	Toimintatutkimus.....	32
7.3	Kvalitatiivinen tutkimus	35
7.4	Kysely	35
7.5	Haastattelu.....	38
7.6	Tutkimuksen luotettavuus	39
7.7	Tutkimuksen toteutus.....	40
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	41
8.1	Kysely	41
8.2	Haastattelut	52
8.3	Johtopäätökset.....	55
9	KEHITTÄMISEHDOTUKSET	58

9.1 Osaamispassi.....	58
9.2 Työkalupakki	58
9.3 Muita esiin nousseita kehityskohteita	59
Lähteet.....	60

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1 Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).

Kuva 2 Osaamisen kokonaisuus (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, kolmas kappale)

Kuva 3 Oppimisen portaat (Kamensky, 2015, Osaaminen menestystekijänä -luku, seitsemäs kappale)

Kuva 4 Perinteinen osaamisen johtamismalli (Sumkin & Tuomi, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, toinen kappale)

Kuva 5 Osaamisen johtamisen kokonaismalli (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, toinen kappale)

Kuva 6 Eri kehittämismahdollisuudet (Kupias ym., 2014, s. 79)

Kuva 7 Osaamisen kehittämisen elementit (Huttunen, 2018, s. 213)

Kuva 8 Esimerkki liikkeenjohdon konsulttitoimiston ydinosaamispuusta (Kamensky, 2015, s. 184)

Kuva 9 Ketterä oppiminen (Ojala, 2018, s. 31)

Kuva 10 Iteraatioiden vuorovaikutukset ketterässä oppimisprosessissa (Longmuß & Höhne (2017, s. 265)

Kuva 11 Toimintatutkimuksen spiraalimainen eteneminen (Ojasalo ym. 2015, s. 60)

Kuva 12 Työntekijöiden arvostetuimmat taidot ovat seuraavat: yhteistyökyky, muutosmyönteisyys ja ketterä johtaminen (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 108)

Kuva 13 Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän organisaatio 1.1.2021 (LHKK, 2021)

Kuva 14 Toimintatutkimuksen spiraalimainen eteneminen (Ojasalo ym. 2015, s. 60)

Liitteet

Liite 1	Kysely
Liite 2	Avoimet vastaukset kysymykseen 11
Liite 3	Avoimet vastaukset kysymykseen 15
Liite 4	Haastattelut

1 JOHDANTO

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän visio sisältää seuraavan lauseen, joka kertoo kiteytettynä sen mistä opinnäytetyöni idea on lähtenyt liikkeelle. ”Asiantunteva koulutus tuottaa elinvoimaa sekä yksilölle, että ympäröivälle yhteiskunnalle.” (LHKK, 2020)

Opinnäytetyöni aihe liittyy kiinteästi työelämään. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä työpaikalla tapahtuva oppiminen näyttelee yhä suurempaa roolia toisen asteen koulutuksessa. Työpaikkaohjaajien työtä ja perehtymistä helpottamaan kehittämistyöni tarkoituksena on selvittää, millaista tukea työpaikkaohjaajat tarvitsevat ja sen perusteella luoda malliehdotus digitaalisessa muodossa olevalle työkalupakille Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän käyttöön. Työkalupakki on tarkoitus koostaa tarvittavista asiakirjoista, perehdytysmateriaalista ja mahdollisesti se voisi myös toimia viestintävälineenä työpaikkaohjaajan ja opettajan välillä. Työkalupakin tarkoituksena on koota kaikki tarvittava materiaali yhteen paikkaan. Sen avulla olisi mahdollista työpaikkaohjaajan perehtyä materiaalin ajasta ja paikasta riippumatta. Digitaalisuus on tätä päivää ja yhä enenemässä määrin tulevaisuutta, joten oppilaitoksen pitää olla mukana kehityksessä (Silvius, henkilökohtainen tiedonanto, 29.3.2019).

Toimin työssäni ammatillisena opettajana liiketoiminnassa Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä. Ohjaan työssäni jatkuvasti työpaikalla oppimista ja sen myötä on noussut esille tarve työkalupakin koostamisesta. Kiinnostus aiheeseen tulee vahvasti oman työn kautta. Halu kehittää työelämäyhteistyötä etenkin työpaikalla oppimisessa on itselleni ja oppilaitokselle ensiarvoisen tärkeää. Liiketoiminnallista näkökulmaa työhöni tuo osaamisen kehittäminen, ketterä oppiminen ja motivointi työpaikalla oppimisessa. Työelämäyhteistyö on tärkeä osa oppilaitoksen toimintaa ja tarkoitus on tuottaa osaavaa työvoimaa erilaisille organisaatioille. Yritykset ja erilaiset organisaatiot tarvitsevat osaavaa työvoimaa, jotta ne voivat toimia kilpailukykyisinä. Työntekijät ovat usein organisaation yksi tärkeimmistä resursseista ja voimavaroista. Heidän kehittymisensä tuo menestystä organisaatiolle. Yrittäjyyden näkökulmasta on tärkeää päästä kehittämään omaa ammattitaitoaan, jotta voi tulevaisuudessa toimia menestyksekkäästi omassa yrityksessään.

1.1 Tutkimusongelma

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä kouluttaa hyvin monipuolisesti erilaisiin ammatteihin opiskelijoita. Alat ovat hyvin erilaisia ja käytännöt työelämässä oppimisen ohjaamisessa voivat vaihdella paljon. Työelämäpäällikkö Anna-Leena Rantalan (henkilökohtainen tiedonanto, 23.6.2020) mukaan oppilaitoksella on selkeä tarve yhtenäistää käytäntöjä. Oppilaitoksen toiminta yritysten kanssa työpaikalla oppimisessa tulisi olla kautta linjan yhtenevä. Se antaa luotettavan kuvan sekä opiskelijalle, että työelämälle.

Työelämäyhteistyön merkitys on koko ajan kasvanut ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelijoista pitää kouluttaa osaajia työelämän tarpeisiin. Perehdytysmateriaalia on jo olemassa hyvin paljon erilaisten hankkeitten ja sivustojen kautta. Ongelmana on se, että tietoa on monessa eri paikassa. Kaikki opettajat ja työpaikkaohjaajat eivät välttämättä ole tietoisia siitä, mistä tietoa löytyy. Digitaalisuus on vahvasti tätä päivää ja sen käyttö lisääntyy koko ajan. Perinteisen opettajan henkilökohtaisen ohjauksen rinnalle on tullut uusia kanavia, kuten erilaiset sovellukset videoneuvotteluihin, esimerkiksi Microsoft Teams tai Zoom. Ohjausta tehdään jo paljon verkossa. Koronapandemian myötä ollaan edetty melkoisella vauhdilla ja esimerkiksi Teamsin käyttö työpaikalla oppimisen ohjauksessa alkaa olla jokapäiväistä hyvin monella eri alalla.

Tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymykseen: Miten työpaikalla oppimista voidaan tukea?

Tutkimuksen alatavoitteena on selvittää työpaikkaohjaajilta, millaista tietoa ja ohjausta tarvitaan, jotta opiskelijoita voidaan tukea osaamisen kehittämisessä, ketterässä oppimisessa ja miten heitä voidaan motivoida? Mitkä kanavat ovat toimivimmat yhteydenpidossa? Opettaja on mukana tässä työssä, mutta hän ei ole läsnä työpaikalla. Työpaikkaohjaajan rooli on ensiarvoisen tärkeä ja sillä on suuri merkitys näissä asioissa. Opiskelijan on tarkoitus oppia uusia taitoja ja kehittää omaan osaamistaan, kohti ammattitaitoa. Työkalupakkiin voidaan mahdollisesti sisällyttää myös koulutusmateriaalia, näiden asioiden tiimoilta, jotta työpaikkaohjaaja saa sieltä vahvistusta ja vinkkejä toimia opiskelijan kanssa.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni jakautuu yhdeksään päälukuun. Ensimmäisessä luvussa käsittelen omia motiivejani liittyen aiheeni valintaan sekä kerron tutkimusongelman ja sen alatavoitteet. Toisessa luvussa käsittelen opinnäytetyöni taustoja liittyen ammatilliseen koulutukseen ja työpaikalla oppimiseen. Kappaleissa kolme, neljä ja viisi käsitellään aiheeseen liittyviä termejä ja avataan niitä teoriaan pohjautuen. Kappaleessa kuusi käsitellään opinnäytetyöni toimeksiantajaa. Kappaleessa seitsemän käsitellään opinnäytetyöni tutkimusstrategia ja valitut metodit. Siinä käsitellään myös tutkimuksen luotettavuutta ja toteutusta. Luvussa kahdeksan käsitellään tutkimuksen tulokset ja kerrotaan johtopäätökset. Viimeisessä luvussa yhdeksän on kehittämissuhteet perustuen tutkimuksesta saatuihin tuloksiin. Varsinainen kehittämistyön toteutus jää myöhempään vaiheeseen.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAT

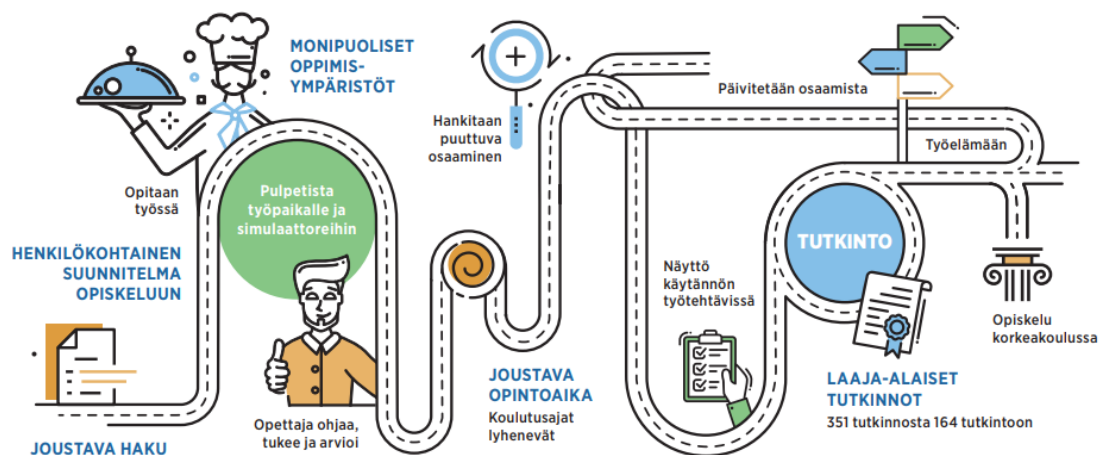
2.1 Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on tukea opiskelijan kasvua yhteiskunnan jäseneksi, kehittää ammatillista osaamista ja tuottaa opiskelijalle jatko-opintomahdollisuus ammattikorkeakouluun. Elinikäinen oppiminen on osa yhteiskuntaamme ja ammatillinen koulutus tukee sitä. Ammatillisen koulutuksen periaatteet voidaan jakaa kolmeen osaan osaamisperusteisuuteen, yksilöllisyyteen ja asiakaslähtöisyyteen sekä työelämälähtöisyyteen. Osaamisperusteisuudella tarkoitetaan sitä, että opiskelija voi hankkia osaamisensa eri tavoin. Yksilöllisyydellä ja asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että suunnitteluvaiheessa otetaan huomioon opiskelijan urasuunnitelman, elämäntilanne ja oppimisvalmiudet. Työelämälähtöisyys rakentuu yhteistyöstä työelämän kanssa. Yhteistyössä suunnitellaan koulutusta työelämän tarpeisiin sopivaksi. (OPH, 2020)

Hätösen (2004, s. 4) mukaan ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kouluttaa työelämään ammattilaisia hyvillä taidoilla, tiedoilla ja asenteella. Opettajien lisäksi avainasemassa ovat työpaikkaohjaajat. Työpaikkaohjaajan avulla opiskelija oppii todellisissa työtilanteissa. Ratkaisevaa ammatillisessa koulutuksessa on, että opiskelija pystyy yhdistämään eri oppimisympäristöissä oppimansa asiat (Unwin, 2019, s. 19).

Ammatillisen koulutuksen reformi tuli voimaan 1.1.2018. Uudistamisen tarvetta perusteltiin sillä, että tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista ammattitaitoa ja osaamista. Lisäksi käytettävissä olevan rahoituksen määrä pieneni merkittävästi. Ammatillinen koulutus uudistettiin osaamisperusteiseksi ja siitä haluttiin asiakaslähtoisempää. Reformin keskiössä on ollut työpaikalla oppiminen. Sitä lisättiin, jotta koulutus olisi entistä enemmän käytännön läheistä. Opiskelijan on mahdollista hankkia osaamista oppi- tai koulutusopimuksen kautta tai niitä yhdistellen opintojensa aikana jokaiselle opiskelijalle tehdään HOKS eli henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Työpaikalla oppimisessa opiskelija pääsee tekemään opiskelemaansa ammatin töitä käytännön työympäristöissä ja kaikki näytöt arvioidaan siellä. Opettajan rooli korostuu ohjaajana, tukijana ja arvioijana. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015) Oheisessa kuvassa on kuvattuna opiskelijan opintopolku opintojen aloittamisesta valmistumiseen. Kuva 2 Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).

Kuva 2 Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).



Opiskelijan tulisi päästä tekemään niitä asioita, mitä henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa on sovittu. Lähtökohtana on, että jokaiselle opiskelijalle tehdään HOKS, jossa tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen. Olennaista on, että selvittää millaista osaamista opiskelija tarvitsee ja miten sitä hankitaan erilaisissa oppimisympäristöissä. Tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet suunnitellaan samalla. Opintopolut rakennetaan jokaiselle henkilökohtaisesti ja ne ovat yksilöllisiä sekä joustavia. Kiteytettynä

koulutus keskittyy hankkimaan opiskelijalle sellaista osaamista, jota hänellä ei vielä ole. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015)

Ammatillisella koulutuksella on tärkeä rooli, koska sen tarkoituksena on sovittaa osaamisen kehittäminen osaksi työkäytäntöjen muutoksia (Unwin, 2019, s. 21). Ammatillinen koulutus tukee osaamisen kehittämistä, jota tapahtuu erilaisten prosessien aikana, kuten alkuvaihe, päivitys ja mahdollinen uudelleen muotoiluprosessi. Osaaminen kehittyy jatkumona osana näitä prosesseja. Vaiheittaisesta tai tasoerotellusta pitäisi päästä eroon, koska se voi jopa estää oppimista. Ammatillinen koulutus painottuu työpaikalla oppimiseen ja se tarjoaa keinoja opiskelijalle ankkuroida opittuja asioita käytäntöön. Samalla on mahdollista haastaa olemassa olevia tapoja ja ylittää rajoja. (Unwin, 2019, s. 33)

Oswald-Egg ja Renold tekemän tutkimuksen mukaan ammatillisesta koulutuksesta saatu työkokemus helpottaa niiden korkeakouluopiskelijoiden työmarkkinoille pääsyä, joilla on ammatillinen koulutus taustalla. Ammatillisesta koulutuksesta hankittu työkokemus vaikuttaa myös siihen, että palkkataso on korkeampi. Tutkimuksen tulokset antoivat viittauksia siihen, että toisen asteen ammatillinen koulutus on varteenotettava väylä akateemiseen koulutukseen. Ammatillisen koulutuksen aikana kehitetyillä taidoilla on merkitystä, jos ne ovat korkealaatuisia. Työpaikalla oppimista tarvitaan huomattava määrä, jotta sillä on riittävä positiivinen vaikutus. Tutkimustuloksissa tuotiin esille myös sitä, että ammatillisen koulutuksen edut tulevat esille niissä maissa, joissa ammatillisen koulutuksen suorittaneilla on samat mahdollisuudet koulutukseen kuin akateemisen koulutuksen suorittaneilla. (Oswald-Egg & Renold, 2021)

Yhteenvetona voidaan todeta, että joustavat opintopolut mahdollistavat jokaiselle opiskelijalle etenemisen omaan tahtiin. Lisäksi koulutukseen voi hakeutua jatkuvan haun kautta joustavasti. Ammatillinen koulutus on ollut ison murroksen keskellä, nyt vasta aletaan olemaan siinä tilanteessa, että uudenlaiset tavat toimia ovat osa käytäntöä. Omat haasteensa koulutuksen järjestäjillä on tässä asiassa ollut, mutta niihin on kukin parhaansa mukaan pyrkinyt vastaamaan. Ammatillinen koulutus on tänä päivänä varteenotettava väylä ammattikorkeakouluopintoihin. Toisen asteen oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut tekevät yhteistyötä ja kehittävät väylää yhdessä. Tietoisuus on peruskoulunsa päättävien kohdalla

lisääntynyt ja moni ammatilliset opinnot aloittava tähtää suoraan ammattikorkeakouluopintoihin.

2.2 Ammatillinen osaaminen

Opetussuunnitelma ohjaa työpaikalla oppimista ja opetusta. Se on virallinen ja julkinen asiakirja. Se sisältää tietoa koulutuksen sisällöistä, tavoitteista, toteutuksesta ja arvioinnista. Työelämässä oppiminen liittyy johonkin tiettyyn opintokokonaisuuteen. Työpaikkaohjaaja tarvitsee tiedon siitä, mitä kyseinen opintokokonaisuus sisältää ja mitä asioita näytössä arvioidaan. Työtehtävien tulisi olla sellaisia, että määritellyt asiat tulevat näytetyksi. Opiskelijalla on myös henkilökohtaiset tavoitteet, jotka ohjaavat hänen ammatillista kehittymistään. Asioita pohjustetaan valmistavalla koulutuksella oppilaitoksessa, jotta opiskelijalla käytännön harjoittelussa on jo olemassa olevaa tietoa. (Mykrä, 2007, s. 8)

Yksilöiden kehittyminen on tärkeää työelämässä. Organisaatiolle on hyödyllistä, jos siellä on osaavia työntekijöitä. Jatkuvalle kehitymiselle on luotava organisaatioissa sellaiset puitteet, että sitä oikeasti tapahtuu. Ohjeistettavia asioita organisaatioissa ovat laatutavoitteisiin perustuvat työohjeet, turvallisuusohjeet ja toimintaohjeet. Niiden pitäisi olla ajan tasalla. Organisaation sisäiset prosessit pitäisi olla toimivia. Tällä tarkoitetaan sitä, että ne ovat katkeamattomia ja nopeita. Toimintaan yhdistetään myös miellyttävyyttä. Palvelutoiminnassa näillä asioilla on iso merkitys toiminnan kehittämisessä. Yksilön osaamista pitäisi pystyä lisäämään ja sitä voisi hyödyntää myös muut työyhteisön jäsenet. (Kesti, 2013, ss. 50–54)

Ammatillinen osaaminen ja henkilökohtainen hyvinvointi liittyvät toisiinsa siten, että ne tukevat toisiaan. Ammatillista osaamista voidaan kehittää asettamalla selkeät tavoitteet ja varmistamalla, että tehtävät on ymmärretty. Ammatilliset vuorovaikutustaidot ovat myös tärkeässä asemassa. Vuorovaikutustaitoihin kuuluu kirjallinen, sanaton tai suullinen viestintä. Tiimityöskentely on myös osa ammatillista osaamista. Tiimin jäsenet täydentävät toisiaan taidoillaan, erityisosaamisellaan ja asenteillaan. Tehokkaimmillaan tiimityö luo yhdessä uutta ja on kannustavaa. (Brundiers & Wiek, 2017, ss. 4–5)

Opiskelijan tavoitteena on saavuttaa ammatillinen osaaminen. Työelämässä oppiminen on tärkeä osa ammatillista kasvua. Ammatillista osaamista voidaan kuvata kykynä yhdistää

ammattiin liittyvät tiedot ja taidot kokonaisuudeksi. Jokainen opiskelija on oma persoonansa ja heillä on erilaiset emotionaaliset tuntemukset. Työtehtävät ja työpaikan vaatimustaso vaikuttaa hyvin paljon siihen, millaista osaamista sieltä on opiskelijalle saatavissa.

Työelämässä oppimisen kautta opiskelija pääsee näkemään opiskelemansa ammatin työtä käytännössä ja samalla hän pääsee tutustumaan työelämään. Ammatillinen osaaminen on parhaimmillaan tietojen ja taitojen monipuolista ja luovaa käyttämistä, organisointia, tiimityötä, muutosten kestämistä, oppimaan oppimista, joustamista ja oman osaamisen arviointia, toiminnan kehittämistä unohtamatta. (Mykrä, 2007, s. 9)

2.3 Työpaikalla oppiminen

Työelämässä oppimiseksi kutsutaan työpaikalla tapahtuvaa käytännön työtehtävien kautta järjestettävää koulutusta. Työelämässä oppiminen on aina ohjattua ja tavoitteellista. Siihen voidaan yhdistää verkkokoulutusta, lähiopetusta oppilaitoksen tiloissa, opetusta virtuaalisissa oppimisympäristöissä ja itsenäistä opiskelua. Opiskelijalle tehdään työelämässä oppimiseen joko koulutus- tai oppisopimus. (OPH, 2020) Käytännön toteutus tapahtuu usein niin, että opiskelu koostuu työelämäjaksoista ja lähiopetusjaksoista tai näiden yhdistelmästä. Työelämäjakson yhteydessä voi olla itsenäistä opiskelua tai verkkopetusta. Variaatioita on hyvin monenlaisia. Jotkut opiskelijat suorittavat tutkinnon lähes kokonaan työelämässä oppien.

Kupiaksen ym. (2019, Työ oppimisympäristönä – luku, neljäs kappale) mukaan työpaikalla oppimista kuvataan 70-20-10- mallilla. Työtä tekemällä opitaan 70 prosenttia työstä, vuorovaikutus, perehdytys, mentorointi ja erilaiset projektit ovat 20 prosenttia ja viimeiset 10 prosenttia koostuu koulutuksesta. Malli on rakennettu vuonna 1996. Se kuitenkin toteutuu aika monessa organisaatiossa edelleen. Vuorovaikutuksen osuus on todennäköisesti kasvanut. Kaikki osat tukevat toisiaan. Organisaatioissa oppiminen jatkuu. Haastavammat tehtävät kehittävät osaamista. Työn kautta tulevien kokemusten myötä opitaan koko ajan. Oppimista pitäisi tuoda enemmän näkyväksi. Erilaiset kehittämissuunnitelmat ja kokeilut tarjoavat siihen mahdollisuuksia. Onnistumiset kehittävät osaamista, mutta myös virheistä opitaan. Yhteinen ideointi ja opin saaminen toisilta on avainasemassa. Erilaisilla ympäristöillä voidaan tarjota mahdollisuuksia oppimiseen. Erilaisten yksilöiden tieto pitäisi

saada paremmin näkyville ja myös muiden hyödynnettäväksi. Oppiminen on osa koko organisaation kehittymistä ja kehittämistä.

Koulutuksen järjestäjä vastuulla on arvioida työpaikan sopivuus oppimisympäristöiksi. Tutkinnon perusteet määrittelevät hyvin pitkälle sen, onko työpaikka soveltuva oppimisympäristöksi. Työpaikalta edellytetään ammattitaidoltaan pätevää henkilöstöä, tarvittavia työvälineitä ja että yrityksellä on riittävässä määrin palvelu- ja tuotantotoimintaa. Turvallisuus-asiat ovat myös soveltuvuuden arvioinnin kannalta tärkeä ottaa huomioon. Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli ohjaajana. Koulutuksen järjestäjä eli käytännössä opettaja on tukena ja apuna ohjaus- ja opetustyössä. Ennen työelämäjakson alkua suunnitellaan yhdessä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa keskeiset työtehtävät, joiden kautta opiskelijan osaaminen karttuu. Tarvittaessa sovitaan mahdollisista muissa oppimisympäristöissä hankittavasta osaamisesta, jos ne toteutuvat työelämäjakson aikana. Esimerkiksi itsenäinen opiskelu, lähiopetukseen osallistuminen oppilaitoksella tai verkko-opetukseen osallistuminen. Näyttöjen ajankohdat ja sisällöt on myös hyvä sopia etukäteen sekä mahdolliset ohjaus- ja tukitoimet. Tavoitteena on muodostaa johdonmukainen kokonaisuus, joka on HOKS:in mukainen. (OPH, 2020)

Helanderin ym. (2009, s. 92) mukaan työpaikalla oppimisessa opiskelijalle muodostuu merkityksellisiä oppimiskokemuksia. Sitä voidaan kutsua myös kriittiseksi reflektioksi. Tällä tarkoitetaan ammatti-identiteetin, toimintamallien ja ajattelun kehittymistä. Työpaikkaohjaaja edustaa opiskelijalle ammatillista osaajaa ja on osa työelämää. Työelämässä oppiminen mahdollistaa erilaisille opiskelijoille opiskelun henkilökohtaistamisen (Helander ym., 2009, s. 94).

Ohjaajana toimii tienviittana opiskelijalle. Hän ohjaa opiskelijaa erilaisiin työtehtäviin, mutta opiskelijan pitää itse päästä sisälle tehtäviin ja sitä kautta hankkia osaamista. Tänä päivänä ohjaaminen on osa ammatillisuutta. Lisäksi on erittäin tärkeää, että työpaikkaohjaaja on motivoinut tekemään ohjausta. Työpaikalta vaaditaan tässä asiassa tukea, koska perehdyttäminen vie aikaa ja resursseja. Opiskelijalle tulisi luoda erilaisia oppimiskokemuksia. Keskustelu ja kokemusten jakaminen on opiskelijalle erityisen tärkeää. (Ohjaan.fi, n.d.)

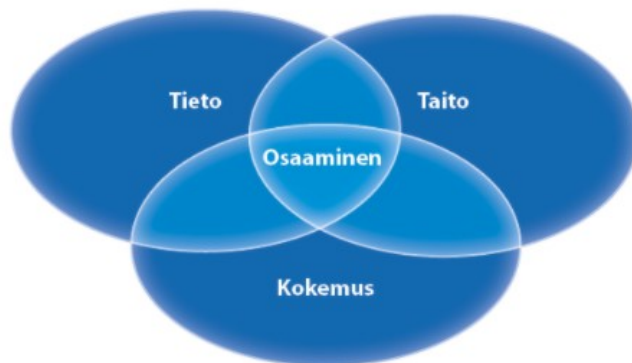
Yhteenvetona voidaan todeta, että työpaikkaohjaajan rooli on keskeinen. Hän toimii perehdyttäjänä ja tutustuttaa opiskelijan työpaikkaan. Hän tukee opiskelijaa koko työelämäjakson ajan. Hän perehdyttää opiskelijan työtehtäviinsä. Yleensä työpaikkaohjaajaksi nimetään yksi henkilö, mutta siitä huolimatta ohjaajia voi olla enemmän. Päävastuu ohjaamisesta ja arvioinnista on nimetyllä ohjaajalla. Opettaja perehdyttää ohjaajaan tutkintoon ja tutkinnonperusteisiin. Samalla määritellään työtehtävät. Tällä varmistetaan se, että opiskelija pääsee tekemään sellaisia asioita, joita näytössä arvioidaan. Opettaja ei välttämättä mene työpaikalle seuraamaan opiskelijan työskentelyä. Tässä asiassa on eroja eri alojen välillä. Opettajan rooli on enemmänkin varmistaa, että arviointikriteerit täyttyvät. Tästä syystä on erittäin tärkeää hoitaa ohjaajan perehdytys hyvin ja varmistaa, että hän pystyy ohjaamaan opiskelijaa ja tukemaan tätä oppimisessa.

3 OSAAMISEN JOHTAMINEN

3.1 Osaaminen

Osaaminen rakentuu taidoista, kokemuksesta ja tiedosta. Osaaminen on aktiivista toimintaa. Ratkaisevaa on yhteinen osaaminen, kun asiaa mietitään organisaation kannalta. Motivaatio, osaaminen ja johtaminen ovat osa tavoitteellisen työn tekemistä. Motivaatio koostuu yksilön tahtotilasta saavutettaviin tavoitteisiin. Osaamisen kokonaisuus voidaan kuvata oheisen mallin mukaisesti. Kuva 2 Osaamisen kokonaisuus (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, kolmas kappale) Osaaminen on keskiössä. Osaaminen mahdollistuu, kun on tietoa, taitoa ja kokemusta. Tuloksellinen työ määritellään siten, että se koostuu kolmesta tekijästä osaamisesta, johtamisesta ja motivaatiosta. Tulosta ei synny, jos esimerkiksi motivaatiota ei ole. Johtamisella tarkoitetaan itsensä johtamista ja organisaation käytäntöjä johtamisessa. Jos henkilöstä voi arjessaan toteuttaa strategiaa, on johtaminen onnistunut hyvin. Osaamisen johtamisella tarkoitetaan työn johtamista. Se ei ole irrallisten toimenpiteiden tekemistä. Osaamisen kehittäminen on oman työn tekemistä ja siinä samalla opitaan uutta. (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, kolmas kappale)

Kuva 2 Osaamisen kokonaisuus (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, kolmas kappale)



Tärkeintä on ottaa uuden oppiminen osaksi työtä ja sen kehittämistä. Organisaatiossa on tiedostettava osaamisen nykytilanne, miten sitä aiotaan kehittää ja kenen vastuulla kehittäminen on. Organisaation koko vaikuttaa suuresti siihen, miten osaamisen kehittäminen tapahtuu. Suurissa organisaatioissa se on usein erillinen osa, jota hoitaa henkilöstöosasto. Pienemmissä organisaatioissa se on yrittäjän tai yksittäisen työntekijän oman kiinnostuksen varassa. Suuremmissa organisaatioissa se on liikaa eriytettyä ja pienemmissä saatetaan keskittyä liiaksi arkityön tekemiseen. (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, neljäs kappale)

Kupiaksen ym. (2014, s. 50) mukaan osaaminen määritellään yhdistelmänä taitoja, tietoja ja asenteita. Osaamista voidaan tarkastella organisaation, tiimin tai yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Yksittäiselle työntekijälle on tärkeää pystyä yhdistämään ammattiin liittyvät tiedot ja taidot niin, että niistä on hyötyä. Etenkin tietojen ja taitojen luova ja monipuolinen käyttö, asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen, organisointi, vuorovaikutustaidot, joustavuus, sopeutuminen ja oman osaamisen arviointi on tärkeitä taitoja. Osaaminen ei ole pelkästään koulutuksilla saavutettua tiedollista osaamista.

Hasten (2009) mukaan osaaminen ei tarkoita pelkästään taitoja. Se tarkoittaa kykyä mukautua tarjolla oleviin vastauksiin ja asianmukaista tiedon tulkintaa. Osaaminen on sopeutumista, joten kriittisen näkökulman esille tuonti on tärkeää ja se vaatii avoimuutta. Osaaminen on myös tehokasta ja mukautuvaa erilaisten työkalujen käyttöä. Osaaminen on potentiaali, kyky, keino ottaa paras hyöty irti ja käyttää olemassa olevia resursseja.

Teknologia ja digitalisaatio tarjoavat mahdollisuuden muutokseen. Osaaminen toimii tehokkaimmillaan vuorovaikutuksessa niiden kanssa.

Osaamisen tulisi koskea laaja-alaisesti koko organisaatiota. Ensisijaisesti vastuu omasta kehittämisestä on jokaisella yksilöllä itsellään. Esimiehen rooli on enemmän vastuun kantajana. Hänen tehtävänä on huolehtia, että kehittämiseen on mahdollisuudet. Työn ulkopuoliseen kehittämiseen kuuluu itsenäinen opiskelu, lukeminen, seminaarit, luennot, opintopiirit, opettaminen oppilaitoksissa ja yrityksissä sekä laaja-alaiset ammatilliset tutkinnot. Joskus saattaa käydä niin, että koulutus ei kohdennu tarpeeksi työhön ja se jää irralliseksi osaksi. Työpaikalla oppimisen hyvänä puolena on se, että se ei jää irralliseksi. Toisaalta samoja virheitä toistamalla ei opi ja kehity. Tarvitaan ohjausta, jotta osaa toimia oikein. Osaamisen kehittämisen ymmärrystä tarvitaan:

- oppimisessa
- liiketoiminnan, organisaation ja henkilöstön kehittämisen vuorovaikutteisudessa
- oppivan organisaation periaatteiden soveltamisessa, henkilöstöhallinnossa
- tiimi- ja yksilötason oppimisessa
- keski johdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyössä ja kehittämistä ja osaamista tukevassa yrityskulttuurissa

(Kamensky, 2015, Osaaminen menestystekijänä -luku, seitsemäs kappale)

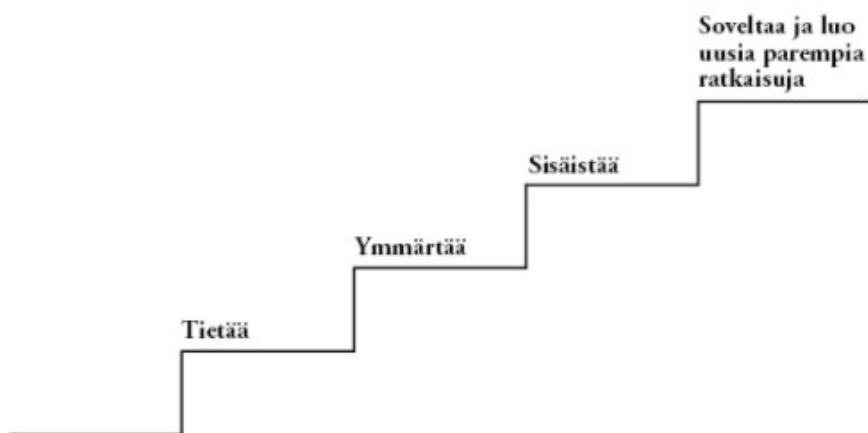
Sydänmaalakan (2003, s. 30–32) mukaan oppimista voidaan määritellä monella eri tavalla. Oppiminen on kasvua, kypsymistä, muuttumista ja kehittymistä. Yksi määritelmä oppimiselle on, että se on prosessi, jonka tarkoituksena on hankkia uusia taitoja, tietoja, kontakteja ja kokemuksia. Oppija luo merkitykset oman tulkintansa kautta. Pelkkä tiedon hankinta ei riitä, vaan tunteet, arvot ja asenteet ovat tärkeitä. Kokemuksista rakentuu usein hyvä pohja uusien asioiden oppimiselle. Se, että osaa soveltaa on todellista oppimista. Oppiminen tapahtuu monella eri tasolla. Lähtökohta on, että luulee tietävänsä tai ei tiedä.

Oppimisen portaiden kautta pystytään kuvaamaan, miten oppiminen etenee.

Kuva 3 Oppimisen portaat (Kamensky, 2015, Osaaminen menestystekijänä -luku, seitsemäs kappale) Tieto on äärimmäisen tärkeää oppimisen kannalta, mutta se on vasta ensimmäinen porras. Kuilu tietämisen ja ymmärtämisen välillä saattaa olla todella suuri. Ihminen oppii kokemuksen kautta. Ymmärryksen ja sisäistämisen välillä saattaa olla myös iso porras. Asian

pitäisi koskettaa tunteitamme, jotta tulee halu ryhtyä tulokselliseen toimintaan. Osaamisen kehittämisessä olisi hyvä harjoitella erityisesti taitoa soveltaa. Perimmäinen tavoite on saada aikaan parempia tuloksia ja uudistua. (Kamensky, 2015, Osaaminen menestystekijänä -luku, seitsemäs kappale)

Kuva 3 Oppimisen portaat (Kamensky, 2015, Osaaminen menestystekijänä -luku, seitsemäs kappale)



Viitalan (2005, s. 135) osaaminen on tulos oppimisesta. Oppiminen on myös keino selviytyä. On opittava jatkuvasti ja nopeasti. Oppimisen haasteet liittyvät tiedon päivittämiseen tai mahdollisesti kokonaan uudenlaiseen ajatteluun. Oppiminen on monikerroksista ja usein myös sidoksissa erilaisiin tilanteisiin. Uudistuva työympäristö ja työ itsessään vaativat oppijalta taitoa tehokkaaseen ja itsenäiseen oppimiseen jatkuvasti. Jokainen on itse vastuussa omasta oppimisestaan. Elinikäinen oppiminen (life long learning) välttämättömyys, jotta pärjää tämän päivän ja tulevaisuuden työelämässä. Se tarkoittaa kaikkea oppimista ja se voi tapahtua työelämässä, harrastuksissa, koulutuksissa. Hyvä esimerkki on puhelin. Se pitää yleensä uusia muutaman vuoden välein ja aina on opeteltavaa, jotta käyttö onnistuu.

Yhteenvetona voidaan todeta, että osaaminen ja sen kehittäminen on erittäin tärkeää, jotta voi menestyä tämän päivän työelämässä. Oppiva organisaatio on keskeinen tekijä menestykselle. Jos organisaatiossa on ymmärretty se merkitys ja siihen panostetaan,

pystytään vaikuttamaan moneen asiaan positiivisesti. Oppimisen portaat kiteyttävät hyvin sen, miten prosessin pitäisi edetä. Tietoa on saatavilla valtavasti, mutta sen jalostaminen ymmärrettäväksi ja vielä sisäistettäväksi on vaikeampi toteuttaa. Työpaikalla oppiminen voi sen mahdollistaa, jos siihen on organisaatiossa panostettu ja sen merkitys on ymmärretty. Lopputuloksena parhaimmillaan on luovat asiakkaita palvelevat ratkaisut ja työntekijän kehittyminen, joka taas motivoi aina parempiin tuloksiin. Siitä hyötyvät kaikki.

3.2 Osaamisen johtaminen

Jatkuva osaamisen kehittäminen on tavoitteena osaamisen johtamisprosessissa. Sitä tarvitaan, jotta kyetään suoriutumaan tehtävistä. Toiminta pohjautuu organisaation visioon, strategiaan ja tavoitteisiin. Sen jälkeen määritellään, mitä on organisaation ydinosaaminen. Sen avulla luodaan kilpailuetua. Ydinosaaminen tulisi viedä organisaatioon eri tasoille osaamisalueiksi ja osaamiseksi. (Sydänmaalakka, 2003, s. 122)

Menestyvässä organisaatiossa eletään, kehitytään osana oppimista ja strategiaa. Oppimisympäristönä on työ itsessään arjessa. Ydinosaamisen tulisi perustua strategiaan. Ydinosaamisen tunnistaminen on kolmen kysymyksen takana.

- Mitä osaamista tarvitaan, jotta strategia toteutuu?
- Tuottaako osaaminen asiakkaille lisäarvoa ja onko se ainutlaatuista?
- Mahdollistaako osaaminen uusia asioita myös tulevaisuudessa?

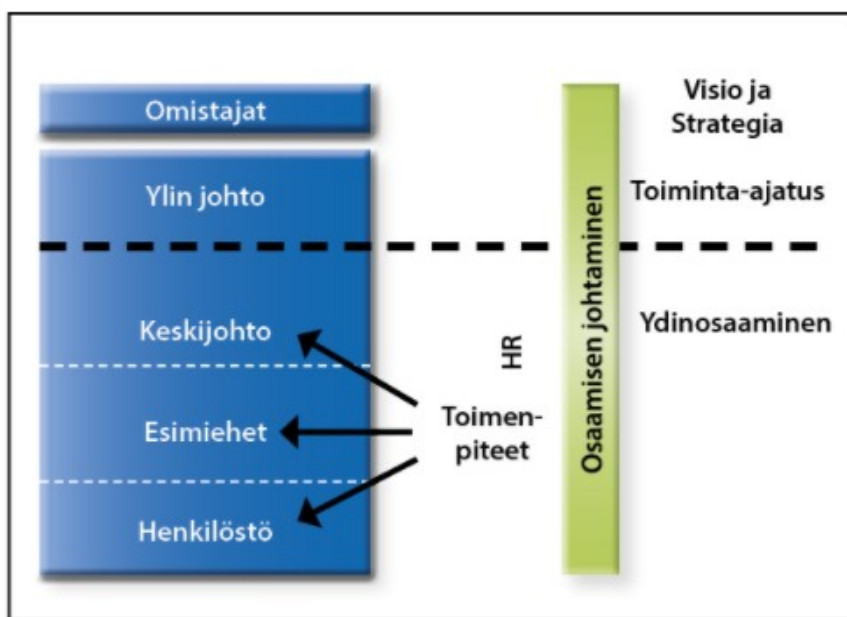
(Sumkin & Tuomi, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, ensimmäinen kappale)

Yksilöiden osaaminen on avainasemassa. Osaamisen johtamisen perusta on ydinosaamisessa. Ydinosaamisen määrittäminen innostaa yhteisöä kehittämislle ja luo mahdollisuuksia tulevaisuudessa sekä on selkeä kilpailuetu. Osaamisen johtamiseen on olemassa perinteinen mekaaninen malli. Mallissa ylin johto luo strategian ja sen pohjalta kartoitetaan tarvittava osaaminen. Kehityskeskustelujen avulla pyritään selvittämään henkilöstön mahdolliset osaamis- ja kehittämistarpeet. Vaihtoehtoina osaamisen kehittämislle ovat koulutus tai mahdollisesti tiettyjen toimintojen ulkoistaminen

Osaaminen kehittyy hyvin kapeilla alueilla. (Sumkin & Tuomi, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, ensimmäinen kappale)

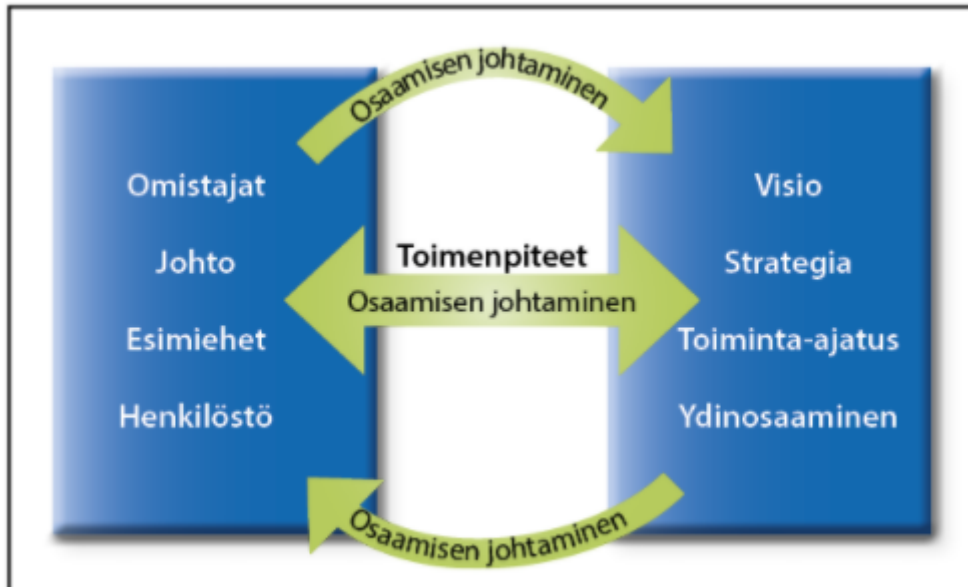
Oheisessa kuvassa on kuvattu mekaaninen malli. Kuva 4 Perinteinen osaamisen johtamismalli (Sumkin & Tuomi, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, toinen kappale) Johto kohdistaa toimenpiteensä esimiehiin, keskijohtoon ja työntekijöihin.

Kuva 4 Perinteinen osaamisen johtamismalli (Sumkin & Tuomi, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, toinen kappale)



Mekaanisesta mallista siirrytään kokonaismalliin. Kokonaismalli koskee koko organisaatiota ja se on innostava ja elää koko ajan. Osaamisen johtaminen on osa kaikkien toimintaa. Ylimmän johdon on myös kehityttävä. Strategia on yhteinen malli toimia. Kokonaismallissa kaikki nivoutuvat yhteen, kuten työn tekeminen, osaamisen johtaminen ja strategia ja se on osa jokapäiväistä työtä. Ohessa on kuvattuna kokonaismalli. Kuva 5 Osaamisen johtamisen kokonaismalli (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, toinen kappale) Siinä kaikki johdosta henkilöstöön ovat osana toimenpiteitä, jotka lähtevät strategiasta. (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, toinen kappale)

Kuva 5 Osaamisen johtamisen kokonaismalli (Sumkin & Tuomela, 2012, Strategia ja organisaation oppiminen-luku, toinen kappale)



Korhosen ym. (2019, s. 60–61) mukaan on tärkeää tunnistaa organisaation osaamisalueet ja kyvykkyydet. Välillä on syytä tarkastella vastuu- ja tehtäväalueiden tasapainoa. Pitäisi pyrkiä välttämään sitä, että yhdelle kasaantuu liikaa töitä. Lisäksi on tärkeää miettiä, millaista osaamista tarvitaan strategiaan nojaten. Toimenkuvat saattavat olla liian kapeita ja rajattuja. Työn vaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Pitäisi pyrkiä ketteryyteen ohjaamalla tavoitteiden kautta. Voidaan tehdä uudelleen organisoiteja, jotta oikeanlainen osaaminen kohdistuu tehokkaasti.

3.3 Osaaminen kehittäminen

Kupiaksen ym. (2014, ss. 78–79) mukaan osaamisen kehittäminen on esimiehelle jatkuvaa työtä. Normaalin toiminnan ylläpitäminen ei onnistu ilman jatkuvaa kehittämistä. Kehittämiskeinoja on monia. Oheisessa kuvassa näkyy hyvin se, miten monipuolisia mahdollisuuksia kehittämiseen on sekä yksilön, että tiimin tasolla. Kuva 6 Eri

kehittämismahdollisuudet (Kupias ym., 2014, s. 79) Kehittämisessä voi hyödyntää ulkopuolista apua (ulkokehä) tai ohjata itse kehittymistä (sisäkehä).

Kuva 6 Eri kehittämismahdollisuudet (Kupias ym., 2014, s. 79)

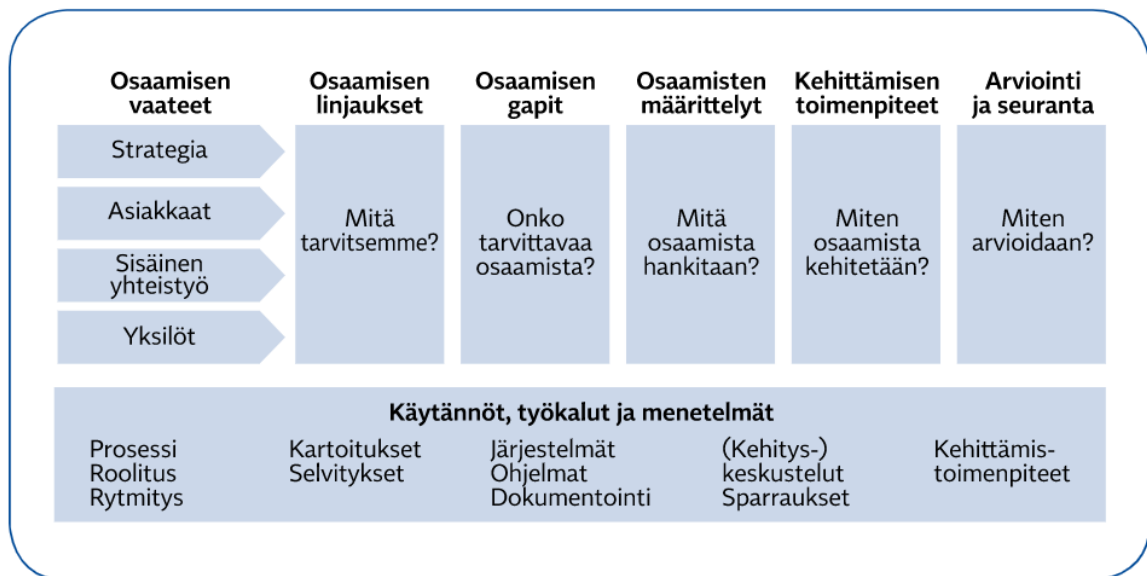


Yhteenvetona voidaan todeta, että yhdessä tekeminen tarvitsee halun tehdä asioita yhdessä ja yhteiset käytännöt. Tarkoituksena on selvittää kaikille, mitä tarkoitetaan osaamisella, kehittämisellä ja osaamisen johtamisella. Jokaiselle pitäisi olla selvää, mikä on heidän roolinsa, tehtävänsä ja vastuunsa kehittämisen erilaisissa tilanteissa. Pitäisi olla erilaisia menetelmiä ja työkaluja, joita voi jokainen hyödyntää omassa kehitymisessään. Osaamisen kehittämisen elementit voivat olla hyvin pirstaleisia.

Oheisessa kuvassa on koottuna erilaisia elementtejä, joiden avulla kehittämistä on mahdollista tehdä. Kuva 7 Osaamisen kehittämisen elementit (Huttunen, 2018, s. 213) On tärkeää ymmärtää osaamisen vaateet. Organisaatioissa on usein unohdettu hyödyntää toisten osaamisia, näkemyksiä ja kokemuksia. Liian usein jäädään kiinni omaan rooliin eikä suostuta näkemään mitään muuta. Johdon tehtävä on jalkauttaa strategia. Liian usein ollaan

siinä tilanteessa, että jäädään vain puheiden tasolle. Tiimit jäävät yksin miettimään, miten strategiaa pitäisi toteuttaa käytännössä. (Huttunen, 2018, ss. 211–213)

Kuva 7 Osaamisen kehittämisen elementit (Huttunen, 2018, s. 213)



Henkilöstöä pitäisi osallistaa mahdollisimman paljon strategian työstämisessä. Heiltä pitäisi kysyä, mitkä he näkevät tärkeimmiksi osaamisiksi. Digitaalisten työkalujen käyttö on hyvä apu näkemysten keräämisessä. Viestintä on myös tärkeä osa. Ydinosaamiset on pystyttävä perustelemaan ja avaamaan, jotta kaikki ymmärtävät ne. Johdon tulee olla mukana erilaisten tiimien kokoontumisissa. Työntekijöiden, jotka työskentelevät asiakaspinnassa tulisi arvioida asiakkaiden erilaisia tilanteita ja kerätä sitä kautta tärkeää tietoa. Yhteinen käytäntö on hyvä luoda kollegoiden kesken. Esimiehelle tuodaan esille mahdollisten lisäresurssien ja tuen tarve. Johdon tulisi olla kiinnostunut kerätystä materiaalista ja hyödyntää sitä. (Huttunen, 2018, ss. 215–217)

Yhteenvetona voidaan todeta, että osa organisaatioista toimii edelleen mekaanisen mallin mukaisesti. Henkilöstöä ei ole otettu mukaan strategian suunnitteluun ja se tulee annettuna ylhäältä alaspäin. Johto ei välttämättä näe sitä, että heidän pitäisi myös kehittyä yhdessä henkilöstönsä kanssa. Työntekijät on helpompi sitouttaa osaksi strategiaa, jos ovat olleet mukana sitä luomassa. Toiminta on silloin läpinäkyvää kautta linjan ja kannustaa ihmisiä kehittymään ja kehittämään toimintaa. Tästä hyötyy koko organisaatio ja tulee tunne siitä,

että toimitaan isona tiiminä yhteisten tavoitteiden eteen ja halutaan menestyä myös tulevaisuudessa. Jokaisen työpanos on tärkeä ja sillä on merkitystä. Oppivassa organisaatiossa ymmärretään ajatus siitä, että oppiminen on osa arkea ja panostetaan siihen. Esimerkiksi työpaikalla oppiminen on luonnollinen osa toimintaa ja siihen halutaan kannustaa. Sitä ei nähdä taakkana, vaan mahdollisuutena. Kupiaksen ym. malli eri kehittämismahdollisuuksista kuvaa hyvin monipuolisesti sitä, miten osaamista voidaan johtaa. Huttusen malli on myös selkeä, mutta se ei ole niin monipuolinen kuin Kupiaksen ym. Huttunen korostaa yhdessä tekemistä ja henkilöstön osallistamista strategian työstämisessä.

Ihmiset ovat organisaatioiden toiminnan voimavara. Tämä asia on usein unohdettu digitalisaation ja tekoälyn maailmassa. Maailman menestyneimmät organisaatiot, kuten esimerkiksi Facebook ja Google ovat sitä mieltä, että henkilöstä on heidän menestyksensä kulmakivi. Nämä yritykset ovat ymmärtäneet, että ihmistaidoilla ja johtamisella on keskeinen rooli myös tulevaisuudessa. (Hiila ym. 2019, Inhimillisten työelämäntaitojen vallankumous- luku, kolmas kappale)

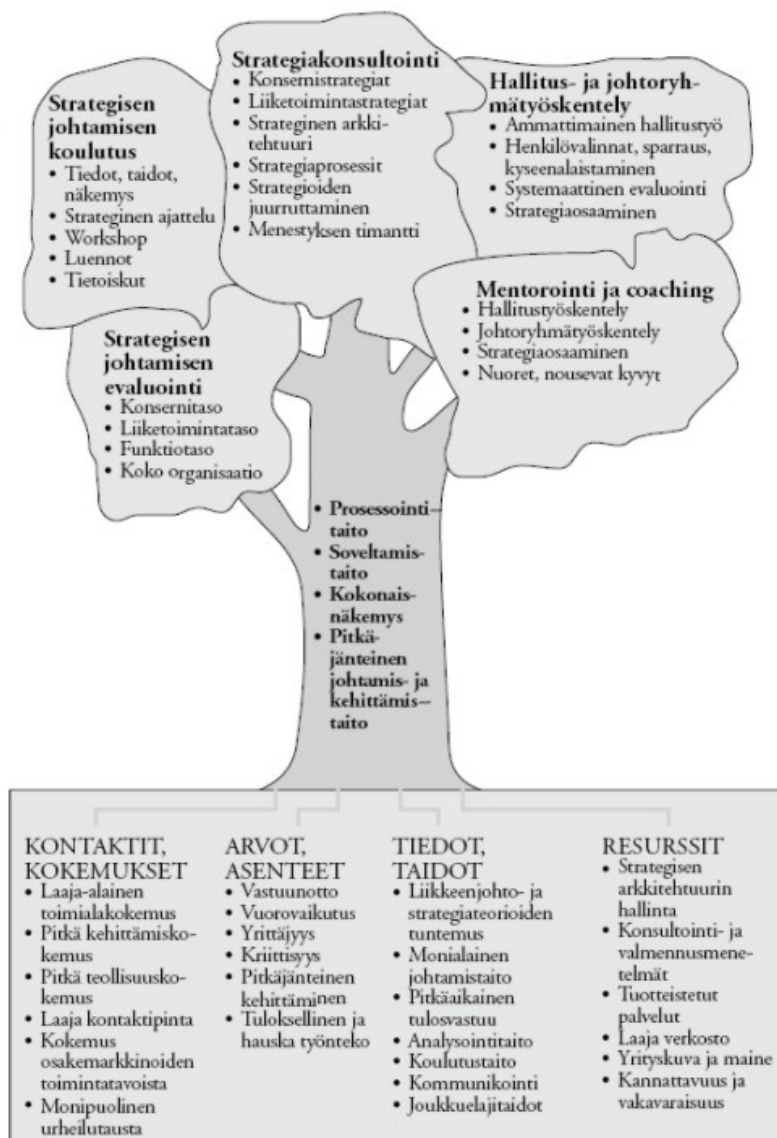
Osaaminen itsessään ei tuota suorituskykyä. Suorituskyky on yhdistelmä erilaisia tekijöitä. Ne sisältävät inhimillisiä ja rakenteellisia tekijöitä. Tekijöitä ovat organisaation strategia ja päämäärät. Organisaatioon liittyviä tekijöitä ovat ihmiset ja miten erilaiset toiminnot on organisoitu, prosessit eli miten asioita tehdään, kulttuuri eli millaiset sosiaaliset ja poliittiset tekijät vaikuttavat toimintaan ja fyysinen työympäristö. Ihmisiin liittyviä tekijöitä ovat ohjaus, suoritusten mittaaminen, onko ihmisillä tarvittavat välineet saada aikaan haluttuja asioita, kyvyt eli onko ihmisillä riittävä osaaminen ja tieto sekä motivaatio. (Viitala, 2005, ss. 88–89)

Ydinosaaminen on noussut esiin strategisesta näkökulmasta viime vuosina. Strateginen ajattelu on osaamislähtöistä. Menestys edellyttää vuorovaikutussuhteiden kehittämistä osaamistekijöiden ja ympäristötekijöiden välillä. Mika Kamensky ja Tarja Meristö ovat

kehittäneet ydinsaamispuun, jossa on esimerkkinä käytetty heidän yritystään. Kuva 8 Esimerkki liikkeenjohdon konsulttitoimiston ydinsaamispuusta (Kamensky, 2015, s. 184)

Rungossa on kuvattuna ydinsaaminen. Se on syntynyt pitkällä aikavälillä kokemuksen ja oppimisen tuloksena. Juuristossa on kuvattuna kontaktit ja kokemukset, arvot ja asenteet, rahalliset ja henkiset resurssit sekä tiedot ja taidot. Juuristoa on kasvatettava ja ruokittava koko ajan. Puun oksissa on kuvattuna organisaation strategiset liiketoiminta-alueet. Tärkeää on tarkastella ydinsaamista ja liiketoiminta-alueita yhdessä. Luovutaanko jostakin osasta vai kehitetäänkö jotakin uutta. (Kamensky, 2015, s. 18)

Kuva 8 Esimerkki liikkeenjohdon konsulttitoimiston ydinsaamispuusta (Kamensky, 2015, s. 184)



Yhteenvetona voidaan todeta, että puu kuvaa hyvin sitä millaista ydinosaamista tarvitaan organisaatiossa. Etenkin juuristossa olevat asiat liittyvät osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Organisaatio voi menestyä, kun sillä on jatkuvasti itseään kehittävä henkilöstö ja organisaatio myös itsessään toimii oppivan organisaation ajatuksella. Organisaatiossa pitäisi myös olla kirkkaana mielessä, että ihmiset ovat edelleenkin sille tärkeitä, vaikka heitä avustavat koneet ja tekoäly. Osaamisen kehittäminen osana työtä on suuri merkitys ja siihen pitäisi organisaatioissa panostaa. Se ei aina tarkoita koulun penkille menemistä vaan työpaikalla oppimisella on suuri merkitys.

4 KETTERÄ OPPIMINEN

4.1 Ketterän oppimisen määritelmiä

Longmuß & Höhne (2017, s. 264) mukaan ketterän oppimisen keskipiste on yhteistyö vaihtuvissa ryhmissä. Ryhmät muodostuvat yhteisten kehitystavoitteiden perusteella sekä heterogeenisillä perusteilla, kuten iän, sukupuolen tai ammatillisen taustan mukaan. Ryhmä on homogeeninen tavoitteiltaan, henkilökohtaisen kehityksen kannalta ajateltuna. Digitalisaatio on mukana meidän jokapäiväisessä elämässä ja se johtaa digitaalisten tilojen syntymiseen lähes jokaiselle. Digitaalisen lukutaidon vaadittavasta osaamisesta tulee yhä tärkeämpi huomisen työvoimalle. Se tulisi integroida tulevaisuuteen suuntautuneeseen oppimiseen. Ketterän oppimisen tarkoituksena on sisällyttää yritysten digitaalinen infrastruktuuri oppimisympäristöön. Sen tulisi sisältää projektiyhteistyön, yhteistyömenettelyt ja työkalut.

Stellman & Greene (2014, s. 2) mukaan ketterä oppiminen on joukko menetelmiä, jotka auttavat esimerkiksi tiimiä ajattelemaan tehokkaammin, työskentelemään tehokkaammin ja tekemään parempia päätöksiä. Ketterä oppiminen on myös ajattelutapa, koska oikea ajattelutapa voi vaikuttaa suuresti siihen, kuinka tehokkaasti tiimi toimii käytännössä. Tämä ajattelutapa auttaa ihmisiä tiimissä jakamaan tietoja keskenään, jotta he voivat tehdä tärkeitä projektipäätöksiä yhdessä. Enää päättämässä ei ole johtaja. Ketterä ajattelutapa tarkoittaa suunnittelun ja prosessin parantamisen avaamista koko tiimille. Ketterä tiimi

käyttää käytäntöjä tavalla, jolla kaikilla on samat tiedot ja jokaisella tiimissä olevalla on mahdollisuus tuoda esille omat ajatuksensa.

Kaijala & Tolvasen (2020, s. 97) mukaan ketterä toimintamalli on osa itseohjautuvia ja moniammatillisia tiimejä. Lyhytaikaiset sprintit ohjaavat kehittämistä ja toiminnan tehostamista. Sprinteissä pystytään myös kokeilemaan, mitkä ovat hyviä toimintamalleja. Ketterä toimintamalli perustuu alatasolta ylätasolle tapahtuvaan toimintaan. Tällöin tiimit itse johtavat toimintaansa. Toimintamalliin liittyy myös haasteita. Tiimit pitäisi pystyä kokoamaan suhteellisen pieniksi, jotta toiminta on oikeasti ketterää. Tiimiläiset saattavat olla fyysisesti eri paikoissa, se tuo haastetta kommunikointiin, vuorovaikutukseen ja tiedon kulun varmistamiseen. Pelkästään verkkoyhteyksillä ei valitettavasti saavuteta yhtä hyvää vuorovaikutusta kuin lähikohtaamisessa.

4.2 Ketterä oppiminen organisaatioissa

Tämän päivän työelämä tarvitsee elinikäistä oppimista. Oppimisen tulisi tapahtua työn ohessa ja työssä. Työtä kehittämällä opitaan koko ajan uutta. Uutta osaamista pystytään heti soveltamaan työhön ja näin ollen työpaikan toiminta kehittyy. (Ojala, 2018, ss. 16–17.)

Osaamisen kehittyminen alkaa jo siinä vaiheessa, kun rekrytoidaan työntekijää.

Perehdyttämisohjelmat ovat tänä päivänä pääosin verkossa, mutta ne eivät korvaa ihmisten välistä vuorovaikutusta. Kollegoilla ja esimiehellä on iso rooli uuden työntekijän perehdyttämisessä. Työtehtävät alkavat olla melko laajoja kokonaisuuksia, mutta silti on hyvä hahmotella, mitä tehtävä sisältää pääpiirteittäin. Erilaisten osaajien yhdessä työskenteleminen lisää osaamista organisaatioissa. (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 178)

Anseel (2017) mukaan ketterä oppiminen on 2000-luvulla yksi keskeisempiä taitoja. Se mahdollistaa pitkän ja kestävän työuran. Palautteen hakeminen on yksi merkittävimmistä ominaisuuksista ketterälle oppijalle. Se vaikuttaa oppimisen suorituskykyyn, hyvinvointiin ja auttaa sopeutumiskyvyn kehittämisessä. Työntekijät, jotka pohtivat tapahtumia samalla oppivat ja heidän suorituksensa parantuvat. Ketterä oppija etsii ennakoivasti palautetta, eikä jää odottelemaan sitä. Palaute on olennainen osa reflektiota, se auttaa oppimisessa. Pohdinta yhdistettynä palautteen etsimiseen auttaa suorituskyvyn parantamisessa.

Tulevaisuudessa tarvitaan yhä parempaa teoriaosaamista ja pohjatietoa, jotta voidaan oppia soveltamaan ja kehittämään uutta. Samalla opitaan ymmärtämään paremmin uusia ilmiöitä. Osaamista on päivitettävä jatkuvasti. Ennen riitti, että ammattityöntekijä osasi neljä-viisi taitovaatimusta. Tänä päivänä se on vähintään 20 vaatimusta. Osaamisvaatimuksissa painotetaan älyllistä osaamista ja oppimiseen liittyviä taitoja. Esimerkiksi myyjän on hyvä oppia havaitsemaan asiakkaan uudet tarpeet, joita asiakas ei välttämättä edes itse vielä tiedosta. Tänä päivänä työntekijät ovat asiantuntijoita, jotka tietävät miten työnsä tekevät. Vastuu ja valta ovat lisääntyneet. (Ojala, 2018, ss. 16–18)

Ketterä oppiminen yksi avainelementti niiden työntekijöiden kohdalla, jotka pystyvät saamaan parhaiten oppia kokemuksista ja soveltamaan oppimaansa myöhemmin. Se vaikuttaa myös urakehitykseen. Työntekijöillä, joilla on korkeampi oppimisketteryys, tekevät parempaa tulosta. Heille ominaista on oppia uutta tietoa nopeammin, oppia toimimaan tehokkaammin, sopeutua maailmanlaajuiseen työskentelyyn ja saada helpommin ylennyksiä. Ketterien oppijoiden menestyksen avain on kyky yhdistää ja soveltaa kokemuksia ja hankkia niitä lisää. Pitkän aikavälin tarkastelussa sen arvo vain nousee. (Hallenbeck, 2016, s. 8)

Työntekijöiltä odotetaan paljon enemmän kuin aikaisemmin. Työntekijöiden pitäisi hallita paljon erilaisia asioita, jotka eivät välttämättä ole ennen kuuluneet lainkaan heidän työnkuvaansa. Pitäisi myös olla valmis kehittämään omaa osaamista jatkuvasti. Monet yritykset ovat käynnistäneet omia koulutuksia, jotta he saavat tarvitsemiansa osaajia. Työpaikalla oppimisella on keskeinen rooli ja sitä halutaan vahvistaa. Teoria ja käytäntö yhdistyvät. Tämä vuoropuhelun avulla tapahtuu oppimista tehokkaasti. Työelämä rekrytoi opiskelijoita jo heidän opintojensa aikana ja ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä työelämässä oppimisen rooli on selkeästi korostunut. (Ojala, 2018, s. 19)

Ketterälle oppijalle ominaista on halu oppia erilaisista asioista. Lisäksi soveltamisen taito on tärkeää. He etsivät uusia haasteita, joiden avulla he voi oppia lisää. Ketterä oppija on kehittänyt itselleen taidon oppia ja soveltaa. Sitä ei voi erikseen opettaa. (Hallenbeck, 2016, s. 10)

Kokemuksesta on hyötyä ongelman ratkaisemisessa ja uutta tietoa on helpompi arvioida, kun tietää mitä jo osaa. Se ei kuitenkaan enää riitä vaan tarvitaan taitoa oppia uutta ketterästi ja nopeasti. Lisäksi tarvitaan rohkeutta mennä ulos omalta mukavuusalueeltaan. Tänä päivänä todellinen osaaja ei enää ole analyttisin mallin rakentaja tai parhaiten koulutettu. Todellinen osaaja haluaa ratkaista ongelmia, parantaa jatkuvasti omaa suoritustaan ja paneutua asiakkaan tai työn haasteisiin. Kyky yhdistää hankkimaansa tietoa ja ratkaista ongelmia sen perusteella on tärkeää. Muiden auttaminen on myös tärkeää. Jatkuvassa muutoksessa eläminen vaatii ketterää oppimisen taitojen kehittämistä. Oman osaamisen johtaminen on tärkeää. Skaalautuvalla oppimisella tarkoitetaan ketterästi oppivien ihmisten ja tiimien oppimista, joka on nopeasti levitettävissä koko organisaatioon. Koko organisaatio uusiutuu, toiminnan kehittymisen myötä. Ketterästi oppiva organisaatio on nopeasti oppiva. (Ojala, 2018, ss. 23–24.)

Oheisessa kuvassa on kuvattuna ketterän oppimisen prosessi. Kuva 9 Ketterä oppiminen (Ojala, 2018, s. 31). Jokaisen pitäisi olla ketterä oppija. Oppiminen voi tapahtua monella eri tavalla. Oppiminen voi tapahtua pyrähdyksittäin tai vähitellen keräämällä tietoa. Erilaiset oivallukset, palautteet ja kokemukset edistävät oppimista. Oppiminen on tehokkainta vuorovaikutuksessa. Tietotekniikka on apuna oppimisessa, sitä kutsutaan adaptiiviseksi oppimiseksi. Avoin suhtautuminen ympäristöön edistää ketterää oppimista. Organisaatiossa, jossa oppiminen ja osaaminen ovat keskeisiä arvoja, mahdollistuu ketterä oppiminen. (Ojala, 2018, s. 30)

Kuva 9 Ketterä oppiminen (Ojala, 2018, s. 31).

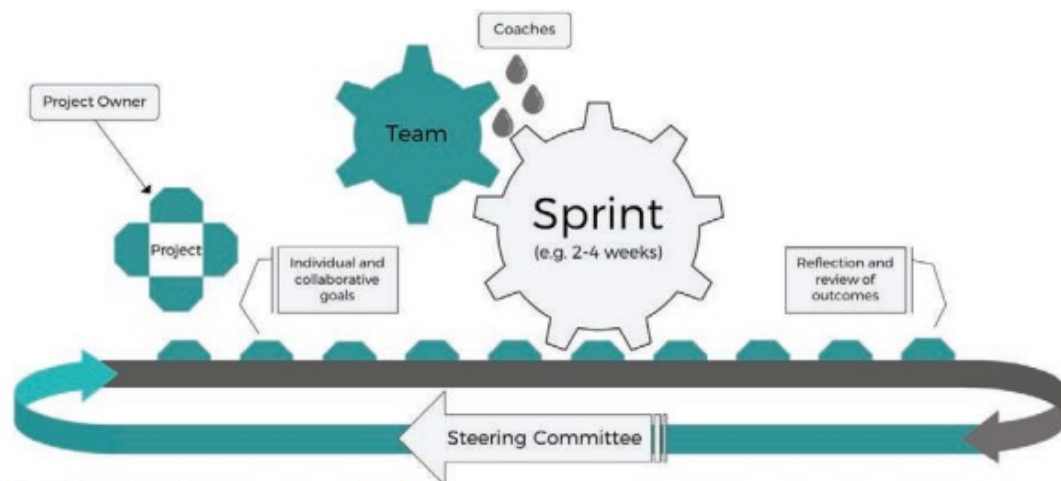


Longmuß & Höhne (2017, s. 265) mukaan ketterän oppimisen avainelementit ovat:

- valmentajat (sisäiset / ulkoiset) oppimisprosessin tukemiseksi
- yrityksen sidosryhmät (johto, henkilöstöosasto, työntekijöiden neuvosto jne.)
- oppimistavoitteet, jotka on jaoteltu ryhmässä henkilökohtaisiksi oppimistavoitteiksi (valmentajat ohjaavat prosessia tarkasti ja projektin omistaja tarkistaa tulokset valmistumisen jälkeen)
- työskentely tehtävien parissa työympäristössä
- sprintit osatavoitteiden / välitavoitteiden saavuttamiseksi

Oheisessa kuvassa on havainnollistettu avainelementtien kulkua prosessissa.

Kuva 10 Iteraatioiden vuorovaikutukset ketterässä oppimisprosessissa (Longmuß & Höhne (2017, s. 265))

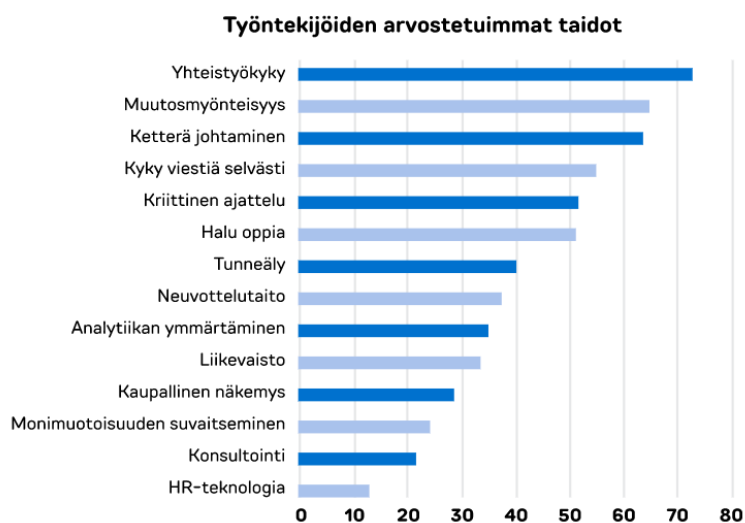


Yhteenvetona voidaan todeta, että työelämää pitäisi ohjata entistä enemmän tämä tyyppisen oppimisen pariin. Yritysten pitäisi ymmärtää, että valmiita osaajia ei enää välttämättä ole tarjolla. Kannustamalla työntekijöitään kehittämään itseään ja panostamalla esimerkiksi erilaisiin kannustinjärjestelmiin, varmistetaan osaava työvoima myös jatkossa. Työntekijöiden sitouttaminen yritykseen on tärkeää ja näin ollen välttyään joskus hyvin raskailta rekrytointiprosesseilta. Tietyissä tapauksissa on hyvä rekrytoida yritykseen uusia osaajia, mutta myös olemassa olevista tulisi pitää huolta. Työelämä elää jatkuvaa murrosta ja tulevaisuudessa hybridityöskentely tulee lisääntymään. Hybridityöskentelyllä tarkoitetaan työtä, joka jakautuu mahdollisesti perinteiseen palkkatyöhön ja esimerkiksi

kevytyrittämiseen. Longmuß & Höhne ovat havainnollistaneet prosessin hyvin ja se on mielestäni hyvin konkreettinen verrattuna Otalan kuvaamaan prosessiin. Niissä on kuitenkin erittäin paljon samankaltaisuuksia. Longmuß & Höhne on ottanut mukaan valmentajat, jotka ohjaavat toimintaa. Otalan kuvaus on hyvin ympäröivää, sen mukaan prosessi on jatkuva, mutta se ei ole niin hallittu kuin Longmuß & Höhnen kuvaus.

Kaijalan ym. (2020, s. 108) mukaan Pro-Source Oy:ssä teetettiin työn tulevaisuus tutkimus (Future of Work 2019) neljättä kertaa vuonna 2019. Tutkimukseen osallistui yli 1000 henkilöstöasioista vastaavaa johtajaa 25 maasta. Tutkimukseen osallistuneista yrityksistä 50 prosentilla oli yli 500 työntekijää. Kyselyssä paneuduttiin siihen, mitä taitoja tarvitaan, jotta työntekijät säilyttävät kilpailukykyänsä. Kyselyssä kysyttiin myös muita asioita, mutta tässä keskitytään tähän asiaan. Ohessa on kuvattuna työntekijöiden arvostetuimmat taidot. Kuva 11 Työntekijöiden arvostetuimmat taidot ovat seuraavat: yhteistyökyky, muutosmyönteisyys ja ketterä johtaminen (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 108) Yhteistyökyky nousee selkeästi ykköseksi. Yhteistyökykyiset työntekijät pystyvät mukautumaan epävarmoin tilanteisiin ja he suhtautuvat myönteisesti muutoksiin. Heille ominaista on ketterä johtajuus, luovuus ja kriittinen ajattelu.

Kuva 11 Työntekijöiden arvostetuimmat taidot ovat seuraavat: yhteistyökyky, muutosmyönteisyys ja ketterä johtaminen (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 108)



Kyselyyn vastanneista 63 prosenttia oli sitä mieltä, että kyky mukautua ja sopeutua epävarmuuteen oli toiseksi tärkein ominaisuus. Organisaation koko vaikutti työntekijöiden

taitojen arvostukseen. Tutkimus tukee tätä tietoa. Organisaatioissa, joissa oli yli 10 000 työntekijää muutosmyönteisyys ja ketterä johtajuus sijoittuivat edelle yhteistyötaitoja. (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 108)

Yhteenvetona voidaan todeta, että tutkimus tukee hyvin ketterää oppimista. Työntekijöissä arvostetaan juuri niitä taitoja, jota ketterältä oppijalta odotetaan. Organisaation menestymistä tukee tämän kaltaiset toimijat. Elämä ja työelämä ovat jatkuvaa itsensä kehittämistä. Jatkuva muutos ja digitalisaatio ja niiden mukana pysyminen vaativat elinikäistä oppimista.

5 MOTIVAATIO

5.1 Motivaation määrittelyä

Fanselow ym. (2013, s. 4) mukaan motivaation määritelmä on monitahoinen. Ei ole olemassa vain yhtä selkeää määritelmää. Motivaatiota voidaan kuvata ihmisen käyttäytymisen voimakkuudella ja suuntautuneisuudella. Motivaatiota on käytetty selittämään ihmisten käyttäytymistä. Esimerkiksi miksi ostetaan jonkun tietyn tuotemerkin tuotteita. Motivaation voidaan sanoa pitävän yllä tavoitteellista käyttäytymistä. Halutaan päästä johonkin tai täyttää jokin tietty tarve. Käyttäytymistä ajavat asiat viittaavat motiiveihin ja ne voivat olla peräisin emotionaalisista, biologisista, sosiaalisista, tai kognitiivisista näkökohdista.

Jang ym. (2015) mukaan motivaatio viittaa liikkeeseen. Latinankielinen termi *movere* tarkoittaa liikkua. Mikä saa ihmiset tekemään asioita? Siihen vaikuttavat eri tekijät, kuten asenne, kiinnostus, arvot, oma tehokkuus, oma käsitys itsestä ja päämäärä. Arvot ja kiinnostuksen eivät kehity spontaanisti, vaan ne tulevat vähitellen erilaisten kokemusten kautta. Palautteella on suuri merkitys motivaatiossa. Palaute voi parhaimmillaan rohkaista eteenpäin ja kasvattaa motivaatiota oppia lisää. Vaikutus saattaa olla myös täysin päinvastainen, jos palautetta ei osata antaa rakentavasti.

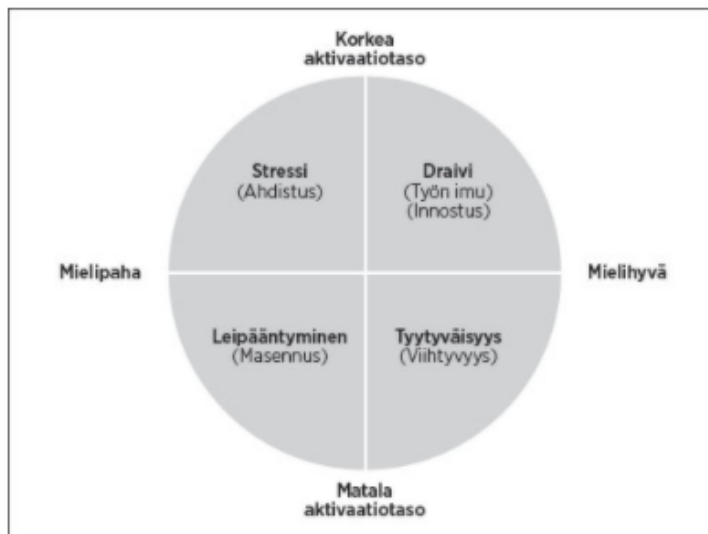
Motivaatio on edelleen tärkeä käsite taloudellisessa tutkimuksessa. Tulkinta vaihtelee eri koulukuntien ja trendien mukaisesti. Viimeisten 150 vuoden aikana se jaettu neljään

koulukuntaan, jotka ovat uusklassinen taloustiede, käyttäytymistalous, informaatiotalous ja neuroekonomia. Uusklassisessa koulukunnassa oletetaan, että ihmiset käyttäytyvät itsekkäästi, rationaalisesti ja opportunistisesti. Käyttäytyminen määräytyy sen hyödyllisyyden perusteella. Se on koulukunnista vanhin. Tietotalouden mukaan ihmiset käyttäytyvät järkevästi, kun heillä on riittävästi tietoa asioista. Suuri osa viimeisimmistä neuroekonomisista tutkimuksista osoittaa, että käyttäytymistä ei voi täysin selittää hyöty-kustannus-ajattelun pohjalta. Toiminnalliset hermokuvantamismenetelmät eli neuroekonomian tutkimusalue kehittyi 1990-luvulta eteenpäin. Tutkimalla taloudellisen käyttäytymisen hermopohjaa pystytään määrittelemään teorioiden neurologinen uskottavuus ihmisten käyttäytymiselle. Erilaisten motiivien liittäminen eri aivojen alueiden prosesseihin sekä näiden aivojen alueiden osallistumiseen mahdollistaa testaamisen eri konteksteissa ja osallistujien välillä. Fanselow ym. (2013, ss. 14–15)

Motivaatio on joko ulkoista tai sisäistä. Ulkoisessa motivaatiossa on jokin irrallinen syy tekemiseen. Se voi olla esimerkiksi palkkio tai käsky esimieheltä. Tekeminen itsessään ei ole motivaation lähde. Pahimmassa tapauksessa tekeminen on väkinäistä ja se kuluttaa henkisiä resursseja. Sisäisessä motivaatiossa ihminen hakeutuu tekemään asioita omasta halustaan. Tekeminen ei ole pakottamista, vaan se nousee jokaisen omista kiinnostuksen ja innostuksen kohteista. Sisäinen motivaatio on proaktiivista, mikä tarkoittaa, että se lähtee ihmisen omista arvostuksen ja kiinnostuksen kohteista. Ulkoinen ja sisäinen motivaatio ovat yhtä aikaa läsnä elämässä. Työstä saadaan rahaa, jolla eletään ja voidaan ostaa haluttuja asioita. Samalla ihminen saattaa kokea oman tekemisen hyödylliseksi. (Martela, 2015, ss. 25–26)

Ihmisellä on myönteisiä ja kielteisiä tunteita. Kielteisiä tunteita ovat pelko, ahdistus ja viha. Myönteisiä tunteita ovat tyytyväisyys, ilo ja innostus. Oheisessa kuvassa tarkastellaan myös tunteiden aktiivitasoa. **Virhe. Viitteen lähde ei löytnyt.** Siinä on kuvattuna neljä tunteiden perusulottuvuutta, jotka vaikuttavat työn tekemisen mielekkyyteen ja niiden suhdetta toisiinsa.

Kuva 12 Neljä tunteiden perusulottuvuutta. (Martela, 2015 s. 30)



Matalan aktiivitasen tiloissa, kuten leipääntyminen ja tyytyväisyys, työntekijä on kuitenkin tyytyväinen. Korkean aktiivitasen kohdalla työntekijä on stressaantuneena hälytystilassa. Toisaalta innostunut työntekijä on hyvinvoiva ja aktiivinen. Tunnetiloilla on iso vaikutus työntekijän motivaatioon ja tehokkuuteen. Jatkuvasti stressaantunut työntekijä palaa lopulta loppuun, eikä kehittymiselle ole aikaa eikä motivaatiota. Innostunut työntekijä omaa sisäistä motivaatiota ja hän todennäköisesti kehittyy koko ajan työpaikalla oppimalla. Innostus on työntekijälle ja työnantajalle win-win-tilanne, kumpikin osapuoli on tyytyväinen. (Martela, 2015, s. 30–31).

5.2 Ohjaus ja palaute motivoivassa työssä

Ohjauksen ja palautteen rooli on merkittävä motivaation kannalta. Ne tapahtuvat työssä yksittäisten ihmisten välillä. Niiden merkitys organisaation menestyksessä ja kompuroinnissa on suuri. Ohjauksen ja palautteen avulla saadaan työhön varmuutta, innostusta ja arvostusta. Kollegiaalinen arvostus on tärkeää. Ohjauksen tarkoituksena on kertoa miten, milloin, miksi ja kenen kanssa työtä tehdään. Palaute kertoo sen, kuinka hyvin on työssä onnistunut. Organisaatioissa vallitsee niukan palautteen ja ohjauksen kulttuuri. Tilanteita saatetaan pelätä tai jännittää. Toisaalta taas usein kuulee sanottavan, että kritiikki on lahja. (Berlin, 2019, s. 198)

Riittävä palaute on oppimisen lähtökohta. Organisaatiossa, jossa voidaan hyvin korostuvat hyvät vuorovaikutustaidot. Palautetta pitäisi saada sekä yksilö-, tiimi- ja koko organisaatiotasolla. Palautteen vastaanottaminen ja antaminen on hyvin henkilökohtaisia asioita. (Sydänmaalakka, 2003, ss. 58–60)

Positiivista palautekulttuuria voi edistää esimerkiksi oheisella ”kymmenellä käskyllä”

- Palautetta pitää antaa riittävän usein.
- Palautetta on hyvä pyytää ja sitä pitää myös itse antaa
- Toisten mielipiteet ovat tärkeitä ja niitä on syytä kuunnella.
- Korjaava palaute on paras antaa kahden kesken ja syyllistämättä.
- Positiivista palautetta kannattaa antaa aina, kun sille on aihetta.
- Tiimin jäsenten on hyvä sopia palautteen antamisesta, miten, missä ja milloin.
- Aitous, rehellisyys ja johdonmukaisuus ovat tärkeitä kaikessa palautteen antamisessa.
- Onnistumisia kannattaa hehkuttaa ja toimia itse esimerkkinä muille.
- Johtamiskeinona paras on säännöllinen ja toimiva palautteen antaminen.

(Sydänmaalakka, 2003, ss. 64–65)

Ruudun & Salmimiehen (2015, s.122) mukaan motivoivalla vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Motivaatioon vaikuttaa itsemääräämisoikeus. Motivaatio on toiminnan moottori. Se on emotionaalinen ja psyykinen tila. Sen vaikutus yksilön vireystilaan on keskeinen. Motivaatiota voidaan tukea monella eri tavalla. Ihmisen tulisi voida olla mukana omien tavoitteidensa määrittelemisessä. Omien vahvuuksien pitäisi vastata käsillä olevia haasteita. Ihmisen tulisi kokea olevansa osa yhteisöä ja hänellä pitäisi olla tunne siitä, että voi onnistua. Volitio lisää motivaatiota. Sillä tarkoitetaan ymmärrystä siitä, että menestyminen vaatii kykyä työskennellä pitkäjänteisesti. Ihmisen tulisi myös pystyä säilyttämään toimintakykynsä vastoinkäymisistä huolimatta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Sydänmaalakka korosti palautteen antamista yhtenä tärkeimmistä tekijöistä oppimisen kannalta. Näin varmasti on. Motivaatio tehdä työtä tai ohjausta on ratkaisevaa esimerkiksi työpaikalla oppimisessa. Jos ohjaajalla ei ole motivaatiota tehdä ohjaustyötä ei todennäköisesti ohjausta juuri tapahdu. Ohjattava ei opi niitä asioita, joita hänen pitäisi oppia. Ohjattavan motivaatiolla on myös suuri merkitys. Jos on asioista kiinnostunut ja haluaa oppia, se näkyy heti työskentelyssä. Motivoitunut ihminen

viihtyy työssään ja haluaa ammentaa osaamistaan ja ideoitaan myös muille.

Työpaikkaohjaaja voi omalla motivoivalla vuorovaikutuksellaan tukea opiskelijaa.

6 LOUNAIS-HÄMEEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

6.1 LHKK, Forssan ammatti instituutti ja Faktia Oy

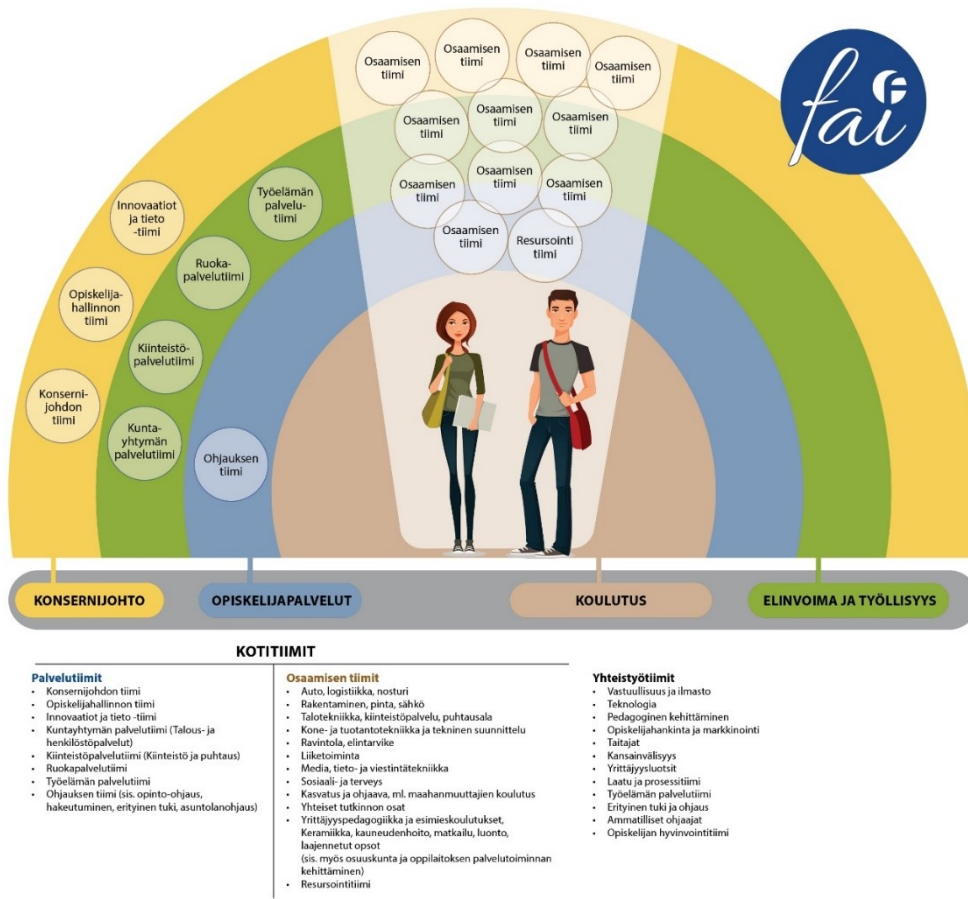
Koulutuskuntayhtymän muodostavat Forssan ammatti-instituutti ja Faktia Oy. Vuonna 2016 ne yhdistyivät. Forssan ammatti-instituutti on Lounais-Hämeen Koulutuskuntayhtymän ylläpitämä oppilaitos. Päätoiminta-alue on Kanta-Häme sekä Somero ja Urjala. Oppilaitos sijaitsee fyysisesti Forssassa. LHKK järjestää koulutusta myös valtakunnallisesti joillakin koulutusaloilla. Elinikäinen oppiminen on mahdollista ammatillisessa koulutuksessa sekä täydennyskoulutuksissa. Monipuoliset yrityspalvelut ovat osa tarjontaa. Kehitystyön keskeisiä teemoja ovat työelämäosaaminen, digiosaaminen, yrittäjyysosaaminen ja kansainvälinen toiminta. (LHKK, 2020)

Faktia Oy on Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän omistama koulutuspalveluita tuottava yritys. Faktia Oy toimii kilpailuilla koulutusmarkkinoilla järjestäen markkinaehtoista koulutusta. Yhtiön liikevaihto vuonna 2018 oli n. 1,4 miljoonaa euroa. Päätehtävänä on turvata toiminta-alueellamme Forssan seudulla elinkeinoelämän osaavan työvoiman saanti. Faktia tuottaa koulutus- ja valmennuspalveluja sekä yksityisille henkilöille, että yrityksille. Tarjontaan kuuluu mm. työvoimakoulutusta, täydennyskoulutusta, yrityskoulutusta ja osaamisen kehittämiseen liittyviä palveluita. Faktia Oy toimii pääasiallisesti Forssassa, mutta lisäksi myös muualla, kuten Turussa ja Loimaalla ja joillain aloilla myös valtakunnallisesti. (LHKK, 2020)

LHKK:n tehtävänä on edistää kansalaisten osaamista, osallisuutta ja hyvinvointia. Sekä lisätä alueen yritysten, kuntien ja yhteisöjen elinvoimaa. Toiminta-ajatuksena on tuottaa edelläkävijänä osaamista yksilölle, työelämälle ja yhteiskunnalle. LHKK:n arvoja ovat edelläkävijyys, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyden tavoitteena on, että opiskelijat valmistuvat ammattiin ja työllistyvät hyvin. Työelämäyhteistyö korostuu kaikessa toiminnassa. Tavoitteena on tuottaa heille osaavaa työvoimaa. Amatit tulevat muuttumaan ja muutosvauhti on kova. Uuden oppiminen on tulevaisuuden tärkein taito.

Lisäksi tiimityö-, ongelmanratkaisutaidot, sosiaaliset taidot, luovuus ja kyky verkostoitua ovat elintärkeitä. (LHKK, 2020)

Kuva 13 Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän organisaatio 1.1.2021 (LHKK, 2021)



Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän organisaatio 1.1.2021

6.2 Vihreä oppimispäiväkirja osana työpaikalla oppimista

Työpaikalla oppimiseen liittyen LHKK:lla, on olemassa yhtenä työkaluna verso eli vihreä oppimispäiväkirja. Se on käytössä ainakin liiketoiminnassa ja sosiaali- ja terveys- ja kasvatusaloilla perustutkinnoissa. Sen tarkoituksena on tuoda kestävä kehitys näkyväksi osaksi työpaikalla oppimiseen. Asioita tehdään paljon käytännössä, mutta version kautta ne konkretisoituvat paremmin opiskelijalle osana työtä. Opiskelijan on helppo oppimispäiväkirjan kysymysten avulla perehtyä kestävään kehitykseen ja vastuullisuuteen organisaatiossa, jossa hän suorittaa työpaikalla oppimista. Näin ollen asiat jäävät paremmin mieleen. Opiskelija osaa myös linkittää ne paremmin jo opiskeltuihin asioihin.

Työpaikkaohjaaja on apuna ja tukena version täyttämässä. Opiskelija täyttää versoa koko opintojensa ajan ja yksi osio siitä on tarkoitettu työpaikalla oppimiseen. Versoa on tarkoitus kehittää edelleen ja se olisi mahdollista ottaa käyttöön myös muilla aloilla. Version avulla tuodaan myös kestävän kehityksen asioita näkyväksi työpaikalla oppimisen organisaatioille.

7 TUTKIMUSTYÖ

7.1 Tutkimusstrategia

Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittämistehtävä. Toimintatutkimukseksi kutsutaan tutkimusstrategiaa, jonka tarkoituksena on vaikuttaa tutkimuskohteeseen, sen toimintaan tai ympäristöön niitä kehittävästi ja parantavasti. Toimintatutkimuksen strategiassa vaikuttaminen tapahtuu tutkijan osallistumisella tutkimuskohteen toimintaan. Vaikuttamisen ja kehittämisen perustana on tutkimus, jota tutkija tekee tutkimuskohteen ympäristössä. Strategian lähtökohtana on siten tieteellisyyden ja käytännöllisyyden yhdistäminen. Toimintatutkimus sisältää tutkimusstrategiana runsaasti erilaisia näkökulmia ja sitä voidaan toteuttaa erilaisten analyysimenetelmien avulla. (Menetelmäpolkuja humanisteille, 2015)

Tutkimustyöni tavoitteena on kehittämis ehdotus työkalupakista työpaikkaohjaajien tueksi, kun he ohjaavat opiskelijoita työpaikalla oppimisessa. Kyseessä on käytännön työhön liittyvä tutkimus, jonka tavoitteena on olla entistä paremmin ohjaajien tukena työpaikalla oppimisessa. Tarkoituksena on myös parantaa ja helpottaa tarvittavien tietojen saatavuutta ja varmistaa, että opiskelijat saavat tarvitsemansa tuen ja ohjauksen työpaikoilla. On organisaatioiden kannalta tärkeää, että pystytään tuottamaan heille osaavia työntekijöitä myös tulevaisuudessa. Motivoitunut ja osaava työntekijä on organisaatioille kannattavuutta parantava tekijä.

7.2 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksessa tietoa tuotetaan käytännön kehitystyöhön. Keskiössä on tutkia ihmisen toimintaa. Tarkoituksena on tuottaa tutkimuksen avulla entistä parempia tapoja toimia käytännössä. Toimintatutkimus keskittyy sosiaaliseen toimintaan, jossa olennaista on vuorovaikutus. Usein toimintatutkimus on aikaan rajattu tutkimusprojekti, jossa kokeillaan

uusia tapoja toimia. Se voi olla myös oman työn kehittämistä. Yleensä aina tehdään yhteistyötä jonkun kanssa, joten on otettava huomioon myös muiden työtehtäviä ja tapoja toimia organisaatiossa. (Heikkinen ym., 2006, ss. 16–17)

Ojasalon ym. (2015, ss. 58–59) mukaan toimintatutkimus on tutkimus, jolla pyritään saamaan aikaan muutosta ja ratkaisua käytännön ongelmiin. Sen tavoitteena on ratkaista ongelma ja luoda ymmärrystä ja uutta tietoa asiasta. Tässä lähestymistavassa tyypillistä on, että ollaan kiinnostuneista siitä, miten asioiden pitäisi olla. Asioita halutaan muuttaa. Kehittämisen kohteena voi olla toimintatilanne tai toimintatavat. Toimintatutkimukseen liittyy olennaisesti käytännönläheisyys. Olennaista on, että käytännöissä toimivat ihmiset ovat mukana tutkimuksessa ja kehittämisessä. Toimintatutkimus sopii hyvin työmenetelmien kehittämistyöhön. Sen avulla on mahdollisuus löytää uusia näkökulmia. Toimintatutkimuksen kautta halutaan muuttaa todellisuutta, se tarkoittaa teorian ja käytännön toiminnan vuorovaikutusta.

Metsämuurosen (2008, s. 29) mukaan toimintatutkimus (Action Research) on osa todellista tutkimusympäristöä. Sen avulla on tarkoitus ratkaista erilaisia käytännön ongelmia, lisätä ymmärrystä asioista ja parantaa sosiaalisia käytäntöjä. Toimintatutkimuksen piirteitä ovat se, että se on tilanteeseen sidottua, vaatii yhteistyötä ja itseään tarkkailevaa sekä osallistuvaa. Sen tarkoituksena on ratkaista, jokin käytännön ongelma tai parantaa olemassa olevia käytäntöjä.

Toimintatutkimus juontaa juurensa jo 1920- ja 1930-luvuilta kasvatustieteen uranuurtajien ajatuksista. Amerikkalainen pedagogi Dewey oli yksi heistä. Toimintatutkimuksen peruskäsitteet on kuitenkin luonut Kurt Lewin 1930-1940-luvuilla. Emansipatorinen eli vapautuksellinen tutkimuksessa toimijan tavoitteena on parantaa toimintaympäristöään. Tutkimus ja suunnittelu etevät yhtä aikaa. (Metsämuuronen, 2008, ss. 30–31.)

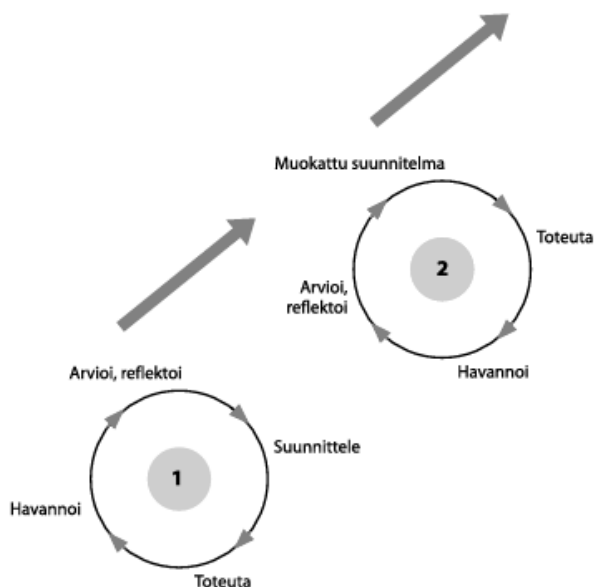
Suorannan ym. (2014, s. 196) mukaan toimintatutkimus pyrkii muuttamaan todellisuutta ja sen tavoitteena on yhteisöjen ja ihmisten menestyksen ja kasvun varmistaminen. Tutkimuksen tarkoituksena on käytännöllisen tiedon tuottaminen ja sen hyödyntäminen tutkimukseen osallistuvien ihmisten tilanteen parantamiseksi. Tutkimustyötä tehdään eettisistä ja teoreettisista lähtökohdista.

Metsämuurosen (2008, ss. 31–32) mukaan toimintatutkimuksen vaiheista on esitetty monia erilaisia kulkukaavioita. Cohenin ja Manionin esittämän mallin mukaan kulku etenee seuraavasti:

1. Ongelma muodostuu jostakin arkipäivän tilanteesta.
2. Asiasta neuvotellaan niiden osapuolten kanssa, jotka ovat siitä kiinnostuneita.
3. Etsitään erilaista tutkimuskirjallisuutta asiaan.
4. Kohdassa 1. muodostuneen ongelman uudelleen määrittäminen ja muokkaus.
5. Tutkimuksen kulun suunnittelu.
6. Tutkimukset arvioinnin suunnittelu.
7. Projektin käynnistäminen.
8. Projektin arviointi ja aineiston tulkinta.

Ojasalo ym. (2015, ss. 60–61) mukaan toiminta etenee havainnoinnin, toiminnan ja arvioinnin kehänä. Prosessi on syklinen eli vaiheet toteutuvat uudelleen. Ensimmäisenä määritellään tutkimusongelma ja määritellään tavoitteet. Sen jälkeen tutkitaan kirjallisuutta ja lähdeaineistoa. Työ aloitetaan kokeilemalla ja tutkimalla, miten olisi käytännössä mahdollista päästä määriteltyihin tavoitteisiin. Toimintatutkimuksessa kehittäjä on aina mukana ryhmän aktiivisena jäsenenä. Tutkimukseen osallistuvat ovat tasa-arvoisia asemastaan huolimatta. Ohessa on kuvattuna syklinen prosessi.

Kuva 14 Toimintatutkimuksen spiraalimainen eteneminen (Ojasalo ym. 2015, s. 60)



7.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Toimintatutkimus mielletään yleensä laadulliseksi eli kvalitatiiviseksi tutkimukseksi. Siitä huolimatta voidaan hyödyntää myös määrällisiä eli kvantitatiivisia menetelmiä. Menetelmien tulisi kuitenkin olla osallistavia. Tutkimusaineistoa voi kerätä haastatteluilla, kyselyllä, ryhmäkeskusteluilla, aivoriihityöskentelyllä ja havainnoimalla. Menetelmien valintaa vaikuttavat kohdeorganisaation koko, tutkimushenkilöstö, tutkimuskohteen laajuus ja kohderyhmä. (Ojasalo ym. 2015, ss. 61–62)

Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen lähestymistavat ovat hyvin lähellä toisiaan. Ne voidaan katsoa olevan toisiaan täydentäviä lähestymistapoja. Menetelmiä on mahdollista käyttää rinnakkain. Esimerkiksi erilaiset laskennalliset tekniikat voivat olla apuna tulosten laajentamisessa koskemaan koko aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, s. 136–137)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta on tarkoitus tutkia hyvin kokonaisvaltaisesti. Tarkoituksena on löytää tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia. (Hirsjärvi ym. 2009, s. 161) Tyypillisiä piirteitä ovat, että tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa todellisissa tilanteissa, ihmiset ovat tutkimuksen kohteina, ja tutkija pyrkii paljastamaan odottamattomia asioita. Tavallisimmat käytetyt menetelmät ovat osallistava havainnointi, teema- ja ryhmähaastattelut sekä erilaisten dokumenttien analyysit. Tutkimuksen kohde on valittu tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelman muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym. 2009, s. 164)

Opinnäytetyössäni on käytetty eri menetelmiä tiedon hankkimiseen. Kysely valikoitui yhdeksi menetelmäksi, koska muuten tarvittavia tietoja olisi ollut melko hankala saada. Kyselyn avulla saatiin kustannustehokkaasti kerättyä vastauksia perusjoukolta. Kyselyä täydennettiin haastattelujen avulla. Haastattelu on tyypillisempi menetelmä toimintatutkimuksessa. Haastattelujen avulla saatiin kerättyä tarkempaa ja syvällisempää tietoa aiheeseen liittyen.

7.4 Kysely

Kysely on survey-tutkimuksen menetelmä. Koehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. Aineistoa kerätään standardoidusti. Se tarkoittaa, että kaikilta kysytään asiaa

samalla tavalla. Kyselyn avulla saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto. Kyselyn avulla kerättyyn tietoon on jo valmiiksi kehitellyt tavat analysoida tietoa. Kyselytutkimuksen haittoja ovat sen pinnallisuus. Vastaamattomuus saattaa nousta suureksi. (Hirsjärvi ym. 2009, s. 136–137)

Eniten käytetty tiedonkeruumenetelmä on kysely. Kyselyn avulla pystytään keräämään hyvin laaja tutkimusaineisto ja se on menetelmänä tehokas ja nopea. Tulokset voidaan käsitellä numeraalisesti. Heikkoutena kyselyllä on se, että tieto on hyvin pintapuolista. Kvantitatiivisilla menetelmillä tuotetaan pinnallista tietoa ja kvalitatiivisella menetelmällä syvällisempää tietoa, mutta sen yleistäminen on haastavampaa. Tyypillisesti kysely lähetetään postissa tai täytetään internetissä, jolloin vastaaja täyttää sen itse. Saattaa olla myös niin, että kyselyntekijä soittaa ja täyttää sen perusteella lomakkeen. Kysely soveltuu hyvin erilaisten aiheiden tutkimuksiin. Kysely on kvantitatiivinen eli määrällinen menetelmä. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on selittää tutkimuksen kohdetta järjestelmällisten havaintojen perusteella. Kyselytutkimukseen määritellään tavoitteet ja mitkä ovat mitattavat havaintoyksiköt. (Ojasalo ym. 2015, ss. 121–122)

Perusjoukoksi kutsutaan kaikkien havaintoyksiköiden muodostamaa joukkoa. Käytännössä on melko mahdotonta laittaa kyselyä kaikille, joten on käytettävä satunnaisesti valittua otantaa. Tilastollisella päättelyllä voidaan tehdä koko joukkoon liittyviä päätelmiä. On tärkeää muistaa, että ei olla kiinnostuneita vain perusjoukon ominaisuuksista vaan esimerkiksi koko asiakaskunnan kannoista. Se miten hyvin otannasta saadut tulokset vastaavat perusjoukkoa, voidaan selvittää tilastollisella päättelyllä. Satunnaisuus on paras tapa, jotta valitusta havaintoyksiköstä on mahdollista tehdä koko perusjoukkoa koskevia yleistyksiä. (Ojasalo ym. 2015, s. 123)

Systemaattista satunnaisotantaa varten tekijä tarvitsee otantakehikon. Se on lista perusjoukon havaintoyksiköistä. Esimerkiksi perusjoukkoon kuuluu 500 havaintoyksikköä ja otoskokona käytetään 100. Näin ollen havaintoyksiköstä poimitaan joka viides. (Ojasalo ym. 2015, ss. 126–127)

Sähköiset kyselyt ovat yleistyneet erittäin paljon. Kysely on mahdollista toteuttaa internetsovelluksella. Sovelluksella on helppo laatia kyselylomake, kerätä vastaukset ja

raportoida tulokset. Erittäin tavallista on lähettää kysely sähköpostilla tai sosiaalisen median kautta. Tiedon kerääminen on nopeaa ja reaaliaikaista. Haasteena sähköisessä kyselyssä on se, että niitä tulee tänä päivänä todella paljon ja ne saattavat jäädä roskapostiin. Isoin haaste on se, että tulosten yleistettävyyteen ja aineiston edustavuuteen. Valinta ei perustu otantaan, vaan se lähetetään niille, kenen sähköpostiosoite on saatavilla. Tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Ojasalo ym. 2015, ss. 128–129)

Kysymysten sisältö voi perustua tosiasioihin, toimintaan, käyttäytymiseen, arvoihin, tietoihin, asenteisiin ja erilaisiin käsityksiin sekä mielipiteisiin (Hirsjärvi ym. 2009, s. 197). Kyselylomakkeen suunnittelu perustuu niihin tavoitteisiin, jotka ovat kehittämistyössä. Lomakkeeseen on tarkoitus sisällyttää vain sellaiset kysymykset, joilla saavutetaan tavoitteet. Lomakkeen ulkoasun selkeys ja sen pituus ovat tärkeitä vastaajalle. Vastausajan tulisi olla korkeintaan 15-20 minuuttia. Vastaajien pitäisi osata vastata kysymyksiin ja ymmärtää ne. (Ojasalo ym. 2015, ss. 130–131)

Kanasen (2014, ss. 87) mukaan kyselyn laatijan on syytä huomioida seuraavat asiat kyselylomaketta laatiessaan:

1. Kysymysten on oltava selkeitä.
2. Tarkat kysymykset ovat parempia.
3. Kysymysten tulisi olla lyhyitä.
4. Vältetään kaksoismerkityksellisiä kysymyksiä.
5. Valittavan tulisi olla vaihtoehto, ei mielipide.
6. Monivalintavaihtoehtojen käyttäminen on suositeltavaa.
7. Kysymysten määrä ja järjestys tulisi olla harkittu.
8. Sanojen valinnassa pitää olla tarkkana.

Kyselylomake on syytä testata esimerkiksi tutkimuksen ohjaajilla ja saatekirjeen laatimiseen kannattaa panostaa. Saatekirjeellä on vaikutusta vastausprosenttiin ja lisäksi sen on hyvä herättää luottamusta ja kasvattaa vastausmotivaatiota. (Ojasalo ym. 2015, s. 133)

Kanasen (2014, ss. 102–103) mukaan toimintatutkimuksessa on mahdollista käyttää kvantitatiivista tiedonkeruumenetelmää kyselyä. Kysely sopii parhaiten tutkimuksen alkukartoitusvaiheeseen sekä vaikutusten arviointiin. Yleisesti kyselytutkimuksen käyttö toimintatutkimuksessa on melko pientä. Sen käyttö on perusteltua siinä tilanteessa, jos perustietoja ei muuten saada ja vaikutusten arvioinnissa, jos tuloksia ei muuten saada.

7.5 Haastattelu

Yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä on haastattelu. Haastattelun avulla saadaan syvällistä tietoa kehittämisen kohteesta. Sen avulla on mahdollista kerätä uusia näkökulmia tutkimukseen. Toimiva tapa on yhdistää haastattelu toisiin menetelmiin. Haastattelu voi toimia asioiden syventämisessä. Haastettu on hyvä tehdä haastateltavan arkiympäristössä. Kontekstuaalinen haastattelu on tällaisessa ympäristössä toteutettu. (Ojasalo ym. 2015, s. 106)

Kanasen (2014, ss. 87) mukaan haastattelun avulla on mahdollista täsmentää tutkimusongelmaa. Ihmisten ja heidän toimintansa ollessa muutoksen kohteena haastattelu on hyvä keino arviointiin. Haastattelun muotoja on erilaisia. Ojasalon ym. (2015, s. 107) mukaan haastattelun erilaisia muotoja ovat ryhmä-, teema- ja syvähaastattelu. Strukturoitua lomakehaastattelua käytetään silloin, kun kerätään faktatietoa. Haastattelun kesto voi vaihdella paljon kymmenistä minuuteista tunteihin. Haastattelu on vuorovaikutusta ja etukäteen suunniteltua. Haastateltavaa on motivoitava ja luottamuksen syntyminen on tärkeää. Haastattelut kannattaa nauhoittaa. Näin haastatteluihin on helpompi palata ja analysoida niitä. Haastateltavan lupa pitää aina muistaa kysyä. Haastattelu on kirjoitettava auki ja sitä kutsutaan litteroinniksi. Haastattelussa, jossa vain vastauksilla on merkitystä litterointia ei tarvitse tehdä kovin sanatarkasta ja voidaan käyttää yleiskieltä.

Heikkisen ym. (2006, s. 110) mukaan hyvä haastattelutapa on virikkeitä antava.

Toimintatutkimuksessa käytetään erityisesti teemahaastattelua. Siinä edetään etukäteen mietittyjen teema-alueiden parissa. Yleensä haastattelu kohdistuu yhteen henkilöön, mutta mukana voi olla myös useampia henkilöitä.

Teemahaastattelu on välimuoto lomake- ja avoimen haastattelun välillä. Kysymysten tarkka muoto puuttuu, mutta aihealueet ovat tiedossa. Tuloksia voidaan tulkita ja analysoida monella eri tavalla. (Hirsjärvi ym. 2009, s. 108)

Luotettavan tiedon saannin edellytyksenä ovat oikein asetetut kysymykset. Kysymyksiä voi olla avoimia ja suljettuja. Suljetuissa kysymyksissä on valmiit vaihtoehdot. Avoimissa kysymyksissä kysytään kuinka, miksi ja mitä. Teemahaastattelut antavat tutkijalle tilaa,

mutta aihetta voidaan rajata teemoilla. Sen avulla on mahdollista varmistaa, että kaikki aiheeseen liittyvät teemat tulevat käsitellyksi. (Kananen 2014, ss. 88–92)

7.6 Tutkimuksen luotettavuus

Hirsjärven ym. (2009, ss. 231–232) mukaan tutkimusten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat. Tutkimuksissa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Reliaalibeliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen reaalibeliuus on sen kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Se on mahdollista todeta eri tavoilla. Yksi tapa on, että kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen. Toinen käsite on validius. Se tarkoittaa pätevyyttä. Tutkimusmenetelmän tulisi mitata sitä mitä on tarkoitettu. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa validiudella ja reaalibeliuksella on erilaisia tulkintoja. Tärkeimpiä asioita ovat henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset, kun kyseessä on laadullinen tutkimus. Luotettavuutta parantaa myös, se kuinka tarkasti tutkimuksen kulku on selitetty.

Heikkisen ym. (2006, s. 148) mukaan laadulliseen tutkimukseen soveltuvat huonosti reaalibeliteetti ja validiteetti. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää validiointia. Se tarkoittaa prosessia, jossa ymmärrys kehittyy vähitellen. Totuus perustuu jatkuvaan neuvotteluun, joka ei pääty. Kanasen (2014, ss. 134-137) mukaan toimintatutkimuksen luotettavuus perustuu tulosten, tiedonkeruun ja menetelmien hyvään dokumentaatioon. Lisää luotettavuutta saadaan triangulaation avulla. Se tarkoittaa useamman tiedonkeruumenetelmän käyttöä. Suosituksena on vähintään kolmen eri menetelmän käyttö. Tutkimusraportista pitäisi selvittää miten tulkinta on tehty ja miten se linkittyy aineistoon.

Metsämuurosen (2006, ss. 133–134) mukaan yhdistäminen eri tutkimusotteista on hyvä tehdä niin, että toinen joko määrällinen tai laadullinen on pääasiallinen ja toinen tukee sitä. Denzin kehittämä termi triangulaatio tarkoittaa, että ilmiötä tarkastellaan monesta eri suunnasta.

Palviaisen (2004, ss. 68–69) mukaan tutkimuksen looginen validiteetti käy ilmi sitä kautta onko tutkimuksen tekemistä tarkasteltu kokonaisuudessaan. Toimintatutkimuksessa

toistaminen eli reliaabeliteetti ei ole mahdollista. Kehittämisprosessi on ainutlaatuinen eikä sitä ole mahdollista toistaa.

7.7 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelminä olivat verkkokysely ja puolistrukturoitu teemahaastattelu. Menetelmät tukivat hyvin toisiaan. Kyselyn avulla saatiin yleisempää tietoa laajemmalla otannalla ja haastatteluiden kautta tarkempaa ja syvempää tietoa. Perusjoukko koostui LHKK:n (FAI ja Faktia Oy) työpaikkaohjaajista. Lista eli otantakehikko oli ajettu Primus-opiskelijahallintajärjestelmästä vuoden 2020 syksyllä. Listalla oli yrityksiä noin 3000 kpl. Työpaikkaohjaajien yhteystietoja oli 334:lle henkilölle, joille kysely lähetettiin. Otos vastaa perusjoukkoa. Otanta perustui niihin, kenelle löytyi sähköpostiosoitteet. Eri alojen edustajat olivat hyvin monipuolisesti edustettuina, joten siinä mielessä otantaa voi pitää luotettavana. Tämä käy ilmi jäljempänä tutkimustuloksia analysoitaessa. Kysely toteutettiin Webropol kysely- ja raportointisovelluksella. Kysely lähetettiin linkkinä sähköpostilla työpaikkaohjaajille.

Kysymysten määrä pyrittiin pitämään mahdollisimman pienenä, jotta kyselyyn vastaaminen ei kaatunut siihen, että kysymyksiä oli liikaa. Kysymykset oli jaoteltu aihealueittain. Suurimmassa osassa kyselyä käytettiin Likertin asteikkoa (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, neutraali kanta, jokseenkin eri mieltä, täysi eri mieltä ja en osaa sanoa). Kysely oli tehty perustuen erilaisiin väittämiin. Vastaaja valitsi niistä itselleen sopivimman vaihtoehdon. Kyselyssä oli myös mukana muutama avoin kysymys. Kaksi näistä oli pakollisia kaikille vastaajille, mutta yhden kysymyksen kohdalla se tuli näkyviin vain, jos vastasi tiettyihin kohtiin Likertin asteikolla.

Haastateltavia työpaikkaohjaajia oli kolme ja he valikoituivat eri aloilta. Haastattelut toteutettiin Teamsin kautta. Haastateltaville oli mietitty kysymykset valmiiksi aihealueittain ja myös heiltä kysyttiin samat taustatiedot kuin kyselyssä. Haastattelun kestoksi oli määritelty puoli tuntia ja kysymysten määrä pyrittiin siinäkin pitämään kohtuullisena. Haastattelussa keskityttiin enemmän opiskelijan oppimiseen liittyviin asioihin, kuten osaamisen johtaminen, ketterä oppiminen ja motivaatio. Haastateltavilta kysyttiin myös joitakin samoja kysymyksiä kuin kyselyssä liittyen tukimateriaaliin ja verkko-ohjaukseen.

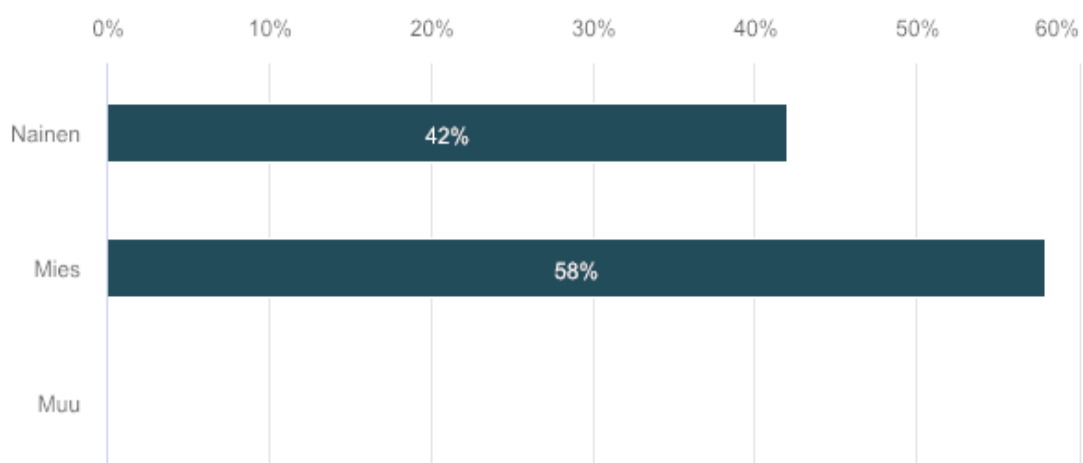
Haastattelun tarkoituksena oli saada yksityiskohtaisempaa tietoa ja kuulla työpaikkaohjaajien ajatuksia opiskelijoiden ohjaamisesta ja siitä, miten heitä voidaan tukea.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

8.1 Kysely

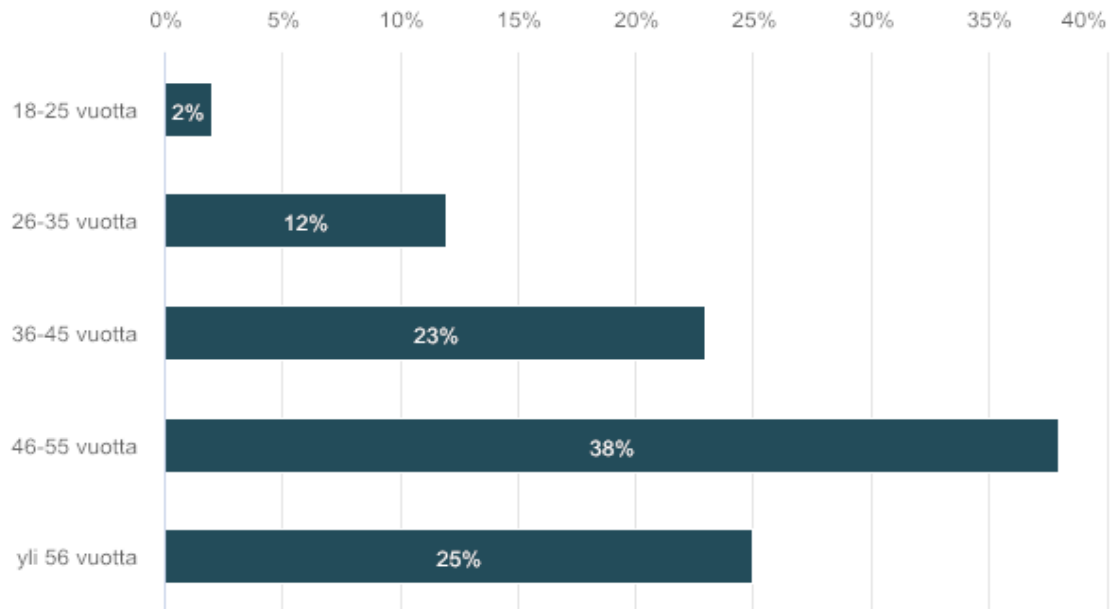
Kysely FAI:n työpaikkaohjaajille (Liite 1.) lähetettiin 334 työpaikkaohjaajana toimineelle henkilölle sähköpostiin linkkinä. Vastausaikaa oli noin kaksi viikkoa 15.3.2021 asti. Vastausajan päättymispäivänä lähetettiin kyselystä muistutusviesti. Kyselyn vastausaikaa pidennettiin kahdella päivällä 17.3.2021 asti. Tämä kannatti, koska siinä vaiheessa, kun muistutusviesti lähetettiin vastauksia oli vain 55 kpl. Nettilinkki suljettiin 27.3.2021. Lopulta vastauksia tuli 112 kpl. Vastausprosentiksi saatiin 33,53 prosenttia kaikista kenelle kysely lähetettiin. Tavoitteena oli saada vähintään 100 kpl vastauksia, joten tavoite ylitettiin reilusti. Kyselyyn vastaamista motivoitiin kyselyn lyhyydellä ja sen tärkeydellä osana kehittämistyötäni. Taustatietoina kysyttiin sukupuoli, ikä, millä alalla työskentelee ja kuinka kauan on työskennellyt alalla. Vastajien sukupuolijakauma painottui selkeästi miehiin.

Kuvio 1 Sukupuolijakauma kyselyssä



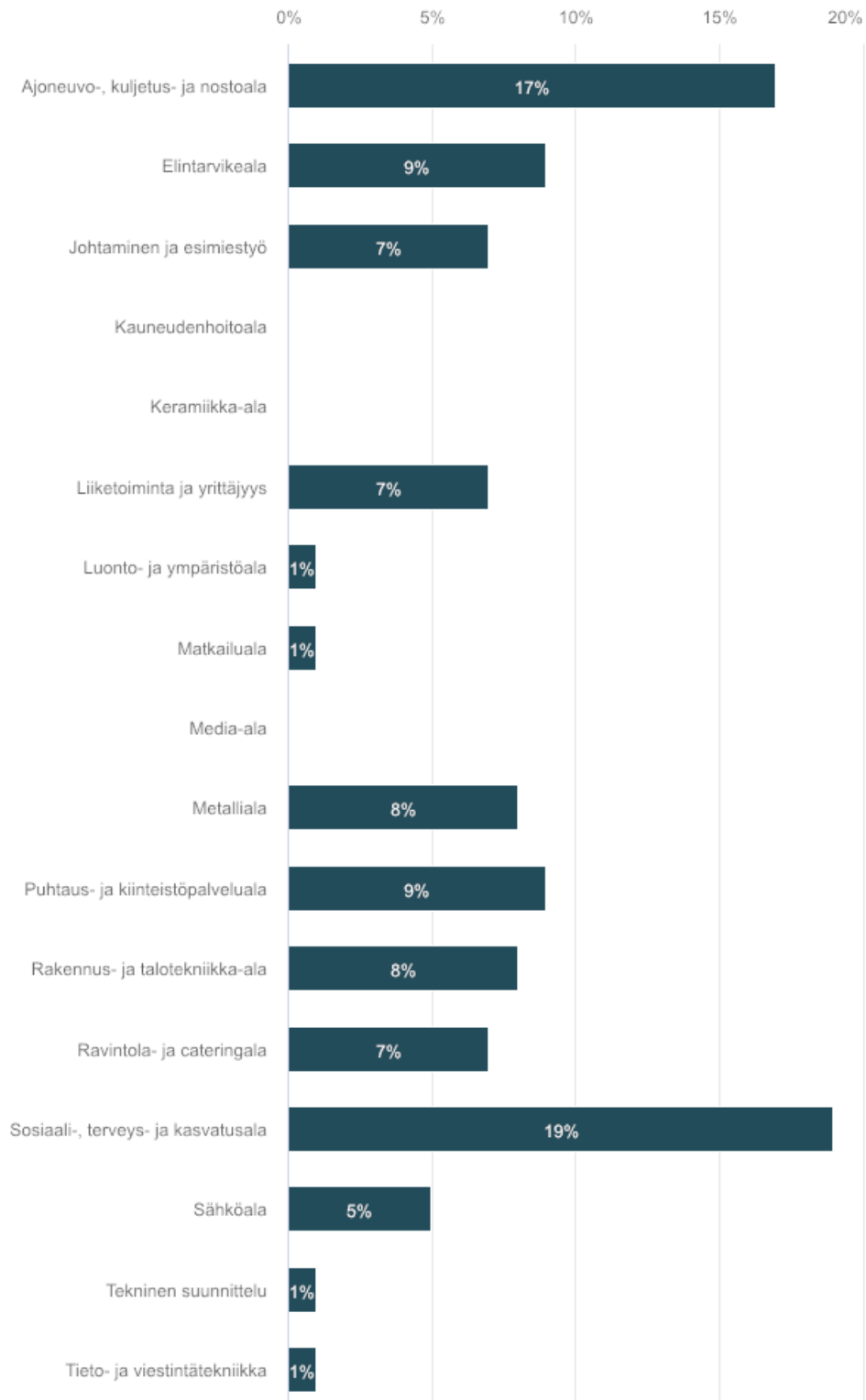
Vastaajien ikä painottui 46-55-vuoteen melko selkeästi. Oheisessa kuviossa on kuvattuna vastaajien ikäjakauma.

Kuvio 2 ikäjakauma



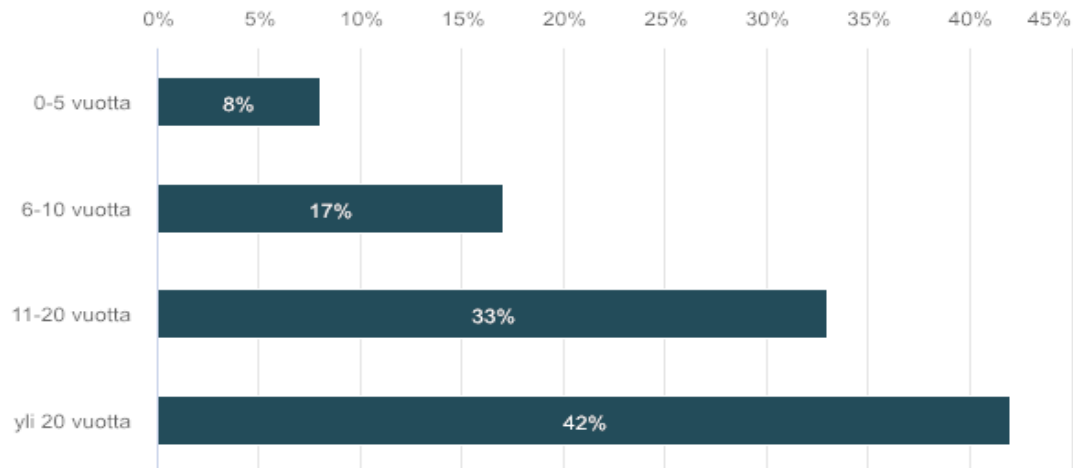
Melkein kaikilta aloilta oli vastaajia, lukuun ottamatta kauneudenhoito-, keramiikka- ja media-alaa. Aloista painottuivat selkeästi ajoneuvo-, kuljetus- ja nostoala sekä sosiaali-, terveys- ja kasvatusala. Muilta aloilta kyselyyn oli vastattua melko tasaisesti kymmenen prosentin molemmin puolin. Neljältä alalta vastausprosentti oli yksi, joten sieltä on todennäköisesti ollut vain yksi vastaaja per ala.

Kuvio 3 alojen jakauma



Työkokemus painottui selkeästi yli 20 vuotta omalla alallaan työskenteleviin. Usein työpaikkaohjaajina työskentelevät ovat kokeneempia työntekijöitä, joilla on vankka ammatillinen osaaminen omalta alaltaan. Tämä näkyy prosenteissa selkeästi.

Kuvio 4 alalla työskentelyaika



Ensimmäiset varsinaiset väittämät kyselyssä liittyivät ohjaukseen ja ohjauksen tukimateriaaleihin työelämässä oppimisessa. Opettajan ohjaus tapahtui joko lähitapaamisessa tai verkossa. Se saattoi olla myös oheisten asioiden yhdistelmä. Vastaajilta haluttiin tietoa siitä, mikä heidän mielestään oli toimivin menetelmä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että opettajan ohjaus lähitapaamisessa oli vastaajien mielestä paras vaihtoehto. Täysin samaa mieltä oli 42,2 prosenttia vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 40,4 prosenttia vastaajista. Kannatusta sai verkko- ja lähitapaamisten yhdistelmä. Täysin samaa mieltä oli 35,2 prosenttia vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 35,1 prosenttia vastaajista. Pelkkä tapaaminen verkossa oli myös varteen otettava toimintatapa, koska jokseenkin samaa mieltä oli 38,5 prosenttia. Tulosten perusteella voidaan todeta, että vaikka lähitapaaminen oli suosituin tapa, hyvänä kakkosena tuli näiden yhdistelmä. Yllättävän paljon kannatusta sai myös pelkkä verkko-ohjaus. Koronan myötä se on osittain pakotetusti otettu laajasti käyttöön. Tästä syystä siihen todennäköisesti suhtauduttiin myönteisemmin.

Kuvio 5 opettajan ohjauskäytännöt

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Koen, että opettajan ohjaus lähitapaamisessa on hyvä tapa toimia.	42,2%	40,4%	12,8%	1,8%	0%	2,8%
2. Koen, että opettajan ohjaus verkkotapaamisessa on hyvä tapa toimia.	15,6%	38,5%	24,8%	10,1%	2,7%	8,3%
3. Koen, että lähi- ja verkkotapaamisten yhdistelmä on hyvä tapa toimia.	35,2%	35,1%	18,9%	4,5%	1,8%	4,5%

Työpaikalla oppimisessa haluttiin saada tietoa siitä, miten opiskelijat oppivat parhaiten liittyen teoriaopintoihin ja käytännön harjoitteluun. Suurin osa vastaajista 54,4 prosenttia oli sitä mieltä, että teoriaopintojen ja työpaikalla oppimisen yhdistelmä oli paras tapa tuottaa osaamista opiskelijalle. Pelkästään työpaikalla oppiminen oli 46,3 prosentin mielestä paras tapa tuottaa osaamista opiskelijalle. Vastausvaihtoehtona oli myös, että on täysin opiskelijasta kiinni, miten hän oppii asiat. Tätä mieltä oli 30,9 prosenttia vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä kohdan prosentit olivat melko tasaisia joka väittämän kohdalla. Voidaan todeta, että vastaajien mielestä teorian ja käytännön yhdistelmä oli toimivin.

Kuvio 6 työpaikalla oppiminen

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Mielestäni työpaikalla oppiminen on paras tapa oppia asiat käytännössä ja se tuottaa osaamista opiskelijalle.	46,3%	38,2%	6,4%	8,2%	0,9%	0%
2. Teoriaopintojen ja työpaikalla oppimisen yhdistelmä on mielestäni paras tapa oppia ja se tuottaa osaamista opiskelijalle.	54,5%	32,1%	7,1%	2,7%	2,7%	0,9%
3. On täysin opiskelijasta kiinni, kuinka hän parhaiten oppii asiat.	30,9%	35,5%	17,3%	12,7%	3,6%	0%

Osaamisen kehittäminen on osa työpaikalla oppimista. Vastaajilta haluttiin saada tietoa siitä, miten he suhtautuvat siihen. Osaamisen kehittämistä oli avattu kyselyssä, jotta kaikki vastaajat ymmärsivät mistä on kysymys. Vastaajista 63,4 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että osaamisen kehittäminen on tärkeä osa heidän työtään. Lisäksi 38,4 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä, että opiskelijan perehdytys kehittää myös heidän ammattitaitoaan. Etenkin tämä seikka on oppilaitoksen näkökulmasta tärkeä asia, jotta opiskelijoita ei koeta rasitteena työpaikoilla. Vastaajista 80,3 prosenttia oli täysin eri mieltä siitä, että osaamisen kehittämisellä ei ole mitään merkitystä tämän päivän työelämässä. Voidaan todeta, että osaamisen kehittäminen koettiin tärkeäksi osaksi omaa työtä. Tämä on tärkeää, koska se vaikuttaa työpaikkaohjaajien suhtautumiseen ohjattaviin opiskelijoihin. Näkemys siitä, että osaamisen kehittäminen on tärkeää parantaa myös opiskelijoiden saamaa ohjausta työpaikkaohjaajilta.

Kuvio 7 osaamisen kehittäminen

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Koen osaamisen kehittämisen tärkeänä osana omaa työtäni.	63,4%	33,9%	2,7%	0%	0%	0%
2. Aikaisemmin hankittu osaaminen riittää työelämässä, sitä ei tarvitse kehittää.	0,9%	4,5%	7,2%	33,3%	54,1%	0%
3. Perehdytyksen kautta pystyn auttamaan opiskelijaa hänen osaamisensa kehittämisessä ja samalla kehityn myös itse.	38,4%	50%	8%	1,8%	0,9%	0,9%
4. Osaamisen kehittämisellä ei ole mitään merkitystä tämän päivän työelämässä.	0,9%	0,9%	1,8%	15,2%	80,3%	0,9%

Ohjaukseen ja arviointiin liittyvän tukimateriaalin muoto on usein vielä perinteisesti paperisena, mutta sitä on myös saatavilla digitaalisessa muodossa. Vastaajilta haluttiin saada tietoa siitä, missä muodossa he haluavat tukimateriaalin. Vastauksista kävi selkeästi ilmi, että paperisen ja verkkomateriaalin yhdistelmä oli paras vaihtoehto. Vastaajista 49,1 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 37,5 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Sähköinen materiaali sai myös kannatusta, vastaajista 24,5 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä asiasta.

Tuloksista voidaan todeta, että paperista ei päästä vielä kokonaan eroon, vaikka digitalisaatio on tullut lähes joka alalle voimakkaasti. Digitaalisessa muodossa olevalle materiaalille on kuitenkin tarvetta ja sitä on runsaasti saatavilla.

Kuvio 8 ohjaukseen ja arviointiin liittyvät tukimateriaalin muoto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Mielestäni paras vaihtoehto tukimateriaalin muodolle on perinteinen paperinen.	5,5%	21,8%	35,4%	30,9%	6,4%	0%
2. Mielestäni kaikki tukimateriaali pitäisi olla sähköisessä muodossa.	8,2%	24,5%	30,9%	29,1%	7,3%	0%
3. Tukimateriaali voi olla sekä paperisena, että sähköisessä muodossa.	49,1%	37,5%	8%	5,4%	0%	0%
4. Asialla ei ole minulle merkitystä.	4,6%	9,2%	45%	11%	28,4%	1,8%

Työpaikkaohjaajilla pitäisi olla tukimateriaalia saatavilla ohjauksensa tueksi. Vastaajilta haluttiin saada tietoa siitä, mitä kautta he ovat sitä saaneet. Lisäksi haluttiin tietoa, onko sitä saatu liian vähän. Vastaajista vain 21,8 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että tukimateriaalia oli saatu riittävästi. Vastaajista 34,6 prosenttia oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista 10,8 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että eivät olleet saaneet lainkaan materiaalia opettajalta ja 12,6 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Aika moni vastaajista oli ottanut asiaan neutraalin kannan. Tuloksista voidaan todeta, että tässä asiassa olisi selkeästi opettajilla petraamista. Tukimateriaali on erittäin tärkeä osa ohjausta, jotta tiedetään tutkinnon osien arviointiperusteet.

Kuvio 9. ohjaukseen ja arviointiin liittyvän tukimateriaalin saatavuus.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Sain opettajalta tukimateriaalia riittävästi.	21,8%	34,6%	24,6%	12,7%	3,6%	2,7%
2. Jäin kaipaamaan lisämateriaalia opettajalta.	6,4%	22,7%	33,6%	14,6%	19,1%	3,6%
3. En saanut lainkaan tukimateriaalia opettajalta.	10,8%	12,6%	19,8%	14,4%	40,6%	1,8%

LHKK:n verkkosivuilla on olemassa materiaalia työpaikkaohjaajille. Vastaajilta haluttiin saada tietoa siitä löytyvätkö ne sivuilta helposti ja ovatko he tietoisia siitä, että materiaalia yleensä löytyy verkkosivuilta. Moni vastaaja oli ottanut tässä kysymyksessä neutraalin kannan asiaan. Vastaajista 34,8 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että ei ole ollut tietoinen materiaalien saatavuudesta LHKK:n verkkosivuilla. Vastaajista 24,1 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Vastaajista 19,8 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että materiaalit löytyvät sivuilta helposti. Tuloksista voidaan todeta, että tässä kohtaa ei ole opettaja tiedottanut riittävästi asiasta. Siinä on selkeästi parannettavaa.

Kuvio 10. Työelämässä oppimiseen liittyvän materiaalin saavutettavuus LHKK:n verkkosivujen kautta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät materiaalit löytyvät helposti LHKK:n verkkosivuilta.	2,7%	19,8%	32,4%	7,2%	1,8%	36,1%
2. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät materiaalit on hankala löytää LHKK:n verkkosivuilta.	1,8%	11,7%	31,5%	13,5%	4,5%	37%
3. En ole ollut tietoinen, että työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on materiaalia saatavilla LHKK:n verkkosivuilla.	34,8%	24,1%	18,8%	8%	10,7%	3,6%
4. Asialla ei ole minulle merkitystä.	4,5%	2,7%	45,1%	14,4%	25,2%	8,1%

Tämän osion lopuksi oli avoin kysymys, jossa haluttiin tietoa siitä, millaista materiaalia työpaikkaohjaajat kaipasivat työelämässä oppimisen tueksi. Avoimia vastauksia oli 23 kappaletta (Liite 2.) Avoimissa vastauksissa tarpeet vaihtelivat melko paljon. Tutkinnon osien avaamista kaivattiin ja se tuli ilmi useammassa vastauksessa. Ohessa on yksi suora lainaus vastauksista.

”Tutkinnon osien selvempi avaaminen ja sähköinen porttaali josta voi helposti tarkistaa.”

Avoimissa vastauksissa kävi ilmi, että olisi tarvetta vielä selkeämmälle suunnittelulle työelämässä oppimisen jaksolle. Lisäksi kaivattiin konkreettisia tavoitteita opiskelijalle ja mitä opiskelijalta voi vaatia. Työpaikkaohjaajan olisi hyvä tietää mitä opintoja opiskelija on suorittanut oppilaitoksessa ja mitä järjestelmiä hän on käyttänyt, jos sellaisia on ollut käytössä. Vastauksista kävi ilmi myös se, että oppilaitoksessa pitäisi kiinnittää huomiota työaikojen noudattamiseen ja opettaa sitä opiskelijoille. Tämä seikka on tullut esille myös aiemmin erilaisissa muissa yhteyksissä. Siihen on kiinnitetty huomiota oppilaitoksessa, mutta se ei ole tuottanut toivottua tulosta. Kestävään kehitykseen kaivattiin myös lisämateriaalia.

Yhdessä vastauksessa kiteytyi melko hyvin se, millaista materiaalia tarvitaan ja miten opiskelijaa voidaan parhaiten tukea työelämässä oppimisessa. Ohessa on suora lainaus vastauksesta.

”Kaikista tärkeintä on tietää tutkinnon osa sekä sen sisältö. Tämän lisäksi olisi tärkeä tietää opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja suunnitella etenemistä työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana. Pituus, jaksottaminen ym. Olisi myös hyvä tietää, suorittaako opiskelija sellaisia tehtäviä, joissa minulla on erityinen rooli tai mitä tehtäviä hän yleensäkin suorittaa. Myös näytöt suuntaavat oppimista ja prosessia, joten niistä ja mahdollisesta näytöstä olisi tärkeä saada tieto. Kaiken kaikkiaan olisi tärkeä tietää, millä tavoin opinnot rakentuvat ja miten opiskelija oppii tai mitä tukea hän tarvitsee. Opiskelijan tausta ja opiskelutaidot vaikuttavat myös ohjaamiseen. Jollain tavalla olisi hyvä myös etukäteen kuulla, mitä minulta odotetaan ja mitkä askeleet opiskelijan on tarkoitus ottaa juuri kyseisellä jaksolla.”

Kyselyn toinen osio koski työpaikalla oppimisen aikana tapahtuvaa yhteydenpitoa ja mahdollisia sovelluksia sekä ohjaan.fi sivuston käyttöä. Vastaajilta haluttiin saada tietoa, millaisten kanavien kautta pidettiin yhteyttä opiskelijan, opettajan ja ohjaajan välillä.

Vastaajista 34,8 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että puhelin ja sähköposti ovat toimivat kanavat. Jokseenkin samaa mieltä oli 40,2 prosenttia. Teams yhteydenpitokanavana sai myös kannatusta. Vastaajista 17,1 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 37,9 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Puhelimella käytettävän sovelluksen käytöstä yhteydenpidossa 22,7 prosenttia vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Kaksi oli ehdottanut WhatsApp – sovelluksen käyttöä. Tuloksista voidaan päätellä, että Teamsin käyttö perinteisten puhelimen ja sähköpostin lisäksi sai kannatusta. Lisäksi mitään juurikaan muita sovelluksia ei kaivattu lisäksi, paitsi WhatsApp.

Kuvio 12. Yhteydenpitokanava työpaikalla oppimisen aikana opiskelijan, opettajan ja ohjaajan välillä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Puhelin ja sähköposti ovat riittävät ja toimivat kanavat yhteydenpidossa.	34,8%	40,2%	8,9%	12,5%	3,6%	0%
2. Yhteydenpitoon olisi hyvä olla olemassa, jokin esimerkiksi puhelimella käytettävä sovellus, joka soveltuisi myös muuhun toimintaan.	5,5%	22,7%	34,5%	15,5%	10,9%	10,9%
3. Mielestäni Teams olisi hyvä kanava yhteydenpitoon ja siellä voisi olla myös tukimateriaali helposti saatavilla.	17,1%	37,9%	20,7%	12,6%	4,5%	7,2%
4. Jokin muu sovellus	0,9%	1,9%	48,6%	9,3%	7,5%	31,8%

Vastaajilta haluttiin tietoa siitä, käytetäänkö ohjaan.fi -sivustoa ja ollaanko sen olemassaolosta tietoisia. Vastaajista 38,8 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että ei ollut koskaan käynyt sivustolla. Vastaajista 13,5 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että oli tietoinen sivuston olemassaolosta, mutta ei ollut koskaan siellä käynyt. Tuloksista voidaan todeta, että sivuston käyttö on melko vähäistä. Tästä voi tehdä johtopäätöksen, että oppilaitoksella olisi hyvä olla jokin oma ratkaisu tähän. Koottu oppilaitoksen oma työkalupakki digitaalisessa muodossa tukisi tätä hyvin.

Kuvio 13. ohjaan.fi – sivuston käyttö.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Olen käynyt ohjaan.fi sivustolla.	11,6%	7,1%	14,3%	2,7%	54,5%	9,8%
2. Olen tietoinen sivujen olemassa olosta mutta en ole koskaan käynyt siellä.	7,2%	13,5%	11,7%	9,9%	49,6%	8,1%
3. En ole koskaan kuullutkaan ohjaan.fi sivustosta.	38,8%	9%	9,9%	8,1%	29,7%	4,5%
4. Asialla ei ole minulle merkitystä.	6,5%	0,9%	45,4%	11,1%	25,9%	10,2%

Viimeisenä kysymyksenä oli avoin palaute työpaikalla oppimiseen liittyen ja kehittämisehdotukset. Vastauksia tähän kohtaan oli 18 kappaletta (Liite 3). Näistä vastauksista olen kerännyt niissä esiin tulleita kehittämisehdotuksia. Työpaikalla oppimiseen kaivattiin enemmän ohjausta ja tukea oppilaitokselta. Tämä koski etenkin nuoria opiskelijoita. Valitettavasti tänä päivänä tuntimäärä, jonka opettavat voivat käyttää ohjaamiseen on valitettavan pieni. Yhdellä opettajalla saattaa olla iso ryhmä ohjattavana ja monenlaisia tehtäviä opetuksen lisäksi. Aika ei vaan riitä. Tähän olisi nyt hyvä kiinnittää huomiota ja miettiä siihen keinoja. Työpaikkaohjaajille kaivattiin koulutusta, jossa käydään läpi ohjaamisen ja näytön arvioimiseen liittyviä asioita. Koulutuksen voisivat olla lyhyitä muutaman tunnin mittaisia. Palautteista kävi myös ilmi se, että ohjauksen laadun takaamiseksi siihen tarvitaan aikaa. Aikuisopiskelijat nostettiin myös esille, koska myös he kaipaavat tukea ja ohjausta, etenkin siinä tilanteessa, jos ollaan uudelleen kouluttautumassa. Opettajien yhteydenpitoa kaivattiin enemmän työpaikalla oppimisen aikana. Yhteydenpidon tärkeyttä korostettiin sillä, että opettaja ei välttämättä ole perillä, miten opiskelijalla menee jaksolla. Työpaikkaohjaajilla ei ole aikaa perehtyä laajoihin arviointimateriaaleihin. Palautteista kävi myös ilmi, että työpaikkaohjaajat voisivat täyttää ohjaamispäiväkirjaa.

Tähän loppuun lisään positiivisen palautteen suoran lainauksen.

”Fain kanssa on aina sujunut hyvin opiskelijana sekä ohjaajana ollessani”

8.2 Haastattelut

Haastattelin kolmea työpaikkaohjaajaa eri aloilta. Haastattelujen tarkoituksena oli saada syvempää tietoa opinnäytetyön teoriaan pohjautuen. Lisäksi heiltä kysyttiin samat taustatiedot kuin kyselyssä ja osittain samoja kysymyksiä. Haastateltavien aloja olivat sosiaali-, terveys- ja kasvatusala, metalliala ja elintarvikeala. Tarkoitus oli myös haastatella työpaikkaohjaajaa liiketoiminnan ja yrittäjyyden alalta, mutta valitettavasti aikataulu haasteiden vuoksi haastattelua ei saatu toteutettua.

Kuvio 14. Haastateltavien taustatiedot

Ikä	
26-35 vuotta	2
36-46 vuotta	1
Kauanko olet työskennellyt alalla?	
0-5 vuotta	1
11-20 vuotta	1
yli 20 vuotta	1

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina Teamsin välityksellä, koronatilanteesta johtuen. Haastattelun muodoksi valikoitui teemahaastattelu. Teemahaastattelussa kaksi henkilöä keskustelevat tutkijan valitsemista aiheista (Kananen, 2014, s. 87). Kysymykset olivat laadittu etukäteen aihealueittain. Tällaista haastattelua kutsutaan puolistrukturoiduksi haastatteluksi (Ojasalo ym., 2015, s. 108). Haastattelijat saattoivat vastata kysymyksiin hieman eri järjestyksessä, mutta ne ovat kirjoitettu auki kaikkien kohdalla samassa järjestyksessä. (Liite 4.) Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Haastattelujen auki kirjoittaminen eli litterointi toteutettiin käyttämällä yleiskieltä. Käytetyillä sanoilla ei katsottu olevan merkitystä tutkittaviin asioihin, joten haastatteluja ei litteroitu sanatarkasti. (Ojasalo ym., 2015, s. 107) Haastattelun teemat nousivat opinnäytetyön teoriasta, kuten aiemmin on käynyt ilmi. Haastateltavat olivat myös täysin eri alojen edustajia, kuin tutkija itse. Se toi hieman erilaista näkökantaa asioihin. Kaikille haastateltaville avattiin aihealueisiin liittyviä käsitteitä, jotta heillä oli ymmärrys siitä, mistä oli kysymys.

Ensimmäisenä käsiteltävänä aiheena oli osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämisen merkitys oli erittäin merkittävä asia kaikkien haastateltavien kohdalla. Sen koettiin antavan uutta tietoa ja näkökulmia asioihin. Laitteet ja toimintatavat kehittyvät koko ajan, joten myös ihmisen pitää kehittyä niiden mukana. Motivaatio nousi jo tässä kohdassa esille ja osaamisen kehittämisen koettiin olevan yksi motivaattori. Se nähtiin tärkeänä myös urakehitykselle. Työpaikalla oppimisessa opiskelijan kannalta parhaiten toteutui perehdyttäminen ja työhön opastus, liittyen osaamisen kehittämiseen. Opiskelijoille pyrittiin antamaan mahdollisimman monipuolisia tehtäviä, jos heillä oli siihen halua ja kykyä. Opiskelijan olisi hyvä nähdä eri työntekijöiden tapoja työskennellä, jotta hänen oma käden jälkensä kehittyä.

Toisena aihealueena oli ketterä oppiminen. Työpaikalla oppimisessa, on hyvin paljon kiinni siitä, mikä on opiskelijan motivaatio ja halu oppia uutta. Opiskelijoilta kaivattiin myös kriittisyyttä asioita kohtaan, niitä voi aina kyseenalaistaa. Asioista voi ottaa selvää myös itse, jos tietoa haluaa lisää. Työpaikkaohjaajalla koettiin olevan iso rooli tässä asiassa. Työpaikkaohjaaja voi vaikuttaa omalla ohjaamisellaan siihen, kuinka laajat tiedot ja taidot opiskelijalle voidaan opettaa. Riippuu myös siitä, mikä on opiskelija osaamistaso ja motivaatio.

Opiskelijaa voidaan tukea ketterässä oppimisessa esimerkiksi siten, että oppilaitokselta tulee hänelle työpaikalla oppimisen jaksoa tukevia tehtäviä. Vastauksista nousi esille osaamispassi, johon työpaikkaohjaaja tai opiskelija itse voisi merkitä, kun joku tietty osa-alue on suoritettu. Sen tavoitteena olisi, että kaikki tarvittavat asiat tulisivat tehdyksi. Työpaikkaohjaaja voi myös tuoda esille sitä, että asioita tehdään itseä ja omaa tulevaisuutta varten. Opiskelijaa on tärkeää jaksaa kuunnella. Työpaikkaohjaaja voi tukea ketterää oppimista omalla esimerkillään.

Opettaja voi tukea opiskelijaa selkeyttämällä, esimerkiksi koosteen muodossa, mitä asioita työpaikalla oppimisen jaksolla tulisi oppia. Opettajan roolin tärkeys korostui myös siinä, kun ollaan aloittamassa työpaikalla oppimisen jaksoa. Opiskelijalle tulisi tuoda esille, millaisiin olosuhteisiin hän on menossa. Opiskelija voisi myös itse miettiä valmiiksi kysymyksiä jaksoon liittyen. Opettajan ja työpaikkaohjaajan tulisi tuntee toisensa, jotta toimiminen olisi

luontevaa. Opettaja voi myös vaikuttaa siihen, että hän osaa suositella opiskelijalle jotakin tiettyä työpaikalla oppimisen paikkaa.

Kolmas aihealue oli motivaatio. Motivaation merkitys työelämässä koettiin erittäin tärkeäksi. Motivoituneella opiskelijalla tieto jää helpommin talteen. Lähtökohtaisesti olisi tärkeää, että ihmiset viihtyisivät työsssänsä. Motivoitunut työntekijä tekee yritykselle tulosta. Motivoitunut opiskelija saa parhaan mahdollisen irti työpaikalla oppimisen jaksosta. Opiskelijan hyvä motivaatio palkitsee myös työpaikkaohjaajaa. Opiskelijaa voi motivoida esimerkiksi teemoittamalla asioita eri ajanjaksoille työpaikalla oppimisessa. Asioita käydään läpi pikkuhiljaa ja hän valmistautuu samalla tulevaan näyttöön. Opiskelija olisi myös hyvä ottaa mukaan jokaiseen vaiheeseen mitä työpaikoilla tehdään. Heille pitäisi myös antaa mahdollisuus työskennellä eri työvaiheissa ja työpisteissä. Opiskelijalle on hyvä myös kertoa, että kaikki asiat eivät välttämättä aina ole niitä mielekkäimpiä.

Opiskelijan motivaatiota ohjaa aika usein raha. Heillä on erittäin tärkeää antaa mahdollisuus onnistua, se kasvattaa motivaatiota. Positiivinen palaute oikeassa paikassa, on myös merkittävässä roolissa osana motivoinnin tukemista. Opiskelijan pärjääminen vaativammissa tehtävissä, olisi myös hyvä tuoda esille. Kysymys liittyen opettajan tukeen työpaikkaohjaajalle ja opiskelijalle toi esille sen, että jos työpaikkaohjaaja ei ole motivoitunut ohjaamaan, hänet pitää heti vaihtaa. Ensimmäisen työpaikalla oppimisen jakson viikon päätteeksi olisi hyvä tavata opettajan kanssa ja käydä läpi, miten jakso on alkanut. Tapaaminen voisi olla myös verkossa tai puhelimitse käyty keskustelu. Opettajan olisi tärkeää myös kertoa opiskelijoille, millaista alan työ on ennen kuin he lähtevät jaksolle. Työpaikkaohjaajaa olisi hyvä muistaa kiittää, jos yhteistyö on sujunut hyvin ja ohjaus on ollut onnistunutta.

Seuraavaksi haluttiin tietää ajatuksia ohjaamisesta ja palautteen antamisesta. Ohjaamisesta pidettiin ja sen koettiin myös kehittävän omaa työtä. Asioita ei voi pitää itsestään selvyytenä. Opiskelijalla ei useinkaan ole tietoa ja asioiden kysyminen saattaa olla haaste. Tarvitaan kärsivällisyyttä, koska usein tulee lyhyessä ajassa paljon uusia asioita. Työpaikkaohjaajan olisi oppia tuntemaan ohjattavansa. Palaute oli se sitten positiivinen tai negatiivinen, pitäisi antaa heti. Tietysti huomioon ottaen missä tilanteessa ollaan. Asiakkaan aikana ei kannata antaa palautetta. Positiivinen palaute nostaa opiskelijan itsetuntoa. Palautteen annon pitäisi myös

olla säännöllistä. Esimerkiksi päivän päätteeksi annetaan palaute siitä, missä onnistuttiin ja mihin pitäisi vielä kiinnittää huomiota. Työssä, jossa selkeästi valmistetaan jotakin, voi opiskelijalta kysyä ostaisiko hän itse valmistamansa tuotteen. Opettaja voi tukea palautteen antamista esimerkiksi siten, että hän voi olla mukana antamassa palautetta työpaikkaohjaajan kanssa, jos on esimerkiksi ollut jotakin haastavia tilanteita. Tässä kohdassa tuli myös ilmi se, että opettajan olisi hyvä kysellä jakson aikana työpaikkaohjaajalta, miten asiat ovat sujuneet.

Tukimateriaalina kaivattiin selkeää ohjetta opiskelijalle näyttösuunnitelman täyttämiseksi. Selkeä ohjaussuunnitelma tukisi myös työpaikkaohjaajan työtä. Syväjohtaminen on sellainen aihe, josta voisi olla tukimateriaalia työpaikkaohjaajille tai jopa jotakin lyhytkoulutuksia. Pääsääntöisesti muuta lisämateriaalia ei kaivattu. Yhteydenpitokanavista ryhmäsähköposti koettiin toimivaksi. Ryhmään kuuluisivat opettaja, ohjaaja ja opiskelija. Puhelin on hyvä yhteydenpitoväline etenkin akuuteissa asioissa. Lähitapaaminen koettiin myös tärkeäksi osaksi yhteydenpitoa.

Viimeisenä pyydettiin haastateltavilta palautetta ruusuja tai risuja työpaikalla oppimiseen liittyen. Opiskelijat ovat hyvin tietoisia siitä mitä heidän tarvitsee tehdä ja mitä ei. Heille olisi kuitenkin hyvä korostaa, että työtä ei opi, ellei sitä tee ja harjoittele. Työpaikalla oppisen jakso on turvallinen kokeilla asioita, tuki ja apu on heti saatavilla. Varsinaisessa työssä ei tällaista tukea välttämättä ole saatavilla. Oppilaitosyhteistyöhön oltiin tyytyväisiä. Siihen oltiin myös tyytyväisiä, että on voitu tuoda konkreettista tietoa kentältä oppilaitokseen. Sitä olisi myös hyvä lisätä mahdollisuuksien mukaan. Valitettavasti asioiden opiskeluun käytettävä tuntimäärä koulussa on nykyään melko pieni ja se näkyy opiskelijoiden osaamisessa ja tiedoissa.

8.3 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset olivat osittain sen kaltaiset, joita osattiin odottaa. Tuloksista nousi esille erilaisia asioita, jotka selkeästi vaikuttivat kehittämisehdotuksiin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli vastata tutkimuskysymykseen, miten työpaikalla oppimista voidaan tukea? Tähän saatiin vastauksia ja niistä nousi selkeästi esille kehittämiskohteita. Tutkimuksen alatavoitteena oli selvittää työpaikkaohjaajilta, millaista tietoa ja ohjausta tarvitaan, jotta

opiskelijoita voidaan tukea osaamisen kehittämisessä, ketterässä oppimisessa ja miten häntä voidaan tarvittaessa motivoida? Näihin kysymyksiin saatiin myös hyvin vastauksia. Huomiona voidaan todeta, että työkalupakin rakentaminen jäi hiukan sivurooliin tutkimustyön edetessä. Lisäksi sen sisältö yksinkertaistui tuloksiin perustuen.

Kyselystä saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että lähi- ja verkkotapaamisen yhdistelmä on toimivin ohjauksessa. Työpaikkaohjaajat kokivat opiskelijoiden perehdytyksen kehittävän heidän omaa ammattitaitoaan. Selkeä tukimateriaali helposti saatavana olisi tarpeellinen. LHKK:n ja ohjaan.fi sivustojen tukimateriaaleista ei oltu riittävän tietoisia. Ei ole välttämättä hyvä asia, että tietoa on ripotellen eri paikoissa saatavilla. Vastauksista kävi ilmi, että tukimateriaalia ei ollut saatavilla tarpeeksi. Koottu oppilaitoksen oma työkalupakki digitaalisessa muodossa tukisi tätä. Materiaalia pitäisi olla sekä paperisessa, että sähköisessä muodossa. Työpaikkaohjaajille tulisi myös antaa tietoa siitä, mistä tukimateriaalia saa. Opettajien pitäisi antaa tukimateriaalia, nyt kävi ilmi, että näin ei oltu aina toimittu.

Toimivimmat yhteydenpitokanavat olivat puhelin ja sähköposti. Lisäksi Teams sai kannatusta. Sovelluksista ainoastaan WhatsApp mainittiin erikseen. Tästä voidaan päätellä, että omalle erilliselle sovellukselle ei ollut ainakaan tämän kyselyn perusteella tarvetta. Yksi selkeä kehittämiskohde on yhteydenpito opettajan työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä. Sitä pitäisi ehdottomasti lisätä.

Opettajille pitäisi saada enemmän aikaa ohjaukseen, jotta he voisivat olla tukena ja pitää yhteyttä ohjaajiin ja opiskelijoihin riittävällä tasolla. Lyhytkoulutukset tietoisuutyyppisesti voisivat olla ratkaisu tehokkaaseen työpaikkaohjaajien koulutukseen. Oppilaitoksella on järjestetty koulutusta ohjaajille lähipäivissä. Rinnalle olisi syytä tuoda verkkokoulutusmateriaalia, jonka voisi itse käydä läpi oman aikataulunsa puitteissa. Lyhytkoulutuksia voidaan edelleenkin järjestää koululla, mutta verkkototeutuksen rinnalle tuonti olisi hyvä toteuttaa mahdollisimman pian.

Tuloksista kävi ilmi, että tukimateriaalin pitäisi olla selkeää ja napakkaa. Työpaikkaohjaajilla ei ole aikaa käydä läpi laajoja nippuja arviointiperusteita. Muutamia selkeitä ehdotuksia tuli ilmi, kuten tavoiteluettelon tekeminen työpaikalla oppimisen jaksolle. Tutustumiskäynti yrityksessä ja pääsykoe tulivat myös esille kehittämisehdotuksissa. Pääsykoe ehdotus koski

sähköalaa, sen avulla varmistettaisiin, että opiskelijalla olisi tarvittavat valmiudet ja tiedot työpaikalla oppimisen jaksolle. Palautteissa kävi myös ilmi, että teoriaopinnoilla luodaan pohja sille, että pystytään yhdistämään asiat työpaikalla oppimisessa käytäntöön.

Haastattelujen tulosten perusteella voidaan todeta, että osaamisen kehittäminen koettiin tärkeäksi asiaksi ja sillä arvioitiin olevan suuri merkitys työntekijän ja opiskelijan ammatilliseen kehittymiseen. Mahdollisimman monipuolisten tehtävien antaminen opiskelijoille huomioiden heidän taitotasonsa, tuotiin esille kaikkien haastateltavien kohdalla. Ketterään oppimiseen vaikuttivat opiskelijan halu oppia ja motivaatio. Oppilaitokselta toivottiin opiskelijalle hänen oppimistaan tukevia tehtäviä työpaikalla oppimisen jaksolle. Työpaikkaohjaaja voi tukea ketterää oppimista omalla esimerkillään etenkin, jos hänen työtehtävänsä ovat monipuolisia. Selkeä kooste asioista, mitä pitäisi oppia jaksolla, olisi hyvä. Etenkin jakson aloitusvaiheessa opettajan rooli korostui siinä, että opiskelijaa oli mahdollisesti valmisteltu työpaikalla oppimisen jaksoa varten.

Motivaation osalta voidaan todeta, että opiskelijaa voi tukea teemoittamalla eri aihealueita työpaikalla oppimisen jaksolla sen eri vaiheissa. Opiskelijalle olisi hyvä antaa mahdollisuus työskennellä eri työvaiheissa ja -pisteissä monipuolisesti. Opiskelijalle on erittäin tärkeää antaa mahdollisuus onnistua, se kasvattaa motivaatiota. Positiivinen palaute oikeassa paikassa, on myös merkittävässä roolissa, osana motivoinnin tukemista. Opiskelijan pärjääminen vaativammissa tehtävissä olisi myös hyvä tuoda esille. Työpaikkaohjaaja kaipaa kiitosta ja palautetta omasta työstään. Opettajan tulisi myös olla selvillä siitä, miten työpaikalla oppimisen jaksolla menee.

Tukimateriaaleista kaivattiin selkeää ohjaussuunnitelmaa ja materiaalia tai koulutusta syväjohtamiseen liittyen. Yhteydenpitokanavat olivat aika lailla samat kuin kyselyyn vastanneilla puhelin ja ryhmäsähköposti. Kaivattiin myös lähitapaamista mahdollisuuksien mukaan. Oppilaitosyhteistyöhön oltiin tyytyväisiä. Kehittämistä nähtiin siinä, että yhteistyö voisi olla tiiviimpää myös oppilaitosympäristössä.

9 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

9.1 Osaamispassi

Muilla oppilaitoksilla on jo käytössä tämän tyyppisiä ratkaisuja. LHKK:lle voisi ottaa myös käyttöön osaamispassit eri aloille. Jokainen ala voisi halutessaan rakentaa osaamispassit ammatillisiin tutkinnon osiin. Liiketoiminnassa on jo käytössä osaamiskartoitus, johon on olemassa oma lomakkeensa. Lomakkeen voisi muuttaa osaamispassiksi ja se olisi hyvä olla myös sähköisessä muodossa. Lomaketta olisi syytä kehittää ja sen sisältöä voisi muokata selkokielisemmäksi.

Opiskelija täyttäisi osaamispassia työpaikalla oppimisen jakson aikana ja näin voidaan varmistaa, että kaikki tarvittavat asiat tulevat läpikäydyksi. Osaamispassi ajaisi saman asian kuin palautteista esille tullut tavoiteluettelo. Osaamispassi olisi selkeä työkalu myös työpaikkaohjaajille. Vastaavia ratkaisuja on jo varmasti käytössä eri aloilla, mutta osaamispassi voisi olla yksi keino yhtenäistää oppilaitoksen käytäntöjä. Siihen olisi hyvä luoda yhtenäinen ulkoasu läpi oppilaitoksen. Osaamispassi voisi olla myös apuna tutkinnon arviointiperusteiden avaamisessa, koska sitä selkeästi kaivattiin. Tutkinnon perusteet saattavat olla hyvin vaikeaselkoisia. Osaamispassi olisi selkeästi käytännön läheinen työkalu. Opiskelija arvioisi osaamispassin avulla samalla, oman osaamisensa tasoa. LHKK:lla on käytössä opiskelijahallintajärjestelmänä Wilma. Järjestelmäsuunnittelija Satu Haaviston (henkilökohtainen tiedoksianto 28.4.2021) mukaan Wilmaan olisi mahdollista rakentaa osaamispassityyppinen ratkaisu. Sitä lähdetään selvittämään.

9.2 Työkalupakki

Työkalupakin sisältö olisi selkeästi tukimateriaalia työpaikkaohjauksen tueksi. Se olisi tarkoitus rakentaa niin, että se soveltuisi ohjauksen tueksi alasta riippumatta. Sen sisältö koostuu osittain valmiista materiaaleista, joita voidaan linkittää esimerkiksi ohjaan.fi sivustoilta. LHKK:n omien sivujen materiaali on melko vähäistä ja siellä on vain muutama linkki. OPH:n sivustoilta löytyy myös materiaalia valmiina. Mukaan olisi hyvä poimia selkeät ja ajantasaiset materiaalit. Niitä ei saisi olla liikaa. Lisäksi työkalupakissa voisi olla selkeät prosessikuvaukset työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta sisältäen kaikki vaiheet, esimerkiksi

lyhyiden opasvideoiden muodossa. Aloilla on varmasti hiukan erilaisia käytäntöjä, joten kuvaukset tulisi olla melko yleisellä tasolla. Valmiita prosessikuvauksia on jo valmiina LHKK:lla, mutta ne pitäisi muokata sellaiseen muotoon, että myös työpaikkaohjaajat ymmärtävät ne. Työkalupakissa voisi olla myös mukana lyhyitä koulutusvideoita työpaikkaohjaajille. Kaikilla ei ole mahdollista tulla mukaan oppilaitoksella järjestettäviin koulutuksiin. Työkalupakki voisi olla ratkaisu siihen, että koulutusmateriaalit löytyvät myös verkosta helposti ja yhdestä paikasta. Rajaisin työkalupakin sisällön näihin aiheisiin, jotta se voisi olla enennän työpaikkaohjaajien koulutusta tukeva kanava. Lisäksi se hyödyttäisi kaikkia aloja oppilaitoksella. Mietittäväksi jää vielä millä alustalla työkalupakki toimisi. Voidaanko se rakentaa osaksi LHKK:n verkkosivuja? Vaihtoehtona olisi rakentaa se Teamsiin tai oppilaitoksen sähköiselle oppimisalustalle Itslearningiin. Tällöin se vaatisi työpaikkaohjaajan erillisen liittämisen alustalle. Etenkin oppimisalustalle liittäminen voi olla haasteellista, koska siihen tarvitaan työpaikkaohjaajan henkilötunnus. Yhteydenpitoa varten ei kaivattu mitään erillistä kanavaa, vaan perinteiset puhelin ja sähköposti olivat toimivimmat.

9.3 Muita esiin nousseita kehityskohteita

Opettajalla pitäisi olla enemmän aikaa käyttää työpaikalla oppimisen ohjaukseen ja yhteydenpitoon. Asia tuli selkeästi esille vastauksissa kautta linjan. Reformin myötä oppilaitoksen rahoitus on vähentynyt ja sille on asetettu erilaisia vaatimuksia esimerkiksi opiskelijoiden jatko-opintoja tai työllistymistä ajatellen. Rahaa pitäisi saada lisää, jotta opettajaresurssia voisi vahvistaa. Oppilaitoksessa voidaan myös miettiä sitä, että voisiko resursseja kohdistaa entistä tarkemmin. Esimerkiksi tietyt opettajat keskittyisivät enemmän työpaikalla oppimisen ohjaukseen ja heillä on siihen selkeästi enemmän aikaa.

Tiimiorganisaatiossa voidaan tiimin sisällä päättää näistä asioista ja tiedossa on, että johto tukee tämänkaltaista ajattelua. Se miten se toimisi käytännössä, vaatisi selkeää kokeilua ja aika suurta toimintatapojen muutosta oppilaitoksessa.

Syväjohtaminen jäi myös aiheena kiinnostamaan. Siihen voisi perehtyä ja miettiä ja voisiko se olla osana työpaikkaohjaajien koulutusta. Työkalupakkiin olisi mahdollista lisätä siihen liittyvää materiaalia mukaan. Osaamispassia ja työkalupakkia voisi hyödyntää myös erityisryhmien työpaikalla oppimisessa. Lisäksi ne voisivat olla osa ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen koulutusta räätälöitynä jokaiseen tutkintoon sopivaksi.

Lähteet

Anseel, F. (2017). Agile learning strategies for sustainable careers: A review and integrated model of feedback-seeking behavior and reflection. *Current opinion in environmental sustainability*, 28, 51–57. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.001>

Berlin, S. (2019). *Palkitseva työ* (1. painos.). Kauppakamari.

Brundiers, K. & Wiek, A. (2017). Beyond Interpersonal Competence: Teaching and Learning Professional Skills in Sustainability, *Education sciences*, 7 (39), 4–5.

Fanselow, M. & Godsil, B. (2013). *Motivation*. (ss. 1–16). UCLA.

<https://escholarship.org/uc/item/15h02046>

Hallenbeck, G. (2016). *Learning Agility: Unlock the Lessons of Experience*. Center for Creative Leadership.

Haste, H. (2009). What is ‘competence’ and how should education incorporate new technology's tools to generate ‘competent civic agents’. *Curriculum Journal*, 20(3), 207-223.

<https://doi.org/10.1080/09585170903195845>

Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (2006). *Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Kansanvalistusseura.

Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. (2019). *Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään*. Tuuma.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi

Huttunen, T. (2018). *Johdetaan yhdessä: Hypeä vai työpaikan todellisuutta?* Kauppakamari.

Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Helander, J., Mahlamäki-Kultanen, S., Annala, J., Heinonen, P., Kähkönen, K. , . . . Metsänen, R. (2009). *Ammatillisen opettajan käsikirja*. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Hätönen, H. (2004). *Työpaikkaohjaajan osaamiskartta: Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen*. Educa-Instituutti.

Jang, B. G., Conradi, K., Mckenna, M. C. & Jones, J. S. (2015). Motivation. *Reading Teacher*, 69(2), 239-247. <https://doi.org/10.1002/trtr.1365>

Kaijala, M. & Tolvanen, R. (2020). *Henkilöstö - strateginen investointi?* (1. painos.). Kauppakamari.

Kamensky, M. (2015). *Menestyksen timantti: Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus*. Talentum.

Kananen, J. (2009). *Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. (2014). *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?* Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kesti, M. k. (2013). *Hiljaiset signaalit esimiestyössä*. Finanssi- ja vakuutuskustannus FINVA.

Korhonen, H. & Bergman, T. (2019). *Johtaja muutoksen ytimessä: Käsikirja uudistumismatkalle*. Alma Talent.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. (2014). *Esimies osaamisen kehittäjänä* (1. p.). Sanoma Pro.

Longmuß, J. & Höhne, B. P. (2017). Agile Learning for Vocationally Trained Expert Workers. Expanding Workplace-based Learning One Sprint at a Time. *Procedia manufacturing*, 9, 262-268. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.003>

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, (2020) *Strategia*. Haettu 29.12.2020 osoitteesta <https://www.lhkk.fi/wp-content/uploads/strategia.pdf>

Martela, F., Jarenko, K. & Järvillehto, L. (2015). *Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Talentum.

Menetelmäpolkuja humanisteille (2015). *Tutkimusstrategiat*. Jyväskylän yliopisto. Haettu 5.11.2019 osoitteesta

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/toimintatutkimus?searchterm=toimintatutkimus>

Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet* (3. uud. p.). International Methelp.

Metsämuuronen, J. (2006). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. International Methelp.

Mykrä, T. & ESR. (2007). *Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä: Opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla*. Educa-instituutti.

Ohjaan.fi (n.d.) *Roolit ja tehtävät*. Haettu 17.9.2020 osoitteesta <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/mihin-tyopaikkaohjaajaa-tarvitaan/>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan* (3. uud. p.). Sanoma Pro.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. *Ammatillisen koulutuksen reformi*. Haettu 5.6.2020 osoitteesta <https://minedu.fi/amisreformi>

OPH. (2020). *Ammatillinen koulutus*. Opetushallitus. Haettu 5.6.2020 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>

Oswald-Egg, M. E. & Renold, U. (2021). No experience, no employment: The effect of vocational education and training work experience on labour market outcomes after higher education. *Economics of education review*, 80, .

<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102065>

- Otala, L. (2018). *Ketterä oppiminen: Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa*. Kauppakamari.
- Palviainen, S. (2004). *Uusi sopimuksellisuus ympäristöpolitiikan välineenä: Toimintatutkimus ympäristöhallinnon ja maaseudun kohtaamisesta*. (N:o 70) [väitöskirja, Joensuun yliopisto]
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2015). *Työnohjaajan opas*. Talentum Pro.
- Salonen, P. (2006). *Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun*. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Stellman, A. & Greene, J. (2014). *Learning agile: Understanding Scrum, XP, Lean, and Kanban* (First edition.). O'Reilly Media.
- Sumkin, T. & Tuomi, L. (2012). *Osaamisen ja työn johtaminen: Organisaation oppimisen oivalluksia* (1. p.). Talentum Media.
- Suoranta, J. & Ryyänen, S. (2014). *Taisteleva tutkimus*. Into.
- Sydänmaalakka, P. (2003). *Älykäs organisaatio: tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen*. Talentum.
- Unwin, L. (2019). *Wiley Handbook of Vocational Education and Training*. John Wiley & Sons, Inc.
- Viitala, R. (2005). *Johda osaamista!: Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. Inforviestintä.
- KUVA
- Huttunen, T. (2018). *Johdetaan yhdessä: Hypeä vai työpaikan todellisuutta?* [kuva] Kauppakamari.
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. (2020). *Henkilöstö - strateginen investointi?* [kuva] (1. painos.). Kauppakamari.

Kamensky, M. (2015). *Menestyksen timantti: Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus*. [kuva] Talentum.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. (2014). *Esimies osaamisen kehittäjänä* [kuva] (1. p.). Sanoma Pro.

LHKK. (2021) *Organisaatio*. [kuva] <https://www.lhkk.fi/kuntayhtyma/organisaatio/>

Longmuß, J. & Höhne, B. P. (2017). Agile Learning for Vocationally Trained Expert Workers. Expanding Workplace-based Learning One Sprint at a Time. [kuva] *Procedia manufacturing*, 9, 262-268. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.003>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan* (3. uud. p.). [kuva] Sanoma Pro.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2015). *Uusi ammatillinen koulutus*[kuva]. <https://minedu.fi/amisreformi>

Otala, L. (2018). *Ketterä oppiminen: Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa*. [kuva] Kauppakamari.

Sumkin, T. & Tuomi, L. (2012). *Osaamisen ja työn johtaminen: Organisaation oppimisen oivalluksia* [kuva] (1. p.). Talentum Media.

Liite 1: Kysely

Kysely työpaikkaohjaajille

Kyselyn tarkoituksena on selvittää millaista ohjausta ja tukimateriaalia tarvitaan, jotta työpaikkaohjaajalla olisi riittävät tiedot opiskelijan ohjaamiseen ja näytön arviointiin. Työelämä on hyvin hektistä ja kyselyn avulla selvitetään työpaikkaohjaajan tarpeita, jotta voidaan olla tukena heidän arjessaan. Opettajan rooli ohjauksessa on edelleen tärkeä eikä sitä ole tarkoitus vähentää.

Kysely on suunnattu Forssan ammatti-instituutin opiskelijoita ohjanneille työpaikkaohjaajille.

Kysely on melko lyhyt, joten vastaaminen ei vie aikaasi kuin korkeintaan 5-10 minuuttia.

Vastausaikaa on 15.3.2021 asti. Vastaukset eivät ole yksilöitävissä.

Opiskelelen HAMKissa ylempää korkeakoulututkintoa suuntautuen liiketoiminnan kehittämiseen.

Teen opinnäytetyötä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyen. Kehitystyöni tarkoituksena on luoda työkalupakki avuksi työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Työkalupakki on tarkoitus olla saatavilla sähköisellä alustalla ja sieltä löytyvät kaikki tarvittavat materiaalit helposti samasta paikasta.

Yhteistyöterveisin Satu Oja

ammattillinen opettaja, liiketoiminta

LHKK, Forssan ammatti-instituutti

Taustatiedot vastaajasta

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Ikä

- 18-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- yli 56 vuotta

3. Millä alalla työskentelet

- Ajoneuvo-, kuljetus- ja nostoala
- Elintarvikeala
- Johtaminen ja esimiestyö
- Kauneudenhoitoala
- Keramiikka-ala
- Liiketoiminta ja yrittäjyys
- Luonto- ja ympäristöala
- Matkailuala
- Media-ala
- Metalliala
- Puhtaus- ja kiinteistöpalveluala
- Rakennus- ja talotekniikka-ala
- Ravintola- ja cateringala
- Sosiaali-, terveys- ja kasvatusala
- Sähköala
- Tekninen suunnittelu
- Tieto- ja viestintätekniikka

4. Kauanko olet työskennellyt alalla?

- 0-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

8. Ohjaukseen ja arviointiin liittyvän tukimateriaalin muoto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Mielestäni paras vaihtoehto tukimateriaalin muodolle on perinteinen paperinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mielestäni kaikki tukimateriaali pitäisi olla sähköisessä muodossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tukimateriaali voi olla sekä paperisena, että sähköisessä muodossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Asialla ei ole minulle merkitystä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Ohjaukseen ja arviointiin liittyvän tukimateriaalin saatavuus

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Sain opettajalta tukimateriaalia riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Jäin kaipaamaan lisämateriaalia opettajalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. En saanut lainkaan tukimateriaalia opettajalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Työelämässä oppimiseen liittyvän materiaalin saavutettavuus LHKK:n verkkosivujen kautta

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät materiaalit löytyvät helposti <u>LHKK:n</u> verkkosivuilta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät materiaalit <u>on</u> hankala löytää <u>LHKK:n</u> verkkosivuilta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. En ole ollut tietoinen, että työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on materiaalia saatavilla <u>LHKK:n</u> verkkosivulla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Asialla ei ole minulle merkitystä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Millaista materiaalia kaipaavat työelämässä oppimisen ohjauksen tueksi?

Työpaikalla oppimisen aikana tapahtuva yhteydenpito, mahdolliset sovellukset sekä ohjaan.fi sivuston käyttö

12. Yhteydenpitokanava työpaikalla oppimisen aikana opiskelijan, opettajan ja ohjaajan välillä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Puhelin ja sähköposti ovat riittävät ja toimivat kanavat yhteydenpidossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Yhteydenpitoon olisi hyvä olla olemassa, jokin esimerkiksi puhelimella käytettävä sovellus, joka soveltuisi myös muuhun toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mielestäni Teams olisi hyvä kanava yhteydenpitoon ja siellä voisi olla myös tukimateriaali helposti saatavilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Jokin muu sovellus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Ohjaan.fi sivuston käyttö

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Neutraali kanta	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Olen käynyt ohjaan.fi sivustolla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Olen tietoinen sivujen olemassa olosta, mutta en ole koskaan käynyt siellä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. En ole koskaan kuullutkaan ohjaan.fi sivustosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Asialla ei ole minulle merkitystä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Avoin palaute työpaikalla oppimiseen liittyvään ohjaukseen ja mahdolliset kehittämissuhteet.

Liite 2: Avoimet vastaukset kysymykseen 11**11. Millaista materiaalia kaipaavat työelämässä oppimisen ohjauksen tueksi?**

Vastaajien määrä: 23

Vastaukset
Kriteerit selkeästi aukikirjoitettuna. Opettajalla pitää olla substanssi osaamista kriteereiden aukaisemiseksi. Työntekijöillä ei ole useinkaan akateemista koulutusta.
Työpaikalla opetetaan työpaikkakohtaiset asiat. Siihen emme tarvitse materiaalia, vaan opetamme omien toimintatapamme. Oppilaitoksessa oppilaille pitää opettaa työaikojen noudattaminen, teoria ja metallitöiden perusasiat. Työaikoja klo 7-16 ei pysty opettamaan netissä, siellä oppii olemaan netissä.
Selkeätä materiaalia, mistä selviää mitä opiskelijalta vaaditaan kurssien läpäisyyn. Mahdollisimman vähän byrokraattista liturgiaa :)
Millaisia opintoja opiskelijalla on käytynä, kuinka opiskelijaa tulee ohjata, millaisia käytännön taitoja tutustumisen aikana tulee saada, millaisia järjestelmiä opiskelijalla on ollut käytössä ja mihin hän on tottunut/oppinut ym. Moniin kysymyksiin saa vastauksia itse opiskelijalta, mutta ei olisi pahitteeksi saada koululta jonkinlaista materiaalia opiskelijan tilanteesta ja harjoittelujakson sisällöstä ja sen tarkoituksesta
Suunnitelmaa kun aloitetaan. Nyt jää kaikki oppilaan ja ikävä kyllä myös työpaikan kontolle.
Tutkinnon osien selvempi avaaminen ja sähköinen porttaali josta voi helposti tarkistaa.
Ruokapalvelu alalla kestäväkehityksen tehtävään saisi olla enemmän materiaalia, perusteluita esim. kierrätyksen tärkeydelle. Varmaan opiskelijasta johtuen välillä on epäselvää mitä näyttöjä työelämä jaksolla pitäisi antaa. Tästä toivoisin selkeämpää ohjeistusta heti jakson alussa.
Kaipaam selkeää materiaalia siitä, mitä ohjaajalta odotetaan.
Ei liian tiukat ohjeistukset miten, mutta kuitenkin konkreettiset tavoitteet mitä on tarkoitus saavuttaa. Opiskelijatkin olisi hyvä alustaa, että harjoittelussa näkee yhden yrityksen näkemyksen ja käytännön toteutuksen - miten he havainnoivat erilaisia ratkaisuja ja tekisivätkö jotain toisin?
Esim verkko materiaalin mahdollistavat tunnukset esim sähkö opin niin voisi enemmän näyttää kuinka käytetään työssä
Tarkat, selkeät ohjeet siitä, mitä opiskelijan odotetaan osaavan harjoittelun loputtua ennen näyttöä. Vaikka yhdellä a4 paperilla. En alussa kaipaa isoa ja jokseenkin sekavaa nippua arviointikriteerejä. Toki nekin on hyvä olla, mutta erilliset selkeät kriteerit listattuna. Tämä auttaisi myös opiskelijoita, jotka eivät usein itsekkään tiedä/muista mitä heiltä odotetaan vaikka ovat asian opettajan kanssa käyneet läpi.

Materiaalit tai ohjaus ei ole ongelma työelämässä.
Kaikista tärkeintä on tietää tutkinnon osa sekä sen sisältö. Tämän lisäksi olisi tärkeä tietää opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja suunnitella etenemistä työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana. Pituus, jaksottaminen ym. Olisi myös hyvä tietää, suorittaako opiskelija sellaisia tehtäviä, joissa minulla on erityinen rooli tai mitä tehtäviä hän yleensäkin suorittaa. Myös näytöt suuntaavat oppimista ja prosessia, joten niistä ja mahdollisesta näytöstä olisi tärkeä saada tieto. Kaiken kaikkiaan olisi tärkeä tietää, millä tavoin opinnot rakentuvat ja miten opiskelija oppii tai mitä tukea hän tarvitsee. Opiskelijan tausta ja opiskelutaidot vaikuttavat myös ohjaamiseen. Jollain tavalla olisi hyvä myös etukäteen kuulla, mitä minulta odotetaan ja mitkä askeleen opiskelijan on tarkoitus ottaa juuri kyseisellä jaksolla.
Olisi hyvä tietää konkreettisesti mitä taitoja opiskelijalta voi vaatia erilaisissa harjoitteluissa
Oppimistavoitteet
Pystymme hyvin opastamaan käytännön työssä. Opiskelijalla täytyy olla selvillä, mitä kirjallisia tehtäviä hänen tulee suorittaa ja miten.
Oppimisen ohjauksen tuki on tietysti hyvä olla saatavilla esimerkiksi paperisena, jotta siihen voidaan palata. Koen kuitenkin itse, että opiskelijoiden ohjaaminen sujuisi mukavammin ja tavoitteita kohti, mikäli itselläni olisi ollut mahdollisuus tavata (kasvotusten tai verkossa) tai soittaa opiskelijan opettajalle ja keskustella harjoittelusta. Mielestäni tämä mahdollisuus tulisi olla oppilaitoksen tarjoama tuki halukkaille. Sen ei mielestäni tarvitse olla pakollinen.
Materiaalia, jossa selkeästi ja tarkemmin kerrotaan, mitä ovat tavoitteet. Tarkoitin siis, että niitä on avattu tutkinnon perusteissa olevista siten, että ne linkittyvät juuri tähän harjoitteluteemaan ja mikä on sen taustalla oleva teoria.
-
Edelleenkin haluaisin koulutusta kyseiseen tehtävään!
Tärkeimmät asiat paperimuodossa/lähiopetuksessa ja netissä syventävät osiot
Minun edellisestä "omasta" ohjattavasta on kovin kauan aikaa, vastasin silti kyselyyn.
On hyvä käydä työpaikalla jo varhaisessa vaiheessa läpi yhdessä tutkinnon tavoitteet ja arvioinnin kriteerit. Näin pystytään esim. tarvittaessa muuttamaan työtehtävää, että varmasti kaikki tutkinnon osat tulee oppimisessa otettua huomioon.

Liite 3: Avoimet vastaukset kysymykseen 15**15. Avoin palaute työpaikalla oppimiseen liittyvään ohjaukseen ja mahdolliset kehittämisehdotukset.**

Vastaajien määrä: 18

Vastaukset
<p>Teineistä, joita opiskelijat pääasiassa ovat, noin 15% on itseohjautuvia. Loput tarvitsevat vahvaa ohjausta ja tukea. Tätä FAIn nykyinen toiminta ei ota huomioon.</p> <p>Oppilaitoksen tehtävä on opettaa oppilaille työmaailman perussäännöt ja oman alan perustaidot, eikä työntää opiskelijoita työpaikoille opettelemaan näitä perustaitoja, jotka oletamme heidän osaavan.</p> <p>Oppilaiden vanhempien ja työnantajien näkövinkkelistä tuntuu, että oppilaat on jätetty heitteille. Näin oli jo ennen koronaa.</p>
<p>Voi olla, että olen saanut tietoa ohjaan.fi sivustosta, mutta en ole rekisteröinyt asiaa. Kun suurimmalla osalla on aikataulut täynnä ja töitä aivan riittämiin ohjaajan tehtävien pitäisi olla simppeleitä hoitaa ja ajankäytöllisesti vähäisiä. Nyt en koe että olisi ollut liian kuormittava vaan aika sopiva.</p>
<p>Työpaikkaohjaajille voisi järjestää esim. muutaman tunnin mittaisia "kertaus" päiviä, missä käydään ohjaamiseen ja näytönarviointeihin liittyviä asioita läpi.</p>
<p>Työpaikalla opitaan asiat käytännössä, kun koulussa olisi hyvä opetella käytäntöjen takana olevat teoretiset tiedot. Eli koulussa vastataan kysymyksiin MIKSI? Kerrotaan syy - seuraus suhteita, joita sitten työpaikalla harjoitellaan käytännössä ja samalla ymmärretään kokonaisuuksia paremmin.</p>
<p>Jos kerran yhteydenpitovälineitä on niin ensimmäinen ohje voisi olla että käyttäkää niitä. Toistan että oppilaat tuntuu olevan aika yksin näillä jaksoilla joten perehdytys jaksoille myös oppilaitoksen piolella.</p>
<p>palautetta tuli jo aiempaan kohtaan.</p> <p>Jos tänä keväänä on vielä tarvetta harjottelupaikalle, tietoa olisi hyvä saada ajoissa koska nyt aletaan tyrkyttää noita kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita toimipisteisiin....</p>
<p>Toivon koulussa opetettavan alan perustaidot kattavammin ja vahvemmin. Työpaikoilla voisi keskittyä enemmän taitojen kehittämiseen ja syventämiseen. Aikaa ei kuluisi ns. Itsestänselvyyksien läpikäyntiin.</p>
<p>Mielestäni jos ohjauksen laatua lähdetään kehittämään niin pitäisi olla kaikilla osapuolilla paljon enemmän aikaa sen laadukkaaseen toteutukseen tai muuten kaikki jää puheen asteelle.</p>

Koulun huonosti kattavat vakuutukset ovat yksi jarru mikä kaataa kaiken vastuun yrittäjän harteille ja näin ollen jo rajaa huomattavan osan mahdollisista työtehtävistä ja vastuusta mitä opiskelijalle voi antaa.

Opiskelijoiden tiedot ja taidot ovat hyvin erilaisia keskenään, joten vaaditaan pidempi tarkkailuaika, jotta todellinen osaaminen ja soveltuminen käy ilmi.

Yrittäjän tulisi kuitenkin saada työssäoppimisesta muutakin kuin hyvä mieli ja taloudellisia menetyksiä tai se ennen pitkää loppuu omaan mahdottomuuteensa.

Aikuisopiskelijan kohdalla olisi erittäin tärkeä oppilaitoksen puolesta tukea opiskelutaitoja (etäopiskelu, prosessityöskentely, digitaaliset sovellukset, tv-taidot yleensäkin) sekä uudelleen koulutautujan henkisen prosessin tukeminen. Oppilaitoksen pitäisi olla saatavilla, kun opiskelija pohtii eri vaihtoehtoja uudelleen koulutuksen myötä. Nämä pohdinnat suuntaavat oppimista ja valintoja. Olin yllätynyt, kuinka paljon aikuisopiskelija kaipasi tukea tehtävien sisällön ja vaatimusten pohdintaan sekä se, kuinka paljon hän kaipasi vahvistusta omille valinnoilleen. Toisinaan tuntui, että nämä pohdinnat veivät huomion työpaikalla oppimiselta - Emme päässeet itse asiaan. Oppilaitos ohjauksessani olleen opiskelijan kohdalla jäi hyvin passiiviseen rooliin, vaikka yhdestä Teams-palaverista oli hyvin paljon apua, kun suuntasimme opiskelijan oppimista. Ilman näyttöjä, opiskelija jäi tavallaan tyhjään tilaan, jossa vaikutti välillä olevan itse hyvinkin epätietoinen siitä, mitä kulloinkin piti tehdä ja mitä tulevaisuudessa tapahtuu. Tämä vaikeuttaa luonnollisesti myös ohjaamista, ottaen huomioon koronan tuomat jatkuvat muutokset omassa työssä. Jälkikäteen oli myös erikoista kuulla, kuinka opettaja oli naureskellut Drive-tiedostolle, jonne olin kerännyt opiskelijalle hyödyllisiä linkkejä sekä pyrkinyt siellä avaamaan työtäni ohjaavia asioita. Aikuisopiskelija myös kehotti, ettei minun tarvitse huolehtia hänen opinnoistaan. Käytännössä ohjaaminen on vaikeaa, jos en tiedä, missä mennään. Minulle jäi hyvin ristiriitainen tunnelma työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta, joka tuntui paikoitelle lipuvan vailla suuntaa. Yllätyin myös siitä, kuinka vaativa/tyytymätön (oppimisen itsekeskeinen vaihe?) opiskelija oli. Hän sai syksyllä todella kaoottiseen aikaan hyvin paljon tukea, apua, tietoa ja aikaa. Olisi erittäin tärkeä, että oppilaitos vahvistaisi opiskelijoiden oma-aloitteisuutta. Kun koronan takia paikoitellen kaikki oli sekaisin ja meni päivittäin uusiksi, tuntui kohtuuttomalta, että minun olisi pitänyt järjestää aina opiskelijalle erillistä vastuuta. Tätä kyllä tein aina silloin, kun siihen oli mahdollisuus ja resursseja. Toisinaan tuntui, ettei opiskelija tiedostanut vallitsevaa tilannetta. En myöskään kannata usean kuukauden millaisia koulutus sopimusjaksoja, mikäli oppilaitos ei ole mukana suuntaamassa oppimista ja tavoitteita. Oppimistehtävät ja näytöt auttaisivat tässä. Ilman edellisiä työpaikalla järjestettävä koulutus käy tavallaan tyhjäkäyntiä. Käytännössä en tiennyt, mitä opiskelija opiskelee kulloinkin, enkä totta puhuen ehtinyt siihen itsenäisesti paneutua. Milloin tutkinnon osat vaihtuvat ja mikä painotus niissä on? Tässäkin

<p>oppilaitoksella olisi olennainen rooli pitää työpaikkaohjaaja kärryillä oppimisprosessista. Opiskelija ei välttämättä tiedä, mikä tieto olisi oleellista, eikä myöskään osaa aina jäsentää ydinsisältöä työpaikkaohjaajalle. Kaikkeen osalta jakso olisi antoisampi ja dynaamisempi, jos oppilaitos tukisi opiskelijan henkisiä sekä oppimisen prosesseja sekä jakaisi tietoa työpaikan suuntaan. Yksi Teams yli puolen vuoden aikana on aivan liian vähän! Opiskelijat, myös aikuiset tarvitsevat tukea. Onneksi opiskelija oli mukava ja positiivinen ihminen. Työpaikkaohjaajana minä koin vastuuta hänen oppimisestaan, mikä kuormitti oman työni tekemistä. On häiritsevää, kun ei tiedä, antaako liikaa vai liian vähän tai edes oikeaa tietoa.</p>
<p>Opettajat voisivat soitella/watsupp harjoittelun aikana ohjaajille ja kysellä missä on oppilailla parannettavaa ja mitkä on vahvuudet sekä muut kuulumiset ja täyttävät itse tarvittavia lappuja. Oppilas täyttää itse päiväkirjaa töistä. Ei työmailla tarvita siihen sen enempää sovelluksia tai lappuja. Niitä joutuu jo muutenkin täyttelee ihan tarpeeksi. Oppilaista näkee hyvin pian mihin he kykenevät ja mihin ei (sähköasentaja). Perusasiat on oltava hallussa ennen työharjoittelun alkamista. Jonkinasteinen "pääsykoe" työharjoitteluun.</p>
<p>Meillä ei ole ollut varsinaisesti työssäoppimisjaksolla opiskelijoita, vaan oppisopimuksella ja muutama yläastelainen tetissä. Molemmat poikkeaa jonkin verran työssäoppimisesta. En siis ota kantaa tukitoimiin, mutta oppisopimuskoulutusta pidän hyvänä vaihtoehtona. Siihen pitäisi kuitenkin koulutuksen alkuvaiheessa saada enemmän taloudellista tukea. Opiskelijalle maksetaan palkkaa, ja lisäksi hän sitoo myös ohjaajansa aikaa. Eli työnantajalle hyvä, mutta kallis tapa hankkia täsmäkoulutettua työvoimaa.</p>
<p>Luokassani ollut opiskelija toi mukana melkoisen nipun arvioitavaa. Mielestäni se tavoiteluettelo pitäisi olla yksinkertaistettumpi. Kyllähän me sen saamme täällä hoidettua, mutta erittäin työläs nippu se on.</p>
<p>Mielestäni olen jo kerran tehnyt tämän kyselyn. Kiitos.</p>
<p>Olisi varmaan hyvä, jos myös ohjaaja täyttäisi jonkinlaista ohjaamispäiväkirjaa.</p>
<p>Työpaikkaohjaajalla ei ole aikaa perehtyä laajoihin tukimateriaaleihin. Nykymenetelmä toimii hyvin: sähköpostipainotteinen ja lyhyet keskustelut.</p>
<p>Kyselyn laatija olisi voinut jättää toistensa kumoavat kysymykset pois.</p>
<p>Ei ole materiaali, mutta tutustumiskäynti voisi olla hyvä molempien osapuolten kannalta. voisi olla hyvä tapa myös jos opettaja ottaa yhteyttä ekana tai toisena päivänä ja kysyä miten on alkanut, kun opiskelijat ovat hyvin eri tasoisia.</p>
<p>Fain kanssa on aina sujunut hyvin opiskelijana sekä ohjaajana ollessani</p>

Liite 4: Haastattelut

Haastattelu 1.

Osaamisen kehittäminen

1. Mikä merkitys osaamisen kehittämällä on työelämässä?

Se antaa uutta tietoa ja näkökulmia eri asioihin, kuten tiedon hallintaan. Tiedonhalu on tärkeää uran alussa, jotta oma kädenjälki löytyy. Into ja halu työhön on tärkeää.

2. Miten se toteutuu työpaikalla oppimisessa?

Opiskelija pääsee näkemään monen eri työntekijän käden jälkeä. Opiskelija näkee monta eri tapaa tehdä työtä ja eri näkemyksiä siihen. Jokaisella on oma tyyli omat vastuut ja osaamisalueet opiskelija saa ammattitaitoaan kasvatettua sillä, että hän näkee miten eri hoitajat kohtaavat asiakkaat. Sen kautta opiskelija löytää oman kädenjälkensä ja tyyliinsä. On tärkeää, että opiskelijalla on rohkeutta, lähteä eri hoitajien matkaan katsomaan heidän työskentelyään on paljon opiskelijasta kiinni, kuinka paljon hän haluaa saada tietoa työssäoppimisjakson aikana.

Ketterä oppiminen

3. Toteutuuko ketterä oppiminen työpaikalla oppimisessa?

Se toteutuu, jos opiskelija on tiedonhaluinen ja kyselee asioita. Silloin lähdetään yhdessä selvittämään niitä. Opiskelija voi lähteä myös itse selvittämään asioita. Opiskelijalta kaivataan myös kriittisyyttä sitä kohtaan, mitä työpaikkaohjaaja omasta työstään kertoo. Tällä tarkoitetaan sitä, että asioita voi kyseenalaistaa. Opiskelijan on tärkeää päästä konkreettisesti tekemään asioita.

4. Miten sitä voi tukea?

Opiskelijaa voidaan tukea esimerkiksi siten, että koululta tulee tehtäviä. Esimerkkinä selvitä joku tietty asia tai tee jokin toimenpide. Opiskelijalle voisi olla olemassa esimerkiksi passi, johon työpaikkaohjaaja voi kuitata tietyt asiat tehdyksi. Tavoitteena olisi, että kaikki siinä olevat asiat tulevat tehdyksi. Esimerkiksi meillä on käytössä perehdytyslappuja, joiden avulla varmistetaan, että kaikki tarvittavat asiat tulevat tehdyksi. Sen avulla saadaan keskustelua aikaiseksi myös arempien opiskelijoiden kanssa. Lisäksi voidaan miettiä mitä kaikkea on tehty ja mitä vielä voisi tehdä sekä mitä uutta vielä voisi saada irti työpaikalla oppimisen jaksosta. Opiskelijat ovat toisinaan hyvin valikoivia valikoivia työhönsä. Herkästi sanotaan, että minä voin katsoa vierestä tee

siinä. On tärkeää, että opiskeluaikana tehdään asioita. Silloin voi niin sanotusti tehdä virheitä koska opetellaan asioita. Opiskelijalla on koko ajan tuki ja turva mukana, kun tehdään asioita.

5. Millaista tukea kaivataan opettajalta?

Opettajalta voisi tulla kooste asioista, mitä on tarkoitus tehdä harjoittelujaksolla.

Motivaatio

6. Mikä merkitys motivaatiolla on työelämässä?

Jos olet motivoitunut tieto jää helpommin talteen. Jos ei ole motivaatiota tieto ei jää mieleen.

Motivaatiolla on todella iso merkitys työelämässä.

7. Miten opiskelijaa voi motivoida työpaikalla oppimisessa?

Opiskelijan motivaatiota voidaan tukea esim. teemoittamalla asioita eri ajanjaksoille harjoittelun aikana. Istutaan opiskelijan kanssa alas ja käydään läpi asioita päivä tai viikko kerrallaan.

pikkuhiljaa valmistaudutaan näyttö viikkoon. Jutellaan ja asetetaan yhdessä opiskelijalle

tavoitteita. Opiskelijat ovat pääsääntöisesti olleet hyvin tiedon haluisia ja motivoituneita.

Opiskelija otetaan mukaan joka vaiheeseen. esimerkkinä kun tullaan toimistolle opiskelija saattaa jäädä roikkumaan puhelimelle ja työpaikkaohjaaja tekee töitä tietokoneella. opiskelija pitäisi ottaa myös siihen mukaan.

8. Miten opettaja voi tukea motivoinnissa ohjaajaa ja opiskelijaa?

Jos ohjaajalla ei ole motivaatiota ohjata opiskelijaa hänet vaihdetaan. Tällaisessa tilanteessa pitäisi nopeasti reagoida työpaikalla, koska opiskelija on oikeutettu hyvään ohjaukseen. Ensimmäisen viikon päätteeksi olisi hyvä tavata opettajan kanssa, joko Teamsin, sähköpostin tai lähitapaamisen merkeissä. Tapaamisessa käydään läpi, miten jakso on lähtenyt liikkeelle. Toimitaan näin, jos opiskelija tarvitsee enemmän tukea.

Ohjaus ja palaute

9. Ajatuksia opiskelijan ohjauksesta?

Tykkään todella paljon opiskelijoiden ohjaamisesta, koska pääsen jakamaan omaa tietämystäni.

Opin itse opiskelijalta ja opiskelija oppii minulta.

10. Ajatuksia palautteen antamisesta opiskelijalle?

Palaute, oli se sitten positiivinen tai negatiivinen pitäisi antaa heti. Tietysti asiakaskohtaamisen jälkeen, ei sen aikana, ellei työpaikkaohjaajan tarvitse puuttua opiskelijan toimintaan heti.

Lähinnä tämä koskee niitä tilanteita, jossa asiakas on esimerkiksi vaarassa opiskelijan toiminnan

vuoksi. Asiakkaalta voi myös pyytää palautetta, jos tilanne kun sujunut suunnitellusti. Positiivinen palaute nostattaa opiskelijan itsetuntoa ja antaa varmuutta työhön. Itse tykkään antaa opiskelijalle päivän päätteeksi palautteen, esimerkiksi hyvin meni ja muistetaan jatkossa tämä asia tai kiinnitetään tähän huomiota. Nämä palautteet annetaan opiskelijalle kahden kesken.

11. Miten opettaja voi tukea ohjaajaa palautteen antamisessa?

Opettaja voi olla mukana antamassa palautetta yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa, jos on esimerkiksi tullut jotakin haastavia tilanteita. Niistä keskustellaan ensin opettajan ja työpaikkaohjaajan kesken.

Materiaali ohjauksen tueksi ja kanavat

12. Millaista materiaalia kaipaavat ohjauksen tueksi?

Jäin kaipaamaan ohjeistusta opiskelijalle, miten näyttösuunnitelma kuuluu täyttää. Kaipaen myös selkeyttä siihen mitä asioita pitää opiskelijan osata. Selkeä suunnitelma tueksi ohjausviikoille.

13. Mitä ovat toimivat yhteydenpitokanavat?

Sähköposti on hyvä kanava yhteydenpitoon. Esimerkiksi ryhmäsähköposti opiskelija/opettaja/ohjaaja.

14. Avoin palaute työpaikalla oppimiseen liittyen ruusut ja risut, kehittämissuhteet.

Opiskelijat tietävät todella hyvin omat oikeutensa eli mitä heidän tarvitsee tehdä ja mitä ei. Opiskelijoille pitäisi korostaa, että vaikka heitä ei lasketa niin sanotusti vahvuuteen työtä ei opi, ellei sitä tee. Ruusuja annan siitä, että olen päässyt tuomaan konkreettista tietoa kentältä. Toivoisin enemmän kohtaamisia esimerkiksi koululla opiskelijoiden kanssa työpaikalla oppimiseen liittyen. Mitä toiveita heillä on työpaikalla oppimisen jaksoille? Yhteistyö on sujunut hyvin oppilaitoksen kanssa.

Haastattelu 2.

Osaamisen kehittäminen

1. Mikä merkitys osaamisen kehittämisellä on työelämässä?

Sillä on tosi iso merkitys koko ajan pitäisi kehittää omaa tekemistä. Toimintatavat ja laitteet kehittyvät koko ajan, joten tuntuu hölmöltä, jos jäädään paikalleen.

2. Miten se toteutuu työpaikalla oppimisessa?

Pääsääntöisesti työ kehittää. Meillä olemme lähteneet siitä, että opiskelijat pääsevät tekemään mahdollisimman paljon asioita. Opiskelijoita tuetaan ja autetaan koko ajan. Itsenäisesti ei tietenkään tarvitse tehdä, kun opetellaan asioita.

Ketterä oppiminen

3. Toteutuuko ketterä oppiminen työpaikalla oppimisessa?

Ketterä oppia hakee jatkuvasti uutta tietoa asioista ja sitä tapahtuu myös vapaa ajalla. Siitä voisi enemmänkin kertoa työpaikalla oppimisen yhteydessä eli tuoda niitä asioita esille. Halu oppia on tärkeä ja se, että otetaan asioista selvää itse.

4. Miten sitä voi tukea?

Opiskelijalle voi tuoda esille sen, että asioita tehdään itseä ja omaa tulevaisuutta varten. Aina kannattaa kysyä asioita niin sanottuja tyhmiä kysymyksiä ei ole. Opiskelijoilta voi myös oppia. Heiltä voi tulla joku hyvä idea. Jokainen kehittyy koko ajan ja niin pitääkin olla. Opiskelijaa pitää jaksaa kuunnella, jotta hän voi tuoda esille omia näkemyksiään. Häntä ei pidä teilata heti.

5. Millaista tukea kaivataan opettajalta?

Opettajan rooli on todella tärkeä siinä kohtaa, kun opiskelija aloittaa työpaikalla oppimisen jakson. Opettaja olisi hyvä tuoda esille minkälaisiin olosuhteisiin opiskelija on menossa ja millaista työ on. Opiskelijat voisivat miettiä valmiiksi mitä odotuksia ja kysymyksiä heillä on jaksoon liittyen. Opiskelijaa kannattaa kannustaa siihen, että hän ottaa kaiken hyödyn irti jaksosta. Pyrin itse siihen, että tapaan opiskelijat ennen jaksoa ja ennen kuin heille luvataan paikka. Jos aika riittää käydään myös tutustumassa tiloihin etukäteen.

Motivaatio

6. Mikä merkitys motivaatiolla on työelämässä?

7. Miten opiskelijaa voi motivoida työpaikalla oppimisessa?

Motivaatiolla on todella suuri merkitys, jos joka päivä on tuskaa lähteä töihin se ei pitkälle kannu. Olisi kiva, että ihmiset viihtyisivät työssängsä. Työntekijöille/opiskelijoille pyritään tarjoamaan mahdollisuutta työskennellä eri työvaiheissa ja työpisteissä mahdollisimman monipuolisesti. On myös niitä, jotka eivät halua vaihtelua.

8. Miten opettaja voi tukea motivoinnissa ohjaajaa ja opiskelijaa?

Opettajan olisi tärkeää kertoa millaista työ on. Leipomoalalla työskennellään kausiluonteisesti ja joskus työskennellään tietyssä pisteessä esimerkiksi pakkaamassa jonkun aikaa. Välillä on mielekkäämpiä hommia ja välillä tehdään sellaisia töitä, jotka eivät välttämättä ole niin mukavia. Ettei opiskelija lyö heti hanskoja tiskiinkin.

Ohjaus ja palaute

9. Ajatuksia opiskelijan ohjauksesta?

Asioita ei voi pitää itsestään selvyytenä. Täytyy muistaa, että opiskelija ei tiedä asioita. Pitää jaksaa juurta jaksain selittää asioita ja opastaa opiskelijoita. Tarvitaan kärsivällisyyttä. Opiskelija ei välttämättä uskalla kysyä asioita. Tulee paljon asioita lyhyessä ajassa ja niiden sisäistäminen kestää.

10. Ajatuksia palautteen antamisesta opiskelijalle?

Opiskelijasta näkee melko pian, haluaako hän oppia. Suurin asia on, että opiskelija haluaa oppia ja ottaa kaiken tiedon vastaan. Opiskelijalla voi antaa palautetta esimerkiksi kysymällä häneltä ostaisiko hän itse valmistamansa tuotteen. Tiedon ja taidon oppiminen on selkeä päämäärä. Nopeus ja tekniikat opitaan kokemuksen myötä.

11. Ajatuksia palautteen antamisesta opiskelijalle.

Palautteen pitäisi aina olla kehittävää.

12. Miten opettaja voi tukea ohjaajaa palautteen antamisessa?

Opettajan olisi hyvä kysellä ohjaajalta/opiskelijalta miten jakso on mennyt. Opiskelija voisi tehdä ennen jakson alkamista listan omista odotuksista esimerkiksi ranskalaisilla viivoilla.

Materiaali ohjauksen tueksi ja kanavat

13. Millaista materiaalia kaipaavat ohjauksen tueksi?

Materiaalia on saatavilla riittävästi. Sitä ei tarvita enempää.

14. Mitä ovat toimivat yhteydenpitokanavat?

Pääsääntöisesti sähköpostia esim. ryhmä opiskelija/opettaja/ohjaaja. Akuuteissa asioissa puhelin.

15. Avoin palaute työpaikalla oppimiseen liittyen ruusut ja risut, kehittämisehdotukset.

Olen ollut tyytyväinen oppilaitosyhteistyöhön. Opettajat osaavat katsoa sitä, että ketkä opiskelijat sopivat työpaikalla oppimiseen meille. Olemme pystyneet myös työllistämään opiskelijoita meille.

Haastattelu 3.

Osaamisen kehittäminen

1. Mikä merkitys osaamisen kehittämisellä on työelämässä?

Iso merkitys jo motivaationkin kannalta. Se palvelee työnantaja ja myös työntekijää. Työntekijällä on mahdollisuus päästä eteenpäin urallaan. Ihminen pystyy tekemään enemmän asioita, mutta silloin myös työnantaja voi vaatia enemmän.

2. Miten se toteutuu työpaikalla oppimisessa?

Opiskelijan kannalta perehdyttäminen ja työhön opastus on tärkeitä asioita. Opiskelijalle voidaan antaa laajemmin erilaisia tehtäviä, jolloin hänen motivaationsa kasvaa.

Ketterä oppiminen

3. Toteutuuko ketterä oppiminen työpaikalla oppimisessa?

Se on hyvin pitkälti työpaikkaohjaajasta kiinni. Omalta kohdaltani voin sanoa, että se toteutuu. Omat työtehtäväni ovat melko laajat ja monipuoliset. pyrin kouluttajana siihen, että työssä oppia saa mahdollisimman hyvät lähtökohdat työelämää varten. On tietysti hyvin paljon kiinni siitä mikä on opiskelijan osaamistaso ja motivaatio.

4. Miten sitä voi tukea?

Opiskelijaa voi tukea omalla esimerkillä. Tällä alalla, jos haluaa pärjätä pitää hallita paljon asioita. Opiskelijalle kerrotaan heti jakson alussa, että hän voi saada siitä todella paljon irti halutessaan. Ala on todella tekninen.

5. Millaista tukea kaivataan opettajalta?

On tärkeää, että opettaja tuntee työpaikkaohjaajan ja toisin päin. Koululla voidaan valmistella opiskelijaa jaksoa varten. Opettaja voi myös suositella tietyille opiskelijoille sopivia paikkoja.

Motivaatio

6. Mikä merkitys motivaatiolla on työelämässä?

Motivaatio on erittäin tärkeää. motivoitunut työntekijä tekee yritykselle tulosta. Motivoitunut opiskelija saa parhaan mahdollisen irti harjoittelujaksosta. Opiskelija hyvä motivaatio palkitsee myös työpaikkaohjaaja.

7. Miten opiskelijaa voi motivoida työpaikalla oppimisessa?

Raha on usein motivaattori. Opiskelijalle täytyy antaa mahdollisuus onnistua. Sanallisen palautteen merkitys on erittäin tärkeä. Positiivinen palaute oikeassa paikassa on myös merkittävä asia motivoinnissa. Jos huomataan, että opiskelijassa on potentiaalia toimija myös vaativimmissa tehtävissä, hänelle olisi hyvä niitä antaa ja tuoda se positiivisessa mielessä esille.

8. Miten opettaja voi tukea motivoinnissa ohjaajaa ja opiskelijaa?

Ohjaajaa voi tukea siinä, että muistaa kiittää esimerkiksi hyvästä ohjauksesta ja työpanoksesta.

Ohjaus ja palaute

9. Ajatuksia opiskelijan ohjauksesta?

Työpaikkaohjaajan olisi hyvä oppia tuntemaan ohjattavansa, jotta voi muokata omaa ohjaamistaan opiskelijalle sopivaksi.

10. Ajatuksia palautteen antamisesta opiskelijalle?

11. Ajatuksia palautteen antamisesta opiskelijalle.

12. Miten opettaja voi tukea ohjaajaa palautteen antamisessa?

Näihin haastateltava on jo vastannut.

Materiaali ohjauksen tueksi ja kanavat

13. Millaista materiaalia kaipaavat ohjauksen tueksi?

Syväjohtaminen on sellainen aihe, josta voisi kouluttaa myös työpaikkaohjaajia tai siihen olisi jotakin materiaalia. Muuten on hyvät tiedot saanut opettajilta.

14. Mitä ovat toimivat yhteydenpitokanavat?

Puhelin on ehdottomasti paras, mutta sähköposti on myös hyvä kanava. Kaikkein mieluiten tapaisin ihmisiä lähitapaamisessa.

15. Avoin palaute työpaikalla oppimiseen liittyen ruusut ja risut, kehittämissuhteet.

FAI:n kanssa yhteistyö on toiminut selkeästi parhaiten, kun vertaa muihin oppilaitoksiin. Valitettavasti tuntimäärä koulussa on melko pieni. Teorian osaaminen on huonontunut, esimerkiksi materiaalien tuntemus. Kuva metallialasta on sumuinen. Ala on kehittynyt huomattavasti ja nykyään noin puolet saattaa olla tietokoneella tekemistä.