

**OPINNÄYTETYÖ
YAMK**

MERJA MARIN 2013

**TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN KEHIT-
TÄMINEN ITÄ-LAPIN AMMATTIOPISTOSSA
HYÖDYNTÄEN SOSIAALISTA MEDIAA**



**Rovaniemen
ammattikorkeakoulu**
University of Applied Sciences
LUC

**TEKNOLOGIAOSAAMISEN JOHTAMISEN
KOULUTUSOHJELMA**



ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

TEKNIikka JA LIIKENNE

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Opinnäytetyö

**TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN ITÄLAPIN AM-
MATTIOPISTOSSA HYÖDYNTÄEN SOSIAALISTA MEDIAA**

Merja Marin

2013

Toimeksiantaja Itä-Lapin ammattiopisto

Ohjaaja Veikko Kärnä

Hyväksytty _____ 2013 _____

Tekijä	Merja Marin	Vuosi	2013
Toimeksiantaja Työn nimi	Itä-Lapin ammattiopisto Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen Itä-Lapin ammattiopistossa hyödyntäen sosiaalista mediaa		
Sivujen määrä	73		

Tässä tutkimuksessa tutkittiin sitä, voiko Itä-Lapin ammattiopistossa järjestettävää työpaikkaohjaajakoulutusta kehittää hyödyntäen sosiaalista mediaa. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, onko tarpeellista tuottaa työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalia sosiaalisen mediaan, mitkä olisivat hyödynnettävät sosiaalisen median palvelut ja miten työpaikkaohjaajakoulutus kannattaisi järjestää.

Tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta laadullisten menetelmien keinoin. Tutkimusaineistona käytettiin teemahaastatteluja. Haastattelut toteutettiin keväällä 2013.

Tutkimuksen tietoperustassa käytettiin kirjallisuutta näyttötutkinnoista, työpaikkaohjauksesta ja sosiaalisesta mediasta.

Tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalista mediaa kannattaa ehdottomasti hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseksi Itä-Lapin ammattiopistossa. Tutkimuksen perusteella valittiin ne sosiaalisen median palvelut, joita hyödynnetään aikaisintaan keväällä 2014 järjestettävissä työpaikkaohjaajakoulutuksissa. Hyödynnettävät sosiaalisen median palvelut työpaikkaohjaajakoulutuksessa ovat Facebook, Googlen Drive ja kalenteri, sekä Skype ja blogit. Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämiseen luotiin useita eri tapoja. Koulutusta järjestetään monimuotokoulutuksena.

Avainsanat: sosiaalinen media, työpaikkaohjaajakoulutus

Author	Merja Marin	Year	2013
Commissioned by	Vocational College of East Lapland		
Subject of thesis	Developing Workplace Instructor Training at Vocational College of East Lapland Utilising Social Media		
Number of pages	73		

This research investigated how the workplace instructor training arranged at the vocational college of East Lapland is developed using social media. The purpose was to study if it is necessary to produce the workplace instructor training material to social media, what the services to be used would be and to clarify how the workplace instructor training material would be worth arranging.

The research was done as a case study and the qualitative methods were used as a study strategy. The research data was obtained with thematic interviews. The interviews were conducted in spring 2013. The basis of the research data was formed by literature on competence-based qualification, workplace instruction and social media.

As a result of the study it was concluded that the social media is absolutely worth utilising for developing the workplace instructor training at the vocational college of East Lapland. On the basis of the study the services of the social media which will be utilised in the workplace instructor training arranged in spring 2014 were chosen. The services of the social media are Facebook, Google Drive and calendar, Skype and blogs. For arranging the workplace instructor training several different ways were created. The training will be arranged as a multiform training.

Key words

social media, workplace instructor training

SISÄLTÖ

KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ	1
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO.....	3
1 JOHDANTO	4
1.1 TAUSTAA, AIHEEN ESITTELY JA RAJAUS	4
1.2 TUTKIMUKSEN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄT	6
1.3 TUTKIMUSRAPORTIN ETENEMINEN	7
2 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS SOSIAALISEEN MEDIAAN.....	8
2.1 SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ JA NÄYTTÖTUTKINTO SUOMESSA	8
2.2 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS NÄYTTÖTUTKINNOISSA	11
2.3 SOSIAALISEN MEDIAN MÄÄRITELMIÄ JA RYHMITTELYJÄ	15
2.4 SOSIAALINEN MEDIA, OPETUSKÄYTÄNTEET JA VERKKO-OPPIMISYMPÄRISTÖT	18
2.5 SOSIAALISEN MEDIAN PALVELUITA JA KÄYTTÖKOhteITA SEKÄ OPETUKSESSA ETTÄ TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSESSA	22
3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO (TUTKIMUKSEN TOTEUTUS).....	28
3.1 LAADULLINEN TAPAUSTUTKIMUS	28
3.2 AINEISTON KERUU.....	30
3.3 AINEISTON KÄSITTELY, ANALYSOINTI JA TULKINTA.....	32
4 TULOKSET	34
4.1 HENKILÖKOHTAINEN SOSIAALISEN MEDIAN KÄYTTÖ	34
4.2 SOSIAALISEN MEDIAN HYÖDYNTÄMISEN UHKAT JA MAHDOLLISUUDET	37
4.3 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUSTEN NYKYISET JÄRJESTÄMISTAVAT JA MUODOT	41
4.4 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN KOULUTUKSENA SEKÄ SOSIAALISEN MEDIAN KEINAIN	45
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	51
5.1 YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA.....	51
5.2 POHDINTA	53
5.3 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUSMATERIAALIN UUDISTUS.....	56
5.4 JATKOKEHITYS.....	62
5.4 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI.....	63
5.4.1 Tulosten luotettavuuden ja yleistettävyyden arviointi.....	63
5.4.2 Tutkimusmenetelmän arviointi	66

KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Keskeiset käsitteet on kerätty Opetushallituksen uusimmasta näyttötutkintooppaasta, Opetushallituksen työpaikkaohjaajan osaamiskartasta ja Latushankkeen tekemästä ammatillisten näyttötutkintojen arvioijan oppaasta.

Ammatillinen aikuiskoulutus

”Ammatillisella aikuiskoulutuksella tarkoitetaan ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja samoin kuin niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa lisäkoulutusta” (Opetushallitus 2012a, 95).

Ammattitaitovaatimus

”Tutkinnon osissa on yksi tai useampia ammattitaitovaatimuksia, jotka on muodostettu työelämän tehtävä- ja taitoalueista” (Opetushallitus 2012a, 95).

Arvioija

”Ammattitaidon osoittamista eli tutkintosuoritusta arvioiva henkilö” (Opetushallitus 2012a, 95).

Arvioinnin kohteet

”Arvioinnin kohteilla ilmaistaan ne osaamisen alueet, joihin arvioinnissa kiinnitetään huomiota erityisesti” (Opetushallitus 2012a, 95).

Arvioinnin kriteerit (ammattillisissa perustutkinnoissa arviointikriteeri)

”Arvioinnin kriteerit määrittävät ammatillisissa perustutkinnoissa annettavan arvostuksen tason sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa hyväksytyt tutkintosuorituksen tason” (Opetushallitus 2012a, 95).

Henkilökohtaistaminen

Tutkinnon suorittajaa arvioidaan hänen omista lähtökohdistaan (Arvioijan opas 2009, 7).

Kolmikanta

”Kolmikantainen edustus näyttötutkintojärjestelmässä tarkoittaa työnantajien, työntekijöiden ja opettajien edustusta näyttötutkintoprosessin eri vaiheiden toteutuksessa sekä edustusta tutkintotoimikunnassa” (Opetushallitus 2012d, 120).

Näyttötutkinto

”Näyttötutkinto on ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton, työelämän hyväksymä perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito osoitetaan tutkintotilaisuuksissa. Näyttötutkinto antaa kelpoisuuden korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin ja yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin.” (Opetushallitus 2012a, 98.)

Osaamisen tunnistaminen

”Menettely, jossa tutkinnon suorittajan aiemmin hankkima osaaminen tunnistetaan alalle soveltuvien menetelmien näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen henkilökohtaistamisessa” (Opetushallitus 2012a, 99).

Osaamisen tunnustaminen

”Tutkintotoimikunnan tekemä päätös siitä, että tutkinnon suorittajalla on tutkinnon perusteissa vaadittu ammattitaito ja hänelle voidaan antaa tutkintotodistus tai todistus tutkinnon osan tai osien suorittamisesta” (Opetushallitus 2012a, 99).

Tutkinnon osa

”Tutkinnon osa muodostaa ammatin osa-alueen, joka voidaan erottaa luonnollisesta työprosessista itsenäiseksi arvioitavaksi kokonaisuudeksi” (Opetushallitus 2012a, 99).

Tutkinnon perusteet

”Opetushallituksen antama määräys, jossa määritellään tutkinnon osat, ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ammattitaidon osoittamistavat ja mahdolliset osaamisalat” (Opetushallitus 2012a, 99).

Tutkinnon suorittaja

Näyttötutkintoa suorittava henkilö (Opetushallitus 2012a, 99).

Tutkinnon osan suorittaja

”Henkilö, joka suorittaa tutkinnon yhden tai useampia osia, mutta ei koko tutkintoa” (Opetushallitus 2012a, 100).

Tutkintosuoritus

”Näyttötutkinnon suorittajan tutkintotilaisuudessa antama osoitus tutkinnon perusteissa vaadittavasta ammattitaidosta” (Opetushallitus 2012a, 100).

Tutkintotilaisuus

”Tapahtuma tai tilanne, jossa näyttötutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa vaadittavan ammattitaidon tutkinnon osittain” (Opetushallitus 2012a, 100).

Työpaikkaohjaaja

”Henkilö, joka ohjaa työssäoppimassa olevaa opiskelijaa” (Opetushallitus 2012d, 124). Työpaikkaohjaaja toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opettajien, koulutuksen järjestäjän ja tutkinnon suorittajan välillä. Hän suunnittelee työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tutkintotilaisuuksia yhdessä opettajien ja tutkinnon suorittajan kanssa. Työpaikkaohjaaja ohjaa, tukee ja arvioi oppimista ja toisaalla arvioi osaamista eri osapuolten kanssa. (Hätönen 2013.)

Työssäoppiminen

Opiskelua työpaikoilla (Opetushallitus 2004, 4).

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

KUVIO 1. TUTKIMUKSEN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄT	6
KUVIO 2. SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ (MUKAILLEN OPETUSHALLITUS 2013).....	8
KUVIO 3. TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN OSAT (MUKAILLEN OPETUSHALLITUS 2012).....	12
KUVIO 4. SOSIAALISEN MEDIAN YDINKÄSITTEET VTT.....	15
KUVIO 5. SOSIAALISEN MEDIAN MAISEMIA.....	16
KUVIO 6. YHTEISÖLLISYYDEN MUODOT SOSIAALISESSA MEDIASSA (MUKAILLEN IMPIÖ YM.).....	18
KUVIO 7. PERINTEINEN VERKKO-OPPIMISYMPÄRISTÖ JA TÄHTIMALLI (MUKAILLEN IMPIÖ YM.).....	21
KUVIO 8. TEEMAHAASTATELUN TEEMAT	31
KUVIO 9. SOSIAALISEN MEDIAN OPISKELUN HALUKKUUS	37
KUVIO 10. TÄHTIMALLIN TOTEUTUS TÄSSÄ TUTKIMUKSESSA.....	54
KUVIO 11. TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN SISÄLTÖ.....	57
KUVIO 12. TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN ALUKSI.....	57
KUVIO 13. TYÖPAIKALLA JÄRJESTETTÄVÄN KOULUTUKSEN JA TUTKINTOTILAISUUKSIEN SUUNNITTELU	58
KUVIO 14. OPISKELIJAN OHJAAMINEN JA OPPIMISEN ARVIOINTI	59
KUVIO 15. TUTKINNON SUORITTAJAN OSAAMISEN ARVIOINTI	59
KUVIO 16. KOULUTUKSEN LOPUKSI	60
KUVIO 17. TYÖSSÄOPPIMISEN PROSESSI KUVATTUNA IMS-TOIMINTAJÄRJESTELMÄLLÄ.....	61
KUVIO 18. TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUSMATERIAALIN KEHITTÄMINEN OPTIMASSA	61
TAULUKKO 1. SOSIAALISEN MEDIAN VAIHEITTAINEN KÄYTTÖÖNOTTO OPETUKSEEN (MUKAILLEN IMPIÖ YM.).....	19
TAULUKKO 2. TIETOA HAASTATELUISTA	32
TAULUKKO 3. TIEDETYT JA MUISTETUT SOSIAALISEN MEDIAN PALVELUT	35
TAULUKKO 4. SOSIAALISEN MEDIAN PALVELUIDEN KÄYTTÖ.....	36
TAULUKKO 5. VAIHTOEHTOISET TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUSSISÄLLÖT.....	46

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa, aiheen esittely ja rajaus

Tutkimuksen aiheena on työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen Itä-Lapin ammattiopistossa hyödyntäen sosiaalista mediaa. Itä-Lapin ammattiopisto on Kemijärvellä sijaitseva oppilaitos, jossa opiskelee tutkintotavoitteisesti n. 400 nuorta ja aikuista vuosittain. Itä-Lapin ammattiopistossa järjestetään monenlaisia koulutuksia mm. ammatillisia perustutkintoja, näyttötutkintona suoritettavia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja sekä muuta ammatillista lisäkoulutusta ja oppisopimuskoulutusta. Itä-Lapin ammattiopistossa työskentelee noin kahdeksankymmentä henkilöä. (Itä-Lapin ammattiopisto 2013.)

Tieto- ja viestintäteknikan hyödyntäminen on lisääntynyt yhteiskunnassa erittäin monilla alueilla. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, koska sosiaalisen median käyttö osana työelämän toimintaa lisääntyy jatkuvasti. Sosiaalisen median käyttö on lyhyessä ajassa kasvanut osaksi yhteiskuntaa (Opetushallitus 2012b). Tilastokeskuksen mukaan yhteisöpalvelut ovat suosittuja, Facebook suosituin. Keväällä 2012 tasan puolet 16–74-vuotiaista suomalaisista oli rekisteröitynyt jäseneksi vähintään yhteen yhteisöpalveluun. Lähes kaikki rekisteröityneet seurasivat yhteisöpalveluja. Nuoremmat käyttivät palveluita vanhempia ihmisiä yleisemmin. 86 prosenttia 16–24-vuotiaista oli seurannut yhteisöpalvelua vuonna 2012. Vanhemmista, 55–64-vuotiaista osuus oli vain 22 prosenttia. (Tilastokeskus 2012.) Tämän päivän nuoret ovat tulevaisuuden aikuisia ja he käyttävät sosiaalista mediaa päivittäin. On hyvä olla mukana koulutusten kehittämisessä sosiaalisen median suuntaan.

Opetushallitus ammatillisten perustutkintojen ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kehittämisen ja toimeenpanon vastuuviranomaisena on laatinut ohjeen kolmen opintoviikon pituisen työpaikkaohjaajien koulutukseen. Ohjetta hyödynnetään ammatillisen peruskoulutuksen ja näyttötutkintoihin valmistavan koulutuksen työpaikkaohjaajien sekä oppisopimuskoulutuksen työpaikkakouluttajien koulutuksessa. (Opetushallitus 2012c.) Työpaikkaohjaajien koulutusta kehitetään tämän Opetushallituksen ohjeen arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaisiksi myös Itä-Lapin ammattiopistossa.

Opetushallituksen suosituksen mukaan mahdollisimman monen työpaikkaohjaajana toimivan henkilön olisi suotavaa osallistua työpaikkaohjaajien koulutukseen (Opetushallitus 2012c). Aika on rajallista, eikä työpaikkaohjaajilla ole aina aikaa osallistua kolmen opintoviikon pituiseen oppilaitoksessa järjestettävään koulutukseen. Koulutuksen järjestäminen sosiaalisen median palvelujen avulla voisi olla hyvä tapa lähitulevaisuudessa kouluttaa työpaikkaohjaajia. Tutkijan mielenkiinto tutkimusaiheeseen liittyy sosiaalisen median palvelujen hyödyntämiseen koulutuksessa ja työpaikkaohjaajien koulutukseen tehtävien materiaalisältöjen kehittämiseen.

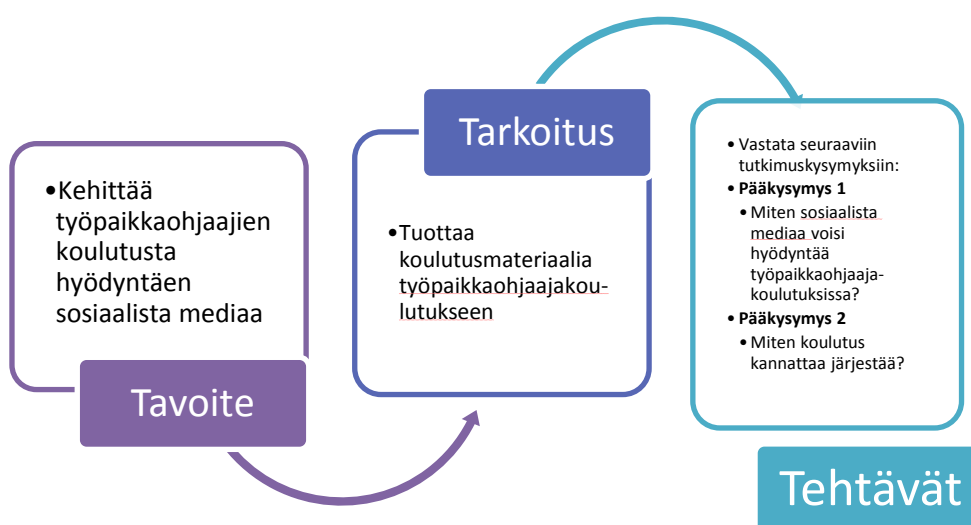
Työelämälähtöisessä kehitystehtävässä tuotetaan koulutusmateriaalia sosiaaliseen mediaan työpaikkaohjaajakouluttajien ja työpaikkaohjaajien käyttöön. Materiaali valmistuu lopulliseen muotoonsa keväällä 2014 alkaviin koulutuksiin. Koulutusmateriaalin sisältö on tehty Opetushallituksen työpaikkaohjaajakoulutussuosituksen mukaisesti. Suosituksen mukaan koulutus sisältää kolme erillistä osaamisaluetta, jotka voidaan suorittaa erikseen. Osaamisalueet ovat ”työpaikalla järjestettävän koulutuksen ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelu, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi sekä osaamisen arviointi”. (Opetushallitus 2012c.) Tutkimusta tarvitaan, koska halutaan selvittää mitä sosiaalisen median palveluja Itä-Lapin ammatitopistossa halutaan hyödyntää ja miten koulutus järjestetään. Opetushallitus ei määritä suosituksessaan sitä, mitä sosiaalisen median palveluita käytetään koulutuksessa, eikä puutu järjestämistapoihin.

Työpaikkaohjaajakoulutus on suunniteltava henkilökohtaisesti jokaiselle osallistujalle. Koulutuksen järjestäjä vastaa, että koulutus suunnitellaan sen mukaan, ohjaako ja arvioiko työpaikkaohjaajaksi opiskeleva ammatillisen peruskoulutuksen, oppisopimuskoulutuksen vai näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen opiskelijoita (Opetushallitus 2012c, 9).

Kehittämistehtävä rajataan siten, että koulutusmateriaali luodaan aikuisten näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen kanssa toimiville työpaikkaohjaajien kouluttajille ja työpaikkaohjaajiksi opiskeleville.

1.2 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tehtävät

Tutkimuksen tavoite on kehittää työpaikkaohjaajien koulutusta hyödyntäen sosiaalista mediaa. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa koulutusmateriaalia työpaikkaohjaajakoulutukseen. Tutkimuksen tehtävänä on ratkaista tutkimusongelma vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin: miten sosiaalista mediaa voisi hyödyntää työpaikkaohjaajien koulutuksissa ja miten koulutus kannattaa järjestää. Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tehtävät on selvitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tehtävät

Tutkimuksen ensimmäisen pääkysymyksen alikysymyksiä ovat seuraavat. Voiko sosiaalista mediaa hyödyntää opiskelussa ja ohjauksessa? Jos Itä-Lapin ammattiopistossa olisi käytettävissä materiaali sosiaalisessa mediassa, käytettäisiinkö sitä? Mitkä ovat uhkat ja mahdollisuudet sosiaalista mediaa käytettäessä? Mitä sosiaalisen median palveluita tai sovelluksia koulutuksissa hyödynnetään nykyisin? Millä sosiaalisen median sovelluksilla koulutusmateriaalin tulisi olla toteutettu? Vaikuttaako välimatkojen pituus tai aika mitenkään sosiaalisen median käyttöön työpaikkaohjaajakoulutuksissa? Miten haastateltavat hyödyntävät sosiaalisen median palveluita omassa elämässään?

Tutkimuksessa toisen pääkysymyksen alikysymyksiä ovat. Onko tarpeellista luoda työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämiseen uusia järjestämistapoja? Miten koulutus kannattaisi järjestää?

1.3 Tutkimusraportin eteneminen

Raportti koostuu viidestä eri luvusta. Luvussa 1 esitetään taustaa aiheesta sekä kohdeorganisaatiosta ja johdatellaan tutkimuksen tavoitteisiin. Luvussa määritetään myös tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tehtävät sekä rajataan aihe.

Raportin luvussa 2 perehdytään tietoperustaan. Ensin selvitetään se, mitä näyttötutkinto Suomessa on. Sen jälkeen pohditaan, miten työpaikkaohjaajakoulutus liittyy näyttötutkintoihin, esitetään sosiaalisen median käsitteet ja ryhmittelyt ja tutkitaan miten sosiaalista mediaa voidaan käyttää opetuksessa ja työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

Luvussa 3 selvitetään tarkemmin tutkimusmenetelmä ja aineisto. Luvussa 3 kerrotaan valitusta tutkimusstrategiasta, tämän tutkimuksen etenemisestä, aineiston keruusta, analysoinnista ja tulosten esittämisestä.

Luvussa 4 esitetään yksityiskohtaiset tutkimustulokset. Tutkimustulokset jaettiin eri otsikoihin analysoinnissa aikaansaatuisten teemojen mukaisesti. Teemat olivat henkilökohtainen sosiaalisen median käyttö, sosiaalisen median hyödyntämisen uhkat ja mahdollisuudet, työpaikkaohjaajakoulutusten nykyiset järjestämistavat ja muodot sekä työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisenä koulutuksena sekä sosiaalisen median keinoin.

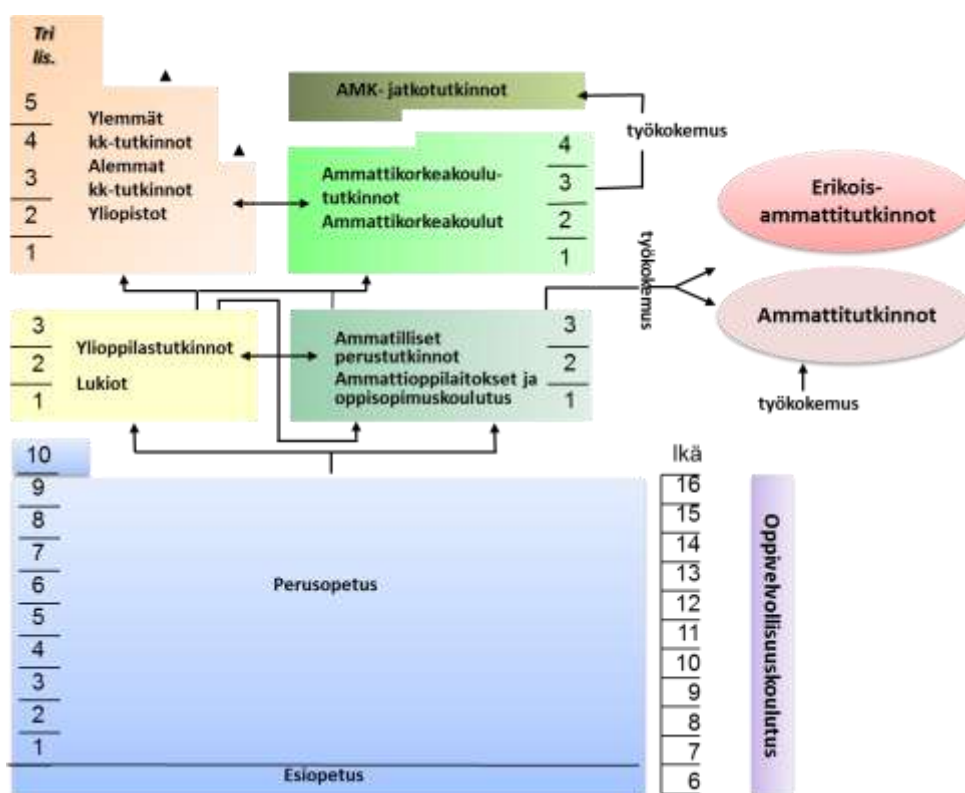
Luvussa 5 esitetään tutkimuksen johtopäätökset, kehittämissuhteet ja työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalin uudistusehdotukset. Tässä luvussa on tarkasteltu tätä tutkimusta verrattuna muihin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin ja selvitetty tutkimuksen luotettavuuden arviointia.

2 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS SOSIAALISEEN MEDI- AAN

2.1 Suomen koulutusjärjestelmä ja näyttötutkinto Suomessa

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään eri koulutusasteisiin. Tavallisesti vain alemman asteen opinnot suorittaneella on mahdollisuus osallistua ja opiskella ylemmän asteen koulutuksessa. (Opetushallitus 2013.)

Kuviossa 2 on esitetty Suomen koulutusjärjestelmä.



Kuvio 2. Suomen koulutusjärjestelmä (mukaan Opetushallitus 2013)

Kuten kuviosta 2 käy ilmi, Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta, peruskoulusta. Lisäksi se muodostuu peruskoulun jälkeisestä koulutuksesta, johon kuuluvat ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus sekä korkea-asteen koulutuksesta, jota annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Aikuiskoulutusta on tarjolla kaikilla koulutusasteilla. (Opetushallitus 2013.)

Suomessa näyttötutkinnot ovat olleet jo vuodesta 1994 keskeinen osa Suomalaisista aikuisten ammatillista tutkintojärjestelmää (Salo 2004, 30). Opetus- ja kulttuuriministeriö päättää näyttötutkintojen tutkintorakenteesta (Opetushallitus 2012a, 16). Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998, 12 §) toteaa, että aikuiskoulutuksessa näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintona (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 4 luku 12§; Opetushallitus 2012a, 15). Tutkintorakenteessa oli vuonna 2012 yhteensä 374 ammatillista tutkintoa. Niistä ammatillisia perustutkintoja 52, ammattitutkintoja 190 ja erikoisammattitutkintoja 132. (Opetushallitus 2012a, 17.)

Näyttötutkintojärjestelmä on tehty aikuisväestön, yritysten ja työyhteisöjen kehitystarpeisiin. Se antaa aikuisille joustavan mahdollisuuden osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamista ja pätevöityä uuteen ammattiin esimerkiksi työtehtävien muuttuessa. (Opetushallitus 2012a, 15.) Näyttötutkintojärjestelmän kehittämisen taustalla olevat syyt olivat ammatillisen aikuiskoulutuksen epätasainen laatu ja työelämäyhteistyön puuttuminen, aikuisväestön heikot mahdollisuudet saada työkokemuksen kautta syntyvää ammattipätevyyttä tunnetuksi virallisissa tutkinnoissa, omaehtoisen ja oppisopimuskoulutuksen voimakas määrällinen kasvaminen ja nuorisokoulutuksesta siirretyn opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen soveltumattomuus ammatilliseen koulutukseen. (Salo 2004, 36.)

Henkilön ammatillinen osaaminen voidaan näyttötutkintojärjestelmän avulla tunnustaa laadullisesti ja kansallisesti riippumatta osaamisen kertymistavoista. Osaaminen voi olla hankittu koulutuksessa, työelämässä tai vaikka harrastuksissa. Tärkeintä on ammatin hallinta ja sen osoittaminen. (Opetushallitus 2012a, 15; Salo 2004, 36.)

”Näyttötutkintoon liittyvä henkilökohtaistaminen jaetaan kolmeen vaiheeseen

1. koulutukseen hakeutuminen
2. tutkinnon suorittaminen
3. tarvittavan ammattitaidon hankkiminen” (Opetushallitus 2012a 31; Opetushallitus 2012d, 86).

Koulutuksen hakeutumisvaiheessa selvitetään, mitä aiemmin hankittua osaamista tutkintoon hakeutujalla on, selvitetään onko hakeutujalla jo tarpeeksi osaamista mennäkseen suoraan tutkintotilaisuuteen. Lisäksi selvitetään, mitä tutkinnon perusteiden mukaista osaamista hakeutuja vielä tarvitsee saadakseen ammattitaitonsa tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaiseksi. (Opetushallitus 2012a 31; Opetushallitus 2012d, 86.)

Tutkinnon suorittamiseksi jokaiselle tutkinnon suorittajalle tehdään suunnitelma henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan. Suunnitelmassa sanotaan, millä tavoin, milloin ja missä tutkintotilaisuudet tehdään ja mitä arviointimenetelmiä käytetään ja kerrotaan, ketkä toimivat arvioijina. Se ohjaa tutkinnon suorittamista. (Opetushallitus 2012a 57; Opetushallitus 2012d, 87.) Tutkinnon suorittamisaika ja opiskelumäärä vaihtelevat jokaisen henkilön kohdalla.

Tarvittavan ammattitaidon hankkimiseksi suunnitellaan, missä mitäkin ammattitaitoa hankitaan lisää ja selvitetään ammattitaidon hankkimisen ajankohdat, kouluttajat ja ohjaajat. Lisäksi varmistetaan, että koulutuksella saavutetaan kattava osaaminen alalta. (Opetushallitus 2012d, 87.) Kaikki edellä mainitut kolme kohtaa dokumentoidaan henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan, jonka allekirjoittavat sekä koulutuksen järjestäjä, että tutkinnon hankkija. Asiakirjaa päivitetään tutkinnon suoritusten edetessä. (Opetushallitus 2012a 57; Opetushallitus 2012d, 87.)

Näyttötutkinto suoritetaan työpaikoilla työtehtävissä osoittamalla tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito. Osaaminen osoitetaan aidossa työympäristössä tavallisia ammattiin liittyviä työtehtäviä tehden. (Opetushallitus 2012a, 15; Opetushallitus 2012d, 91–92). Tutkintotilaisuuteen liittyvät tehtävät ja -järjestelyt suunnitellaan siten, että tutkinnon voi suorittaa tutkinnon osakerrallaan. Tutkinnon suorittajan ammattitaidon arviointi tapahtuu tutkinnon osittain tutkintotilaisuuksissa käytännön työtehtäviä seuraten (Arvioijan opas 2009, 6). Arvioinnin tekevät työnantajien, työntekijöiden sekä opetusalan edustajat kolmikantayhteistyöllä (Opetushallitus 2012a, 15; Opetushallitus 2012d, 120). Lopullisen arvioinnin hyväksyy tutkintotoimikunta.

Työpaikoilla tarvitaan oman ammattinsa osaavia ja asiantuntevia työpaikkaohjaajia ohjaamaan tutkinnon suorittajaa työpaikalla olevissa työtehtävissä. Työpaikoilla järjestettävään koulutukseen, tutkintotilaisuuksien suunnitteluun, opiskelijan ohjaamiseen ja oppimisen arviointiin sekä tutkinnon suorittajan osaamisen arviointiin tarvitaan paljon työpaikkaohjaajia. Koulutuksessa voidaan kehittää myös työpaikkaohjaajien osaamista erilaisten opiskelijoiden huomioon ottamisessa, esim. erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille ja eri kieli- ja kulttuuriryhmien opiskelijoille. (Opetushallitus 2012c, 8.)

2.2 Työpaikkaohjaajakoulutus näyttötutkinnoissa

Vuonna 1996 käynnistettiin Euroopan sosiaalirahaston osarahoittama nelivuotinen työpaikkakouluttajien koulutusprojekti. Työssäoppiminen ei ollut vuonna 1996 osana kaikkia ammatillisia perustutkintoja. Ensimmäiset työpaikkaohjaajat koulutettiin oppisopimuskoulutusten tarpeisiin, työpaikkakouluttajiksi. Koulutusohjelma uudistui myöhemmin siten, että se soveltui kaikkien työpaikoilla tapahtuvan opetuksen ohjaukseen. Koulutuksen laajuus oli alussa kaksi opintoviikkoa ja toteutusmalleissa pyrittiin joustavuuteen sekä alueellisten ja yritys kohtaisten erityispiirteiden huomioonottamiseen. Koulutus oli maksutonta. Projekti päättyi vuonna 1999 ja sen tavoitteena oli kouluttaa n. 5000 työpaikkakouluttajaa. (Työssäoppimisen opas työpaikoille, 1999.)

Tilanne muuttui oleellisesti vuonna 2000. Työssäoppimisen tulo ammatilliseen koulutukseen nosti koulutettujen työpaikkaohjaajien tarvetta. Vuosituhannen vaihteessa asiansa osaavien työpaikkaohjaajien tarve kasvoi, kun pakolliseksi osaksi kaikkia nuorten ammatillisia perustutkintoja tuli vähintään 20 opintoviikon työssäoppiminen myös aikuiskoulutus kehittyi. (Työssäoppien ammattiin, 2007.)

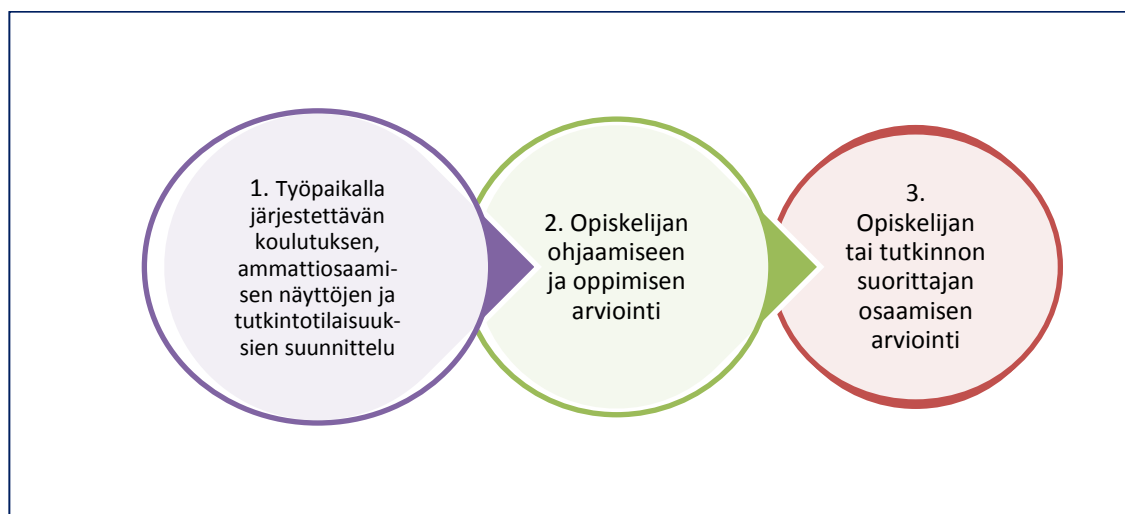
Valtioneuvoston hyväksymässä kehittämissuunnitelmassa koulutus ja tutkimus 2003–2008, tavoitteena oli kouluttaa n. 20000 työpaikkaohjaajaa. Myös tutkinnon perusteita ajanmukaistettiin. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma, 2 ov koostui neljästä osa-alueesta ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, opiskelijalähtöinen ohjaaminen, työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen sekä opiskelijan arviointi työpaikalla. Tällöin työpaikkaohjaajien keskeisim-

mäksi rooliksi nousi työssäoppiminen ja näyttöjen vakiinnuttaminen ja ammatillinen koulutuksen laadun kehittäminen. (Opetushallitus 2004, 4-6.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön tekemän koulutus- ja tutkimuskehittämissuunnitelmassa vuosille 2011–2016 todetaan, että "työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöjä kehitetään valtakunnallisesti niin, että ne palvelevat laajasti eri koulutusasteiden työssä oppimista ja työharjoittelua ja ammatillisen osaamisen arviointia sekä kunkin työpaikkaohjaajan osaamistarpeita." (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011.)

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998, 5 §) mukaan "sopimuksen tekeminen työpaikalla käytännön yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta edellyttää, että koulutustyöpaikalla on käytävissä näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi." (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 1 luku 5 §). Työpaikkaohjaajakoulutusta kehitetään juuri nyt, koska suuri osa tutkintoon liittyvistä ammattitaitovaatimusten opettamisista ja ohjaamisista on siirtynyt työelämän tehtäväksi.

Työpaikkaohjaajakoulutus nykysäännösten mukaan on kolmen opintoviikon pituinen kokonaisuus. Kokonaisuudesta voi valita myös osia. Työpaikkaohjaajakoulutus jaotellaan kolmeen yhden opintoviikon pituiseen osaan. Kuviossa 3 on esitetty työpaikkaohjaajakoulutuksen osat.



Kuvio 3. Työpaikkaohjaajakoulutuksen osat (mukaillen Opetushallitus 2012)

Kuviossa 3 esitettävän ”työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelun opintojen yhden opintoviikon tavoite on, että työpaikkaohjaaja tuntee tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuodot, tuntee oman ammattialansa tutkintojen perusteet, osaa suunnitella työpaikalla järjestettävää koulutusta, osaa suunnitella ammattiosaamisen näyttöjä tai tutkintotilaisuuksia yhteistyössä koulutuksen järjestäjän tai tutkinnon järjestäjän kanssa, tiedottaa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta ja kehittää omaa työtään työpaikkaohjaajana” (Opetushallitus 2012c, 13).

Kuviossa 3 esitettävän ”opiskelijan ohjaamiseen ja oppimisen arviointi opintojen yhden opintoviikon tavoite on, että työpaikkaohjaaja osaa perehdyttää opiskelijan, ohjata opiskelijan oppimista ja arvioida opiskelijan oppimista” (Opetushallitus 2012c, 16).

Kuviossa 3 esitettävän ”opiskelijan tai tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi yhden opintoviikon tavoite on, että työpaikkaohjaaja osaa arvioida opiskelijan osaamista ammattiosaamisen näytössä tai tutkinnon suorittajan osaamista tutkintotilaisuudessa” (Opetushallitus 2012c, 19). Työpaikkaohjaaja voi olla mukana arvioimassa sellaista tutkinnon suorittajaa, jota hän ei ole ohjannut työssäoppimisen aikana, siksi myös arviointi on mukana koulutuksessa.

Työpaikkaohjaajien koulutukseen hakeudutaan erilaisista työpaikoista ja tehtävistä. Työpaikkaohjaajakoulutus toteutetaan hyödyntäen mm. monimuoto-opiskelua. Toteutus tapahtuu työpaikkaohjaajina toimivien henkilöiden kulloisenkin tilanteen ja osaamistarpeen mukaan. Työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutuksesta tehdään osaamiskartoitus ja koulutussuunnitelma, josta käy ilmi, miten henkilön aikaisemmin hankkima osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan. Koko koulutus kestää nyt noin kolme viikkoa. (Opetushallitus 2012c, 9.)

Työpaikkaohjaajan tehtävät työssäoppimisen tiimoilta ovat nykyisin moninaiset. Työpaikkaohjaaja toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opettajan, tutkinnon suorittajan ja koulutuksen järjestäjän välillä. Hän toimii työpaikan edustajana

työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja tutkintotilaisuuden suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Työpaikkaohjaaja perehtyy työssäoppimisen tavoitteisiin sekä oman ammattialan tutkinnon perusteiden arviointikohteisiin ja kriteereihin. Hän tiedottaa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta ja tutkintotilaisuuksista työyhteisölle ja perehdyttää tutkinnon suorittajan työpaikan toimintaan ja työkokonaisuuksiin siten, että tutkinnon suorittajalle muodostuu selkeä kokonaiskuva työpaikasta, sen prosesseista ja omista työtehtävistä. Työpaikkaohjaaja ohjaa ja tukee tutkinnon suorittajaa ja arvioi oppimista. Lisäksi hän antaa rakentavaa palautetta tutkinnon suorittajalle oppimisesta ja oppilaitokselle työssäoppimisen kehittämiseksi. (Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana 2010 12–16; Opetushallitus 2012 c, 13–20.)

Itä-Lapin ammattiopistossa työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen aikuiskoulutukseen on hyvässä vaiheessa. Ensimmäisiä uudistettuja näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen tarkoitettuja työpaikkaohjauskoulutuksia aletaan järjestää heti materiaalin valmistuessa, kuitenkin viimeistään keväällä 2014. Kehittämistyötä tehdään myös hankkeissa, yksi niistä on näyttötutkinnon järjestämisen työkalut Lapissa hanke. Tuon hankkeen yhtenä tehtävänä on tuottaa näyttötutkintojen järjestämiseen liittyviä ohjeita ja oppaita koko näyttötutkintoprosessia ja siinä työskenteleviä ihmisiä varten. Hankkeen hallinnoijana toimii ammattiopisto Lappia. Itä-Lapin ammattiopisto on mukana näyttötutkinnon arviointiin liittyvien oppaiden ja materiaalien luomisessa yhdessä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen kanssa. (Näyttötutkinnon työkalut Lapissa, 2012.)

Työtehtävien ollessa monitahoiset on hyvä, että työpaikkaohjaajakoulutusta järjestetään. Työpaikkaohjaajakoulutuksen osan tai koko koulutuksen järjestäminen sosiaalisen median palveluita hyödyntäen, monimuotoisesti voisi mataloittaa kynnystä lähteä opiskelemaan työpaikkaohjaajaksi. Tällöin osan koulutuksesta voisi suorittaa milloin ja missä vain, etäopetusmateriaalista opiskellen.

2.3 Sosiaalisen median määritelmiä ja ryhmittelyjä

VTT:n määritelmä sosiaalisesta mediasta on: ”sosiaalinen media rakentuu sisällöstä, yhteisöistä ja Web 2.0 -teknologioista. Sosiaalinen media tarkoittaa sovelluksia, jotka perustuvat joko kokonaan käyttäjien tuottamaan sisältöön tai joissa käyttäjien tuottamalla sisällöllä ja käyttäjien toiminnalla on merkittävä rooli sovelluksen tai palvelun arvon lisääjänä.” (VTT 2007, 11.) Kuviossa 4 on esitetty sosiaalisen median ydinkäsitteet VTT:n mukaan.



Kuvio 4. Sosiaalisen median ydinkäsitteet VTT

Useasti viitattu Erkkolan määritelmä sosiaalisesta mediasta on seuraava: ”sosiaalinen media on teknologiasidonnainen ja rakenteinen prosessi, jossa yksilöt ja ryhmät rakentavat yhteisiä merkityksiä sisältöjen, yhteisöjen ja verkkoteknologioiden avulla vertais- ja käyttötuotannon kautta. Samalla sosiaalinen media on jälkiteollinen ilmiö, jolla on tuotanto- ja jakelurakenteen muutoksen takia vaikutuksia yhteiskuntaan, talouteen ja kulttuuriin.” (Erkkola 2008, 83.) Kalliala ja Toikkanen taas määrittelevät Jussi-Pekka Erkkolan gradua yksinkertaistaen sosiaalisen median käsitteen siten, että sosiaalinen media on verkon avulla tapahtuvaa julkista keskustelua, tiedonrakentelua ja jakamista (Kalliala–Toikkanen 2012, 18).

Kaplanin ja Hainleinin määritelmän mukaan sosiaalinen media on joukko internet-ohjelmia, jotka perustuvat Web 2.0 teknologioihin ja periaatteisiin. Ne antavat mahdollisuuden luoda ja välittää erilaisia sisältöjä muille käyttäjille. (Kaplan–Hainlein 2009.)

Sosiaalinen media Sanastokeskuksen mukaan on: ”tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käyttäjälähtöisesti tuotettua sisältöä ja luodaan ja ylläpidetään ihmisten väliä suhteita” (Sanastokeskus TSK, 2010). Sosiaalisen median määritelmiä on todella monia, tässä lueteltuna vain muutama.

Oman näkemykseni mukaan sosiaalinen media on joukko sosiaalisen median palveluita eli ohjelmia Internetissä, joita käyttämällä voidaan saada tuotettua ainutlaatuisia uutta yhteisöllisesti merkittävää tietoa, ja myös luotua ja ylläpidettyä sosiaalisia verkostoja.

Sosiaalisen median käyttö Suomessa on nousussa. Uusia sovelluksia kehitetään maailmalla jatkuvasti, vanhojen sovellusten väistyessä tieltä. Useat kouluttajat kokevat ongelmaksi nimenomaan sosiaalisen median tarjoamien työkalujen ja palvelujen runsauden. Kaikkea internetissä tarjolla olevia sosiaalisen median palveluita ei silti tarvitse tuntea, yleisimmät riittää. (Kalliala-Toikkanen 2012, 11.) Kuviossa 5 on esitetty joitakin sosiaalisen median palveluita ryhmiteltyinä käyttötarkoituksen mukaisesti (Edudemic 2013).



Kuvio 5. Sosiaalisen median maisemia

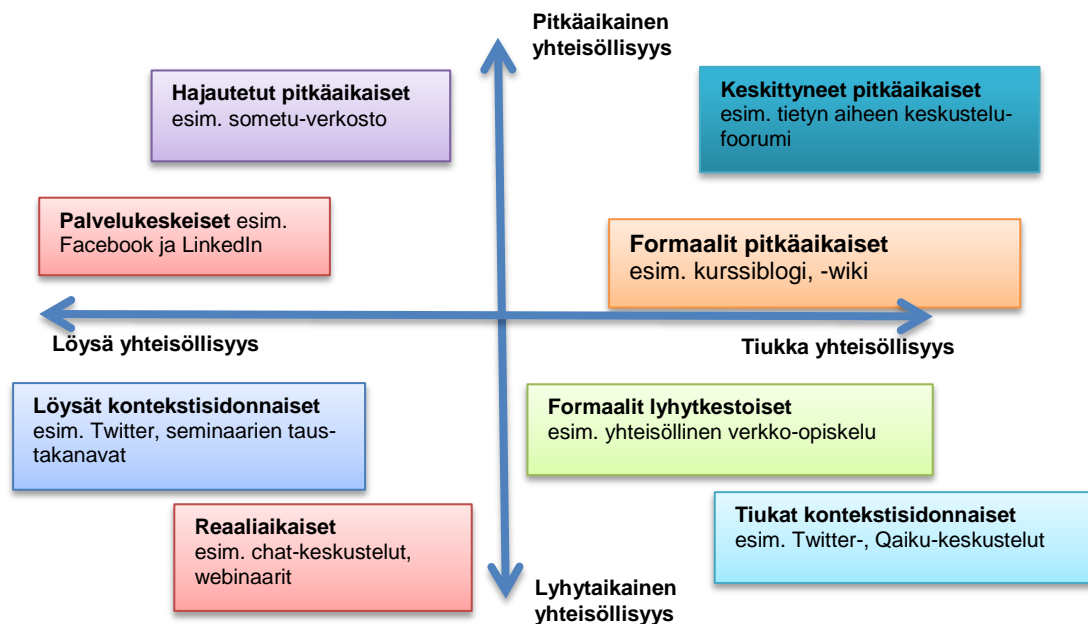
Sosiaalinen media on mm. yllä kuviossa 5 mainittuja ryhmiä ja palveluita. Sinisissä ympyröissä on kuvattu erilaisia ryhmiä ja ympyröiden ulkopuolelle on sijoitettu erityyppiset palvelut.

Yhteisöllisen eli sosiaalisen median palvelut voidaan jakaa ryhmiin sen mukaan mikä on niiden käyttötarkoitus toteavat Lietsala ja Sirkkunen. Sosiaalisen verkostoitumisen palvelut kattavat esim. Facebookin ja LinkedIn:in kaltaiset yhteisöpalvelut, joissa käyttäjien luoma yhteisöllisyys on oletusarvona palvelun käytölle. Seuraava ryhmä sisältää sisällöntuotanto tai -jakopalvelut, joissa yhteisöllisyys syntyy ikään kuin sivutuotteena käyttäjien käyttäessä palvelua. Näitä ovat mm. videonjakopalvelu YouTube, kuvanjakopalvelu Flickr sekä kirjanmerkkijakopalvelu Diigo. Omana ryhmänä ovat virtuaalimaailmat SecondLife ja suomalainen Habbohotel, jotka voidaan myös laskea yhteisöllisen median palveluihin. Sisällönluomiseen ja julkaisuun tarkoitettut työkalut esim. blogit ja podcastit muodostavat oman ryhmänsä. (Lietsala–Sirkkunen 2008, 26.)

Kalliala ja Toikkanen jaottelevat sosiaalisen median palvelut näin: kirjoittaminen ja julkaisu, yhteistyö, multimedia, viestintä, sosiaaliset verkostot, ajan tasalla pysyminen ja oppimisympäristön koostaminen (Kalliala–Toikkanen 2012, 17).

Sosiaalisista verkostoista puhutaan usein yhteisinä ja yhteisöpalveluina (Kalliala–Toikkanen, 2012, 60). Yhteisöllisyys jaetaan kahteen laatuun: löysään ja tiukkaan yhteisöllisyyteen. Löysässä yhteisöllisyydessä on kyse yhdessäolosta ja satunnaisesta ajatustenvaihdosta. Tiukassa yhteisöllisyydessä on tärkeää jaettu tavoite, vastavuoroisuus ja lopputulokseen pääseminen, joka koetaan aidosti yhteisesti saavutetuksi. Lisäksi yhteisöllisyyttä kuvaa sen ajallinen kesto. Pitkäaikaisessa yhteisössä muodostuu erilaisia rooleja ja normeja kuin lyhytaikaisessa. (Impiö–Pönkä–Vallivaara 2012, 25.)

Kuviossa 6 on kuvattu yhteisöllisyyden muodot sosiaalisessa mediassa.



Kuvio 6. Yhteisöllisyyden muodot sosiaalisessa mediassa (mukaillen Impiö ym.)

Kuviossa 6 on kuvattu löysän ja tiukan yhteisöllisyyden sekä lyhytaikaisen ja pitkäaikaisen yhteisöllisyyden muodot ja joitain niihin liittyviä sosiaalisen median palveluita.

2.4 Sosiaalinen media, opetuskäytänteet ja verkko-oppimisympäristöt

Sosiaalisen median opetuskäytöllä tarkoitetaan Opetushallituksen mukaan ”kaikkea oppimiseen ja opetukseen liittyvää sosiaalisen median välineillä tehtävää toimintaa. Sosiaalisen median opetuskäyttöä tulee linjata. Linjausten tavoitteena on edistää sellaisten toimintatapojen muodostumista, jotka lupaa- vat kaikille oppijoille tasavertaiset mahdollisuudet oppia hyödyntämään sosi- aalista mediaa osana mediataitoja ja edistää opiskelijoita ymmärtämään so- siaalisen median roolia yhteiskunnassa. Suunnitelmallinen palveluiden ja so- vellusten valinta sekä käytön eettiset toimintamallit tukevat sosiaalisen medi- an opetuskäyttöä. Lisäksi sosiaalisen median käytänteistä luodaan yhteiset toimintamallit.” (Opetushallitus 2012b, 1-3.)

Sosiaalisen median opetuskäytön ja yhteisöllisen oppimisen viitekehyksessä on siis tärkeää se, mitä ihmisten välillä tapahtuu, eli yhteisöllinen toiminta (Impiö ym. 2012, 25). ”Sosiaalinen verkostopalvelu kasvaa yhteisöksi vasta, jos sen käyttäjät muodostavat pitkäikäisen yhteisön, jolla on oma toiminta-

kulttuurinsa, omat tavoitteensa ja vaihtuva jäsenistö”. (Kalliala–Toikkanen, 2012, 60.) Toiminta voi tapahtua joko yksittäisen sosiaalisen median palvelun sisällä tai useiden palveluiden välillä. Sosiaalisen median palvelujen toimintoja ja sisältöjä voidaan linkittää, upottaa ja integroida ohjelmistorajapintojen avulla toisiinsa. (Impiö ym. 2012, 24.)

Sosiaalisen median käyttöönotto opetuksessa kannattaa tehdä vaiheittain. Alussa vastuu työskentelyn suunnittelusta on opettajalla (Impiö ym. 2012, 113). Taulukossa 1 on esitetty sosiaalisen median vaiheittainen käyttöönotto opetukseen.

Taulukko 1. Sosiaalisen median vaiheittainen käyttöönotto opetukseen (mukaan Impiö ym.)

	Vaihe 1	Vaihe 2	Vaihe 3	Vaihe 4
Opettaja	Yhden sosiaalisen median palvelun käyttö	Vähintään kahden some palvelun käyttö	Some palvelujen laaja tuntemus ja pedagoginen käyttö	Verkkoyhteisöjen tunteminen ja pedagoginen hyödyntäminen yhteisöresurssina
	Vastuu opetuksen suunnittelusta ja sosiaalisen median käytöstä	Hajautetun oppimisympäristön hallinta ja rakentaminen	Tähtimallin soveltaminen erilaisten oppimisympäristöjen rakentamisessa	Opiskelijoiden valmiuksien lisääminen avoimissa verkkoyhteisöissä
	Tulosten arviointi opiskelijoiden kanssa	Opiskelijoiden vastuuttaminen, yhteisöllisten skriptien käyttö	Pedagogisten mallien kehittäminen	Toiminnan ohjaus ja arviointi
	Toimiminen opettajana omalla nimellä verkossa	Hajautetun oppimisympäristön hallinta ja rakentaminen	Opiskelijoiden vastuun lisääminen jatkuu	
Opiskelijat	Yhden somepalvelun tekninen käyttö	Jonkin somepalvelun käyttö oman oppimisen tukena	Somepalvelujen laaja tuntemus ja käyttötaito	Verkkoyhteisöjen normien ja roolien tunnistaminen
	Opetuksen seuraaminen ja työskentely verkossa	Jonkin some palvelun käyttöönotto yhteisöllisen oppimisen tukena	Vastuunottaminen some palvelujen valinnassa ja käytössä ryhmätyöskentelyssä	Itsenäinen toimiminen yksin ja ryhmän kanssa verkossa
	Pienimuotoinen toimiminen omalla nimellä verkossa	Sisällöntuotanto yksin ja ryhmässä	Oppimisympäristön rakenteellinen hahmottaminen	Verkkoyhteisöjen käyttö yhteisöresurssina ja verkkoidentiteetin tietoinen rakentaminen
Toimintakulttuuri	Opettajaohjoisuus	Tarkka työnjako opettajan ja opiskelijan välillä	Yhteinen vastuu toiminnasta	Itseohjautuvuus
	Opiskelijoiden osallistaminen	Valmius sisällöntuotantoon verkossa	Yhteisöllisen työskentelyn korostuminen	Yksilön ja yhteisön tasapaino
	Epävarmuus verkkoa ja avoimuutta kohtaan, kannustuksen tarve	Vastuu oman ryhmän toiminnasta	Avoimuus ja vastavuoroinen tiedon jakaminen	Joustavat tilannesidonnaiset toimintatavat
	Kriittisyys välinettä kohtaan ja/tai korostunut innostuneisuus	Yksityisyyden hallinta korostuu	Kekseliäisyys ja kokeellisuus	Some ympäristöjen näkeminen osana yhteiskuntaa

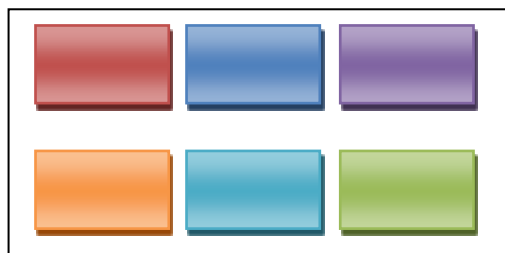
Taulukossa 1 on esitetty neljä eri vaihetta siitä, miten sosiaalinen media kannattaa ottaa mukaan opetukseen. Opettaja ja opiskelija ottavat sosiaalisen median palveluita käyttöönsä vaihe vaiheelta yhä enemmän ja tarkoituksenmukaisemmin. Neljännessä vaiheessa hyödynnetään sosiaalista mediaa yhteisöresursseina ja itseohjautuvasti. Tässä vaiheessa sosiaalisen median

ympäristöt nähdään jo osana yhteiskuntaa. Parhaimmillaan sosiaalisen median opetuskäyttö on sitä, että opettaja osaa valita sekä käytettävät verkkopalvelut, että viestintä- ja työskentelymuodot oppimisen tavoitteiden pohjalta (Impiö ym. 2012, 110–111). On huomattava, että läheskään kaikki eivät ole liittyneet sosiaalisiin verkostoihin, tai ovat liittyneet, kokeilleet ja lopettaneet. Sosiaaliset verkostot eivät ole kaikkia varten ja eri verkostot sopivat eri ihmisille.

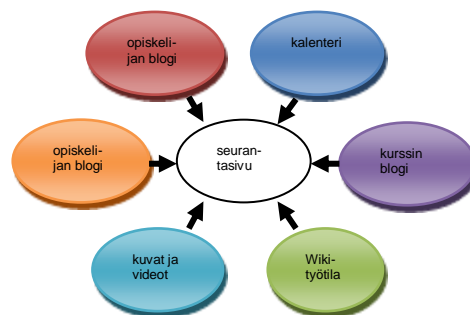
Sosiaalinen media on tullut perinteisten verkko-oppimisympäristöjen rinnalle. Oman näkemykseni mukaan erilaisia verkko-oppimisympäristöjä käytetään usein yhtenä opiskelun välineenä. Verkko-oppimisympäristöjä käytetään opetuksessa koulutusten järjestämiseen verkon kautta sisältäen keskustelut ja tiedostojen palautukset. Tunnettuja verkko-oppimisympäristöjä ovat mm. Optima ja Moodle. Optima on maksullinen, Moodlekin osittain. Kyvyt.fi on suomalaisille oppilaitoksille ja koulutusalan organisaatioille tarkoitettu ePortfolio-palvelu, joka tarjoaa monipuoliset työkalut oman portfolion rakentamiseen ja kehittämiseen verkossa. Kyvyt.fi palvelu on tullut Optiman rinnalle yhdeksi vartenotettavaksi enemmän sosiaalisen median tapaiseksi palveluksi. Kyvyt.fi palvelun avulla voidaan luoda esim. opiskelijan ammatillinen portfolio, CV, Europass, tai vaikka blogi. Lisäksi Kyvyt.fi palvelussa on käytössä wiki ja ryhmätyöhön tarkoitettu ryhmäfoorumi. Palvelu on integroitavissa Optima- ja Moodle-oppimisympäristöihin ja käyttäjät rekisteröityvät palveluun ensisijaisesti jäsenorganisaatioiden oppimisympäristöjen kautta. (Kyvyt.fi 2013.) Opiskelijat voivat hyödyntää myös koulutuksen jälkeen Kyvyt.fi palvelussa olevia omia portfolioita. Yllä olevat palvelut ovat maksullisia, suljettuja verkko-oppimisympäristöjä. Vanha 2 ov:n pituinen työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali on ollut aiemmin tallennettuna pelkästään Optima verkko-oppimisympäristössä.

Kun työskentely jakaantuu useisiin eri verkkopalveluihin, myös sosiaaliseen mediaan, korostuu opetuksen vaiheistamisen ja strukturoinnin merkitys. Tämä tarkoittaa pedagogista arviointia sen suhteen, mitä ohjelmia oppimisympäristöön liitetään ja koko oppimisprosessin suunnittelua. (Impiö ym. 2012, 20.)

Kuviossa 7 esitetään perinteisen verkko-oppimisympäristön ja tähtimallin väliset erot.



Perinteisessä verkko-oppimisympäristössä kaikki toiminnot ovat samassa järjestelmässä



Tähtimallissa toimintoja yhdistellään useista verkkopalveluista

Kuvio 7. Perinteinen verkko-oppimisympäristö ja tähtimalli (mukaillen Impiö ym.)

Kuviossa 7 esitetystä tähtimallista, jota sosiaalinen media edustaa, toimintoja voidaan yhdistellä useasta eri verkkopalvelusta (Impiö ym. 2012, 20).

Kun sosiaalista mediaa käytetään opetuksessa, on otettava huomioon muutama erittäin tärkeä asia. Käyttöehdot on luettava. Palvelun käyttöä varten kannattaa tehdä anonymit tunnukset, jotka eivät sisällä todellisia henkilötietoja, jos se on sallittu käyttöehdoissa. Opiskelijaa ei voi velvoittaa rekisteröitymään muuhun kuin koulutuksen järjestäjän ylläpitämään tai hankkimaan palveluun, jotta tämä voi osallistua opetukseen. Täytyy myös selvittää, miten Internet-palveluun tehtyjen teosten tekijänoikeudet otetaan huomioon. EU-maassa sijaitseva palvelu on hyvä valita aina kun voi, sillä lainsäädäntömme kieltää henkilötietojen viemisen EU-alueelta muihin kuin luotettaviin maihin. On otettava huomioon, että maksuttomissa palveluissa ei ole palvelusitoumusta ja niiden tarjoajat voivat lyhyellä varoitusajalla muuttaa toimintaa paljon tai lakkauttaa sen kokonaan. (Opetushallitus 2013.)

Opiskelijoille on tarjottava ”tilaisuuksia käyttäviä erilaisia palveluita ja sovelluksia sosiaalisessa mediassa. Blogit, mikroblogit, wikit, dokumenttipalvelut, tiedon- ja ajanhallintapalvelut, kuvat, videot, linkit ja muut sisältöjen ja tuotosten jakopalvelut, keskustelu- ja chat-palvelut sekä yhteisö- ja ryhmätyöskentelyalustat ovat hyödynnettäviä sosiaalisen median palveluja ja sovelluksia käytännössä”. (Opetushallitus 2012b, 4.)

Oman näkemykseni mukaan työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen sosiaalisen mediaan on osa näyttötutkintojärjestelmän kehitystä. Työpaikkaohjaajakoulutus kuuluu näyttötutkintojärjestelmään olennaisena osana, koulutusten siirtyessä enenevässä määrin järjestettäväksi työpaikoilla. Työpaikkaohjaaja ohjaa tutkinnon suorittajaa kaikissa eri tutkinnon suorittamisen vaiheissa. Työpaikkaohjaajakoulutusta tulee kehittää siten, että osa koulutuksesta voidaan suorittaa sosiaalista mediaa hyödyntäen. Myös osa opiskelijan ohjauksesta työssäoppimispaikalla tapahtuu sosiaalisessa mediassa, samoja työkaluja käyttäen. On haastavaa ja samalla mielenkiintoista ajatella, mitkä sosiaalisen median palvelut ovat muutaman vuoden päästä käytettävissä palvelun tarjoajan puolesta ja mitä palvelua työpaikkaohjaajakoulutuksessa kannattaisi käyttää, myös koulutuksen laadullisen kehityksen kannalta.

2.5 Sosiaalisen median palveluita ja käyttökohteita sekä opetuksessa että työpaikkaohjaajakoulutuksessa

Blogi on tunnettu **kirjoittamisen ja julkaisun väline**. Blogia voidaan käyttää apuna opetuksessa esim. kurssiblogina, ryhmäblogina, verkkoblogina, portfoliona, projektityön dokumentointi-välineenä. (Kalliala–Toikkanen 2012, 21.) Blogien opetuskäyttöä on tutkittu runsaasti ja blogit ovat vakiinnuttaneet asemansa opetuksessa esimerkiksi oppimispäiväkirjojen ja kurssiblogien muodossa (Impiö ym. 2012, 29). Blogi on myös esimerkiksi henkilökohtainen päiväkirja, puhujakoroke, ryhmätyöväline, mielenosoituskyltti, uutishuone ja linkkikokoelma. Blogiin voi kirjoitella omia mietteitä ja lisäillä muistioita maailmalle, esittelee Blogger (Blogger 2013.) Itse olen tuottanut kokonaisen oppimismateriaalin blogissa, aiheena tietenkin sosiaalinen media. Bloggeja voi käyttää esim. työpaikkaohjaajakoulutuksessa oppimispäiväkirjana.

Verkon toimisto-ohjelmistoja voidaan käyttää apuna opetuksessa mm. ryhmätöissä, jolloin opiskelijat voivat tuottaa uutta tietoa yhteisöllisesti (Kalliala–Toikkanen 2012, 33.) Tiedostojen sisällöt kun ovat jaettavissa myös muille käyttäjille ja kaikki ryhmätyön jäsenet näkevät samanaikaisesti muokkauksen kohteena olevat tiedot. Tunnetuin **verkon toimisto-ohjelmisto** on Google Docs. Googlen dokumenteissa on mukana mm. tekstinkäsittely-, taulukkolaskenta-, esitysgrafiikka- ja lomake-ohjelmat. Nykyisin Google Docs on osa

Google Drivea, joka onkin Google dokumenttien ”koti” nykyisin (Google 2013a). Zoholla on yli kuusi miljoonaa käyttäjää maailmanlaajuisesti. Zoho.comissa on tähän mennessä verkkoon lisätty 25+ sovellusta: CRM sähköposti, Office Suite, Project Management, laskutus ja videoneuvottelu, (Zoho 2013.) muutamia mainitakseni. Oman näkemykseni mukaan työpaikkaohjauskoulutukseen liittyvät asiakirjat, esitykset, taulukot, lomakkeet ja koulutuksessa tehtävät ryhmätyöt voitaisiin tuottaa verkon toimisto-ohjelmistoilla, jolloin kaikilla olisi käytössään samat työvälineet.

Wikit mahdollistavat oppimisteoreettisesti perustellun yhteisöllisen työskenteilyn (Impiö ym. 2012, 29). Yksi tunnetuimmista wiki-alustoista on Wikispaces. Wikispaces–sivusto esittelee Wikin olevan tila webissä, jossa voi jakaa ideoita, töitä, kuvia, linkkejä, videoita ja muuta mediaa. Wikispaces on eräänlainen visuaalinen editori ja siihen liittyy joukko muita työkaluja, joiden avulla voidaan jakaa sisältöä helposti. (Wikispaces 2013.) Esimerkiksi Pintakilta on Wikispacella toteutettu ajoneuvomaalauksen, teollisen pintakäsittelyn, korin korjauksen, opettajien, opiskelijoiden ja ammattilaisten yhteinen ja suosittu sivusto (Pintakilta 2013). Itse koen, että Wiki voi olla yhteinen työskentelyalusta ja uuden tiedon tuottamisen mahdollistava paikka työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Ryhmätyöt tai ryhmäesseeet on helppo tehdä Wikissä.

Yhteistyössä tarvitaan joko fyysisiä tai virtuaalisia tapaamisia. Kalenteripalvelujen avulla aikataulujen sopiminen tapahtuu helposti. (Kalliala–Toikkanen 2012, 32.) Yhteiset koulutukseen ja opiskeluun liittyvät aikataulut voidaan syöttää kalenteriin. Verkossa toimiva jaettava **kalenteripalvelu** Google toimii hyvin yli organisaatorajojen (Google 2013b). Kokousajan tai yhteisen tapaamisajan löytämiseen kyselyn avulla voidaan käyttää Doodlea. Doodlella voi kertoa vapaana olevan ajan esimerkiksi työkavereille, koulukavereille tai ystäville. Doodlen voi synkronoida yhteensopivaksi Googlen kalenterin tai Outlookin kanssa. (Doodle 2013.) Työpaikkaohjaajakoulutuksessa kalenteripalveluiden avulla voidaan sopia työpaikkaohjaajakoulutuksen yhteiset aikataulut ja ohjauskeskustelujen aikataulut.

Koulutusmateriaalit kannattaa tallentaa **tiedostojen jakopalveluun**, jolloin tiedostot ovat aina tallessa, koulutuspaikasta riippumatta. Jakaminen mah-

dollistaa yhtäaikaisen käytön esim. tiimin, opiskelijoiden ja opettajien, tai muun työryhmän kesken. (Kalliala–Toikkanen 2012, 111.) Tiedostoja voidaan jakaa esim. Google Drivellä, Dropboxilla tai SkyDrivellä. Google Driveä voi käyttää missä tahansa yhteiskäytössä Google dokumenttien kanssa (Google 2013a). Tiedostot pysyvät tallessa ja työskentely voi tapahtua useassa eri paikassa samaa tiedostoa työstäen. Google Driveen voi lisätä myös muita sovelluksia, esimerkiksi Gantt-kaavioita. Dropbox on ilmaisupalvelu, jonne tallennetaan kaikki tiedostot yhteen paikkaan ja yhteen kertaan. Dropbox toimii myös puhelimella ja tabletissa. (Dropbox 2013.) Skydrive on Microsoftin tiedostonjakopalvelu. Sitä voi käyttää puhelimella, Tablet-PC:llä, PC:llä tai Macilla (Skydrive 2013). Tiedostojen jakopalveluista kannattaa valita omaan tarkoitukseen sopivin. Oman näkemykseni mukaan myös työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyvät tiedostot ja kansiot pysyvät tallessa ja aina mukana ollessaan tiedostojenjakopalvelussa.

Myös multimedian työkaluja on sosiaalisessa mediassa runsaasti. **Kuvamateriaalien jakamiseen** ja jatkokäyttöön tarkoitettuja ohjelmia on mm. Flickr, Picasa ja Photobucket. Flickr on lähes varmasti paras online valokuvien hallinta- ja jakamisen sovellus maailmassa, mainostaa Flickr. Siellä on yli 1,5 miljoonaa ryhmää ja yli 70 miljoonaa valokuvaajaa, jotka jakavat tarinoita omien kuviensa kautta. (Flickr 2013.) Picasa on Googlen kuvanjakopalvelu ja yhteensopiva Google+ kanssa (Picasa 2013). Photobucketin avulla voi ladata, muokata ja jakaa kuvia myös mobiilisovelluksissa. Lisäksi Photobuckettiin voi tuoda Facebook-valokuvia napin painalluksella. (Photobucket 2013.) Mielestäni opiskeluun liittyvää kuvamateriaalia, vaikka omaa ammatillisen kasvun portfoliota varten, voi lisätä erilaisiin kuvamateriaalin jakopalveluihin. Silloin kuvat ovat saatavilla missä vain, vaikka työhaastattelussa.

Videoiden käyttökulttuureja ovat mm. seuraavat: luento- ja konferenssitallenteet, huumori-, viraali-, remiksaus-, harrastus-, opetus- ja ruututallennevideot (Kalliala–Toikkanen 2012, 43–44). Videot ovat erittäin hyviä opetuksen havainnollistamisessa ja vaikka luentojen kertaamisessa. Käyttökelpoisia **videoiden säilytys- ja jakopalveluita** ovat Youtube ja Vimeo. YouTubessa kuukausittain käyviä käyttäjiä on yli miljardi. Joka kuukausi palvelussa katsotaan yli neljä miljardia tuntia videota. (YouTube 2013.) Vimeon avulla voi la-

data, tallentaa ja jakaa videoita. Sen tietosuoja-asetukset ovat hyvät ja se tarjoaa Full HD -tasoista kuvaa. (Vimeo 2013.) Työpaikkaohjaukseen ja arviointiin liittyviä videointeja löytyy esim. Salpauksen sivuilta (Koulutuskeskus Salpaus 2013).

Tietoteknisten perusohjeiden tekeminen kuvankaappausohjelman avulla kannattaa. Sen avulla opiskelija voi kerrata aiemmin opiskelemissään tietotekniikkaan liittyviä asioita. Tietokoneohjelmien käyttöohjeiden tekoon Screencast-o-matic on oivallinen sovellus. Screencast-o-matic on ilmainen **kuvankaappausohjelma** Windows- tai Mac -tietokoneille (Screencastomatic 2013). Itse koen tärkeäksi sen, että työpaikkaohjaajaksi kouluttautuvat pääsevät helposti kertaamaan koulutuksessa opittuja sosiaalisen median välineitä mm. kuvankaappausohjelmalla tehtyjen ohjeiden mukaisesti.

Opetuksessa käytettävät esitysgrafiikkamateriaalit on mahdollista jakaa. **Esitysgrafiikan jakopalveluista** SlideShare on maailman suurin esityksiä jakava yhteisö. Kuukausittain n. 60 miljoonaa henkilöä käy SlideSharessa. Se on 200 suosituimman web-sivuston joukossa. Esitysten lisäksi SlideShare tukee asiakirjojen ja pdf-tiedostojen, videoiden ja verkkoseminaarien lisäämistä palveluun. (Slideshare 2013.) Mielenkiintoisena esitysgrafiikan palveluna pidän myös Preziä. Mielestäni esitysgrafiikkasovelluksia käytetään opetuslalla valtavasti. Ne ovat korvanneet perinteisen piirtoheitin-kalvo-opetuksen lähes kokonaan.

Synkroninen tekstiviestintä, jolloin viestit kulkevat välittömästi ja vastaanottajan on oltava läsnä tapahtumassa, on pikaviestintää (Kalliainen–Toikkanen 2012, 52). Skypeen **pikaviesteillä**, ääni- ja näköpuheluilla on helppo jakaa kokemuksia tärkeiden ihmisten kanssa, olivatpa he missä päin maailmaa tahansa. Skypeä voidaan käyttää puhelimessa, tietokoneessa tai vaikka TV:ssä, jossa on Skype. Skypeen välityksellä voi pitää kokouksia, kokeilla ryhmänäköpuheluita, tehdä töitä muualla olevien työkavereiden kanssa tai vaikka pitää yhteyttä ystäviin tai perheenjäseniin. (Skype 2013.) Oman näkemykseni mukaan pikaviestimiä voidaan käyttää apuna erilaisissa työpaikkakoulutuksen ohjaustilanteissa, jolloin osapuolet ovat kaukana toisistaan.

Myös etänä tehtävien ryhmätöiden viestintätilanteet voidaan toteuttaa pika-
viestimillä.

Anymeeting, Adobe Connect ja iLinc ovat **videoneuvottelusovelluksia**. Anymeetingin avulla voi jakaa näytön muiden neuvottelussa olevien kanssa, pitää laajoja, jopa 200 hengen neuvotteluja. Lisäksi Anymeeting lupaa näyttää YouTube videoita ja PowerPoint esityksiä, äänittää kokoukset, lähettää kutsuja. Kirjautumaan pääsee suoraan Twitter- ja Facebook-tilillä. (Anymeeting 2013.) Adobe Connectilla voidaan pitää digitaalisia kokouksia jotka mahdollistavat näytön jakamisen sekä tehokkaamman yhteistyön työtovereiden, yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden välillä, missä ja milloin tahansa. Se toimii lähes millä tahansa laitteella. (Adobe 2013.) iLinc on maksullinen videoneuvottelusovellus (iLinc 2013). Etäopiskelu ja luennot voidaan järjestää videoneuvottelun avulla, myös työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Matkustaminen ja kustannukset vähenevät, kun käytetään videoneuvottelupalveluja. Videoneuvottelut voidaan äänittää, jolloin ne ovat katsottavissa sopivana ajan-
kohtana. Kokoukset voidaan helposti hoitaa videoneuvottelusovellusten avulla.

Sosiaalisia verkostoja voidaan käyttää tehokkaasti tiedon jakamiseen muiden käyttäjien kesken opetuskäytössä (Impiö ym. 2012, 29). Oppilaitokset, mukana myös Itä-Lapin ammattiopisto, käyttävät sosiaalisia verkostopalveluja esim. erilaisten tapahtumien tiedotuskanavana. Myös ryhmään tai kurssiin liittyvät sosiaaliset verkostopalvelut ovat suosiossa. **Sosiaalisista verkostopalveluista** tunnetuin on varmaankin Facebook. Facebookin mottona on tehdä ihmisille jakaminen mahdolliseksi ja tehdä maailmasta avoimempi (Facebook 2013). Itä-Lapin ammattiopistossa luonnonvaratuottajat, yrittäjyyskoulutus sekä puu- ja matkailuala käyttävät Facebookia.

Twitter ns. mikroblogina, on reaaliaikainen tietoverkko, jolla tuoreimmat tarinat, ideat, mielipiteet ja uutiset löytyvät. Ensin täytyy löytää kiinnostavimmat tilit ja seurata keskusteluja. Twiitissä, joka koostuu 140 merkistä voi esittää kuvat, videot ja keskustelut ytimekkäässä muodossa. (Twitter 2013.) Edmodo on opetuskäyttöön tarkoitettu mikroblogipalvelu. Se tarjoaa turvallisen, suojatun ja helpon tavan tehdä yhteistyötä. (Edmodo 2013.) Sosiaalisia verkostoja

kannattaa mielestäni hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksessa mm. nopeaan tiedottamiseen ja vuorovaikutustilanteisiin.

Opiskeluun liittyen virtuaalimaailmojen avulla voidaan käydä erilaisia ohjauskeskusteluja (Sotungin etälukio 2013). Näin on tehnyt mm. Sotungin etälukio. Virtuaalimaailmassa voidaan myös pitää luentoja, kuten Rovaniemen ammattikorkeakoulun teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmassa tehtiin syksyllä 2012. **Virtuaalimaailma** SecondLife on 3D-maailma todellisine avatar-henkilöineen. Sen avulla tapaa toisia samanhenkisiä ihmisiä, joiden kanssa voi puhua, chattailla, opiskella ja käydä vaikka erilaisissa tapahtumissa. Videoiden ja kuvankaappausten tekeminen on myös mahdollista. (SecondLife 2013.)

Opiskelijoiden löytämät tietolähteet voidaan lisätä linkkien jakopalveluun ennalta sovitulla avainsanalla (Kalliala-Toikkanen 2012, 73). Erilaisten **linkkien jakamiseen** on Diigo hyvä ratkaisu. Diigon avulla voi kerätä ja järjestää kirjanmerkkejä, tehdä muistiinpanoja ja kuvankaappauksia. Kirjanmerkkejä voi käyttää missä tahansa ja jakaa niitä. Palvelu on käytettävissä Pc:ssä, Macissa, kaikissa selaimissa, Androidissa, iPhonessa ja iPadissa. (Diigo 2013.) Opiskeluun liittyvät linkit on helppo kerätä samaan paikkaan, suosikkisivustojen tapaan. Linkkien jakopalvelut auttavat uuden tiedon opiskelua ryhmässä. Kiinnostavien työssäoppimiseen ja työpaikkaohjaukseen liittyvien tuoreiden linkkien ja niiden hyödyntäminen ohjauksessa nopeuttaisi koulutuksen kulua.

Ammattitaidon kehittämiseksi on pysyttävä ajan tasalla. Opettaja lukee ammattilehtiä, osallistuu seminaareihin, seuraa alaan liittyviä verkkopalveluita ja osallistuu verkkokeskusteluihin ammattitaidon kehittämiseksi (Kalliala-Toikkanen 2012, 70). Ajankohtaisten uutisten lukemisessa kannattaa hyödyntää **uutistenlukuohjelmia**. Google Readerin lopetettua aiemmin keväällä 2013 toimintansa, on tilalle tullut Feedly Reader. Feedly Reader esittelee sivuillaan olevansa nopea, avoin ja luova (Feedly 2013).

3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO (Tutkimuksen toteutus)

3.1 Laadullinen tapaustutkimus

Ennen työelämän kehittämistyön aloittamista ja varsinaisten menetelmien valintaa on päätettävä millaisen tutkimusstrategian kautta kehittämistyö toteutetaan. Itse ajattelin aluksi tutkimusstrategiaksi toimintatutkimuksen ja sen syklisyyden, koska tässä tutkimuksessa oli monta eri vaihetta. Väliseminäarissa ajatus muuttui siten, että tutkimusstrategiaksi vaihtui design-tutkimus, myös sen syklisyyden vuoksi ja monien erilaisten toimintatapojen vuoksi. Tapaustutkimus osoittautui kuitenkin toimivammaksi, helpoimmaksi ja selkeämmäksi tutkimusstrategiaksi tähän tutkimukseen, johtuen mm. aikataulusta. Aiemmin mainitsemani tutkimusstrategioiden syklisyyksien toteuttamiset olisivat vieneet aikaa jopa useita vuosia.

Kehittämistyön tutkimusstrategiaksi tapaustutkimus soveltuu varsinkin silloin, kun halutaan ymmärtää syvällisesti kehittämisen kohdetta ja tuottaa kehittämisehdotuksia (Ojasalo–Moilanen–Ritalahti 2009, 53). Tapaustutkimuksen päämäärä on myös ymmärtää tapausta (Laine–Bamberg–Jokinen 2007, 13). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa kehittämisehdotuksia sosiaalisen median käytön suhteen ja koulutuksen järjestämisen suhteen työpaikkaohjauskoulutuksessa ja tuottaa koulutusmateriaalia.

Sanaa tapaus voidaan käyttää puhuttaessa ihmisestä, ihmisjoukosta, laitoksesta, jostain tapahtumasta, laajemmasta ilmiöstä tai yhteisöstä. Tapauksia käytetään myös opetuksessa ja ohjauksessa. Tapaustutkimuksessa kiinnostuksen kohteena voi olla tietyssä ympäristössä tapahtuva käytännön toiminta, jokin tapahtumaketju, jonkun yksittäisen kohteen esim. tietyn koulun tai luokan toiminta. (Syrjälä–Ahonen–Syrjäläinen–Saari 1994, 10.) Tässä tapauksessa kohde on Itä-Lapin ammattiopisto ja siellä järjestettävä työpaikkaohjaajakoulutus.

Merriam esittää tapaustutkimuksen keskeisinä ominaisuuksina partikularistisuutta, deskriptiivisyyttä, heurestisuutta ja induktiivisuutta. Partikularisuudella tarkoitetaan tapaustutkimuksen keskittymistä tiettyyn tilanteeseen, tapahtu-

maan, ohjelmaan tai ilmiöön. Tapaus on esimerkki jostain suuremmasta joukosta, josta se erottuu omaksi kokonaisuudekseen. Esimerkkinä tästä voisi olla koulutuksen toteutus. Tiettyyn kohteeseen rajoittuminen tekee tapaustutkimuksesta hyvän keinon käytännön ongelmien ratkaisemiseen. Induktiivisessa päättelyssä tutkijalla on mielessään lähtökohtaoletuksia ja nämä odotukset muuttuvat tai saattavat muuttua tutkimuksen edetessä. Tutkimusaineistosta pomppaa esiin käsitteitä, hypoteeseja ja tapausta kuvaavia yleistyksiä. (Syrjälä ym. 1994, 15–16.) Tämä tutkimus on sekä partikularistinen että induktiivinen. Partikularistinen tutkimus on siksi, että se erottuu omaksi rajalliseksi kokonaisuudeksi, työpaikkaohjaajakoulutukseksi ja nimenomaan aikuisten työpaikkaohjauskoulutukseksi. Induktiivinen tämä tutkimus on siksi, että tutkijalla oli ennako-odotuksia tämän tutkimuksen suhteen ja ne muuttuivat tutkimuksen edetessä.

Kun tutkimusstrategia on valittu, päätetään mitä tutkimusmenetelmää käytetään. Lähes kaikki laadullinen tutkimus on tapaustutkimusta, väittää Metsämuuronen. Erot erilaisissa laadullisen tiedonhankinnan strategioissa ilmenevät siitä, kuinka tieto hankitaan ja mikä on tutkimuksen kohde. (Metsämuuronen 2001, 18.) Tutkimus tehtiin laadullisen tutkimuksen keinoin. Sanotaan, että laadullinen aineisto on moniulotteista kuin elämä itse ja sille on ominaista ilmaisullinen rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus (Alasuutari 1994,75). Juuri siksi valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen ja metodiksi haastattelun. Kaikki haastattelut ovat erilaisia, koska kaikki ihmisetkin ovat. Aineistot kerätään havainnoimalla todellisia tilanteita tai analysoimalla aineistoa (Ojasalo–Moilanen–Ritalahti 2009, 55). Tässä tutkimuksessa tieto hankittiin haastatellen. Haastattelut analysoitiin hyödyntäen Microsoft Officen toimisto-ohjelmia.

Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei yleensä kaavamaisesti yleistetä johonkin suurempaan joukkoon tai laajempaan kokonaisuuteen (Metsämuuronen 2009, 32; Pihlaja 2004, 164.) Laadullisessa tutkimuksessa tulkinnot, päätelmät ja merkitysten etsiminen syntyy analysoinnin yhteydessä ja sen jälkeen käsitteellisten ajattelu-, tulkinta-, päättely- ja merkityksenantoprosessin välillä (Pihlaja 2004, 166).

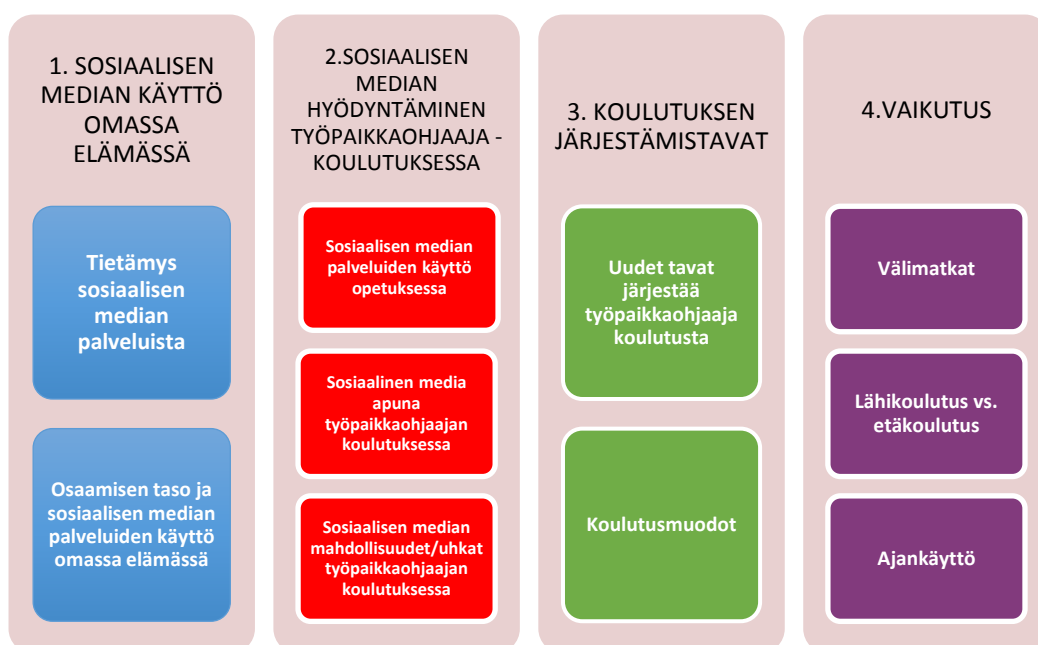
3.2 Aineiston keruu

Tutkimusaineiston hankinta on tärkeä osa koko prosessissa. (Pihlaja 2004, 152.) Tutkittavan näkemys on tärkeä ja sen on tarkoitus päästä esiin tutkimuksessa. Käytettäviä metodeja ovat esimerkiksi teemahaastattelut, ryhmähaastattelut sekä dokumenttien ja tekstien diskursiiviset analyysit. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Laadullinen aineisto on yleensä verbaalisessa, tekstuaalisessa tai visuaalisessa muodossa. Se on puhetta, tekstejä sekä valokuvia ja filmejä. Tekstit voivat olla muistiinpanoja, asiakirjoja, tutkimusraportteja, kertomuksia, artikkeleita yms. (Pihlaja 2004, 156.)

Teemahaastattelua voi käyttää niin laadullisessa kuin määrällisessä tutkimuksessakin. Teemahaastattelu on ns. puolistrukturoitu haastattelutyyppi, jossa on määritelty hahmotelma siitä, mitä kysyä, muttei kovin tarkkaa suunnitelmaa siitä, miten kysyä sitä (Hirsjärvi–Hurme 2011, 102–103). Tiedonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua, koska se antaa yksityiskohtaisempaa tietoa tutkittavasta asiasta ja on joustavin tapa tehdä tämän tyyppistä haastattelua. Tässä tutkimuksessa haastateltiin sellaisia henkilöitä, jotka olivat tekemisissä näyttötutkinnon tai työpaikkaohjauksen kanssa ja/tai tiesivät joitain sosiaalisen median palveluita ja olivat käyttäneet niitä. Kohdejoukkona tässä tutkimuksessa oli näyttötutkintoja ohjaavat kouluttajat, työpaikkaohjaaja, tutkinnon suorittaja sekä koulutuksen ostajan edustaja ja koulutusjohtaja.

Haastattelun konkreettisessa toteuttamisessa on otettava huomioon haastattelusta sopiminen, haastatteluteemojen toimivuus, keskustelun avaukset, kysyminen ja dialogin ohjailu (Hirsjärvi ym. 2009, 211). Sovin ajankohdat hyvissä ajoin ennen haastattelua. Ehdin hyvin valmistautua haastatteluihin. Haastatteluteemat toimivat hyvin. Keskustelujen avaukset sujuivat suhteellisen jouhevasti. Kysymysten kysymisessä olisi toivonut hieman selkeyttä. Kysymykset kerrottiin aika monilla sanakäänteillä. Dialogin ohjailu onnistui hyvin, jos haastateltava osasi vastata hyvin kysymyksiin, jollei osannut, syntyi hieman johdattelua aiheeseen.

Teemahaastattelu kohdentuu tiettyihin keskusteltaviin teemoihin. Teemahaastattelussa voidaan tutkia myös kokemuksia ja haastateltavien tilannekohtaiset asiat ja elämykset korostuvat. (Hirsjärvi-Hurme 1995, 36–37.) Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseksi Itä-Lapin ammattiopistossa valitsin alustavasti teemahaastatteluun mukana kuviossa 8 näkyvät teemat, koska nämä teemat vastasivat tutkimuskysymyksiin, tutkimuksen tavoitteeseen, tarkoitukseen ja tehtävään. Tutkimuksen tavoite oli kehittää työpaikkaohjaajien koulutusta hyödyntäen sosiaalista mediaa. Tarkoitus oli tuottaa koulutusmateriaalia työpaikkaohjaajakoulutukseen ja tehtävänä oli vastata tutkimuskysymyksiin, miten sosiaalista mediaa voisi hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksessa ja miten koulutus kannattaa järjestää.



Kuvio 8. Teemahaastattelun teemat

Teemahaastattelun teemoja on kuvattu kuviossa 8. Neljä pääteemaa haastattelussa olivat sosiaalisen median käyttö omassa elämässä, sosiaalisen median hyödyntäminen työpaikkaohjaajakoulutuksessa, koulutuksen järjestämistavat työpaikkaohjaajakoulutuksessa ja vaikutukset.

Haastattelut suoritettiin keväällä 2013. Haastatteluun varattiin aikaa tunti per henkilö. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluna, koska haastateltavat kertoivat omia subjektiivisia kokemuksiaan.

Taulukko 2. Tietoa haastatteluista

Haastattelu	Paikka	Aika	Kesto	Sivumäärä
Vastaja 1	Lepistöntie 1	4.4.2013 klo 8:30-9:30	50:56 min	12
Vastaja 2	Myllylammentie 23	11.4. 2013 klo 12-13	46:01 min joista 6 min tallessa	8
Vastaja 3	Lepistöntie 1	19.4.2013 klo 12:45-13:30	20:26 min	6
Vastaja 4	Metsämiehentie 23	9.5.2013 klo 12-12:30	16:56 min	4
Vastaja 5	Lepistöntie 1	21.5.2013 klo 16:30-	01:03:23 min	10
Vastaja 6	Lepistöntie 1	22.5.2013 klo 10-	25:45 min	5

Taulukossa 2 on esitetty haastattelut, paikka jossa haastattelu on tapahtunut, aika milloin haastattelu on tehty, haastattelujen kesto ja litteroitujen sivujen määrä. Litteroituja sivuja tuli yhteensä 45.

Hirsjärven ym. mukaan kvalitatiivisen aineiston keräämisessä käytetään kyläntymisen eli saturaation määrittä. Haastatteluja jatketaan niin pitkään, kun jotain uutta tietoa ilmaantuu haastateltavista tutkimusongelman kannalta. Aineisto riittää, kun samat asiat kertaantuvat haastatteluissa. Tällöin on tapahtunut saturaatio (Hirsjärvi ym. 2009, 182). Itse varauduin viiteen haastatteluun ja tein saturaation täytyessä kuusi. Kuudennen haastattelun kohdalla ei uutta tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa enää tullut ja samat asiat kertaantuivat haastatteluissa.

3.3 Aineiston käsittely, analysointi ja tulkinta

Jotta analyysiin saadaan ryhtiä ja mielekkyyttä, on koko ajan pidettävä mielessä tutkimuksen tavoite. Ennen aineiston varsinaista analysointia, on aineisto saatettava sellaiseen muotoon, että analysoiminen voidaan toteuttaa (Pihlaja 2004, 156). Tutkimus toteutettiin keväällä 2013. Sen aineistona käytettiin aiemmin keväällä tehtyjä haastatteluja. Haastattelurunko oli selkeä ja sitä muokattiin haastateltavan roolin mukaisesti tarpeen vaatiessa. Aineisto litteroitiin, eli kirjoitettiin äänitetty haastattelu puhtaaksi tekstinkäsittelyohjelmalla. Litteroinnit tehtiin aikalailla heti, kun haastattelut oli saatu valmiiksi.

Analysointi aloitettiin välittömästi haastattelujen ja litteroinnin jälkeen. Haastattelut sijoituivat puolentoista kuukauden ajanjaksolle, joten analysointia oli helppo miettiä samanaikaisesti tiedon keräämisen kanssa. Ensimmäisessä vaiheessa aineistoa luettaessa käytettiin eri värejä teemoissa jäsentämään tekstien sisältöä ja rakennetta. Yhtenäinen alkuperäinen litteroitu teksti pilkottiin ja jaettiin sitten 19 eri tiedostoon kysymyksittäin tutkimusongelman kannalta mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Näin teksteihin oli helpompi perehtyä tarkemmin.

Grönfors toteaa, että on mahdollista myös tehdä ns. valikoituja litterointeja, ts. litteroidaan vain sellaiset osat, jotka ovat oleellisia tutkimuksen raportoinnissa (Grönfors 1985, 156). Tätä tutkimusta tehdessä valittiin aluksi helpot ja selkeät kysymykset ja vastaukset ensimmäisestä teemasta, tiivistettiin ja pelkistettiin tekstit käyttäen apuna Wordin SmartArt-objekteja ja taulukoita.

Tässä vaiheessa tutkimusta huomattiin, että helpoin tapa jatkaa aineiston käsittelyä, oli viedä tutkimuksen kannalta tärkeät aiheet Exceliin ja koodata ne tarkemmin. Koodaus tarkoittaa tutkijan suorittamaa aineiston käsitteellistämistä, nimeämistä ja luokittelua (Syrjälä ym. 1994, 165). Koodauksessa käytettiin lyhennettyä tekstiä. Esim. koodi KOKESome tarkoitti, että kyseinen lause tai lauseen osa kuuluu kohtaan koulutuksen kehittäminen, sosiaalinen media.

Eskolan ja Suorannan mukaan analyysi ja tulkinta voivat olla kaksi eri vaihetta. Analyysissa aineistosta erotellaan tutkimusongelman kannalta olennaiset osat. Tulkintojen vuoro tulee sitten kun aineisto on saatu luokiteltua, tyypitellyä tai muulla tavalla jäsenneiltyä. (Eskola–Suoranta 1996, 115). Lauseita ja lauseiden osia oli erittäin helppo tarkastella koodeittain ja tehdä erilaisia hakuja Excelin suodatustoiminnolla. Tuloksia tarkasteltiin ja uudelleen koodattiin ja tarkasteltiin aihetta vielä tarkemmin.

Pihlaja toteaa, että tyypittelyt, ryhmittelyt ja luokittelut yhdistävät samanlaisia aineiston osia toisiinsa (Pihlaja, 2004, 158). Tämän tutkimuksen tyypillisimmät, yleisimmät ja samankaltaisimmat tarinat selviävät tutkimustuloksista. Tämän jälkeen palattiin alkuperäisiin teksteihin ja tarkastettiin, ettei mitään

tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa ollut jäänyt huomioimatta. Tässä tutkimuksessa tehtiin uudelleen teemoittelu.

Haastatteluista nousi esiin neljä teemaa. Teemat olivat **henkilökohtainen sosiaalisen median käyttö, sosiaalisen median hyödyntämisen uhkat ja mahdollisuudet, työpaikkaohjaajakoulutusten nykyiset järjestämistavat ja muodot sekä työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen koulutuksena sekä sosiaalisen median keinoin**. Alkuperäiset teemat olivat: sosiaalisen median käyttö omassa elämässä, sosiaalisen median hyödyntäminen työpaikkaohjaajakoulutuksessa, koulutuksen järjestämistavat ja vaikutus.

Alkuperäisiin teemoihin verrattuna sosiaalisen median hyödyntämisen uhkat ja mahdollisuudet korostuivat yhdeksi teemaksi. Koulutuksen nykyiset järjestämistavat eroteltiin omaksi teemakseen, jotta saataisiin selville miten Itä-Lapin ammattiopistossa järjestetään työpaikkaohjauskoulutuksia nykyisin. Koulutuksen kehittäminen sosiaalisen median keinoin ja koulutuksena teemasta saatiin vastauksia siihen, miten työpaikkaohjaajakoulutusta kehitetään. Seuraavassa luvussa esitetään tulokset pohjautuen analyysin teemoihin.

4 TULOKSET

4.1 Henkilökohtainen sosiaalisen median käyttö

Kaikista haastatteluista nousi esiin se, että työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen sosiaalisen median avulla on erittäin hyödyllistä. Haastateltavat olivat osaksi eri mieltä käytettävistä sosiaalisen median palveluista.

Henkilökohtaisen sosiaalisen median käyttö teemassa kartoitettiin sosiaalisen median palveluiden tietämys ja käyttö henkilökohtaisessa elämässään esim. työssä, opiskelussa, harrastuksissa tai muuten. Lisäksi kartoitettiin haastateltavien opiskeluhaluus sosiaalisten median palveluiden käytössä sekä käytiin läpi miten sosiaalista mediaa voisi hyödyntää opiskelussa tai ohjauksessa. Osa vastaajista tiesi käyttäneensä sosiaalisen median palveluja esim. etäopiskelussa, muttei osannut kertoa kyseisen palvelun nimeä. Monet muistivat sosiaalisen median palveluja nimeltä vasta haastattelun jälkeen.

Voisi sanoa että haastattelutilanteen alku jännitti monia, ensimmäinen kysymys tuli vähän varkein vastattavaksi.

Kysyttäessä mitä sosiaalisen median palveluja haastateltavat tietävät, vastaukset vaihtelivat. Tunnetuimpia sosiaalisen median palveluita, kuten taulukosta 3 käy ilmi, oli ehdottomasti yhteisöpalvelu Facebook sekä Googlen eri palvelut, blogit, pikaviestipalvelut Twitter ja Skype. Verkko-oppimisympäristöt tunnettiin hieman jopa sosiaalista mediaa paremmin.

Alla olevassa taulukossa 3 esitetään sosiaalisen median palvelut, jotka haastateltava haastatteluhetkellä muistaa ja tietää, suluissa on mainittu myös tiedetyt verkko-oppimisympäristöt.

Taulukko 3. Tiedetyt ja muistetut sosiaalisen median palvelut

Vastaajanro	Sosiaalisen median palvelut, jotka tietää ja muistaa
V1	Twitter, Facebook, Skype, Kyvyt.fi, Sähköposti Gmail tunnus, Blogit, Facetime Applessa, (Optima)
V2	Qaiku, Facebook, Twitter, Google Docs eli Drive, Netlog, Dropbox, Youtube, Blogit (Optima)
V3	Facebook, Twitter, Googlen palvelut, (Optima)
V4	Wiki, Blogi, Googlen Gmail ja Googlen dokumentit tuttuja, Facebook, Twitter, (Moodle)
V5	Facebook (Traved virallinen, oma opiskelijoiden), Blogit (vierihoitoblogi), Tumblr, LinkedIn, Googlen kaikki palvelut, Kyvyt.fi, (Optima)
V6	Facebook, Twitter, Skype, Gmail tunnus on, Watchup, (Moodle)

Kysyttäessä mitä sosiaalisen median palveluita haastateltava käyttää työssä, opiskelussa, harrastuksissa tai muuten, olivat vastaukset yksilöllisiä. Tietoa kartutettiin koko haastattelun aikana esille tulleista sovelluksista. Taulukossa 4 esitetään sosiaalisen median palvelujen käyttö tarkemmin.

Taulukko 4. Sosiaalisen median palveluiden käyttö

Vastaja	Osaako käyttää	Sovellukset jota käyttää	Missä käyttää H= harrastuksissa, T=työssä, O=opiskelussa, M=muussa omassa elämässä
V1	Kyllä, niitä jotka luetteli aiemmin	Facebook, Twitter, Skype, Kyvyt.fi, Gmail, Blogit, Facetime (Optima)	H, T, M
V2	Kyllä, päivittäin	Facebook, Google Drive, Facetime, Sometu, tabletti-sovelluksia netissä, Skype, Youtube, yhdistystoiminta moottoripyöräkerho (Optima)	H, T, M
V3	Kyllä, yhtä	Facebook, (Optima)	H, O
V4	Ei hyvin	Gmail, muuten katsellut ja tiedostaa palvelut, (Moodle)	M
V5	Kyllä, suurin piirtein	Facebook, blogit, somet, Google +, muut Googlen toiminnot, (Optima)	H, T, aiemmin O
V6	Ei hyvin	Gmail, Watchup, Skype, oman alan foorumit, (Moodle)	O, M

Taulukon 4 tiedoista ja tehdyistä haastatteluista kävi ilmi, että kolme haastateltavaa osasi käyttää sosiaalisen median palveluita hyvin ja käyttää niitä useasti, jopa päivittäin. Kolme haastateltavista ei osannut käyttää sosiaalisen median palveluita hyvin, tai jos osasivat, niin käyttivät korkeintaan kahta palvelua. Sosiaalista mediaa käytettiin eniten erilaisissa harrastuksissa esimerkiksi Facebook ja moottoripyöräharrastus. Myös työssä ja opiskelussa tapahtuva sosiaalisen median palveluiden hyödyntäminen oli yleistä. Eniten käytettiin Facebookia, jopa viidellä kuudesta oli Gmail tunnus, joka mahdollistaa samalla myös muiden Googlen palveluiden käytön. Blogit olivat jokapäiväisessä käytössä osalla haastateltavista. Skypeä käytettiin reaaliaikaisen keskustelun pitämiseen internetin kautta. Twitterin avulla oli jopa opiskeltu aiemmin ja seurattu keskusteluja. Erilaisia ammatillisia verkostoja hyödynnettiin myös.

Suurin osa haastateltavista haluaisi oppia käyttämään sosiaalista mediaa paremmin. Yksi haastateltava oli jo hieman puutunut mm. Facebookin käyttöön. Kuviossa 9 esitetään vastaajat ja tulokset.



Kuvio 9. Sosiaalisen median opiskelun halukkuus

Haastatteluissa kävi ilmi, että sosiaalista mediaa kannattaa hyödyntää opiskelussa ja ohjauksessa, tulevaisuudessa entistä enemmän.

”Kyllä voi hyödyntää. Tää tulee lisääntymään. Meidän pitää olla valmis. Et mä kannatan tätä. Aivan älyttömästi kannatan tätä.” (V1)

”Sometussa on isoja foorumeita, joita oon kattellu. Joo kyllä. ilmanmuuta voi käyttää. Hyödynnän somea opetuksessa aina, kun mahdollista. Perusmatskut löytyy Facebookista ja Googlen dokumenteista.” (V2)

”Oikeestaan nyt kaikki materiaali mennee sosiaaliseen mediaan.” (V5)

4.2 Sosiaalisen median hyödyntämisen uhkat ja mahdollisuudet

Sosiaalisen median uhkat ja mahdollisuudet teemassa nousi esiin monia aiheita. Kysyttäessä mitä uhkia tai ongelmia siitä voisi seurata, jos koulutukset järjestettäisiin melkein kokonaan sosiaalisessa mediassa, haastatteluiden tulosten perusteella uhkia ja ongelmia nähtiin olevan aika useassa asiassa. Haastateltavat kokivat yhdeksi ongelmaksi sen, jos tutkinnon suorittaja, työpaikkaohjaaja tai esim. kouluttaja ei halua käyttää sosiaalista mediaa.

”Se tietysti on se uhka, että joku sanoo että mä en halua missään tapauksessa käyttää sosiaalista mediaa.” (V1)

”Meidän ryhmässä ei ollut kuin yksi joka ei ollut Facebookissa, ei halunnut käyttää. Häällä oli kuitenkin oma blogi.” (V5)

Osaamattomuus sosiaalisen median palvelujen hyödyntämisessä koettiin haastattelujen perusteella myös uhkaksi. Tietotekninen koulutus koettiin riittämättömäksi tällä hetkellä. Toisaalta ongelmaksi nähtiin resurssien puute sosiaalisen median hyödyntämistä ajateltaessa. Kaikki aikuisopiskelijat eivät opiskele tietotekniikkaa lainkaan tutkinnon suorituksen aikana, esimerkiksi hotelli-, catering ja ravitsemus -alalla. Työpaikkaohjaajat eivät ehdi tulla pitkiin lähikoulutuksiin mukaan vähäisen käytettävissä olevan ajan vuoksi. Tiedonhaku koettiin hankalaksi. Tiedon pitäisi löytyä helpommin ja selkokielisemmin. Haasteena nähtiin myös yritysten tietoteknisten taitojen puute.

”Että minkälaiset taidot on sitte yrityksissä. Uskomatonta että sitäkin on niin vähän käytetty. Et jotenki vielä niinku lisääntys sinneki yrityksiin ne atk-aidot samalla tai ne viestintäaidot.” (V1)

”Tässä on nyt se ongelma, että meillä on noita vanhempiakin, jos tulee näitä, niin ne ei oo välttämättä tietokoneen kanssa niin kauheasti olleet tekemisessä. Tähän pitäis saada sitte sitä resurssia sillä tavalla.” (V2)

”Tytär oli Rovaniemellä Louella koulussa ja se oli tuolla kauempana työharjoittelussa, niin hän kyllä yritti kovasti sitä, että olis justiin ollu tämä sosiaalinen media, että se ois toiminu. Mutta ei se toiminu, se on niin alkutekijöissään täällä.” (V3)

Toisaalta nähtiin yksityisyyden puute ja salassapito ongelmaksi, kun koulutukset järjestetään melkein kokonaan sosiaalisessa mediassa. Tietoturvaan liittyvät asiat täytyy saada ajan tasalle.

”No oisko se se yksityisyys siinä kuitenkin se ensimmäinen uhka. Kuinka näkösellä ne kaikki jutut on siellä.” (V3)

”Näkisin, että salassa pidettävät asiat ja tietojen sinne kirjoittaminen. Ne pitäisi pitää kokonaan pois sieltä. Se on varmasti uhka. Asiakas ja moni ihminen on omista tiedoistaan hyvinkin otettu.” (V4)

Myös kaikenlaisen verkko-oppimisen heikkouksia nostettiin esiin. Eräs haastateltavista kertoi, että Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan verkko-oppiminen on kaikista heikointa, eikä verkko-oppimisesta pidetä muutenkaan, lisäksi hän ruoti läpi myös etälukioiden arkea.

”Toissapäivänä tuliki se viesti, että Ruotsissa kun on menty tähän itsenäiseen opiskeluun, itsenäisen tiedon hakuun. Niin montako miljoonaa ihmistä sitä oli tutkittu, niin se on kaikista heikoin tapa oppia.” (V1)

”Kaikki ei oikein tykkää verkko-oppimisesta. Ne tykkää lähiopetuksesta ja työssäoppimisesta, työssäoppimisesta vielä vähän enemmän kuin lähiopetuksesta, mutta kuitenkin ne oli ihan top. Sitte ku siellä, pohdittiin siellä opetushallituksen tilaisuudessa pohdittiin sitä, syy olikin se, että

opettajat pannee vanhan matskunsa sinne, eikä sitä ohjata ollenkaan mitenkään. Se on ihan sama kun ne kirjasta lukis tälleen. Eli siellä ei ole tehtäviä, siellä ei oo tämmöisiä herätteitä.” (V1)

”Et se on se Otava opisto semmoinen, jossa kokonaan suoritetaan etänä Lukio-opinnot. Niin siellä noin 80 % on keskeyttänyt. (V1)

Tietokoneiden käyttöä ei välttämättä sallita työssäoppimisessa työaikana, kertoi eräs haastateltavista. Koulutehtävien tekeminen työssäoppimisen aikana tutkinnon osaa suoritettaessa jää kotitehtäviksi, vaikka aikaa pitäisi olla työssäoppimispaikassakin varattuna tehtävien tekemiseen tunnin verran. Epäselvyyksiä on. Sääntöjen pitäisi olla kaikille selvät heti alussa. Haasteena nähtiin myös kirjoittamisen ja sen ymmärtämisen vaikeus internetissä ja sosiaalisessa mediassa.

”No se Facebookhan on sillälailla in, mutta miten se katotaan niinku työmaallakin jos. Eli sitä katotaan, katotaanko sitä läpi sormien vai? Se siinä on, että ne tietokoneet on pannassa, että niitä ei käytetä silloin. Kai se syö sitä työaika, vai? Kyllä siinä pitäis olla vissiin minun ymmärtääkseni tunti päivässä aikaa tehdä tehtäviä, mutta se on tosi epäselväksi jääny seki. Mutta kuitenkin pitäis olla opiskeluun liittyvää aikaa, että pystyt työpaikallaki, ettei tarvi vapaa-ajalla kotona niitä tehdä työssäoppimisen ohessa. Näin oon ymmärtäny, mutta ei se jokapaikassa päde sekään. Siinä olis pikkusen semmosta tiedottamista.” (V3)

”Se että ainakin oon huomannu sen, että jos mennään kirjoituspuolelle, niin väärinkäsitysten mahdollisuus lisääntyy.” (V6)

Myös laajempia koulutuksien järjestämiseen liittyviä ongelmia tuli esiin. Yksi haastateltavista koki koulutuspaikkojen vähenemisen sekä nuorten perustutkinnoissa, aikuiskoulutuksissa ja oppisopimuskoulutuksessa suurena uhkana. Haastattelua tehtäessä Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan nuorten perustutkintojen aloituspaikkoja piti vähentää Itä-Lapin ammattiopistosta 100. Itä-Lapin ammattiopiston Opetus- ja kulttuuriministeriöön tekemien perustelujen jälkeen tuloksena on, että 120 nuorten koulutuspaikkaa poistuu Itä-Lapin ammattiopistosta seuraavina kolmena vuotena. Eräs haastateltava totesi myös, että yrityksissä on vielä ihmisiä, jotka eivät tiedä rooliaan työssäoppimistilanteissa. Internetyhteyksien puute varsinkin harvaan asutuilla seuduilla koettiin edelleen uhkaksi. Kaikilla ei vielääkään ole minkäänlaisia yhteyksiä, silloin ei myöskään koulutusmateriaalien lukeminen tai harjoitusten tekeminen onnistu kotona.

”Tossa ennenku tulin tähän, niin kävin rehtorin luona kysymässä vielä yhen asian niin, hän oli kirjoittamassa perusteluja sinne OKM:ään että miksei meiltä pitäis näin paljon paikkoja leikata, niin hän nostaa siellä esille aikuiskoulutuksen. Että kun meiltä on viety aikuiskoulutuspaikkoja, meiltä on viety lisäkoulutuspaikkoja oppisopimuksesta ja sit me tarvitaan kuitenkin matkailun ja luonnonvaran tarvitaan näitä ammattitutkintoja ja näitä aikuisten koulutuksia tällä alueella.”(V1)

”Tänä päivänä on valitettavasti tilanteita, että siellä ei kaikki varmasti vielä ole omaa rooliaan mieltäneet tai eivät osaa. En tarkoita niinkään oppilaitoksen edustajia. Heidäthän on koulutettu, mutta toisaalta yrityspuolelta tulee ihmisiä, jotka eivät oikein aina tiedä missä ollaan.” (V4)

Myös mahdollisuuksia sosiaalisen median käyttämisestä koulutuksen apuna löydettiin useita. Erään haastateltavan mukaan työpaikkaohjaajakoulutuksen vieminen sosiaaliseen mediaan mahdollistaisi täydennyskoulutustarpeiden luomisen yrityksiin ja sitä kautta lisääntyvän yhteistyön yritysten kanssa. Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen voisi tuoda taas lisää uusia työpaikkaohjaajia, varsinkin nuorista jo valmistuneista opiskelijoista.

”Eli toivottavasti se jatkossa jos tää lähtee hyvin käyntiin, tää työpaikkaohjaajakoulutuksen uudistus, niin tois sitä täydennyskoulutustarvetta sinne yrityksiin. Työvoimakoulutus tulee olemaan somen käyttöä.” (V1)
”Ja sekin on minusta hyvä asia niinku että esim. tuolla matkailualalla-kin noita meidän entisiä opiskelijoita on, niin nehän on aivan mahtavia työpaikkaohjaajia. Ja nehän käyttää Facebookia, ne on kuin kotonaan siellä. Mahdollisuus on saada uusiakin työpaikkaohjaajia mukaan ohjaamaan ja koulutuksiin.” (V5)

Tiedonhaun helppous ja tiedon uudelleen tarkistamisen helppous koettiin positiivisena asiana useassa haastattelussa. Todettiin, että tiedot, esimerkiksi työssäoppimiseen liittyvät tiedot, tulisi olla helposti tarkistettavissa myös työpaikkaohjaajilla ja arvioijilla. Tiedon läpikäyminen etukäteen auttaisi kaikkia osapuolia, perusteet olisivat kaikilla selvillä, myös työpaikkaohjaajilla. Työpaikkaohjaukseen liittyvää tietoa löytyy internetistä paljon ja olisi hyvä, että tieto löytyisi yhdestä paikasta. Tiedon kiteyttäminen selkokieliseksi todettiin tärkeäksi. Tiedon jakaminen ja vertaisarviointi koettiin myös tärkeäksi.

”Materiaali ois käytössä myös työpaikkaohjaajilla ja arvioijilla, niin ois helppo tarkistaa se tieto. Sen että sä pystyt uudestaan ja uudestaan tarkistamaan sen tiedon, että oliko se näin. Joo tää pitää paikkansa ja sit, jos tulee siellä esimerkiksi niissä ohjaustilanteissa ja muissa tulee semmosia asioita, jotka on sitä meidän terminologiaa, niin huomataan, ahaa se on tämä.” (V1)

”Näin nimenomaan selkokielellä, että aikuiset ymmärtäis mistä on kysymys, koska moni aikuinen tällä hetkellä on käynyt peruskoulun ja jopa kansakoulun käyneitäkin on vielä.” (V4)

"Pitäs olla joku semmoinen paikka josta löytyis se tieto, vaikka joku yhteinen Facebook ryhmä. Facebookissa keskustellen ja jakaen sitä tietoa ja vertaisarviointia." (V5)

"Ehkä se, että etukäteen jo käytäis läpi perustiedot, termit jne... ja se että työpaikkaohjaajat ois siinä mielessä samalla viivalla sitten. Ett kaikille olis nämä perusjutut selvillä jo, se että mihin tosiaan kiinnittää huomion." (V6)

Ajan säästämisen lisäksi kustannusten säästäminen koettiin myös mahdollisuutena ja jonkin verran vaikuttavana asiana työpaikkaohjauskoulutukselle. Välimatkojen pituuksilla koettiin olevan vaikutusta sosiaalisen median käytössä. Myös ryhmään kuulumisen tunne ja oman itsensä kehittäminen koettiin mahdollisuuksina. Toisaalta vuorovaikutuksen lisääntyminen ryhmän sisällä nähtiin mahdollisuutena.

"Ajan säästäminen on yks iso tekijä." (V1)

"Nimenomaan se on ajankäyttöasia ja toinen mikä on niin se on kustannusasia. Säästetään valtavasti rahaa, kun ei lähetä matkustamaan." (V4)

"Vaikuttaa. Jos miettii, että voi käyttää somea. Jos ajatellaan sitä, kuinka paljon enemmän voi saada vuorovaikutusta, että saa koko ryhmältä viestiä, opettajalta viestiä, kun se että sinä laitat pelkästään sähköpostia, tietenkin jos soittaa niin siitä saa informaatiota. Tavallaan somessa saa koko ryhmältä sitä kommenttia." (V5)

4.3 Työpaikkaohjaajakoulutusten nykyiset järjestämistavat ja muodot

Teemassa nousivat esiin työpaikkaohjaajakoulutuksen nykyiset järjestämistavat ja muodot. Työpaikkaohjaajakoulutuksen nykyiset järjestämistavat riippuivat hyvin pitkälle alasta. Haastattelemani henkilöt olivat lähinnä palvelu-aloilla toimivia henkilöitä. Työpaikkaohjaajakoulutuksia on järjestetty aiemmin useita. Koulutukset järjestetään kemijärveläisille 2-3 illan pituisina koulutuksina. Hiusalalla muille paikkakunnille viedään päivitetty materiaalipaketti fyysisesti kansioissa, jotka otetaan mukaan viimeistään työpaikoille mentäessä ja annetaan työpaikkaohjaajille luettavaksi. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla koulutuksia järjestetään usein myös muilla paikkakunnilla, Sallassa viimeisin. Syksyllä koulutuksia on tulossa lisää. Nuorten ja aikuisten työpaikkaohjaajakoulutukset järjestetään eri päivinä.

”Mä tiedän yhden ryhmän hiusalalla nuorten puolella, joka tekee tosi paljon työpaikkaohjaajakoulutusta samalla, kun ne käy ohjaamassa opiskelijoita ja, ne on laatinut semmosen oman kansion, ja siinä on ne tärkeimmät tiedot. Sit se kansio on siellä yrityksessä, kun seuraavan kerran mennään, käydään taas läpi, jotka on kauempana. Kemijärveläisille on järjestetty sitte kaks kolme iltaa aina, jotka haluavat tulla työpaikkaohjaajiksi, ja käydään se sama kansio läpi. Tuolla kauempana sit sinne viedään se kansio ja päivitetään jatkuvasti sitä kansiota. Sotepuoli on tehnyt työpaikkaohjaajakoulutuksia viime syksynä 35 henkilölle” (V1)

Haastateltavat hakivat työpaikkaohjaukseen tai työpaikkaohjaajakoulutukseen materiaaleja sosiaalisesta mediasta tai Internetistä. Osa haki tietoa Internetistä. Kaksi haastateltavaa oli tehnyt materiaaleja työpaikkaohjaukseen. Aiemmin tehty materiaali Optimaan oli yhden opintoviikon mittaisesta arviointikoulutuksesta. Arviointi on osa työpaikkaohjauskoulutusta.

”Me ollaan tehty se työpaikkaohjaajan materiaali tuonne Optimaan 5-6 vuotta sitten. Se oli se Näyttävä hanke. Siellä oli kolmekymmentä koulutuksen järjestäjää. Meidän tehtävä tässä Pohjois-Suomessa Kuusamo, me, ja sitten tuo tuo Oulun tää PSK. Meidän tehtävä oli tää työpaikkaohjaajajuttu siinä. Niin silloin tuli sitä, että mitä muualla oli tehty verkkoon, mut eihän se tää some ollu silloin vielä.” (V1)

”Olen tehnyt materiaaleja. Sen Slidesharen 4 minuutin perehdytys. Siinä on valmiiksi materiaali, minkä voi lähettää vaikka etukäteen arviointikoulutukseen osallistujille.” (V5)

Kritiikkiä haastateltavilta tuli nykyisten tutkintosuoritusten arvioimisesta ja soveltamisesta. Koettiin ettei arviointia osaa kunnolla yrittäjät eikä aina kouluttajatkaan. Nähtiin, että tutkinnon suorittajalla on oikeus saada tasa-arvoista arviointia, johon työpaikkaohjaajakoulutus osaltaan kouluttaa. Tällä hetkellä käytettävät työssäoppimiseen liittyvät lomakkeet koki eräs haastateltavista hankalaksi käytössä. Hän ehdotti lomakkeiden pikaista päivittämistä.

”Se että opiskelijalla on oikeus saada kanssa tasa-arvoista arviointia eikä sitä semmosta jotenki about tälleen tää meni ja joka ei oo realistista ollenkaan. Eli kaikkien työpaikkaohjaajien ja arvioijien pitäis käydä jotenki läpi se. Koska kyllä opettajillekin se arviointi on yks niitä vaikeimpia asioita miten on. Se ei oo arvostelua vaan se on arviointia.” (V1)

”Sitä soveltamista ja sitä arvioimista, niin sitä ne ei ne yrittäjät ossaa. Minä olen toistakymmentä vuotta kulkenut selvittämässä niitä arvioinnin kriteereitä, niin kyllä minä aina välissä niinku kirvaan alimpaan, että voi hyvän tähän noita. Käyn selittämässä että no mitä se tämä tarkoittaa ja mitä se tämä tarkoittaa. Siis näyttöhän teettää enemmän siellä työpaikalla. Niin siinä ku puhut ku Runeberg, ensin ne perehdytät siellä. Siinä tulee liikaa asiaa, niin olis joku jossa se asia olis, ne perusteet

olis jo etukäteen. Yksi mikä helpottais kans tätä byrokratiaa olis lomakkeiden uudistaminen. Yrittäjät on semmosia, että ne lukkee hirviän tarkkaan kaikki. Kun minäkin olen laittanut sen blogin, niin oon kirjoittanut sinne, että äläkää nyt sanasta sanaan lukeko kaikkia. Jotakin ohjeistusta aina olen laittanut, että tämä koskee tätä ja tämä ja tämä koskee tuota.” (V5)

Eräs haastateltava kertoi, että ymmärryksen lisääminen aikuisten näyttötutkintoasiassa on tärkeää, koska näyttötutkinnon suorittaminen on vielä osalle aikuisista outo asia. Työssäoppimisen kautta kohti tutkintoa tie on paras tie, jolloin työssäoppimista painotetaan nykyistä enemmän, myös opiskelun monimuotoisuutta painotettiin.

”Koska se että opiskelijalla on oikeus saada kans tasa-arvoista arviointia eikä sitä semmoista jotenki about tälleen tää meni ja joka ei oo niinku realistista ollenkaan. Eli kaikkien työpaikaohjaajien ja arvioijien pitäis käydä jotenki läpi se. Koska kyllä opettajillekin se arviointi on yks niitä vaikeimpia asioita.” (V1)

”Tällä hetkellä nimenomaan aikuisopiskelussa tämä näyttötutkintoasia on monelle vielä outo asia. Ehkä kuitenkin tänä päivänä vielä on liian paljon sitä läsnä olevaa opetusta. Enemmän ehkä voitais sitä monimuotoa ja sitä työssäoppimista painottaa. Työssäoppimisen kautta mentäisiin kohti tutkintoa.” (V4)

Hyvät uudet videoneuvotteluvälineet olisi saatava oppilaitokseen, koska jatkossa niitä tarvitaan mm. opiskelijavalinnoissa ja haastatteluissa. Etäopetus ja monimuotoisuus lisääntyvät koulutuksissa sosiaalisen median hyödyntämisen myötä. Eräs haastateltavista koki, että on kunnia-asia, kun osataan opiskella monimuotoisesti. Kysyttäessä haastateltavilta haluaisivatko he itse osallistua mieluummin lähiopetukseen vai etäopetukseen työpaikkaohjaajakoulutuksessa tutkimustuloksista ilmeni, että yleisimmin haluttiin suorittaa koulutus lähiopetusta ja etäopetusta vuorotellen.

”Kyllähän tää monimuotoisesti opiskelu niin se miten sitä sanois, ei muotia mutta se on niinku kiinnostavampi.” (V1)

”Itse pidän paljon etäopiskelusta. Enemmän koulutusta pitäis suunnata etäopetuksen puolelle. Perusmateriaalit sosiaaliseen mediaan, josta opiskelijat vois materiaalin lukea milloin vain ja missä vain.” (V2)

”Pitäis olla sitä lähipäivääkin, että ihmiset näkisivät toisensa.” (V5)

”Mieluusti kotoo käsin. Mun mielestä rasite on se, että jos joutuu esim. kuukausittain lähteen päiväksi tai viikoksi jonnekin. Mulle sopii se etä.” (V6)

Sosiaalista mediaa hyödynnettiin näyttötutkintokoulutuksissa jonkin verran jo nykyisin. Sosiaali- ja terveysalalla kouluttajat käyttävät Skypeä ohjauskeskusteluissa. Blogeja käytetään apuna tutkintoon valmistavan koulutuksen läpiviemisessä useilla eri tavoilla. Blogeissa pidettiin mm. työssäoppimisen päiväkirjaa. Topblogi oli suljettu ryhmä, josta löytyi mm. kaikki lomakkeet, opiskelijoiden blogit ja vierihoitoblogi sekä tehtäviä työssäoppimisesta, oppimispäiväkirjaohjeet, netiketti, ohjeet miten työssäoppimassa menetellään ja yleisimmin kysytyt kysymykset matkailualalle. Työpaikkaohjaajia oli pyydetty mukaan blogien käyttäjiksi opiskelijoiden kanssa. Facebookia käytettiin opetuksessa vähän kaikessa mm. materiaalien ja tehtävien tallennuspaikkana, ja tiedottamisvälineenä. Työssäoppimisen yhteenveto ja esittelyt työssäoppimispaikoista vietiin Facebookiin. Googlen dokumentteihin ts. Google Driveen oli lisätty linkkejä ja tehtäviä, videonpätkiä ja muuta materiaalia oman alan ympärillä pysyen. Googlen kalenteria käytettiin aikataulujen laadinnassa. Yhteisöllisyyttä pidettiin tärkeänä. Eräs haastateltavista vei kaikki koulutusmateriaalit sosiaaliseen mediaan. Hän piti tärkeänä sitä, että työpaikkaohjaajat saavat tulla mukaan blogin käyttäjiksi, jolloin voidaan käydä keskustelua mm. mahdollisista työssäoppimispaikoista ja työpaikoista opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kesken.

”Facebook sopii mulle kaikista parhaiten siviilielämässä. Opetuksessa on testikäytössä se Lastu Facebook ryhmä. Ja täältä mullon sitte linkit sitten Google Docsiin ja siellä on sitte noita tehtäviä. Eli sieltä löytyy videonpätkiä, tuota noin pintakäsittelyvideoita, liimausvideoita ja tällasia, missä oppilas voi ite käydä ne kattomassa tavallaan luennon ottaa kotona. Siellä kerrotaan mitä missäkin vaiheessa tapahtuu ja muistaakseni Asko-tehtaalta ne on ja lupa on saatu julkaisemiseen. Ite laitan linkkejä, jotka liittyy opiskeluun. En pelkästään minä neuvo, vaan kaveritkin neuvoo toisiaan.” (V2)

”Oikeestaan nyt kaikki materiaali mennee sosiaaliseen mediaan. Ja nyt mitä on käytetty sitä MAPA ryhmää, sitä mejän Facebook-ryhmää, niin mie olen ladannut kaikki tiedot sinne tehtävät, jutut, kaikki, ja opiskelijat tykkää. Täällä on kaikki opiskelijoiden blogit ja vierihoitoblogi. Täällä on artikkeleja, kategoriat, avainsanat ja kommentteja. Mie laitan aina tämmösen tehtävän, että kirjoittavat työssäoppimisesta. Ovat kirjoittaneet päiväkirjaa. Täällä on kaikki lomakkeet, oppimispäiväkirja ohjeet, netiketti, yleisimmin kysytyjä kysymyksiä. Työpaikkaohjaukseen on tämä sama info ja blogiohjeistus. Mie oon sanonu noille ohjaajille noilla jaksoilla, että te voitte tulla siihen mapa ryhmään. Opiskelijat on suosunut, että totta kai on hyvä, että siellä on työpaikan edustajaki. Siellä voi välittää tietoa ja työpaikkoja ja työssäoppimispaikoista.” (V5)

4.4 Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen koulutuksena sekä sosiaalisen median keinoin

Neljäs teema oli erittäin tärkeä työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisen kannalta. Tässä teemassa käydään läpi työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisen järjestämistavat, koulutusmateriaalin muoto ja sosiaalisen median käyttö koulutuksessa. Toivottiin, että työpaikkaohjaajilla ja työnantajilla olisi aikaa osallistua työpaikkaohjaajakoulutuksen ja työssäoppimisen kehittämiseen. Toivottiin myös, että tulevaisuudessa työpaikkaohjaajat osallistuisivat koulutukseen sankoin joukoin, koska koulutettuja työpaikkaohjaajia ei ole tarpeeksi. Jo tutkintotoimikuntien määräystenkin takia koulutuksen kehittäminen koettiin tarpeelliseksi. Eräs haastateltavista kertoi, että tutkintotoimikunnat haluaisivat, että kaikilla työpaikkaohjaajilla olisi läpikäytynä työpaikkaohjaajakoulutus. Kuitenkin työpaikkaohjaajien kiinnostus olla työpaikkaohjaajina on lisääntynyt ja moni haluaisi opiskella työpaikkaohjaajaksi. Katsottiin, että on hyvä asia nyt kun perustutkintojen arvioinnin kohteet ja kriteerit on nyt samat sekä nuorten, että aikuisten tutkinnoissa. Tästä seuraa se, että työpaikkaohjaajat ovat innostuneita osallistumaan sekä nuorten että aikuisten työpaikkaohjaukseen.

”Ja mitä enemmän mieltii sitä ja mitä enemmän tutkintotoimikunnat vaatii jatkossa, että kaikilla pitää olla nää koulutukset käytynä.” (V1)

”Työpaikkaohjaajat ja työnantajat on saatava mukaan koulutuksen kehittämiseen.” (V2)

”Yritykset, jossa nämä ovat työharjoittelussa, niin siellähän se tilanne on se, että ei ole koulutettuja työpaikkaohjaajia. Heille varmasti, ja miksei joillekin oppilaitosten edustajillekin tää on tarpeellinen.” (V4)

Haastateltavat kokivat, että on tärkeää kehittää työpaikkaohjaajakoulutusta, kun näyttötutkinto on tullut jäädäkseen aikuiskoulutukseen. Myös uusitun koulutuspaketin valmiiksi tekemistä pidettiin tärkeänä asiana, koska tulevaisuudessa kaikkien tulevien työpaikkaohjaajien ja arvioijien on käytävä se läpi.

”Mä pidän hirveen tärkeänä että sä teet tätä juttua ja viet eteenpäin. (V1)

”Tämä on tärkeä paikka varsinkin kun tää näyttötutkinto on nyt tullut jäädäkseen lopullisesti. On tärkeää kehittää ja saada se kuntoon.” (V4)

Näyttötutkintoihin on tulossa mukaan myös sosiaalisen median keinot jo lähitulevaisuudessa, ainakin puualalle. Työvoimapolitiittisissa koulutuksissa kursien kummeille on löydyttävä joku tila esim. verkko-oppimisympäristössä, jonne he voivat lisätä materiaaleja. Myös keskustelut esim. tutkinnon suorittajan kanssa tehdään sitä kautta.

”Tässä pari viikkoa sitte tuolla etelässä yks kokous, jonne olis pitäny päästä mukaan. Siellä käytiin läpi sitä, miten sosiaalista mediaa tulevaisuudessa käytettäisiin näyttötutkintokoulutuksissa, kun se on tulos sinne. Työpaikkaohjaajakoulutus kannattaa ehdottomasti viedä sosiaaliseen mediaan. Ensi kevään aikana pitää jokaiselle kurssin kummille olla joku tila tuolla jossain verkko-oppimisympäristössä esim. Optimassa, ja tunnukset niihin. Kun kurssin kummit vastaavat siellä oppilaitten kysymyksiin ja laittavat oman materiaalinsa sinne. Etelässä pi-lottiryhmillä se on jo niin.” (V2)

Erilaisia uusia koulutuksen järjestämistapoja ja muotoja tuli haastatteluista esiin melkein yhtä monta, kuin oli haastateltavaakin. Työpaikkaohjaajakoulutuksen lähituntien määrä ja koulutuksen sisältö kahden haastateltavan mukaan voisivat olla esimerkiksi taulukko 5 mukaisia.

Taulukko 5. Vaihtoehtoiset työpaikkaohjaajakoulutussisällöt

1 vaihtoehto, V5	2 vaihtoehto, V1
1 lähipäivä	useana eri päivänä 3 * 3 tuntia
<ul style="list-style-type: none"> - etukäteen lähetetty 4 minuutin perehdytys + tehtävä - tarvittavat perustiedot - tarvittavien lomakkeiden sijainti - sosiaalisen median tunnusten tekeminen ja sosiaalisen median palveluiden käyttökoulutus - kaikki tutkinnon perusteiden arviointikohteiden ja kriteerien läpikäynti + kehittämistehtävän anto (ongelma/ongelmanratkaisutehtävä) - esimerkit arviointitilanteista 	<p>1 kerta 3 tuntia</p> <ul style="list-style-type: none"> - mitä näyttötutkinto tarkoittaa - perusasiaa työpaikkaohjauksesta - sosiaalisen median keinot ja tunnukset - kehittämistehtävän anto
	<p>2 kerta 3 tuntia</p> <ul style="list-style-type: none"> - oman alan tutkinnon perusteet / ammattiasiat - mitä tutkintotilaisuus tarkoittaa - kehittämistehtävän anto
	<p>3 kerta 3 tuntia</p> <ul style="list-style-type: none"> - arviointi - loppukoonti ja todistukset

Kuten taulukosta 5 selviää, toteutustavat voivat olla erilaisia. Muitakin neuvoja järjestää työpaikkaohjaajakoulutus saatiin.

”Kyllä mä luulen, että kuitenkin pitäis osaksi olla lähiopetuksessaki. Ainakin sen verran että opetettais perusasiat työpaikkaohjauksesta ja ne oman alan asiat. Ajattelisin näin, että muutaman tunnin verran perusasioita ja muutaman tunnin ajan oman alan tutkinnon perusteita. Joo ja lopuksi varmaan todistukset olis hyvä antaa naamatusten.” (V2)

”Valtaosa osallistujista on työssäolevia ihmisiä. Uskoisin, että osalla on vähän vaikeampi irrottautua. Siinä mielessä kaikki tekniikka mitä on olemassa, kannattaa hyödyntää. Mutta olen sen verran vanhan kansan ihminen, että tärkeimmät asiat olisi hyvä tarkastella siellä lähellä, eliikkä olis ne asiantuntevat kouluttajat.” (V4)

Taulukossa 5 olevan kehittämistehtävän yksi haastateltavista totesi voivan olla esim. sellainen, että tutkinnon perusteiden arvioinnin kriteerit sovellettaisiin työpaikkaohjaajien työpaikalle soveltuvaksi.

”Matkailupuolella vois olla vaikka joku ongelma tai joku ongelmanratkaisu tai joku muu juttu. Joku keskustelu ja sitte tietenkin kun on erilaisia toimijoita. Että se ois muutakin, kun että luetaan niitä materiaaleja. Miten näitä kriteerejä vois soveltaa tähän mejän työpaikkaan. Eikö voisi ajatella, että ne työpaikkaohjaajat, jotka tulee arviointi koulutukseen, voisivat miettiä tällaisia. Kun ne opiskelijat tulee hattu käessä niitten tykö ja alakaa keskustelemaan, että kun minun pittää tehdä se näyttökin siihen, tai tavallaan se tutkintotilaisuus. Jos se lävätettä se opsi, ne kriteerit lävätettä nokan alle ja alettas miettimään, että millaisia työtehtäviä on siinä näytössä. Silloin siitä tulis käytännön läheinen ja kun meillä on erilasia yrityksiä, moottorikelkkasafaria, majoitustoimintaa, voi olla respahommaa, matkailualalla on hirveesti sovellettavaa. Annettas tehtäväksi vaikka matkailualan arvioijakoulutuksessa kaikilla vähän erilaisia juttuja, kuitenkin kriteerit on ympäripyöreät. Ne vois miettiä mitä on nämä käytännön tehtävät. (V5)

Koulutusmateriaalin olisi oltava yleissoveltuva alalle kuin alalle. Haastateltavat kokivat, että koulutuksen täytyy sisältää muitakin kuin materiaalien lukua ja tehtävien tekoa esim. keskustellen ja vertaisarvioiden. Haastateltavat totesivat myös, että luettavan materiaalin lisäksi, sosiaalisessa mediassa pitäisi olla yhteisöllisiä tehtäviä ja vuorovaikutusta. Osa haastateltavista koki myös, että materiaalin pitäisi olla yhdessä paikassa etukäteen saatavilla ja kaikkien osapuolien olisi tiedettävä että missä materiaali ja tiedotusasiat sijaitsevat, välittömästi työpaikkaohjaajakoulutuksen alussa. Eräs haastateltavista totesi, että materiaalin olisi hyvä olla myös mahdollisimman monessa eri muodossa sekä paperimuodossa, muistitikulla, että koulutuspakettina verkossa Opti-

massa laajempina pakettina ja käsikirjan tyyppinen suppeampi materiaali koulun kotisivuilla. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on seurata, että laajempi materiaali käydään ohjatessa läpi. Optimassa olevan materiaalin tulisi olla tulostettavissa. Koulutusmateriaali haluttiin viedä myös sosiaaliseen mediaan.

”Kyllä siihen verkko-oppimisympäristöön pitää liittää muutakin kun, pelkästään se, että se onnistuu verkossa tälleen olla ja miten se on tehty se matsku sinne. Kuitenkin, että periaatteessa että jos on tämän sisältojuttu mikä tulee nyt näitten uusien ohjeiden mukaan, niin mikä ei estä sitte sitä samaa laittamasta myös meillä johonki paperimuotoon. Ehkä se muistitikku ois siinä mielessä sillä tavalla parempi, että sitten muistitikun, kun tuota tulee uutta tietoa. Sit hei, että nyt on uusi juttu, että laitetaanpas tämä juttu muistitikulle. Syntyisikö tästä samalla semmoinen koulutuspaketti joka ois siellä verkossa, ja sit siitä samasta tämmöinen pieni käsikirjan tyyppinen joka ois meidän kotisivuilla tai jossaki.” (V1)

”Perusmateriaalit sosiaaliseen mediaan, josta opiskelijat vois materiaalin lukea milloin vain ja missä vain.” (V2)

”Yhessä paikassa olis kaikki materiaali.” (V5)

”Oisko se sitten niin, että jos somee käyttää, niin se aineisto ois sekä että. Opiskelija, kouluttaja, ohjaaja, muu olisi yhdestä paikasta löydettävissä. Varmaan linkitykset oppilaitoksen kautta. Toisaalta sitte taas jos opiskelu, tuommoiset arvioitavat tehtävät, eli kommentit ja muut, niin nehan ois sitte tavallaan kahden tai kolmen keskisiä, että niihin ei pääsyä muilla. Tiedottamiset vois tapahtua somessa.” (V6)

Eräs tutkimuksen kannalta tärkeä kysymys oli se, että jos Itä-Lapin ammatitopistossa tehtäisiin työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyvä materiaali, hyödynnettäisiinkö sitä. Tutkimustulosten pohjalta ja positiivisena huomiona voidaan todeta, että varsinkin selkokielineen materiaali löytäisi varmasti lukijansa ja sitä ehdottomasti käytettäisiin. Yksi haastateltavista käyttäisi, jos asiakas sitä tarvitsisi.

”Joo kyllä, mun mielestä, materiaali on meillä ja sitt se ois myös käytössä näillä työpaikkaohjaajilla ja arvioijilla se materiaali siellä, niin se ois helppo tarkistaa se tieto. Meidän tehtävänä ois kiteyttää se tärkein tieto.” (V1)

”Kattosin varmasti. Siitois varmaan apua ohjaajillekin. No se olis kaikki ne työssäoppimiseen liittyvät ne tiedot ja kaikki nämä mitä siihen kuuluu. Ja mitä vaikka ohjaajankin olisi hyvä tietää.” (V3)

”Ainakin tällä hetkellä, niin ei ehkä sellaista tarvetta olisi. Tietysti jos joku asiakas tulee joka olisi siitä kiinnostunut, niin silloinhan sitä lähtisi hakemaan että mitä sieltä löytyy.” (V4)

”Todennäköisesti. Ehkä se, että etukäteen jo käytäis läpi nämä ja se että työpaikkaohjaajat olis siinä mielessä samalla viivalla sitten, ett kaikille olis nämä perusjutut selvillä jo, se että mihin tosiaan kiinnittää huomion.” (V6)

Työpaikkaohjaajakoulutusta haluttiin kehittää monella eri tavalla, myös sosiaalisen median keinoin. Eräs haastateltavista totesi, että matkailualan toimijat ovat toivoneet työpaikkaohjaajakoulutuksen olevan verkossa.

”Nuo ohjaajathan toivoivat sitä, että se olis verkossa se koulutus. Sieltä tuli useastakin. Se tuli ihan matkailualan toimijoilta, ettei heillä oo aikaa tulla istumaan.” (V5)

Sosiaalisen median käyttöä koulutuksissa kannatettiin, kunhan se on järkevää ja helposti saatavilla. Osa haastateltavista totesi, että sosiaalisen median käyttö tulee lisääntymään lähitulevaisuudessa.

”Et se pitää olla järkevää se verkko-oppiminen. Se pitää olla järkevää se somen käyttö. (V1)

”Tulevaisuudessa ennen kaikkea hyvinkin on tärkeä. Kun opiskelumuodot muuttuu, niin tämä on yks semmoinen kehittämisen paikka.” (V4)

Tärkeää oli tietää myös se, mitä sosiaalisen median palveluita haastateltavat käyttäisivät uudistetussa työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Vastausten pohjalta työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali on tarkoitus viedä juuri näihin palveluihin. Haastateltavat eivät päässeet oikein yksimielisyyteen tästä asiasta. Se johtui varmasti osaksi siitä, että kaikki halusivat hyödyntää niitä palveluita joita jo osasivat käyttää hyvin. Yhteisöpalvelu Facebookia haluttiin käyttää suljettuna ryhmänä tiedottamiseen, keskusteluihin, materiaalien tallentamiseen, tehtäviin, vertaisarviointiin, ohjauskeskustelujen pohjustukseen, työssäoppimisen yhteenvetoon ja tiedostojen latauspaikkana. Verkko-oppimisympäristö Optima tai Moodlea pidettiin myös hyvänä laajojen materiaalien tallennuspaikkana. Bloggeja haluttiin käyttää työssäoppimisen päiväkirjoina, lomakkeiden tallennuspaikkoina ja linkkien levittämisaikana. Koulun kotisivuille haluttiin avoin, lyhyt käsikirjatyypinen koulutusmateriaalipaketti. Googlen palveluja, verkon toimisto-ohjelmistoja ja tallennuspalveluja Google Docsia/Drivea haluttiin käyttää tiedon kirjoittamiseen, tiedostojen tallentamisessa, tehtävien lataus- ja palautuspaikkana ja Googlen kalenteria aikataulujen sopimisaikana. Wikiä haluttiin käyttää yleensä aikuiskoulutuksen kehittämisessä, jol-

loin pystyttäisiin osallistuttamaan esim. työpaikkaohjaajat ja työnantajat mukaan kehittämiseen. Pikaviestinohjelma Skypeä käytettäisiin etänä käytävissä ohjauskeskusteluissa ja palavereissa. Työpaikkaohjaajakoulutus voitaisiin järjestää osaksi pienryhmittäin ja aloittain esim. Skypen kautta. Lisäksi puhuttiin videoneuvottelupalveluiden, iLincin tai muun vastaavan palvelun käytöstä etäluennoissa. Mikroblogi Twitteriä haluttiin käyttää työssäoppimiskoulutuksen tiedonhakuun ja yhteisen uuden tiedon tuottamiseen, jolloin ryhmädynamiikka lisääntyisi. Myös videoiden säilytyspalvelu Youtubea ja esitysgrafiikan jakopalvelu SlideSharea haluttiin hyödyntää tai jo käytettiin.

*”Käyttäisin ainakin Facebookia ja Google docseja, niitä käytän muutenkin opetuksessa. Mulla on se Lastu ryhmä Facebookissa ja tehtävät yms. Googlen palveluissa. Tallentaisin nuo tiedostot joko Google Driveen tai Dropboxiin tai muihin samantyyppisiin paikkoihin. Skypeä käyttäisin ohjauskeskusteluissa ja muissa palavereissa, joissa osa porukasta on kauempana. Blogit koulutuksessa päiväkirjoina on ihan ok.”
Myös Youtuben käyttö on suotavaa, jos on videoinut oman alan töitä.
(V2)*

Niin se että, tavallaan jos ajattelee työpaikkaohjaajakoulutusta niin oisko se sitte Facebookin kautta. Siellä keskustelut ja materiaalit sinne. Samoten se blogi, että jos jostakin se pittää saada, teidän saada yhestä paikasta eikä ruttusista papereista näin aukasta. Tai sitte Google+, mutta Google+ ei ehkä ole niin arkipäiväistynyt käytössä. Ohjauskeskusteluja voi pohjustaa jo siellä Facebookissa, ja sitte naamatusten siten se arviointi. Aika paljossa käyttäisin Wikiä. Kun ajatellaan meidän oppilaitosta. Kun lähetään aikuiskoulutusta kehittämään, niin se wiki olis tosi hyvä osallistaja” (V5)

Toivomuksena oli myös, että ensimmäinen työpaikkaohjaajakoulutus sosiaalista mediaa hyödyntäen toteutettaisiin vuonna 2014.

”Ottais näistä meidän naapurikunnista tämmösen tuota vaikka sote-alan pilottiryhmän. Ensimmäisenä toteuttas tämmösen pilottiryhmän ja jolleki opettajalle varattas tuolta ens vuoden suunnitelmiin tämmönen paketti.” (V1)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimuksen kannalta tärkeimmät teemat olivat työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen koulutuksena sekä sosiaalisen median keinoin uudistetussa työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Nämä teemat vastasivat tutkimuksen pääkysymyksiin. Kaiken kaikkiaan näistä tutkimustuloksista saatiin tulokset kahteen pääkysymykseen eli miten sosiaalista mediaa voisi hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksissa ja miten koulutus kannattaa järjestää.

Työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen on kiinnitettävä erittäin suurta huomiota, jotta kaikilla olisi samanarvoinen kohtelu työssäoppimistilanteissa. Jotta nämä asiat saataisiin kuntoon, on työpaikkaohjauskoulutusta ja erilaisia koulutusvaihtoehtoja kehitettävä. Materiaalin ja sääntöjen on oltava selkeitä ja niihin on pystyttävä palaamaan myöhemmin. Työpaikkaohjaajakoulutusta on lisättävä nykyisestään, heitä ei ole vielä tarpeeksi laadullisen työssäoppimisen varmistamiseksi. Kaikkien, jotka näyttötutkinnon ympärillä työskentelevät, on löydettävä oma roolinsa siinä.

Työpaikkaohjaajakoulutus on vietävä sosiaaliseen mediaan, mm. kustannussäästöjen ja ajan säästön vuoksi. Tiedon saatavuus yhdestä paikasta, tiedonhaun helppous, materiaalin selkokieliyys, materiaalin saaminen etukäteen, dialogisuus ja vertaisarviointi ovat mahdollisuuksia sosiaalista mediaa hyödynnettäessä, kun palvelut osataan rakentaa oikein.

Tietoteknisten taitojen hankinta on tärkeää myös sosiaalisen median käytön kannalta. Motivaation puute, resurssien puute, tiedonhaun vaikeus ja osamattomuus voivat johtaa siihen, ettei sosiaalista mediaa hyödynnetä toivotulla tavalla. Verkko-oppiminen ei sovi kaikille. Opiskelijaa pitää ohjata ja erilaisia herätteitä on oltava verkossa. Verkossa täytyy käydä dialogia toisten kanssa, jotta opiskelusta saadaan mielekästä. Myös verkossa kirjoittamisen taitoja, mediataitoja on lisättävä yhteisymmärryksen lisäämiseksi. Sosiaalista mediaa hyödynnettäessä on huomioitava tietoturva ja ymmärrettävä, että

kaikki tieto mitä Internetiin kirjoitetaan myös jää sinne. Yksityisyyden voi menettää Internetissä vain kerran.

Nykyisin työpaikkaohjaajakoulutusta järjestetään jokin verran myös työssäoppimisohjauksen ohessa. Työpaikkaohjaajakoulutusten tarve on suuri. Koulutushalukkuutta hieman lisää se, että perustutkintojen arvioinnin kohteet ja kriteerit ovat nykyään samat sekä nuorten että aikuisten tutkintotavoitteisessa koulutuksissa. Innostus työpaikkaohjaajakoulutuksen läpikäymistä kohtaan kasvaa kasvamistaan. Arvioinnin tekeminen tutkintotilaisuudesta voi olla vaikeaa, jollei asianmukaista koulutusta ole käytynä. Osaava ohjaus koulutuksessa ja hyvä ajan tasalla oleva materiaali mahdollistavat parhaan opetuksen. Kritiikki lomakkeiden käytön hankaluudesta on ymmärrettävää. Kaikilla palvelualueilla ei ole tarvetta läpikäydä esim. vaarallisten aineiden luetteloita työssäoppimisen alussa. Itä-Lapin ammattiopiston työssäoppimislomakkeissa ne on määriteltynä joka alalla. Sosiaalisen median käyttö opetuksessa on lisääntymässä ja kehittymässä. Työpaikkaohjauskoulutuksessa ei vielä tällä hetkellä käytetä sosiaalista mediaa lainkaan. Oppilaitoksessa on koulutettu opettajia sosiaalisen median käyttäjiksi, mm. työssäoppimispäiväkirjat blogeilla toteutettuna on nykypäivää tutkinnon suorittajan työssäoppimisen aikana. Sosiaalisen median hyödyntäminen on tulossa myös näyttötutkintoihin.

Tulevaisuudessa työpaikkaohjaajat halutaan mukaan koulutusten kehittämiseen. Koulutus on saatava verkkoon. Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämistapoja on monia, tutkimustulosten mukaan esim. 3 tunnin lähiopetus 3 kertaa, tai yhden päivän kokonaisuus olisivat varteenotettavia vaihtoehtoja. Olennaista on myös sosiaalisen median mukaan tuleminen koulutuksiin.

Koulutusmateriaalin soveltuvuus joka alalle on tärkeää. Kaikilla on oltava tieto siitä missä materiaali sijaitsee ja mitä tiedotuskanavaa käytetään. Materiaali voi olla monessa eri muodossa. Valittiin sosiaalisen median palveluista mitkä tahansa, materiaalien lisäksi on oltava vuorovaikutustilanteita, tehtäviä ja erilaisia herätteitä.

Tutkimustulosten perusteella ensisijaisesti käytettäviä sosiaalisen median palveluja olivat:

- Facebook
- blogit
- Googlen Drive ja kalenteri
- Skype

Haastattelujen perusteella voidaan myös todeta, että tutkimusta ja työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämistä pidetään hyödyllisenä. Sosiaalista mediaa kannattaa ehdottomasti hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen Itä-Lapin ammattiopistossa.

5.2 Pohdinta

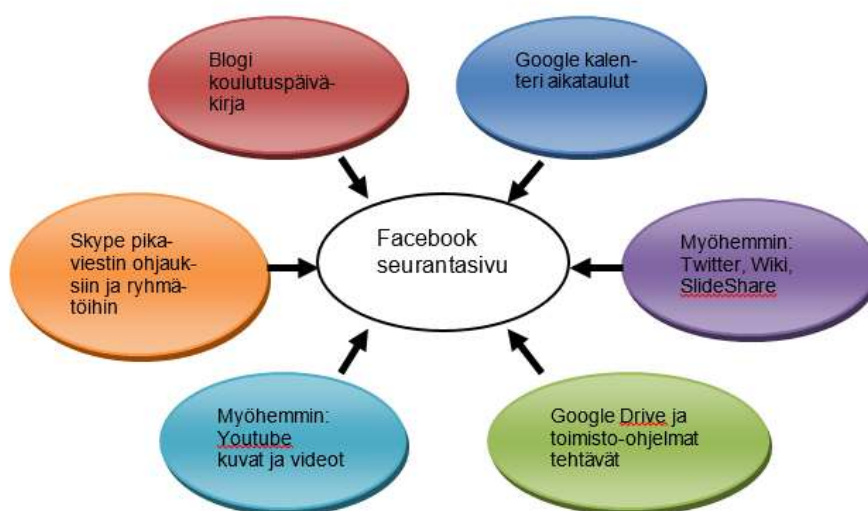
Sosiaalinen media on tulossa mukaan näyttötutkintoihin. Jo nyt esim. koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinnon näyttötutkinnon perusteissa on sosiaalisen median osaaminen yhtenä arviointikriteerinä viestinnässä. Kriteerissä sanotaan ”käyttää työssään joustavasti tietoa ja viestintäteknikkaa sekä hyödyntää työssään sosiaalista mediaa” (Opetushallitus 2010). Työpaikkaohjaus voi olla vaikeaa, ellei ohjaaja osaa käyttää tarvittavia palveluita. On siis korkea aika kehittää myös työpaikkaohjaajakoulutusta ja työpaikkaohjaajia sosiaalisen median käyttäjiksi. Työpaikkaohjaajakoulutusta on uudistettu vuonna 2012 (Opetushallitus 2012c). Myös työpaikkaohjaajakoulutuksen uudistetuissa perusteissa on useassa eri arviointikriteerissä nostettu esiin sosiaalisen median osaamisen tärkeys.

”Sosiaalisen median opetuskäytön linjausten tavoitteena on edistää sellaisten toimintatapojen muodostumista, jotka lupaavat kaikille oppijoille tasavertaiset mahdollisuudet oppia hyödyntämään sosiaalista mediaa osana mediataitoja ja edistää opiskelijoita ymmärtämään sosiaalisen median roolia yhteiskunnassa.” (Opetushallitus 2012b, 1-3.) Myös sosiaalisen median opetuskäytön linjausten tavoitteellisuus tukee työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämistä osaksi sosiaalisessa mediassa. Sosiaalisen median palvelujen hyödyntäminen työpaikkaohjaajakoulutuksissa lisäisi mediataitoja, tasavertaisuutta ja auttaisi ohjaajia ymmärtämään sosiaalisen median roolia yhteiskunnassa.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyvässä sosiaalisen median palveluiden hyödyntämisessä toteutetaan laadullisesti tiukkaa yhteisöllisyyttä. Siinä tärkeää on jaettu tavoitte, vastavuoroisuus ja lopputulokseen pääseminen, joka koetaan aidosti yhteisesti saavutetuksi. Kyseessä on formaali lyhytkestoinen yhteisöllisyys, koska koulutuksen kesto on niin lyhyt. (Impiö ym. 2012, 25.)

Tosiasia on myös se, että sosiaalista mediaa täytyy osata käyttää ennen kuin voi hyödyntää sosiaalisen median palveluita sujuvasti. Puolet haastateltavista käyttivät sosiaalista mediaa jo itseohjautuvasti ja näkivät sosiaalisen median osana koko yhteiskuntaa. Osa haastateltavista osasi käyttää yhtä tai kahta sosiaalisen median palvelua ja oli näin korkeintaan toisessa vaiheessa sosiaalisen median vaiheittaisessa käyttöönotossa opetusta ajatellessa. He olivat vielä hieman epävarmoja verkkoja ja sen avoimuutta kohtaan ja he tarvitsivat kannustusta (Impiö ym. 2012, 113). He tuottivat hieman omaa materiaalia verkossa, lähinnä kavereiden tai sukulaisten kesken.

Tähtimallissa toimintoja voitiin yhdistellä useista eri verkkopalveluista (Impiö ym. 2012, 20). Tutkimustulokset tässä tutkimuksessa osoittavat, että tähtimalli voitaisiin toteuttaa alla olevan kuvion mukaisesti.



Kuvio 10. Tähtimallin toteutus tässä tutkimuksessa

Sosiaalisen median palvelujen käyttöä näyttötutkinnoissa ja työssäoppimisessa on tutkittu aiemmin. Tämä tutkimus on eräällä tavalla jatkoa Itä-Lapin ammattiopistossa Kaisa Mansikan tekemälle ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimukselle sosiaalisen median sovellusten hyödyntäminen työssäoppimisen ohjaamisessa. Siinä Mansikka tutki, miten voitaisiin kehittää nuorten työssäoppimisen ohjauskäytänteitä työelämälähtöisemmäksi ja kokeilla sosiaalisen median palveluita ohjauksen ja organisaatioviestinnän parantamiseksi. Hän kuvasi kahdentoista matkailualan nuoren perustutkinto-opiskelijan sosiaalisen median kokeiluja työssäoppimisen näkökannalta. Kehittämistyön tuloksena Mansikka toteutti TOP-blogin (Mansikka 2012) ja jota hän käyttää edelleen työssään. Mansikka tutki sosiaalista mediaa opiskelijoiden työssäoppimisessa. Tässä tutkimuksessa tutkitaan sosiaalisen median hyödyntämismahdollisuuksia työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Mansikan tutkimuksesta selviää, mitä sosiaalisen median palveluja opiskelijat käyttävät Itä-Lapin ammattiopistossa. Tässä tutkimuksessa selvitetään se, mitä sosiaalisen median palveluita kannattaisi hyödyntää työpaikkaohjaajakoulutuksen aikana. Samoja työkaluja käytettäneen tulevaisuudessa myös työssäoppimisessa. Mansikka toteutti nuorten työssäoppimiseen liittyvän blogin ja käytti pilotissa hyödyksi myös muita sosiaalisen median sovelluksia. Tämän tutkimuksen perusteella tehtiin ammatillisten aikuiskoulutusten näyttötutkintoihin ja työpaikkaohjaajille tarkoitettu työpaikkaohjausmateriaali ja myöhemmin se viedään se sosiaaliseen mediaan.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa 3/11 Anne-Maria Korhonen esitti tuloksia tekemästään ”Wikiohjelmisto näyttötutkinnon suorittamisen tukena” tutkimuksesta. Tutkimuksessa kokeiltiin ilmaisia Wiki-ohjelmistoja apuna näyttötutkinnon suorittamisessa. Korhosen tutkimustyön tavoitteena oli saada tutkinnon suoritussuunnitelmien teko helpommaksi tutkinnon suorittajalle ja samalla helpottaa arviointiprosessia. Korhonen testasi ilmaisia wikiympäristöjä ja teki sinne näyttötutkinnon perusteiden mukaisia muokattavia lomakepohjia. Lomakepohjissa oli valmiina tutkinnon perusteet, arvioinnin kohteet ja kriteerit. Kaikki osapuolet näkivät lomakkeen kokonaisuutena, yhdessä paikassa. Työntekijällä ja työnantajalla ja oppilaitosarvioijalla oli oma sarakkeensa. Koko henkilökohtaistamista koskeva asiakirja oli tutkijan mukaan helppo toteuttaa Wikissä. Tiedon varastoinnin ja henkilön yksilöllisyy-

den suojaa ei avoimissa Wikiohjelmassa voitu taata ja käytettävyydessä oli parantamisen varaa. Tutkija löysi kaupalliset Wikit, jotka osoittautuivat käyttötarkoituksiin sopiviksi. Tutkijan yhdeksi toimenpidesuositukseksi nousi Opetushallituksen rooli sosiaalisen median hyödyntämisessä. Korhosen mukaan jokaisen organisaation pitäisi selvittää, miten sosiaalisen median palvelut palvelevat näyttötutkintojärjestelmissä. (Aaltonen–Ogbeide–Saastamoinen–Rainio–Vartiainen 2011, 180–185). Tässä tutkimuksessa selvitettiin, miten sosiaalisen median palvelut palvelevat työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisessä, mitä sosiaalisen median palveluja työpaikkaohjauskoulutuksessa halutaan käyttää ja miten työpaikkaohjaajakoulutus kannattaisi järjestää.

5.3 Työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalin uudistus

Työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalin uudistaminen kuului osana opinnäyte-työprosessia ja on täten tutkijan oma tuotos. Työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalin kehittämisessä hyödynnettiin vanhoja olemassa olevia materiaaleja, etsittiin internetistä ja tuotettiin omaa materiaalia uudistettuun työpaikkaohjaajakoulutukseen kolmen opintoviikon koulutukseen. Kyseinen materiaali tehtiin ensin Wordilla, koska ei vielä tiedetty, mitä sosiaalisen median palveluita halutaan käyttää. Tästä tehtiin eräänlainen kirjanen. Kirjasessa oli kolmen opintoviikon pituinen työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyvä perusmateriaali, jossa osaamisalueet oli eroteltu Opetushallituksen suositusten mukaan. Osaamisalueet olivat 1. työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelu 2. tutkinnon suorittajan ohjaaminen ja oppimisen arviointi ja 3. tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi. Lisäksi materiaaliin lisättiin tehtäviä osaamisalueittain. Materiaalin laadinnassa käytettiin aikaa ja mukana tarkasteltavana oli kaikki Itä-Lapin ammattiopistossa aiemmin tuotetut materiaalit aiheesta. Aiemmin tuotettua materiaalia tutkittiin ja materiaaleja päivitettiin, suuri osa teksteistä jäi kuitenkin käyttämättä mm. näyttötutkintoon liittyvän sanaston vanhanaikaisuuden vuoksi.

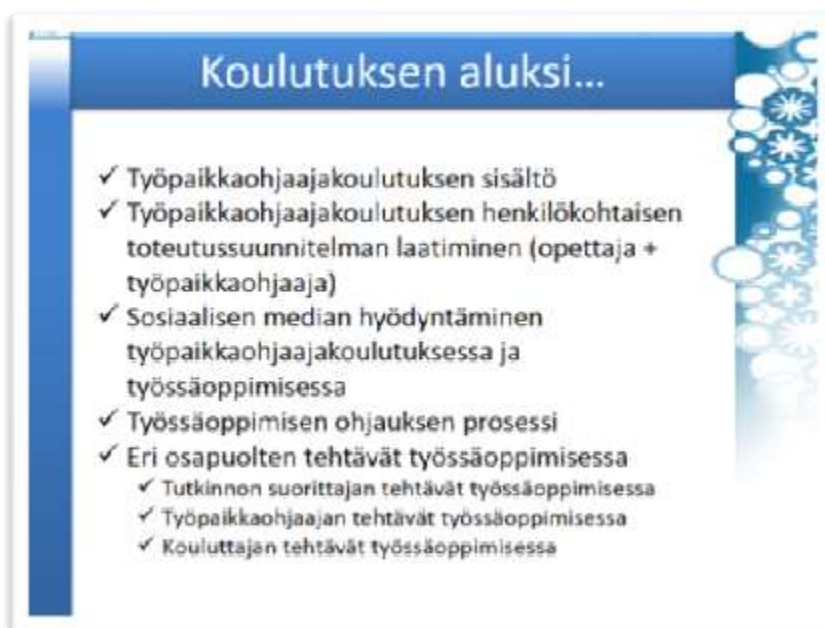
Tutkijan ehdotus on, että työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältömalli Itä-Lapin ammattiopistossa olisi alla olevien kuvioiden 11–16 mukainen vuonna 2014. Kuviossa 11 esitetään koko uudistetun koulutuksen pelkistetty sisältö, ei koulutusmateriaalia.



Kuvio 11. Työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältö

Kuviossa 11 kohdat 1–3 ovat koulutukseen liittyviä osaamisalueita. Eri osaamisalueet voidaan suorittaa missä järjestyksessä tahansa.

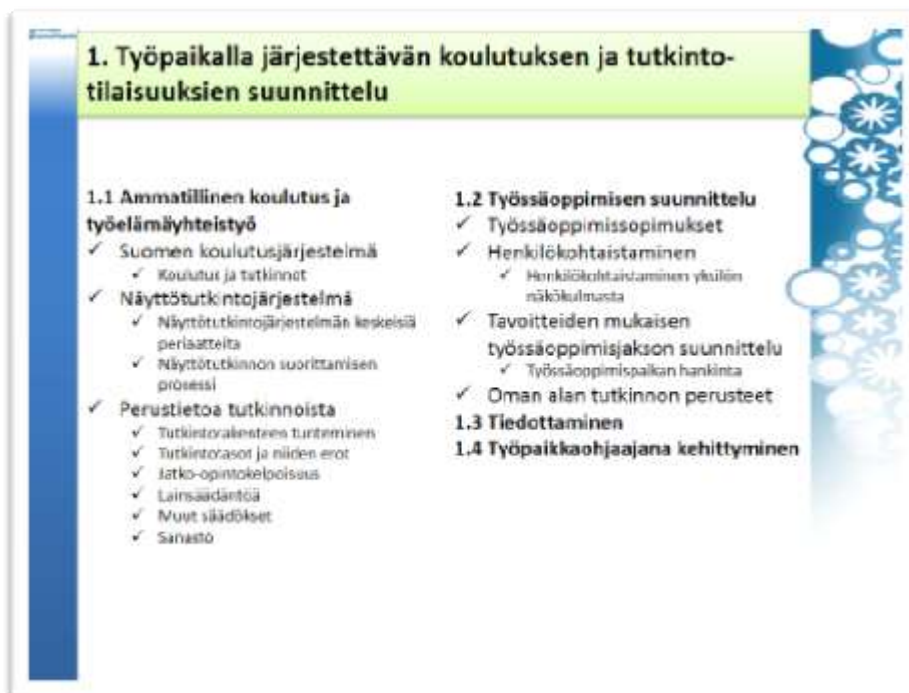
Kuviossa 12 on kerrottu, mitä toimintoja tehdään koulutuksen aluksi.



Kuvio 12. Työpaikkaohjaajakoulutuksen aluksi

Koulutuksen aluksi käydään läpi mm. koulutuksen sisältö ja laaditaan henkilökohtainen koulutuksen toteutussuunnitelma, sekä kerrotaan työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettävistä sosiaalisen median palveluista ja eri osapuolten tehtävistä työssäoppimisen prosessissa, kuten kuviossa 12 tulee esille.

Kuviossa 13 on esitetty sisältöä työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja tutkintotilaisuuden suunnitteluun liittyvään osaamisalueeseen.



Kuvio 13. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelu

Kuviossa 13 on kuvattu sisältöä ensimmäisestä osaamisalueesta mm. Suomen koulutusjärjestelmä, perustietoja tutkinnoista sekä ammatillisesta koulutuksesta ja näyttötutkintojärjestelmästä. Lisäksi on kuvattu työssäoppimisen suunnittelun dokumentit, avattu henkilökohtaistamisen teemaa ja työssäoppimisjakson suunnittelua. Tiedottaminen ja oman työn kehittäminen ovat tämän osaamisalueen viimeiset kohdat.

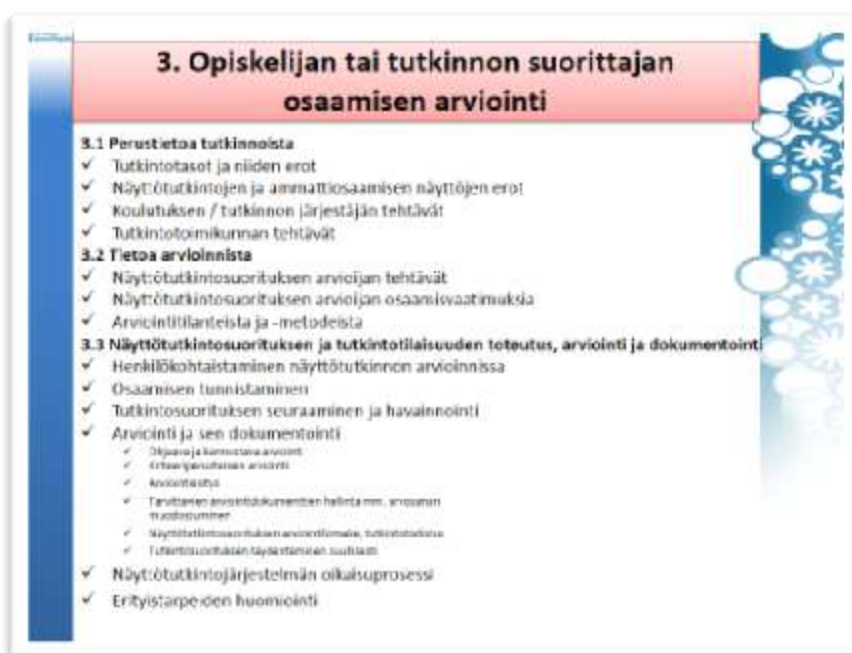
Kuviossa 14 on esitetty opiskelijan ohjaamiseen ja oppimisen arviointiin liittyvää osaamisaluetta.



Kuvio 14. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

Kuviossa 14 on kuvattu sisältöä toisesta osaamisalueesta, mm. tutkinnon suorittajan perehdyttämiseen ja ohjaukseen, oppimisen arviointiin tutkintojen perusteissa määriteltyjen arviointikriteerien mukaisesti ja tutkinnon suorittajan osaamisen arviointiin liittyviä sisältöjä.

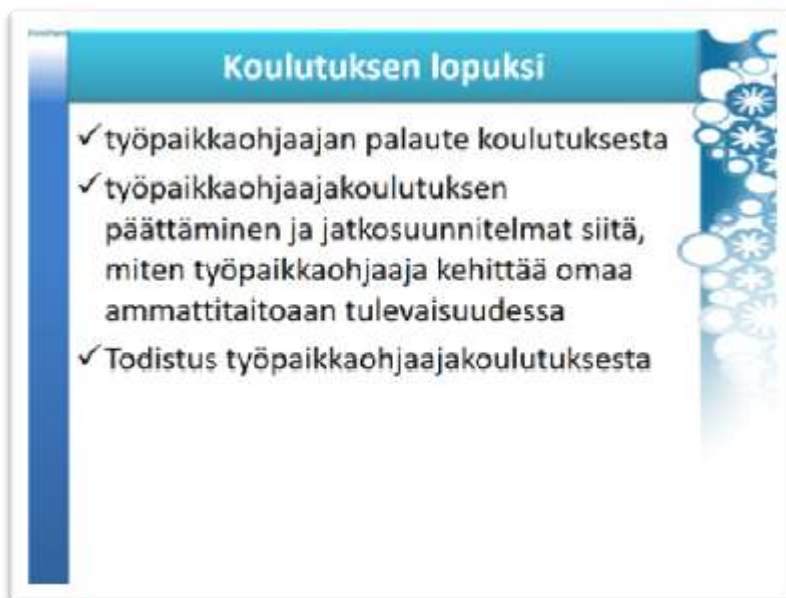
Kuviossa 15 on esitetty opiskelijan tai tutkinnon suorittajan osaamisen arviointiin liittyvä osaamisalue.



Kuvio 15. Tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi

Kuviossa 15 on kuvattu sisältöä kolmannesta osaamisalueesta, johon kuuluvat näyttötutkintosuoritukseen perehdyttäminen, näyttötutkintosuorituksen ja tutkintotilaisuuden toteutus, arviointi ja dokumentointi. Perustietoa arvioinnista on esitetty myös toisessa osaamisalueessa.

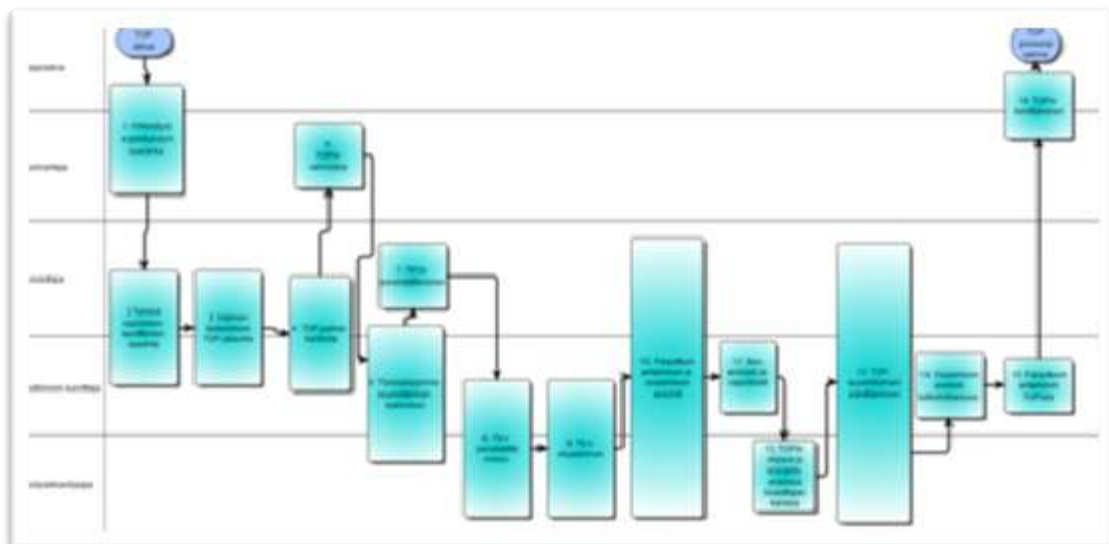
Kuviossa 16 esitetään, mitä koulutuksen päättyessä tapahtuu.



Kuvio 16. Koulutuksen lopuksi

Koulutuksen lopuksi tehdään palaute, jatkosuunnitelmat, saadaan todistus koulutuksesta ja lopuksi päätetään koulutus, kuten kuviossa 16 esitetään. Yllä olevassa koulutussisällössä ei ole huomioitu sitä, miten koulutus järjestetään ja missä muodossa koulutusmateriaali on.

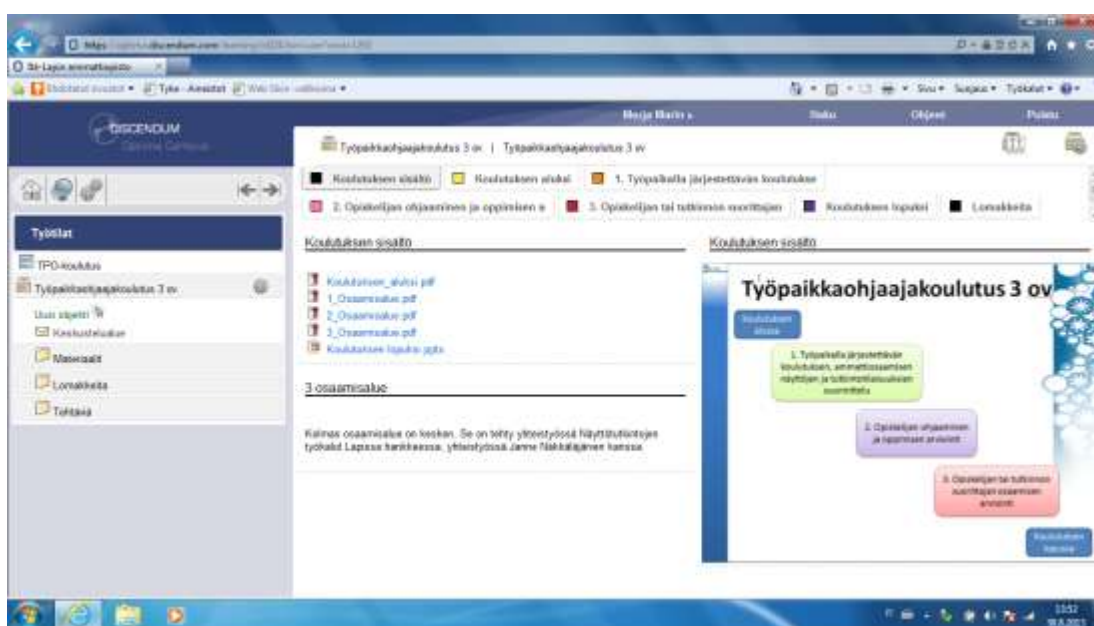
Työssäoppimisen koko prosessi Itä-Lapin ammattiopistossa on kuvattu ja tehtäviä selkeytetty IMS-toimintajärjestelmällä (IMS-toimintajärjestelmä 2013). Kuviossa 17 on kuvattu työssäoppimisen prosessi Itä-Lapin ammattiopistossa.



Kuvio 17. Työssäoppimisen prosessi kuvattuna IMS-toimintajärjestelmällä

Kuviossa 17 on kerrottu miten aikuisopiskelijoiden työssäoppimisen prosessi tapahtuu Itä-Lapin ammattiopistossa. Prosessin kuvaus oli osa kehittämistehtävää. Kuvaus on tallennettu IMS-toimintajärjestelmään.

Aiemmin mainittu työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali vietiin sen luomisvaiheessa verkko-oppimisympäristö Optimaan, jotta tekemisen etenemistä olisi helpompi seurata ja antaa kehittämisehdotuksia. Lisäksi Optimaan luotiin keskustelualue, tehtävien palautuslaatikot ja kaikki koulutuksessa tarvittavat lomakkeet ja osaamisalueiden materiaalit. Kuviossa 18 esitetään materiaalin luomisvaiheita.



Kuvio 18. Työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalin kehittäminen Optimassa

Kuviossa 18 esitetään työpaikkaohjaajamateriaalin tuottamisessa vaihteita Optimassa. Tuotettu työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali on viety Optimaan ja se on pilkottu yhden opintoviikon mittaisiksi palasiksi kolmen osaamisalueen mukaisesti. Osaamisalueet voidaan suorittaa missä järjestyksessä tahansa. Kaiken kaikkiaan saatiin aikaiseksi yli 40 sivun materiaali työpaikkaohjaajakoulutuksesta. Se on saatavilla Optimasta ja sosiaalisesta mediasta myöhemmin. Prosessin aikana keskusteltiin eri osapuolten kanssa koulutusmateriaalin sisällöistä ja laadusta.

5.4 Jatkokehitys

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa on todettava, että eräs mielenkiintoinen osuus on vielä edessä. Nyt valmistettu työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali viedään sosiaaliseen mediaan syksyn 2013 aikana. Tätä tutkimusta voidaan pitää hyödyllisenä ja jatkokehitystä on tulossa.

Työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali haluttiin haastatteluissa tulleiden tulosten mukaan myös sosiaaliseen mediaan. Kehittämistehtävänä tuotettu materiaali viedään sosiaaliseen mediaan ja juuri niihin palveluihin, jotka tutkimuksen mukaan tuli useimmiten esille. Syksyllä 2013 tehty materiaali viedään sosiaalisen median palveluihin ja koulutus toteutetaan seuraavilla sosiaalisen median palveluilla:

- Tiedottamiset ja materiaali Facebookissa, jonne tehdään suljettu ryhmä. Sinne pääsevät vain työpaikkaohjaaja-opiskelijat, opettajat ja tarvittaessa työnantajan edustajat.
- Googlen kalenterissa sovitaan kaikki yhteiset koulutukseen liittyvät aikataulut.
- Googlen Driveä hyödynnetään ryhmätöissä ja työpaikkaohjauskoulutuksen tehtävät lisätään sinne.
- Googlen toimisto-ohjelmia käytetään tehtävien tekemisessä.
- Skypeä käytetään ryhmätyötehtävissä, joissa tarvitaan myös ääni.
- Blogissa kirjoitetaan työssäoppimispäiväkirjaa/koulutuspäiväkirjaa

Näyttötutkintojen perusteet muuttuvat tasaisin väliajoin. Näyttötutkintoon liittyvä sanasto muuttuu koko ajan. Työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyvässä

materiaalissa on huomioitava uudet tutkinnon perusteet ja tutkintoon liittyvä terminologian muuttuminen ts. materiaalia on muistettava päivittää usein.

Kun materiaali on viety sosiaalisen median palveluihin, käydään uusi työpaikkaohjaajakoulutus läpi kokonaisuudessaan uudistetulla materiaalilla, ts. toteutetaan uudistettu koulutus keväällä 2014. Koulutuksen toteuttaa Itä-Lapin ammattiopiston työpaikkaohjaajakoulutuksesta vastaava sosiaali- ja terveysalan opettaja yhteistyössä tietotekniikan opettajan kanssa. Sen jälkeen seuraa ensimmäisen pidetyn työpaikkaohjaajakoulutuksen jälkeisten palautteiden tarkastelu ja materiaalin uudistus palautteiden mukaiseksi.

Tulevaisuudessa voidaan käyttää lisäksi muita helppokäyttöisiä sosiaalisen median palveluita. Käyttöohjeiden luominen tiedon tarkistusta varten voitaisiin toteuttaa esim. kuvankaappausohjelmalla, jolloin opiskelijat voisivat palata sosiaalisen median käyttökoulutukseen milloin tahansa. Työpaikkaohjauksesta ja työssäoppimisesta voisi tehdä valmista videomateriaalia seurantasivulle lisättäväksi.

5.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

5.4.1 Tulosten luotettavuuden ja yleistettävyyden arviointi

Kvalitatiivisen analyysin arvioinnissa on tärkeää tutkimusprosessin luotettavuuden ja päätelmien pätevyyden arviointi. Laadulliseen analyysiin perustuvassa tutkimuksessa on selvitettävä tutkimuksen kulku niin tarkkaan, että lukija voi arvioida tutkimuksen etenemisen vaihe vaiheelta. (Syrjälä ym. 1994, 165.) Laadukkuutta voidaan tavoitella etukäteen sillä, että tehdään hyvä haastattelurunko (Hirsjärvi–Hurme 2011, 184). Haastattelurungon tekeminen oli mielestäni helppoa. Näyttötutkinto ja sosiaalinen media olivat minulle ennestään tuttuja asioita. Valmistuin näyttötutkintomestarikoulutuksesta vuonna 2009, yhtäaikaan erään haastateltavan kanssa. Sosiaalisen median palvelujen käyttöä olen opettanut pari vuotta. Tiesin ja tunsin kaikki haastateltavat ennestään. Puolet haastateltavista oli työkavereita. He tunsivat osaksi myös toisensa. Haastatteluvaiheen aikana jokaisella oli omat mielipiteensä aiheesta. Lisäkysymyksiä tehtiin haastatteluissa, haastateltavien rooleista riippuen. Aineiston keruumenetelmänä teemahaastattelu oli oikea valinta tähän tutki-

mukseen. Aineiston keräämiseen ei yllättäen liittynyt suurempia ongelmia. Kaikki haastateltavat suostuivat haastatteluun ja yhteistyö sujui hyvin.

Haastatteluvaiheen aikana laatua voi parantaa sillä, että huolehtii teknisen välineistön kunnossapidosta ennen haastattelua. Jos tallenteiden kuuluvuus on huonoa, tai litterointi noudattaa eri sääntöjä eri vaiheissa tai luokittelu on sattumanvaraista, ei aineistoa voida sanoa luotettavaksi. (Hirsjärvi–Hurme 2011, 184-185.) Yksi haastatteluista jäi erityisesti mieleen. Toisen haastattelun tein 28 asteen lämpötilassa, tuuletin vieressä huutaen ja sirkkelit alakerassa laulaen. Haastattelu kesti 46 minuuttia kokonaisuudessaan. Tallensin haastattelun ja muutaman päivän päästä aloin litteroimaan sitä. Ensimmäiset 6 minuuttia olikin ihan oikein tallentunut, loppu haastattelusta oli hiljainen. Johtuiko onnettomuus kenties lämmöstä, ei selvinnyt. Jouduin ottamaan yhteyttä haastateltavaan myöhemmässä vaiheessa puhelimitse, haastattelun lyhennetyin kertauksen vuoksi. Se oli oikeastaan ainut aineiston keräämistä koskeva ongelma.

Kaikista noloin haastattelutilanne syntyi, kun haastattelin viimeistä haastateltavaa klo 16 jälkeen ja tivasin häneltä, että onko hän käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen vai arvioijakoulutuksen. Hän sanoi, ettei kumpaakaan, vaan hän on käynyt näyttötutkintomestarikoulutuksen. Itse olin mukana tuossa samassa koulutuksessa haastateltavan kanssa vuonna 2009, enkä muistanut haastattelutilanteessa koko koulutusta. Tuo haastattelupäivä oli kyllä aika raskas, olinhan samana aamuna haastatellut yhtä henkilöä.

Käsitteiden epäselvyys saattaa vääristää tuloksia jo aineistonkeruun aikana. Haastateltavan ja haastattelijan tulisikin puhua samoista asioista. (Syrjälä ym. 1994, 100) Sana koulutusmuoto oli sellainen, että kysyttäessä mitä koulutusmuodot voisivat olla, vaihtelivat vastaukset laidasta laitaan. Koulutuksen järjestämistavat käsite taas ymmärrettiin heti. Ehkä tutkimuksen tekijäkään ei ollut määritellyt sanaa koulutusmuoto tarkemmin.

Haastattelu kannattaa laadun takaamiseksi litteroida niin nopeasti kuin mahdollista. (Hirsjärvi–Hurme 2011, 184). Näin tehtiin. Useasti edellinen haastattelu oli litteroitu, uutta haastattelua tehdessä.

Haastattelujen läpikäynti uudelleen lisää laatua. Voi olla hyvä kuunnella alkuvaiheen äänityksiä, jotta nähtäisiin, missä suhteessa haastattelut ovat muuttuneet (Hirsjärvi–Hurme 2011, 184). Haastattelut kuunneltiin useampaan kertaan. Viimeisin kerta oli yhteenvetovaihetta kirjoitettaessa.

Tutkimusta tehtäessä on tutkijan osattava olla henkilökohtaisia näkemyksiä huomioimatta. Tavoitteena on myös, tutkimuksen lopputulos perustuu tutkitavan ja tutkijan aitoon dialogisuuteen. (Suomisanakirja 2013.) Objektiiivisyydessä tärkeää on myös, että toinen tutkija voi samoista lähtökohdista toistaa tutkimuksen. Lähteet valitaan ja niitä tulkitaan huolellisesti. Esitetään myös sellainen lähde ja tutkimusaineisto, joka on ristiriidassa omien käsitysten kanssa. (Hirsjärvi ym. 2009, 319–310.) Tutkimusta tehdessä pyrittiin objektiiivisuuteen ja uskon, ettei esim. henkilökohtaisella sosiaalisen median osamisella ollut vaikutusta tutkimustuloksiin. Haastattelut käytiin hyvässä hengessä ja vuorovaikutussuhteet toimivat hyvin. Haastattelutilanteissa syntyvät johdattelut aiheeseen jätettiin omaan arvoonsa, eikä niitä huomioitu tutkimustuloksissa. Analyysivaiheessa tarkastettiin litteroinneista moneen kertaan se, että haastateltava oli puhunut juuri näin.

Tutkimusmenetelmänä oli tapaustutkimus. Lähdeaineistona olivat sellaisten ihmisten haastattelut, jotka olivat käyttäneet sosiaalista mediaa ja/tai olivat olleet tekemisissä näyttötutkinnon tai työpaikkaohjauksen kanssa. Aineisto on litteroitu ja teemoiteltu. Uudessa teemoittelussa, joka syntyi analysoinnin tuloksena, käytettiin apuna Excelin tietokantatyökaluja. Teemoittelun voi helposti toistaa.

Saatujen tulosten yleistettävyyttä voidaan pohtia. Useat eri tutkijat kiistelevät siitä, onko tapaustutkimus yleistettävissä vai eikö. Tapaus ei yleisesti ottaen ole yleistettävissä, mutta toisaalta tapaus voi olla askel yleistämisessä, vaikka yleistäminen ei ole itsetarkoitus, kuvaa Metsämuuronen (Metsämuuronen 2009, 18). Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti ovat samoilla linjoilla Metsämuuronen kanssa ja sanovatkin, ettei tapaustutkimuksella pyritä tilastolliseen yleistämiseen, eikä tapaus ole otos isommasta joukosta (Ojasalo–Moilanen–Ritalahti 2009, 53). Cohen, Manion ja Morrison puolestaan sanovat, että ta-

paustutkimuksella voidaan esittää todisteita teorioiden tueksi, kuten muillakin tutkimusmuodoilla. Tapauksen yhden osion havainnot voidaan yleistää koko tapaukseen (Cohen–Manion–Morrison 2007, 254). Toisaalta tutkija saattaa löytää yksilöitä yhdistävän - hyvinkin kiintoisan - yhteisen piirteen. Oleellisempaa kuin yleistäminen on Staken mukaan tapauksen ymmärtäminen. (Stake 1994, 238). Tapauksen voi yleistää teoriaan. Tässä tapauksessa teoriaa on työpaikkaohjaajien koulutus sosiaalisen median avulla. Tästä tullaan siihen tulokseen, että työpaikkaohjaajakoulutusta voidaan toteuttaa sosiaalista mediaa käyttäen. Teoria siitä, että sosiaalista mediaa voidaan käyttää työpaikkaohjaajakoulutuksessa, saa lisää todistusta.

5.4.2 Tutkimusmenetelmän arviointi

Aiheen rajaus oli onnistunut. Työpaikkaohjaajakoulutusmateriaalin kehittäminen oli suunnattu pelkästään aikuisopiskelijoille ja tutkimuksessa kerrottiin aikuisten näyttötutkinnoista ja työpaikkaohjaajakoulutuksesta. Materiaalin kehittämistä tehtiin tekstinkäsittelyohjelma Wordilla jo tutkimusvaiheessa. Jo pelkästään aikuiskoulutukseen tarkoitettu työpaikkaohjaajakoulutusmateriaali sisälsi n. 40 sivua tekstiä.

Koko prosessin eteneminen ei sujunut kovinkaan kivuttomasti ja aikaa kului. Kaikista suurimmaksi yksittäiseksi ongelmaksi ja hankalimmaksi asiaksi nousi yllättäen tutkimusstrategian valinta. Sitä vaihdettiin tutkimuksen edetessä peräti kolme kertaa. Ensimmäisenä ajateltiin strategiaksi tapaustutkimusta, siitä siirryttiin toimintatutkimukseen ja lopulta design-tutkimukseen. Lopulta kuitenkin palattiin strategiassa takaisin tapaustutkimukseen. Syy takaisin palaamiseen oli sekä toimintatutkimuksen että design tutkimuksen syklisyydessä. Syklit saatiin kyllä teoriatasolla luotua, mutta syklisyyden toteuttamisiin käytettävä aika loppui kesken ja näin palattiin takaisin vapaammin toteutettavaan tapaustutkimukseen. Vaikka sanotaankin, että ennen työelämän kehittämistyön aloittamista ja varsinaisten menetelmien valintaa on päätettävä millaisen tutkimusstrategian kautta kehittämistyö toteutetaan, tämän tutkimuksen tutkimusstrategia saatiin valittua vasta noin 15 sivun mittaisen ylimääräisen tekstin tuottamisen jälkeen analysointivaiheessa. Nämä ylimääräiset sivut saatiin aikaan miettiessä noita kahta muuta tutkimusstrategiaa.

Analysointi vei aikaa, suorastaan tuskastuttavan paljon. Aineiston analyysissä oli heti alussa hieman hankaluuksia. Ensin ei mitenkään löytynyt sopivaa sovellusta, jonka käytön olisi osannut ennestään. Tutkimuksessa aiottiin käyttää ensin atlas.ti sovellusta, mutta aika ei riittänyt uuden sovelluksen opettelemiseen. Päädyttiin hyödyntämään tekstinkäsittelyohjelman etsi-toimintoa ja taulukkolaskentaohjelman tietokantaominaisuuksia. Alkuperäisen aineiston tarkasteluun palattiin usein ja systemaattisuutta tutkimuksen raakaan tekemiseen olisi tarvittu enemmän. Täytyy kuitenkin muistaa, että tämä on ensimmäinen tutkimukseni mistään aiheesta ikinä.

Tutkimusongelman ratkaisu onnistui suhteellisen hyvin. Tutkimustuloksista selvisi tulevan koulutuksen mahdolliset järjestämistavat ja muodot ja sosiaalisen median hyödyntämiseen tarjotut ja halutut sovellukset, ne pääasiat siis.

Raportin tekemisessä seurattiin, miten muut tämän alan ja oppilaitoksen opiskelijat olivat omissa opinnäytetöissään esim. johtopäätöksiään tehneet. Vaikka kaikenlaista sattui ja tapahtui tutkimuksen aikana, on sanottava, että tämä oli erittäin rikastuttava ja antoisa kokemus.

LÄHTEET

- Aaltonen-Ogbeide, T. – Saastamoinen, P. – Rainio, H. – Vartiainen, T. 2011. Silmät auki sosiaaliseen mediaan. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2011. Tulevaisuusvaliokunta Eduskunta. 20.4.2013.
- Adobe 2013. Adobe Connect Pro. Osoitteessa <http://www.adobe.com/fi/products/adobeconnect.html/>. 29.3.2013.
- Ahonen, S. – Saari, S. – Syrjälä, L. – Syrjäläinen, E. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjayhtymä Oy.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Ammatilliset näyttötutkinnot 2009. Arvioijan opas. Osoitteessa <http://www.arvioijat.fi/LATU%20opas%20241109.pdf>. 25.4.2013.
- Anymeeting 2013. Reaaliaikainen videoneuvottelu. Osoitteessa <http://www.anymeeting.com/>. 27.3.2013.
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta. 21.8.1998. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980811/>. 27.11.2012.
- Blogger 2013. Googlen blogipalvelu. Osoitteessa https://www.blogger.com/tour_start.g/. 27.3.2013.
- Cohen, L. – Manion, L. – Morrison K. 2007. Research Methods in Education. 6. edition. London: Routledge.
- Diigo 2013. Kirjanmerkkipalvelu. Osoitteessa <https://www.diigo.com/>. 18.3.2013.
- Doodle 2013. Palvelu aikataulujen sopimiseen. Osoitteessa <http://www.doodle.com/>. 28.3.2013.
- Dropbox 2013. Tiedostojen jakopalvelu. Osoitteessa <https://www.dropbox.com/tour/>. 27.3.2013.
- Edu.fi 2013. Sosiaalisen median käyttöehdot opetuksessa. Osoitteessa http://edu.fi/materiaaleja_ja_tyotapoja/tvt_opetuksessa/sosiaalisen_median_kayttoehdot_opetuksessa/ota_nama_asiat_huomioon. 1.5.2013.
- Edudemic 2013. Opas sosiaalisen median käyttöön kouluissa. Osoitteessa <http://edudemic.com/2010/05/the-edudemic-guide-to-implementing-social-media-in-schools/> 1.2.2013.
- Edmodo 2013. Mikroblogi opetuskäyttöön. Osoitteessa <http://www.edmodo.com/about/>. 8.5.2013.

- Erkkola, J 2008. Sosiaalisen median käsiteanalyysi. Osoitteessa http://users.jyu.fi/~juerkkol/sosmed_kasite_erkkola.pdf. 10.12.2012.
- Eskola, J. Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopiston kasvatustieteellinen julkaisu C13.
- Facebook 2013. Yhteisöpalvelu. Osoitteessa <https://www.facebook.com/facebook/info/>. 28.3.2013.
- Feedly Reader 2013. Uutistenlukuohjelma. Osoitteessa <http://www.feedly.com/about.html/>. 11.7.2013.
- Flickr 2013. Kuvanjakopalvelu. Osoitteessa <http://www.flickr.com/>. 27.3.2013.
- Google 2013a. Docs, dokumenttien tallennus ja toimistoasiakirjat. Osoitteessa <http://www.google.com/docs/>. 29.3.2013.
- 2013b. Calendar. Ajanhallinta kalenteri. Osoitteessa: <http://www.google.com/calendar/>. 29.3.2013.
- Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Juva: WSOY.
- Heikkinen, L – Rovio, E - Syrjälä L. 2006. (toim.): Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S – Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Osoitteessa http://www.ooph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf. 18.3.2013.
- iLinc 2013. Reaaliaikainen etäopiskelujärjestelmä. Osoitteessa https://ilinc.tokem.fi/lms/login.pl?template_dir=ilinc/. 8.5.2013.
- Impiö, N. – Pönkä, H. – Vallivaara, V. 2012. Sosiaalisen median opetuskäyttö. Oppimisen teoriaa ja kokemuksia DevelOPE-hankkeesta. Oulun yliopiston oppimateriaalia.
- IMS-toimintajärjestelmä 2013. Prosessityöskentelyn hallinta. Osoitteessa <https://s18.ims.fi/ilaopisto/servlet/ActionServlet?action=frameset/>. 8.5.2013.
- Järvinen, P. Järvinen, A. 2011. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Oppipajan kirja.

- Kalliala, E. – Toikkanen, T. 2012. Sosiaalinen media opetuksessa. Helsinki: Finn Lectura.
- Kaplan, A. – Haenlein, M. 2010. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. Osoitteessa <http://openmediart.com/log/pics/sdarticle.pdf>. 15.12.2012.
- Koulutuskeskus Salpaus 2013. Työpaikkaohjaajan ja arvioijan tietopaketti. Osoitteessa <http://www.salpaus.fi/yritys-ja-tyoelamapalvelut/tyopaikkaohjaajan-arvioijan-tietopaketti/Sivut/default.aspx/>. 8.4.2013.
- Koulutusnetti 2013. Ammatilliset näyttötutkinnot. Osoitteessa http://www.koulutusnetti.fi/?path=ammatilliset_nyttutkinnot/. 11.3.2013.
- Kyvyt.fi 2013. ePortfolio-palvelu. Osoitteessa <http://www.kyvyt.fi/>. 3.5.2013.
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. 21.8.1998. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631/>. 22.7.2013.
- Laine, M. – Bamberg, J. – Jokinen P. 2008. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus.
- Lietsala, K. – Sirkkunen, E. 2008. Social media. Introduction to the tools and processes of participatory economy. Hypermedia Laboratory Net Series 17. Tampere: Tampere University Press. Osoitteessa <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65560/978-951-44-7320-3.pdf?sequence=1>. 29.11.2012.
- LinkedIn 2013. Sosiaalisen verkostoitumisen palvelu. Osoitteessa <http://www.linkedin.com/>. 7.3.2013.
- Mansikka, K. 2012. Opinnäytetyö Yamk. Osoitteessa https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50894/Mansikka_Kaisa.pdf?sequence=1. 20.4.2013.
- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia – sarja 4. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, J. 2009. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Methelp.
- Näyttötutkinnon työkalut Lapissa 2012. Hankesuunnitelma. Lappia–Itä-Lapin ammattiopisto–Saamelaisalueen koulutuskeskus. Ei julkinen.
- Ojasalo, K. – Moilanen, T. – Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Opetushallitus 2013. Koulutus ja tutkinnot. Osoitteessa http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/. 9.4.2013.

- Opetushallitus 2012a. Näyttötutkinto-opas. Näyttötutkintojen järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/143969_Nayttotutkinto-opas_2012.pdf. 27.11.2012.
- 2012b. Sosiaalisen median opetusikäytön suositukset. Osoitteessa http://www.edu.fi/download/140189_140104_sosiaalisen_medan_opetus kayton_suosituks et.pdf. 27.11.2012.
- 2012c. Työpaikkaohjaajakoulutus 3 ov 27.8.2012. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/143209_Tyopaikkaohjaajan_koulutus_2012.pdf. 28.10.2012.
- 2012d. Arvioinnin opas. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/142318_Arviinnin_opas.pdf. 11.3.2013.
- Opetushallitus 2010. Koulunkäynnin ammattitutkinto. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/131494_Koulunkaynnin_at_net.PDF. 24.7.2013.
- Opetushallitus 2004. Työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältö. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/49229_tyopaikkaohjaajien_koulutus ohjelman_perusteet.pdf. 24.7.2013.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Osoitteessa http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu_2011_2016_fi.pdf. 25.11.2012.
- Picasa 2013. Kuvamateriaalien jakopalvelu. Osoitteessa <http://support.google.com/picasa/answer/93773?hl=fi/>. 27.3.2013.
- Pihlaja, J. 2004. Tutkielman ongelmia ratkaisemaan. Lahti: Soceda.
- Pintakilta 2013. Ajoneuvomaalauksen, teollisen pintakäsittelyn, korinkorjauksen, opettajien, opiskelijoiden ja ammattilaisten yhteinen sivusto. Osoitteessa <http://pintakilta.wikispaces.com/>. 1.3.2013.
- Photobucket 2013. Kuvamateriaalien jakopalvelu. Osoitteessa <http://photobucket.com/learn/upload/>. 27.3.2013.
- Sanastokeskus TSK 2010. Sosiaalisen median sanasto. Osoitteessa http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Sosiaalisen_medan_sanasto.pdf. 27.11.2012.
- ScreenCast-o-matic 2013. Kuvankaappausohjelma. Osoitteessa <http://www.screencast-o-matic.com/>. 27.3.2013.
- SecondLife 2013. Virtuaalimaailma. Osoitteessa <http://secondlife.com/whatis/?lang=en-US/>. 28.3.2013.

- Skydrive 2013. Tiedostojenjakopalvelu. Osoitteessa <http://windows.microsoft.com/fi-fi/skydrive/download>. 17.4.2014.
- Skype 2013. Pikaviestinpalvelu. Osoitteessa <http://www.skype.com/en/about/>. 27.3.2013.
- SlideShare 2013. Diaesitysten jakosovellus. Osoitteessa <http://www.slideshare.net/about>. 27.3.2013.
- Smeds, R. – Krokfors, L – Ruokamo, H. Staffans, A (toim.). 2010. InnoSchool - välittävä koulu. Oppimisen verkostot, ympäristöt ja pedagogiikka. Osoitteessa http://innoschool.tkk.fi/framet/InnoSchool_kirja.pdf. 4.6.2013.
- Sotungin etälukio 2013. Etälukio. Osoitteessa <http://www.etalukio.fi/menu/mnu5.shtml>. 16.4.2013.
- Stake, R. 1994. Case Studies. Teoksessa Denzin N, Lincoln Y. toim. 1994: Handbook of Qualitative Research. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Suomisanakirja 2013. Objektiivisuus. Osoitteessa <http://www.suomisanakirja.fi/objektiivisuus>. 29.8.2013.
- Tilastokeskus 2012. Yhteisöpalvelujen käyttö. Osoitteessa http://www.stat.fi/til/sutivi/2012/sutivi_2012_2012-11-07_kat_004_fi.html. 3.3.2013.
- Twitter 2013. Mikroblogi Twitter. Osoitteessa <https://twitter.com/about>. 28.3.2013.
- Työssääoppien ammattiin. 2007. Osoitteessa <https://www.turku.fi/public/download.aspx?ID=49874&GUID=%7B76DE933A-129F-4647-8B6F-73F8D0E2FDE7%7D>. 10.7.2013.
- Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. 2010. Osoitteessa http://alvar.planeetta.com/moodle2/file.php/1/materiaaleja/tyopaikkaohjaaja_opiskelijan_ohjaajana.pdf. 10.7.2013.
- Vimeo 2013. Videoiden jakosovellus. Osoitteessa <https://vimeo.com/>. 27.3.2013.
- VTT 2013. Sosiaalinen media. Osoitteessa <http://owela.vtt.fi/owela/2007/04/17/mita-on-sosiaalinen-media/>. 19.4.2013.
- Wikispaces 2013. Wiki. Osoitteessa <http://www.wikispaces.com/>. 27.3.2013.
- Youtube 2013. Videoiden jako- ja tallennussovellus. Osoitteessa <http://www.youtube.com/yt/press/fi/>. 27.3.2013.

Zoho 2013. Toimisto-ohjelmistot verkossa. Osoitteessa
<http://www.zoho.com/>. 1.3.2013.